

Röster om facket och jobbet

Rapport nr 3

Löne- och välfärdsenheten

Mars 2003

Sven Nelander/Ingela Goding

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Rapportens syfte och underlag.....	12
2 Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.....	14
3 Frihet att kunna styra sin arbetssituation.....	30
4 Säg mig vilken lön du har, så ska jag säga dig vilken frihet du har i ditt arbete.....	41
5 Möjlighet att bli kontaktad och ringa samtal.....	43
6 Förmåner i arbetet.....	46
Tabellbilaga.....	71

Material ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

Sammanfattning

För att kunna *förbättra och utveckla den fackliga verksamheten* är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut.

En intervjuundersökning med ett slumpmässigt urval av anställda i åldrarna 18–64 år har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB) under våren 2002. Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår alltså i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation. Sammanlagt har drygt 7 000 personer intervjuats. Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals.

Den första rapporten handlade om fackets roll i vid bemärkelse, bland annat synen på det fackliga medlemskapets värde, vilka frågor som facket i första hand bör arbeta med, hur de anställda ser på fackets inflytande på arbetsplatsen, varför en del väljer att stå utanför facket samt facklig organisationsgrad bland olika grupper av anställda.

I den andra rapporten redovisades de delar i undersökningen som gäller synen på lönesättning och rimliga löneskillnader samt förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

I denna tredje rapport belyses följande frågor:

- Vilka friheter vad gäller arbetstid och ledighet har olika grupper av anställda?
- I vilken utsträckning kan de styra sin arbetssituation?
- Vilka möjligheter finns att bli kontaktad på jobbet?
- Hur vanliga är olika förmåner i arbetet som till exempel subventionerad lunch, vinstandelar, tjänstebil och läkarvård?
- Vilken omfattning har personalutbildningen och hur är den fördelad?

Jämförelser görs med motsvarande undersökning år 1998, men också med motsvarande undersökningar åren 1993 och 1988. Det innebär att en period på nästan femton år kan överblickas.

Andra frågeområden i undersökningen kommer att tas upp i kommande rapporter i samma skriftserie.

Att myndigförklara människor på arbetsplatserna

Sammanfattningsvis finns det knappast något område (möjligen med undantag för förmögenhet) som är så oerhört klasskiktat som friheten

i arbetet. 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.”

En mycket viktig fråga under åren framöver blir hur vi ska få ett arbetsliv som *myndigförklarar människor på arbetsplatserna* – inte bara dem som redan är gynnade av en hög lön utan också alla andra.

Viktig välfärdsfråga

Med ökad frihet i arbetet ges människor möjligheter att växa och utvecklas. Att ha mycket liten frihet att påverka de egna livsvillkoren innebär å andra sidan stora risker för hälsan – det har forskningen allt mer kommit att visa.

Friheten att kunna påverka sin arbetstid och ledighet upplevs av de allra flesta som oerhört central ur välfärdssynpunkt. I själva verket är ett stort mått av sådan frihet nödvändig. Det under de senaste decennierna kraftigt ökade förvärvsarbetet bland kvinnor har lett fram till en situation där praktiskt taget alla i arbetsför ålder ingår i arbetskraften. Kvinnornas arbetstider har dessutom ökat starkt. Det är alldeles uppenbart att mycket av vårt välfärdssamhälles funktionsförmåga *hänger på att vi kan samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta*. Det förutsätter ett ganska stort mått av frihet att påverka det arbete man, till exempel vad gäller arbetstider.

Den minsta friheten både vad gäller arbetstider och möjligheter att styra den egna arbetssituationen har lågavlönade kvinnliga arbetare, medan de mest gynnade är högavlönade manliga tjänstemän.

Några exempel ges i följande tablå där man kan konstatera att för tre av de fyra friheterna är skillnaderna utomordentligt stora. Det är *svårt att se att det är behoven* som har varit vägledande för denna fördelning.

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 flextid	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

Uträtta kortare ärende utan löneavdrag

Friheten ifråga om arbetstid och ledighet är utomordentligt ojämnt fördelad. De lågavlönade har mycket liten frihet. Med ökad lön ökar friheten mycket starkt. Nästan åtta av tio anställda med en lön på mer än 30 000 kronor *kan ta ledigt under arbetsdagen för att uträtta ett ärende på en timme*. Bland dem som tjänar högst 16 000 kronor är det mindre än fyra av tio som har en sådan frihet. De får själva betala – genom löneavdrag – om de behöver uträtta ett ärende, till exempel gå till tandläkaren eller gå och klippa sig.

Det är också anmärkningsvärt stora skillnader mellan könen. Inom såväl LO, TCO som SACO är andelen som kan uträtta kortare ärende utan löneavdrag klart lägre bland kvinnor än bland män. Sammantaget är de klass- och könsmissiga skillnaderna mycket stora.

Även en uppdelning efter fackförbund visar på mycket stora skillnader. Ett exempel kan ges: Medan endast ungefär 30 procent av medlemmarna i Hotell- och Restaurang, Livs och Kommunal har den här typen av frihet i arbetet är motsvarande siffror för privatanställda och statligt anställda SACO-medlemmar samt Industritjänstemän omkring 75 procent.

Kunna börja något senare en dag och jobba igen vid annat tillfälle

Att *ha möjlighet att komma senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle* är en annan viktig frihetsaspekt. Det kan till exempel behövas när man ska ta emot en hantverkare i bostaden eller när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon. Även denna frihet är mycket ojämnt fördelad.

Andelen som *inte* har möjlighet att komma senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle är drygt 40 procent bland anställda med en lön på högst 16 000 kronor i månaden, men endast ungefär 5 procent bland dem med en lön överstigande 30 000 kronor i månaden. En jämförelse av de olika förbunden inom LO visar att det är medlemmarna i Pappers, Livs och Kommunal som i minst utsträckning har den här typen av frihet.

Flexitid

Att *ha flexitid*, det vill säga att man inom vissa tidsramar själv kan bestämma när man ska börja eller sluta sin arbetsdag, är en frihet som praktiskt taget alla sätter mycket värde på. Flexitid är ovanlig bland dem med låga löner, men med ökad lön växer andelen med flexitid kraftigt. Nästan nio av tio med en lön över stigande 30 000 kronor i månaden har flexitid, jämfört med endast ungefär fyra av tio med en lön på högst 16 000 kronor.

Bland de sexton fackförbund inom LO och TCO som särredovisas i rapporten är andelen med flexitid allra *lägst* i Livs, Pappers och Lärarförbundet. *Vanligast* är flexitid bland privat och statligt anställda SACO-medlemmar och bland Industritjänstemännen.

Förläggning av huvudsemester

Även möjligheterna att själv bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester är ojämnt fördelade, dock inte på långt när så tydligt som när det gäller till exempel flexitid. Till exempel visar resultaten att andelen som *inte* själv kan bestämma när man vill kan bestämma sin semesterförläggning är drygt 40 procent bland dem med en månadslön på högst 16 000 kronor jämfört med ungefär 15 procent bland dem med en månadslön på minst 30 000 kronor.

Stora skillnader på "ofrihetens trappa"

Vi sammanfattar friheten vad gäller att påverka arbetstid och ledighet genom att bilda ett index. Med hjälp av detta kan vi se vilka anställda som har *hårt styrd arbetstid* respektive vilka som har *stor frihet*.

Resultaten visar på ett alldeles häpnadsväckande tydligt sätt att friheten i fråga om arbetstid och ledighet är synnerligen starkt skiktad efter klass, kön och sektor på arbetsmarknaden.

Vi åskådliggör detta med hjälp av en "*ofrihetstrappa*", där vi rangordnar olika grupper av anställda efter andelen med stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.

På denna trappa är det en mycket stor skillnad mellan det översta trappsteget – där de står som har den minsta ofriheten – och det nedersta steget, på vilket vi återfinner dem med den allra största ofriheten.

Allra *störst ofrihet* har LOs kommunalt anställda kvinnor. De som har den *minsta ofriheten* är de privat och statligt anställda SACO-medlemmarna och TCOs privatanställda män.

Att klara livets stora och svåra tidspussel

När det gäller att klara samordningen mellan förvärvsarbete och andra viktiga delar i livet – det som kan beskrivas som "livets stora och svåra tidspussel" – blir friheten ifråga om arbetstid och ledighet ofta en *särskilt viktig och avgörande fråga för anställda med barn*. Det visar sig att många föräldrar här befinner sig i en mycket besvärlig situation – och i synnerhet gäller det bland LOs medlemmar bland vilka ofriheten är så mycket större än bland andra.

De problem som föräldrar har kan illustreras med några *exempel*:

- Så mycket som sju av tio ensamstående LO-kvinnor med barn kan inte uträtta ett ärende på en timme utan att få löneavdrag.
- Ungefär 40 procent av alla LO-kvinnor med barn (samboende och ensamstående) kan inte börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle.

Men också LO-pappornas frihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet är i flera avseenden mycket hårt beskuren, och även många tjänstemän med barn har sådana begränsningar av friheten i jobbet att det leder till stora svårigheter att förena jobbet med ansvaret som förälder.

Problemen att klara det stora tidspusslet, som så många föräldrar upplever, har *betydelse för hela familjens situation* – även barnens livsvillkor påverkas i hög grad.

Har friheten i fråga om arbetstid och ledighet blivit större eller mindre?

Genom jämförelser med tidigare undersökningar åren 1988, 1993 och 1998, då exakt samma frågor ställdes, kan vi se vad som har hänt under en period av sammanlagt nästan femton år. Det visar sig att friheten vad gäller arbetstid och ledighet *har ökat mycket påtagligt*. Det gäller alla de fyra friheter som har jämförts – och det gäller såväl om vi jämför med den förra undersökningen för fyra år sedan som med den första undersökningen år 1988.

Störst är förändringarna vad gäller *flextiden*. Bland LO-medlemmar skedde här en ökning från 18 till 29 procent under de tio åren mellan 1988 och 1998, och under de sista fyra åren mellan 1998 och 2002 har det skett en ytterligare ökning till 38 procent. Det innebär alltså mer än en fördubbling under de knappt femton åren. Bland TCO-medlemmar har det för perioden som helhet varit en ökning från 42 till 62 procent och bland SACO-medlemmar från 59 till 77 procent.

Också *möjligheterna att börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle* har ökat, dock inte lika starkt som vad gäller flextid. Sedan 1988 har ökningen varit från 50 till 61 procent bland LO-medlemmar, från 65 till 74 procent för TCO-medlemmar och från 70 till 82 procent bland SACO-medlemmar.

Att *själv kunna bestämma sin semesterförläggning* har blivit mycket vanligare bland de anställda – från 44 till 61 procent för LO sedan 1988, från 49 till 62 procent för TCO och från 53 till 65 procent för SACO.

Vad gäller att *kunna utträta privatärende på en timme utan löneavdrag* har ökningen varit mycket mera blygsam – knappast någon alls för LO-medlemmar sedan den förra undersökningen för fyra år sedan och med endast fem procentenheter under hela femtonårsperioden sedan 1988 (från 33 till 38 procent). Också bland TCO- och SACO-medlemmar har ökningen varit förhållandevis liten (dock från en helt annan och högre utgångsnivå än för LO-medlemmar).

Friheten vad gäller arbetstid och ledighet har *ökat avsevärt* för de allra flesta förbunden. Ett tydligt *undantag* är dock Handels där de fyra friheterna knappast alls har ökat under de nästan femton åren sedan 1988.

Mycket har alltså hänt – men ofriheten fortfarande stor

Möjligheterna att påverka arbetstid och ledighet har som framhållits ökat påtagligt för de allra flesta. Men friheten är fortfarande mycket begränsad för många och alldeles särskilt gäller detta LOs medlemmar:

- Så mycket som fyra av tio LO-medlemmar har *inte* möjlighet att börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle (kan till exempel behövas när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon) – och lika många kan *inte* bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester.
- Ännu fler, sex av tio LO-medlemmar, har *inte* den frihet som flextid innebär – och lika många kan *inte* utträta kortare privatärende, till exempel gå till tandläkaren, utan att få löneavdrag.

Frihet att kunna styra sin arbetssituation

Att själv kunna styra sin arbetssituation är en annan viktig aspekt på friheten i arbetet. För de flesta anställda kan det tyckas vara givet att man själv ska kunna *bestämman i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter*. Men brist på ett sådant inflytande är en realitet för många. De förbund som ligger allra sämst till är Livs och Pappers.

Vad gäller frågan om man kan *bestämman vad man ska arbeta med nästa timme* kan vi konstatera att bristen på inflytande är ännu mera påtaglig och ännu mera ojämnt fördelad. Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är mycket stora, och detta gäller i alldeles särskilt hög grad inom den privata och statliga sektorn.

Kortare pauser

Att *kunna gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare*, för att till exempel gå på toaletten, är någonting som man på många arbetsplatser tycker är så självklart att man knappast ens funderar på det.

Men detta är inte en självklarhet för alla. Till exempel framgår att så mycket som ungefär *tre av tio* kvinnor inom LO *inte* har denna frihet. Också bland TCOs kvinnor visar det sig att så mycket som två av tio *inte* har denna viktiga frihet. Det kan jämföras med att knappast några alls bland SACOs män befinner sig i den här situationen. Denna ofrihet är bland de jämförda elva LO-förbunden störst i Kommunal och Hotell- och Restaurang.

En indelning efter födelseland visar att det finns en klar skillnad. Att *inte* kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare är *vanligare* bland födda utanför Norden än bland dem som är födda i Sverige.

Hårt styrd arbetssituation

Att ha en *"hårt styrd arbetssituation"* innebär att man varken har möjlighet att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter eller själv välja vad man ska arbeta med nästa timme, i många fall kombinerat med att inte kan gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.

På denna "ofrihetens trappa" hamnar de statligt anställda kvinnorna längst ner. Men också de kommunalt anställda kvinnorna inom LO ligger mycket långt ner på denna trappa. Vi kan se att SACOs privatanställda män är den andra ytterligheten – med nästan inga alls som har en hårt styrd arbetssituation.

Det finns också vissa olikheter mellan små och stora arbetsplatser. Bland LO-medlemmar är det så att vid arbetsplatser med mindre än femtio anställda är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" *lägre* än vid större arbetsplatser. En högre grad av specialisering på de större arbetsplatserna kan ligga bakom denna skillnad.

Bland alla de enskilda sexton fackförbund inom LO och TCO som jämförs i rapporten är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" *allra högst* i Pappers och Livs.

Möjligheterna att påverka

den egna arbetssituationen har förändrats mycket lite

Man måste tyvärr konstatera att friheten vad gäller att styra den egna arbetssituationen *inte* har ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan – inte heller jämfört med undersökningen för ungefär tio år sedan (år 1993). I förhållande till undersökningen för femton år sedan kan däremot små förbättringar noteras, dock inte vad gäller att ta kortare pauser utan att be om lov eller kalla på ersättare.

Att kunna bli kontaktad och ringa samtal

Att *kunna bli uppringd och nådd av privatsamtal för viktig information utifrån* är något som de flesta av oss tar för givet. Men resultaten från undersökningen visar att många anställda saknar denna möjlighet. Bland annat framgår det att påfallande många *LO-medlemmar med barn* inte kan nås av privat telefonsamtal, själv ringa viktiga samtal eller ta emot barn eller annan anhörig på arbetsplatsen. Några exempel: Var nionde ensamstående LO-kvinna med barn kan inte nås på arbetet av privat telefonsamtal. Ungefär 30 procent av alla LO-medlemmar med barn kan inte ta emot besök av barn eller annan nära anhörig på jobbet.

Förmåner i arbetet

I undersökningen har också ställts frågor om en rad olika förmåner i arbetet. Sammanfattningsvis visar det sig att *av hela gruppen anställda* är andelen med de olika förmånerna följande:

- Ungefär 35 procent har någon form av subventionerad lunch, till exempel personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger.
- Var fjortonde (7 procent) har leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden.
- 15 procent har delaktighet i vinst genom vinstandelar.
- Ungefär två av tre har gratis kaffe på jobbet.
- Drygt 55 procent har möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år.
- Nästan sju av tio har tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning till reducerat pris.
- Ungefär fyra av tio har tillgång till subventionerad läkarvård i sitt arbete.

Samband mellan förmåner och lönens storlek

Men skillnaderna mellan olika grupper av anställda är stora. Nästan alla förmåner visar sig ha ett tydligt samband med *lönen*. Andelen med respektive förmån ökar med lönens 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*.

Subventionerad lunch och gratis kaffe

Om vi ser till de förändringar som har skett under den period vi studerar visar det sig att andelen med *subventionerad lunch* har minskat

markant. Bland LO-medlemmar har det varit en minskning från 49 till 32 procent sedan 1988, bland TCO-medlemmar från 67 till 41 procent och bland SACO-medlemmar från 64 till 37 procent. En *fråga som man kan ställa sig* är om dessa ganska stora förändringar kan ha haft effekter på kostvanorna?

Gratis kaffe har blivit en mycket vanligare förmån i arbetet bland de anställda (från 29 till 66 procent bland LO-medlemmar sedan 1988).

Vinstandelar och tjänstebilar

Det har sedan den första undersökningen år 1988 varit en påtaglig ökning av andelen med *vinstandelar* i Handels (från 9 till 23 procent), i Metall (från 22 till 35 procent), bland Industritjänstemän (från 15 till 27 procent) och bland SACOs privatanställda (från 19 till 37 procent).

Andelen med *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden* växer kraftigt med ökad lön – den är nästan åtta gånger högre bland dem med lön överstigande 30 000 kronor i månaden än bland dem med en lön på högst 16 000 kronor. Förändringarna under den studerade femtonårsperioden är små.

Tillgång till läkarvård och motionsmöjligheter

Andelen LO-medlemmar med *subventionerad läkarvård* minskade mellan 1988 och 1998 från 41 till 35 procent, men har sedan varit ungefär oförändrad.

Den grupp som i *minst* utsträckning har rätt till den förmån 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.

Det finns uppenbara risker att lågavlönade av ekonomiska skäl avstår från att besöka läkare. Vissa studier tyder också på detta.

Av resultaten framgår att *tillgången till motionslokaler eller möjlighet att använda annan motionslokal gratis eller till reducerat pris* har ökat kraftigt i alla grupper av anställda.

Möjlighet till personalutbildning på minst en vecka per år

Möjligheterna till *personalutbildning på minst en vecka per år* har inte ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan, men har ökat sett i ett längre perspektiv. Ökningen har sedan 1988 varit från 39 till 46 procent för LO, från 57 till 67 procent för TCO och från 61 till 76 procent för SACO.

Skillnader mellan små och stora arbetsplatser

Undersökningen visar att det för flera av förmånerna också finns ett *starkt samband med arbetsplatsens storlek*, som innebär att förmånerna är *mycket vanligare* på *stora arbetsplatser* än på små. Det gäller subventionerad lunch, vinstandelar, möjlighet till personalutbildning, tillgång till motionslokaler och subventionerad läkarvård.

Faktiskt deltagande i personalutbildning

I undersökningen "Röster om facket och jobbet" belyses alltså *möjligheterna* till personalutbildning (på minst en vecka per år). Intressant är att göra en jämförelse med i vad mån olika grupper av anställda *faktiskt deltar* i sådan utbildning. Särskilda bearbetningar som LO låtit göra av Statistiska centralbyråns personalutbildningsundersökningar visar att det faktiska deltagandet är *ännu mera ojämnt fördelat* än de upplevda möjligheterna till personalutbildning. Det kan finnas olika förhållanden på arbetsplatsen, eller hinder av annat slag, som gör det svårare för LO-medlemmen än för SACO-medlemmen att utnyttja sina "möjligheter" till personalutbildning.

1

Rapportens syfte och underlag

För att kunna förbättra och utveckla den fackliga verksamheten är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut. Ett av flera möjliga sätt att få information om detta – som kan komplettera de mera traditionella vägarna – är att ställa frågor i intervjuer.

LO har därför gett statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra en intervjuundersökning som vänder sig till ett slumpmässigt urval av löntagare från hela landet.

Undersökningen har genomförts under våren 2002 i form av telefonintervjuer med ett riksrepresentativt urval av löntagare i åldrarna 18–64 år.

Detta urval innebär att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation.

De frågor som ställs har utformats i samarbete med SCB, och intervjuerna har genomförts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.

Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 75 procent, vilket får anses som en mycket bra siffra. Den höga svarsviljan, liksom erfarenheterna från intervjuerna, tyder på att undersökningen upplevts som viktig och relevant av de intervjuade.

Sammanlagt drygt 7 000 personer har tillfrågats. Undersökningen medger uppdelning på bland annat facklig tillhörighet, arbetsgivare (privat, statlig, kommunal), arbetsställets storlek, kön och ålder, region, utländsk bakgrund och familjetyp.

Ett viktigt syfte är att göra jämförelser med motsvarande undersökning år 1998, men också med de undersökningar som genomfördes åren 1993 och 1988. Undersökningen har därför genomförts på samma sätt. Sammanlagt är det alltså en period på nästan femton år som kan över blickas.

I den första rapporten från 2002 års undersökning behandlades frågor som gäller facketts roll i vid bemärkelse. Vilka anser medlemmarna vara de viktigaste fackliga områdena? Hur ser de anställda på facketts inflytande på arbetsplatserna? Vad tycker medlemmarna att det fackliga medlemskapet ger? Varför står en del utanför facket och i vilken utsträckning skulle de ej fackligt anslutna kunna tänka sig att gå med

i facket? I rapporten ingick också ett avsnitt om den fackliga organisationsgraden, som är ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet.

