



RAPPORT 5 AV 7 | 2007

Röster om facket och jobbet

Ungdomar och facket



Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning | 3 |
| 1. Inledning | 7 |
| 2. Ungdomars arbetsmarknad | 12 |
| 3. Facklig organisationsgrad för ungdomar | 17 |
| 4. Tre huvudsakliga skäl till att ungdomar inte är med i facket | 25 |
| 5. Unga om det fackliga medlemskapet | 29 |
| 6. Unga om fackligt arbete | 36 |
| 7. Unga om fackliga frågor | 44 |
| 8. Unga om friheter och förmåner | 49 |
| 9. Unga om löner och löneskillnader | 56 |
| 10. Yrkes- och klassidentitet bland unga | 60 |
| Tabellbilaga | 62 |

Materialet ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

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

© Landsorganisationen i Sverige 2007

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: MacGunnar – Information & Media

Tryck: Modintryckoffset, Stockholm 2007

ISBN 91-566-2310-0

LO 07.08 3 000

Sammanfattning

Allt lägre organisationsgrad bland ungdomar

Ungdomar är medlemmar i facket i betydligt lägre grad än äldre. Endast 52 procent av arbetarna i åldern 16–24 år är med i facket. Därefter ökar den fackliga organisationsgraden snabbt med stigande ålder och ligger på 84 procent för 30–64-åringarna. Organisationsgraden bland ungdomar har minskat drastiskt de senaste 15 åren. Den så kallade strukturomvandlingen, som innebär att färre arbetar inom industrin där organisationsgraden är högre och fler arbetar inom service- och tjänstesektorn där organisationsgraden är lägre, och kraftigt minskat antal ungdomar med fast anställning förklarar större delen av minskningen.

Tillfällig anställning vanligt skäl att inte vara medlem

Det finns tre huvudsakliga skäl till att ungdomar inte är med i facket. Att man är tveksam till nyttan av att vara med är det vanligaste skälet som uppges av unga arbetare som varken är med i fack eller a-kassa. På delad andraplats kommer svaren att det är medlemsavgiftens storlek som avhåller eller faktumet att man är tillfälligt anställd. En stor del av nedgången i organisationsgrad bland ungdomar tycks också mycket riktigt hänga samman med att färre ungdomar har fast anställning idag jämfört med tidigare. Bland alla sysselsatta ungdomar i åldern 16–19 år är tre av fyra visstidsanställda. Bland 20–24-åringar är hälften det.

74 procent kan tänka sig att gå med

Bland arbetare i åldrarna 18–29 år som varken är med i fack eller a-kassa är det hela 74 procent som kanske eller absolut kan tänka sig att gå med. 40 procent kan absolut tänka sig att gå med. Det är betydligt fler än i andra åldersgrupper.

Äldre som inte är med i facket anger oftare än yngre att de skulle kunna tänka sig att gå med om facket börjar arbeta på ett annat sätt eller med andra frågor. Ungdomarna svarar oftare att de skulle kunna tänka sig att gå med om risken för arbetslöshet var större eller att de inte vet vad som skulle kunna få dem att bli medlemmar.

Färre förtroendeuppdrag bland unga, trots stort intresse

Det är inte lika vanligt att ungdomar har fackliga förtroendeuppdrag som att äldre har det. LO-kvinnorna som är över 30 år har dubbelt så ofta fackliga förtroendeuppdrag jämfört med dem som är under 30. Bland LO-männen är skillnaden ännu större mellan yngre och äldre.

40 procent av unga kvinnor kan tänka sig ett fackligt förtroendeuppdrag. Bland de yngsta männen är det 30 procent som kan tänka sig det. Allt färre svarar att ett skäl att inte ta ett uppdrag är att man inte tror att man klarar av det.

Fler ungdomar än äldre kan tänka sig att ta fackliga uppdrag. Här finns utrymme för självkritik för de fackliga organisationerna om det är så att unga gärna engagerar sig och åtar sig fackliga uppdrag men inte får möjlighet att kanalisera sitt engagemang.

Ålder och kön avgör mötesdeltagandet

Jämfört med de äldre svarar mer än dubbelt så många av de unga LO-medlemmarna att de inte känner någon facklig representant eller att det saknas lokalt fack. Mötesdeltagandet bestäms i stor utsträckning av kön och av ålder. Män går oftare på möten än kvinnor och äldre går oftare på möten än yngre. Andelen LO-kvinnor under 30 år som varit på fackmöte under det senaste året har i det närmaste halverats jämfört med 1988.

Facket ger unga anställningstrygghet, löneökningar och inflytande

Ungdomar anser oftare än äldre att det fackliga medlemskapet ger bättre anställningstrygghet, större möjlighet till löneökningar och bättre inflytande över arbetsituationen. Färre unga än äldre anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, trygghet vid strejk och lockout och möjlighet att delta i fackliga kurser.

Kvinnor under 30 svarar oftare än äldre att medlemskap i facket ger bättre anställningsvillkor. De yngsta kvinnorna (18–24 år) svarar betydligt oftare än de som är 25 år eller äldre att det fackliga medlemskapet ger ett större inflytande över den egna arbetsituationen.

De yngsta männen (18–24 år) instämmer oftare än äldre LO-män i att det fackliga medlemskapet ger ett bättre försäkringsskydd, större möjligheter till löneökningar och bättre anställningsvillkor.

Yngre överens med äldre om vad facket ska arbeta med

När det gäller de fackliga kärnfrågorna är skillnaderna mellan olika åldersgrupper mycket små. Liksom för andra grupper är det bland ungdomar 90 procent eller fler som anser att områdena anställningstrygghet, arbetsmiljö, löner, skydd mot inkomstförluster och jämställdhet mellan kvinnor och män är frågor som facket ska arbeta med.

Dessutom anser ungdomarna oftare än de äldre att flera andra av de alternativ som ges i intervjun är viktiga fackliga frågor. Det gäller områdena utbildning i arbetet, utvecklande av medlemsförmåner, mat- och boendekostnader, barnomsorg och skatter. Unga kvinnor tycker oftare än andra – även oftare än unga män – att boendekostnader, matpriser, skatter och barnomsorg är viktiga fackliga frågor.

Svaren på vilka som är de fem fackliga kärnfrågorna visar att ungdomar tycker ganska lika oberoende av om de är med i facket, enbart i a-kassan eller varken med i fack eller a-kassa. Mellan äldre arbetare är skillnaderna större beroende på om de är med i facket eller inte.

Lön och kön bestämmer friheter och förmåner

Små friheter, som att kunna gå ifrån fem minuter utan att be om lov, verkar bli vanligare i takt med åldern. Fyra av tio unga LO-kvinnor kan inte gå ifrån fem minuter för en kort paus utan att be om lov eller kalla in ersättare. Sju av tio unga LO-män kan inte bestämma vad de ska arbeta med nästa timme. Men det tycks vara tvärtom med de större friheterna. Ungdomar svarar på flera av alternativen oftare än övriga att de har tillgång till de olika typerna av stora friheter i arbetet som exempelvis att själv bestämma över semesterförläggningen eller att kunna börja lite senare någon dag och sedan arbeta in tiden.

Två förmåner som minskar bland unga LO-medlemmar är subventionerad lunch och läkarvård. År 1988 hade ungefär hälften av de unga LO-medlemmarna subventionerad lunch. Idag är det bara en tredjedel som kan njuta av den förmånen. Även den subventionerade läkarvården har minskat, något mer för unga LO-kvinnor än för de unga LO-männen.

Unga mindre upprörda över löneskillnader

Ungdomar är mindre bekymrade över löneskillnaderna mellan olika yrken och mellan könen än vad äldre är. Bland de yngsta männen anser en fjärdedel att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ungefär lagom. Samtidigt är det minst lika vanligt att unga män betonar jämställdhet som en viktig facklig fråga som att kvinnor gör det.

Arbetare och arbetarklass – inte bara för den gamla stammen

Nio av tio unga arbetare, bland såväl fackliga medlemmar som de som varken är med i fack eller a-kassa, känner sig som arbetare. Bland unga LO-medlemmar ser sig sex av tio som arbetarklass. Det är lika många som bland äldre LO-medlemmar, både när det gäller klass- och yrkestillhörighet.

Slutsats

Den låga organisationsgraden bland ungdomar är naturligtvis ett av de största problemen för facket idag. Samtidigt är det svårt att finna enkla svar på vad facket ska göra för att bättre attrahera unga människor. De ungdomar som inte är med i facket är nämligen betydligt mer positivt inställda till det arbete facket bedriver och till facket som helhet än de äldre som inte är med i facket.

Bland dem som inte är med i facket är det betydligt fler unga än äldre som svarar att de kan tänka sig att gå med. Det är värt att observera att nästan var tionde som varken är med i fack eller a-kassa svarar att det huvudsakliga skälet till att de inte är med i facket är att ingen har frågat dem. Det borde alltså vara betydligt enklare att värva ungdomar än äldre till facket. Många av de äldre har ju tidigare varit medlemmar, men gått ur facket, ofta på grund av missnöje.

Det är svårt att hitta belägg för att ungdomar som grupp har ett svagare fackligt intresse än vad äldre har. Exempelvis är ungdomar som är med i facket i större utsträckning än äldre intresserade av att ta fackliga uppdrag.

Nedgången i ungdomars organisationsgrad kan i huvudsak förklaras av två saker som inte har direkt med det fackliga arbetet att göra. Dels struk-

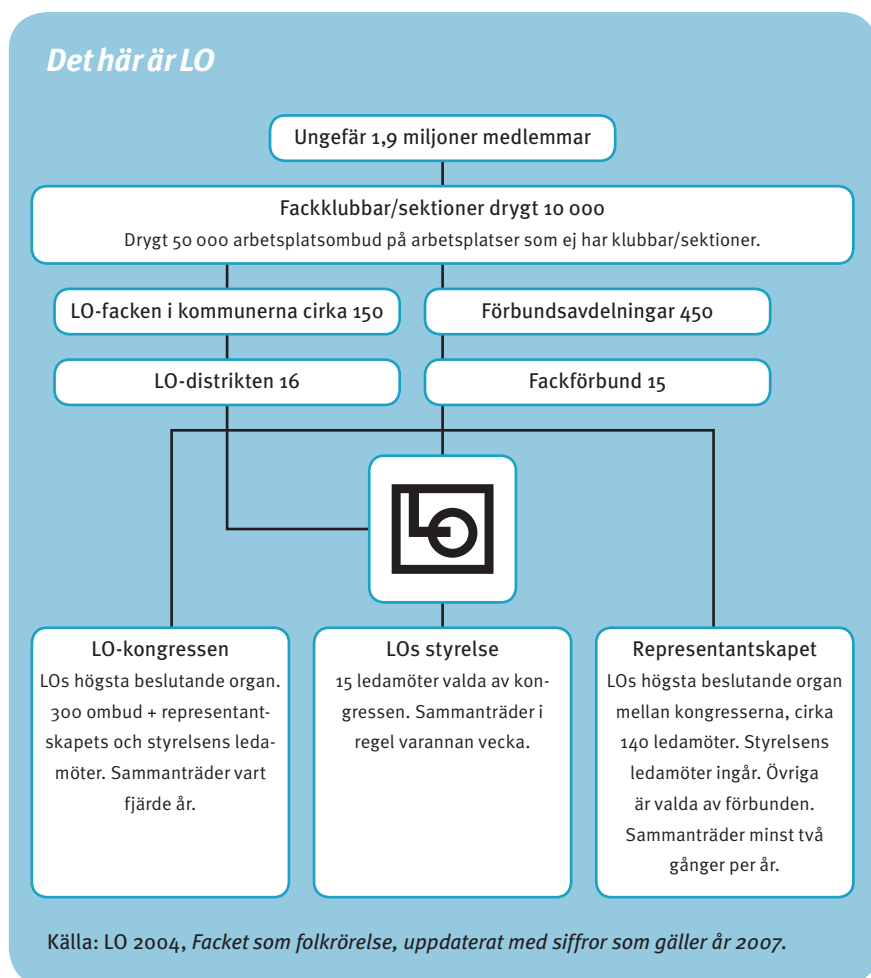
turomvandlingen, där allt fler arbetar inom branscher där organisationsgraden är lägre jämfört med tillverkningsindustri och offentlig sektor. Dels av att färre ungdomar har fasta anställningar idag jämfört med tidigare.

Det betyder att det fackliga arbetet för att engagera ungdomar behöver fokusera på att få upp organisationsgraden som helhet inom yrken där den är lägre. Facket behöver också bli bättre på att få ut budskapet att facket är till för dem med tillfälliga anställningar lika väl som för dem med fast anställning. Facket behöver än starkare driva linjen att tillsvidareanställning ska vara den huvudsakliga anställningsformen – också för ungdomar. Det är inte bara en viktig fråga för LO-förbundens medlemmar, det är också en strategisk fråga för facket.

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 frågor. 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 och 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 Ungdomar och facket*
- *Rapport 6 Facket i storstäderna*
- *Rapport 7 Sammanfattning och slutsatser*

Rapport ett till fyra publicerades mellan januari och april 2007. Rapport nummer fem, som du håller i din hand, kom ut i augusti 2007. Rapporterna är relativt omfattningsrika och därför publiceras en kortversion med en sammanfattning av de viktigaste resultaten i anslutning till respektive rapport.

