

Kort om RÖSTER OM FACKET OCH JOBBET

Rapport 5 av 5

**Sammanfattning
och slutsatser**



De anställdas syn på facket och inställning i olika fackliga frågor

Syftet med undersökningen "Röster om facket och jobbet" är att få ett underlag för att förbättra och utveckla den fackliga verksamheten. En intervjuundersökning som denna kompletterar de traditionella fackliga vägarna att ta reda på människors uppfattningar och synpunkter. Sammanlagt har så mycket som drygt 7 000 personer intervjuats. Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals.

I de fyra första delarna har redovisats olika delar av undersökningen. I denna femte och avslutande rapport knyts de olika delarna ihop och dras de viktigaste slutsatserna för den fackliga verksamheten.

Ett brett fackligt uppdrag

Undersökningen visar att det uppdrag som medlemmarna vill ge sin fackliga organisation är mycket brett. För så mycket som arton av de tjugo områden som anges i följande diagram anger en klar majoritet av LO-medlemmarna att det är viktiga uppgifter för facket att arbeta med. Detta innebär också att kraven och anspråken på facket är mycket omfattande – facket måste göra stora insatser för att motsvara de behov och önskemål som medlemmarna har.

Det har dessutom tillkommit områden sedan frågorna formulerades inför den första undersökningen år 1988. Det allra tydligaste exemplet på detta är det som gäller integration. Det finns idag 1,1 miljoner människor i Sverige som är födda utomlands

och antalet beräknas öka till 1,5 miljoner fram till år 2020. Det

står av många olika skäl alldeles klart att integrationen i arbetslivet, den fackliga verksamheten och i samhället i stort kommer att vara en av största och viktigaste fackliga och politiska frågorna under åren framöver.

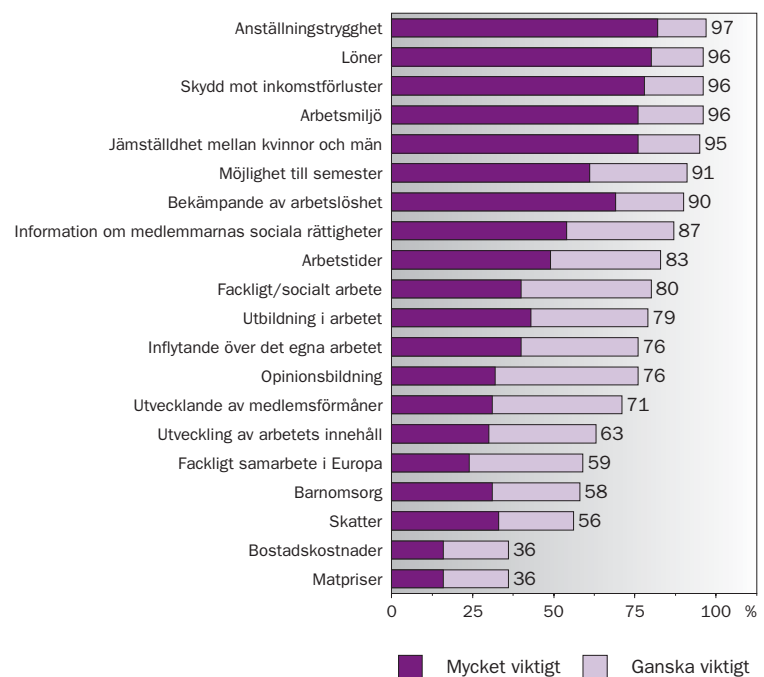
Det finns en stor samstämmighet mellan olika grupper av anställda i synen på vad som är viktiga fackliga frågor. ■

Facklig organisationsgrad

Knappast något annat uttrycker så tydligt värdet av fackligt medlemskap som att de anställda vill vara medlemmar i facket – att de ansöker om medlemskap och

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

LO-medlemmar.



att de också upplever fördelarna vara så stora med medlemskapet att de stannar kvar i den fackliga organisationen. Därför är facklig organisationsgrad *ett viktigt mått* hur löntagarna ser på det fackliga medlemskapets värde.

Av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden första kvartalet 2003 tillhör 80,6 procent någon facklig organisation. Man kan också uttrycka det så att *drygt 16 av 20 löntagare är med i facket*.