I den andra rapporten redovisades de delar i undersökningen som gäller synen på lönesättning och rimliga löneskillnader samt förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

I denna tredje rapport belyser vi friheter och förmåner i arbetet.

Rapporten disponeras på följande sätt. I avsnitten 2-6 behandlas följande områden:

Avsnitt 2	Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.
Avsnitt 3	Frihet att kunna styra sin arbetssituation.
Avsnitt 4	En resonerande del om friheten i arbetslivet med rubriken: "Säg mig vilken lön du har, och jag ska säga dig vilken frihet du har i ditt arbete".
Avsnitt 5	Möjlighet att bli kontaktad och ringa samtal.
Avsnitt 6	Förmåner i arbetet.

Vid presentationen av resultaten används i stor utsträckning diagram för att ge överblick och underlätta för läsaren. Mer detaljerad information återfinns i en tabellbilaga i slutet av rapporten.

Frihet vad gäller arbetstid och ledighet

Friheten att kunna påverka arbetstider och ledighet upplevs av de allra flesta som någonting oerhört centralt ur välfärdssynpunkt.

I intervjuerna har ställts följande fyra frågor:

- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att under arbetsdagen ta ledigt utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme?”
- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att börja arbetet något senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle?”
- ”Har Du i Ditt arbete flexibel arbetstid?”
- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att själv bestämma när Du vill förlägga Din semester (huvudsemester)?”

Frihet att ta ledigt för att uträtta ett ärende

Av diagram 1 framgår att möjligheterna att ta ledigt under arbetsdagen för att uträtta ärenden är synnerligen ojämnt fördelade. Bland de lågavlönade är en sådan här frihet förhållandevis ovanlig. Det innebär att den helt övervägande delen av dessa själva får betala – genom löneavdrag – om man behöver uträtta ett ärende på en timme, till exempel göra ett tandläkarbesök eller gå och klippa sig. Som vi kan se i diagrammet *ökar friheten mycket starkt med högre lön*. Nästan åtta av tio anställda med en lön på mer än 30 000 kronor i månaden kan uträtta den här typen av ärenden utan löneavdrag. Bland dem som tjänar högst 16 000 kronor i månaden är det mindre än fyra av tio som har en sådan möjlighet.

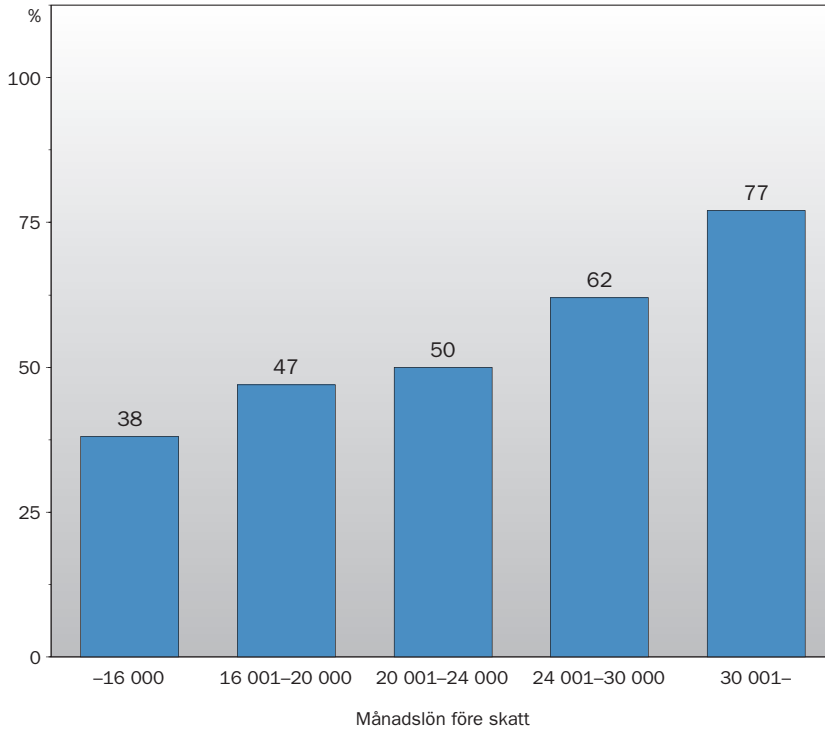
Låg månadslön kan bero på låg timlön eller kort arbetstid. I tabell 1:1 i tabellbilagan visar vi att sambandet mellan lön och frihet kvarstår när vi ser på enbart heltidsanställda.

Diagram 2 pekar på att det också finns klara skillnader mellan *könen*. Inom såväl LO, TCO som SACO är andelen som kan uträtta kortare ärenden på arbetstid utan löneavdrag *klart lägre bland kvinnor* än bland män. Sammantaget är de klass- och könsmissiga skillnaderna mycket stora. Andelen som *saknar* den här typen av frihet i arbetet är störst bland LOs kvinnor medan den andra ytterligheten, med den minsta ofriheten, är de manliga tjänstemännen inom SACO och TCO.

DIAGRAM

1

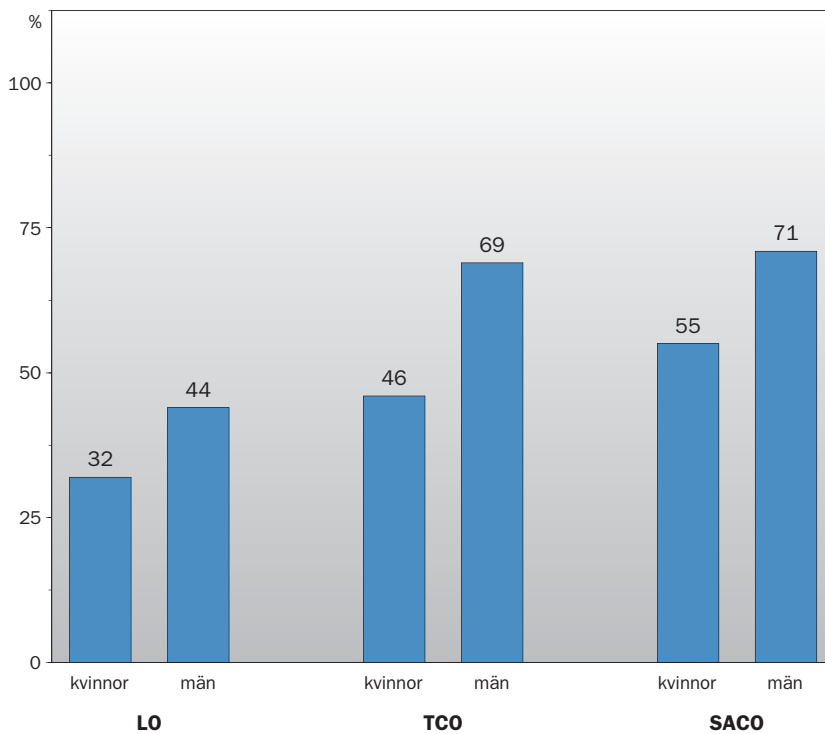
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme.



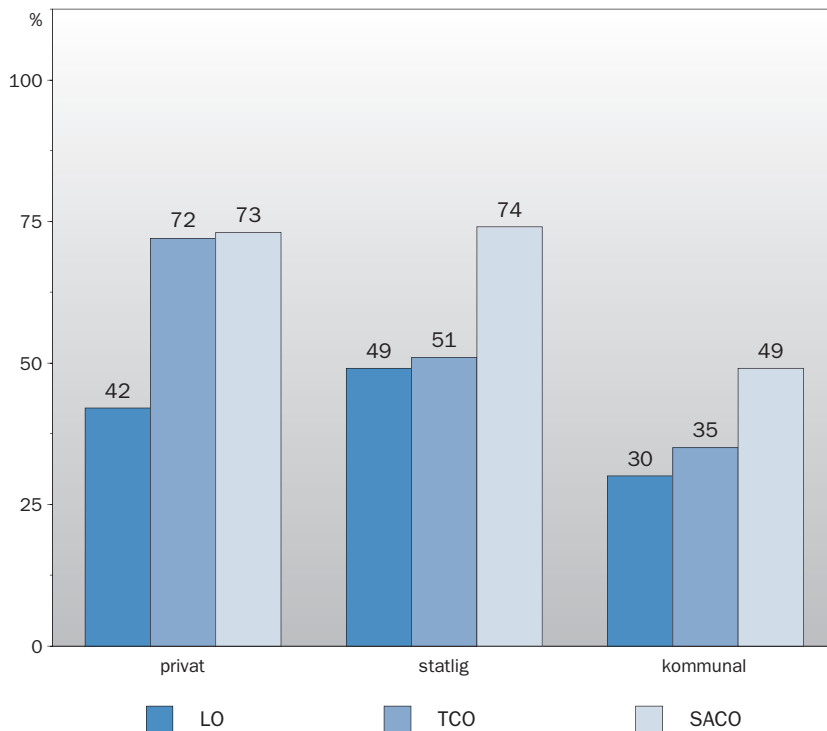
DIAGRAM

2

Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme.



Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme.

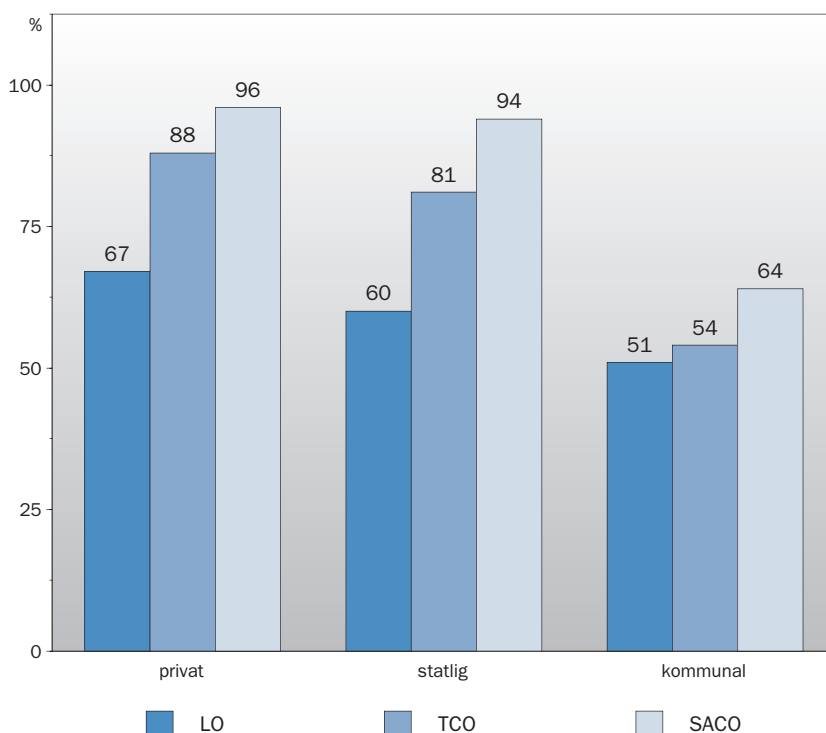


Av intresse är även att se vilka olikheter som det finns mellan *olika delar av arbetsmarknaden*. Vi jämför här privat, statlig och kommunal sektor (kommuner och landsting sammantagna). Man kan konstatera att skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän är allra störst inom den privata sektorn (diagram 3). Det framgår också att bland de nio grupper som jämförs i diagrammet är andelen som har möjlighet att ta ledigt under arbetsdagen, för att utan löneavdrag uträtta ärende på en timme, *allra lägst* bland LO-medlemmar i den kommunala sektorn.

Längre fram kommer vi att också sammanfatta skillnaderna mellan olika fackförbund.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper är relativt små (tabell 4a).

Kan börja sent och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle.

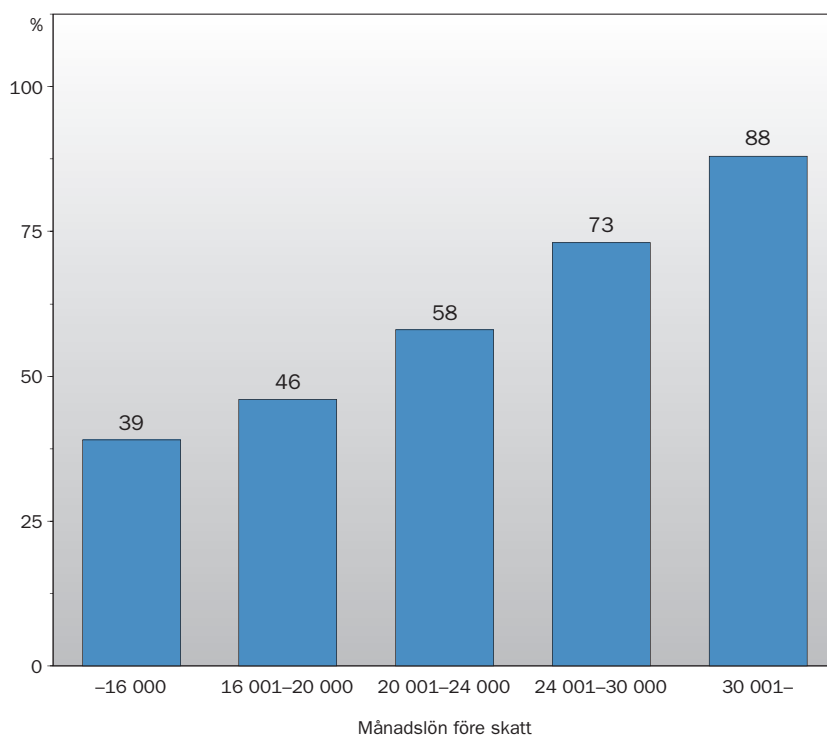


Frihet att kunna

börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle

En annan viktig frihetsaspekt är att man i sitt arbete har möjlighet att komma senare en dag och att man kan jobba igen tiden vid ett annat tillfälle. Det kan till exempel behövas när man ska ta emot en hantverkare i bostaden för att få ett arbete utfört eller när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon.

I diagram 4 framgår att inom den privata och statliga sektorn har LO-förbundens medlemmar mycket mindre möjligheter till den här typen av frihet än medlemmarna i TCO och SACO. Inom den kommunala sektorn är det en tydlig skillnad mellan SACOs medlemmar och medlemmar i LO och TCO. Bland de grupper som jämförs är andelen utan den här typen av frihet *allra lägst* bland LO- och TCO-medlemmar i kommunal tjänst.

Har flexitid.

I tabellerna 2a–c görs därutöver uppdelning också efter kön. Här kan man bland annat se att bland LO privat och kommunalt anställda är andelen som har den här typen av frihet lägre för kvinnor än för män.

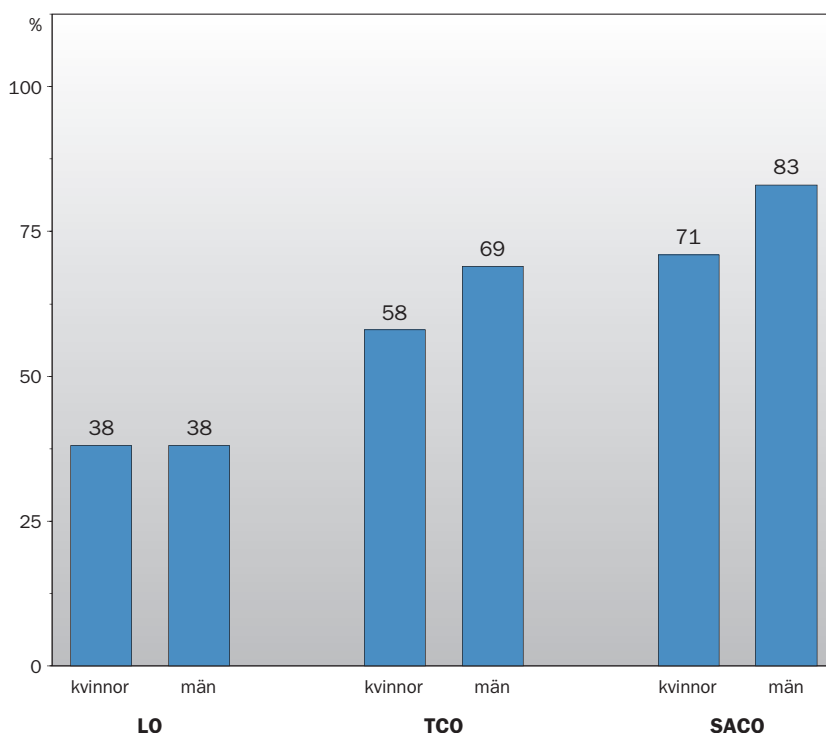
Det finns starka samband med lörens storlek. Bland anställda med högst 16 000 kronor i månadslön har endast knappt 60 procent den här typen av frihet. Bland dem med en lön överstigande 30 000 kronor är motsvarande andel ungefär 95 procent (tabell 1:1 i bilagan).

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper är förhållandevis små (tabell 4a).

Flexitid

Att inom vissa tidsramar själv kunna bestämma när man ska börja och sluta sin arbetsdag är en frihet som alla sätter mycket värde på. Vissa intervjuer med arbetare som blivit tjänstemän har visat att just flexitiden är den fördel man främst vill peka på.

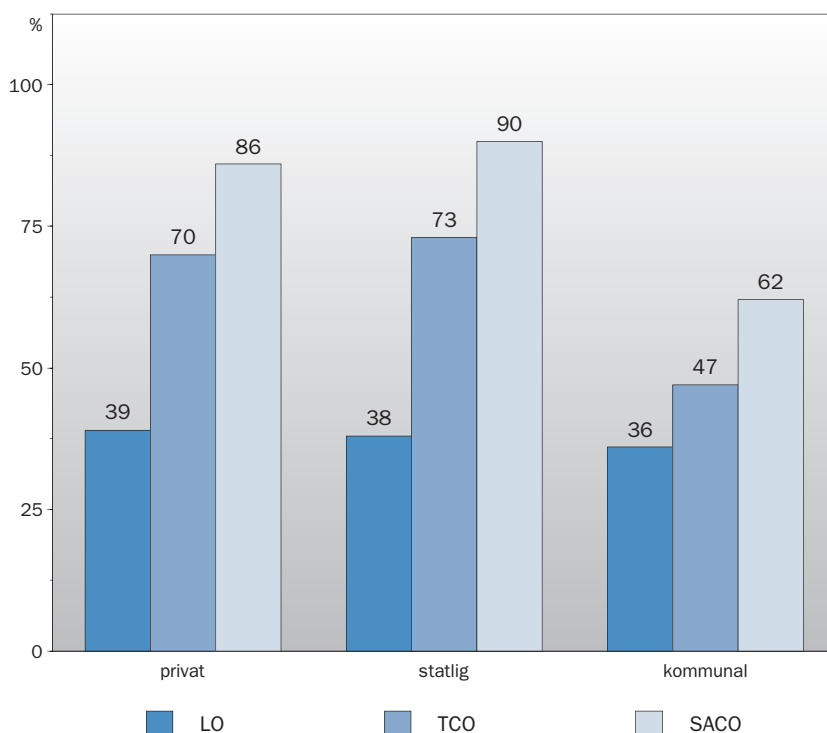
Har flexetid.



Av diagram 5 framgår att flexetid är förhållandevis ovanlig bland dem med låga löner. Men *med ökad lön växer andelen med flexetid på ett närmast dramatiskt sätt*. Sålunda har nästan nio av tio anställda med en lön överstigande 30 000 kronor per månad flexetid, jämfört med endast ungefär fyra av tio anställda med en lön på högst 16 000 kronor.

Det mycket starka sambandet förändras inte när vi begränsar oss att se till enbart heltidsanställda (tabell 1:2).

De klassmässiga skillnaderna är mycket stora, och bland tjänstemännen inom TCO och SACO är det också så att kvinnor har den här typen av frihet i mindre utsträckning än männen. Att ha flexetid är alltså en frihet som både klass- och könsbunden. Det visar diagram 6. De två ytterligheterna är LOs medlemmar, både kvinnor och män, som i *lägst* grad har den frihet i arbetet som flexetid innebär, och den andra är SACOs män som *mest* av alla har denna typ av frihet.



I diagram 7 ser vi på skillnaderna mellan olika sektorer av arbetsmarknaden och som synes är de klassmässiga skillnaderna genomgående mycket stora.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper är små (tabell 4a).

Frihet att själv bestämma förläggningen av sin semester

Möjligheterna att själv bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester är inte alls lika ojämnt fördelade som de andra friheterna. Det visar diagram 8.

Kvinnorna inom LO, TCO och SACO har mindre möjligheter än männen att påverka sin semesterförläggning (tabellerna 2a–c).

Det framgår att andelen som kan bestämma sin semesterförläggning är högre bland de riktigt högavlönade än bland andra (tabell 1:1).

