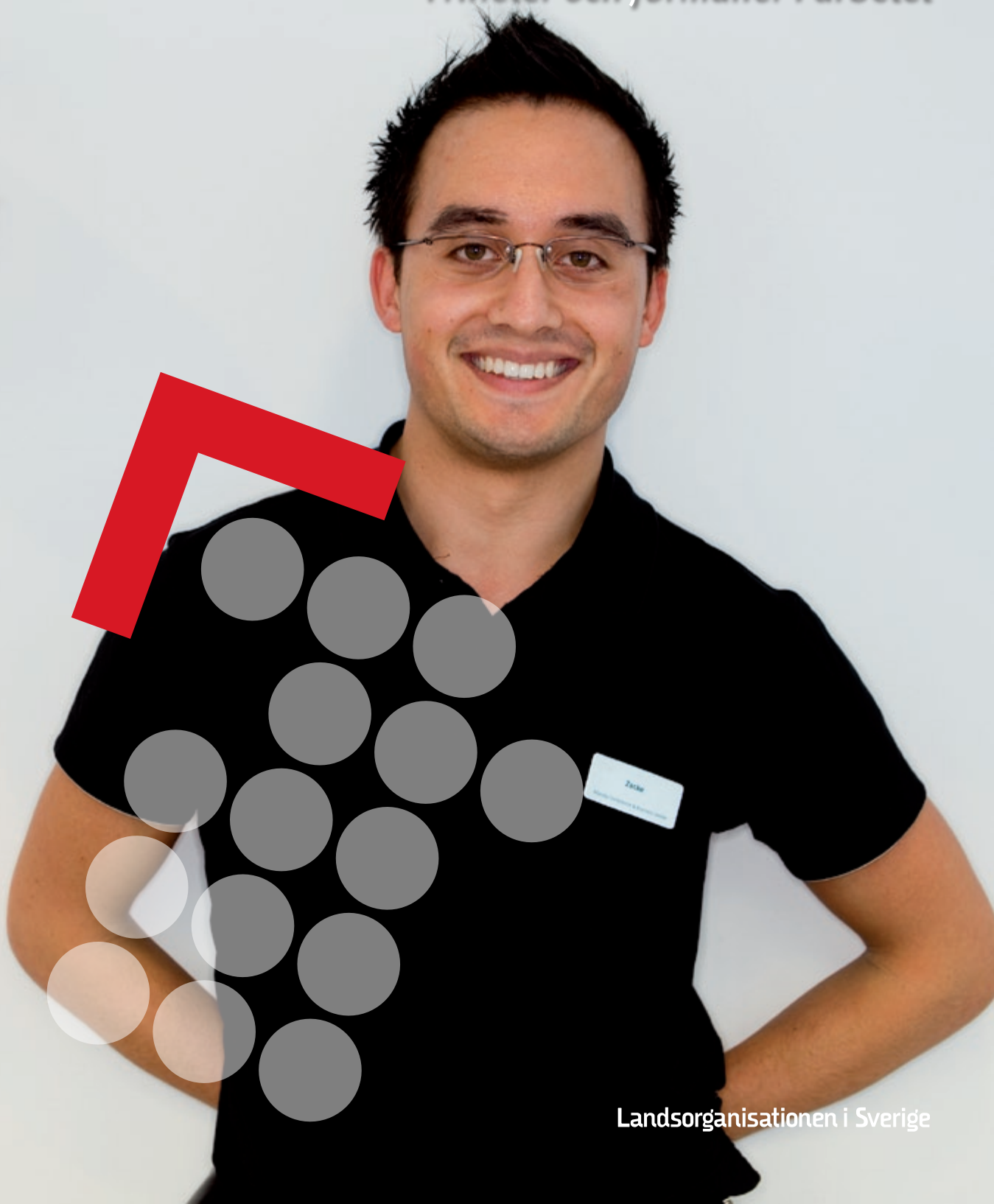




Röster om facket och jobbet

Friheter och förmåner i arbetet



Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	6
2. Friheter	8
3. Förmåner	23
Tabellbilaga	39

Materialet ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

LO, april 2007
Mats Larsson
Anna Fransson
Ingela Goding
Åsa Forssell

Sammanfattning

FÖRUTOM SJÄLVA LÖNEN så kan anställda ha andra typer av förmåner i arbetet. Det kan gälla såväl stort som smått, från gratis kaffe till möjlighet att själv planera sitt arbetsinnehåll och sin arbetstid. Del 4 i rapportserien Röster om facket och jobbet handlar om dessa förmåner. Syftet är dock inte att kartlägga alla typer av förmåner utan främst att undersöka om vissa grupper anställda har mer eller mindre förmåner jämfört med andra.

TVÅ FRÅGOR ställs. Den första frågan gäller förmånen av friheter i arbetet och den andra gäller förmåner som följer med själva anställningen.

Friheter

Med frihet i arbetet avses här förmånen att ha frihet att själv kunna påverka och planera sina arbetsuppgifter och sin arbetstid. Det kan gälla såväl små som stora friheter. Små friheter som att kunna ringa samtal på arbetstid eller att gå ifrån en liten stund har de flesta. Men större friheter som att ha flextid eller att själv prioritera bland olika arbetsuppgifter är betydligt vanligare bland TCO- och SACO-medlemmar än bland LO-medlemmar. Det är även en klar skillnad mellan friheter för män och för kvinnor och LO-kvinnor är den grupp som i minst utsträckning har tillgång till olika friheter. Det tycks dock som om lörens storlek är mest avgörande för vilken frihet man har i arbetet.

Små friheter

Vad gäller små friheter, så kan de flesta ta fem minuters paus utan att be om lov. 79 procent av LO-medlemmarna har den friheten liksom 84 respektive 92 procent av TCO- och SACO-medlemmarna. Fördelat på kvinnor och män har endast 71 procent av LO-kvinnorna frihet till fem minuters paus jämfört med 94 procent av TCO- och SACO-männen. Skillnaden är dock större mellan medlemmar i olika LO-förbund. Endast 62 procent av medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket kan ta fem minuters paus medan 97 procent inom Byggnads kan det.

Friheten att ringa eller ta mot samtal på arbetstid har nästan alla. Endast 4 procent av LO-medlemmarna har inte denna frihet.

Stora friheter mest för högavlönade

Stora friheter som att kunna ta ledigt en timme, börja senare eller välja arbetsuppgifter nästa timme är betydligt vanligare bland de med hög lön än bland de med låg lön. Till exempel kan 83 procent av de med minst 40 000 kronor i månadslön själva bestämma vad de ska göra närmaste timmen

medan endast 36 procent av de med högst 16 000 kronor i lön har den friheten.

Detta återspeglas även i de skillnader i stora friheter i arbetet som finns mellan LO-medlemmar och TCO- och SACO-medlemmar samt mellan kvinnor och män. Endast 28 procent av LO-kvinnorna och 41 procent av LO-männen kan ta ledigt en timme utan löneavdrag medan 65 procent av männen inom både TCO och SACO har denna frihet men bara 44 respektive 54 procent av TCO- och SACO-kvinnorna.

Friheten att kunna börja senare någon dag för att sedan arbeta in den förlorade tiden är det fler som har. Framförallt är det TCO- och SACO-medlemmar som har denna frihet, 72 respektive 82 procent, men även 57 procent av LO-medlemmarna. Skillnaden mellan kvinnor och män är återigen stor då 63 procent av LO-männen har denna frihet men endast 51 procent av LO-kvinnorna. Skillnaden mellan LO-förbunden är också stor. Av Byggnads och Målarnas medlemmar har cirka 76 procent friheten att börja senare och sen jobba in, medan endast cirka 40 procent av medlemmarna i Transport och Livs har den friheten.

Friheten att själv förlägga sin semester har en relativt stor del av såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar, cirka 60 procent.

Förmåner

Den andra frågan om friheter och förmåner gäller de förmåner som följer med själva anställningen eller arbetsplatsen. Det kan gälla såväl stort som smått, från fritt kaffe till leasingbil och vinstandelar.

Små förmåner

Små förmåner i form av gratis kaffe och tillgång till motionslokal har ökat ganska mycket de senaste åren och numera har cirka 70 procent av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar dessa förmåner. Däremot har förmåner som subventionerad lunch och fri läkarvård minskat i samma omfattning och numera har endast cirka 30 procent av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar dessa förmåner.

Kostsamma förmåner

Mer kostsamma förmåner som fri bil och vinstandelar är det bara ett fåtal som har, cirka 7 procent har fri bil och cirka 12 procent vinstandelar. Kanske något överraskande så är det ungefär lika stor andel LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar som har dessa förmåner.

Större förmåner

Större förmåner som flextid och personalutbildning är de förmåner som skiljer sig mest mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar. Såväl flextid som personalutbildning är betydligt sällsyntare bland LO-medlemmarna.

Endast en tredjedel, 33 procent, av LO-medlemmarna har flextid jämfört med 63 procent av TCO-medlemmarna och 78 procent av SACO-medlemmarna. Andelen LO-medlemmar som har flextid har visserligen ökat från 18 procent år 1988 till dagens 33 procent. Andelen tjänstemän med flextid har dock ökat ännu mer. Skillnaden är än tydligare mellan olika lönegrup-

per då 31 procent av de med högst 16 000 kronor i lön har flextid medan hela 92 procent av de med över 40 000 kronor i lön har det.

Även möjligheten till personalutbildning är klart mindre för LO-medlemmar och lågavlönade än för TCO- och SACO-medlemmar. 42 procent av LO-medlemmarna har möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år medan 64 respektive 73 procent av TCO- och SACO-medlemmar har den förmånen.

Kvinnor och män – tydlig klass- och könstrappa

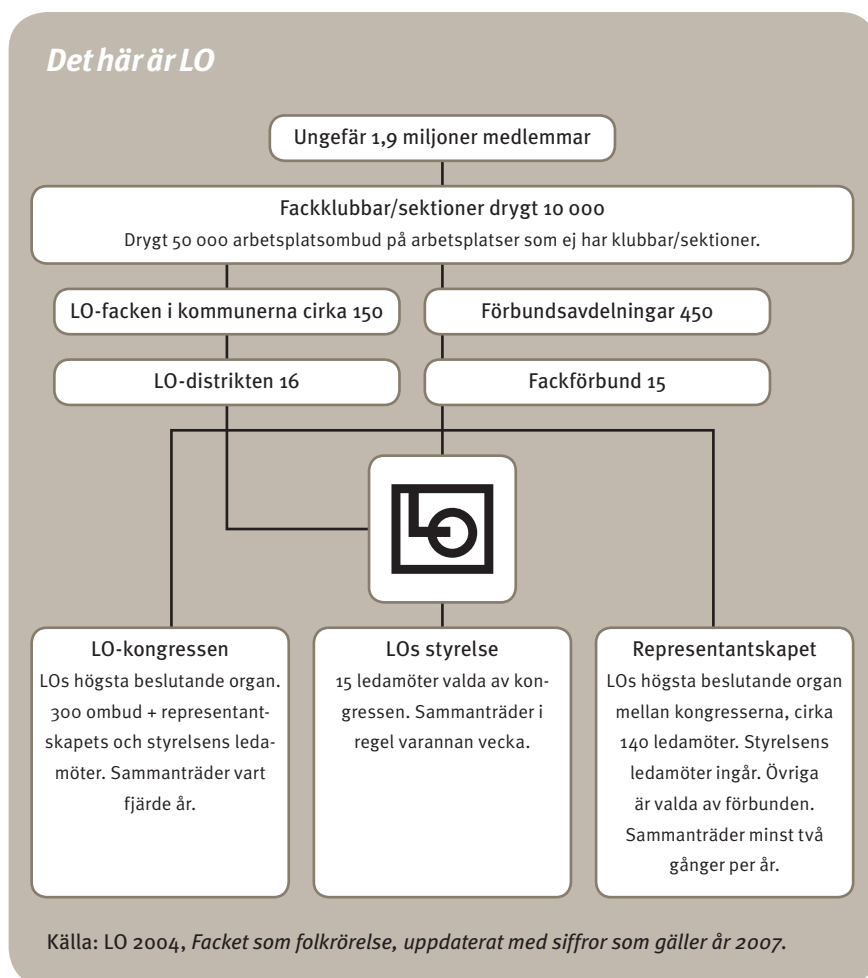
Såväl klass som kön tycks ha ett starkt samband med vilka förmåner man har i arbetet. Tydligast syns detta samband när det gäller flextid där en brant klass- och könstrappa framträder. Längst ner står LO-kvinnorna av vilka endast 29 procent har flextid. På trappsteget över står LO-männen med 36 procent och däröver TCO-kvinnorna med 60 procent och så vidare upp till SACO-männen som står högst upp med 81 procent.

Även när det gäller personalutbildning så är denna klass- och könstrappa mycket tydlig. För övriga förmåner är det dock främst könsskillnaden som är tydlig medan klassaspekten inte är lika tydlig då LO-männen ofta har respektive förmån i lika hög grad som tjänstemännen, åtminstone de kvinnliga.

1. Inledning

EN FACKLIG ORGANISATION är en idéburen medlemsorganisation vars syfte är att värna sina medlemmars intressen. Samtidigt som det kan vara nära kontakt mellan den enskilda medlemmen och den fackliga företrädaren kan avståndet också vara mycket stort.

Det är väsentligt för en facklig organisation att fånga upp medlemmarnas åsikter och att driva de frågor som medlemmarna anser är viktiga. Alla medlemmar har inte förmåga eller engagemang nog att föra fram sina önskemål den traditionella fackliga vägen och därför kan en intervjuundersökning som den här ge röst åt dessa medlemmar, röster som annars skulle vara ohörda.



Undersökningen

Rapportserien *Röster om facket och jobbet* bygger på en intervjuundersökning som syftar till att studera löntagares attityd till facket och syn på olika fackliga kärnfrågor. Undersökningen gäller samtliga löntagare som är anställda och i åldern 18–64 år. Det vill säga att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar, liksom ej fackligt anslutna, är med i undersökningen.

Svarsfrekvensen för hela undersökningen uppgår till 75 procent, vilket är en ovanligt hög svarsfrekvens för den här typen av undersökningar. Att så många (även icke LO-medlemmar) ställer upp på ungefär en halvtimmes intervju i telefon visar att undersökningen upplevs som seriös och viktig.

Statistiska centralbyrån har genomfört undersökningen på uppdrag av LO. Intervjuerna har skett i form av telefonintervjuer under våren 2006. Undersökningen har genomförts fyra gånger tidigare, 1988, 1993, 1998 och 2002. Även då av Statistiska centralbyrån på uppdrag av LO.

Urval

Urvalet i årets undersökning består av totalt 8 350 personer och kommer från Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökningar och sju LO-förbunds medlemsregister. Den del av urvalet som kommer från Arbetskraftsundersökningar gäller personer som där har uppgett sig vara anställda.

LO-förbunden har givits möjlighet att utöka urvalet av sina egna medlemmar med så kallade tilläggsurval. Sju LO-förbund har beställt detta – Handels, Hotell- och restaurangfacket, Livs, Målarna, Pappers, Skogs- och träfacket samt Transport. Tilläggsurvalen är på mellan 200–500 intervjuer per förbund vilket medger en mer detaljerad redovisning av resultaten.

Sju rapporter

Undersökningens resultat redovisas i rapportserien *Röster om facket och jobbet*. Serien består av sju rapporter:

- *Rapport 1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*
- *Rapport 2 Synen på lönesättning och löneskillnader*
- *Rapport 3 Facklig aktivitet och fackligt arbete*
- *Rapport 4 Friheter och förmåner i arbetet*
- *Rapport 5 Ungdomarna och facket*
- *Rapport 6 Facket i storstäderna*
- *Rapport 7 Sammanfattning och slutsatser*

Rapporterna publiceras löpande under första halvåret 2007.