Rapport 5 Ungdomar och facket

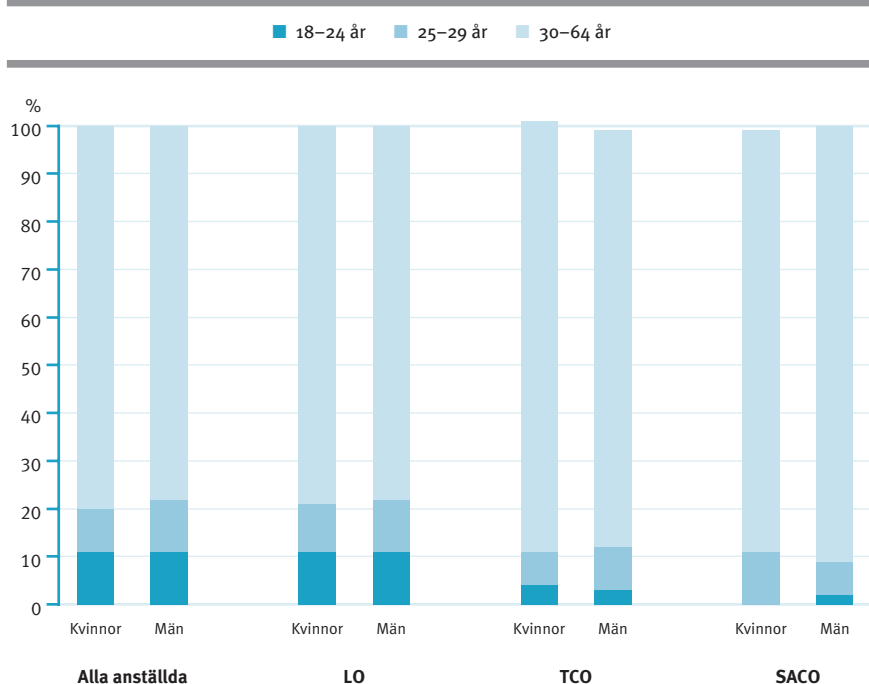
Hur skiljer sig ungdomarnas syn på det fackliga medlemskapet från de äldre? Och hur ser ungdomarna på sitt fackliga engagemang? Hur ser de på lönesättning? Hur skiljer sig ungdomars arbetsvillkor från vuxnas? Och inte minst, hur har organisationsgraden bland unga förändrats och vilka är förklaringarna bakom nedgången i ungas organisationsgrad? Detta är några av frågorna som besvaras i denna femte rapport i serien Röster om facket och jobbet 2006.

Ungdomarna i undersökningen

Fokus för den här rapporten är att belysa unga arbetares syn på facket jämfört med andra grupper.

Bland samtliga anställda som har intervjuats i Röster om facket och jobbet är det strax över 10 procent som är mellan 18 och 24 år och ungefär 10 procent som är mellan 25 och 29 år gamla. Totalt sett är det alltså omkring 20 procent av de intervjuade som är under 30 år. Bland LO-medlemmar är det ungefär lika stor andel ungdomar som bland samtliga anställda. Inom TCO

Diagram 1.1 Andel anställda i Röster om facket och jobbet efter facklig tillhörighet och ålder Procent



och SACO är andelen ungdomar ungefär hälften så stor som bland LO-medlemmarna, det vill säga omkring 10 procent totalt. Nästan inga SACO-medlemmar under 25 år har kommit med i undersökningen (se diagram 1.1).

Det betyder att det är möjligt att särredovisa åldersgrupperna 18–24 och 25–29 år uppdelat på kön bland samtliga anställda och bland LO-medlemmar. Bland TCO och SACO-medlemmar får vi nöja oss med att titta på kvinnor och män och för samtliga i åldrarna 18–29 år sammanslaget och även då blir resultaten för de unga SACO-medlemmarna osäkra.

Eftersom en viktig frågeställning i den här rapporten är att undersöka om det går att se några orsaker till ungdomars lägre organisationsgrad i synen på facket är det naturligtvis intressant att studera svaren både från unga LO-medlemmar och från ungdomar som skulle kunna vara med i facket. Därför redovisas ofta svaren från både unga LO-medlemmar och från unga arbetare som inte är med i facket. Ibland redovisas även svaren från samtliga anställda. Det kan då vara bra att ha i åtanke att gruppen samtliga anställda ser ganska olika ut beroende på ålder. Bland ungdomar är omkring 75 procent arbetare, medan det bland dem över 30 år ungefär 60 procent som är arbetare.

Organisationsgraden tycks vara högre bland dem som är med i intervjuundersökningen jämfört med de siffror som gäller samtliga anställda som redovisas i kapitel tre. Det gäller för såväl ungdomar som övriga. En trolig förklaring till skillnaderna är att en del av de intervjuade personerna hämtas från flera LO-förbunds medlemsregister (se tabell 1.1).

Tabell 1.1 Arbetare i undersökningen efter ålder och medlemskap i facket
Antal och procent

| | Totalt | Medlemmar i facket | | Ej med i facket | |
|----------|--------|--------------------|------|-----------------|------|
| 18–29 år | 859 | 617 | 72 % | 242 | 28 % |
| 30–64 år | 2 620 | 2 308 | 88 % | 312 | 12 % |

Vem är ungdom?

I undersökningen redovisas två grupper av unga LO-medlemmar. Dels de yngsta som är i åldrarna 18–24 år men dessutom en lite äldre ungdomsgrupp som är mellan 25 och 29 år. Att man är ungdom upp till 29 års ålder är inte självklart, men det verkar ändå vara ganska allmänt accepterat att räknas som ungdom ända upp till trettioårsåldern. När det gäller de som inte är med i facket går det dock bara att titta på samtliga ungdomar mellan 18 och 29 år sammanslaget.

Kvinnor och män

På flera av frågorna som redovisas går resultaten åt olika håll för unga kvinnor och unga män. Det blir då inte riktigt rättvisande att redovisa kvin-

nors och mäns svar sammanslaget. Därför särredovisas nästan genomgående kvinnors och mäns svar.

2. Ungdomars arbetsmarknad

Jämfört med år 1988 har andelen sysselsatta ungdomar 16–24 år minskat från 65 till 44 procent. I åldersgruppen 25–34 år är åtta av tio sysselsatta, vilket är det samma som bland 35–64-åringar. Många ungdomar arbetar dock deltid och med tidsbegränsade anställningar. Unga arbetar oftare än dem över 30 år med handel och med personliga och kulturella tjänster.

I det här avsnittet presenteras en kort bakgrundsbild av hur ungdomars arbetsmarknad ser ut.

Siffrorna som används i det här avsnittet kommer från Arbetskraftsundersökningarna (AKU), från yrkesregistret och från studeranderegistret. Allt från Statistiska Centralbyrån.

Många ungdomar arbetar...

Bland ungdomar i åldrarna 16–24 år är det år 2006 44 procent som räknas som sysselsatta. År 1988 var det hela 65 procent av ungdomarna i åldersgruppen 16–24 år som var sysselsatta. Nedgången i sysselsättningsgraden skedde i samband med nittiotalskrisen och därefter har nivån varit i stort sett konstant, till stor del säkerligen på grund av den omfattande expansionen av högskolan, men även på grund av en omfattande arbetslöshet som för 16–24-åringarnas del har legat på en relativt sett hög nivå ända från första halvan av 1990-talet. År 1993 var arbetslösheten i den här gruppen 10 procent, åren därefter låg den på 8 procent. Sedan halverades arbetslöshetsnivån omkring millennieskiftet, men har därefter stigit igen och både år 2005 och 2006 legat på 7 procent (se diagram 2.1a).

Bland dem i åldrarna 25–34 år är sysselsättningsgraden lika hög som bland dem i åldrarna 35–64 år, strax över 80 procent. Det är dock tydligt att även de i åldrarna 25–34 år drabbades av arbetslöshet i betydligt större utsträckning än de i åldrarna 35–64 år under 1990-talet. Tyvärr redovisas endast siffror där alla som är mellan 25 och 34 år har slagits samman. Det hade för jämförelsens skull varit bättre med separata siffror för dem som är mellan 25 och 29 år. (se diagram 2.1b–c).

... lite

För att räknas som sysselsatt i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) räcker det med att ha arbetat en timme under den aktuella mätveckan. Det betyder att även ungdomar som arbetar mycket lite fångas upp som sysselsatta

Diagram 2.1a Befolkningen 16–24 år efter arbetskraftstillhörighet

Procent

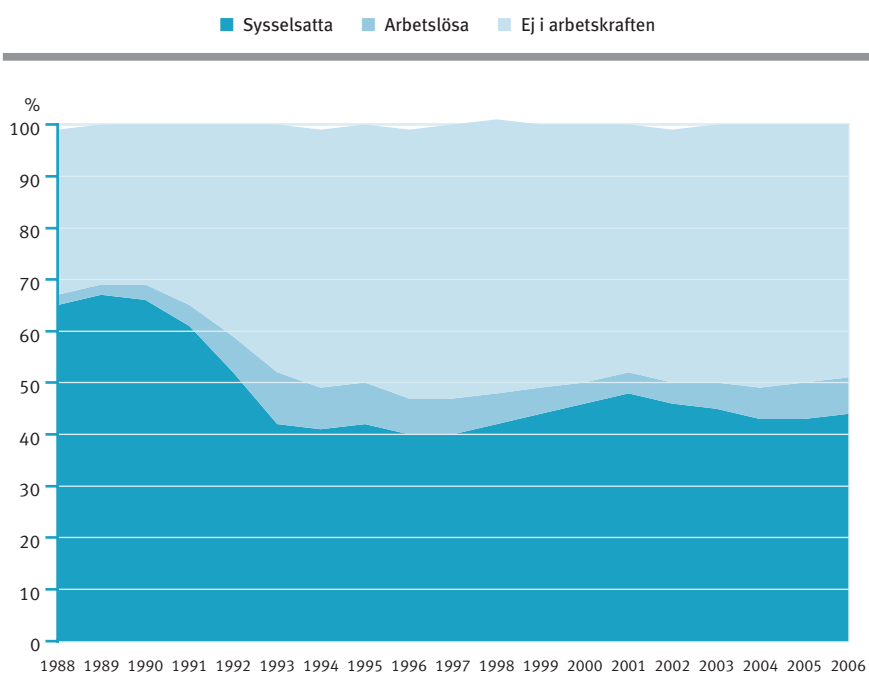


Diagram 2.1b Befolkningen 25–34 år efter arbetskraftstillhörighet

Procent

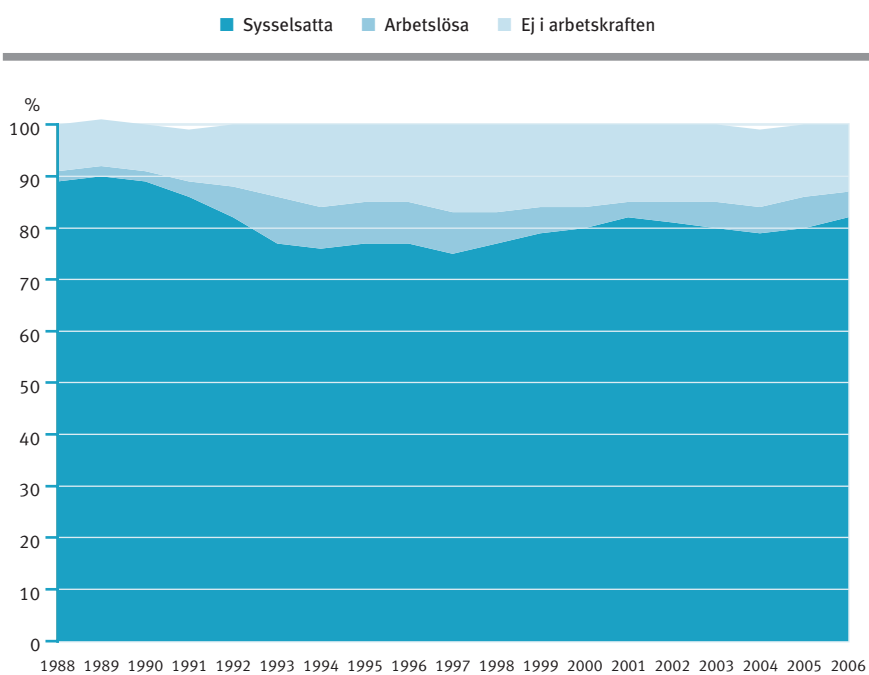
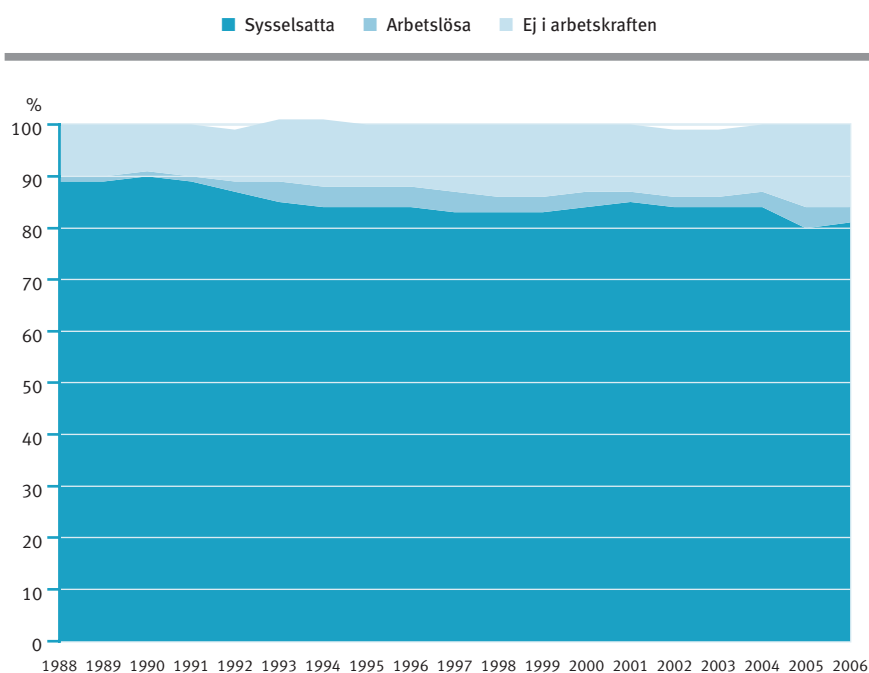


Diagram 2.1c Befolkningen 35–64 år efter arbetskraftstillhörighet

Procent



i statistiken. I åldersgruppen 16–24 år är det hela 42 procent som har en överenskommen arbetstid på under 20 timmar per vecka. 35 procent arbetar mer än 25 timmar per vecka. De yngsta männen arbetar i genomsnitt fler timmar per vecka än de yngsta kvinnorna.