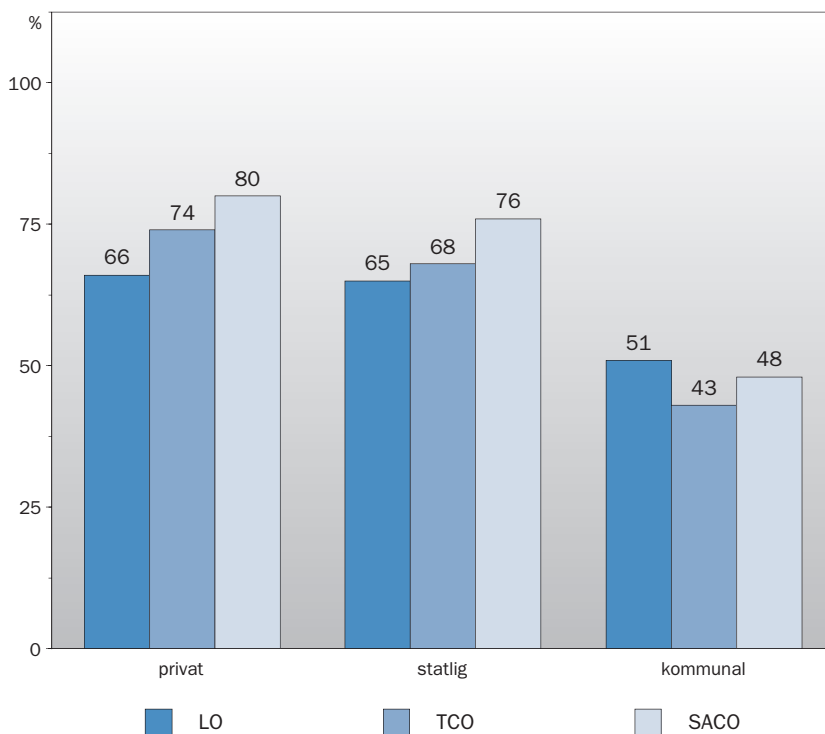
De yngre inom LO anser i något högre grad än andra att de har möjlighet att bestämma när de vill förlägga sin semester (tabell 4a).

Också betydande skillnader mellan olika fackförbund

Utöver de jämförelser som här gjorts ska vi också se hur stora olikheterna är mellan medlemmar i olika *fackförbund*. Detta sammanfattas i tablå 1.

Av de elva förbunden inom LO som jämförs i tablå ligger Livs och Pappers *särskilt illa till* vad gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet i arbetet. Medlemmarna i Livs har förhållandevis små möjligheter att utträta kortare ärenden utan löneavdrag, små möjligheter att kom-

Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester).



Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.

	Kan utträta privata ärenden på en timme utan löneavdrag	Kan börja senare en dag och jobba igen senare	Har flextid	Kan själv bestämma semesterförläggningen
Industrifacket	43	71	35	58
Livs	31	47	23	55
Metall	40	73	41	56
Pappers	36	42	23	42
Skogs- och Träfacket	34	59	25	50
Målarna	55	81	49	84
Fastighets	49	59	51	71
Handels	38	62	30	63
Hotell- och Restaurang	30	56	31	63
SEKO	44	60	39	68
Kommunal	32	52	37	52
<i>Hela LO</i>	38	61	38	61
<i>Hela TCO</i>	55	74	62	62
<i>Hela SACO</i>	63	82	77	65
<i>Samtliga anställda</i>	48	69	52	62

ma senare en dag och jobba igen tiden senare och andelen som har flexetid är mycket låg. Medlemmar i Pappers har låga värden på de tre senare av de fyra friheter som beskrivs i tablån och endast vad gäller den första friheten (kunna uträtta kortare ärende utan löneavdrag) ligger förbundet hyggligt till. Också Skogs- och Träfacket och Kommunal ligger förhållandevis lågt gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet. De grupper av anställda som ligger *bäst* till är SACOs privatanställda och SACOs statligt anställda (tabell 2 i bilagan).

Att kunna klara livets svåra tidspussel

Friheten att kunna påverka sin arbetstid och ledighet upplevs av de flesta anställda som någonting oerhört centralt ur välfärdssynpunkt. I själva verket är ett stort mått av sådan frihet nödvändig. Det under de senaste decennierna kraftigt ökade förvärvsarbetet bland kvinnor och har lett fram till en situation där praktiskt taget alla i arbetsför ålder ingår i arbetskraften. Kvinnornas arbetstider har också ökat kraftigt. Det är alldeles uppenbart att mycket av vårt välfärdssamhälles funktionsförmåga hänger på att vi kan samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta. Detta förutsätter ett ganska stort mått av frihet att påverka det arbete man har, till exempel vad gäller arbetstider.

Kvinnor och män *med barn* befinner sig i ett alldeles särskilt utsatt läge. För att *klara det tidspussel som livet innebär*, blir *frihet vad gäller arbetstid och ledighet* inom ramen för det jobb man har något av en nyckelfråga.

Vi ska se hur det ser ut för anställda med barn. Inledningsvis några siffror för att ge ett perspektiv på särskilt barnfamiljernas situation. Det finns sammanlagt *1,6 miljoner anställda med barn*. Av dessa:

- kan nästan 800 000 *inte* uträtta ett privata ärende på en timme utan löneavdrag
- kan nästan 500 000 *inte* komma senare en dag och jobba igen tiden vid annat tillfälle
- har ungefär 750 000 *inte* den frihet som flexetid innebär
- kan ungefär 600 000 *inte* påverka semesterförläggningen (huvudsemestern)

I vilken utsträckning anställda med *olika familjesituation* har de angivna friheterna i arbetet beskrivs i tabell 6 i bilagan. Där beskrivs alltså inte bara hur det ser ut för anställda med barn utan också för anställda med andra familjeförhållanden (ensamstående och samboende utan barn).

Som tidigare angetts har friheten i arbetet starka samband med yrke. Detta gäller också bland barnfamiljerna. I tabell 2 beskrivs förhållandena för LO-, TCO- och SACO-medlemmar med barn.

Tablån illustrerar de *mycket stora svårigheter* som så många föräldrar befinner sig i när det gäller att få det stora tidspusslet att gå ihop. Man kan till exempel se att så mycket som *sju av tio ensamstående LO-kvinnor med barn inte kan uträtta ett ärende på en timme utan att få löneavdrag* och ungefär *40 procent av alla LO-kvinnor med barn* (sam-

Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.

	Kan utträta privata ärenden på en timme utan löneavdrag			Kan börja senare en dag och jobba igen senare			Har flexitid			Kan själv bestämma semesterförläggningen		
	LO	TCO	SACO	LO	TCO	SACO	LO	TCO	SACO	LO	TCO	SACO
Gifta/samboende med barn												
Kvinnor	34	45	52	60	65	76	40	52	71	55	53	62
Män	45	63	70	70	77	90	37	69	82	64	65	71
Ensamstående med barn												
Kvinnor	30	57	40	47
Män	33	66	43	65

.. Antalet i urvalet alltför litet

boende och ensamstående) *kan inte börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle*. Men också LO-pappornas frihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet är som synes i flera avseenden mycket hårt beskuren.

Siffrorna belyser också att skillnaderna är stora. Genomgående har LO-medlemmar med barn mindre frihet i sina arbeten än tjänstemän och därmed också större svårigheter att klara det svåra tidspussel som livet innebär.

De här problemen har betydelse för *hela familjens situation* – även *barnens livsvillkor* påverkas alltså i hög grad. Många gånger kan det innebära svår stress, som ibland också leder till allvarig ohälsa.

Stora och små arbetsplatser

Man skulle kunna tänka sig att det kan finnas olikheter mellan små och stora arbetsplatser vad gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet i arbetet. Det visar sig, kanske något överraskande, att dessa skillnader är ganska små (tabell 7 i bilagan). Möjligen kan man säga att anställda på mycket små arbetsplatser (högst tio anställda) har något större möjligheter än andra att kunna ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme och att själv bestämma förläggningen av sin huvudsemester. Skillnaderna är dock inte särskilt stora.

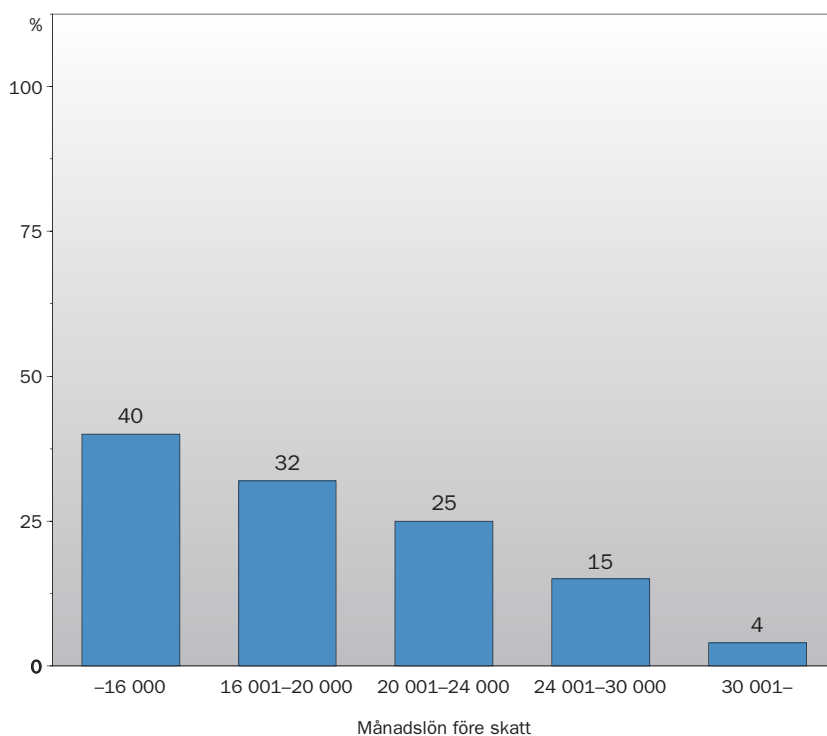
Födda i Sverige och födda utomlands

Inte heller kan man finna några tydliga skillnader mellan LO-medlemmar som är födda i Sverige, andra nordiska länder och utanför Norden vad gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet i arbetet. Denna slutsats gäller både kvinnor och män. Det här framgår av tabell 5 i bilagan.

Stor frihet vad gäller arbetstid och ledighet

Som framhållits i inledningen till avsnitt 2 har det ställts fyra frågor om möjligheterna att påverka arbetstid och ledighet. Vi har hittills behandlat dem var för sig.

Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.



Vi ska nu göra en summering av de svar som har getts på dessa frågor för att kunna sammanfatta friheten respektive ofriheten vad gäller att påverka arbetstid och ledighet. Ett sätt att göra detta är att räkna samman antalet ja-svar på de fyra frågorna. I tabellerna 8–13 redovisar vi utförligt resultatet av denna sammanräkning.

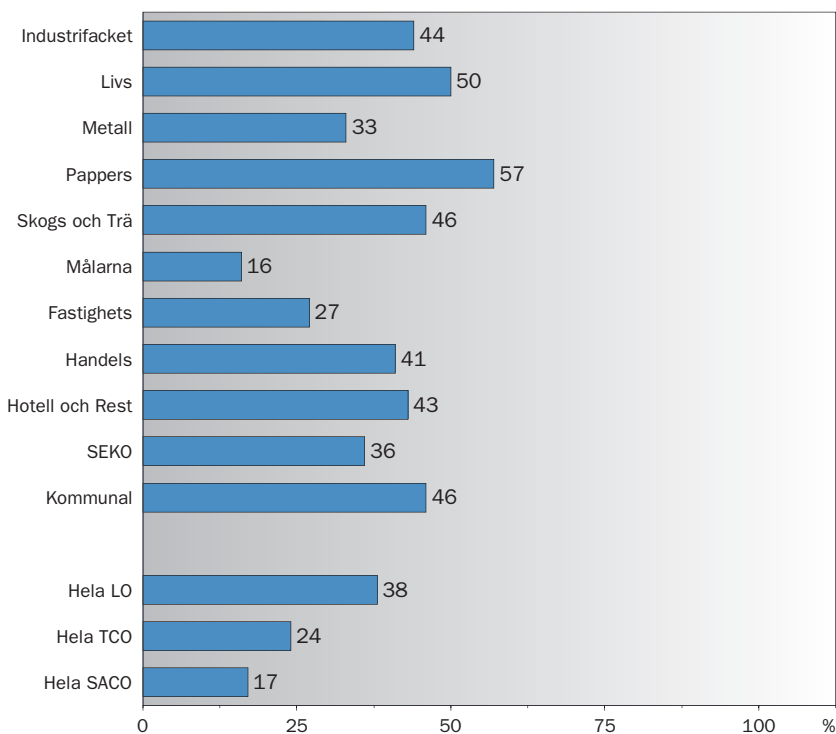
De anställda som har svarat ja på *högst en* av de fyra frågorna anses ha arbeten som innebär ”stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet”.

Vad en sådan här gräns ska dras innebär alltid en avvägning. Det torde dock stå utom allt tvivel att den på det här sättet avgränsade gruppen har mycket små möjligheter att påverka sin arbetstid och ledighet. Vad resultatet skulle ha blivit om gränsen satts något annorlunda kan läsarna själva bedöma med hjälp av den information som ges i tabellerna.

Vår avgränsning innebär alltså att en anställd som har gett högst ett ja-svar på någon av de fyra frågorna bedöms ha ”stor ofrihet vad gäller att påverka arbetstid och ledighet”. En analys av sambanden mellan svaren på de fyra frågorna visar att *ett* ja-svar så gott som *aldrig* innebär att man har flexitid, utan det är någon av de övriga friheterna som har angetts. De två vanligaste alternativen är att man kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle respektive att man kan påverka förläggningen av sin semester.

I diagram 9 redovisar vi sambandet mellan lön och stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet. Det visar sig att *ofriheten är störst bland dem*

Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.



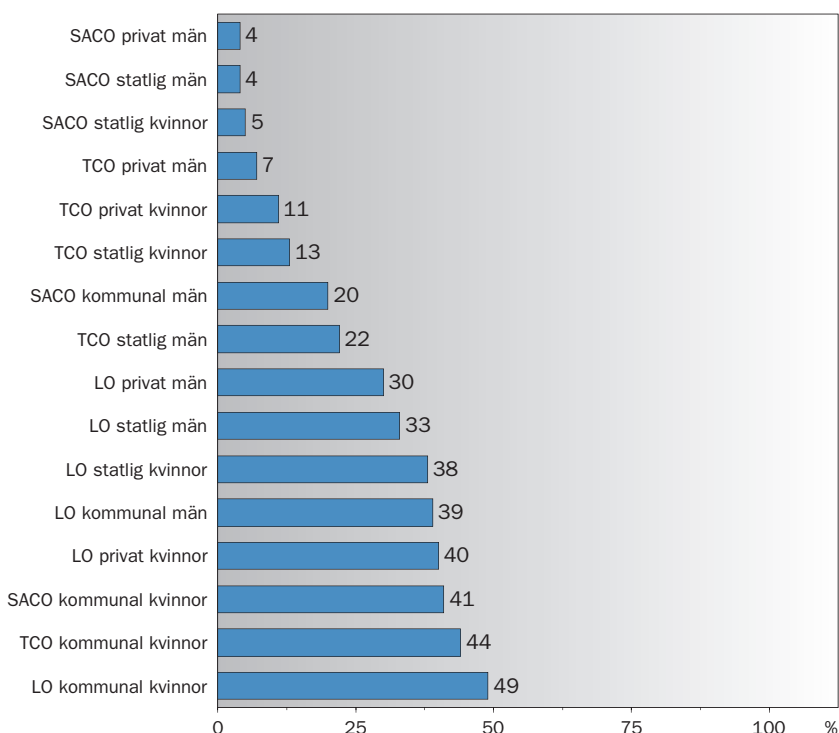
med låga löner, och att den minskar starkt med ökad lön. Hos anställda med högst 16 000 kronor i månadslön har 40 procent stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet. Bland dem med en månadslön på mer än 30 000 kronor är motsvarande andel endast 4 procent. Det är alltså *tio gånger vanligare* bland de lägst avlönade än bland de högst avlönade att ha stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet.

Andelen med *stor frihet* ökar däremot kraftigt med lörens storlek. Till exempel kan vi se att andelen med "minst tre friheter" är endast 35 procent bland dem med de lägsta lönerna, men nästan 90 procent bland dem med en månadslön över 30 000 kronor (tabell 8:1).

Ofriheten ifråga om arbetstid och ledighet är mycket klassbunden. Tabell 9 i bilagan visar att skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är alldeles särskilt stora inom den privata och statliga sektorn.

Uppdelning efter *fackförbund* görs i diagram 10 (och mera utförligt i tabell 10). Bland LO-förbunden är andelen med *stor ofrihet* vad gäller arbetstid och ledighet *högst* inom Pappers och Livs. Även Skogs- och Träfacket och Kommunal ligger klart över LO-genomsnittet vad gäller andelen med *stor ofrihet* i de här frågorna. Bland tjänstemännen är det Lärarförbundet inom TCO som ligger i särklass sämst till (nästan 65 procent har stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet). Den allra *bästa* situationen har de privatanställda och statligt anställda inom SACO och industritjänstemännen inom TCO (andelen med stor ofrihet ligger här genomgående på en så låg nivå som 5 procent).

Ofrihetens trappa – stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.



Det finns också klara skillnader mellan kvinnor och män. Friheten har samband med både *klass och kön*, men även med *sektor på arbetsmarknaden*. Vi åskådliggör detta med hjälp av en "ofrihetstrappa", där olika grupper av anställda ordnas efter *andelen med stor ofrihet i fråga om arbetstid och ledighet* (diagram 11).

Som vi ser är det en mycket stor skillnad mellan det översta trappsteget – där de står som har den minsta ofriheten – och det nedersta trappsteget, där vi återfinner dem med den allra största ofriheten.

Allra *störst ofrihet* har LOs kommunalt anställda kvinnor inom kommuner och landsting. De som ligger *bäst till* – med den *minsta ofriheten* – är de privat och statligt anställda SACO-medlemmarna och TCOs privatanställda män.

En indelning av LO-medlemmar efter ålder i tabell 11a visar att i varje åldersgrupp är andelen med stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet mycket högre bland kvinnor än bland män. Däremot är skillnaderna mellan olika åldersgrupper förhållandevis små.

Det är svårt att se några tydliga skillnader mellan LO-medlemmar födda i Sverige, andra nordiska länder och länder utanför Norden (tabell 12).

Också skillnaderna mellan arbetsplatser av olika storlek är små (tabell 13).

Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	Kan uträtta privata ärenden på en timme utan löneavdrag				Kan börja senare en dag och jobba igen senare				Har flexitid				Kan själv bestämma semesterförläggningen			
	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02
LO																
Kvinnor	24	28	26	32	44	48	51	55	17	22	26	38	42	45	51	55
Män	40	36	41	44	56	56	61	67	19	24	32	38	45	51	61	66
Båda könen	33	32	34	38	50	52	56	61	18	23	29	38	44	48	56	61
TCO																
Kvinnor	40	37	47	46	59	68	69	70	36	47	52	58	47	49	49	57
Män	67	65	64	69	73	77	82	81	51	62	66	69	51	53	57	69
Båda könen	52	50	53	55	65	72	73	74	42	54	57	62	49	51	52	62
SACO																
Kvinnor	48	44	51	55	66	71	72	74	53	50	56	71	51	55	52	61
Män	64	63	61	71	74	75	80	90	63	67	76	83	54	59	67	69
Båda könen	57	54	57	63	70	73	76	82	59	59	67	77	53	57	60	65

Har friheten vad gäller arbetstid eller ledighet ökat eller minskat?

Genom jämförelser med motsvarande undersökningar år 1988, 1993 och 1998, då exakt samma frågor ställdes, kan vi se om friheten i arbetet har ökat eller minskat – och också hur skillnaderna mellan olika grupper har förändrats.

Förändringarna i frihet vad gäller arbetstid och ledighet *sammanfattar* vi i tablå 3 (och mera utförligt i tabellerna 26–30).

Det visar sig att friheten vad gäller arbetstid och ledighet har *ökat mycket påtagligt*. Det gäller alla de fyra friheterna – och det gäller såväl om vi jämför med den förra undersökningen år 1998 som med den första undersökningen år 1988.

Den frihet som har ökat allra mest är *flextiden*. Andelen LO-medlemmar med flexitid har ökat från 18 procent år 1988 till 29 procent år 1998 och till 38 procent år 2002. Det innebär mer än en fördubbling på knappt 15 år. Också bland TCOs och SACOs medlemmar har det varit en kraftig ökning. För perioden som helhet, alltså mellan 1988 och 2002, har andelen med flexitid ökat från 42 till 62 procent i TCO och från 59 till 77 procent i SACO.

Också möjligheterna att *börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle* har ökat. Dock är förändringarna här mycket mindre. Andelen som har den här typen av frihet har bland LO-medlemmar

ökat från 50 procent år 1988 till 56 procent år 1998 och till 61 procent år 2002. För TCO-medlemmar har ökningen för hela perioden mellan 1988 och 2002 varit från 65 till 74 procent och för SACO-medlemmar från 70 till 82 procent.

Att *själv kunna bestämma sin semesterförläggning* har blivit mycket vanligare bland LOs medlemmar – en ökning från 44 procent år 1988 till 56 procent år 1998 och till 61 procent år 2002. För TCO-medlemmar har ökningen för de sammanlagt femton åren mellan 1988 och 2002 varit från 49 till 62 procent och för SACO-medlemmar från 53 till 65 procent.

Om vi till sist ser på den frihet som det innebär att *kunna utträta privatärende på en timme utan löneavdrag* har ökningen varit mycket mera blygsam. För LO-medlemmar var andelen 33 procent år 1988, praktiskt taget densamma (34 procent) år 1998 och 38 procent år 2002. Sammanlagt är alltså ökningen så liten som fem procentenheter under en period av nästan femton år. Under samma period har det varit en mycket obetydlig förändring bland TCOs medlemmar (från 52 till 55 procent) och något större sådan bland SACOs medlemmar (från 57 till 63 procent).

En indelning efter *fackförbund* i tabell 27 visar till exempel att sedan år 1988 har andelen med flextid ökat från 16 procent till 41 procent i Metall, från 26 till 39 procent i SEKO och från 13 till 37 procent i Kommunal. Möjligheterna att själv bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester har under samma period (1988–2002) ökat från 35 procent till 56 procent bland Metalls medlemmar, från 44 procent till 68 procent bland SEKOs medlemmar och från 40 till 52 procent bland Kommunals medlemmar. Påfallande dålig har utvecklingen varit i Handels där de fyra friheterna knappast alls har ökat under de nästan femton åren sedan 1988.