Olikheterna i facklig organisationsgrad mellan olika grupper av anställda har i flera avseenden ökat. Kvinnorna har sedan länge gått om männen och denna skillnad har förstärkts under det senaste decenniet. Även skillnaden mellan arbetare och tjänstemän har blivit något större.

Så här är den fackliga organisationsgraden *första kvartalet 2003*:

| | |
|----------------------|------|
| Kvinnliga arbetare | 83,7 |
| Kvinnliga tjänstemän | 82,5 |
| Manliga arbetare | 81,3 |
| Manliga tjänstemän | 75,4 |
| Alla anställda | 80,6 |

Av *alla kvinnliga löntagare* i Sverige är ungefär 83 procent medlemmar i facket och bland *männen* är motsvarande siffra ungefär 78 procent. Det innebär alltså en skillnad på så mycket som 5 procentenheter. Det tycks vara så att kvinnor känner, på ett ännu tydligare sätt än männen, att tillsammans med andra är man starkare och kan på ett bättre sätt hävda sina intressen.

Det *påstås ibland* att den fackliga organisationsgraden var så mycket högre på 1960- och

1970-talet än idag. Men så var det *inte*. Till exempel visar rapporten att år 1968 var knappt 70 procent av alla anställda medlemmar i facket. Nu är alltså siffran nästan 81 procent.

Det finns stora skillnader mellan *olika delar av arbetsmarknaden*. Den fackliga organisationsgraden bland *arbetare* är högst inom den statliga sektorn, kommunala sektorn och tillverkningsindustrin. Byggnadsverksamhet ligger också högt. Inom parti- och detaljhandel och övrig privat service är siffrorna lägre.

Under 1990-talet har antalet unga löntagare på arbetsmarknaden minskat starkt. Ungdomarnas *mera fasta etablering i arbetslivet har senare lagts*. Samtidigt har den *fackliga organisationsgraden* bland de unga sjunkit mycket påtagligt. Åtminstone till en del *sammanshänger* säkert detta med den stora ökningen av tidsbegränsade anställningar i dessa åldersgrupper – och att den rörliga perioden i början av tiden i arbetslivet överhuvudtaget har blivit längre.

Men det *kan också vara så* att facket inte förmår att riktigt möta de ungdomar som håller på att träda in på arbetsmarknaden. Här behövs nya kunskaper om vad facket skulle kunna göra bättre. En fråga – som känns *ännu mera angelägen än tidigare* att ställa, med tanke på de senaste årens utveckling – är om *annorlunda former för fackligt medlemskap under denna övergångsperiod* skulle kunna vara en möjlighet.

I rapporten redovisas i vilken utsträckning olika grupper av *utlandsfödda* är fackligt organiserade. Bland anställda med arbetaryrke är den fackliga organisationsgraden lägst för utomnordiska kvinnor med kortare tid än tio år i Sverige (74 procent av dessa är medlemmar i facket).

Med tanke på att de flesta utomnordiska invandrare kommer från länder med låg organisationsgrad är det på många sätt anmärkningsvärt, och även *glädjande*, att siffrorna är så höga som de faktiskt är. Resultaten är samtidigt *förpliktande*. Det gäller för facket att motsvara de

Facklig organisationsgrad bland arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

| | Facklig organisationsgrad i procent | Förändring i procentenheter |
|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| Tillverkningsindustri | 89,9 | + 0,8 |
| Byggnadsverksamhet | 87,6 | - 2,1 |
| Parti- och detaljhandel | 67,4 | - 0,7 |
| Övrig privat service | 74,0 | + 4,4 |
| Statlig verksamhet | 91,3 | - 0,6 |
| Kommunal verksamhet | 90,2 | + 2,8 |
| Alla branscher | 82,4 | - 1,1 |

förväntningar och kunna tillgodose de krav och önskemål som invandrarna har rätt att ställa på sitt fack.

Det bör enligt vår mening finnas goda möjligheter att *ytterligare öka* den fackliga organisationsgraden bland de utlandsfödda. Den positiva inställning till facket som många invandrare har, och som på olika sätt framkommer i undersökningen, talar för detta.