2. Friheter

Små friheter som att gå ifrån fem minuter eller att ringa ett samtal har LO-medlemmar i nästan lika hög grad som TCO- och SACO-medlemmar. Större friheter som att själv påverka sina arbetsuppgifter och sin arbetstid har dock LO-medlemmar i betydligt lägre grad än TCO- och SACO-medlemmar. Likaså har män större frihet i arbetet än kvinnor. Sedan år 1988 har friheten i arbetet ökat något för de flesta men jämför man vår undersökning år 2006 med den som gjordes år 2002 har friheten dock minskat.

Förutom själva lönen så kan anställda ha andra typer av förmåner i arbetet. Det kan gälla såväl stort som smått, från gratis kaffe till möjlighet att själv planera sitt arbetsinnehåll och sin arbetstid.

I undersökningen ställs två frågor om förmåner. Den första frågan gäller olika typer av förmåner som rör möjligheten att planera och påverka sin arbetsdag. Möjlighet att själv kunna styra arbetsinnehåll och arbetstider ger frihet i arbetet. Därför kallas de förmåner som berörs i det här avsnittet för *friheter*. Frågan lyder:

➤ *Förutom lönen kan man i sitt arbete ha olika förmåner som andra inte har eller får betala för. Har du i ditt arbete möjlighet att:*

- *under arbetsdagen med kort varsel ta ledigt utan löneavdrag för att uträtta ett ärende på en timme?*
- *bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privatsamtal?*
- *själv hastigt ringa ett viktigt privat samtal?*
- *börja arbetet något senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle?*
- *ta emot besök från barn eller annan anhörig under arbetstid?*
- *själv bestämma när du vill förlägga din semester (huvudsemester)?*
- *själv välja vad du ska arbeta med nästa timme?*
- *välja i vilken ordning du ska utföra dina arbetsuppgifter?*
- *gå ifrån din arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare?*

Det har även ställts en liknande fråga, där alternativen främst rör förmåner som följer med anställningen eller som rör arbetsplatsen. Den frågan redovisas i kapitel 3 nedan.

Endast ett urval av friheter och förmåner

Det förekommer en mängd olika friheter och förmåner och variationen mellan olika branscher är stor. Syftet i denna undersökning är dock inte att

kartlägga alla typer av förmåner utan främst att undersöka om vissa grupper anställda har mer eller mindre förmåner jämfört med andra. Utifrån detta och med hänsyn till intervjuetid och att frågan måste vara enkel att besvara för samtliga intervjuade, så är frågan begränsad till att gälla endast ett urval av de förmåner som förekommer.

Resultat

Skillnad på små och stora friheter

De olika typerna av förmåner har olika betydelse för friheten i arbetet. Att kunna ringa samtal på arbetstid eller att gå ifrån en liten stund kan de flesta. Men att ha flextid eller att själv prioritera bland olika arbetsuppgifter innebär en betydligt större grad av frihet.

Skillnaderna mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar är mindre när det gäller de små friheterna än när det kommer till de stora friheterna. För de stora friheterna finns det dessutom ett tydligt mönster att LO-kvinnor i minst utsträckning har tillgång till olika friheter, medan SACO-män är de som oftast har tillgång till dem.

Resultaten gällande frågan om friheter i arbetet från samtliga år som Röster om facket och jobbet genomförts är sammanställda i tabell 2.1.

Tabell 2.1 Friheter i arbetet

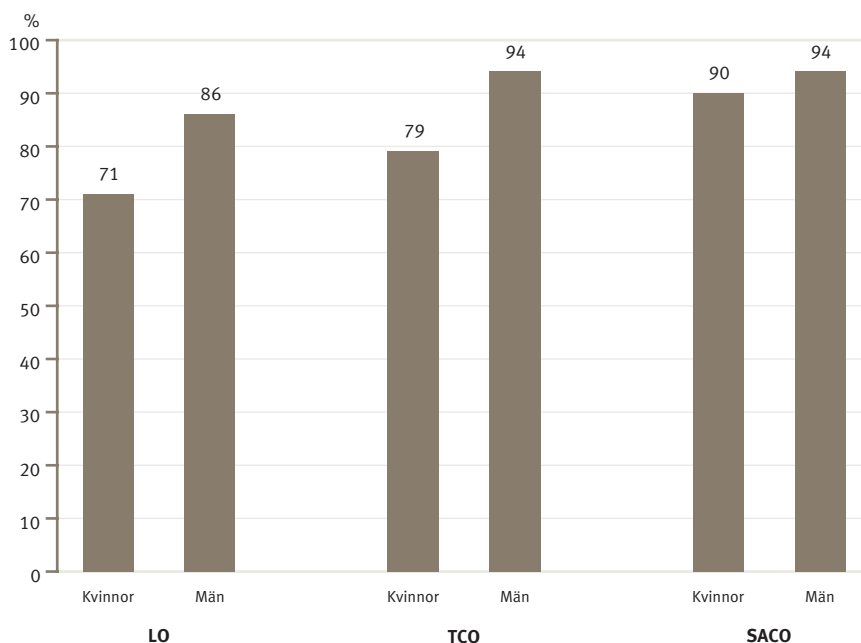
Procent

	Gå ifrån fem minuter					Ta ledigt en timme utan löneavdrag					Börja senare och jobba in				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	79	79	81	80	79	33	32	34	38	35	50	52	56	61	57
TCO	80	87	82	84	84	52	50	53	55	51	65	72	73	74	72
SACO	90	90	92	92	92	57	54	57	63	61	70	73	76	82	80

	Själv förlägga semester					Själv välja arbete nästa timme					Själv välja ordning på arbetsuppgifter				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	44	48	56	61	57	35	42	35	40	37	58	64	61	63	62
TCO	49	51	52	62	57	62	63	62	62	61	74	78	78	77	75
SACO	53	57	60	65	62	67	72	68	68	72	78	84	80	82	83

	Bli upprörd					Själv ringa					Ta mot besök				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	83	85	89	92	92	89	91	94	95	96	71	67	66	68	65
TCO	90	91	91	93	90	92	95	95	94	95	79	81	76	80	77
SACO	85	88	88	90	92	91	92	92	96	96	75	75	76	79	82

Diagram 2.1 Har möjlighet att gå ifrån arbetsplatsen under fem minuter
Procent



Små friheter

Få toa-relaterade arbetsplatsolyckor

De flesta har möjlighet att gå ifrån under fem minuter utan att kalla in en ersättare eller att be om lov för det. Men det är skillnad mellan kvinnor och män, både inom LO och inom TCO. 71 procent av LO-kvinnorna har möjlighet att snabbt gå ifrån, jämfört med 86 procent av LO-männen. Det betyder att nästan tre av tio LO-kvinnor (28 procent) inte har möjlighet att gå ifrån under fem minuter medan det bara är drygt var tionde man (13 procent) inom LO som inte har den möjligheten.

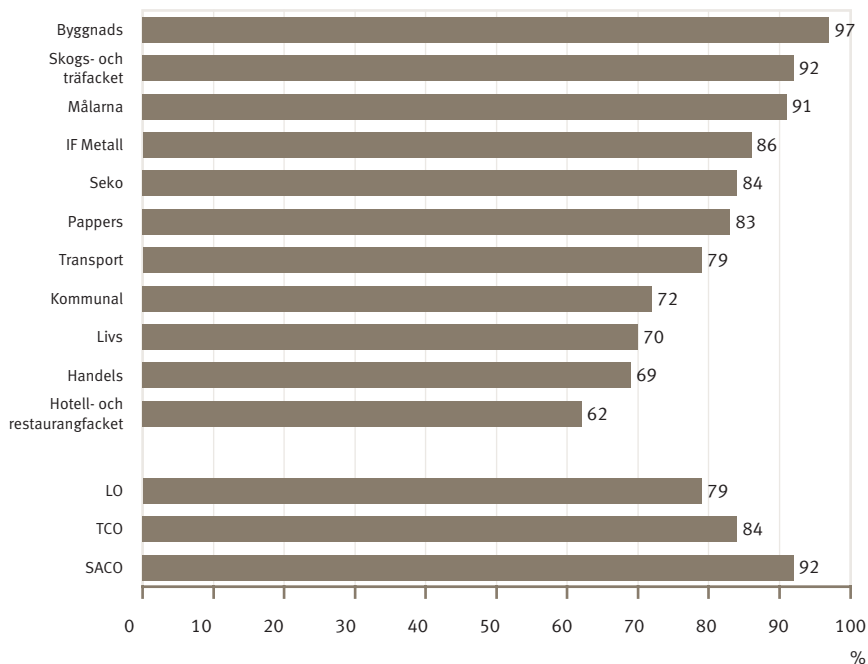
Det är lika stor skillnad mellan kvinnliga och manliga TCO-medlemmar som mellan kvinnliga och manliga LO-medlemmar, 79 procent av TCO-kvinnorna och 91 procent av TCO-männen har möjlighet att gå ifrån under fem minuter (se diagram 2.1).

Stor skillnad mellan LO-förbunden

Det är även stor skillnad mellan medlemmar i olika LO-förbund. Endast 62 procent av medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket kan ta fem minuters paus och inom Handels, Livs och Kommunal kan cirka 70 procent ta fem minuter. Störst andel som kan ta fem minuters paus är det inom Byggnads, 97 procent. Även bland Målarna och Skogs- och träfacket kan över 90 procent av medlemmarna ta fem minuters paus när så behövs (se diagram 2.2).

Diagram 2.2 Kan gå ifrån fem minuter

Procent



Trots att de flesta har denna till synes lilla och för de flesta självklara frihet är det ändå anmärkningsvärt att så pass många som var femte LO-medlem *inte* kan gå på toa när det behövs. Dessutom tycks mycket lite ha hänt de senaste åren gällande friheten till fem minuters paus då det även enligt 1988 års undersökning var 79 procent av LO-medlemmarna som hade denna frihet. Uppenbarligen finns det mängder av jobb som kräver ständigt närvaro. Att medlemmar inom Transport eller Seko som exempelvis kör buss eller tåg inte kan ta paus hur som helst är förståeligt, men att det än idag är så stor andel av de som jobbar inom vård, handel, livsmedelsindustri, hotell och restaurang som inte kan ta en kort paus när så behövs är knappast acceptabelt.

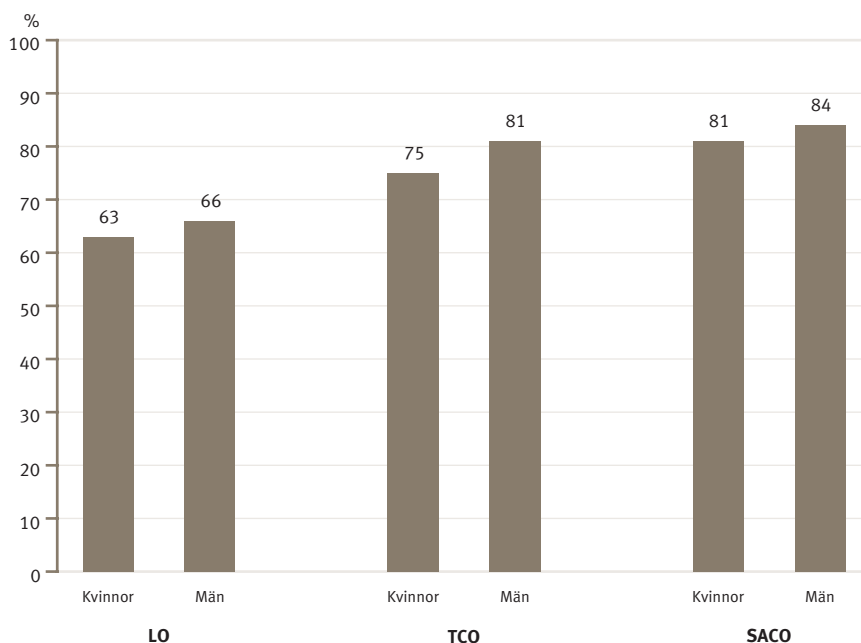
De flesta kan ringa

De flesta anställda har möjlighet att ringa viktiga samtal på arbetstid och även att nås av privatsamtal. Endast 4 procent av LO-medlemmarna svarar att de inte har möjlighet att ringa ett viktigt privat samtal. 7 procent av LO-medlemmarna uppger att de inte har möjlighet att bli uppringda och snabbt nådda av ett privat samtal.

Man skulle kunna tänka sig att mobiltelefonernas intåg har gjort det enklare att ringa till och från arbetsplatsen, men det tycks som om de flesta

Diagram 2.3 Ta emot besök under arbetstid

Procent



hade möjlighet att ringa och ta emot viktiga samtal även innan mobiltelefonerna slog igenom på bred front. Möjligheten att telefonera på arbetstid har visserligen ökat något, men inte särskilt mycket sedan år 1988.

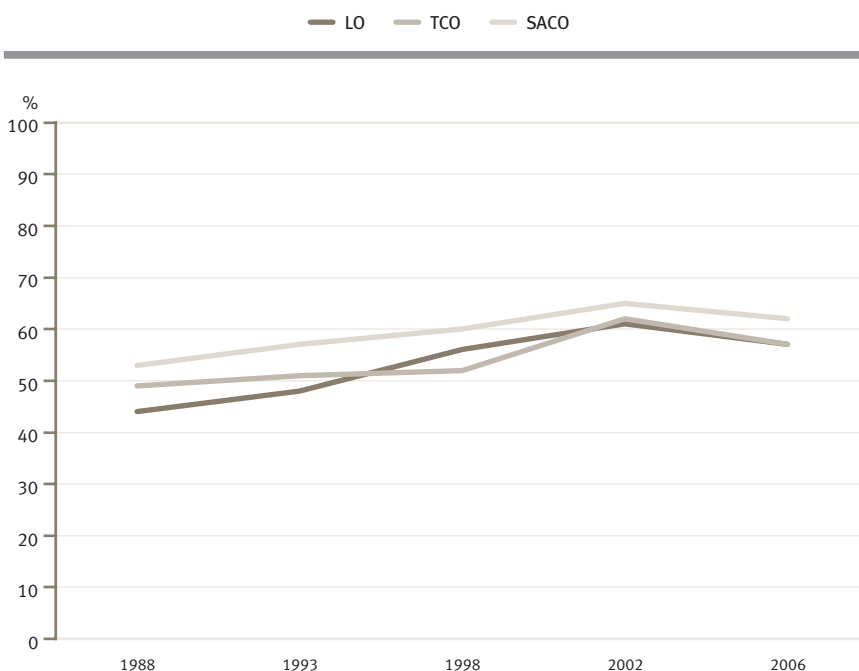
Sex av tio LO-medlemmar kan ta emot besök

Möjligheten att ta emot besök av en anhörig på arbetstid är inte lika jämnt fördelad bland de anställda. Det är ungefär åtta av tio inom SACO och bland män inom TCO som har den möjligheten, medan det inte är en lika vanlig frihet bland övriga. 63 procent av kvinnliga och 66 procent av manliga LO-medlemmar svarar att de kan ta emot besök. Bland kvinnliga TCO-medlemmar är det tre av fyra som säger sig kunna ta emot besök från en anhörig på jobbet (se diagram 2.3).

Friheten att kunna ta emot besök av en anhörig är den enda av de friheter som det frågas om i undersökningen som har gått ned bland LO-medlemmar sedan år 1988. 71 procent av LO-medlemmarna svarade att de kunde ta emot en anhörig på arbetsplatsen år 1988 jämfört med 65 procent år 2006. Alla de andra alternativen har antingen varit oförändrade eller ökat.