En uppdelning efter *ålder* visar att friheten har ökat för kvinnor och män i alla de tre åldersgrupperna (tabell 28).

Vi ska också se om andelen med *stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet* har ökat eller minskat. Det är ju fullt möjligt att tänka sig att gruppen med stor ofrihet har vuxit trots att friheten i stort har ökat.

Med "stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet" menas som framhållits tidigare, att man har *högst en* av följande fyra friheter:

- Har möjlighet att under arbetsdagen ta ledigt utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en halvtimme.
- Har möjlighet att börja arbetet något senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle.
- Har flexibel arbetstid.
- Har möjlighet att själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester).

Det framgår i tabell 4 att andelen med stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet har *minskat starkt* bland både arbetare och tjänstemän: i LO från 57 till 38 procent sedan 1988, i TCO från 32 till 24 procent och i SACO från 27 till 17 procent. Också i jämförelse med den förra

Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	1988	1993	1998	2002
LO				
Kvinnor	63	59	54	45
Män	52	51	38	32
Båda könen	57	55	45	38
TCO				
Kvinnor	39	38	32	28
Män	23	23	18	16
Båda könen	32	31	27	24
SACO				
Kvinnor	34	30	30	25
Män	23	23	18	9
Båda könen	27	27	23	17

undersökningen år 1998 har andelen med stor ofrihet minskat, åtminstone för LOs och SACOs medlemmar (för TCOs medlemmar är förändringen för liten för att vara statistiskt säker).

Också andelen med *extremt stor ofrihet* (ingen alls av de fyra friheterna) har minskat i de olika grupperna.

Indelningen efter *fackförbund* i tabell 30 visar att minskningen av andelen med *stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet* har varit kraftig i till exempel Metall (från 61 till 33 procent sedan 1988), i SEKO (från 56 till 36 procent) och Kommunal (från 65 till 46 procent). Också i Industrifacket har andelen med stor ofrihet minskat starkt (vi kan här endast jämföra tillbaka till 1993). Däremot kan man konstatera att för ett förbund som Handels har det inte skett minskning alls av andelen med stor ofrihet (andelen med stor ofrihet har under hela den femtonårsperiod som vi speglar legat på ungefär 40 procent).

Om man jämför kvinnor och män inom LO i olika åldrar finner man att minskningen av ofriheten gäller alla de studerade grupperna (tabell 31).

3

Frihet att kunna styra sin arbetsituation

Att kunna styra sin arbetsituation är en annan viktig aspekt på frihet i arbetet. Följande tre frågor har ställts i undersökningen:

- "Har Du i Ditt arbete möjlighet att välja i vilken ordning Du ska utföra Dina arbetsuppgifter?"
- "Har Du i Ditt arbete möjlighet att själv bestämma vad Du ska arbeta med under nästa timme?"
- "Har Du i Ditt arbete möjlighet att gå ifrån Din arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare?"

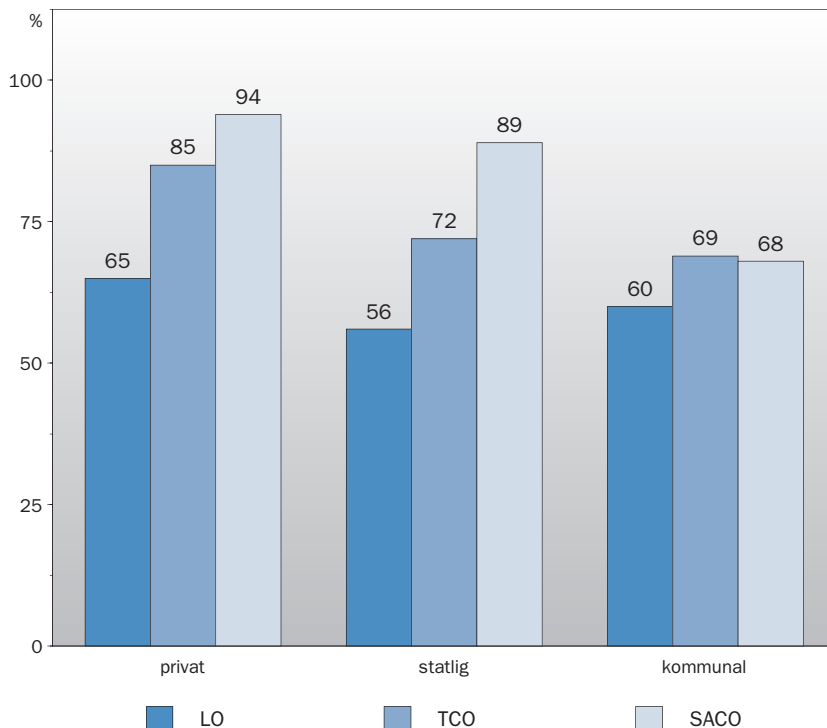
Frihet att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter

Att kunna bestämma i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgif-

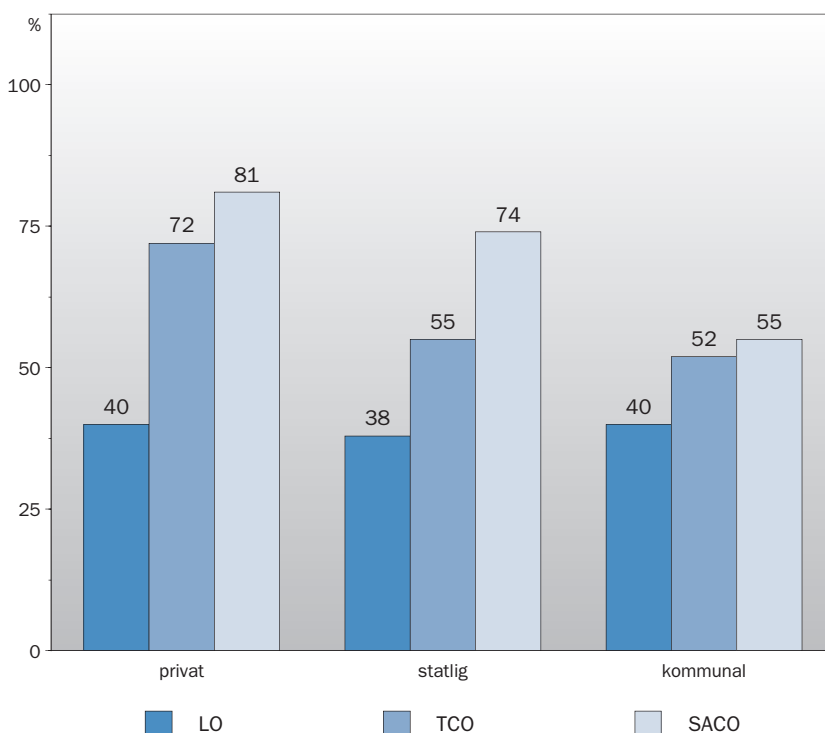
DIAGRAM

12

Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter.



Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme.



ter kan för väldigt många anställda tyckas vara någonting alldeles självklart. Ändå är bristen på sådant inflytande en realitet för många. Det framgår av diagram 12 (och mera utförligt i tabell 2) att skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är mycket stora bland de anställda inom privat och statlig sektor, medan olikheterna i den kommunala sektorn är betydligt mindre. Andelen som kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter är som synes *lägst* bland LOs statligt och kommunalt anställda medlemmar och *högst* bland SACOs privatanställda och statligt anställda.

Vilka skillnader som finns mellan olika enskilda fackförbund sammanfattas längre fram.

Uppdelning på facklig tillhörighet och kön görs i tabell 2 i bilagan. Den visar sig att LOs kvinnor ligger allra sämst till.

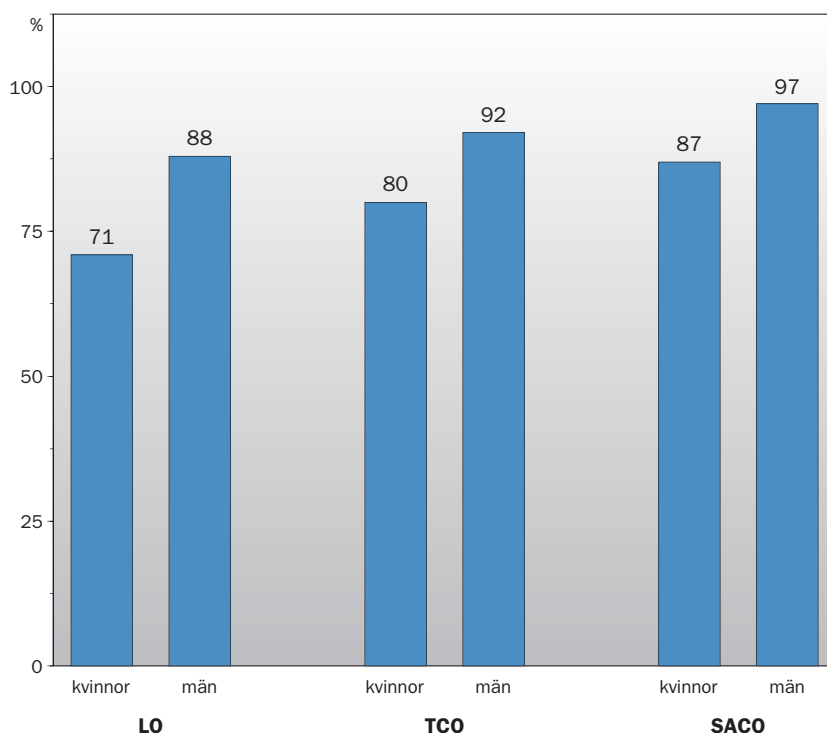
Sambandet med lörens storlek är starkt, framgår det av tabell 1:1. Med högre lön ökar friheten. Andelen som *inte* själv bestämma i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter är nästan 40 procent bland dem med de lägsta lönerna på högst 16 000 kronor i månaden mot under 15 procent bland dem med en månadslön på över 30 000 kronor per månad.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper inom LO är små (tabell 4a).

Frihet att själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme

Om vi därefter går över till frågan om man själv kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme kan vi konstatera att bristen på infly-

Kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.



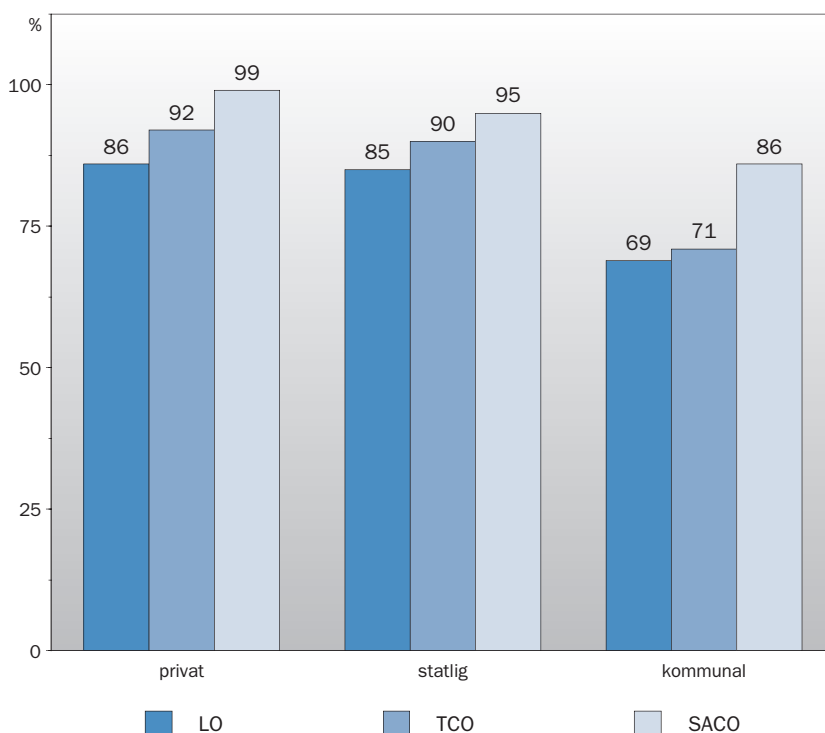
tande är ännu mera påtaglig och ännu mera ojämnt fördelad. Diagram 13 och tabell 2 visar att skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är *utomordentligt stora*, och detta gäller i alldeles särskilt hög grad inom den privata och statliga sektorn. Endast ungefär 40 procent av LOs medlemmar i privat, statlig och kommunal sektor kan själva bestämma vad man ska arbeta med nästa timme, medan motsvarande andel bland privatanställda SACO-medlemmar är drygt 80 procent och bland SACO statligt anställda ungefär 75 procent.

Klasskillnaderna kvarstår när vi också gör en uppdelning på kvinnor och män i tabellerna 2a–c. Sämst till av alla när den gäller den här typen av frihet ligger LOs statligt anställda kvinnor.

Tabell 1:1 visar att andelen som själva kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme ökar starkt med ökad lön. Andelen som *inte* själv bestämma i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter är ungefär 55 procent bland dem med de lägsta lönerna på högst 16 000 kronor i månaden mot ungefär 25 procent bland dem med en månadslön på över 30 000 kronor per månad.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper inom LO är små (tabell 4a).

Kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.



Frihet att gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov

Att kunna gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare, för att till exempel gå på toaletten, är någonting som man på många arbetsplatser tycker är så självklart att man knappast ens funderar på det. Men detta är inte en självklarhet för alla. Till exempel kan vi se i diagram 14 att så mycket som ungefär *tre av tio* kvinnor inom LO *inte* har denna frihet. Också bland TCOs kvinnor kan vi se att så mycket som två av tio *inte* har denna viktiga frihet. Det kan jämföras med att knappast några alls bland SACOs män befinner sig i den här situationen.

Vi ska också se om det finns mellan anställda på olika delar av arbetsmarknaden. Vi finner att de grupper som ligger *sämst* till, med de minsta möjligheterna att gå ifrån arbetsplatsen i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare, är LOs och TCOs medlemmar inom kommuner och landsting (diagram 15 och tabell 2).

En uppdelning också efter kön (tabellerna 2a–c) visar att också LOs privatanställda kvinnor saknar den här typen av frihet i ganska stor utsträckning – var fjärde uppger att de inte kan gå ifrån sin arbetsplats utan att be om lov eller kalla på ersättare.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper inom LO är förhållandevis små (tabell 4a).

Frihet vad gäller den egna arbetssituationen.

	Kan välja turordning på arbetsuppgifterna	Kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	Kan gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare
Industrifacket	55	33	87
Livs	45	27	77
Metall	62	36	92
Pappers	49	24	81
Skogs- och Träfacket	62	33	88
Målarna	81	52	99
Fastighets	76	55	86
Handels	67	54	74
Hotell- och Restaurang	64	43	68
SEKO	58	38	85
Kommunal	61	39	68
Hela LO	63	40	80
Hela TCO	77	62	84
Hela SACO	82	68	92
Samtliga anställda	70	52	83

Även här betydande skillnader mellan olika fackförbund

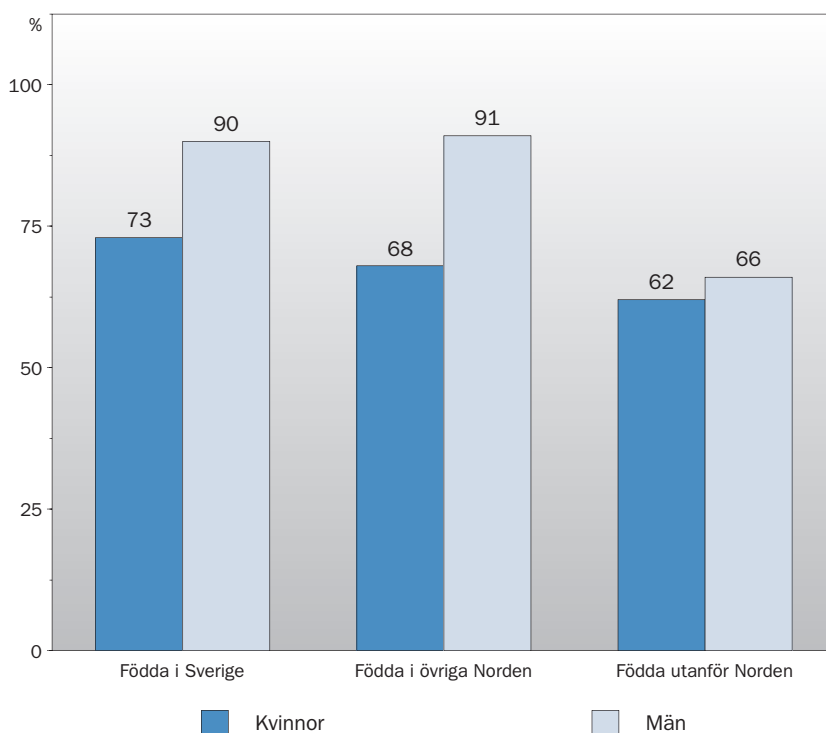
Av de elva LO-förbund som redovisas i tablå 5 är det återigen Livs och Pappers som ligger *särskilt lågt* vad gäller den här typen av friheter. Både vad gäller att kunna välja turordning på arbetsuppgifterna och att kunna bestämma vad man ska arbeta med nästa timme ligger Livs och Pappers långt under genomsnittet för LO. Medlemmarna i Kommunal och Hotell- och Restaurang har väsentligt mycket mindre möjligheter än andra att gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare. De förbund på tjänstemannasidan som har *minst* av de här typerna av frihet i arbetet är Lärarförbundet och Vårdförbundet (tabell 2 i bilagan). Den grupp som har den allra *största* friheten vad gäller att styra arbetssituationen är SACOs privatanställda och SACOs statligt anställda.

Arbetsplatser av olika storlek

Det finns vissa olikheter mellan små och stora arbetsplatser. Av tabell 7 i bilagan framgår att LO-medlemmar vid arbetsplatser med mindre än tio anställda har *bättre* möjligheter än dem vid stora arbetsplatser

Kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.

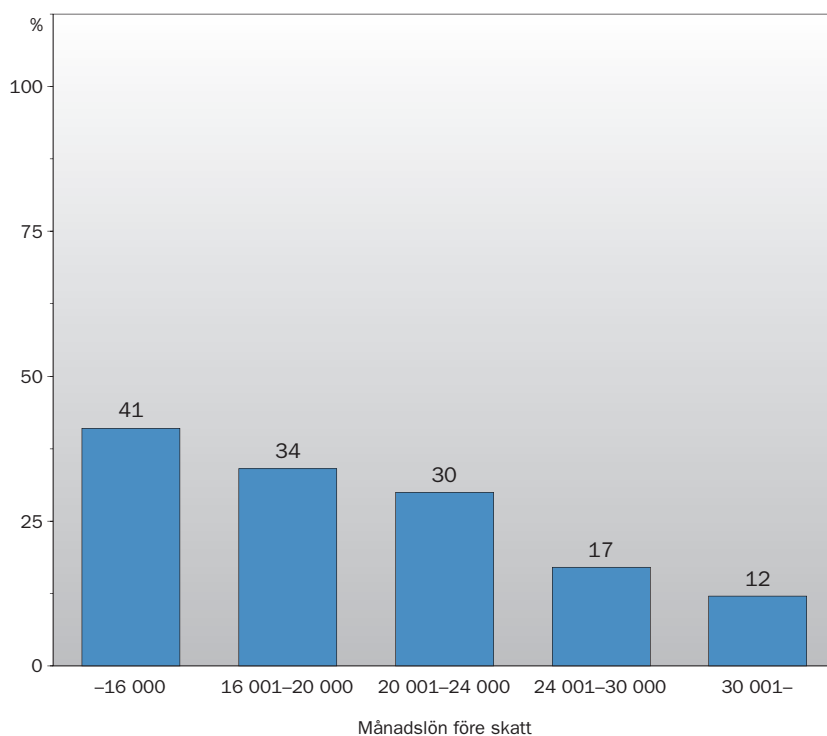
LO-medlemmar.



att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter och själv bestämma vad man ska göra nästa timme. Vad gäller att kunna gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare är det däremot små skillnader mellan små och stora arbetsplatser.

Födda i Sverige och födda utomlands

Vi skiljer här, liksom tidigare, på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden (tabell 5). Vad beträffar de två första friheterna, att kunna avgöra i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter och själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme, är det mycket små skillnader mellan de jämförda grupperna – och det gäller bland både kvinnor och män. Däremot kan vi se att det finns skillnader vad gäller den tredje typen av frihet, att kunna gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare. Det framgår av diagram 16 att andelen med denna frihet, bland både kvinnor och män inom LO, är *lägre* bland dem som är födda utanför Norden än bland dem som är födda i Sverige.