Bland dem som är sysselsatta i åldrarna 16–24 år är det ungefär var femte man och nästan var tredje kvinna som studerar. I genomsnitt ägnas fler timmar bland dessa åt studier än åt arbete. 24 timmar i veckan går till studier och ungefär 13 timmar ägnas åt arbete (se tabell 2.1).

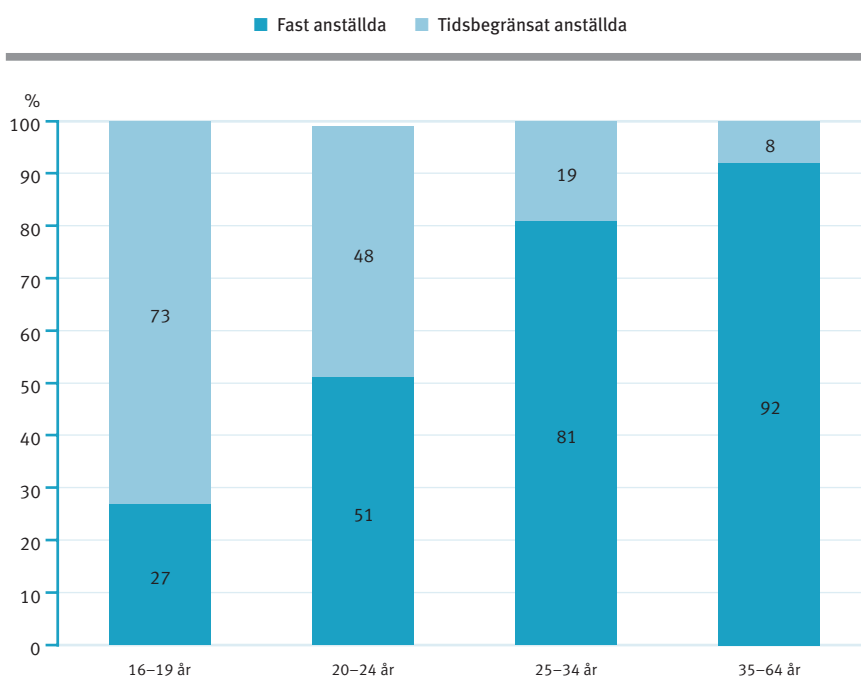
Tabell 2.1 Sysselsatta 16–24 år efter arbetstid och studier

Sysselsatta 16–24 år

| | Sysselsatta som andel av populationen 16–24 år | Sysselsatta 16–24 år som studerar | Genomsnittligt (faktiskt) arbetade timmar/v bland sysselsatta som studerar | Genomsnittligt antal studietimmar/v bland sysselsatta som studerar |
|------------------|--|-----------------------------------|--|--|
| Män 16–24 år | 43,5 % | 19,5 % | 14,4 | 23,7 |
| Kvinnor 16–24 år | 44,6 % | 29,3 % | 12,5 | 25,0 |
| 16–24 år totalt | 44,0 % | 24,3 % | 13,3 | 24,5 |

Diagram 2.2 Typ av anställning

Samtliga sysselsatta efter ålder. Procent



Tidsbegränsade anställningar vanliga bland unga

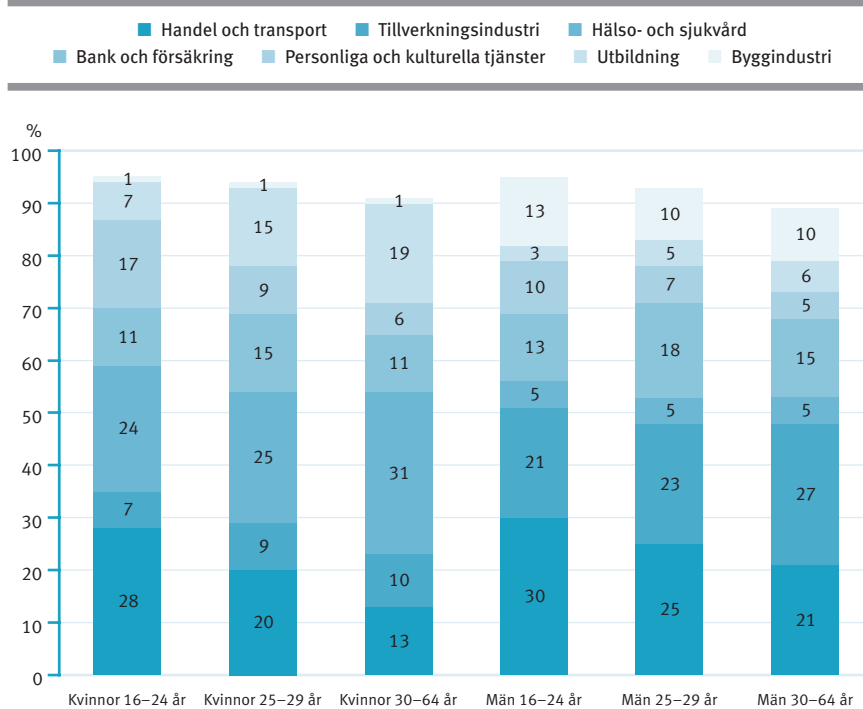
Tidsbegränsade anställningar är vanligt bland sysselsatta ungdomar. Bland ungdomar i åldern 16-19 år som är sysselsatta har 73 procent en tidsbegränsad anställning. Bland ungdomar i åldrarna 20-24 år är det vanligare med fast anställning jämfört med dem i åldrarna 16-19 år, men här finns en stor skillnad mellan könen. Bland män i åldrarna 20-24 år är det 42 procent som är tidsbegränsat anställda medan det bland kvinnorna är 59 procent som har tidsbegränsade anställningar. I åldersgruppen 25-34 år är det relativt små skillnader jämfört med samtliga åldersgrupper. Trots det är det dubbelt så vanligt att 25-34-åringar är tidsbegränsat anställda som att 35-64-åringar är det (se diagram 2.2).

Vad arbetar ungdomar med?

Bland ungdomar i åldrarna 16-24 år är den vanligaste näringsgrenen handel och transport. Det är ungefär lika många unga kvinnor som män som arbetar med det. Den näst vanligaste näringsgrenen följer en traditionell könsuppdelning av manligt och kvinnligt. Strax över 20 procent av männen mellan 16 och 24 år arbetar inom industrin medan 24 procent av kvinnorna i samma ålder arbetar med hälso- och sjukvård. Oavsett ålder är det 5 procent av männen som arbetar med hälso- och sjukvård. Ungdomar 16-24 år arbetar i större utsträckning än andra med personliga och kulturella tjänster. Bland de yngsta kvinnorna är det hela 17 procent som återfinns i den

Diagram 2.3 Andel anställda i olika näringsgrenar

Kvinnor och män efter ålder. Procent



näringsgrenen. Bland männen mellan 18 och 24 år är det 13 procent som arbetar inom byggindustrin, vilket är en något högre andel jämfört med män som är 25 år eller äldre.

Det är en något större andel kvinnor 25–29 år jämfört med kvinnor 35–64 år som arbetar med handel och å andra sidan en något lägre andel som arbetar med hälso- och sjukvård. Annars är det inte så stora skillnader mellan ungdomar 25–29 år jämfört med 30–64-åringar när det gäller vilka näringsgrenar de arbetar med. Skillnaderna mellan könen är genomgående oavsett åldersgrupp (se diagram 2.3).

3. Facklig organisationsgrad för ungdomar

Organisationsgraden bland ungdomar har minskat drastiskt de senaste 15 åren och för arbetare i åldern 16–24 närmar den sig 50 procent. Så låg har organisationsgraden troligen inte varit sedan 1970-talet, varken för ungdomar eller någon annan grupp arbetare heller. Förklaringarna är främst struktur- omvandling och minskat antal ungdomar med fast anställning.

Ungdomar är medlemmar i facket i betydligt lägre grad än de som är äldre. Bland arbetare är endast 52 procent av ungdomarna i åldern 16–24 år med i facket. Därefter stiger den fackliga organisationsgraden snabbt med stigande ålder och redan för dem i åldern 25–29 år är organisationsgraden uppe i 73 procent och för 30–64-åringarna är organisationsgraden 84 procent (se diagram 3.1).

Facklig organisationsgrad = Andelen anställda som är medlemmar i facket.

Skillnaden i organisationsgrad mellan olika åldrar är tydlig både bland arbetare och tjänstemän och organisationsgraden för 16–24-åringar är nästan lika låg i båda grupperna, det vill säga cirka 50 procent. Organisationsgraden bland tjänstemän stiger dock inte lika snabbt med stigande ålder som bland arbetare, vilket troligen beror på att tjänstemän studerar längre än arbetare och därmed etablerar sig senare på arbetsmarknaden.

Högre organisationsgrad bland kvinnor – förutom bland ungdomar

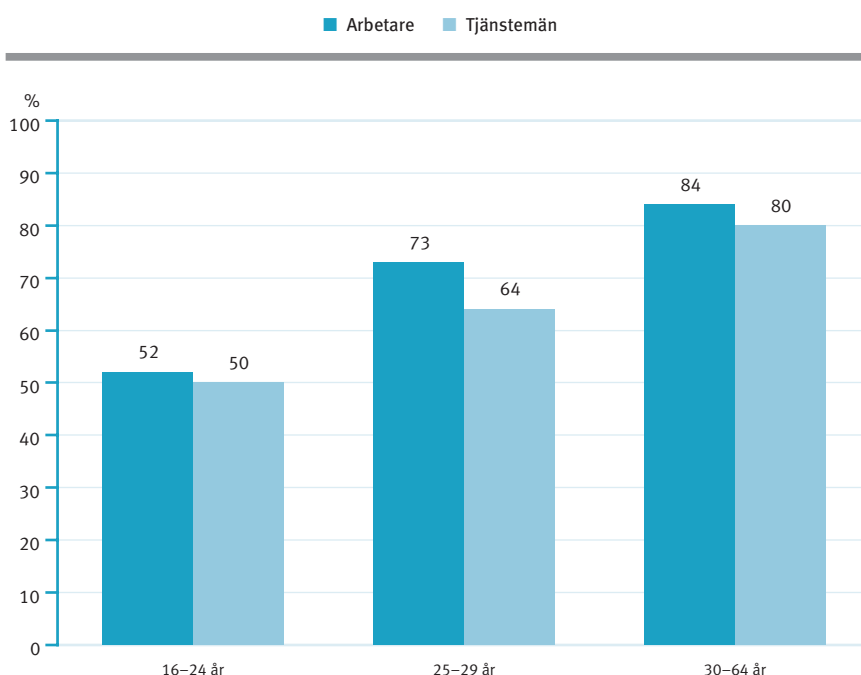
Kvinnor har högre facklig organisationsgrad än män i nästan alla åldrar. Enda undantaget är bland arbetare i åldern 16–24 år där organisationsgra-

Källa och mätperiod

Det mått på facklig organisationsgrad som här används kommer från Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökningar (AKU). Från och med 1987 års AKU tillfrågas samtliga anställda i urvalet om de är medlemmar i facket. Facklig organisationsgrad uppdelat på arbetare och tjänstemän finns dock bara tillgängligt från och med 1990 års AKU.

Diagram 3.1 Organisationsgrad efter ålder och klass 2006

Procent



den är lite högre för män än för kvinnor. Skillnaden är dock liten och för både kvinnor och män i åldern 16-24 år är endast varannan anställd med i facket, både bland arbetare och tjänstemän (se diagram 3.2).

Minskning med 25 procentenheter på 10 år

Att endast varannan ungdom är med i facket är givetvis inte bra men än mer oroande är att organisationsgraden minskat så mycket på bara några år och att det dessutom inte tycks finnas någon hejd på nergången. Organisationsgraden har visserligen minskat även för andra åldersgrupper men inte i närheten av vad som gäller för ungdomar. Jämfört med åren 1993-1994, då organisationsgraden var som högst, har organisationsgraden rasat med ofattbara 25 procentenheter för arbetare i åldern 16-24 år, från 77 procent till 52 procent år 2006 (se diagram 3.3 och tabell 3.1).

Krisen gav toppnotering

Att jämföra dagens organisationsgrad med åren 1993-1994 är dock lite missvisande eftersom dessa toppnoteringar till stor del förklaras av den kris som då rådde på arbetsmarknaden. Krisen innebar en mycket hög arbetslöshet, framförallt bland ungdomar. Allt fler ungdomar valde dessutom att lämna arbetsmarknaden och i stället studera. Situationen på arbetsmarknaden var mycket osäker för ungdomarna under denna period och av de som ändå hade jobb var de flesta med i facket.