Diagram 2.4 Själv förlägga semester. 1988–2006

Procent



Medelstora friheter

Semester i juli?

Möjligheten att kunna bestämma när man vill förlägga sin semester är en frihet som är viktig för många. I den första delen av Rösterna om facket och jobbet¹ framkom att semester ses som en viktig facklig fråga av hela 88 procent av LO-medlemmarna och i stort sett lika många av TCO- och SACO-medlemmarna.

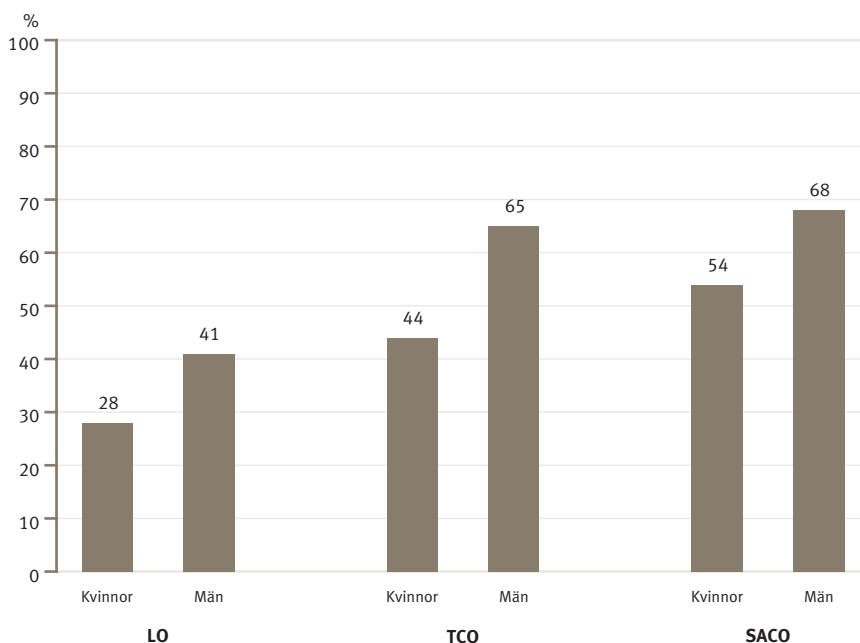
Glädjande nog har allt fler fått mer att säga till om när det gäller semesterns förläggning. År 1988 kunde 44 procent av LO-medlemmarna själva bestämma om semesterns förläggning. År 2006 svarar 57 procent av LO-medlemmarna att de har den friheten. Det tycks dock som om trenden har vänt och det är genomgående något färre som år 2006 svarar att de kan bestämma över när de vill ta semester jämfört med undersökningen år 2002 (se diagram 2.4)

Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är små. Mellan kvinnor och män finns det dock ett mönster att fler män än kvinnor kan bestämma om semesterns förläggning. 49 procent av LO-kvinnorna uppger att de har den friheten, medan 64 procent av männen säger samma sak. Bland TCO-medlemmar finns ungefär samma skillnad mellan kvinnor och män som inom

1 Rapport nr 1 i serien om Rösterna om facket och jobbet, Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter

Diagram 2.5 Möjlighet att utträta ett ärende på betald arbetstid

Procent



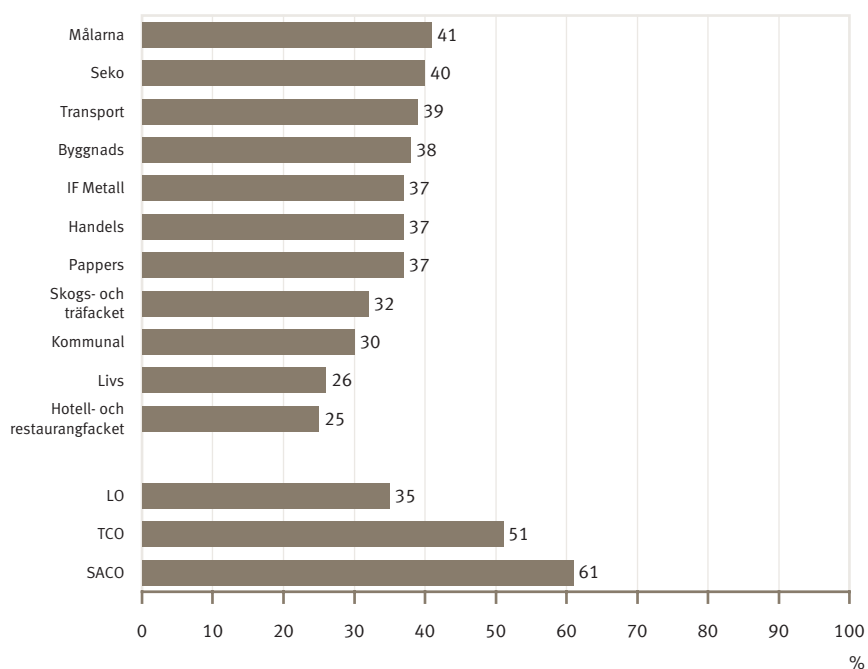
LO-kollektivet, 53 procent för kvinnorna respektive 66 procent för män. Inom SACO är skillnaden mellan kvinnor och män liten, 60 procent av kvinnorna och 64 procent av männen svarar att de har möjlighet att själva bestämma när de vill ta semester.

(Tjänste-)män får springa på stan

En större frihet än att på eget bevåg kunna ta fem minuters paus är möjligheten att med kort varsel ta ledigt en timme utan löneavdrag för att utträta ett ärende. Här är skillnaderna beroende på facklig tillhörighet och kön större. 28 procent av LO-kvinnorna kan gå ifrån en timme för att utträta ett ärende medan 65 procent av TCO-männen och 68 procent av SACO-männen kan göra samma sak. Mellan kvinnor och män inom TCO skiljer det hela 21 procentenheter i hur många som har tillgång till denna frihet (se diagram 2.5).

Diagram 2.6 Möjlighet att uträtta ett ärende på betald arbetstid

Procent

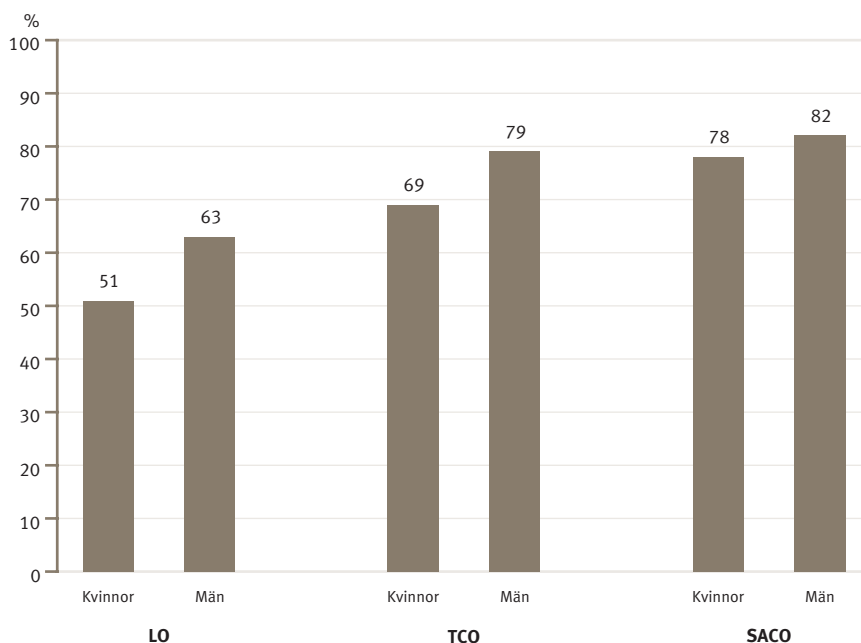


Ganska liten skillnad mellan LO-förbunden

Skillnaden är relativt liten mellan medlemmar i olika LO-förbund vad gäller att kunna uträtta ett ärende på betald arbetstid. Inom de flesta förbund har cirka 40 procent av medlemmarna den friheten, men av medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket och Livs så är det bara var fjärde, eller cirka 25 procent, som kan uträtta ärende på arbetstid. Något större är andelen inom Kommunal samt Skogs- och träfacket, cirka 30 procent (se diagram 2.6).

Diagram 2.7 Börja arbetet något senare en dag och jobba igen

Procent



Stora friheter

Bestämna sin arbetstid

En stor frihet i arbetet är att själv kunna bestämma över sin arbetstid. Att kunna börja senare någon dag för att sedan arbeta in den förlorade tiden har stor betydelse för friheten, kanske inte främst på arbetsplatsen, utan mer i vardagen – att kanske slippa att ha marginaler för eventuella förseningar i kollektivtrafiken, att kunna ta det med någorlunda ro om det tar trekvart att få på overaller på små envisa barn en morgon.

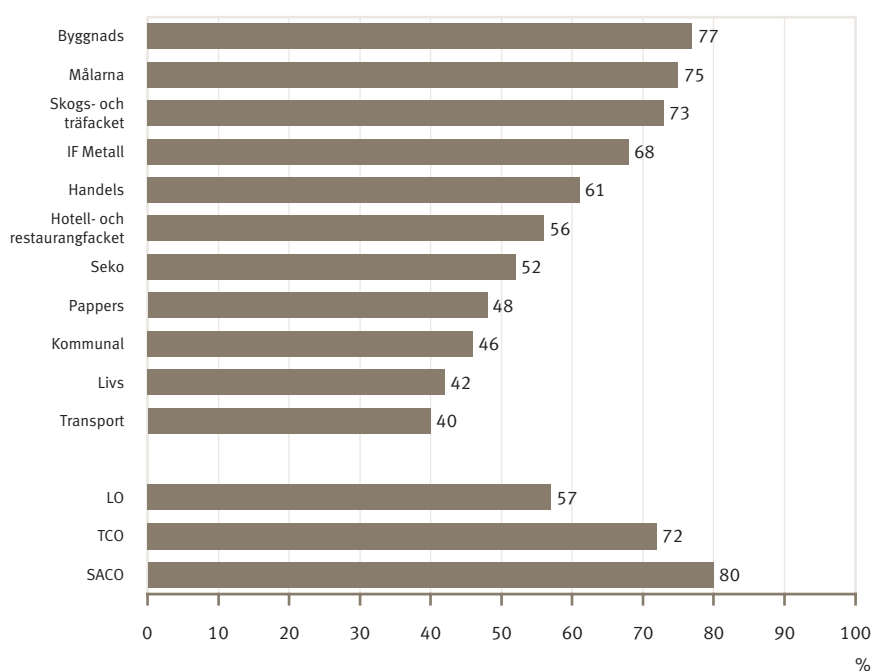
Endast hälften av LO-kvinnorna kan komma senare

Ungefär åtta av tio SACO-medlemmar och män inom TCO har denna möjlighet. För kvinnliga TCO-medlemmar och för LO-medlemmar är det inte fullt lika vanligt. 51 procent av LO-kvinnorna, 63 procent av LO-männen och 69 procent av TCO-kvinnorna svarar att de har möjlighet att börja lite senare någon dag (se diagram 2.7).

Det är fler år 2006 som har möjlighet att börja något senare någon dag jämfört med 1988. Även denna uppgång tycks dock ha stannat av och det har skett en liten nedgång till 2006 års undersökning jämfört med år 2002.

Diagram 2.8 Kan börja arbeta senare en dag och jobba igen

Procent



Stor skillnad mellan LO-förbunden

Friheten att börja senare gäller främst medlemmarna inom Byggnads, Målarna, Skogs- och träfacket samt IF Metall. Inom dessa förbund har mellan 68 och 77 procent den friheten. Det är ungefär lika stora andelar som för TCO- och SACO-medlemmar.

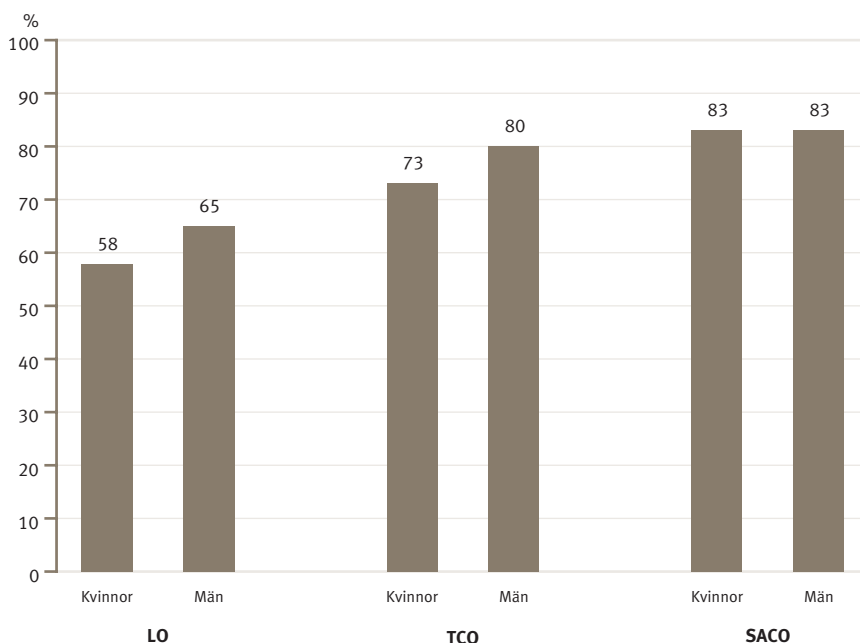
Betydligt lägre andel medlemmar som kan börja senare är det inom Transport, Livs och Kommunal, mellan 40 och 46 procent (se diagram 2.8).

Informell flexitid

För samtliga LO-förbund är det dock betydligt större andelar av medlemmarna som uppger sig kunna börja senare än som uppger sig ha flexitid, vilket framgår senare i rapporten. De som har flexitid har säkerligen detta reglerat i lokala arbetstidsavtal medan möjligheten att komma senare även kan vara en slags informell flexitid, eller frihet, på arbetsgivarens villkor. Mer om flexitid nedan i kapitel 3.

Diagram 2.9 Välja i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras

Procent



Välja och bestämma arbetsuppgifter

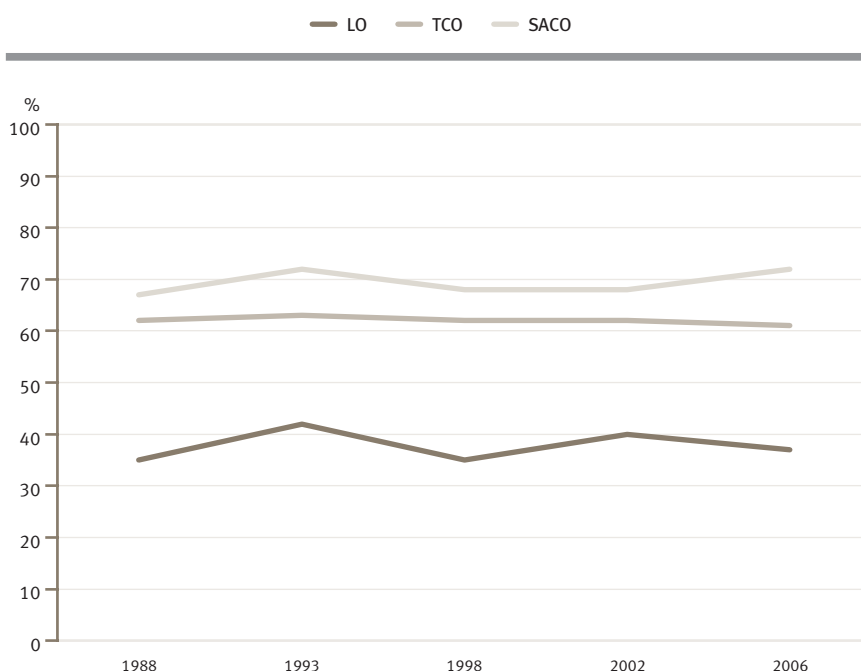
En stor frihet i arbetet är att själv kunna påverka och planera sina arbetsuppgifter – att välja i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras eller att välja vad man ska jobba med närmaste timmen. Skillnaden är dock stor mellan LO-medlemmar och tjänstemän när det gäller dessa friheter.