En indelning efter region visar att den fackliga organisationsgraden är *mycket lägre i Stockholm* än i övriga Sverige. Det gäller inom alla sektorer av arbetsmarknaden. En särskild rapport, som ger en fördjupad bild av facket i Stockholm, har utarbetats. Denna rapport finns att läsa på LOs hemsida (www.lo.se). ■

Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen

Det som är *allra mest avgörande* för hur de anställda ser på det fackliga medlemskapet är förhållandet mellan det *utbyte* det ger, i förhållande de behov och önskemål som den anställda har, och de *kostnader* det medför. Utbytet eller nyttan av det fackliga medlemskapet bör ses i en *vid mening* där många olika aspekter finns med – både individuella och mer kollektiva sådana. Till de sistnämnda hör till exempel frågor om rättvisa och likabehandling.

Slutsatsen blir att *om man kan utveckla den fackliga verksamheten* så att man ökar nyttan, värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet – i förhållande

till de behov och önskemål som medlemmarna har – ökar beredskapen och viljan att betala en högre avgift. Vad beträffar avgiftsfrågan är det dock viktigt att den också ses i ljuset av medlemmarnas totala ekonomiska situation, att många av LOs medlemmar har förhållandevis låga inkomster.

Det sker snabba förändringar i arbetslivet och därmed också av medlemmarnas behov. Detta ställer *stora krav på förnyelse av den fackliga verksamheten*.

Svaren i undersökningen visar att det bör finnas *goda möjligheter* att höja den fackliga organisationsgraden. *Nästan hälften* av ej fackligt anslutna arbetare kan absolut eller kanske tänka sig att gå med i facket. ■

Viktigt att kunna möta facket på arbetsplatsen

Det står klart att en *väl utbyggd lokal facklig verksamhet* är *helt avgörande* för fackets styrka och förmåga att hävda medlemmarnas intressen. Forskningen visar att förekomsten av fackklubb eller facklig företrädare på arbetsplatsen är mycket väsentlig för den fackliga organisationsgraden.

Direktkontakter mellan medlemmar och förtroendevalda blir allt betydelsefullare. Det är *viktigt* med:

- *många* förtroendevalda.
- att dessa har en *sammansättning* som återspeglar medlemskåren.
- att de förtroendevalda ges *stöd och utbildning*.

- att medlemmarna *känner till* sina fackliga företrädare.

Genom ett mycket väl utbyggt nätverk av fackklubbar eller motsvarande, och ett stort antal fackligt förtroendevalda, kan facket möta medlemmarna direkt på arbetsplatsen och genom förhandlingar med arbetsgivaren och på annat sätt tillgodose de behov och önskemål som medlemmarna har.

Facket på arbetsplatsen har en *mycket stark ställning* och åtnjuter ett stort förtroende.

Det visar sig till exempel att en mycket liten del av de anställda vill ge det lokala facket ett mindre inflytande på arbetsplatsen, medan en mycket stor grupp vill *att facket ska ha mer att säga till om*. Detta gäller bland både arbetare och tjänstemän och alla delar av arbetsmarknaden. Löntagarna vill alltså inte bara ge facket ett bredare uppdrag utan alldeles uppenbart också *att fackets röst ska höras mer och väga tyngre på arbetsplatsen*. ■

Vad som anses som rimlig och rättvis lön

Bland de olika uppdrag som medlemmarna vill ge sin fackliga organisation har *lönefrågorna* en mycket framträdande position. Praktiskt taget alla anställda anser lönerna vara ett viktigt fackligt område.

De budskap som de anställda ger i undersökningen är *mycket tydliga*:

- De vill *minska* löneskillnaderna mellan olika yrkesgrup-

per. Det finns en *mycket stor samstämmighet* i denna uppfattning. Den gäller LO-, TCO- och SACO-medlemmar, privat anställda och offentligt anställda, kvinnor och män samt olika åldersgrupper.

- De anställda vill också *utjämna* skillnaderna mellan *kvinnors och mäns löner*. Det finns *knapast någon annan fråga* i hela undersökningen som har en så kraftig opinion bakom sig. ■

Att kunna växa och utvecklas i jobbet

De som är gynnade av en hög lön har nästan alltid också en mycket stor frihet i sitt arbete, medan de lågavlönade har små möjligheter att påverka. Sambandet mellan lön och frihet är så starkt att man utan vidare kan påstå följande:

”Säg mig vilken lön du har, så ska jag säga dig vilken frihet du har i ditt arbete.”