Diagram 3.2 Organisationsgrad efter ålder och kön 2006

Procent

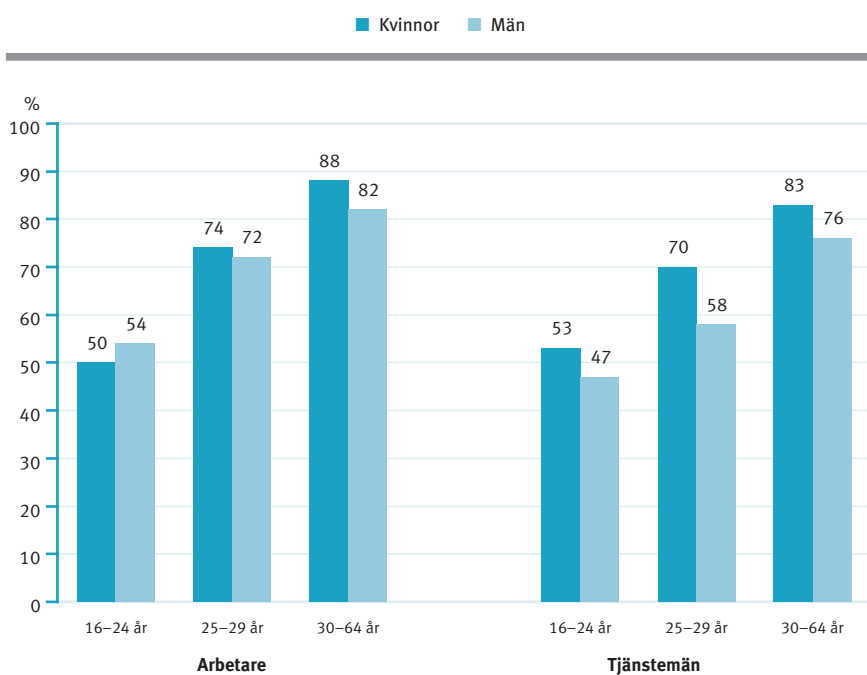
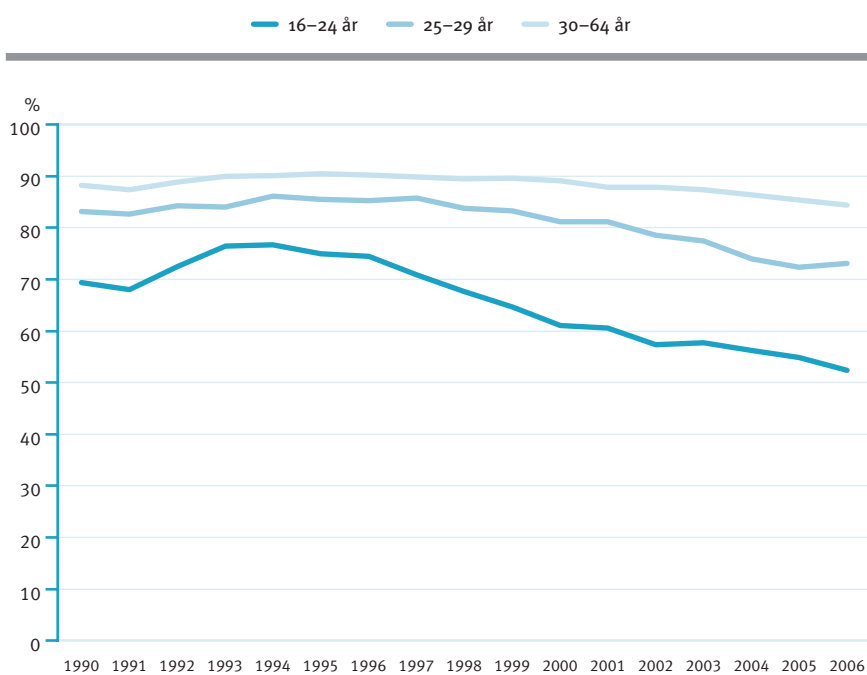


Diagram 3.3 Organisationsgrad 1990-2006

Procent



Tabell 3.1 Facklig organisationsgrad bland arbetare efter ålder

Procent

| År | Ålder | | | |
|------|----------|----------|----------|----------|
| | 16–24 år | 25–29 år | 30–64 år | 16–64 år |
| 1990 | 69 | 83 | 88 | 84 |
| 1991 | 68 | 83 | 87 | 83 |
| 1992 | 73 | 84 | 89 | 85 |
| 1993 | 77 | 84 | 90 | 87 |
| 1994 | 77 | 86 | 90 | 88 |
| 1995 | 75 | 86 | 90 | 88 |
| 1996 | 75 | 85 | 90 | 88 |
| 1997 | 71 | 86 | 90 | 87 |
| 1998 | 68 | 84 | 90 | 86 |
| 1999 | 65 | 83 | 90 | 86 |
| 2000 | 61 | 81 | 89 | 85 |
| 2001 | 61 | 81 | 88 | 84 |
| 2002 | 57 | 79 | 88 | 83 |
| 2003 | 58 | 77 | 87 | 82 |
| 2004 | 56 | 74 | 86 | 81 |
| 2005 | 55 | 72 | 85 | 80 |
| 2006 | 52 | 73 | 84 | 79 |

Stor minskning även jämfört med innan krisen

Den höga organisationsgraden i början på 90-talet bör alltså betraktas som en tillfällig uppgång och det är troligen mer relevant att jämföra dagens organisationsgrad med den som gällde åren före krisen, det vill säga år 1990–1991. Då var organisationsgraden strax under 70 procent för arbetare i åldern 16–24 år. Även det är dock betydligt högre än de 52 procent som gäller idag så det råder inget tvivel om att organisationsgraden för ungdomar har minskat rejält de senaste 10–15 åren.

Varför detta ras?

Vad är då orsaken till detta ras för organisationsgraden bland ungdomar? Troligen finns det flera förklaringar och i den första delen av Roster om facket och jobbet – Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter – redovisas några tänkbara förklaringar. Av dessa kan misstänkas att strukturomvandling på arbetsmarknaden och osäkra anställningsförhållanden drabbat ungdomar extra mycket.

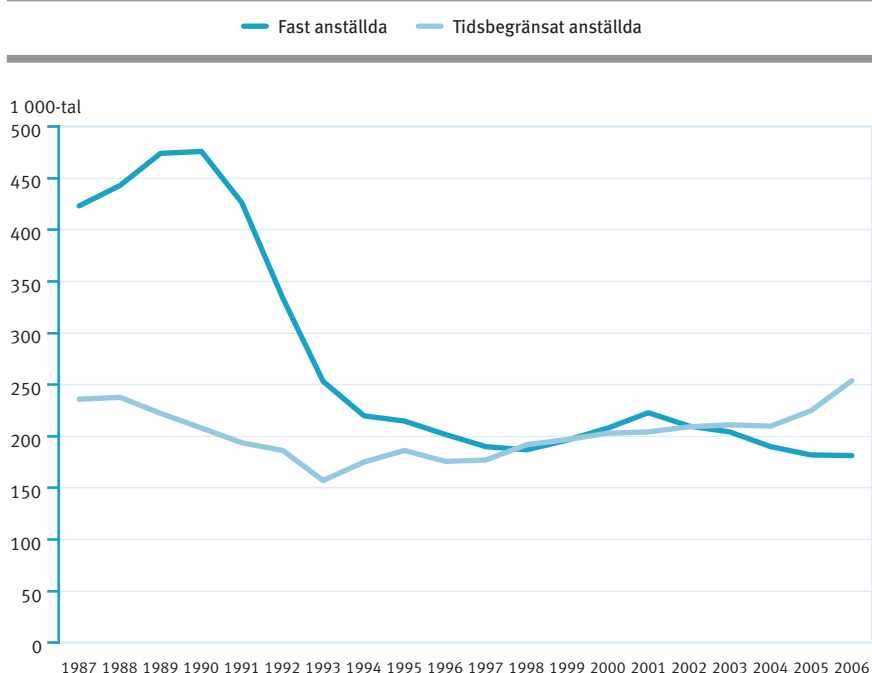
Strukturomvandling från industrin till service, vård och omsorg

Med strukturomvandling avses här den minskning av antalet anställda inom tillverkningsindustrin och ökning inom servicesektorn som pågått sedan 80-talet. Detta i kombination med att organisationsgraden är cirka 90 procent inom industrin men bara 70 procent inom servicesektorn gör att organisationsgraden totalt minskar.

Denna strukturomvandling har troligen påverkat ungdomar mer än andra. Allt färre ungdomar anställs inom industrin där medelåldern skjuter

Diagram 3.4 Anställda efter anställningsform 1987–2006

Samtliga anställda 16–24 år. Antal



i höjden. Till exempel har medelåldern bland medlemmarna inom Facken inom industrin ökat från 40 till 41 år på bara de tre senaste åren. Ungdomar arbetar istället allt mer inom handel, hotell och restaurang, vård och omsorg där lönerna oftast är lägre och anställningsformerna osäkrare än inom industrin.

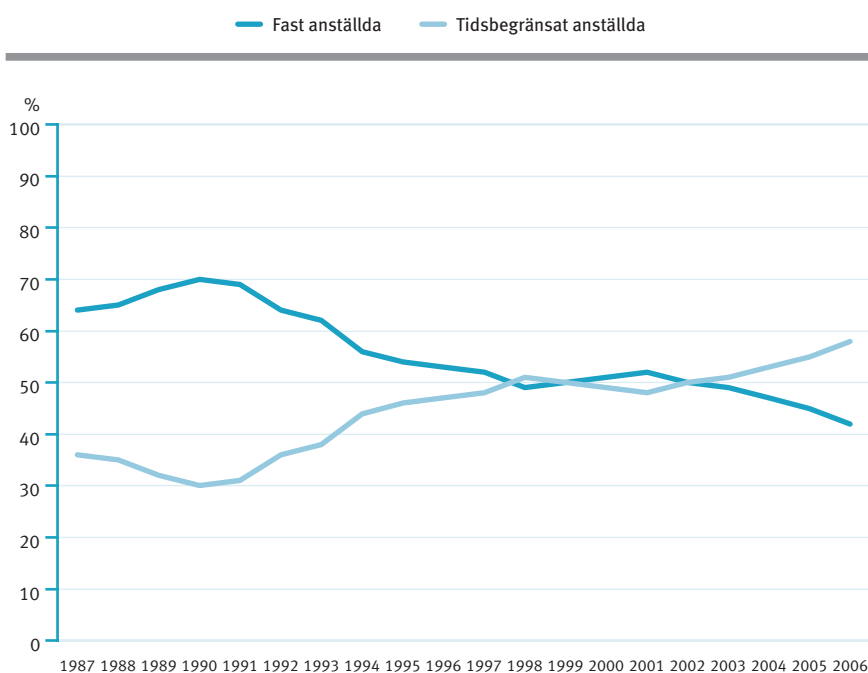
Jämförbara mätningar av organisationsgrad fördelad efter ålder och klass finns tyvärr inte tillgängliga före år 1990 men för samtliga arbetare (16–64 år) var organisationsgraden cirka 83–84 procent från slutet av 70-talet, genom hela 80-talet och fram till 1991. Utifrån detta kan det antas att organisationsgraden även för ungdomar var stabil under dessa år och gissningsvis låg runt 70 procent.

300 000 färre ungdomar med fast anställning – men bara liten ökning av tidsbegränsat anställda

Osäkra anställningar blir allt vanligare för ungdomar. Ungdomar med fast anställning har minskat kraftigt och en allt större del av ungdomarna anställs med olika former av tidsbegränsade anställningar som vikariat, behovs-, tim- och provanställningar. Noterbart är dock att *antalet* tidsbegränsade anställningar inte ökat nämnvärt utan legat relativt stadigt runt 200 000 för ungdomar i åldern 16–24 år. Vad som däremot har förändrats rejält de senaste 20 åren är antalet ungdomar med fast anställning. Dessa har minskat från som mest 476 000 år 1990 ner till 181 000 år 2006. En minskning med nästan 300 000, eller två tredjedelar, på 16 år (se diagram 3.4).

Diagram 3.5 Anställda efter anställningsform 1987–2006

Samtliga anställda 16–24 år. Procent



Fördubbling av tidsbegränsat anställda – räknat i procent

Den kraftiga minskningen av fast anställda har medfört att numera är mer än hälften av de ungdomar som har jobb bara tidsbegränsat anställda. Det är en rejäl ökning jämfört med början av 1990-talet då endast 30 procent av anställda 16–24-åringar var tidsbegränsat anställda och 70 procent fast anställda. Därefter har minskningen av *antalet* fast anställda medfört att *andelen* tidsbegränsat anställda nästan fördubblats och nådde 58 procent år 2006 medan andelen fast anställda minskat till 42 procent (se diagram 3.5). Det vill säga att av den krympande skara ungdomar som har jobb så har en allt större andel tidsbegränsade anställningar. Men denna ökning i procent motsvaras alltså inte av att även *antalet* tidsbegränsade anställningar ökat utan främst av att antalet fasta anställningar minskat.

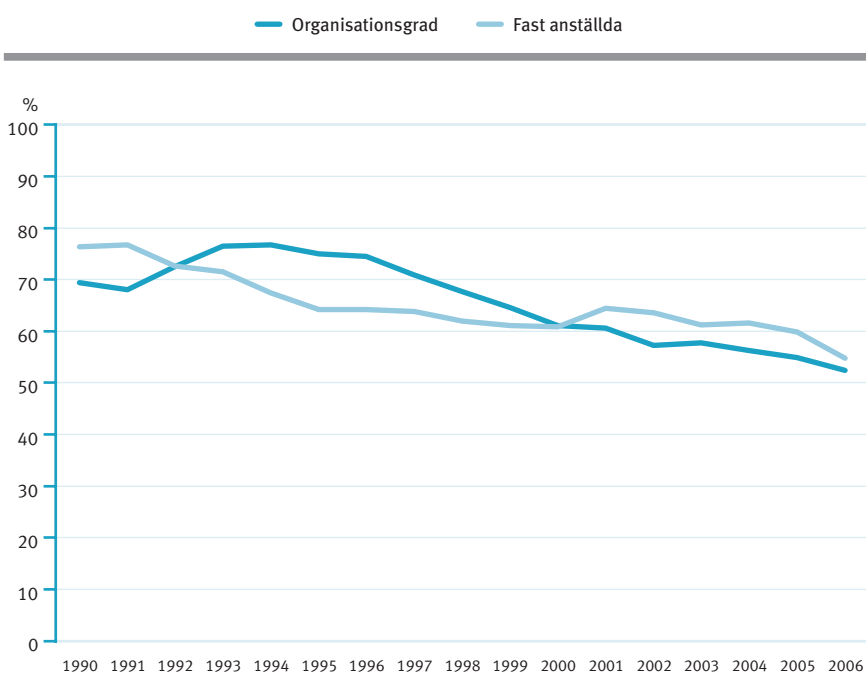
Färre fast anställda förklarar minskad organisationsgrad

Minskningen av antalet ungdomar med fast anställning i *kombination* med att organisationsgraden är betydligt lägre bland tidsbegränsat anställda än bland fast anställda förklarar en stor del av den minskande organisationsgraden bland ungdomar.