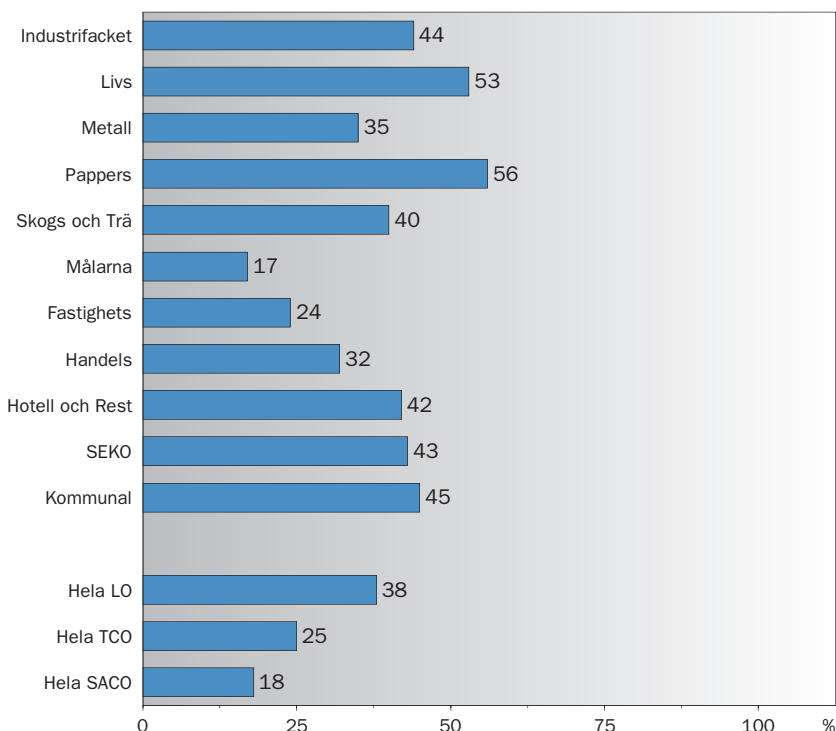
Hårt styrd arbetssituation.**Hårt styrd arbetssituation**

Vi sammanfattar friheten vad gäller att styra sin arbetssituation genom att summera antalet ja-svar på de olika delfrågor som ställts (frågorna angivna i inledningen till avsnitt 3). Resultatet av denna summering framgår utförligt av tabellerna 14–19.

De anställda som svara ja på *högst en* av de tre frågorna anses ha en "hårt styrd arbetssituation".

Vi har studerat förhållandet mellan de tre delfrågorna och funnit att *ett* ja-svar praktiskt taget alltid innebär att man kan gå i från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare, kombinerat med nej-svar på de båda övriga frågorna.

Det finns också ett *starkt samband med lönens storlek*. I diagram 17 kan vi se att andelen med en hårt styrd arbetssituation är allra högst (ungefär 40 procent) bland dem med en månadslön på 16 000 kronor eller mindre, men att den sedan minskar kraftigt med ökad lön. Bland anställda med mer än 30 000 kronor i månadslön har endast drygt 10 procent en hårt styrd arbetssituation.

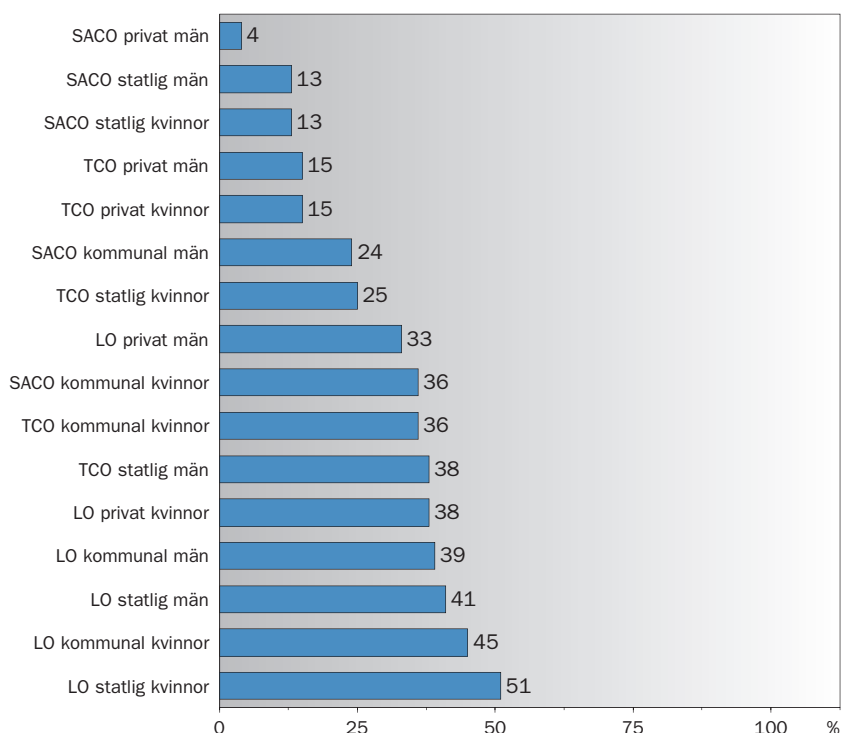
Hårt styrd arbetssituation.

Omvänt gäller att andelen med stor frihet ökar successivt med högre lön. Bland anställda med mer än 30 000 kronor i månaden har drygt 70 procent alla tre friheterna vad gäller att påverka sin arbetssituation (tabell 14:1 i bilagan). Bland de lägst avlönade är denna andel endast ungefär 30 procent.

I diagram 18 gör vi en uppdelning efter *fackförbund*. Vi kan se att andelen med "hårt styrd arbetssituation" är allra *högst* bland medlemmarna i Pappers och Livs. Bland tjänstemännen är andelarna *högst* i Vårdförbundet och i Lärarförbundet.

I tabell 16 kan vi också se vilka som har *stor frihet* vad gäller att kontrollera sin arbetssituation. Vi kan återigen konstatera att friheten är mycket klassbunden. Till exempel framgår att andelen med alla tre friheterna att påverka sin arbetssituation är endast ungefär 20 procent i Livs och Pappers, men så hög som 80 procent bland SACOs privat anställda medlemmar.

Ofrihetens trappa – hårt styrd arbetssituation.



I diagram 19 och tabellerna 10a–c gör vi en samtidig uppdelning efter facklig tillhörighet, arbetsgivare och kön.

I ofrihetstrappan rangordnas olika grupper av anställda *efter andelen med en hårt styrd arbetssituation*. Det framgår att *också denna ofrihetstrappa återspeglar att villkoren ser mycket olika ut*. Längst ner – med den största graden av ofrihet – återfinns vi de statligt anställda kvinnorna inom LO. Men också de kommunalt anställda kvinnorna inom LO ligger mycket långt ner på denna trappa. Vi kan se att SACOs privatanställda män är den andra ytterligheten – med nästan inga alls som har en hårt styrd arbetssituation.

En indelning efter ålder i tabell 17a visar att i varje åldersgrupp inom LO är andelen med hårt styrd arbetssituation mycket högre bland kvinnor än bland män. Däremot är det bland både kvinnor och män små skillnader mellan olika åldersgrupper.

Det finns vissa olikheter mellan små och stora arbetsplatser. Av tabell 19 i bilagan framgår att bland LO-medlemmar är det så att vid arbetsplatser med mindre än femtio anställda är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" *lägre* än vid större arbetsplatser. En högre grad av specialisering på de större arbetsplatserna kan ligga bakom denna skillnad.

Frihet vad gäller den egna arbetssituationen.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	Kan välja turordning på arbetsuppgifterna				Kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme				Kan gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	56	62	57	60	35	44	36	42	69	68	70	71
Män	60	66	65	66	34	40	35	38	87	91	91	88
Båda könen	58	64	61	63	35	42	35	40	79	79	81	80
TCO												
Kvinnor	71	77	76	76	57	63	59	60	73	79	78	80
Män	78	80	80	79	68	63	67	66	90	95	89	92
Båda könen	74	78	78	77	62	63	62	62	80	87	82	84
SACO												
Kvinnor	75	85	81	76	67	74	67	63	86	89	88	87
Män	80	83	78	87	67	71	69	73	93	91	94	97
Båda könen	78	84	80	82	67	72	68	68	90	90	91	92

En indelning efter födelseland i tabell 18 visar att det för männen inom LO är så att andelen med en hårt styrd arbetssituation är högst bland födda utanför Norden och lägst bland födda i Sverige. För kvinnorna finns en svag, inte säkerställd, tendens i samma riktning.

Har friheten vad gäller den egna arbetssituationen ökat eller minskat?

Förändringarna i frihet vad gäller den egna arbetssituationen *sammanfattar* vi i tablå 6. Det visar sig att friheten vad gäller att styra den egna arbetssituationen har *förändrats förhållandevis lite*. Det gäller alla de tre friheterna – och det gäller såväl om vi jämför med den förra undersökningen år 1998 som med den första undersökningen år 1988.

Man kan dock se att bland LO-medlemmar har i ett längre perspektiv, sedan den första undersökningen för nästan femton år sedan år 1988, varit en *viss mindre ökning* av andelen som kan välja turordning på arbetsuppgifterna och som kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme. *Ingen ökning alls* har det varit av andelen som kan gå ifrån minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.

Också bland tjänstemännen inom TCO och SACO är förändringarna små.

En uppdelning efter *ålder* visar att bland LO-medlemmar tycks de unga under 30 år ha haft en bättre utveckling vad gäller de här typerna av frihet i arbetet än andra åldersgrupper. Dock var ungdomarnas frihet mindre i utgångsläget än de äldres, och förändringarna kan alltså beskrivas som att det tycks ha skett en *utjämning* mellan olika åldersgrupper (tabell 28).

Det som hänt i olika *fackförbund* redovisas i tabell 27. För många förbund har förändringarna varit små. Ett exempel på ett förbund där utvecklingen har varit ganska bra, sett i det längre perspektivet sedan

Hårt styrd arbetssituation.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	1988	1993	1998	2002
LO				
Kvinnor	47	47	47	43
Män	40	41	35	34
Båda könen	44	44	41	38
TCO				
Kvinnor	33	29	26	27
Män	21	21	19	22
Båda könen	28	25	23	25
SACO				
Kvinnor	26	19	21	25
Män	19	20	21	13
Båda könen	21	19	21	18

den första undersökningen år 1988, är Metall. Däremot framgår det av resultaten att medlemmarna i Lärarförbundet inom TCO har fått vidkännas en kraftig försämring vad gäller möjligheterna att styra sin arbetssituation. Hela denna försämring inträffade under perioden 1993–98, medan det därefter varit i stort sett oförändrat.

Vi kan också se om arbeten med "hårt styrd arbetssituation" har blivit mer eller mindre vanliga.

Som vi beskrivit i ett tidigare avsnitt menas med "hårt styrd arbetssituation" att man har *högst en* av följande tre friheter:

- Har möjlighet att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter.
- Har möjlighet att själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme.
- Har möjlighet att gå ifrån sitt arbete under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.

Det framgår av i tablå 7 att *under de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988* har andelen LO-medlemmar med en hårt styrd arbetssituation minskat något, nämligen från 44 till 38 procent. Inom TCO och SACO har förändringarna varit ännu mindre och inte säkerställda.

Om vi istället jämför med den förra undersökningen för fyra år sedan finner vi att förändringarna har varit små för såväl LO, TCO som SACO (dock en minskning av andelen med "hårt styrd arbetssituation" bland SACOs män).

Uppdelning efter *ålder* visar att de yngre, från ett sämre utgångsläge, haft en bättre utveckling än andra åldersgrupper och att det här alltså skett en utjämning mellan olika åldersgrupper (tabell 31).

Indelning efter *fackförbund* visar att förändringarna har varit relativt små (tabell 33). Ett undantag är Lärarförbundet där det skett en kraftig ökning av andelen med "hårt styrd arbetssituation".

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

Många invänder säkert mot detta påstående och säger att det kan väl inte vara riktigt. En del säger kanske: ”Det är förlegat att tala om klass-skillnader och klassamhälle, inte särbehandlar vi väl idag människor på grund av deras yrke, lön eller sociala ställning?”

Resultaten från undersökningen visar dock att *just så här är det*.

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. Det finns verkligen fog för att säga att friheten i arbetet är graderad efter löns storlek.

Det har mycket tydligt framgått *vilket gap* det finns vad gäller frihet i arbetet mellan särskilt lågavlönade kvinnliga arbetare och högavlönade manliga tjänstemän. Knappast har det varit behoven som varit vägledande för denna fördelning.

Det är viktigt med en debatt kring dessa frågor. Hur ska vi få *ett arbetsliv som myndigförklarar människor på arbetsplatserna*, inte bara dem som redan är gynnade av en hög lön utan också alla andra?

Bristen på frihet i arbetet – i kombination med hård och ensidig belastning, och kanske också stress, är oerhört allvarlig ur hälsopunkt visar mycket omfattande forskning på området.

I tablå 8 har vi för åldersgruppen 45–64 år lagt in andelen med stor

TABLÅ

8

Stor ofrihet i arbetet och problem i arbetsmiljö och hälsa.

Procent av åldersgruppen 45–64 år.

	Arbetare		Låg- och mellan-tjänstemän		Högre tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet	46	32	31	16	8	6
Hårt styrd arbetssituation	46	36	31	22	12	9
Upprepade och ensidiga arbetsrörelser	59	53	38	23	16	15
Olämpliga arbetsställningar	64	62	26	15	9	7
Dagligen tunga lyft	50	31	7	5	3	0
Enformigt arbete	20	25	8	5	3	3
Svår värk i skuldror, nacke eller axlar	31	19	15	10	7	3
Långvarig sjukdom i skelett eller rörelseorgan	38	26	19	18	14	14
Förtidspension eller sjukbidrag	24	16	8	5	5	3

ofrihet i arbetet, andelen med olika problem i arbetsmiljön såsom brist på frihet, tunga lyft, olämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser och enformigt arbete, andelen med olika hälsoproblem såsom olika typer av värk och långvarig sjukdom i skelett och rörelseorgan samt slutligen andelen med förtidspension eller sjukbidrag.

Vi ser att det är en *närmast bedövande stark överensstämmelse* mellan förhållandena i arbetet och hälsan.

De mycket starka sambanden mellan låg lön, liten frihet i arbetet och dålig arbetsmiljö leder fram till att det också finns mycket starka samband mellan hälsa och lön. (Se till exempel LO-rapporten "Ohälsans trappa".) De lågavlönade har den sämsta hälsan – med ökad lön förbättras hälsan successivt.

Man kommer ofelbart att tänka på att livets goda verkar vara fördelar enligt den gamla satsen: "Var och en som har, åt honom skall varada givet" (Lukas 19:26).

Den andra delen av samma bibelcitат är inte mindre slående. Där står det följande: "Men den som inte har, från honom skall tagas också det han har". Ett mycket tydligt mönster är nämligen att anställda med låg lön inte alls kompenseras med bättre villkor i arbetet, utan att de tvärtom har den sämsta arbetsmiljön, den minsta friheten i arbetet och så vidare. Dessutom löper de – just genom dessa sämre arbetsvillkor – mycket större risker än andra att förlora sin hälsa.

Men givetvis är detta inte något som man kan eller bör acceptera. Det är en tydlig illustration till hur välfärdens onda och goda cirklar verkar – och *hur strategiska villkoren i arbetslivet är för skapande av jämlikhet och ojämlikhet – inte minst vad gäller hälsa*. När det gäller att förhindra ohälsa och förtidspensionering är det förhållandena i arbetslivet som man främst bör lägga ner kraften på. Det gäller arbetsmiljön, arbetstiderna – och inte minst friheten och utvecklingsmöjligheterna i själva arbetet.

Möjlighet att bli kontaktad och ringa samtal

Redovisningarna i det här avsnittet baseras på följande frågor:

- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal?”
- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att själv hastigt ringa ett viktigt privat samtal?”
- ”Har Du i Ditt arbete möjlighet att ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid?”

Att kunna nås i sitt arbete av viktig information utifrån, att själv kunna ringa upp andra och kunna ta emot barn eller andra nära anhöriga på arbetsplatsen, är också något som vi ser som helt självklart i vårt samhälle – där praktiskt taget alla i arbetsför ålder förvärvsarbetar och där så mycket hänger på att vi på ett hyggligt sätt ska kunna samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta.

Vi kan se att det finns tydliga skillnader mellan olika grupper av anställda. Bland annat finns det samband med *lönens storlek*. Det framgår exempelvis att andelen som *inte kan bli uppringda och snabbt nådda av ett privat telefonsamtal* är 11 procent bland dem med löner under 16 000 kronor jämfört med endast 3 procent bland dem med löner över 30 000 kronor per månad (tabell 1:1 i bilagan). Andelen som *kan ta emot besök av nära anhörig under arbetstid* är 31 procent bland dem med lön under 16 000 kronor i månaden mot 15 procent bland dem med lön över 30 000 kronor per månad.

En uppdelning efter fackförbund görs i tablå 9 (och tabell 3 i bilagan). Andelen som *kan nås av privata telefonsamtal i jobbet* är bland LO-förbunden allra *lägst* i Fastighets och bland tjänstemännen är det Lärarförbundet som ligger sämst till.

Det framgår också hur stor del av de anställda som *själva hastigt kan ringa ett viktigt privat samtal*. Också här är andelarna *lägst* i Fastighets bland LO-förbunden och i Lärarförbundet bland tjänstemännen.

Möjligheterna att *ta emot privata besök av barn eller annan nära anhörig under arbetstid* är *minst* bland medlemmarna i Pappers och i Livs. Bland tjänstemännen är det Lärarförbundet i TCO samt SACOs anställda i kommuner och landsting som i minst utsträckning har de här möjligheterna.

Möjligheter att bli kontaktad och ringa samtal.

	Kan bli uppringd och snabbt nådd av privatsamtal	Kan själv ringa viktigt privatsamtal	Kan ta emot besök av nära anhörig under arbetstid
Industrifacket	93	96	69
Livs	92	93	48
Metall	94	98	66
Pappers	95	95	43
Skogs- och Träfacket	88	98	79
Målarna	92	95	80
Fastighets	81	90	70
Handels	94	96	76
Hotell- och Restaurang	88	96	72
SEKO	90	93	60
Kommunal	90	93	67
Hela LO	92	95	68
Hela TCO	93	94	80
Hela SACO	90	96	79
Samtliga anställda	92	95	74

Av tabellerna 2a–c kan man utläsa att det är ganska små skillnader mellan kvinnor och män inom LO vad gäller dessa olika möjligheter att bli kontaktad och ringa samtal. Inom TCO och SACO ligger däremot kvinnorna klart sämre till än männen.

Skillnaderna mellan olika åldersgrupper inom LO vad gäller att kunna bli kontaktad och ringa samtal är ganska små (tabell 4).

Indelningen efter födelseland visar att bland män inom LO har utlandsfödda i klart mindre utsträckning än födda i Sverige dessa olika möjligheter till kontakt (tabell 5). Bland kvinnorna är skillnaderna mindre men går i samma riktning.

Skillnaderna mellan små och stora arbetsplatser är små vad gäller att snabbt bli nådd av privat telefonsamtal och att själv kunna ringa viktigt samtal (tabell 7). Däremot finns det stora olikheter vad gäller att kunna ta emot besök från barn eller annan nära anhörig under arbetstid. Här är möjligheterna *mycket mindre* på stora arbetsplatser än på små.

Det framgår av resultaten att *många LO-medlemmar med barn* inte kan nås av privat telefonsamtal, själv ringa viktiga samtal eller ta emot barn eller annan anhörig på arbetsplatsen. Några exempel:

- Var nionde ensamstående LO-kvinna med barn kan inte nås på arbetet av privat telefonsamtal
- Ungefär 30 procent av alla LO-män med barn, och en lika hög andel bland kvinnor med barn, kan inte ta emot besök av barn eller annan nära anhörig på jobbet.

Möjligheter att bli kontaktad och ringa samtal.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	Kan bli uppringd och snabbt nådd av privatsamtal				Kan själv ringa viktigt privat-samtal				Kan ta emot besök av nära anhörig under arbetstid			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	89	88	89	90	91	92	93	93	75	73	69	67
Män	78	83	89	93	87	90	94	96	67	60	64	69
Båda könen	83	85	89	92	89	91	94	95	71	67	66	68
TCO												
Kvinnor	89	90	89	91	90	93	94	92	80	80	74	78
Män	91	93	95	96	95	97	96	97	78	82	80	83
Båda könen	90	91	91	93	92	95	95	94	79	81	76	80
SACO												
Kvinnor	86	86	82	86	87	91	87	93	76	76	75	75
Män	85	90	94	95	93	93	98	98	75	74	77	83
Båda könen	85	88	88	90	91	92	92	96	75	75	76	79

Har kontaktmöjligheterna i arbetet ökat eller minskat?

Vilka *förändringar* har då skett? Det visar sig att bland LO-medlemmar har sedan den första undersökningen år 1988 möjligheterna *ökat* att bli nådda av privata telefonsamtal på jobbet och att själva kunna ringa samtal. För anställda med rörliga arbeten kan sannolikt den ökade användningen av mobiltelefoner här vara av betydelse. Andelen LO-medlemmar som kan ta emot privata besök av nära anhörig på under arbetstid är däremot *ungefär densamma* som för nästan femton år sedan – den minskning som vi kan avläsa är för liten för att någon slutsats ska kunna dras.

Man kan se att utvecklingen har varit *olika för kvinnor och män* inom LO. Genomgående har utvecklingen varit betydligt bättre för männen än för kvinnorna.

Bland männen har möjligheterna att ta emot privatsamtal och själv ringa viktigt samtal ökat klart, medan det inte varit någon ökning bland kvinnorna. Vad gäller att ta emot besök av nära anhörig på jobbet är det för männen ungefär samma andel nu som år 1988, medan det varit en påtaglig minskning bland kvinnorna.

Också bland tjänstemännen finns det klara tendenser i den riktningen att män haft en bättre utveckling än kvinnor vad gäller den här typen av kontaktmöjligheter i arbetet.

En indelning efter fackförbund visar bland annat att möjligheterna att ta emot privat telefonsamtal har ökat särskilt kraftigt i SEKO (tabell 27).