Välja ordning kan 58 procent LO-kvinnor och 83 procent SACO-medlemmar

LO-medlemmar har minst frihet att välja i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras. 58 procent av LO-kvinnorna och 65 procent av LO-männen har den friheten medan 83 procent av såväl SACO-kvinnor som SACO-män kan välja ordning på arbetsuppgifterna. Inom TCO är det 73 procent av kvinnorna och 83 procent av männen som har frihet att välja ordning (se diagram 2.9).

Diagram 2.10 Välja arbete nästa timme

År 1988–2006. Procent



Bestämmer över närmaste timmen

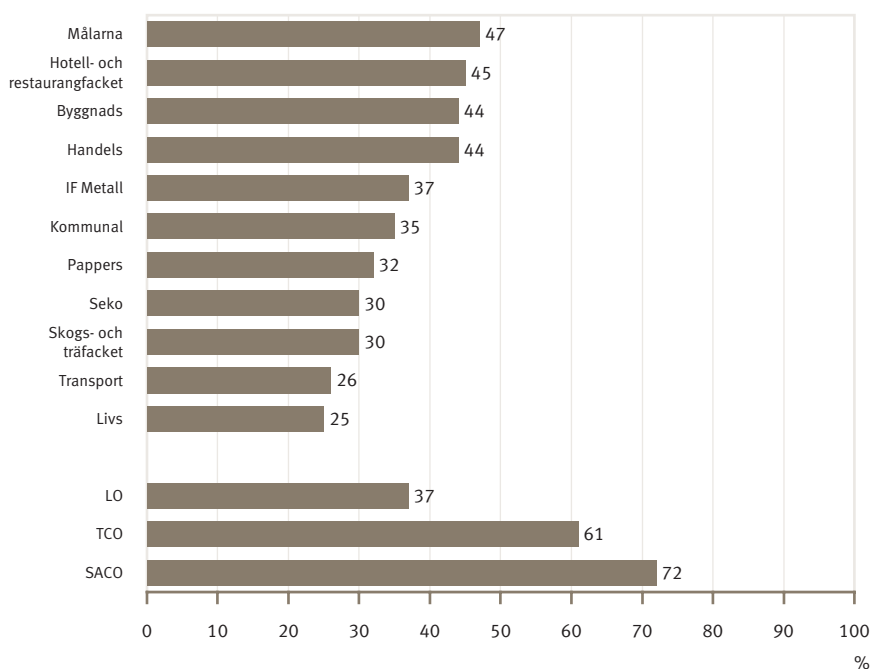
Att kunna skjuta på saker och att själv prioritera under en stressig arbetsdag är en stor frihet som kan skapa meningsfullhet i arbetet. Här är det tydliga skillnader mellan LO och TCO respektive SACO. Skillnaderna mellan könen är dock små jämfört med många andra friheter.

Bland LO-medlemmarna är det bara 37 procent som har friheten att välja arbetsuppgift närmaste timmen. Bland TCO- och SACO-medlemmar är andelarna betydligt större, 61 procent respektive 72 procent (se diagram 2.10).

Att själv välja arbete för nästa timme är en frihet som nästan inte alls har förändrats över tid. Det har ända sedan undersökningen gjordes för första gången, år 1988, varit knappt 40 procent av LO-medlemmarna som uppger att de har frihet att välja arbete nästa timme. Detta samtidigt som många andra friheter har ökat sedan år 1988. Samma sak gäller TCO- och SACO-medlemmar.

Diagram 2.11 Välja arbete nästa timme

Procent



Ganska stor skillnad mellan LO-förbunden

Skillnaden är återigen ganska stor mellan LO-förbunden. Störst andel medlemmar som har friheten att själva bestämma vad de ska göra nästa timme har Målarna, Hotell- och restaurangfacket, Byggnads och Handels. Inom dessa är det runt 45 procent av medlemmarna som har den friheten. Det är dock betydligt lägre än vad som gäller för TCO- och SACO-medlemmar.

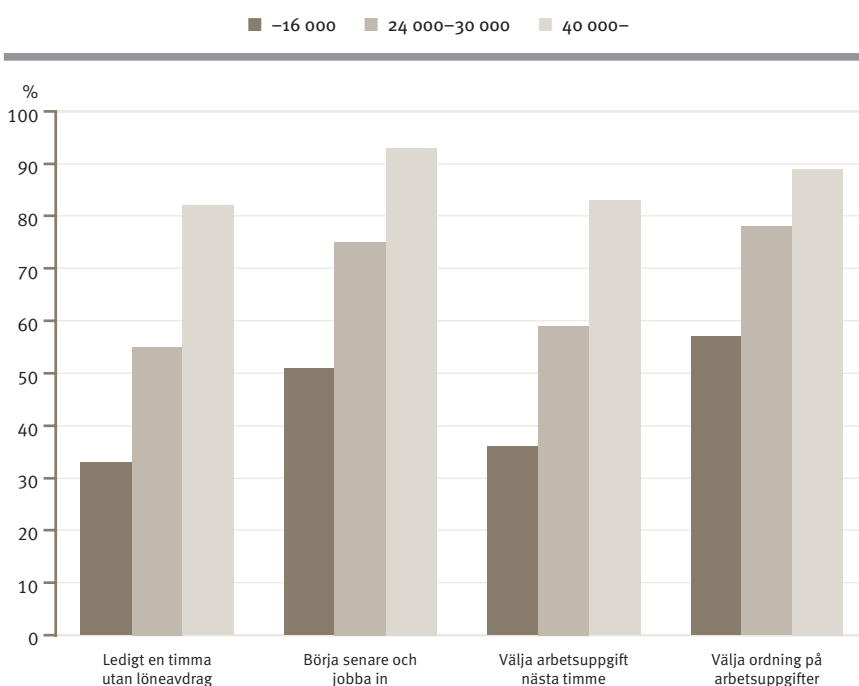
Lägst andel med friheten att bestämma nästa timmes arbetsuppgifter har medlemmarna inom Transport och Livs. Endast var fjärde, 25 procent, av dessa har den friheten.

Frihet efter lön

På samma sätt som friheterna i arbetet skiljer sig mellan LO-medlemmar och TCO- och SACO-medlemmar skiljer sig friheterna även mellan anställda med olika hög lön. Här är dock skillnaderna ännu tydligare då andelen med olika friheter stiger i takt med lönenivån och ju större frihet det gäller desto större är skillnaden mellan låg- och högavlönade.

Diagram 2.12 Stora friheter efter egen månadslön

Samtliga anställda. Procent



Stora friheter mest för höglönade

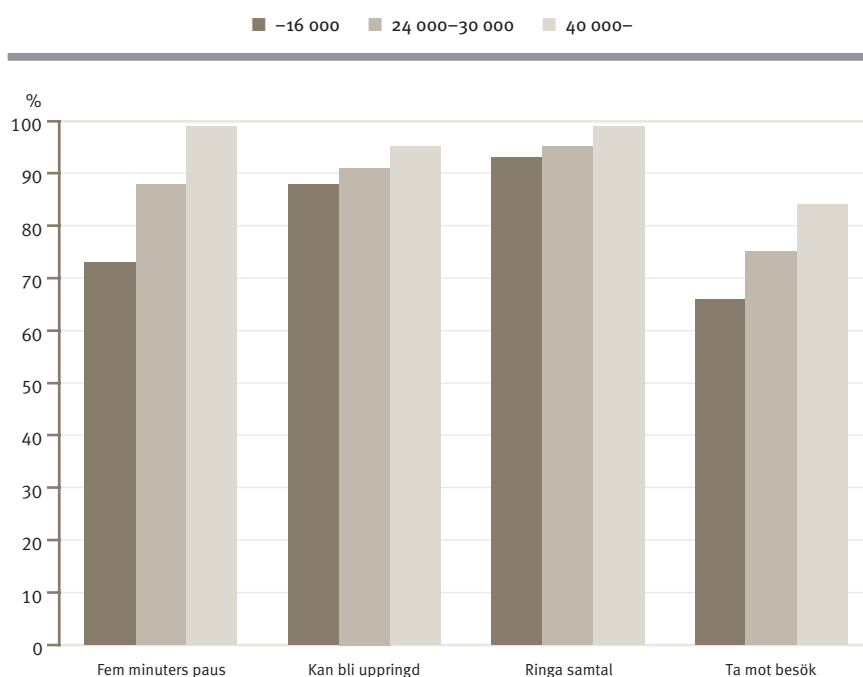
Stora friheter, som att bestämma över sitt eget arbete och sin arbetstid, är betydligt vanligare bland dem med hög lön än bland dem med låg lön. Till exempel kan 83 procent av dem med minst 40 000 kronor i månadslön själva bestämma vad de ska göra närmaste timmen medan endast 36 procent av dem med högst 16 000 kronor i lön har den friheten. Skillnaden är lika stor mellan låg- och höglönade när det gäller friheten att ta ledigt en timme utan löneavdrag medan skillnaden är något mindre gällande friheten att välja i vilken ordning arbetet ska utföras eller att kunna börja senare (se diagram 2.12).

Små friheter även för låglönade

När det gäller att ha små friheter i arbetet är skillnaderna mellan låg- och höglönade inte lika stora som för de stora friheterna. Det gäller framförallt friheten att ringa eller ta emot telefonsamtal. Det kan drygt 90 procent av såväl låg- som höglönade. Men när det gäller att ta fem minuters

Diagram 2.13 Små friheter efter egen månadslön

Samtliga anställda. Procent



paus utan att be om lov så blir genast skillnaderna större. I stort sett alla, 99 procent, av dem med minst 40 000 kronor i lön kan ta fem minuters paus medan 73 procent av dem med högst 16 000 kronor i lön kan ta fem minuter. Var fjärde lågavlönad kan alltså inte ta en kort paus utan att be om lov eller skaffa ersättare (se diagram 2.13).

Observera att i diagram 2.12 och 2.13 redovisas endast tre lönegrupper, -16 000 kronor, 24 000-30 000 kronor och 40 000- kronor, detta för att inte göra diagrammen för detaljerade. Resultaten är dock entydiga för alla lönegrupper, det vill säga att ju högre lönen är desto högre andel är det som har respektive frihet. Resultaten för samtliga lönegrupper redovisas i tabellbilagan.

3. Förmåner

Små men säkert uppskattade förmåner som fritt kaffe, tillgång till motionslokal och subventionerad lunch är idag i stort sett lika vanliga för arbetare som för tjänstemän. Vad gäller flextid och personalutbildning är det dock alltså stor skillnad mellan arbetare och tjänstemän.

Den andra frågan om friheter och förmåner gäller de förmåner som inte har direkt med själva arbetsuppgifterna att göra. Det kan gälla såväl stort som smått, från fritt kaffe till leasingbil och vinstandelar. Återigen är det dock bara ett urval av alla de olika typer av förmåner som förekommer som anges i frågan. Frågan ställs som en följdfråga till frågan i föregående kapitel och lyder:

➤ *Man kan ju även ha andra förmåner än sådant som hänger samman med arbetssituationen. Därför undrar jag om du i ditt arbete har...*

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

Resultat

De exempel på förmåner i arbetet som här studerats tycks tillfalla LO-, TCO- och SACO-medlemmar i ungefär lika hög grad. Det gäller de relativt små och kanske inte så kostsamma förmånerna som subventionerad lunch, gratis kaffe och tillgång till motionslokaler, men även de mer ekonomiskt betydelsefulla förmånerna som tillgång till bil och vinstandelar. Två förmåner kommer dock LO-medlemmar betydligt mindre till del än TCO- och SACO-medlemmar och det är förmånen av flextid och personalutbildning (se tabell 3.1).

Tabell 3.1 Förmåner i arbetet

Procent

	Lunch					Bil					Vinstandelar				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	49	39	31	32	27	4	4	6	5	7	9	9	13	15	11
TCO	67	47	39	41	37	6	7	5	8	7	11	9	14	14	14
SACO	64	65	35	37	35	6	8	7	8	8	6	6	9	13	13

	Flexitid					Kaffe					Personalutbildning				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	18	23	29	38	33	29	40	50	66	68	39	39	47	46	42
TCO	42	54	57	62	63	42	55	60	69	75	57	61	67	67	64
SACO	59	59	67	77	78	26	49	55	72	82	61	71	75	76	73

	Motionslokaler					Läkarvård				
	1988	1993	1998	2002	2006	1988	1993	1998	2002	2006
LO	33	49	57	62	65	41	37	35	37	29
TCO	45	56	68	75	77	51	43	42	40	34
SACO	48	59	68	77	80	56	50	41	44	37



Kaffe och motion håller de anställda igång

Arbetsgivarna har tydligen upptäckt att kaffe och motion är två enkla och billiga förmåner som håller igång de anställda. Gratis kaffe och tillgång till motionslokaler är därmed de två förmåner som har ökat mest under de 18 år som Röster om facket och jobbet genomförts. Cirka 70 procent av de anställda har numera dessa förmåner mot cirka 30 procent år 1988. Visserligen i något lägre grad bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar men skillnaden är relativt liten (se diagram 3.1).

Lunch och läkarvård minskar

Subventionerad lunch och fri läkarvård blir allt mer sällsynta förmåner. Cirka 30 procent av de anställda har dessa förmåner och även här gäller det LO-medlemmar i lite lägre grad än TCO- och SACO-medlemmar, även om skillnaden återigen är ganska liten. Subventionering av lunch minskade framförallt i början av 90-talet då reglerna för beskattning ändrades medan den fria läkarvården minskat sakta men säkert (se diagram 3.2 och 3.3).