För fast anställda arbetare i åldern 16–64 år är organisationsgraden 82 procent men bland tidsbegränsat anställda endast 61 procent. Det skiljer alltså hela 20 procentenheter mellan fast och tidsbegränsat anställda. Motsvarande siffror för arbetare i åldern 16–24 år finns tyvärr inte redovisad i AKU men en inte alltför vågad gissning är att skillnaden är minst lika stor bland ungdomar.

Diagram 3.6 Organisationsgrad och fast anställda 1990–2006

Arbetare 16–24 år. Procent



Det visar sig också mycket riktigt att den minskande andelen fast anställda och den minskande organisationsgraden bland ungdomar är mycket följsamma. Utvecklingen de senaste åren har gått i såväl samma riktning som takt och dessutom på nästan samma procentuella nivå. Diagram 3.6 visar tydligt denna följsamhet där såväl organisationsgrad som andel fast anställda låg runt 70 procent i början av 90-talet för att därefter minska till strax över 50 procent.

Krisen störde följsamheten – men bara några få år

Följsamheten störs dock av krisen på arbetsmarknaden i början av 90-talet, vilket medförde att organisationsgrad och andel fast anställda under en kort period gick åt motsatta håll. Organisationsgraden ökade och andelen fast anställda minskade. Detta var troligen den omedelbara effekten av hur krisen drabbade ungdomar genom att de sist anställda var de som först blev av med sina jobb, vilket gav en ökande organisationsgrad då det kan antas att de sist anställda har lägre organisationsgrad än de som varit anställda längre, bland annat på grund av att det helt enkelt tar lite tid för facket att värva nyanställda.

Men runt 1994 hade krisen kulminerat och arbetslösheten slutat att stiga och inflödet av ungdomar på arbetsmarknaden återgår till mer normala förhållanden, vilket då även tycks innebära att organisationsgraden och andelen fast anställda åter tar följe i samma riktning.

Slutsatsen av detta blir att den minskande organisationsgraden bland ungdomar är mycket starkt kopplad till det minskande *antalet* ungdomar som har fasta anställningar. Däremot är det inte helt korrekt att påstå att tidsbegränsade anställningar är hela förklaringen, då dessa faktiskt i antal räknat legat på ungefär samma nivå hela mätperioden.

Förklarar strukturomvandling och anställningsformer allt?

Den minskade organisationsgraden bland ungdomar tycks alltså till stor del bero på strukturomvandling och minskat antal fast anställda. Frågan är om detta är hela förklaringen till den stora minskningen av organisationsgraden. Har även ungdomars attityd och syn på facket förändrats de senaste åren? En specialgranskning av ungdomars svar i Röster om facket och jobbet kan kanske ge svaret på denna fråga.

4. Tre huvudsakliga skäl till att ungdomar inte är med i facket

Det finns tre huvudsakliga skäl till att ungdomar inte är med i facket. Nästan var fjärde arbetare mellan 18 och 29 år som varken är med i fack eller a-kassa svarar att man är tveksam till nyttan av att vara med. Strax över 15 procent svarar att det är medlemsavgiftens storlek som avhåller. Lika många svarar att orsaken är att man är tillfälligt anställd.

Bland ungdomar i åldrarna 18–29 år som varken är med i fack eller a-kassa är det hela 74 procent som kanske eller absolut kan tänka sig att gå med. 40 procent kan absolut tänka sig att gå med. Det är en betydligt högre andel än i andra åldersgrupper.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den första rapporten i serien om Roster om facket och jobbet – *Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*.

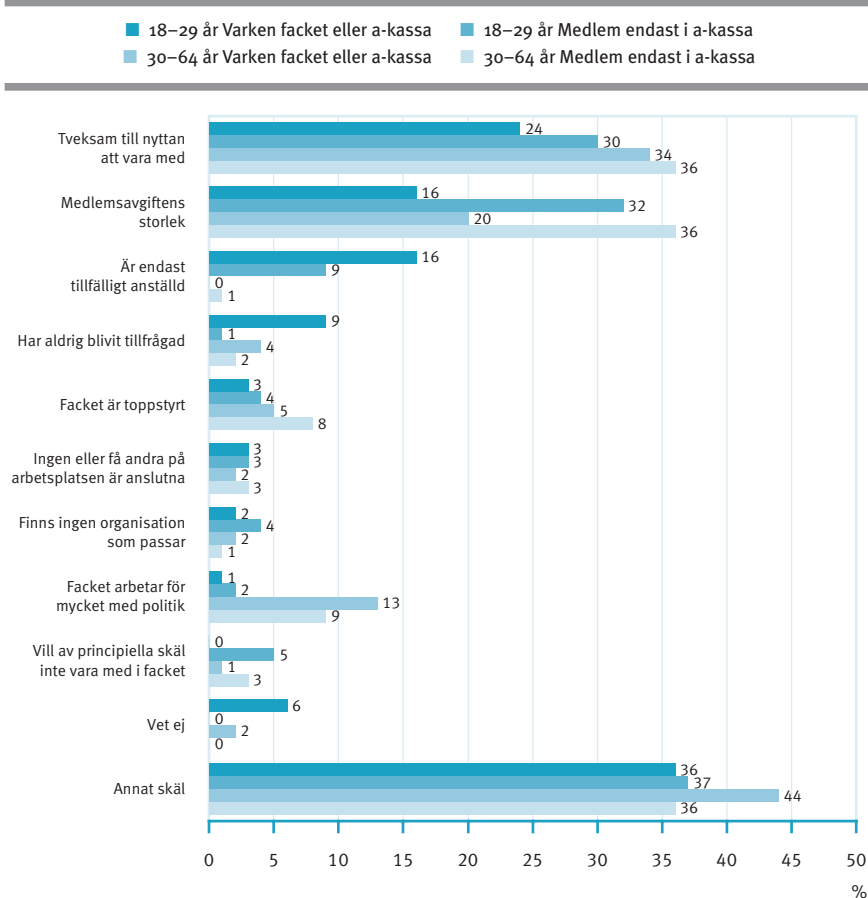
De två vanligaste orsakerna till att unga arbetare inte är med i facket är desamma som för äldre arbetare. Det är att man är tveksam till nyttan av att vara med och medlemsavgiftens storlek. Men de två skälen står inte i samma särklass för arbetare under 30 år som för dem över. Bland dem som varken är med i fack eller a-kassa är en lika vanlig orsak till att man inte är medlem att man är tillfälligt anställd som att man svarar att medlemsavgiften är för hög. Det är betydligt fler än bland icke-medlemmar över 30 år.

Att fler yngre än äldre anför som skäl att inte vara med i facket att man är tillfälligt anställd är ett rimligt resultat, med tanke på hur mycket vanligare det är bland yngre jämfört med bland äldre att vara tillfälligt anställd.

Bland ungdomar under 30 som varken är med i fack eller a-kassa är det 8 procent som uppger som huvudsakligt skäl till att man inte är med i facket att ingen har frågat om man vill bli medlem. Det är dubbelt så hög andel som bland dem över 30 år (se diagram 4.1).

Diagram 4.1 Skäl att inte vara med i facket

Arbetare efter ålder. Procent



Många ungdomar kan tänka sig att gå med

Det är av naturliga skäl vanligare att äldre arbetare som inte är med i facket har varit det tidigare än att yngre har varit med och hunnit gå ur. Bland ickemedlemmar över 30 år det ungefär 80 procent som tidigare har varit medlemmar, jämfört med 9 procent bland ungdomar som varken är med i fack eller a-kassa och 28 procent bland unga som är med i a-kassa men inte i facket (se tabell 4.1).

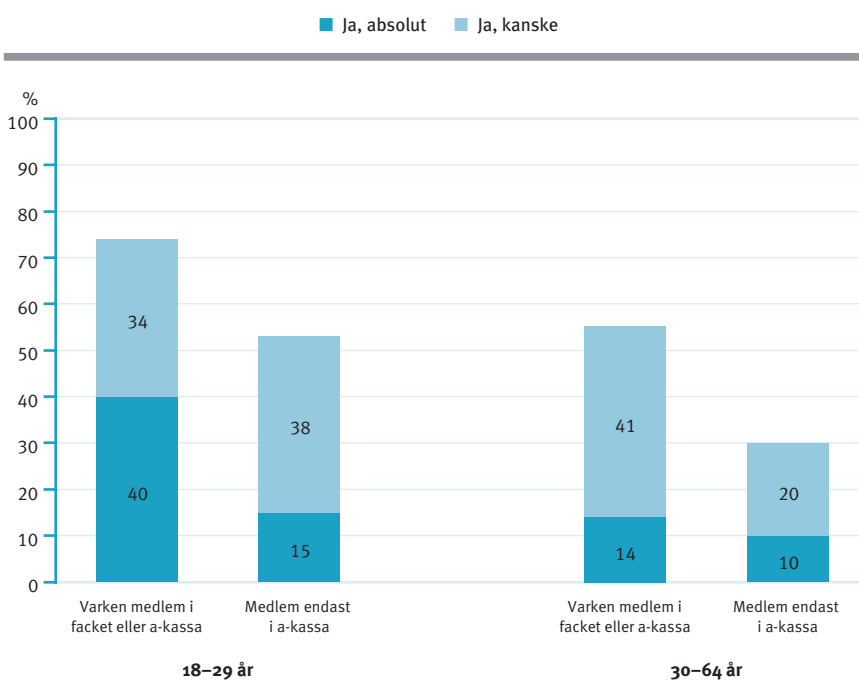
Tabell 4.1 Har tidigare varit medlem i facket

Arbetare. Procent

| | 18–29 år Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa | 30–64 år Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa |
|-----|--|--------------------------------|--|--------------------------------|
| Ja | 28 | 9 | 82 | 78 |
| Nej | 72 | 91 | 18 | 22 |

Diagram 4.2 Skulle kunna tänka sig fackligt medlemskap

Arbetare som inte är med i facket efter ålder. Procent



Tre fjärdedelar kan tänka sig att gå med

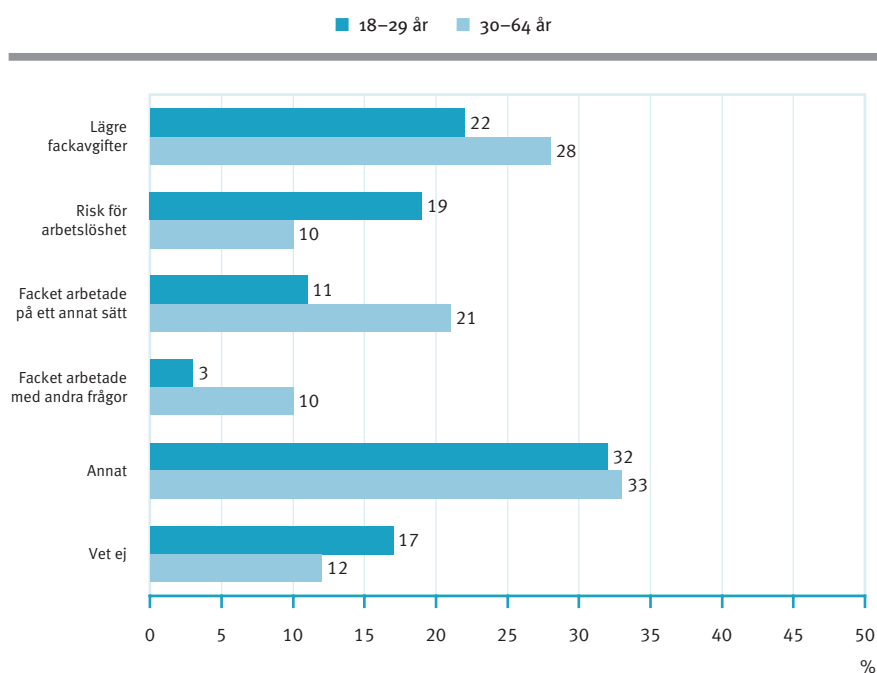
Bland ungdomar i åldrarna 18-29 år som varken är med i fack eller a-kassa är det hela 74 procent som kanske eller absolut kan tänka sig att gå med i facket. 40 procent kan absolut tänka sig att gå med. Det är en betydligt högre andel än i andra åldersgrupper. Bland ungdomar som bara är med i a-kassa är det 53 procent som kan tänka sig även ett fackligt medlemskap. Även här är det fler än i högre åldersgrupper (se diagram 4.2).

Ungdomar som inte är med i facket ser således annorlunda ut som grupp jämfört med dem över 30 år som inte är med i facket. De flesta ickemedlemmar över 30 år har tagit steget och gått ur av ena eller andra skälet, vilket inte alls är lika vanligt bland yngre. Samtidigt kan fler ungdomar jämfört med äldre mycket väl tänka sig att gå med. Det finns alltså anledning att misstänka att ungdomsgruppen bland dem som inte är med i facket helt enkelt inte har reflekterat lika mycket över det fackliga medlemskapet som äldre har gjort.

Det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden. Många unga anger tillfälliga anställningar som skäl till att inte vara med, det känns inte lönt helt enkelt. Anställningen kanske utgör ett extraknäck eller så planerar man att syssla med annat i framtiden.

Diagram 4.3 Avgörande skäl för att gå med i facket

Arbetare som inte är med i facket efter ålder. Procent



Vad skulle kunna få dem att gå med?

Det tycks som om yngre i mindre utsträckning än äldre som inte är med i facket kan tänka sig att gå med om facket arbetar på ett annat sätt eller med andra frågor. Ungdomarna svarar oftare att de skulle kunna tänka sig att gå med i facket om risken för arbetslöshet var större och att de inte vet (se diagram 4.3).