Förmåner i arbetet

I undersökningen har också ställts frågor om olika förmåner som man kan ha i sitt arbete utöver själva lönen. De förmåner som man har frågat om är långt ifrån alla som kan förekomma. Med tanke på att intervjutiden är begränsad, och att de frågor som ställs i undersökningen måste vara förhållandevis enkla att besvara, har det varit nödvändigt att utelämna många förmåner.

De frågor som har ställts om förmåner i anställningen är följande:

- "Har Du i Ditt arbete subventionerad lunch, t ex personalmatsal lunchkuponger, rikskuponger?"
- "Har Du i Ditt arbete leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden?"
- "Har Du i Ditt arbete delaktighet i vinst genom vinstandelar?"
- "Har Du gratis kaffe på arbetet?"
- "Har Du i Ditt arbete möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år?"
- "Har Du i Ditt arbete tillgång till motionslokaler eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till nedsatt pris?"
- "Har Du i Ditt arbete fri läkarvård (även subventionerad)?"

Subventionerad lunch

Drygt var tredje löntagare – 36 procent – har någon form av *subventionerad lunch*.

Men det finns betydande skillnader mellan olika grupper. Detta gäller bland annat mellan små och stora arbetsplatser (diagram 20).

På de minsta arbetsplatserna med högst tio anställda är det ungefär två av tio LO-medlemmar som har subventionerad lunch i sitt arbete, medan det på de största arbetsplatserna med fem hundra anställda eller mer är hälften av de anställda som har denna förmån.

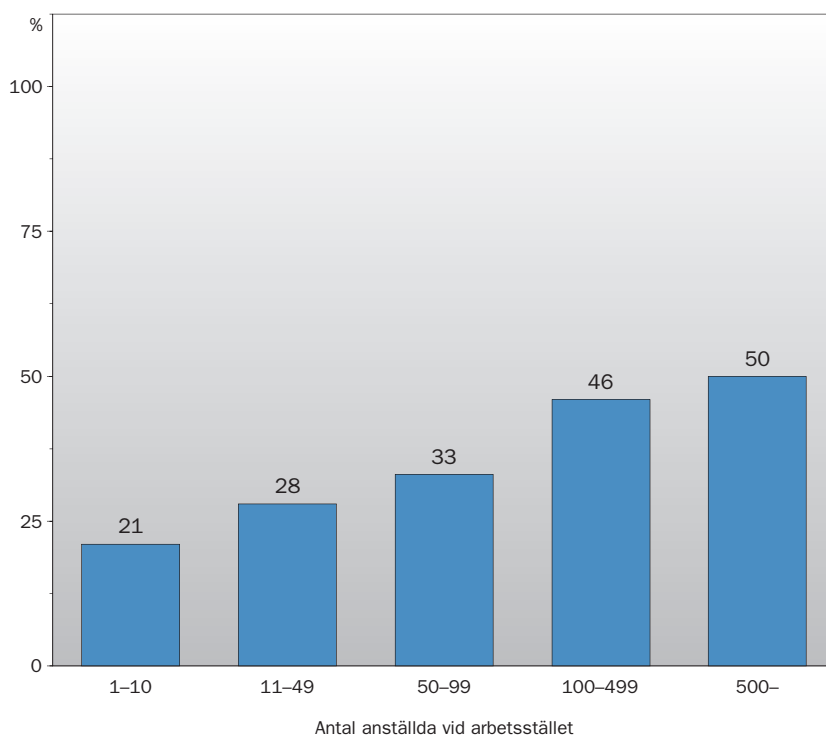
Det är små skillnader mellan kvinnor och män inom såväl LO, TCO som SACO (tabell 21).

Man kan bland de *privatanställda* notera markanta skillnader mellan LO, TCO och SACO. Andelen med subventionerad lunch är bland privatanställda ungefär 30 procent för LO, vilket kan jämföras med ungefär 45 procent för TCO och ungefär 50 procent för SACO.

Indelningen efter födelseland i tabell 24 visar att för kvinnor inom LO gäller att det är mindre vanligt med subventionerad lunch bland födda

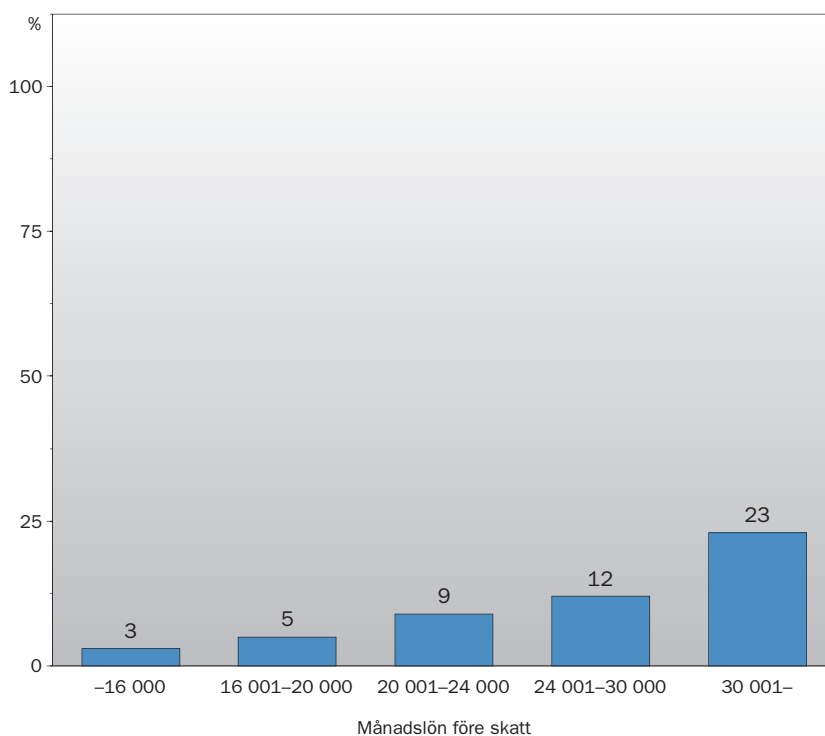
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger.

LO-medlemmar.



utanför Norden än bland födda i Sverige, medan det är det omvända förhållandet bland män (det vill säga vanligare med den här typen av förmån bland födda utanför Norden). Detta mönster är sannolikt en återspeglning av var i arbetslivet de olika grupperna av LO-medlemmar återfinns. Hur vanlig den här typen av förmån är i olika fackförbund kommer att kommenteras längre fram.

Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden.



Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden

Av samtliga anställda har ungefär var fjortonde, 7 procent, *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden*.

Som framgår av diagram 21 *ökar andelen kraftigt med ökad lön*. Bland anställda med högst 16 000 kronor i månaden har mycket få leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden (endast 3 procent). Bland dem med löner över 30 000 kronor har nästan var fjärde denna förmån (23 procent).

Det mycket starka sambandet med lörens storlek kvarstår när vi ser på enbart heltidsanställda (tabell 20:2).

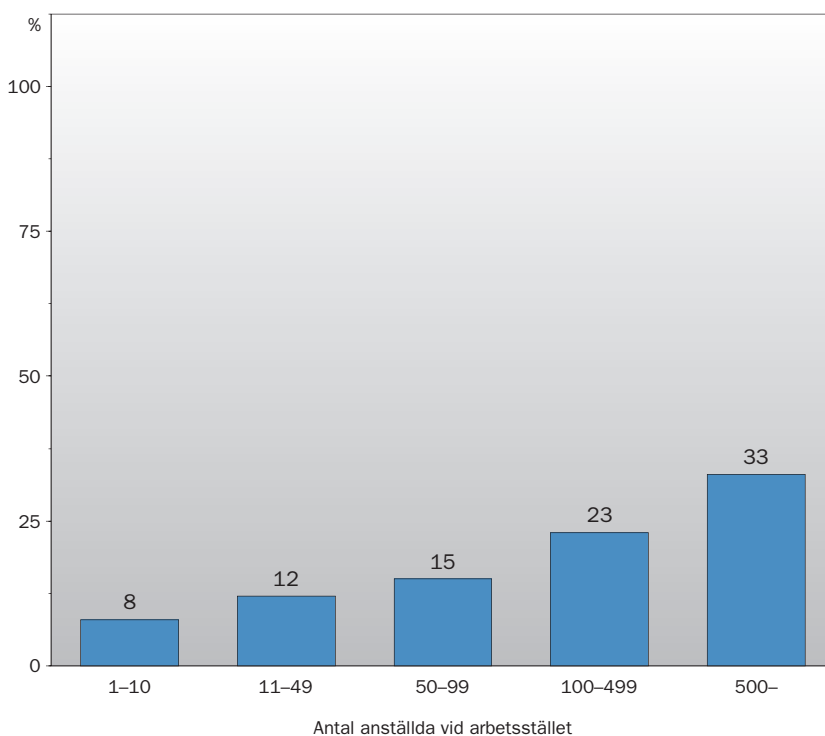
I de grupper där leasingbil främst förekommer, det vill säga bland tjänstemän på den privata arbetsmarknaden, är det också mycket stora skillnader mellan kvinnor och män (tabellerna 21a–c). Till exempel framgår att bland TCOs privatanställda är det 2,5 gånger vanligare för män än för kvinnor att ha denna typ av förmån i arbetet.

En jämförelse mellan kvinnor och män i olika åldersgrupper inom LO visar att andelen med leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden är högst (ungefär 10 procent) bland män i åldrarna 18–29 år och 30–49 år. Detta framgår av tabell 23a.

Den indelning vi gör efter födelseland visar att skillnaderna är relativt små (tabell 24). Också en uppdelning efter arbetsställets storlek leder till den slutsatsen att olikheterna är obetydliga (tabell 25).

Delaktighet i vinst genom vinstandelar.

LO-medlemmar.

**Vinstandelar**

Av samtliga löntagare har 15 procent *delaktighet i vinst genom vinstandelar*. Men skillnaderna mellan olika grupper är stora.

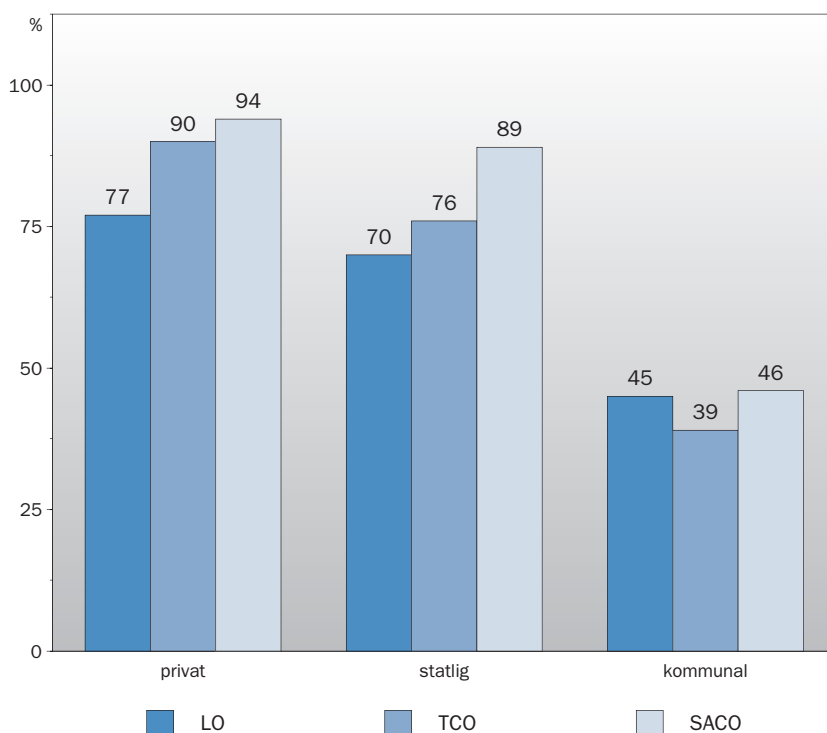
Diagram 23 visar att den här anställningsförmånen är *vanligast* på de *mycket stora arbetsplatserna*. Var tredje LO-medlem vid arbetsplatser med minst femhundra anställda har delaktighet i vinst genom vinstandelar, vilket kan jämföras med mindre än var tionde vid arbetsplatser med högst tio anställda. Här får man tänka på att arbetsplatsernas storlek varierar starkt mellan olika delar av arbetsmarknaden. Vi återkommer till frågan när vi gör förbundsuppdelning.

Tabell 21a visar att 23 procent av LOs *privatanställda* har vinstandelar jämfört med 11 procent av de *statligt anställda* och nästan inga alls av de *kommunalt anställda*. Det finns också en klar skillnad mellan könen – vinstandelar är klart vanligare bland män än bland kvinnor.

Bland såväl kvinnor som män inom LO är det betydligt vanligare bland de *unga* än bland de äldre att ha vinstandelar (tabell 23a).

Skillnaderna mellan LO-medlemmar födda i Sverige, andra nordiska länder eller utanför Norden är förhållandevis små (tabell 24).

Gratis kaffe.

**Gratis kaffe**

Ungefär två av tre löntagare – 68 procent – har *gratis kaffe på arbetet*.

Att få gratis kaffe på arbetsplatsen kan kanske inte synas vara en förmån av något stort ekonomiskt värde. Vi ska dock inte underskatta kostnaden för den anställde att istället – kanske flera gånger under samma arbetsdag – själv betala för sitt kaffe.

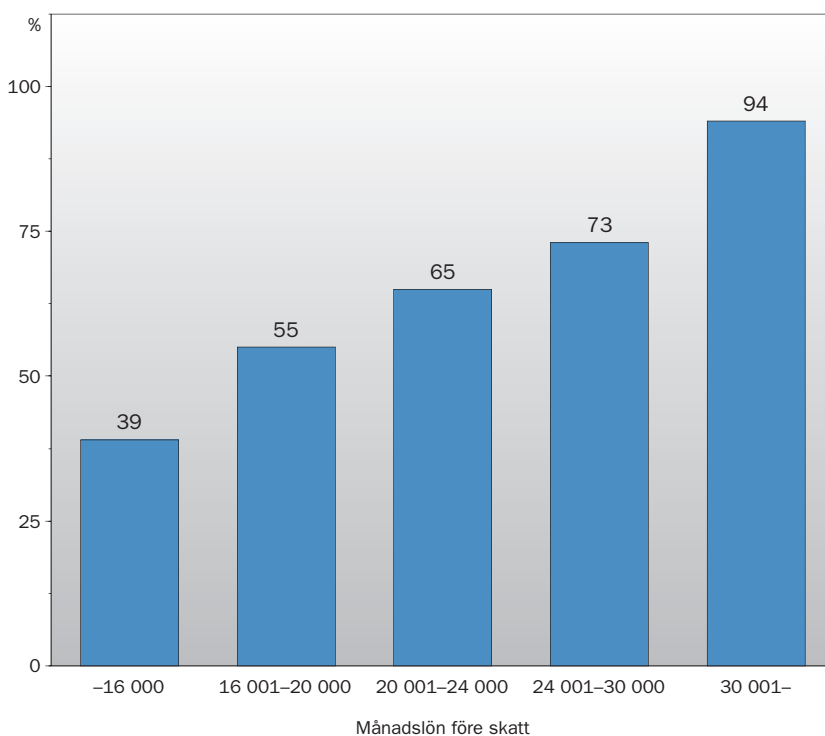
Till viss del kan olikheter mellan olika grupper av anställda sammanhänga med vilken typ av arbetsplats man arbetar på. Vi ser i diagram 23 att inom den privata och statliga sektorn är det *vanligare* bland tjänstemän än bland arbetare att ha gratis kaffe i jobbet. Inom den kommunala sektorn är däremot denna skillnad liten. Man kan konstatera att den här typen av förmån i arbetet genomgående är *ovanligast* bland de anställda inom kommuner och landsting.

Även sambandet med *lönens storlek* är mycket påtagligt (tabell 20:1). Sex av tio av dem med lön under 16 000 kronor i månaden har den här typen av förmån jämfört med nio av tio bland dem med lön på mer än 30 000 kronor i månaden.

Bland såväl kvinnor som män inom LO är det betydligt vanligare bland de unga än bland de äldre att ha gratis kaffe (tabell 23a). Här bör man tänka på fördelningen på olika typer av jobb skiljer sig ganska mycket mellan de yngre och de äldre.

Olikheterna mellan födda i Sverige, andra nordiska länder och utanför Norden är små, likaså skillnaderna mellan små och stora arbetsplatser (tabellerna 24–25).

Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år.



Möjlighet till personalutbildning

De anställdas utbildning har ökat starkt, men kraven på utbildning har ökat ännu snabbare. För åren framöver är det ingen tvekan om att utbildning blir en utomordentligt viktig fråga för tillväxten, jobben och rättvisan.

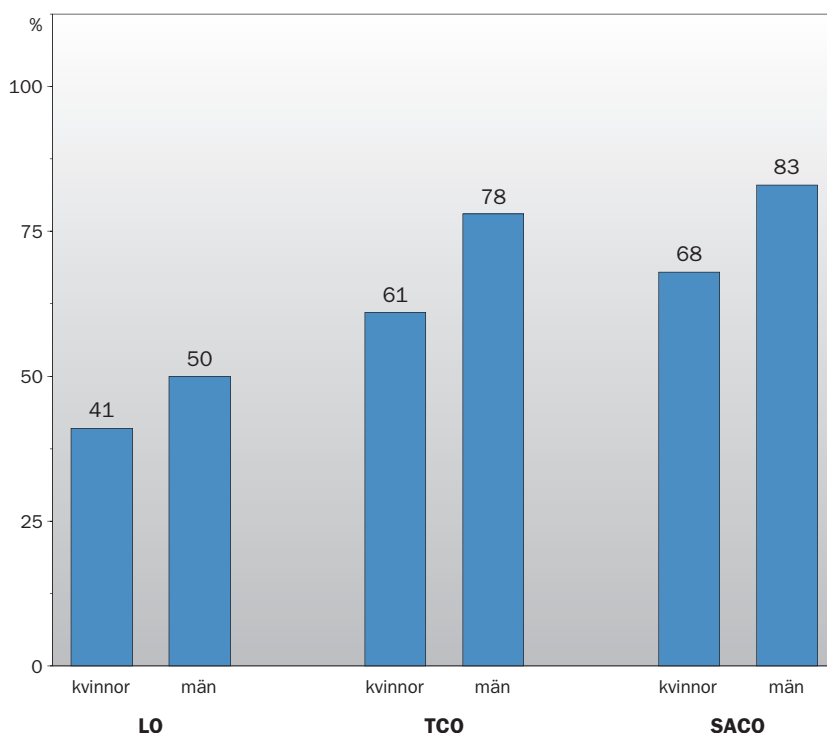
De som har otillräcklig utbildning, eller som inte kompletterar eller förnyar sin utbildning, kommer att vara i ett dåligt läge på arbetsmarknaden.

Det sker mycket stora förändringar på arbetsplatserna och detta understryker *behovet av fortlöpande utbildning*. Ett exempel på hur snabbt utvecklingen går i arbetslivet är att se hur stor del av de anställda som nyligen varit med om organisationsförändringar på arbetsplatsen. Det visar sig att så mycket som var tredje LO-medlem uppger att det på arbetsplatsen under det senaste året förekommit en omorganisation som berört henne/honom direkt eller indirekt.

Drygt 55 procent av alla löntagare (mera exakt 57 procent) har uppgett att de har *möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år*.

Skillnaderna mellan olika grupper av anställda är dock utomordentligt stora. Till exempel kan vi se i diagram 24 att möjligheterna till personalutbildning *ökar dramatiskt med ökad lön*. Bland dem med lägst lön har endast ungefär 40 procent möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år. Sedan stiger denna andel kraftigt och når bland dem med en månadslön på över 30 000 kronor upp till nästan 95 procent.

Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år.



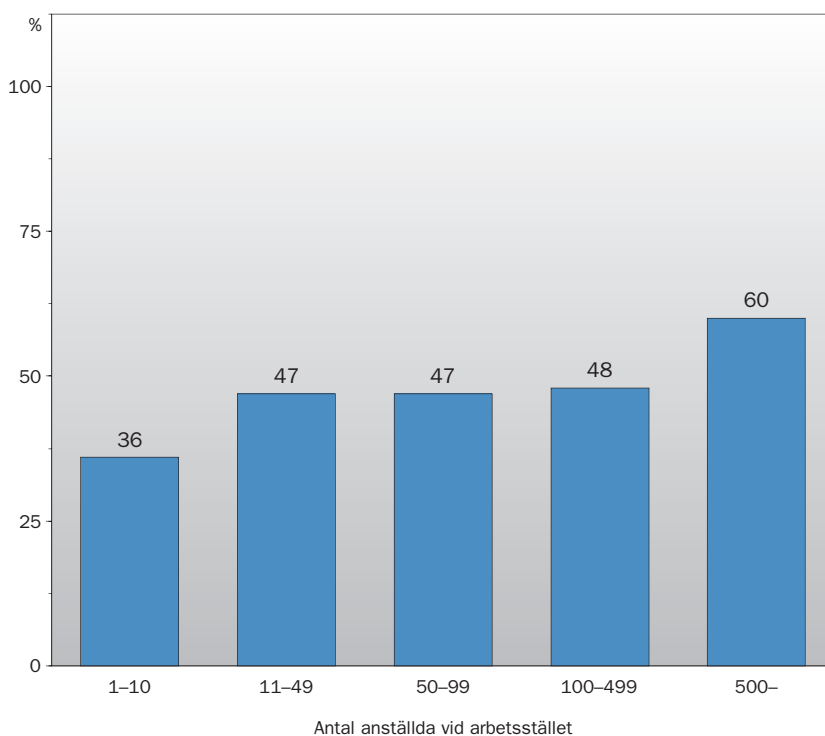
Andelen som har möjlighet till personalutbildning är lägst inom LO och högst inom SACO, medan TCO ligger däremellan. Vi kan också se att inom såväl LO, TCO som SACO är andelen klart högre bland män än bland kvinnor (diagram 25). Lägst av alla ligger LOs kvinnor och högst SACOs män.