Diagram 3.1 Gratis kaffe

Procent

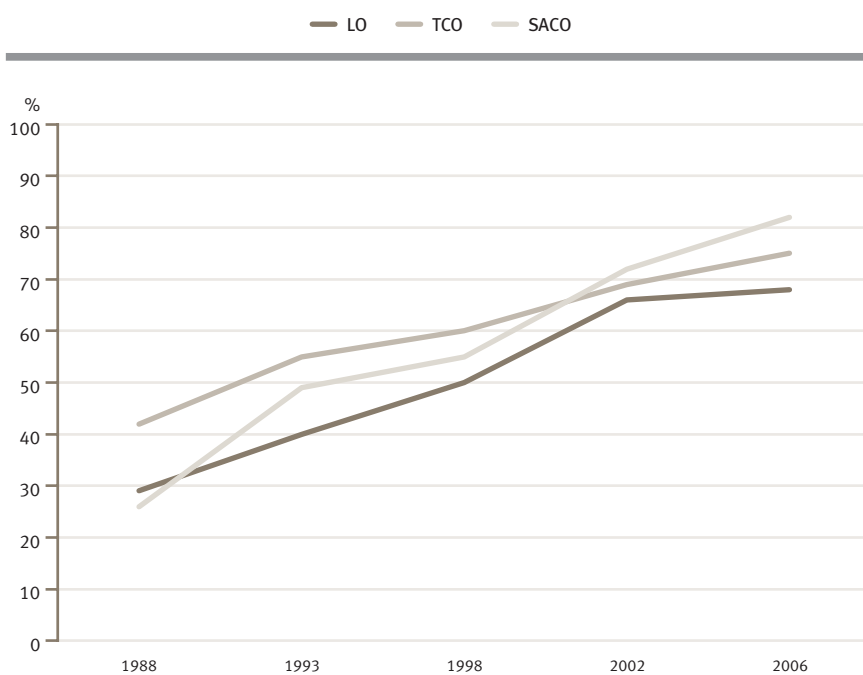


Diagram 3.2 Subventionerad lunch

Procent

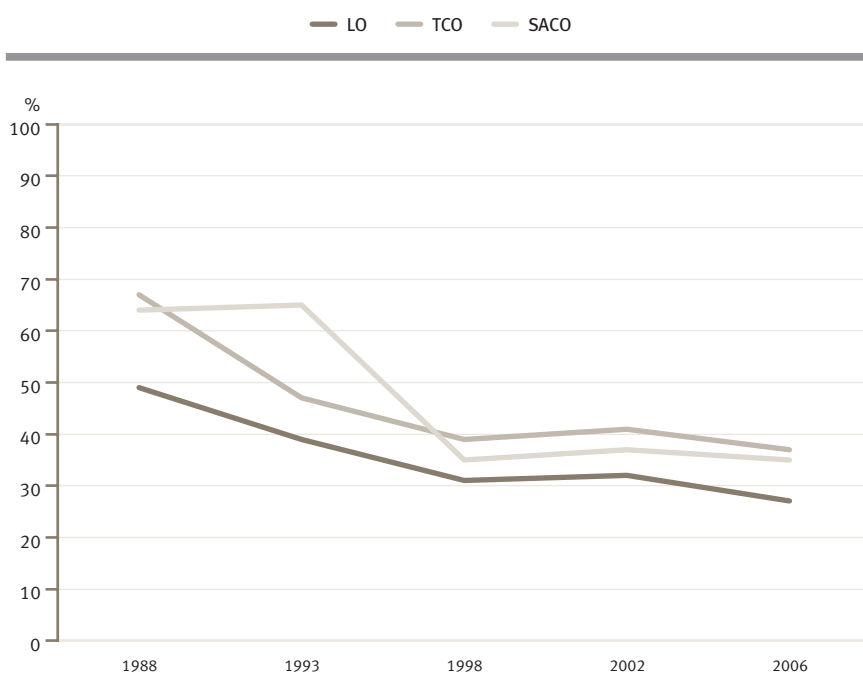
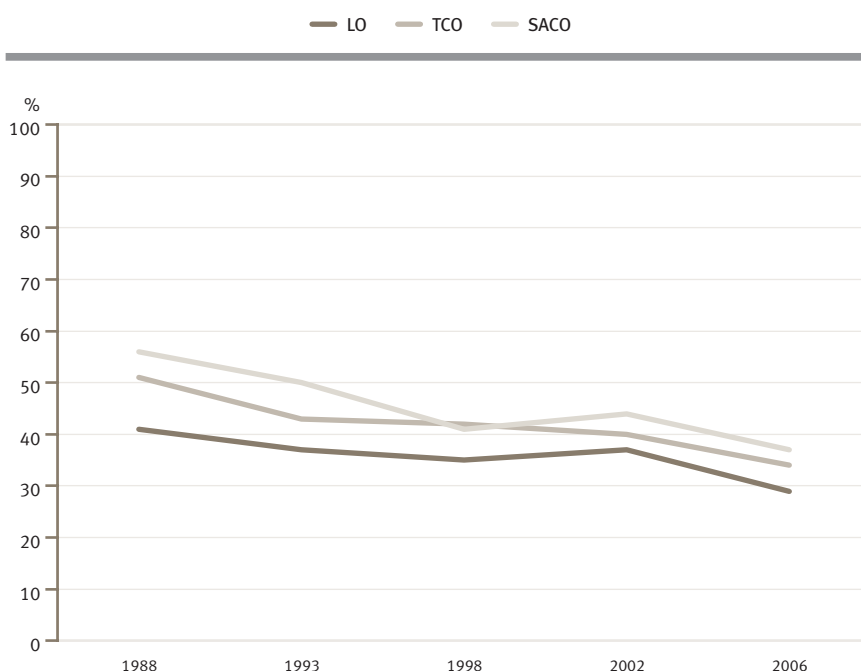


Diagram 3.3 Fri läkarvård

Procent



Bil och vinstandelar endast för ett fåtal

De två förmåner som troligen har stort ekonomiskt värde för den anställde är förmånen av bil och delaktighet i företagets vinst, så kallade vinstandelar. Dessa två förmåner kommer dock bara en liten del av de anställda till godo. Cirka 7 procent har förmån av bil och cirka 12 procent av vinstandelar. Kanske något överraskande är det ingen större skillnad mellan LO-, TCO- eller SACO-medlemmar (se diagram 3.4).

Det är alltså inte bara chefer och direktörer som får del i generösa vinstdelningsprogram och som åker i flotta firmabilar. Även vanliga industri- och byggnadsarbetare liksom en och annan transport-, handels- och restauranganställd har liknande förmåner, även om deras firmabil troligen inte är lika flott som direktörens.

Även när det gäller förmånen av vinstandelar kan det antas att dessa vinstandelar summerar till helt andra krontal när det gäller direktör än när det gäller arbetare. Lika fullt är det ungefär lika stor andel LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar som har någon form av vinstandelar. Skillnaden mellan medlemmar i olika LO-förbund är dock stor då det främst är medlemmarna inom industriförbunden samt Byggnads som har förmån av vinstandelar medan endast 1 procent av Kommunals medlemmar har det (se diagram 3.5).

Diagram 3.4 Bil
Procent

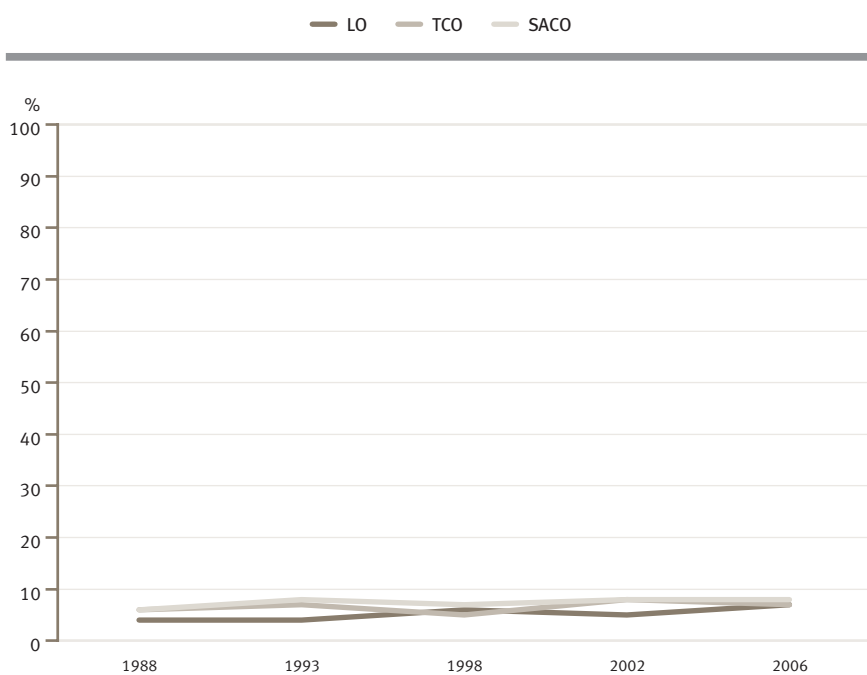


Diagram 3.5 Vinstandelar
Procent

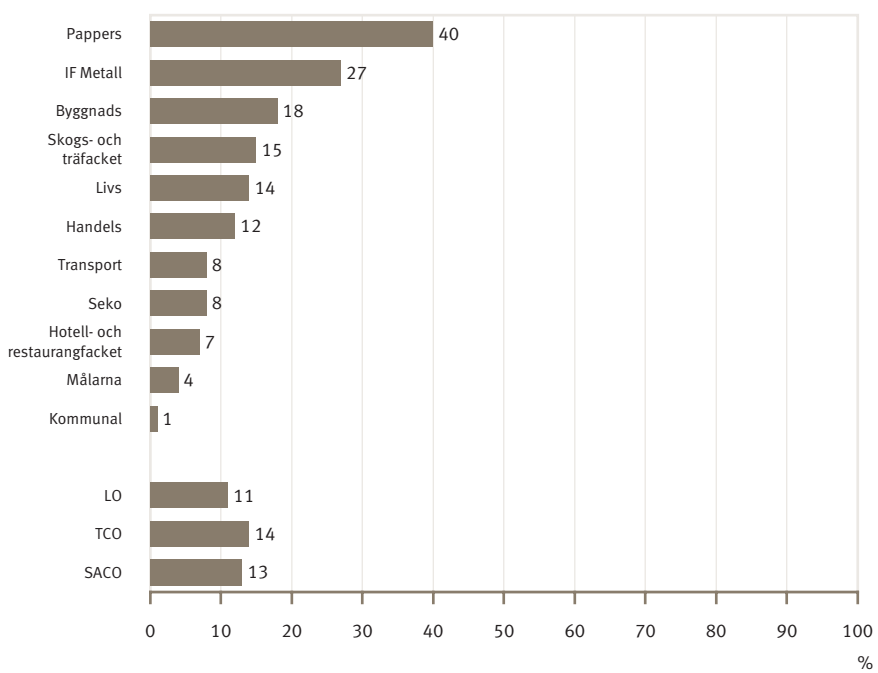
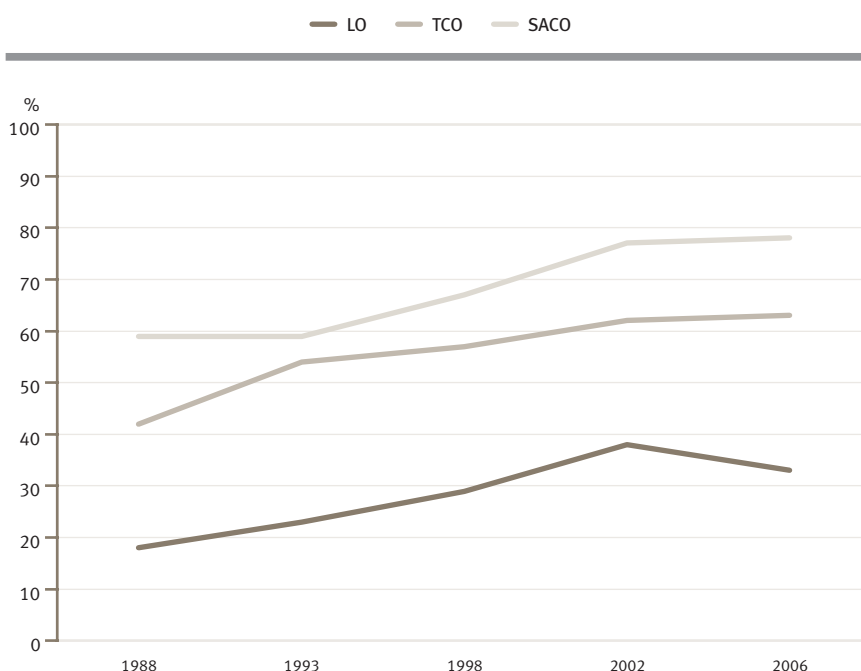


Diagram 3.6 Flexitid

Procent



Flexitid och personalutbildning skiljer LO-, TCO- och SACO-medlemmar

Flexitid och personalutbildning är de förmåner som skiljer sig mest mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar. Såväl flexitid som personalutbildning är betydligt sällsyntare bland LO-medlemmarna.

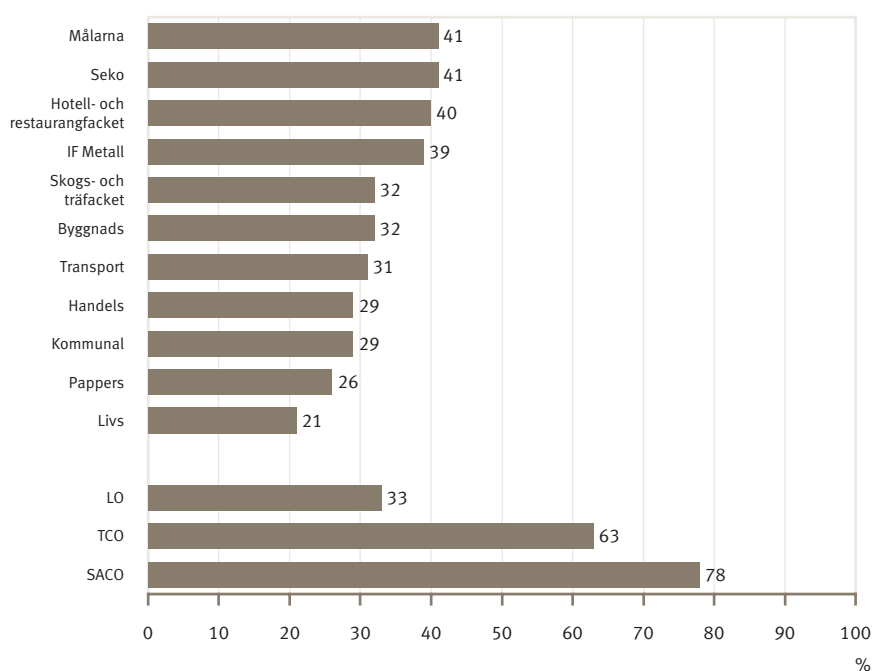
Flexitid

Endast en tredjedel, 33 procent, av LO-medlemmarna har flexitid jämfört med 63 procent av TCO-medlemmarna och 78 procent av SACO-medlemmarna. Andelen LO-medlemmar som har flexitid har visserligen ökat från 18 procent år 1988 till som mest 38 procent år 2002. Därefter har andelen minskat till dagens 33 procent. För tjänstemännen har däremot andelen med flexitid ökat stadigt de senaste 18 åren (se diagram 3.6).

De praktiska förutsättningarna för de anställda att ha flexitid varierar givetvis mellan olika yrken och arbetsplatser och troligen är det fler arbetaryrken än tjänstemannayrken där det förutsätts att den anställde är närvarande vissa exakt angivna tider. Kassörskan måste sitta vid sin kassa när affären öppnar och maskinoperatören måste vara vid spakarna när maskinen rullar igång. Liknande förutsättningar gäller även många tjänstemän men det finns också en mängd tjänstemän för vilka det är viktigare att vara klar med ett arbete en viss tidpunkt än att själva arbetet bedrivs vissa timmar på dygnet. Om exempelvis ekonomen gör sitt bokslut på kontorstid eller på söndagsnatten spelar knappast någon roll bara det blir klart i tid. Detta exempel visar även att flexitid inte alltid är en förmån utan för

Diagram 3.7 Flexitid

Procent



många även en orsak till att jobba betydligt mer än 40 timmar per vecka och ofta utan ett öre i overtidsersättning då flexitid i stället för betald overtid blir allt vanligare.

41 procent med flexitid som mest inom LO-förbunden

Förmånen att ha flexitid förekommer inom alla LO-förbund, dock är inget förbund i närheten av de nivåer som gäller TCO- och SACO-medlemmar. Som högst är det cirka 40 procent av medlemmarna inom några LO-förbund som har flexitid. Det är inom Målarna, Seko, Hotell- och restaurangfacket samt IF Metall. Lägst andel medlemmar med flexitid har Livs och Pappers, 21 respektive 26 procent (se diagram 3.7).