Det goda och utvecklande arbetet – som bygger på tilltro till människors förmåga och möjlighet att ta ansvar – är alltså inte något som kommer alla till del.

De klass- och könsmissiga skillnaderna är utomordentligt stora. Den minsta friheten både vad gäller arbetstider och möjligheterna att styra det egna arbetet har arbetarklassens kvinnor, medan de mest gynnade är de högavlönade tjänstemännen. Det är *svårt att se att det är behoven* som har varit avgörande för denna fördelning.

Hur stora skillnaderna är åskådliggörs i tablan till höger.

Möjligheterna för de anställda att *påverka arbetstider och ledighet* har ökat över tiden, vilket förstås är mycket glädjande. Vad gäller möjligheterna att *styra den egna arbetsituationen* måste man däremot konstatera att de *inte* har ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan – inte heller jämfört med undersökningen för ungefär tio år sedan.

Friheten i arbetet upplevs av människor som *mycket central ur välfärdssynpunkt*. Med ökad frihet ges möjlighet att växa och utvecklas. Att ha mycket liten frihet att påverka innebär å andra sidan stora risker för hälsan – det har forskningen allt mer kommit att visa.

En utomordentligt viktig fråga under åren framöver blir: Hur ska vi få ett arbetsliv som myndigförklarar människorna på arbetsplatserna och tar tillvara de anställdas kompetens på ett bättre sätt än vad som idag sker? Att så verkligen sker borde ligga i både arbetsgivares och samhällets intresse.

Det sker mycket stora och

snabba förändringar i arbetslivet. Flera exempel på detta ges i rapporten. En bra utbildning, *som successivt kompletteras och förnyas*, är på många sätt en *nyckelfråga* för tillväxten, jobben och för rättvisan på arbetsmarknaden. Den kraftiga nedgången av personalutbildningen för LOs medlemmar som skett sedan mitten av 1990-talet är mot den här bakgrunden mycket allvarlig. *Personalutbildningen ligger idag överhuvudtaget på en alldeles för låg nivå* – om detta råder stor enighet. Att *ändra på detta* blir en annan viktig uppgift. ■

Förmåner i arbetet

Skillnaderna vad gäller olika typer av förmåner i arbete är stora. Nästan alla de förmåner som studeras i undersökningen visar sig ha ett tydligt samband med *lönen*. Andelen med respektive förmån ökar med lörens storlek. För flera av förmånerna är sambanden utomordentligt starka. De här förmånerna *bidrar alltså till att ytterligare förstärka de skillnader som följer av olika stora löner*.

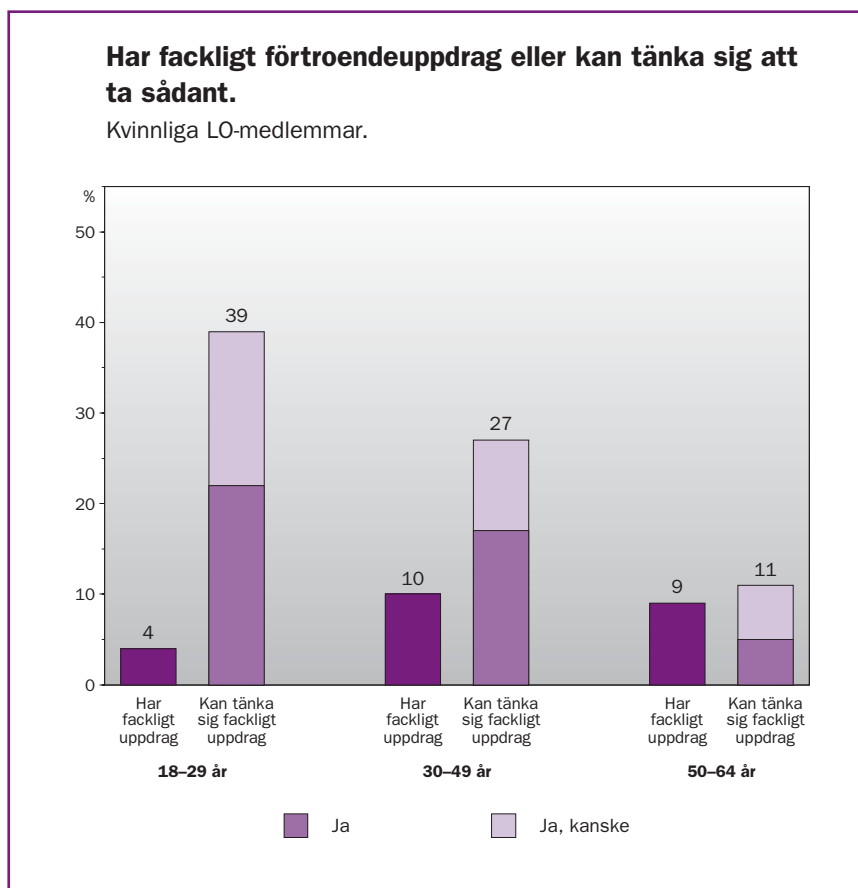
Frihet vad gäller arbetstid och ledighet bland kvinnor och män inom LO, TCO och SACO.