5. Unga om det fackliga medlemskapet

Unga anser oftare än de som har fyllt 30 år att det fackliga medlemskapet ger bättre anställningstrygghet, större möjlighet till löneökningar och bättre inflytande över arbetssituationen. Något som färre ungdomar jämfört med äldre anser är att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, trygghet vid strejk och lockout och möjlighet att delta i fackliga kurser.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den första rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*.

Unga anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp om det uppstår en tvist med arbetsgivaren. Det är det alternativ som ligger i topp bland ungdomar inom såväl LO, TCO som SACO. Bland unga LO-medlemmar är det lika många som anser att det fackliga medlemskapet ger ett bättre försäkringsskydd. Nästan lika många, eller tre av fyra LO-medlemmar under 30 år, anser att det fackliga medlemskapet ger möjlighet att gå på fackliga kurser.

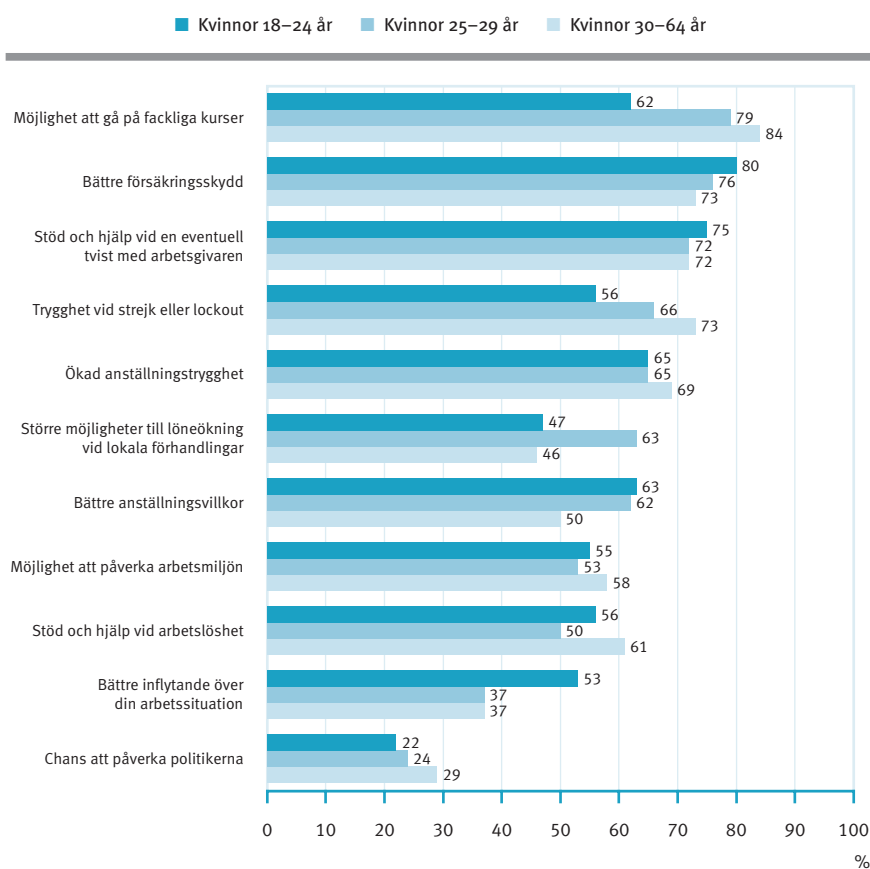
Tabell 5.1 Anser att det fackliga medlemskapet ger Fackliga medlemmar efter ålder. Procent

| | LO | | TCO | | SACO | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18–29 år | 30–64 år | 18–29 år | 30–64 år | 18–29 år | 30–64 år |
| Stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren | 78 | 76 | 84 | 75 | 73* | 81 |
| Bättre försäkringsskydd | 78 | 75 | 61 | 60 | 64* | 57 |
| Möjlighet att gå på fackliga kurser | 75 | 85 | 66 | 87 | 54* | 69 |
| Trygghet vid strejk eller lockout | 69 | 76 | 74 | 78 | 52* | 74 |
| Ökad anställningstrygghet | 68 | 69 | 63 | 59 | 54* | 51 |
| Stöd och hjälp vid arbetslöshet | 59 | 64 | 59 | 68 | 75* | 70 |
| Bättre anställningsvillkor | 59 | 51 | 40 | 37 | 42* | 30 |
| Större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar | 58 | 45 | 44 | 30 | 38* | 30 |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljön | 58 | 63 | 46 | 54 | 54* | 46 |
| Bättre inflytande över din arbetssituation | 46 | 37 | 41 | 32 | 48* | 29 |
| Chans att påverka politikerna | 20 | 27 | 18 | 27 | 16* | 23 |

* Osäker skattning på grund av litet urval.

Diagram 5.1 Vad det fackliga medlemskapet ger LO-kvinnor

Procent



Det är lägre än bland äldre LO-medlemmar, där 85 procent instämmer i alternativet. Bland TCO-medlemmar är skillnaden än större mellan hur många som anser att medlemskapet i facket ger tillgång till fackliga kurser.

Det är också fler bland dem under 30 än bland dem över 30 som anser att det fackliga medlemskapet ger bättre anställningsvillkor. Det gäller för såväl LO- som TCO- och SACO-medlemmar (se tabell 5.1).

Facket ger unga LO-kvinnor inflytande

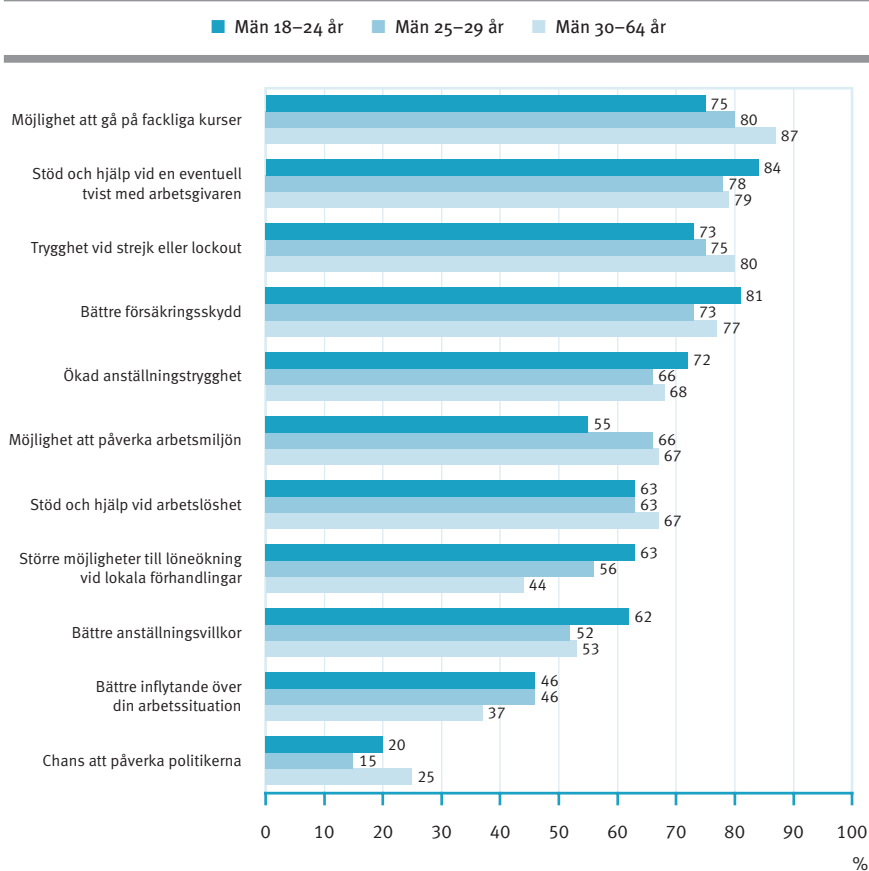
Det är framförallt de yngsta kvinnorna inom LO som mer sällan än övriga instämmer i att det fackliga medlemskapet ger tillgång till det fackliga kursutbudet. Bland dem mellan 25 och 30 år är det ungefär lika vanligt som bland dem över 30 att man instämmer i det alternativet. De som är mellan 25 och 30 svarar oftare än övriga att det fackliga medlemskapet ger större möjligheter till löneökningar vid lokala förhandlingar.

Andra fördelar som många unga kvinnor anser att det fackliga medlemskapet ger är bättre försäkringsskydd och stöd och hjälp vid tvist med arbetsgivaren.

Kvinnor under 30 svarar oftare än de över 30 att medlemskapet i facket

Diagram 5.2 Vad det fackliga medlemskapet ger LO-män

Procent



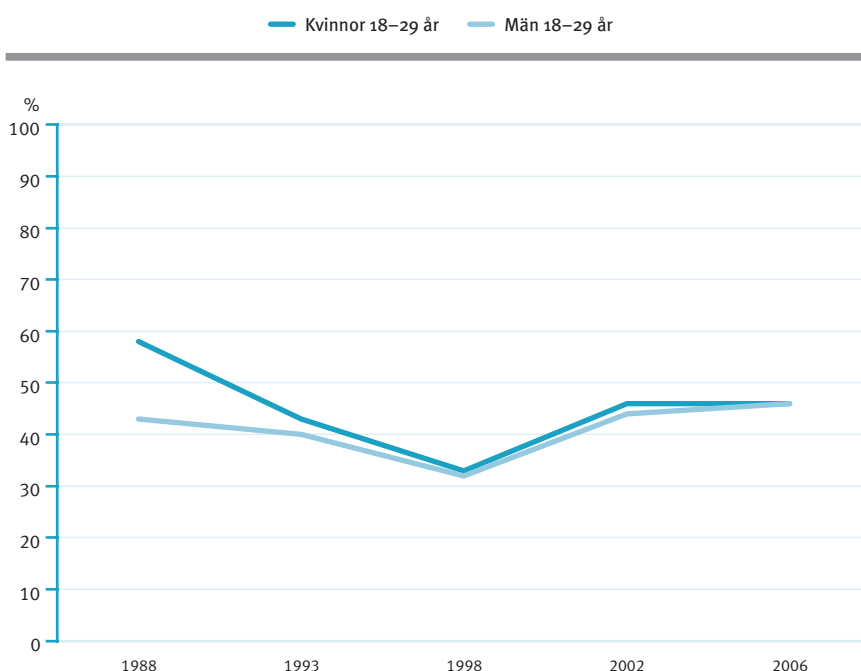
ger bättre anställningsvillkor. 53 procent av kvinnorna mellan 18 och 24 år anser att det fackliga medlemskapet ger ett större inflytande över den egna arbetssituationen, jämfört med 37 procent bland kvinnorna som är över 25 år gamla. Kvinnor mellan 25 och 29 år anser oftare än andra att det fackliga medlemskapet ger större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar (se diagram 5.1).

Facket ger unga män bättre villkor

Även bland unga män är det färre yngre som anser att medlemskapet i facket ger möjlighet att gå på fackliga kurser. Trots det instämmer tre fjärdedelar av de unga männen i att det fackliga medlemskapet ger möjlighet att gå på fackliga kurser. Andra fördelar som unga män ofta anser att det fackliga medlemskapet ger är stöd och hjälp vid tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout och bättre försäkringsskydd.

De yngsta männen, mellan 18 och 24 år gamla, instämmer oftare än äldre LO-män i att det fackliga medlemskapet ger större möjligheter till löneökningar, ett bättre försäkringsskydd, ökad anställningstrygghet och bättre anställningsvillkor.

Diagram 5.3 Anser att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över arbetssituationen Unga LO-medlemmar 1988–2006. Procent

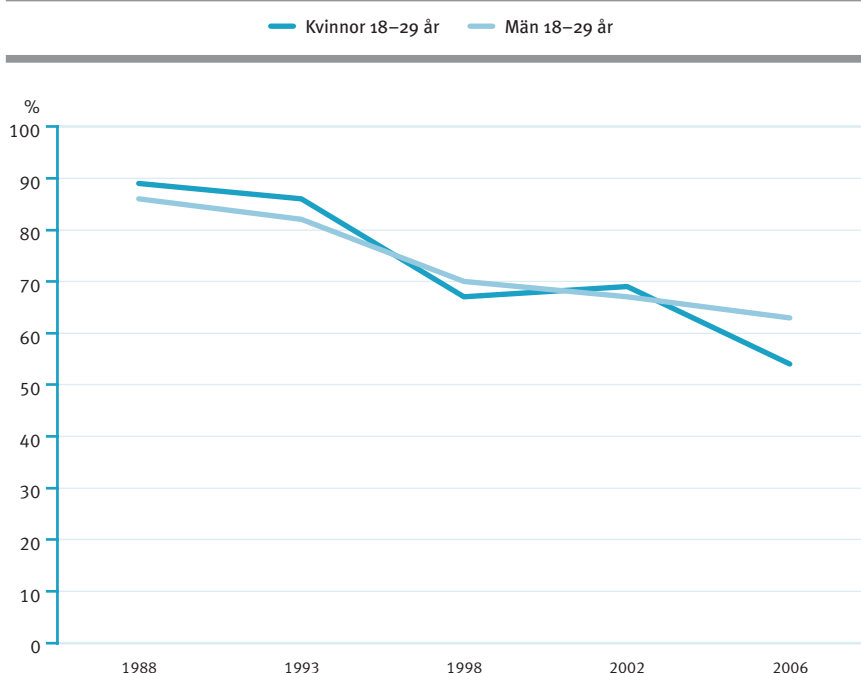


När det gäller möjligheten till löneökningar är det en ordentlig skillnad mellan 18–24-åringar och 30–64-åringar. Hela 63 procent av männen 18–24 år anser att det fackliga medlemskapet ger större möjligheter till löneökningar, jämfört med 44 procent i åldrarna 30–64. Bland män mellan 25 och 29 år är det 56 procent som instämmer i att det fackliga medlemskapet ger bättre förutsättningar för löneökningar vid lokala förhandlingar.