Tabellerna 21a–c visar att skillnaderna mellan LO, TCO och SACO kvarstår när vi gör en uppdelning på kvinnor och män inom olika delar av arbetsmarknaden. Bland både kvinnor och män, och inom såväl privat som offentlig sektor, är möjligheterna till personalutbildning mycket mindre bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar.

Överhuvudtaget gäller att möjligheterna till personalutbildning inte i första hand står de lågutbildade till buds. Tvärtom är sambandet det

Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år.

LO-medlemmar.



omvända. *Ju högre utbildning en anställd redan har, desto större än möjligheterna till personalutbildning.*

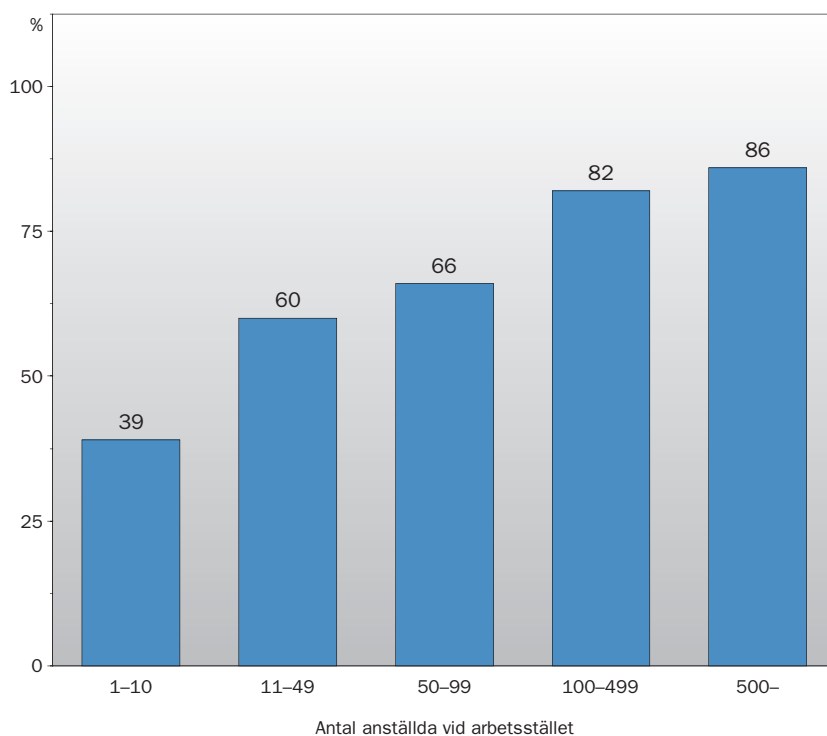
En jämförelse mellan olika åldersgrupper inom LO visar att skillnaderna är förhållandevis små bland kvinnorna, medan möjligheterna tycks minska en del med ökad ålder bland männen (tabell 23a).

Det är små skillnader mellan LO-medlemmar som är födda i Sverige, andra nordiska länder och utanför Norden (tabell 24).

Däremot framgår det av resultaten att det är *mycket påtagliga skillnader* mellan arbetsplatser av olika storlek (diagram 26 och tabell 25). Bland LO-medlemmarna är andelen med möjlighet till personalutbildning på minst en vecka per år *lägst* vid små arbetsplatser (1-10 anställda) och *högst* vid stora arbetsplatser (500 anställda eller mer).

Tillgång till motionslokaler eller möjlighet att använda annan motionsanläggning till reducerat pris.

LO-medlemmar.



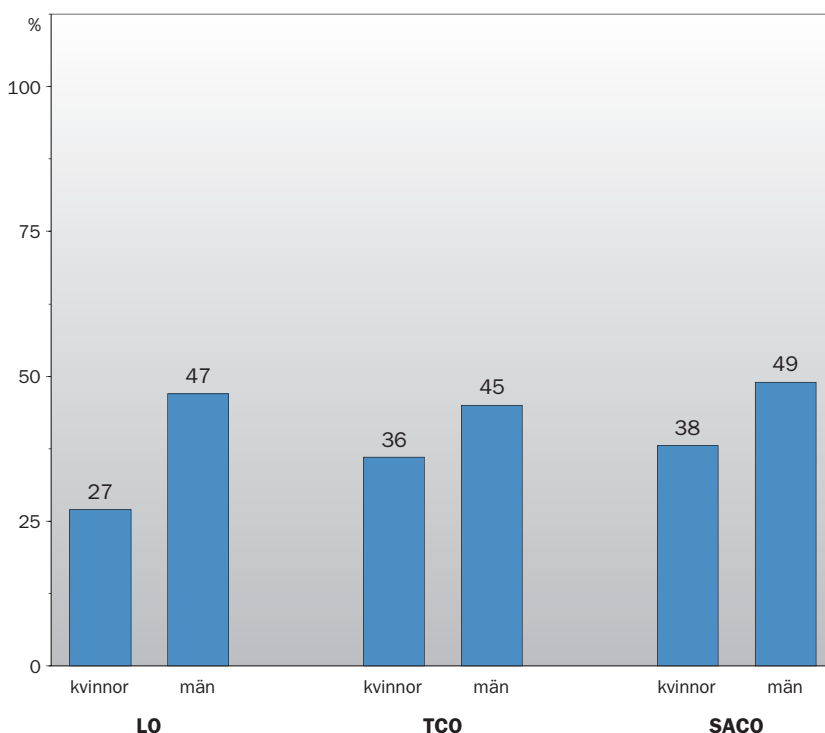
Tillgång till motionslokaler

En annan förmån i arbetet, som också är relativt vanlig, är *tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris*. Nästan sju av tio löntagare (68 procent) har denna typ av förmån.

Som vi kan se i tabell 21 finns inga klara skillnader mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar. Tillgången till den här förmånen avgörs inte i första hand av det yrke man har utan vilken typ av arbetsplats man arbetar på.

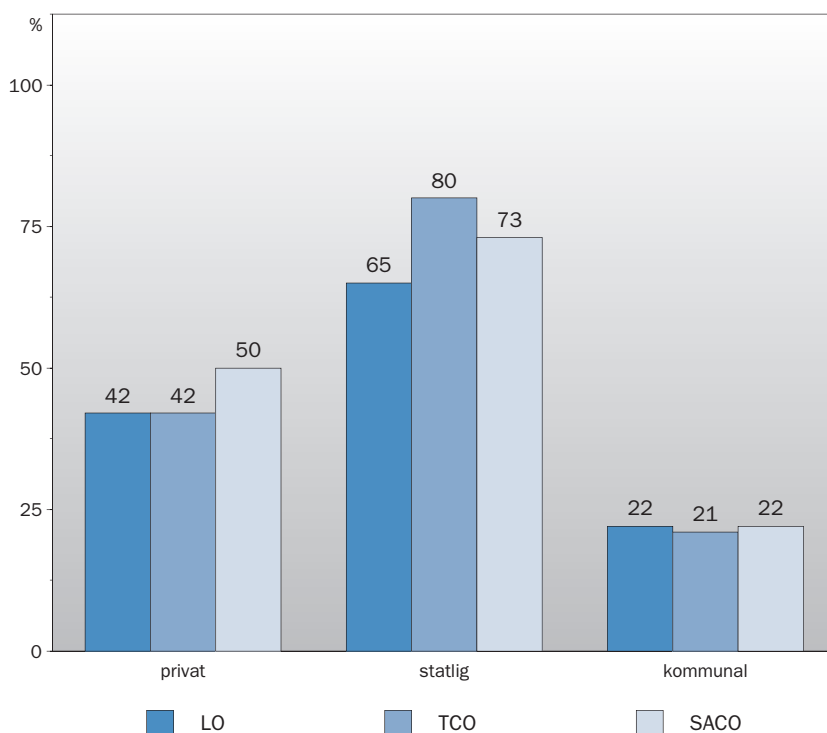
Men som man skulle kunna vänta finns det ett *starkt samband med arbetsplatsens storlek*. På stora arbetsplatser är det normalt sett mycket bättre förutsättningar att ordna egna motionslokaler än på små arbetsplatser.

Detta speglas i diagram 27. På de minsta arbetsplatserna med högst tio anställda har ungefär 40 procent av LO-medlemmarna tillgång till motionslokaler, medan andelen vid de största arbetsplatserna med femhundra anställda eller mer är ungefär 85 procent.

Subventionerad läkarvård.**Subventionerad läkarvård**

Ungefär fyra av tio löntagare (39 procent) uppger att de har *tillgång till subventionerad läkarvård i sitt arbete*.

Men det visar sig att skillnaderna vad gäller tillgång till denna anställningsförmån är mycket betydande. En uppdelning på kvinnor och män görs i diagram 28 (och mera utförligt i tabellerna 21a–c). Sammantaget är de klass- och könsmissiga skillnaderna betydande. Det kan framstå som *närmast stötande* att *LOs kvinnor* – som har sämst hälsa av alla – i *minst* omfattning får ta del av den förmån som subventionerad läkarvård innebär.

Subventionerad läkarvård.

Det finns också skillnader mellan olika delar av arbetsmarknaden (diagram 29). Subventionerad läkarvård är i särklass *vanligast* bland de statligt anställda och *ovanligast* inom den kommunala sektorn (de privatanställda ligger däremellan). Denna slutsats gäller såväl LO, TCO som SACO.

När uppdelning också görs efter kön visar det sig att *lägst av alla* grupper ligger kvinnorna inom den kommunala sektorn, bland vilka endast knappt 20 procent har subventionerad läkarvård (tabell 21a–c).

Det framgår att det bland LO-medlemmar också finns ett *starkt samband* mellan förekomsten av den här typen av anställningsförmån och arbetsplatsens storlek (diagram 30). Minst vanlig är förmånen bland dem vid små arbetsplatser med högst tio anställda och vanligast bland dem vid mycket stora arbetsplatser.

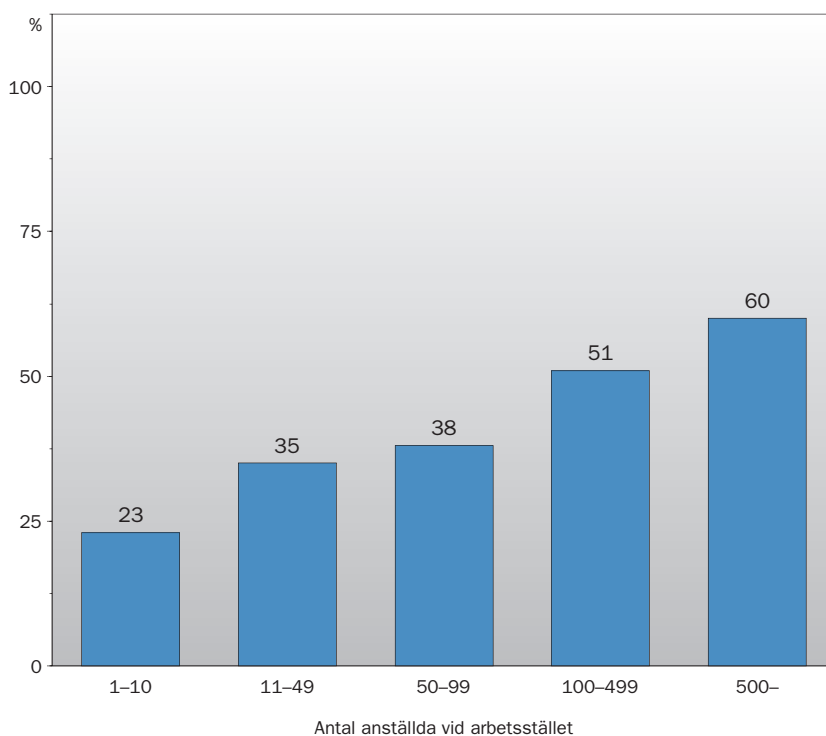
Skillnader mellan olika fackförbund

Vi ska också sammanfatta skillnaderna mellan olika fackförbund vad gäller de sju olika typerna av anställningsförmåner. Detta görs i tabellerna 11a–b och tabell 22 i bilagan.

Subventionerad lunch är, som framgår av tabell 11a, bland de jämförda förbunden inom LO *vanligast* i Pappers, Hotell- och Restaurang och Livs. Bland tjänstemännen är det Lärarförbundet som ligger allra högst (tabell 22). I särklass *ovanligast* är den här typen av anställ-

Subventionerad läkarvård.

LO-medlemmar.



ningsförmån bland Målarna. Klart under genomsnittet för LO ligger också Skogs- och Träfacket. Bland tjänstemännen är det de statligt anställda i SACO, medlemmarna i Statstjänstemannaförbundet och Vårdförbundet som ligger lägst.

Vad gäller *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden* är det mycket stora skillnader mellan medlemmar i olika fackförbund. Bland de jämförda LO-förbunden är det Målarna och Metall som ligger högst. Om vi ser till alla de grupper som finns redovisade i tabell 22 är det bland SACOs privatanställda och industritjänstemännen inom TCO som den här förmånen är vanligast – var femte medlem (ungefär 20 procent) har leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden.

Om man har *vinstandel* eller ej beror inte i första hand på det yrke man har, utan istället på vilken den av arbetsmarknaden man arbetar inom. Av tabell 11a framgår att delaktighet i företagets vinst genom vinstandelar bland LO-förbunden är vanligast i Pappers och Metall. Men klart över genomsnittet ligger också Industrifacket och Handels.

Att ha *gratis kaffe i arbetet* är bland LO-förbunden vanligast i Handels, Hotell- och Restaurang, Livs och Pappers. Lägst är andelen i Kommunal. Vi kan konstatera att bland tjänstemännen är det Lärarförbundet som ligger allra lägst och också bland kommunalanställda SACO-medlemmar ligger andelen på en låg nivå.

Vissa av de skillnader vi finner vad gäller gratis kaffe såsom anställningsförmån kan vara uttryck för en *kvardröjande särbehandling* – som

Olika förmåner i arbetet.

	Subventionerad lunch	Leasingbil eller rätt till att låna företagets bil	Delaktighet i vinst genom vinstandelar	Gratis kaffe
Industrifacket	45	9	23	71
Livs	53	6	15	82
Metall	37	11	35	72
Pappers	62	1	44	81
Skogs- och Träfacket	21	7	24	61
Målarna	5	14	5	59
Fastighets	28	5	9	69
Handels	29	3	23	87
Hotell- och Restaurang	60	4	7	86
SEKO	29	6	12	76
Kommunal	32	2	2	46
<i>Hela LO</i>	32	5	15	66
<i>Hela TCO</i>	41	8	14	69
<i>Hela SACO</i>	37	8	13	72
<i>Samtliga anställda</i>	36	7	15	68

innebär att för somliga ordnas kaffe, och kanske också särskilda lokaler för detta, medan andra får klara sitt kaffe själva, eller i varje fall betala för det. Det är annars svårt att förklara till exempel den stora skillnaden mellan Metall och de privatanställda tjänstemännen. Medan ungefär 95 procent av privatanställda SACO-medlemmar och ungefär 90 procent av industritjänstemännen inom TCO har gratis kaffe är motsvarande andel för Metall och Industrifacket endast 70 procent (tablå 11a och tabell 22).

Möjligheterna till personalutbildning på minst en vecka per år varierar kraftigt mellan olika grupper av anställda. Bland LO-förbunden är andelen *högst* i Pappers. Av de förbund som redovisas i tablå 11b är andelen som har möjlighet att få personalutbildning minst en vecka per år *allra lägst* i Skogs- och Träfacket, Hotell- och Restaurang och Målareförbundet.

Om vi ser till alla grupper av anställda i tabell 22 finner vi att de *allra högsta* andelarna med möjligheter till en veckas personalutbildning per år har SACOs privatanställda och SACOs statligt anställda samt Industritjänstemän inom TCO. Inom såväl den privata, statliga som den kommunala sektorn gäller att LO-förbundens medlemmar ges mindre möjligheter till personalutbildning än TCO- och SACO-förbundens medlemmar.

Tillgång till motionslokaler eller möjlighet att använda motionslokaler gratis eller till nedsatt pris varierar också en hel del mellan förbunden. Bland dem inom LO är andelen *högst* i Pappers. Vi finner att ande-

Olika förmåner i arbetet.

	Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	Tillgång till motionslokaler gratis eller till reduceras pris	Subventionerad läkarvård
Industrifacket	42	63	47
Livs	42	67	48
Metall	55	67	49
Pappers	61	82	61
Skogs- och Träfacket	29	40	40
Målarna	35	36	33
Fastighets	52	54	30
Handels	50	41	33
Hotell- och Restaurang	33	45	18
SEKO	51	71	68
Kommunal	45	72	22
Hela LO	46	62	37
Hela TCO	67	72	40
Hela SACO	76	77	44
Samtliga anställda	57	68	39

larna är *lägst* bland Målarna, i Handels, Skogs- och Trä, Handels och Hotell- och Restaurang.

Andelen med *subventionerad läkarvård* varierar mycket starkt mellan olika grupper av anställda. Bland LO-förbunden är denna förmån *vanligast* bland medlemmar i SEKO och i Pappers. De i särklass *lägsta* andelarna gäller för Hotell- och Restaurang och Kommunal – båda starkt kvinnodominerade förbund.

Om vi ser till tjänstemännen finner vi att andelarna med denna anställningsförmån är *högst* bland medlemmarna i Statstjänstemannaförbundet och bland de statligt anställda SACO-medlemmarna.

Andra förmåner

Det ställdes också följande fråga i undersökningen: "Finns det ytterligare förmåner som du har men som vi inte räknat upp?"

Drygt 20 procent av samtliga svarar ja på den frågan. De förmåner som nämns är främst följande:

- personalrabatter på varor och tjänster
- mobiltelefon/telefonabonnemang
- tillgång till dator i hemmet
- att få hyra fritidshus till förmånligt pris
- fria arbetskläder
- gratis medicin
- fri tandvård.

Olika förmåner i arbetet.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	Subventionerad lunch				Leasingbil eller rätt till att låna företagets bil				Delaktighet i vinst genom vinstandelar				Gratis kaffe			
	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02
LO																
Kvinnor	53	42	31	34	1	2	4	2	5	4	7	8	28	37	41	58
Män	45	35	31	30	7	5	7	9	12	13	20	22	30	43	59	73
Båda könen	49	39	31	32	4	4	6	5	9	9	13	15	29	40	50	66
TCO																
Kvinnor	67	47	41	39	3	2	3	4	8	7	13	11	36	49	56	64
Män	67	48	35	43	10	12	9	14	15	11	16	20	49	62	67	78
Båda könen	67	47	39	41	6	7	5	8	11	9	14	14	42	55	60	69
SACO																
Kvinnor	63	49	36	37	3	3	4	4	5	2	5	9	21	41	49	64
Män	64	41	33	38	8	11	11	12	7	9	13	17	28	56	62	80
Båda könen	64	45	35	37	6	8	7	8	6	6	9	13	26	49	55	72

Har olika förmåner blivit mer eller mindre vanliga?

Det framgår av tablå 12a att andelen med *subventionerad lunch* har *minskat* kraftigt sedan den första undersökningen år 1988, och minskningen gäller både arbetare och tjänstemän. Till exempel framgår att andelen LO-medlemmar med subventionerad lunch i arbetet har minskat från 49 till 32 procent sedan 1988. Bland TCO-medlemmar har det varit en minskning från 67 till 41 procent och bland SACO-medlemmar från 64 till 37 procent.

Minskningen av andelen med subventionerad lunch är betydande i praktiskt taget alla grupper av anställda. Tabell 36 visar till exempel att andelen medlemmar i Metall har minskat från 68 till 37 procent sedan år 1988, i Kommunal från 56 till 32 procent, bland Industritjänstemän från 74 till 44 procent, bland Kommunaltjänstemän från 72 till 27 procent och bland privatanställda SACO-medlemmar från 88 till 52 procent.

Gratis kaffe i arbetet har å andra sidan blivit *vanligare* i alla grupper. Det tycks ha blivit något av en kompensation för de borttagna lunchförmånerna. Andelen med gratis kaffe har bland LO-medlemmar ökat från 29 till 66 procent sedan den första undersökningen år 1988, bland TCO-medlemmar från 42 till 69 procent och bland SACO-medlemmar från 26 till 72 procent.

Man kan konstatera att hela minskningen av andelen med subventionerad lunch skedde mellan 1988 och 1998, medan det därefter skett mycket små förändringar. Andelen med gratis kaffe har däremot ökat under hela perioden, således även under åren sedan den förra undersökningen för fyra år sedan.

Också *vinstandelar* har bland både arbetare och tjänstemän blivit vanligare sedan den första undersökningen år 1988. Ökningen för LO-

TABLÅ
12 B

Olika förmåner i arbetet.

Nuläge och förändringarna sedan 1988.

	Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år				Tillgång till motionslokaler gratis eller till reduceras pris				Subventionerad läkarvård			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	35	39	41	41	29	47	59	65	31	35	25	27
Män	43	40	52	50	37	50	55	60	49	40	45	47
Båda könen	39	39	47	46	33	49	57	62	41	37	35	37
TCO												
Kvinnor	48	55	60	61	41	56	63	70	48	42	38	36
Män	68	67	80	78	50	56	68	75	55	44	48	45
Båda könen	57	61	67	67	45	56	65	75	51	43	42	40
SACO												
Kvinnor	53	63	68	68	40	54	67	76	43	48	36	38
Män	67	78	81	83	53	62	69	79	65	53	46	49
Båda könen	61	71	75	76	48	59	68	77	56	50	41	44

medlemmar har varit från 9 till 15 procent bland LO-medlemmar, från 11 till 14 procent bland TCO-medlemmar och från 6 till 13 procent bland SACO-medlemmar.

Om vi ser till *fackförbund* finner vi bland annat att det sedan 1988 har varit mycket påtaglig *ökning* sedan 1988 av andelen med vinstandelar i Handels (från 9 till 23 procent), i Metall (från 22 till 35 procent), bland Industritjänstemän (från 15 till 27 procent) och bland SACOs privatanställda (från 19 till 37 procent).

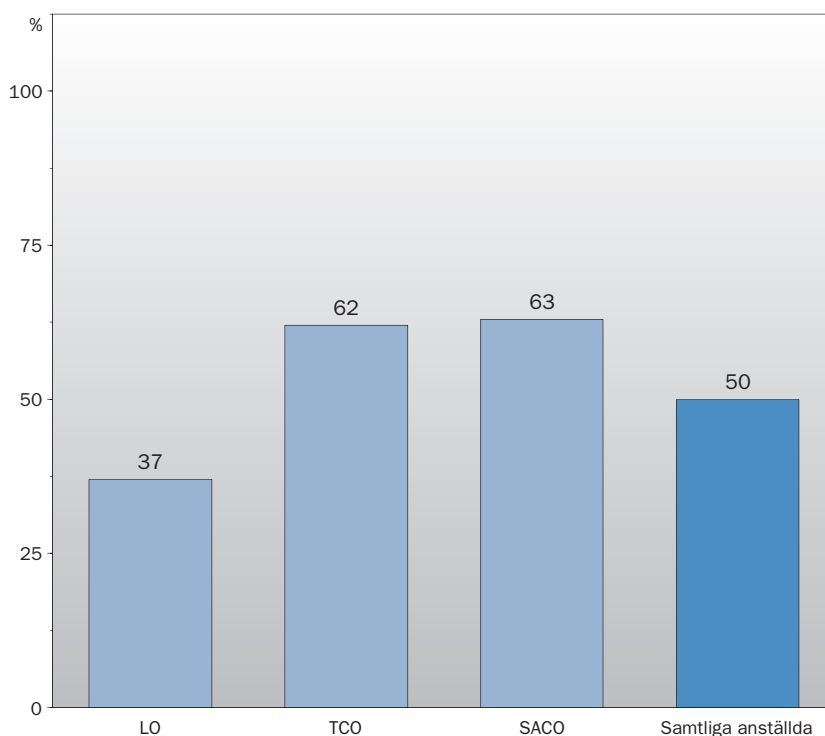
Andelen med *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden* har inte förändrats särskilt mycket under den studerade femtonårsperioden. Denna slutsats gäller medlemmar såväl i LO, TCO som SACO.

I tablå 12 b redovisar vi förändringarna vad gäller några ytterligare förmåner i arbetet. Andelen som i sitt arbete har *möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år* har ökat en del sedan 1988 – i LO från 39 till 46 procent, i TCO från 57 till 67 procent och i SACO från 61 till 76 procent. Tabell 36 visar att fackförbund där det har skett en påtaglig ökning sedan 1988 är bland annat Metall (från 41 till 55 procent), Kommunal (från 35 till 45 procent), Industritjänstemän (från 62 till 80 procent), Kommunaltjänstemän (från 46 till 64 procent) och SACOs privatanställda (från 68 till 83 procent).

Det framgår att *tillgång till motionslokaler* har blivit en *vanligare* förmån. Ökningen gäller, som vi kan se i tabellerna 35–37, praktiskt taget alla grupper.

Andelen LO-medlemmar med *subventionerad läkarvård* minskade mellan 1988 och 1998 från 41 till 35 procent, men har sedan varit ungefär oförändrad. Också bland TCO- och SACO-medlemmar är mönstret likartat, det vill säga först en minskning mellan 1988 och 1998 och därefter påtagligt oförändrad nivå.

Har deltagit i personalutbildning första halvåret 2002.



Det faktiska deltagandet i personalutbildning

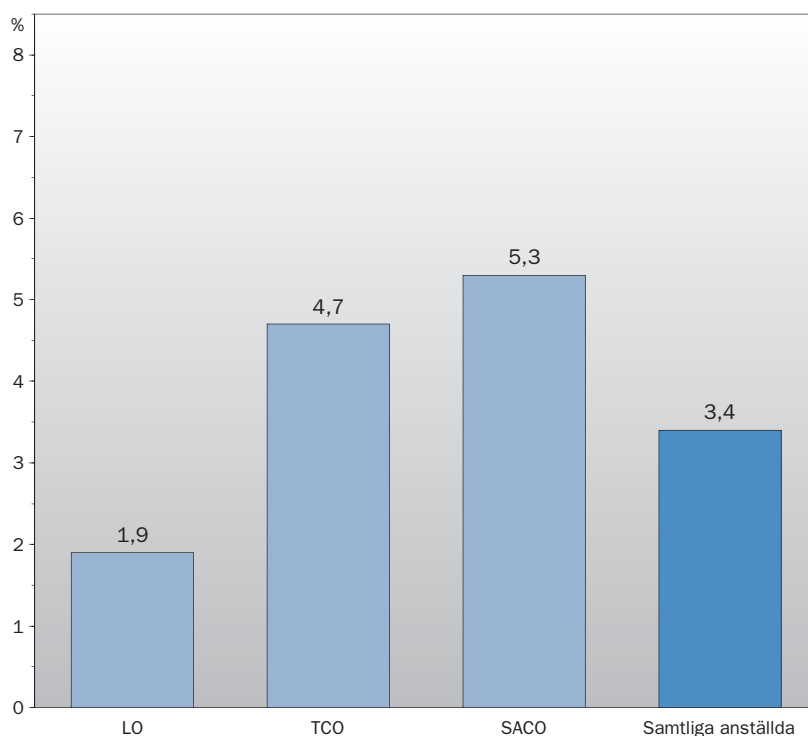
Vi har här sett på *möjligheterna* till personalutbildning. Intressant är att göra en jämförelse med det *faktiska deltagandet* i sådan utbildning. Bearbetningar som LO låtit göra av Statistiska centralbyråns särskilda personalutbildningsundersökningar visar att det är mycket stora skillnader mellan olika grupper av anställda. Andelen som deltagit i personalutbildning under första halvåret 2002 är för LO 37 procent, för TCO 62 procent och för SACO 63 procent (diagram 31).

Med personalutbildning menas här *utbildning som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren*.

Det bör framhållas att utbildning som ingår som en del av själva arbetet *inte* räknas som personalutbildning. Ytterligare information om vad som menas med personalutbildning, och preciseringar av de olika formerna av personalutbildning, ges i Statistiska centralbyråns rapport "Personalutbildning första halvåret 2002", Statistiska meddelanden UF 39 SM 0202.

Det faktiska deltagandet är alltså ännu mera ojämnt fördelat än den formella rätten och möjligheterna till personalutbildning. Det kan

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



finnas olika förhållanden på arbetsplatsen, eller hinder av annat slag, som gör det svårare för LO-medlemmen än för SACO-medlemmen att utnyttja sina "möjligheter" till personalutbildning. Förhållanden i arbetet kan till exempel ha samband med arbetsorganisationen eller arbetsgivarens inställning.

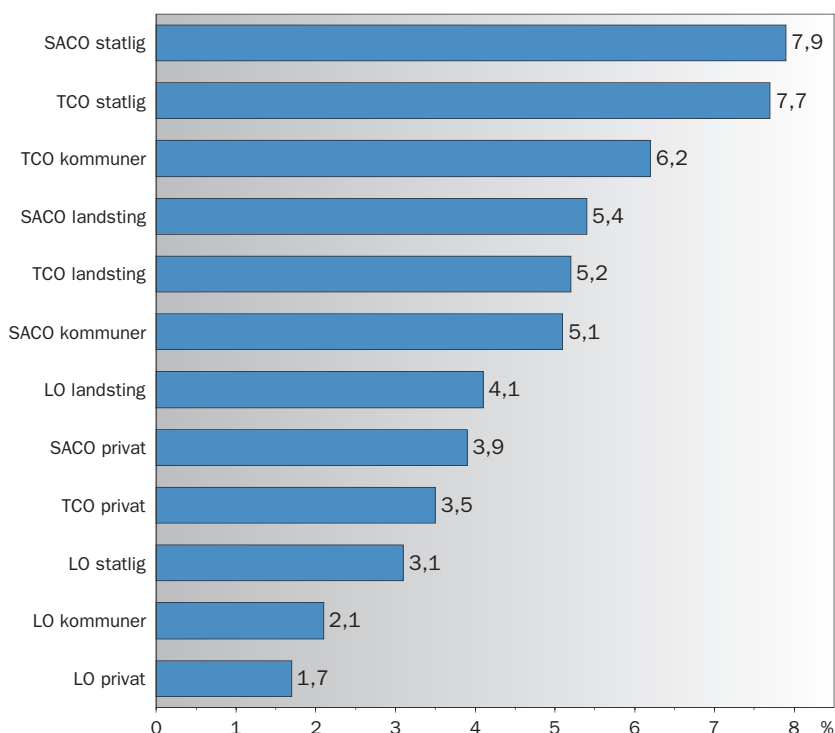
Siffrorna ovan innebär att så mycket som *hälften* av alla anställda *inte fått någon personalutbildning alls* under första halvåret 2002. För LO-medlemmar är andelen ännu högre (nästan 65 procent).

Bland dem som faktiskt deltagit i personalutbildning under första halvåret 2002 varierar det genomsnittliga antalet utbildningsdagar också ganska mycket. För LO är siffran 4,6 dagar, TCO 7,0 dagar och SACO 8,1 dagar.

Ett centralt mått är *tid för personalutbildning i procent av total arbetstid*. Genomsnittet för hela gruppen anställda första halvåret 2002 är 3,4 procent. Men skillnaderna är stora mellan olika grupper av anställda. Som framgår av diagram 32 är andelen för LO 1,9 procent, för TCO 4,7 procent och för SACO 5,3 procent.

Rankningslista efter hur mycket personalutbildning man fått.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



Det är alltså alldeles uppenbart så att den här typen av utbildning inte i första hand kommer de lågutbildade till del. Tvärtom är sambandet det omvända. Man *satsar minst på de grupper som har den lägsta utbildningen*. Detta kan få till följd att "kunskapsgapet" mellan olika grupper av anställda kommer att öka. Vi kan riskera att få en uppdelning av arbetskraften i en högutbildad grupp som genom återkommande personalutbildning ytterligare förbättrar sin kompetens, medan en lågutbildad grupp får se sina kunskaper allt mera föråldrade.

Statistiken över personalutbildning visar också att det finns olikheter mellan den privata och den offentliga sektorn. Den *genomsnittliga tiden för personalutbildning i procent av total arbetstid* var under första halvåret 2002 följande (vi gör här ingen åtskillnad mellan arbetare och tjänstemän utan ser på samtliga anställda):

Statligt anställda	7,0
Anställda i landsting	4,8
Anställda i kommuner	3,9
Privatanställda	2,5

Personalutbildning bland kvinnor och män på olika delar av arbetsmarknaden.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.

	<i>Båda könen</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
LO statlig
LO privat	1,7	1,8	1,6
LO kommuner	2,1	2,2	..
LO landsting	4,1	2,6	..
TCO privat	3,5	3,7	3,3
SACO privat	3,9	4,5	3,7
SACO kommuner	5,1	4,9	..
TCO landsting	5,2	5,4	..
SACO landsting	5,4
TCO kommuner	6,2	6,5	..
TCO statlig	7,7
SACO statlig	7,9	..	7,0

.. Antalet i urvalet alltför litet

Det är alltså *mycket stora skillnader mellan olika delar av arbetsmarknaden*. Högst ligger den statliga sektorn, därefter landstings- och kommunsektorn, medan den privata sektorn ligger allra lägst.

Om man kombinerar uppgifterna om facklig tillhörighet med vilken sektor på arbetsmarknaden den anställda arbetar på får man följande bild, där skillnaderna mellan olika grupper av anställda sammanfattas genom en rangordning efter hur mycket personalutbildning de fått (diagram 33).

Det visar sig att *rankinglistan* toppas av SACOs statligt och TCOs statligt anställda, för vilka tiden för personalutbildning motsvarar nästan 8 procent av total arbetstid. Den andra ytterligheten, längst ner på listan, är LOs privatanställda med endast 1,7 procent.

I den mån detta är möjligt (med tanke på antalet intervjuade) görs också uppdelning på *kön*, och det visar sig att skillnaderna är förhållandevis små (tablå 13).

Personalutbildning första halvåret 2002 bland medlemmar i olika fackförbund.

Procent.

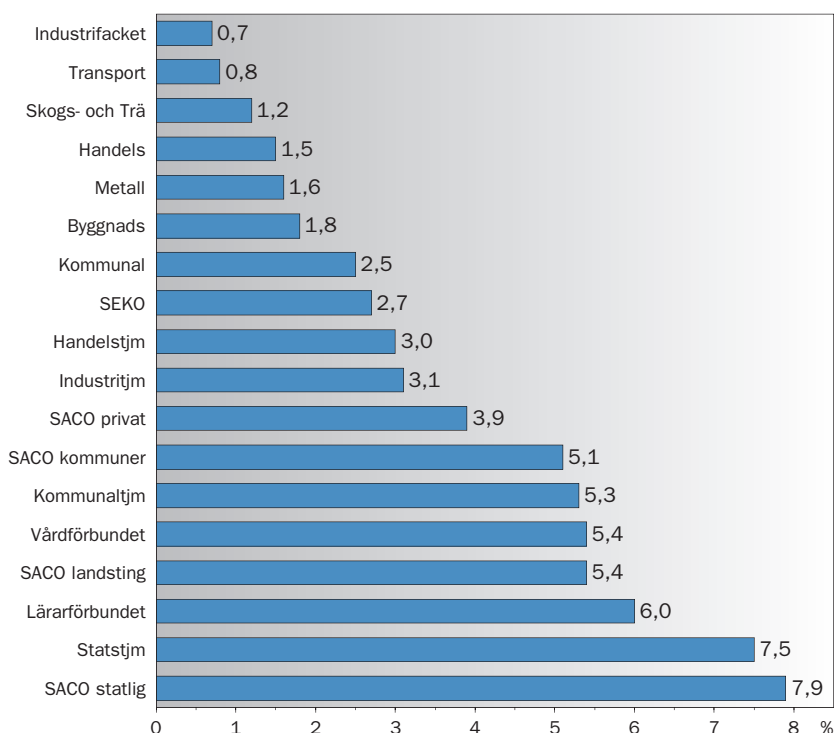
	<i>Har deltagit i personalutbildning</i>	<i>Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid</i>
LO		
Industrifacket	29	0,7
Metall	33	1,6
Byggnads	19	1,8
Skogs- och Träfacket	21	1,2
Handels	34	1,5
Transport	33	0,8
SEKO	43	2,7
Kommunal	46	2,5
LO totalt	37	1,9
TCO		
Industritjänstemän	57	3,1
Handelstjänstemän	52	3,0
Statstjänstemän	53	7,5
Kommunaltjänstemän	65	5,3
Vårdförbundet	67	5,4
Läraryrskörbundet	71	6,0
TCO totalt	62	4,7
SACO		
Privat	61	3,9
Statlig	57	7,9
Kommuner	68	5,1
Landsting	68	5,4
SACO totalt	63	5,3

Statistiken visar att det är *markanta olikheter* mellan stora och små företag. Under första halvåret 2002 deltog ungefär var femte i personalutbildning i företag med färre än tio anställda att jämföra med nästan 60 procent av de anställda i företag med 1 000 eller fler anställda. I det här sammanhanget räknar SCB ett landsting respektive en kommun som ett företag. Den genomsnittliga tiden för personalutbildning i procent av total arbetstid var 3,5 gånger större i företag med 1 000 eller flera anställda än i företag med färre än tio anställda (4,2 procent jämfört med 1,2 procent).

Vi kan även studera personalutbildningens fördelning efter fackförbund (tablå 14). Det redovisas dels andelen som deltagit i personalutbildning, dels personalutbildningstiden i förhållande till total arbetstid.

Personalutbildningstrappan.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



Som synes är skillnaderna *utomordentligt stora*. Andelen som deltagit i personalutbildning under första halvåret 2002 varierar mellan ungefär 20 procent och nästan 70 procent.

I den andra kolumnen redovisas tiden för personalutbildning av total arbetstid. För de förbund som ligger allra lägst är personalutbildningen drygt en halv procent av total arbetstid att jämföra med nästan 8 procent för de grupper som ligger högst.

Vi åskådliggör detta i form av en så kallad *"personalutbildningstrappa"*, i vilken de olika grupperna av anställda har ordnats efter personalutbildningens omfattning, uttryckt i procent av total arbetstid, från lägsta till högsta nivå (diagram 34).

Allra *lägst* av de förbund som kan jämföras ligger Industrifacket och Transport med 0,7 procent respektive 0,8 procent personalutbildningstid av total arbetstid. *Mest* personalutbildning får SACOs statligt anställda och Statstjänstemännen inom TCO med nästan 8 procent.

Förändringar av personalutbildningens omfattning.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid (första halvåret respektive år).

	1994	1998	2002 gamla definitionen	2002 nya definitionen
LO				
Kvinnor	3,6	2,3	2,7	2,1
Män	2,0	1,9	1,9	1,8
Båda könen	2,7	2,1	2,2	1,9
TCO				
Kvinnor	3,8	3,8	6,4	5,2
Män	3,6	2,5	4,3	3,9
Båda könen	3,7	3,2	5,5	4,7
SACO				
Kvinnor	5,6	4,7	6,0	5,7
Män	4,7	4,5	4,7	4,8
Båda könen	5,1	4,6	5,3	5,3
Samtliga anställda	3,0	2,6	3,9	3,4

Vilka *förändringar* har då skett av personalutbildningens omfattning? Det finns här jämförbara uppgifter tillbaka till år 1994. Vi väljer att efter 1994 göra jämförelser med de år då undersökningen "Röster om facket och jobbet" har genomförts, det vill säga 1998 och 2002. Jämförelserna görs genomgående mellan *första halvåret* respektive år.

Från och med 2002 har man i undersökningarna *gått över från en metod med beräkning av hela och halva dagar till en mera exakt beräkning av antalet timmar*. Förändringen beskrivs i tidigare angivna rapport från SCB "Personalutbildning första halvåret 2002", Statistiska meddelanden UF 39 SM 0202.

Vi anger siffror för första halvåret 2002 enligt *både den gamla och den nya definitionen*. Den nya definitionen minskar som synes personalutbildningens andel av total arbetstid med en halv procent för *gruppen anställda som helhet* med en halv procent (från 3,9 till 3,4 procent). För LO-medlemmar blir skillnaden mellan den gamla och den nya definitionen något mindre (0,3 procent).

För jämförbarhetens skull är det vad gäller *förändringarna* av personalutbildningens omfattning självfallet siffrorna enligt *den gamla definitionen* som vi utgår från och kommenterar.

Av tablan kan man utläsa att sedan 1994 har personalutbildningens andel av total arbetstid minskat från 2,7 till 2,2 procent för LO-medlemmar. För TCO-medlemmar har det varit en påtaglig ökning, från 3,7 till 5,5 procent, medan andelen varit ungefär oförändrad för SACO-medlemmar. Störst minskning har det varit för LOs kvinnor (från 3,6 till 2,7 procent).

Förändringar av personalutbildningens omfattning.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid (första halvåret respektive år).

	1994	1998	2002 gamla definitionen	2002 nya definitionen
LO				
Industrifacket	1,7	1,6	0,8	0,7
Metall	2,6	2,2	1,8	1,6
Byggnads	0,8	0,8	1,7	1,8
Skogs- o Träfacket	..	0,6	2,5	1,2
Handels	1,0	0,7	1,6	1,5
Transport	0,6	1,2	0,8	0,8
SEKO	3,1	2,4	2,5	2,7
Kommunal	4,3	2,7	3,3	2,5
LO totalt	2,7	2,1	2,2	1,9
TCO				
Industritjänstemän	2,8	2,6	3,3	3,1
Handelstjänstemän	2,3	2,7	4,2	3,0
Statstjänstemän	5,1	2,9	7,1	7,5
Kommunaltjänstemän	3,3	2,8	6,4	5,3
Vårdförbundet	3,6	5,5	6,2	5,4
Läraryrskombund	5,0	4,1	8,0	6,0
TCO totalt	3,7	3,2	5,5	4,7
SACO				
Privat	3,8	4,4	3,9	3,9
Statlig	6,5	5,7	7,6	7,9
Kommuner	5,1	4,4	5,9	5,1
Landsting	5,4	3,8	5,1	5,4
SACO totalt	5,1	4,6	5,3	5,3

.. Uppgift saknas

Vilka förändringarna har varit i olika *fackförbund* speglas i tablå 16. Sedan 1994 har det varit en *minskning* av personalutbildningen för främst Industrifacket, Metall och Kommunal. För Transport ligger personalutbildningen 2002 kvar på nästan samma låga nivå som 1994 (knappt en procent). Mycket påtaglig *ökning* har skett bland flera grupper av tjänstemän, till exempel bland Kommunaltjänstemännen inom TCO och i Vårdförbundet.