| | Kan utträta kortare ärende utan löneavdrag | Kan börja senare en dag och jobba igen senare | Har flexitid | Kan själv bestämma semesterförläggning |
|-------------|--|---|--------------|--|
| LO | | | | |
| Kvinnor | 32 | 55 | 38 | 55 |
| Män | 44 | 67 | 38 | 66 |
| TCO | | | | |
| Kvinnor | 46 | 70 | 58 | 57 |
| Män | 69 | 81 | 69 | 69 |
| SACO | | | | |
| Kvinnor | 55 | 74 | 71 | 61 |
| Män | 71 | 90 | 83 | 69 |

Den grupp som i *minst* utsträckning har rätt till den förman som subventionerad läkarvård innebär, är LOs kvinnor. Det kan framstå som *närmast stötande* med tanke på att det är dessa som har den sämsta hälsan – och dessutom de allra lägsta lönerna. ■

Fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen

- 12 procent av LO-medlemmarna har fackligt förtroendeuppdrag. I absoluta tal innebär det 175 000 förtroendevalda och de innehar sammanlagt 205 000 uppdrag.
- De tre vanligaste uppdragen är:
 - Skyddsombud 29 %
60 000 uppdrag
 - Styrelseuppdrag 24 %
50 000 uppdrag
 - kontaktombud,
arbetsplatsombud 20 %
40 000 uppdrag
- De grupper som är *underrepresenterade* bland de förtroendevalda är främst unga kvinnor (4 procent har fackliga uppdrag) och kvinnor som är födda i länder utanför Norden (6 procent har fackliga uppdrag).
- Många är *beredda att ta på sig fackliga uppdrag* om de blev tillfrågade. Alldeles särskilt gäller det just unga kvinnor och utomnordiska kvinnliga invandrare. En illustration till detta ges i diagrammet. I jämförelse med de unga kvinnor som har fackliga uppdrag idag, är som synes de intresserade mångdubbelt fler. ■



De fackliga tidningarna

Resultaten visar att de fackliga tidningarna är *viktiga mötesplatser* för information och debatt. Glädjande nog man kan konstatera att *den tidigare nedgången vad gäller läsning av de fackliga tidningarna verkar ha brutits* och vänts till en ökning. Läsandet har ökat också bland de *unga*.

Intressant är att så stor del av de *fackligt ointresserade* läser de fackliga tidningarna. Det ger anledning att ställa frågan om inte de fackliga tidningarna rentav är en av de allra bästa kanalerna för att nå den här gruppen, och därmed också att öka intresset för den fackliga verksamheten?

Glädjande att de *utlandsfödda* i så stor utsträckning läser de

fackliga tidningarna. Det framgår att kvinnor födda i andra länder till och med läser mer av den fackliga tidningen än de kvinnor som är födda i Sverige. ■

Synen på det facklig-politiska samarbetet

I undersökningen ingår också en fråga om *inställningen till det facklig-politiska samarbetet*. Denna fråga har ställts enbart till LO-medlemmar. Av LOs medlemmar vill 43 procent att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet ska vara oförändrat eller öka, medan 21 procent anser att det bör minska eller upphöra. Men det framgår också att en mycket stor grupp anser det vara svårt att svara på frågan. Mer än var tredje LO-