Män mellan 25 och 30 år anser mer sällan än övriga att det fackliga medlemskapet ger bättre försäkringsskydd eller en chans att påverka politikerna (se diagram 5.2).

Det är fler unga LO-män än unga LO-kvinnor som anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid strejk, arbetslöshet eller vid tvist med arbetsgivaren. När det gäller möjligheterna att delta på fackliga kurser är det i den yngsta åldersgruppen fler män än kvinnor som anser att det är något som det fackliga medlemskapet ger (se diagram 5.1 och 5.2).

Diagram 5.4 Anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet Unga LO-medlemmar 1988–2006. Procent



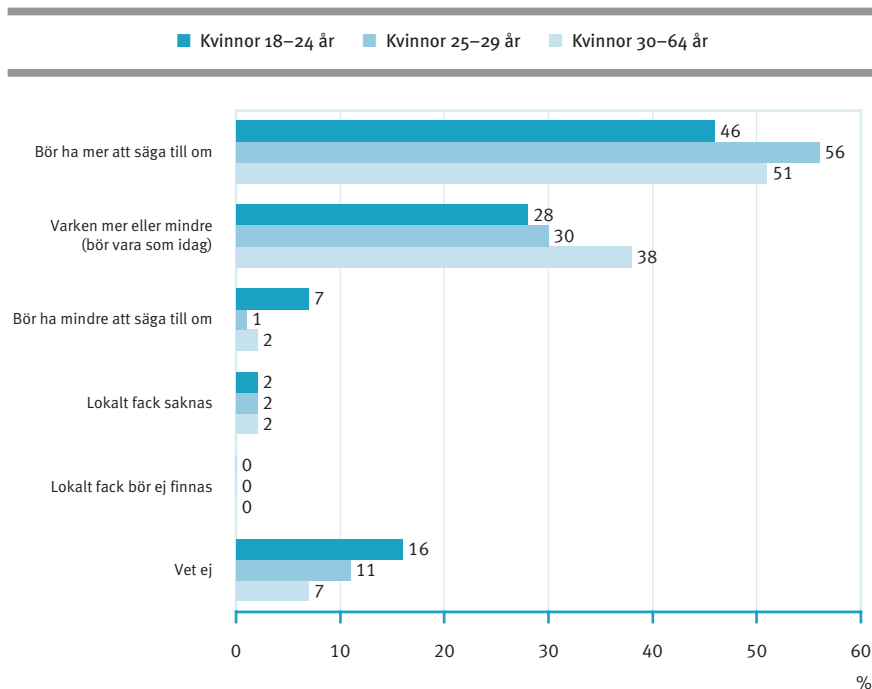
Stora variationer över tid

Det finns skillnader mellan de olika undersökningsåren i vad unga LO-medlemmar anser att det fackliga medlemskapet ger. För flera av alternativen är trenden över tid att det skedde en nedgång till och med 1998 års undersökning. Därefter har allt fler ungdomar instämt i att de får del av de olika fackliga fördelarna. Det gäller bland annat hur stor andel av LO-medlemmarna under 30 år som anser att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över arbetssituationen (se diagram 5.3).

Ett undantag är hur andelen unga, som anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, har utvecklats. Här har nedgången istället varit successiv. År 1988 ansåg 89 procent av de unga kvinnorna och 86 procent av de unga männen att det fackliga medlemskapet gav stöd vid hot om arbetslöshet. År 2006 är det 54 procent av kvinnorna och 63 procent av männen som instämmer i det (se diagram 5.4).

Diagram 5.5a Åsikter om facket inflytande

LO-kvinnor efter ålder. Procent



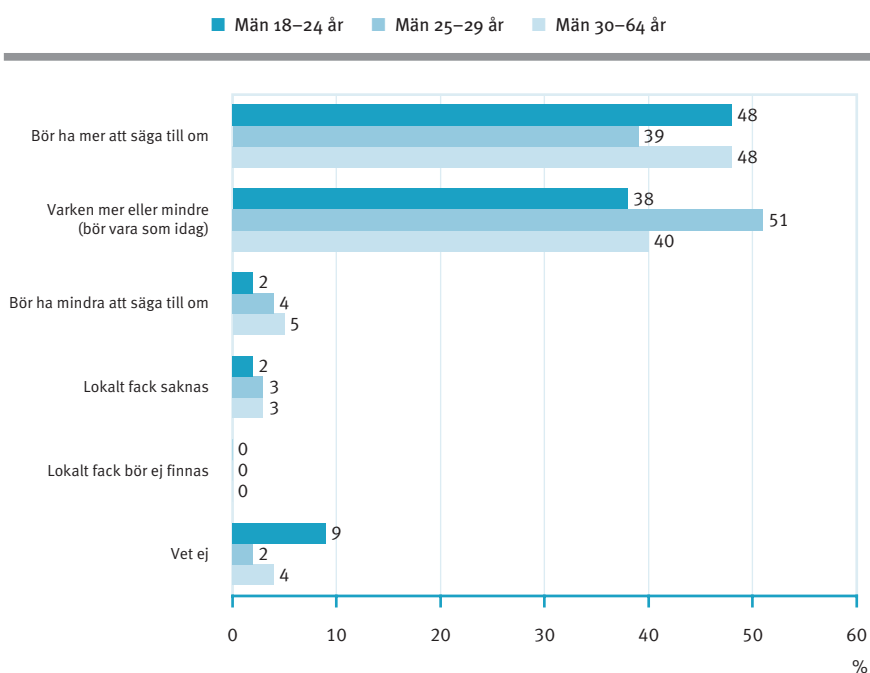
Synen på fackets inflytande

47 procent av LO-medlemmarna mellan 18 och 29 år vill att facket ska få mer att säga till om. Det är något färre jämfört med dem mellan 30 och 64 år, där precis hälften tycker att facket ska få mer att säga till om. Det är lika få bland de unga som bland alla åldersgrupper, som tycker att facket ska ha mindre att säga till om, mellan 3 och 4 procent. Istället är det fler LO-medlemmar under 30 år som svarar att de inte vet jämfört med LO-medlemmar som är över 30 år.

Unga kvinnor och unga män svarar olika på frågan om vad man tycker om fackets inflytande. Det är betydligt fler kvinnliga LO-medlemmar i åldrarna 25-29 år jämfört med manliga i samma åldersgrupp som tycker att facket ska få mer att säga till om. Kvinnor mellan 18 och 24 år är däremot mer skeptiska än övriga till att facket ska få mer att säga till om. Män mellan 18 och 24 år svarar däremot i lika hög utsträckning som män mellan 30 och 64 år att facket bör få mer att säga till om (se diagram 5.5).

Diagram 5.5b Åsikter om fackets inflytande

LO-män efter ålder. Procent



Förändringen över tid åt olika håll för kvinnor och män

År 1988 ville 62 procent av LO-kvinnorna i åldrarna 18–29 år att facket skulle få mer att säga till om. År 2006 är siffran 51 procent. Istället är det allt fler som är osäkra och svarar att de inte vet. Bland de unga LO-männen är det ungefär lika många då som nu som vill att facket ska få större inflytande och det är faktiskt färre som svarar att de inte vet. Se tabell 26 i tabellbilagan.

6. Unga om fackligt arbete

Unga har inte lika ofta fackliga förtroendeuppdrag som äldre. Bland de yngsta LO-männen har endast 3 procent fackliga förtroendeuppdrag, men bland dem över 25 år är det nästan var tionde som har ett uppdrag. Bland män mellan 30 och 64 år är det 16 procent som har ett eller flera fackliga förtroendeuppdrag. Fem av hundra LO-kvinnor under 30 år har fackliga förtroendeuppdrag, jämfört med tio av hundra kvinnor som är 30 år eller mer.

Fyra av tio unga kvinnor kan tänka sig ett fackligt förtroendeuppdrag. Bland de yngsta männen är det var tredje som kan tänka sig det. Allt färre svarar att ett skäl att inte ta ett uppdrag är att man inte tror att man klarar av det.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den tredje rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Facklig aktivitet och fackligt arbete*.

Få unga har fackliga förtroendeuppdrag

Endast fem av hundra LO-kvinnor under 30 år har fackliga förtroendeuppdrag, jämfört med tio av hundra kvinnor som är 30 år eller äldre. Bland unga LO-män är det skillnad mellan dem under och dem över 25 år. Bland de yngsta LO-männen har endast 3 procent fackliga förtroendeuppdrag, men bland dem över 25 år är det nästan lika vanligt med förtroendeuppdrag som bland kvinnor över 30 år. Män mellan 30 och 64 år tycks ha lagt rabarber på en stor del av uppdragen, bland dem är det 16 procent som har ett eller flera fackliga förtroendeuppdrag (se diagram 6.1).

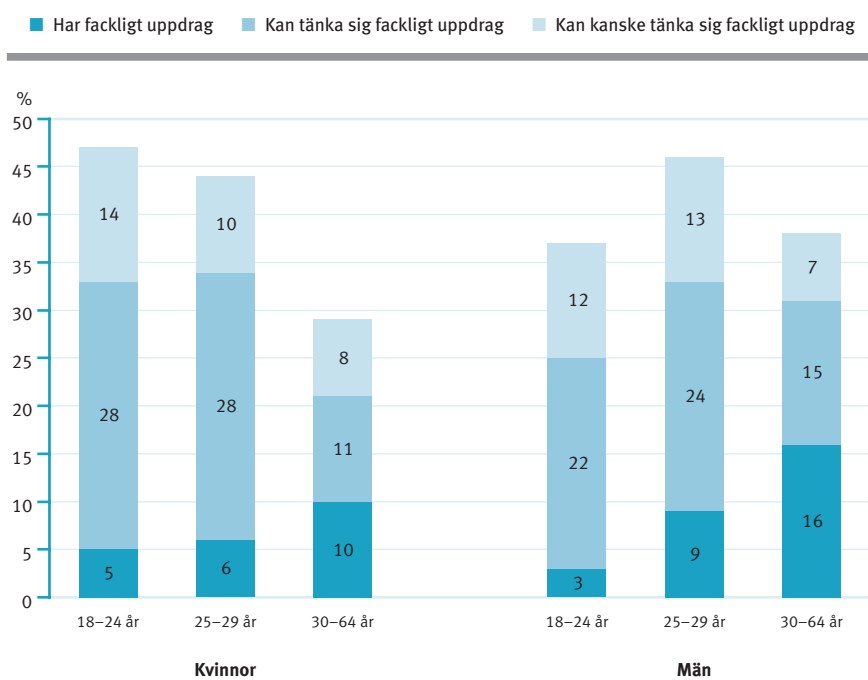
De unga som har fackliga uppdrag är allt för få i undersökningen för att det ska gå att dra några säkra slutsatser om skillnader gentemot äldre när det gäller typ av förtroendeuppdrag. Men det som går att se är att det bland de 45 personer i åldrarna 18–29 år som har svarat att de har ett fackligt uppdrag är över hälften skyddsombud. Motsvarande siffra bland dem över 30 år drygt var tredje. Två av tio unga är ledamot i avdelnings- eller klubbstyrelse och en av tio är ungdomsansvarig. Bland dem över 30 år är det en tredjedel som är ledamot i klubbstyrelser och noll procent är ungdomsansvariga.

Det är inte viljan som saknas

Betydligt fler ungdomar jämfört med äldre kan kanske eller säkert tänka sig att ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Bland unga LO-kvinnor kan hela fyra av tio tänka sig det. År 1998 var motsvarande siffra knappt tre av tio. Det

Diagram 6.1 Har eller kan tänka sig fackliga uppdrag

LO-medlemmar. Procent



har således skett en ganska stor ökning i andelen unga LO-kvinnor som kan tänka sig fackliga uppdrag. Nästan lika många bland LO-männen i åldrarna 25-29 år kan tänka sig uppdrag. De yngsta LO-männen är något mer tveksamma, men det är trots det 34 procent som säkert eller kanske kan tänka sig att åta sig ett fackligt förtroendeuppdrag (se diagram 6.1).

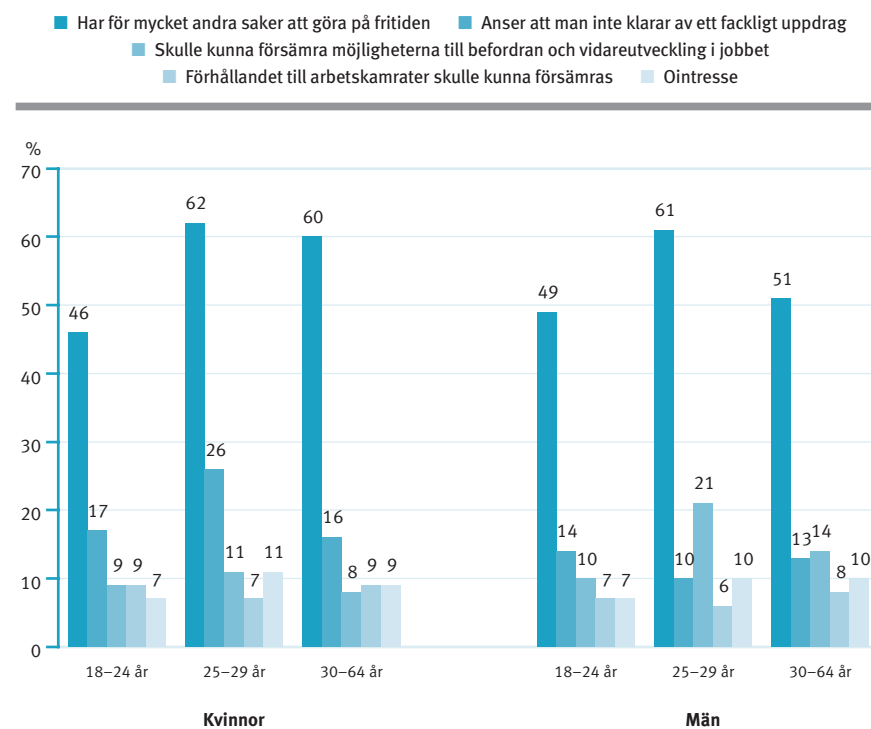
Tidsbrist inte lika vanligt bland de yngsta

I undersökningen ställs en fråga där de intervjuade fritt får spekulera kring orsakerna till att vissa inte vill ta på sig fackliga uppdrag. Det vanligaste skälet som såväl manliga som kvinnliga LO-medlemmar i alla åldersgrupper anger är att det är för mycket annat på fritiden som lockar. Bland ungdomar mellan 25 och 29 år är det över 60 procent bland såväl männen som kvinnorna som nämner det skälet. Ungdomar mellan 18 och 24 år framhåller tvärtom mer sällan att man har för mycket att göra på fritiden jämfört med dem som är äldre. Skillnaderna mellan kvinnor och män är mindre bland ungdomar än bland dem över 30. Där är det fler kvinnor än män som uppger tidsbrist som skäl att inte åta sig ett fackligt uppdrag.