Flexitid = Ta ledigt en timme

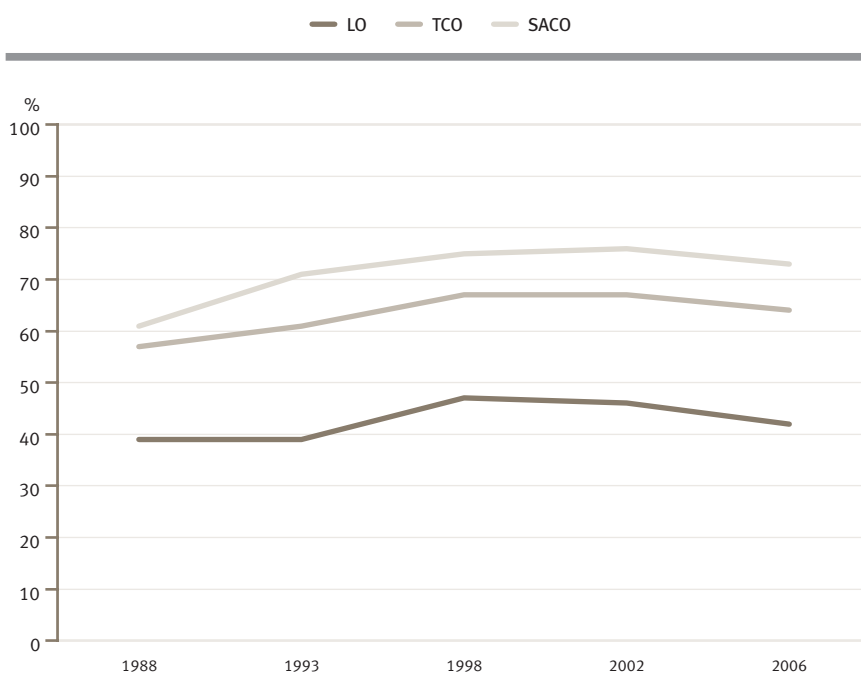
Noterbart är att andelen medlemmar som har flexitid är nästan identiskt lika stor som andelen som enligt ovan uppgett att de kan ta ledigt en timme utan löneavdrag (se diagram 2.6). Det kan alltså misstänkas att flertalet som svarat att de kan ta ledigt en timme med detta avser att de kan ta flexiledigt en timme. Det tycks gälla alla LO-förbund med undantag av Handels, Pappers och Hotell- och restaurangfacket.

Flexitid INTE = Komma sent och jobba igen

De som i kapitel 2 uppgett sig kunna komma senare till arbetet och sedan jobba igen (se diagram 2.8) är däremot betydligt fler än de som har flex-

Diagram 3.8 Möjlighet till personalutbildning

Procent



tid. Och som tidigare noterats tycks det alltså finnas många LO-medlemmar som får lita till arbetsgivarens välvilja och goda morgonhumör när det gäller att börja senare, istället för att ha mer flexibla arbetstider inskrivna i ett arbetstidsavtal eller liknande på samma sätt som flertalet TCO- och SACO-medlemmar.

Personalutbildning

Bland LO-medlemmar har 42 procent möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år. Det är nästan lika stor andel som för 18 år sedan. Bland tjänstemännen är möjligheten till personalutbildning större då 64 procent respektive 73 procent av TCO- och SACO-medlemmar har förmånen. Dessutom har andelen ökat sedan 1988 men på 2000-talet tycks möjligheten till personalutbildning även avta bland TCO- och SACO-medlemmar (se diagram 3.8).

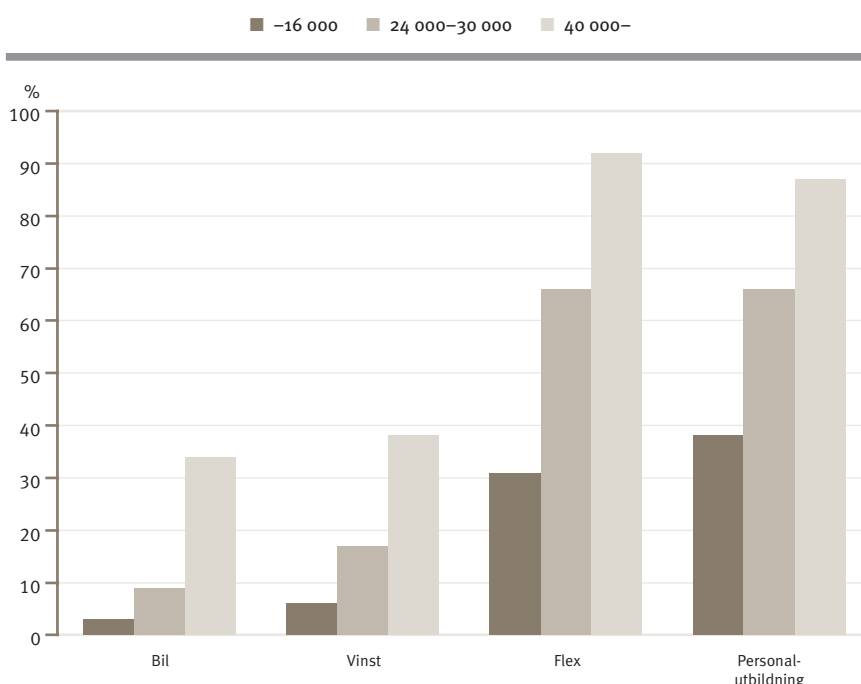
Mer om personalutbildning bland arbetare och tjänstemän kommer i en särskild LO-rapport som planeras att publiceras hösten 2007.

Förmåner efter lön

På samma sätt som friheterna i arbetet ökar i takt med den egna lönen, enligt föregående kapitel, så ökar även förmånerna i takt med lörens storlek. Det gäller såväl stora som små förmåner men återigen är det de stora förmånerna som påverkas mest av lörens storlek medan små förmåner även kommer många låglönetagare till del.

Diagram 3.9 Stora förmåner efter egen månadslön

Samtliga anställda. Procent



Stora förmåner – stora skillnader beroende på lön

Mest beroende av lörens storlek tycks förmånerna flextid och personalutbildning vara. Vad gäller flextid så har endast 31 procent av de med högst 16 000 kronor i lön den förmånen medan hela 92 procent av de med över 40 000 kronor i lön har flextid. För möjligheten till personalutbildning är skillnaden nästan lika stor (se diagram 3.9).

Även förmånen av fri bil och vinstandelar skiljer sig rejält beroende på lönen. Exempelvis har bara 3 procent av de med högst 16 000 kronor i lön fri bil medan 34 procent av de med över 40 000 kronor i lön har det. Skillnaden är nästan lika stor när det gäller vinstandelar.

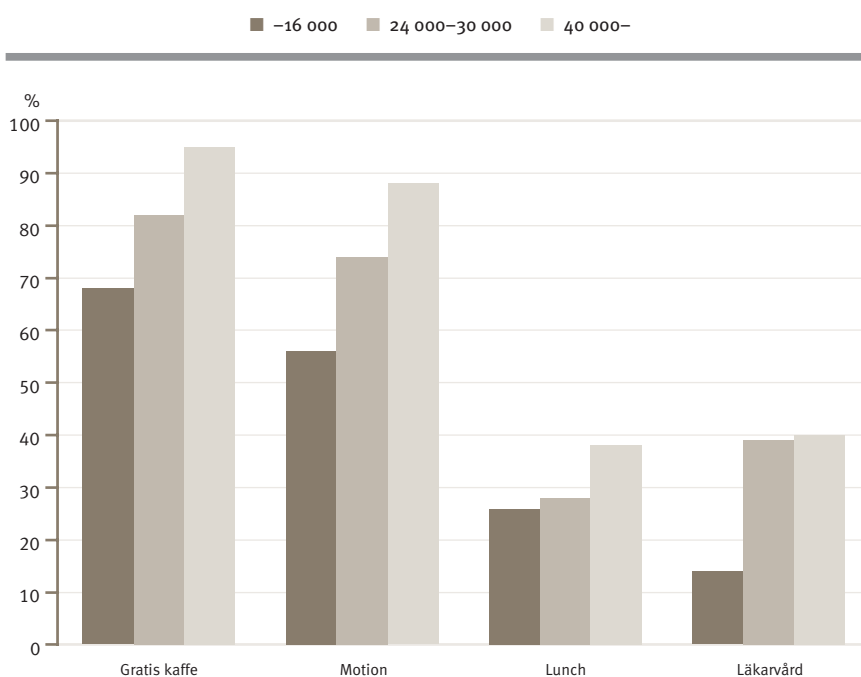
Tidigare i detta avsnitt har dock framgått att skillnaden vad gäller fri bil och vinstandelar är liten mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar, vilket kan tyckas vara motsägelsefullt med tanke på det starka sambandet med lörens storlek. Enligt ovan framgår dock att det främst är LO-medlemmar inom industriförbunden och Byggnads som har dessa förmåner, vilket också är de LO-förbund vars medlemmar har de högsta lönerna.

Små förmåner – mindre men ändå klara skillnader beroende på lön

Även små förmåner tycks beroende av lörens storlek, om än inte lika tydligt som för de stora förmånerna. Men nästan alla med mer än 40 000 kronor i lön har gratis kaffe och tillgång till motionslokal medan 68 respektive 56 procent av de med mindre än 16 000 kronor i lön har kaffe och motionslokal som förmån. Även förmånen av läkarvård är klart mindre vanlig bland

Diagram 3.10 Små förmåner efter egen månadslön

Samtliga anställda. Procent



de med de lägsta lönerna medan skillnaden är relativt liten när det gäller subventionerad lunch (se diagram 3.10).

Kvinnor och män

Stor skillnad i både stort och smått

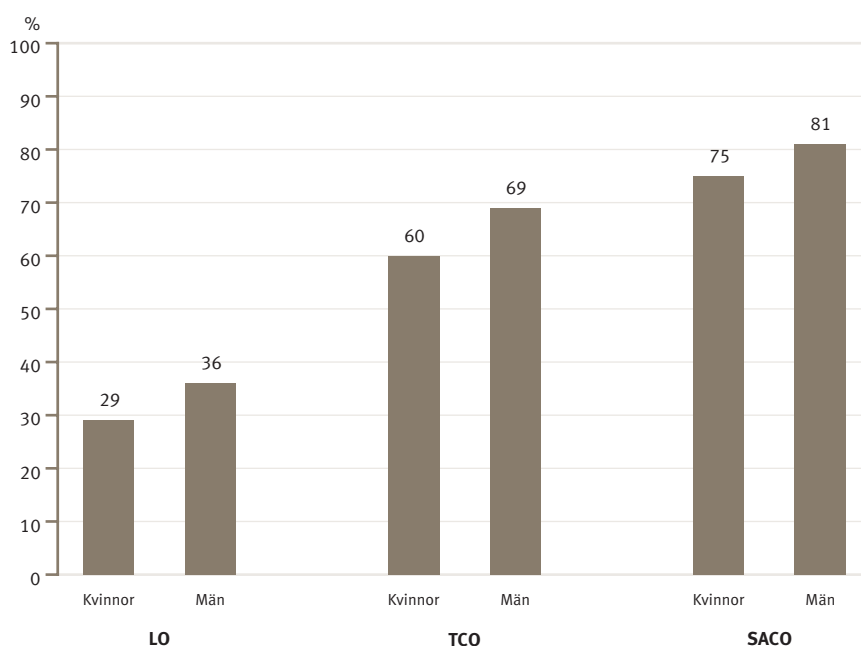
Kvinnor har betydligt mindre förmåner i arbetet än män. Det gäller såväl små som stora och dyra förmåner. Skillnaden mellan könen tycks dessutom bara bli större ju större förmånen är.

Flexitid avslöjar tydlig klass- och könstrappa

Såväl klass som kön tycks ha ett starkt samband med vilka förmåner man har i arbetet. Tydligast syns detta samband när det gäller förmånen flexitid där en brant klass- och könstrappa framträder. Minst andel med flexitid, och därmed stående längst ner på trappan, har LO-kvinnorna med endast 29 procent. På trappsteget närmast över LO-kvinnorna står LO-männen med 36 procent och däröver TCO-kvinnorna med 60 procent och så vidare upp till SACO-männen som står högst upp med 81 procent (se diagram 3.11).

Diagram 3.11 Flexitid

Procent



Tabell 3.2 Förmåner i arbete efter klass och kön

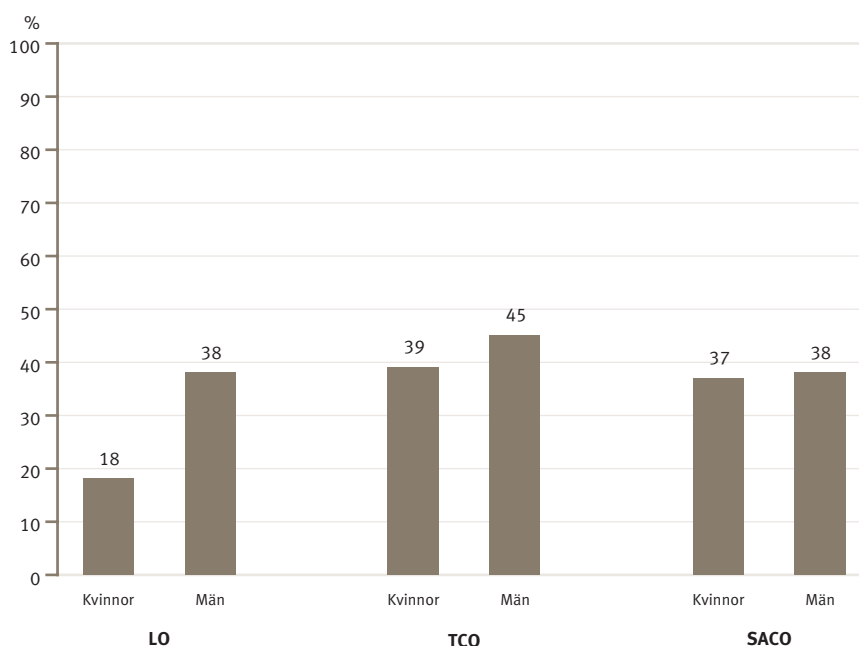
Procent

	LO Kvinnor	Män	TCO Kvinnor	Män	SACO Kvinnor	Män	Samtliga Kvinnor	Män
Kaffe	58	76	71	83	79	86	71	80
Motionslokaler	67	63	77	76	82	78	70	67
Lunch	28	26	38	35	34	37	33	29
Läkarvård	18	38	39	45	37	38	24	38
Bil	2	11	4	14	5	10	4	14
Vinstandelar	5	17	9	24	10	17	8	19
Flexitid	29	36	60	69	75	81	48	55
Personalutbildning	38	45	61	70	70	76	53	57

Även när det gäller personalutbildning så är denna klass- och könstrappan mycket tydlig. För övriga förmåner är trappan inte lika tydlig. Det gäller dock främst klassaspekten medan skillnaderna mellan könen oftast är lika tydlig, med LO-kvinnorna som den grupp som har minst dela av respektive förmån (se tabell 3.2).