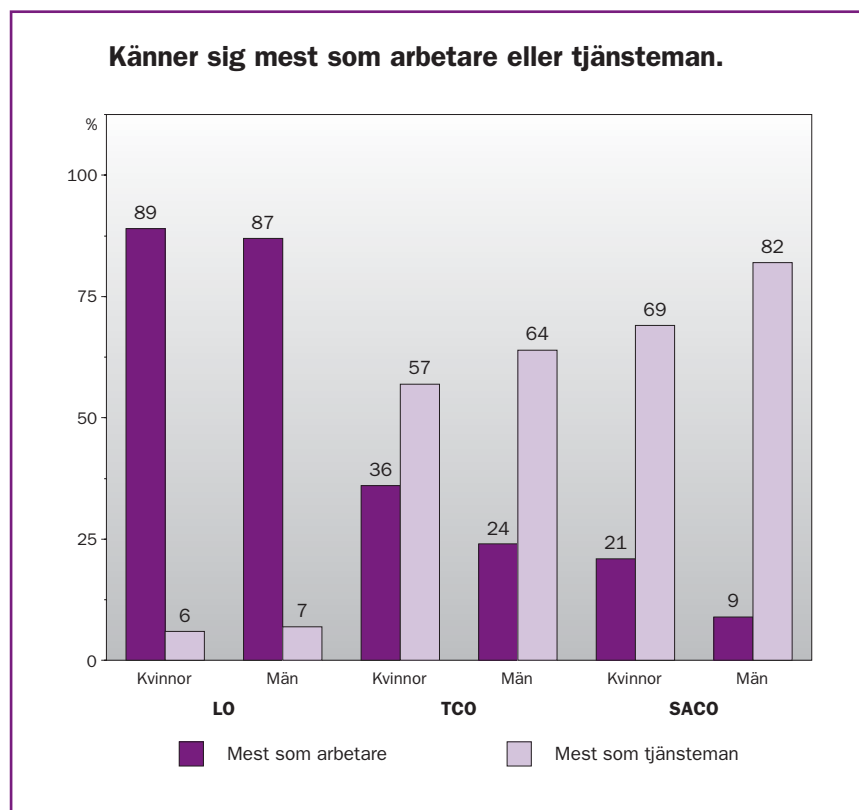
medlem, 36 procent, har svarat "vet ej" eller inte svarat alls.

Det visar sig att sedan den förra undersökningen för fyra år sedan är det mest påtagliga som hänt att *osäkerheten* har ökat. Andelen LO-medlemmar som anger att de inte vet, eller inte alls har gett något svar, har ökat från 20 till 36 procent. ■

Upplevd yrkesmässig tillhörighet

Stora förändringar sker i arbetslivet vad gäller yrken, branscher och arbetsplatsernas karaktär. Något som ofta diskuteras är hur de här förändringarna har påverkat dels den traditionella *uppdelningen i arbetare och tjänstemän*. Bland de mest intressanta är här att så mycket som ungefär 30 procent av TCO-medlemmarna mest känner sig som arbetare, och att det också är fallet för 15 procent av SACO-medlemmarna. Bland kvinnorna inom TCO och SACO ligger siffrorna ännu högre än dessa genomsnitt. Däremot är det mycket ovanligt att arbetare ser sig som tjänstemän.

Vilka förändringar har då skett under de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988? Det visar sig att det är ganska lite som har hänt bland LO-medlemmar. Andelen LO-medlemmar som mest ser sig som arbetare låg på ungefär 90 procent 1988 och ligger så även idag. Bland tjänstemännen kan man konstatera att andelen som mest ser sig som arbetare har *ökat*. Särskilt påtaglig



är ökningen bland de kvinnliga tjänstemännen. ■

Stora och små arbetsplatser

Den *fackliga organisationsgraden* varierar starkt mellan arbetsplatser av olika storlek. Inom tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel och övrig privat service är den fackliga organisationsgraden mycket högre på stora arbetsplatser än på små.

Undersökningen visar att andelen som *inte känner någon representant för det lokala facket* är mycket högre på de små arbetsplatserna än på de större – så mycket som *åtta gånger vanligare* på arbetsplatser med högst tio anställda än på arbetsplatser med minst femhundra anställda. Många på små arbetsplat-

ser uppger också att lokalt fack saknas.