Diagram 3.12 Fri läkarvård

Procent

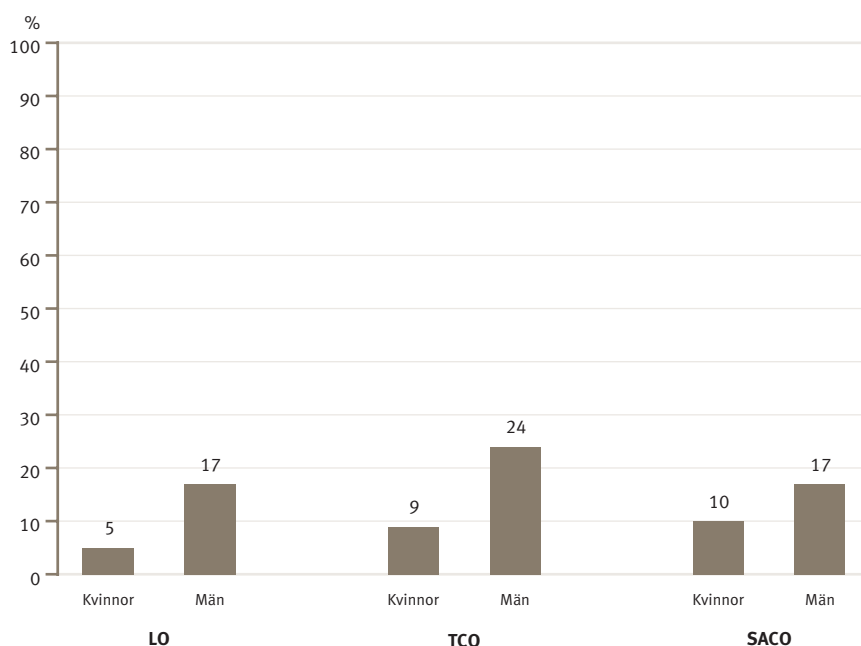


LO-kvinnor har mest ohälsa men minst fri läkarvård

Förmånen av fri läkarvård är den förmån där LO-kvinnor avviker mest från såväl LO-män som TCO- och SACO-medlemmar. Endast 18 procent av LO-kvinnorna har fri läkarvård medan runt 40 procent inom övriga grupper har den förmånen (se diagram 3.12). Att LO-kvinnor har fri läkarvård i så pass mycket lägre grad än övriga grupper är anmärkningsvärt med tanke på att just LO-kvinnor är den grupp som är mest utsatt för ohälsa på grund av arbetet (Nelander S, "Ohälsans trappa 2004". LO-rapport 2004).

Diagram 3.13 Vinstandelar

Procent

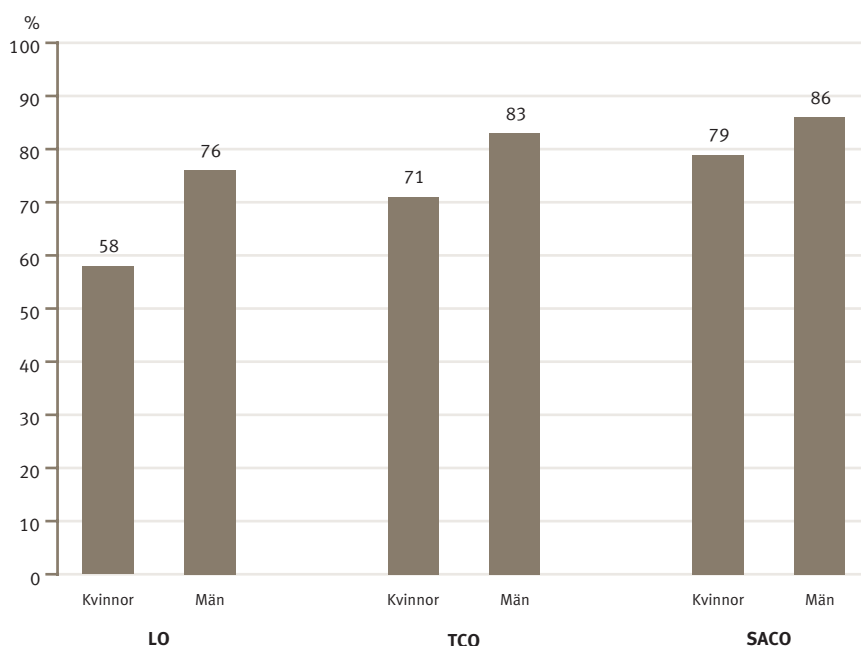


Bil och vinstandelar delar kvinnor och män över klassgränserna

De mest könsrelaterade förmånerna tycks vara fri bil och vinstandelar. Detta då skillnaden är stor mellan kvinnor och män men liten mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar. Vad gäller vinstandelar så har knappt 20 procent av männen inom både LO, TCO och SACO det men bara runt åtta procent av kvinnorna (se diagram 3.13). Samma ojämlikhet gäller förmånen av fri bil. Rund 14 procent av männen har fri bil men bara cirka fyra procent av kvinnorna. Tidigare har dock framgått att fri bil och vinstandelar främst tillkommer de som arbetar inom tillverknings- och byggnadsindustrin. Det vill säga två kraftigt mansdominerade sektorer vilket förklarar stor del av den sneda könsfördelningen vad gäller dessa förmåner.

Diagram 3.14 Gratis kaffe

Procent

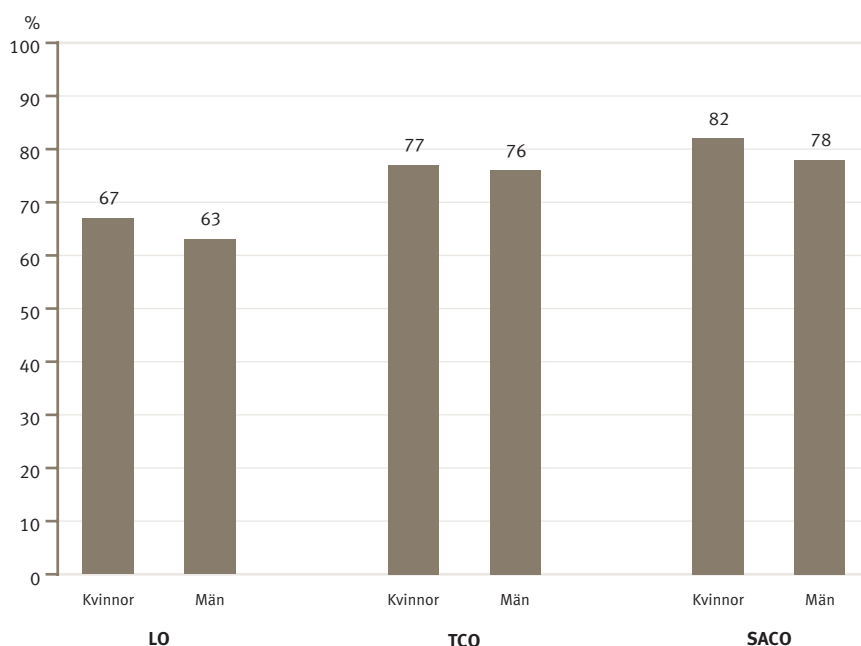


Till och med kaffet skiljer könen åt

Men det är inte bara när det gäller stora och dyra förmåner som dessa kommer män till del i högre grad än kvinnor. Skillnaden är lika tydlig när det gäller den till synes lilla förmånen av gratis kaffe. Kaffet skiljer framförallt kvinnor och män inom LO då endast 58 procent av LO-kvinnorna har gratis kaffe på jobbet medan 76 procent av LO-männen har det. Men även bland TCO- och SACO-medlemmar är skillnaden stor mellan kvinnor och män (se diagram 3.14).

Diagram 3.15 Motionslokal

Procent



Kvinnorna gläds åt motion och lunch

Några små förmåner kan dock kvinnor glädjas åt i högre grad än män. Det är förmånerna av subventionerad lunch och tillgång till motionslokal som kvinnor har mer av. Det gäller såväl bland LO-medlemmar som bland TCO- och SACO-medlemmar (se diagram 3.15).

Tabellbilaga

Nulägestabeller

Olika mått på frihet i arbetet

Tabell 1. Medlemmar efter olika fackförbund	40
Tabell 2. Anställda efter inkomst	41
Tabell 3a. LO-medlemmar efter kön och ålder	42
Tabell 3b. TCO-medlemmar efter kön och ålder	43
Tabell 3c. SACO-medlemmar efter kön och ålder	44

Index på frihet att kontrollera arbetssituationen

Tabell 4. Medlemmar efter olika fackförbund	45
---------------------------------------------	----

Olika förmåner i arbetet

Tabell 5. Medlemmar efter olika fackförbund	46
Tabell 6. Anställda efter inkomst	47
Tabell 7a. LO-medlemmar efter kön och ålder	48
Tabell 7b. TCO-medlemmar efter kön och ålder	49
Tabell 7c. SACO-medlemmar efter kön och ålder	50

Förändringstabeller

Olika mått på frihet i arbetet

Tabell 8. LO, TCO och SACO efter kön	51
Tabell 9a. Medlemmar efter olika LO-förbund	52
Tabell 9b. Medlemmar efter olika TCO- och SACO-förbund	53

Index på frihet att kontrollera arbetssituationen

Tabell 10. Medlemmar efter olika LO-förbund	54
---------------------------------------------	----

Olika förmåner i arbetet

Tabell 11. LO, TCO och SACO efter kön	55
Tabell 12a. Medlemmar efter olika LO-förbund	56
Tabell 12b. Medlemmar efter olika TCO- och SACO-förbund	57
Tabell 13. LO-medlemmar efter kön och ålder	58

Tabell 1. Olika mått på frihet i arbetet
Andel i olika förbund som har dessa friheter

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO statlig	SACO kommunal	SACO totalt	Samtliga
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	37	26	37	32	38	41	37	25	39	40	30	35	67	50	55	51	65	76	45	61	45
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	68	42	48	73	77	75	61	56	40	52	46	57	88	89	84	72	85	96	64	80	66
Har flexitid	39	21	26	32	32	41	29	40	31	41	29	33	79	85	72	63	82	94	62	78	51
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester)	51	50	34	43	78	86	59	64	71	59	52	57	76	67	64	57	68	77	44	62	58
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	37	25	32	30	44	47	44	45	26	30	35	37	75	69	65	61	79	80	56	72	51
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	60	49	60	64	85	73	65	68	51	50	58	62	86	83	79	75	85	90	77	83	70
Kan gå från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	86	70	83	92	97	91	69	62	79	84	72	79	98	94	87	84	92	98	88	92	83
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	93	90	97	93	98	95	92	86	89	88	92	92	95	97	93	90	97	98	81	92	91
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privata samtal	96	92	98	96	98	99	97	92	92	96	96	96	99	99	99	95	99	99	91	96	96
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	65	46	47	78	67	77	75	72	47	59	64	65	83	84	87	77	83	92	76	82	72

Tabell 2. Olika mått på frihet i arbetet
 Andel anställda i olika lönelägen som har dessa friheter

	Månadslön före skatt						Samtliga
	-16 000	16 001-20 000	20 001-24 000	24 001-30 000	30 001-40 000	40 001-	
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	33	36	47	55	69	86	46
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	51	58	70	75	93	93	67
Har flexitid	31	38	49	66	91	92	51
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester)	52	56	60	62	68	82	59
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	36	41	55	59	72	83	51
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	57	62	73	78	83	89	69
Kan gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	73	78	85	88	95	99	83
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	88	91	91	91	99	95	91
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privata samtal	93	95	97	95	100	99	96
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	66	70	72	75	88	84	73

Tabell 3a. Olika mått på frihet i arbetet
 Andel LO-medlemmar som har dessa friheter

	LO					Alla	
	Kvinnor		Män				
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	29	29	26	45	38	41	41
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	52	52	47	64	67	55	63
Har flexitid	27	32	28	35	37	36	36
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsamhället)	61	45	49	68	63	63	64
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	41	35	34	36	38	42	39
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	59	61	54	61	65	70	65
Kan gå från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	63	70	76	85	87	86	86
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	91	92	91	94	93	92	93
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privatsamtal	96	94	95	98	97	96	97
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	59	65	62	69	63	69	66

Tabell 3b. Olika mått på frihet i arbetet
Andel TCO-medlemmar som har dessa friheter

	TCO					Män			Alla
	Kvinnor		50-64 år			18-29 år*		30-49 år	
	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla	
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	42	38	51	44	74	64	63	65	
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	71	67	71	69	73	75	86	79	
Har flexitid	49	57	67	60	61	70	71	69	
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester)	51	51	54	53	73	69	60	66	
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	55	59	62	59	55	71	63	66	
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	58	72	79	73	75	82	80	80	
Kan gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	69	76	86	79	94	91	97	94	
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	89	86	91	88	91	95	93	93	
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privat samtal	97	93	94	94	99	97	97	97	
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	78	73	78	75	78	83	79	81	

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 3c. Olika mått på frihet i arbetet
Andel SACO-medlemmar som har dessa friheter

	SACO					Alla	
	Kvinnor		Män				
	18–29 år*	30–49 år	50–64 år	18–29 år*	30–49 år	50–64 år	Alla
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	56	57	48	48	72	69	68
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	75	84	68	60	91	78	82
Har flexitid	67	82	65	60	87	80	81
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsamhället)	79	59	55	47	73	58	64
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	63	74	64	76	74	73	74
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	81	87	77	60	87	86	83
Kan gå från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	89	95	83	68	98	97	94
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	93	92	84	96	98	91	95
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privatsamtal	96	97	92	100	99	95	98
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	73	82	82	93	81	87	84

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 4. Index på frihet att kontrollera arbetsituationen
 Andel anställda i olika fackförbund med olika grader av frihet

Antal friheter	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang-facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO statlig	SACO kommunal	SACO totalt	Samtliga
0	9	22	10	6	1	7	15	17	17	11	13	11	0	2	5	7	3	1	5	3	9
1	32	33	32	28	15	18	25	22	33	40	34	30	13	16	16	18	13	7	19	14	23
2	25	25	30	41	41	32	27	30	27	24	28	29	14	17	21	22	10	15	26	16	24
3	34	20	28	25	43	43	33	31	23	25	25	30	73	65	58	53	74	77	50	67	44
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 5. Olika förmåner i arbetet
 Andel anställda i olika fackförbund med olika grader av frihet

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang-facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO ställig	SACO kommunal	SACO totalt	Samtliga
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger	33	52	63	22	2	9	23	62	22	18	28	27	42	15	21	37	49	9	34	35	32
Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden	14	4	2	6	14	11	5	8	9	3	3	7	17	1	4	7	15	2	2	8	7
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	27	14	40	15	18	4	12	7	8	8	1	11	38	0	2	14	29	1	0	13	12
Gratis kaffe	77	79	77	70	77	64	90	89	68	80	46	68	94	87	66	75	96	92	57	82	73
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	44	39	63	32	39	31	42	34	30	48	41	42	69	62	68	64	73	80	67	73	55
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	67	76	89	56	48	45	54	42	41	79	73	65	79	78	80	77	74	83	86	80	72
Subventionerad läkarvård	42	48	55	41	34	38	22	11	26	70	13	29	46	90	22	34	39	67	16	37	32

Tabell 6. Olika förmåner i arbetet

Andel anställda i olika lönelägen med olika grader av frihet

	Månadslön före skatt						Samtliga
	-16 000	16 001-20 000	20 001-24 000	24 001-30 000	30 001-40 000	40 001-	
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger	26	29	34	28	33	38	30
Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden	3	6	9	9	17	34	9
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	6	7	14	17	26	38	13
Gratis kaffe	68	68	75	82	88	95	75
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	38	45	58	66	81	87	55
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	56	66	69	74	83	88	68
Subventionerad läkarvård	14	25	35	39	45	49	31

Tabell 7a. Olika förmåner i arbetet
 Andel LO-medlemmar med olika grader av frihet

	LO				Alla	Män			Alla
	Kvinnor		18-29 år			30-49 år		50-64 år	
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	50-64 år	26
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger	32	26	31	26	31	31	26	22	26
Leasingbil eller rätt att använda företags bil på fritiden	3	3	2	2	2	14	11	7	11
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	7	5	4	5	5	16	18	15	17
Gratis kaffe	74	58	52	58	58	79	77	71	76
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	32	39	40	39	38	45	46	44	45
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	58	70	68	70	67	60	66	60	63
Subventionerad läkarvård	18	16	21	16	18	32	42	38	38

Tabell 7b. Olika förmåner i arbetet
 Andel TCO-medlemmar med olika grader av frihet