Det är *alldeles uppenbart att små arbetsplatser ofta innebär problem vad gäller att organisera facklig verksamhet*. När det inte finns fackliga företrädare på arbetsplatsen kan en hel del tycka att det inte är någon idé att vara medlem i facket och det kan lätt bli så *att man hamnar i en ond cirkel*, där brist på lokala fackliga företrädare och frånvaro av lokal facklig verksamhet gör att många avstår att gå med i facket, vilket ytterligare försämrar möjligheterna att organisera en facklig verksamhet på arbetsplatsen. Särskilda åtgärder och insatser är här ofta nödvändiga. ■

BESTÄLLNING

Häng med i serien!

Du kan här beställa rapport 1–5. Den här kortversionen är gratis. Rapporterna kostar 40 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditionsavgift tillkommer. Du kan antingen vända dig direkt till LO-distribution eller använda beställningstalongen.



Ja, jag vill beställa Röster om facket och jobbet

Rapporterna kostar 40 kr/st inkl moms. Frakt och expeditionsavgift tillkommer.

antal

Rapport 1 – Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1923-5

Rapport 2 – Synen på lönesättning och löneskillnader

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1924-3

Rapport 3 – Friheter och förmåner i arbetet

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1925-1

Rapport 4 – Facklig aktivitet och fackligt arbete

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1926-X

Rapport 5 – Sammanfattning och slutsatser

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1927-8

Rapport Sthlm – Facket i Stockholm

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1485-3

Kort om rapport 5

Gratis. ISBN 91-566-1487-X

OH-bilder i färg – 42 stycken utvalda diagram och tablåer ur rapport 5

Pris: 200 kronor. ISBN 91-566-1491-8
Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

OH-bilder i färg – 84 stycken diagram och tablåer ur rapport 5

Pris: 250 kronor. ISBN 91-566-1489-6
Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

Affisch A3, rapport 5

Gratis. ISBN 91-566-1493-4

Affisch 70x100 cm, rapport 5

Gratis. ISBN 91-566-1492-6
(Max 2 per beställning)

Beställare:

.....
Företag/organisation

.....
Beställarens namn

.....
Gatuadress

.....
Postbox e dyl

.....
Postadress

.....
Telefonnummer

OBS! Telefonnummer är också ditt kundnummer hos LO-distribution

Beställ direkt från LO-distribution

LO-distribution,
Fredriksgatan 81,
811 37 SANDVIKEN
Fax: 026-24 90 10 Telefon: 026-24 90 26
E-post: lo@strombergdistribution.se

Vill du veta mer?

www.lo.se
08-796 25 00



VIK HÄR

LO
BETALAR
PORTOT

LO

Svarspost
110 401 902
110 00 STOCKHOLM

TEJPA
HÄR



Den största fackliga undersökningen

I den stora undersökningen ”**Röster om facket och jobbet**”, som nu har genomförts för fjärde gången, har så mycket som *drygt 7 000 anställda* intervjuats. Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals. De svar som här ges är ett *viktigt underlag* för att förbättra och utveckla den fackliga verksamheten.

Rapport 5 knyter ihop de olika delarna av undersökningen och sammanfattar de viktigaste slutsatserna.

I en särskild rapport utöver undersökningens fem – **Facket i Stockholm** – ges utifrån det mycket rika material som finns i undersökningen en fördjupad bild av hur LO-medlemmarna i Stockholm ser på facket och inställningen i olika fackliga frågor.



Rapport 1 handlar om synen på fackets uppgifter och medlemskapets värde, varför vissa står utanför facket, om facket bör ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen och möjligheterna att öka den fackliga organisationsgraden.

Rapport 2 redovisar de delar i undersökningen som gäller synen på lönesättning och rimliga löneskillnader. Hur stora bör löneskillnaderna vara och på vilka grunder bör lönen sättas?

Rapport 3 belyser följande: Vilka friheter vad gäller arbetstid och ledighet har olika grupper av anställda? I vilken utsträckning kan de styra sin arbetsituation? Hur vanliga är olika förmåner i arbetet?

Rapport 4 handlar om de fackliga förtroendeuppgifterna, medlemmarnas fackliga intresse och aktivitet, möjligheterna att bredda basen för rekrytering av fackligt förtroendevalda, läsning av fackliga tidningar, synen på det fackliga politiska samarbetet och upplevd yrkes- och klassmässig identitet.