	TCO		Män				Alla
	Kvinnor 18–29 år*	30–49 år	50–64 år	18–29 år*	30–49 år	50–64 år	
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger	41	40	34	38	35	33	35
Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden	1	5	3	10	17	11	14
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	6	10	8	31	21	24	24
Gratis kaffe	74	72	70	90	85	79	83
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	53	61	64	73	66	74	70
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	62	79	78	82	72	80	76
Subventionerad läkarvård	34	24	33	38	46	46	45

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 7c. Olika förmåner i arbetet
 Andel SACO-medlemmar med olika grader av frihet

	SACO					Alla	Män			Alla
	Kvinnor		18-29 år*				18-29 år*	30-49 år	50-64 år	
	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla		
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger	32	37	29	34	58	34	35	37		
Leasingbil eller rätt att använda företags bil på fritiden	0	8	3	5	4	11	12	10		
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	18	13	2	10	18	19	12	17		
Gratis kaffe	93	80	72	79	98	87	79	86		
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	60	72	69	70	76	78	71	76		
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	76	84	79	82	50	79	86	78		
Subventionerad läkarvård	30	37	38	37	23	41	38	38		

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 8. Olika mått på frihet i arbetet

Andel som har dessa friheter. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO		Män		Alla		TCO		Män		Alla		SACO		Män		Alla																														
	Kvinnor	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06																														
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	24	28	26	32	28	40	36	41	44	41	33	32	34	38	35	40	37	47	46	44	67	65	64	69	65	52	50	53	55	51	48	44	51	55	56	64	63	61	71	68	57	54	57	63	61		
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	44	48	51	55	51	56	56	61	67	63	50	52	56	61	57	59	68	69	70	69	73	77	82	81	79	65	72	73	74	72	66	71	72	74	75	74	75	80	90	82	70	73	76	82	80		
Har flexitid	17	22	26	38	29	19	24	32	38	36	18	23	29	38	33	36	47	52	58	60	51	62	66	69	69	42	54	57	62	63	53	50	56	71	67	63	67	63	67	76	83	81	59	59	67	77	78
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester)	42	45	51	55	49	45	51	61	66	64	44	48	56	61	57	47	49	49	57	53	51	53	57	69	66	49	51	52	62	57	51	55	52	61	79	54	59	67	69	64	53	57	60	65	62		
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	35	44	36	42	36	34	40	35	38	39	35	42	35	40	37	57	63	59	60	59	68	63	67	66	66	62	63	62	62	61	67	74	67	63	67	71	69	73	74	67	72	68	68	72			
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	56	62	57	60	58	60	66	65	66	65	58	64	61	63	62	71	77	76	76	73	78	80	80	79	80	74	78	78	77	75	75	85	81	76	81	80	83	78	87	83	78	84	80	82	83		
Kan gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättning	69	68	70	71	71	87	91	91	88	86	79	79	81	80	79	73	79	78	80	79	90	95	89	92	94	80	87	82	84	84	86	89	88	87	89	93	91	94	97	94	90	91	92	92			
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	89	88	89	90	91	78	83	89	93	83	85	89	92	92	89	90	89	91	88	91	93	95	96	93	90	91	91	91	91	93	90	86	86	82	86	93	85	90	94	95	95	85	88	88	90	92	
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privat samtal	91	92	93	93	95	87	90	94	96	97	89	91	94	95	96	90	93	94	92	94	95	97	96	97	97	92	95	95	94	95	87	91	87	93	96	93	93	98	98	91	92	92	96	96			
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	75	73	69	67	63	67	60	64	69	66	71	67	66	68	65	80	80	74	78	75	78	82	80	83	81	79	81	76	80	77	76	76	75	75	73	75	74	77	83	84	75	75	76	79	82		

Tabell 9b. Olika mått på frihet i arbetet

Andel i olika förbund som har dessa friheter. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO statlig	SACO kommunal	SACO totalt
	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06	88 93 98 02 06
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme	33 32 34 38 35	70 69 67 75 67	57 48 59 53 50	45 51 47 50 55	52 50 53 55 51	73 67 70 73 65	66 69 69 74 76	41 39 42 49 45	57 54 57 63 61
Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle	50 52 56 61 57	93 90 92 94 88	84 80 84 86 89	65 83 83 85	84 65 72 73	74 72 91 90	93 96 85 78	86 93 94 96	51 57 57 64 64
Har flexitid	18 23 29 38 33	66 79 82 85 79	69 72 82 79 85	41 66 57 76	72 43 54 57	62 63 75 74	84 86 82 71	82 84 90 94	39 39 47 62 59
Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester)	44 48 56 61 57	53 61 63 85 76	57 61 70 76 67	60 61 59 60 64	49 51 52 62 57	64 62 68 80 68	64 74 76 77	37 46 48 48 44	53 57 60 65 62
Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme	35 42 35 40 37	77 67 75 74 75	72 62 69 63 69	61 67 62 65 65	62 63 62 61	80 78 82 81	79 71 79 72	74 80 55 65	58 56 67 72 68
Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter	58 64 61 63	62 85 84 85	87 86 78 72	82 81 82 81	83 79 75 78	78 77 75 91	88 91 94 85	83 90 82 89	90 65 77 71 68
Kan gå från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare	79 79 81 80	79 96 93 94	97 98 91 91	95 94 84 91	86 91 87 80	87 82 84 84	94 96 97 99	92 94 98 96	95 98 85 83 85
Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal	83 85 89 92	92 96 98 100	99 95 94 92	96 99 97 91	93 98 97 93	90 91 91 93	90 98 97 99	99 97 88 94	97 95 98 75 79
Kan själv hastigt ringa ett viktigt privata samtal	89 91 94 95	96 98 100	100 99 99 97	98 97 96 99	98 94 95 97	99 92 95 95	94 95 99 99	99 100 99 92	97 97 98 99 85 86
Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid	71 67 66 68 65	84 81 85 84 83	86 88 84 84	83 87 84 91	87 79 81 76	80 77 77 82	82 81 83 82	85 90 88 92	69 66 66 73 76

Tabell 10. Index på frihet att kontrollera arbetssituationen

Andel anställda i olika fackförbund med olika grader av frihet. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

Antal friheter	IF Metall*										Seko	Kommunal	LO totalt																																							
	Industrifacket	Metal	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Hotell- och restaurangfacket	Handels																																										
	88	93	98	02	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																							
0	..	22	9	10	7	16	4	5	9	16	22	11	10	9	6	..	0	1	7	11	25	9	12	15	14	13	17	11	12	11	10	11	19	18	15	16	13	13	19	10	11	11	
1	..	29	31	34	35	33	29	30	32	37	33	45	32	31	28	..	6	17	18	24	18	20	20	25	38	29	22	32	29	33	40	27	26	33	29	34	30	25	31	28	30		
2	..	28	30	26	36	27	39	34	25	27	25	24	30	29	41	..	39	33	32	27	17	26	30	27	24	27	30	29	22	27	23	24	26	30	27	28	29	25	31	30	29		
3	..	21	30	30	22	24	28	31	34	20	20	20	28	31	25	..	55	49	43	38	40	45	38	33	24	31	31	28	37	29	34	25	28	30	22	28	25	28	31	28	31	30	
Summa	..	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 11. Olika förmåner i arbetet

Andel som har dessa förmåner. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO		Män		Alla		TCO		Män		Alla		SACO		Män		Alla																												
	Kvinnor	88 93	98 02	06 88	93 98	02 06	88 93	98 02	06 88	93 98	02 06	88 93	98 02	06 88	93 98	02 06	88 93	98 02	06 88																										
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal lunchkuponger, riksakuponger	53	42	31	34	28	45	35	31	30	26	49	39	31	32	27	47	41	39	38	67	48	35	43	35	67	47	39	41	37	63	49	36	37	34	64	41	33	38	37	64	45	35	37	35	
Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden	1	2	4	2	2	7	5	7	9	11	4	4	6	5	7	3	2	3	4	10	12	9	14	14	6	7	5	8	7	3	4	4	5	8	11	11	12	10	6	8	7	8	8		
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	5	4	7	8	5	12	13	20	22	17	9	9	13	15	11	8	7	13	11	9	15	11	16	20	24	11	9	14	14	14	5	2	5	9	10	7	9	13	17	17	6	6	9	13	13
Gratis kaffe	28	37	41	58	58	30	43	59	73	76	29	40	50	66	68	36	49	56	64	71	49	62	67	78	83	42	55	60	69	75	21	41	49	64	79	28	56	62	80	86	26	49	55	72	82
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	35	39	41	41	38	43	40	52	50	45	39	39	47	46	42	48	55	60	61	61	68	80	78	70	57	61	67	67	64	53	63	68	68	70	67	78	81	83	76	61	71	75	76	73	
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	29	47	59	65	67	37	50	55	60	63	33	49	57	62	65	41	56	63	70	77	50	56	68	75	76	45	56	65	72	77	40	54	67	76	82	53	62	69	79	78	48	59	68	77	80
Subventionerad läkarvård	31	35	25	27	18	49	40	45	47	38	41	37	35	37	29	48	42	38	36	29	55	44	48	45	45	51	43	42	40	34	43	48	36	37	65	53	46	49	38	56	50	41	44	37	

Tabell 12b. Olika förmåner i arbetet

Andel i olika fackförbund som har dessa förmåner. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO statlig	SACO kommunal	SACO totalt
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal lunchkuponger, rikskuponger	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06	49 39 31 32 27 74 58 50 44 42 47 32 13 18 15 72 33 26 27 21 67 47 39 41 37 88 60 52 52 49 49 26 23 17	9 9 13 15 11 15 16 27 27 38 1 4 5 0 2 2 0 1 2 11 9 14 14 14 19 16 27 37 29 3 5 1 3 1 0 2 0 0 6 6 9 13 13	29 40 50 66 68 68 77 84 89 94 15 50 72 89 87 16 33 40 52 66 42 55 60 69 75 69 87 92 94 96 18 53 73 89 92 3 24 23 46 57 26 49 55 72 82	39 39 47 46 42 62 68 80 80 69 63 66 74 70 62 46 52 72 64 68 57 61 67 67 64 68 76 82 83 73 67 74 78 82 80 52 66 69 67 61 71 75 76 73	33 49 57 62 65 38 64 70 71 79 66 72 78 83 78 49 54 67 81 80 45 56 65 72 77 54 53 68 76 74 54 71 70 86 83 39 55 67 74 86 48 59 68 77 80	41 37 35 37 29 49 39 52 46 46 95 82 88 76 90 15 32 29 29 22 51 43 42 40 34 49 49 51 50 39 90 74 75 73 67 34 39 19 22 16 56 50 41 44 37		
Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden	4 4 6 5 7 18 15 10 19 17 0 1 2 3 1 4 2 4 4 4 6 7 5 8 7 19 21 16 21 15 2 3 2 3 2 1 2 4 2 2 6 8 7 8 8								
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	9 9 13 15 11 15 16 27 27 38 1 4 5 0 2 2 0 1 2 11 9 14 14 14 19 16 27 37 29 3 5 1 3 1 0 2 0 0 6 6 9 13 13								
Gratis kaffe	29 40 50 66 68 68 77 84 89 94 15 50 72 89 87 16 33 40 52 66 42 55 60 69 75 69 87 92 94 96 18 53 73 89 92 3 24 23 46 57 26 49 55 72 82								
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	39 39 47 46 42 62 68 80 80 69 63 66 74 70 62 46 52 72 64 68 57 61 67 67 64 68 76 82 83 73 67 74 78 82 80 52 66 69 67 61 71 75 76 73								
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	33 49 57 62 65 38 64 70 71 79 66 72 78 83 78 49 54 67 81 80 45 56 65 72 77 54 53 68 76 74 54 71 70 86 83 39 55 67 74 86 48 59 68 77 80								
Subventionerad läkarvård	41 37 35 37 29 49 39 52 46 46 95 82 88 76 90 15 32 29 29 22 51 43 42 40 34 49 49 51 50 39 90 74 75 73 67 34 39 19 22 16 56 50 41 44 37								

Tabell 13. Olika förmåner i arbetet

Andel i olika fackförbund som har dessa förmåner. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

LO	Kvinnor 18–29 år			Kvinnor 30–49 år			Kvinnor 50–64 år			Alla kvinnor			Män 18–29 år			Män 30–49 år			Män 50–64 år			Alla män																			
	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																
Subventionerad lunch, t ex personalmatsal lunchkuponger, rickskuponger	51	58	33	36	32	54	35	33	35	26	51	41	27	30	31	53	42	31	34	28	45	40	34	30	31	49	36	28	32	26	38	27	35	26	22	45	35	31	30	26	
Leasingbil eller rätt att använda företags bil på fritiden	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	0	2	5	2	2	1	2	4	2	2	2	2	9	6	15	9	14	5	6	10	11	7	1	5	6	7	7	5	7	9	11
Delaktighet i vinst genom vinstandelar	5	4	10	11	7	4	4	6	8	5	6	5	5	4	4	5	4	7	8	5	12	12	27	29	16	11	14	21	22	18	13	11	10	18	15	12	13	20	22	17	
Gratis kaffe	39	52	55	72	74	23	32	39	56	58	29	34	37	54	52	28	37	41	58	58	35	47	70	81	79	30	45	56	73	77	24	35	55	66	71	30	43	59	73	76	
Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år	32	33	32	43	32	36	43	42	39	39	38	36	45	43	40	35	39	41	41	38	47	33	53	57	45	43	54	50	46	38	40	50	45	44	43	40	52	50	45		
Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris	32	45	52	61	58	28	48	64	66	70	26	48	56	65	68	29	47	59	65	67	38	60	56	60	60	41	52	54	62	66	29	38	54	57	60	37	50	55	60	63	
Subventionerad läkarvård	33	32	17	27	18	30	38	29	27	16	29	32	23	28	21	31	35	25	27	18	45	39	46	45	32	52	39	44	48	42	49	41	47	48	38	49	40	45	47	38	

Beställ

Röster om facket och jobbet!

Du kan beställa fler exemplar av rapporterna 1–4. Rapporterna 5–7 kan du förbeställa och få dem hemskickade så fort de kommer ut. Rapporterna kostar 50 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditionsavgift tillkommer. Använd den här talongen eller beställ via www.lo.se.

Antal	
<input type="text"/>	1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter ISBN 91-566-2306-2
<input type="text"/>	2 Synen på lönesättning och löneskillnader ISBN 91-566-2307-0
<input type="text"/>	3 Facklig aktivitet och fackligt arbete ISBN 91-566-2308-9
<input type="text"/>	4 Friheter och förmåner i arbetet ISBN 91-566-2309-7
Förbeställning av kommande rapporter:	
<input type="text"/>	5 Ungdomarna och facket ISBN 91-566-2310-0
<input type="text"/>	6 Facket i storstäderna ISBN 91-566-2311-9
<input type="text"/>	7 Sammanfattning och slutsatser ISBN 91-566-2312-7
Företag/organisation:	
Beställarens namn:	
Gatuadress:	
Postnummer:	Postadress:
Telefonnummer:	
E-post:	



Frankeras ej.
Mottagaren
betalar portot.

LO Distribution

Svarspost
Kundnummer 800 242 809
811 20 Sandviken

Friheter och förmåner i arbetet

Fjärde delen av rapportserien Röster om facket och jobbet ägnas åt vilka friheter och förmåner de anställda har i sina arbeten. Det gäller såväl stort som smått – från friheten att ta fem minuters paus utan att be om lov till friheten att själv påverka och bestämma arbetstid och arbetsinnehåll eller förmån av gratis kaffe eller fri bil.

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. För att få reda på detta genomfördes undersökningen Röster om facket och jobbet under år 2006. Urvalet består av drygt 8 000 anställda i hela landet. Detta är femte gången Röster om facket och jobbet genomförs sedan år 1988.