En sak som sticker ut är att många manliga LO-medlemmar i åldrarna 25-29 år tycks se ett fackligt uppdrag som en risk. Mer än var femte tror att ett skäl att tacka nej till fackliga uppdrag är att det skulle kunna försämra möjligheterna till karriär och vidareutveckling.

Diagram 6.2 Orsaker att inte åta sig fackliga uppdrag

LO-medlemmar. Procent



Allt fler unga litar på sin förmåga att klara förtroendeuppdrag

Bland kvinnliga LO-medlemmar i åldrarna 25-29 år svarar 21 procent att ett skäl att inte åta sig ett fackligt uppdrag är att man är osäker på om man skulle kunna klara av det (se diagram 6.2).

Det kan tyckas vara många, men faktum är att det har skett en ganska stor nedgång i hur många unga LO-medlemmar som anger bristande tilltro till den egna förmågan som skäl att inte ta ett fackligt uppdrag. År 1988 var det hela 37 procent av LO-kvinnorna och 34 procent av LO-männen under 30 som svarade detta. År 2006 är det 12 procent av de unga LO-männen och som sagt 21 procent av de unga LO-kvinnorna som svarar att man inte tror att man skulle klara av ett fackligt uppdrag.

Kontakter med fackliga representanter

Unga LO-medlemmar har jämfört med dem över 30 år sämre kontakt med det lokala facket. 37 procent bland unga LO-medlemmar jämfört med 15 procent av dem över 30 svarar att de inte känner någon facklig representant eller att det saknas lokalt fack.

I undersökningen har det ställts en fråga om man har varit i kontakt med någon facklig representant under de senaste åren. Det är enbart medlemmar i facket som har svarat på frågan.

Bland LO-medlemmar är det i stort sett inga skillnader mellan olika åldersgrupper när det gäller kontakter med fackombud. Bland LO-medlemmar under 30 år är det 49 procent som har varit i kontakt med någon facklig representant under de senaste åren. I åldrarna 30–49 år är det 54 procent och bland LO-medlemmar mellan 50 och 64 år är det något färre, 46 procent för kvinnorna och 39 procent bland männen. De ålders- och könsskillnader som finns i kontakter med fackliga representanter beror främst på att det är fler äldre och fler män som själva är fackligt aktiva (se tabell 6.1).

Ungdomar i tjänstemannayrken har i större utsträckning varit i kontakt med fackligt ombud jämfört med sina äldre kollegor. Det är främst i den yngsta åldersgruppen, 18–24 år, som kontakterna med fackliga representanter är betydligt vanligare jämfört med äldre tjänstemannakollegor. Däremot är det knappt några som själva är fackligt aktiva i den yngsta åldersgruppen bland TCO- och SACO-medlemmar.

Färre unga känner facklig representant

Utöver att fråga om kontakter med fackliga representanter har det också ställts en fråga om huruvida den intervjuade känner någon representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Bland LO-medlemmar totalt sett svarar 76 procent att de känner någon representant för den lokala fackliga organisationen. Det innebär troligen att i stort sett alla LO-medlemmar som har en facklig representant på sin arbetsplats också känner vederbörande eller i alla fall vet vem det är.

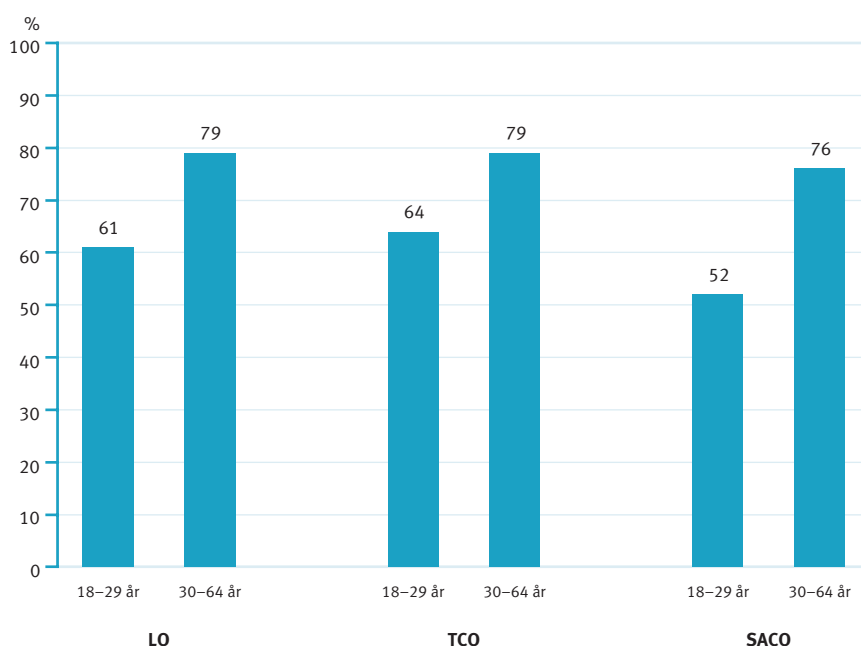
Det finns tydliga skillnader mellan yngre och äldre fackliga medlemmar. Bland LO-medlemmar under 30 år är det 61 procent som svarar att de kän-

Tabell 6.1 Kontakter med fackliga representanter

LO-medlemmar efter kön och ålder. Procent

| | Kvinnor | | | | Män | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år |
| Själv fackligt aktiv | 6 | 8 | 7 | 11 | 3 | 8 | 12 | 14 |
| Inte fackligt aktiv men har tagit kontakt | 49 | 51 | 55 | 46 | 46 | 50 | 52 | 39 |
| Har inte tagit kontakt med facklig representant | 41 | 40 | 37 | 42 | 49 | 42 | 33 | 45 |

Diagram 6.3 Fackligt aktiv eller känner facklig representant efter facklig tillhörighet och ålder Procent



ner någon lokal facklig representant jämfört med 79 procent av dem över 30 år (se diagram 6.3). 37 procent bland unga LO-medlemmar jämfört med 15 procent av dem över 30 svarar att de inte känner någon facklig representant eller att det saknas lokalt fack.

Resultaten kan antagligen delvis förklaras av var på arbetsmarknaden unga arbetar. Det är nämligen stora skillnader mellan olika förbund i hur många som känner fackliga representanter. Inom industriförbunden, Seko och Kommunal känner omkring 90 procent av medlemmarna någon facklig representant jämfört med 34 procent inom Hotell- och restaurangfacket, 50 procent inom Byggnads och 53 procent inom Handels.

Ålder och kön avgör mötesdeltagande

Mötesdeltagandet bestäms i stor utsträckning av kön och av ålder. Äldre går oftare på möten är yngre, och män går oftare på möten jämfört med kvinnor. Andelen LO-medlemmar under 30 år som varit på ett eller flera fackliga möten under det senaste året har i det närmaste halverats bland kvinnor och minskat med 25 procent bland männen under den senaste 18-årsperioden.

Bland kvinnliga LO-medlemmar under 25 år är det färre än var tionde som har varit på fackmöte under det senaste året. 1 procent av de yngsta kvinnorna har varit på tre eller fler möten. Bland män i samma ålderskategori är det över 15 procent som varit på minst ett möte och 5 procent har varit på tre eller fler möten (se diagram 6.4).

En trolig förklaring till de stora skillnaderna i mötesdeltagandet är att arbetsmarknaden är så könsuppdelad. Männen arbetar, grovt uttryckt, ofta på stora arbetsplatser, ofta med aktiva fackklubbar och möjligheter till fackmöten på arbetstid. Kvinnorna arbetar på små arbetsplatser inom service och omsorg där det ofta saknas ett lokalt fack och det kanske inte är fackmöte så ofta.

Bland dem som har varit på fackliga möten har ungefär hälften yttrat sig bland dem som är 25 år och över. Bland LO-medlemmar som är under 25 år har ungefär fyra av tio bland kvinnorna och tre av tio bland männen yttrat sig. Å andra sidan har som sagt betydligt fler av de unga männen än de unga kvinnorna bevisat ett fackmöte.

Diagram 6.4 Antal fackliga möten

LO-medlemmar. Procent

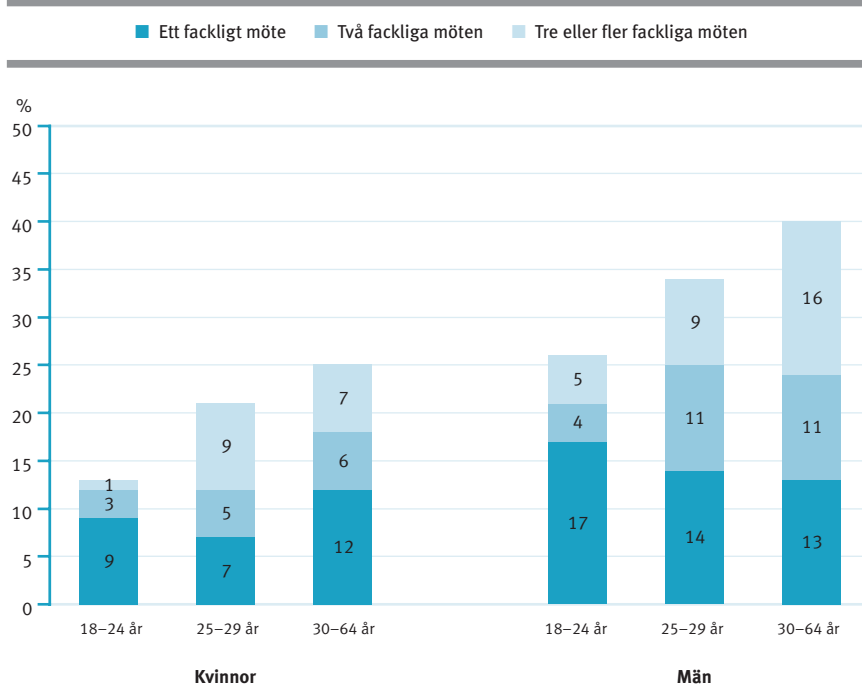
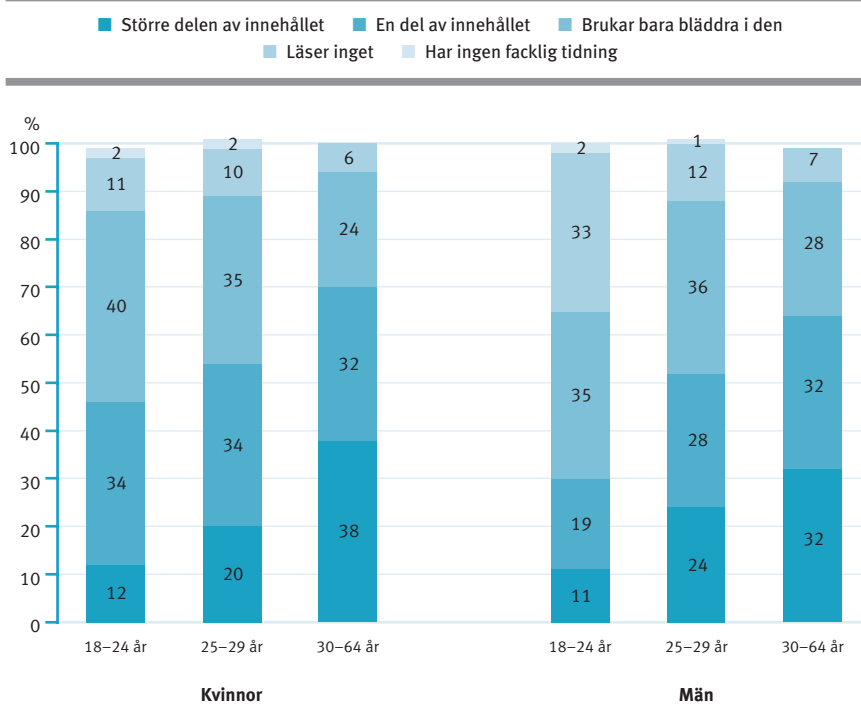


Diagram 6.5 Läsning av fackliga tidningen

LO-medlemmar. Procent



Nedgång i mötesdeltagandet

År 1988 hade 29 procent av de unga LO-kvinnorna och 41 procent av de unga LO-männen varit på ett eller flera fackliga möten under det senaste året. Motsvarande siffror år 2006 är 16 procent för kvinnorna och 31 procent för männen.

Det betyder att andelen LO-kvinnor under 30 år som varit på ett eller flera fackliga möten under det senaste året i det närmaste halverats under den senaste 18-årsperioden.

Bland männen är nedgången något mindre. Bland män mellan 18 och 29 år minskar andelen som har varit på ett eller flera möten från fyra av tio till tre av tio mellan åren 1988 och 2006.

Färre ungdomar än äldre läser sin fackliga tidning

I undersökningen ingår en fråga om hur mycket den intervjuade läser av sin fackliga tidning. Äldre läser mer än yngre. Det är en genomgående tendens. Bland de yngsta LO-männen är det färre än var tredje som läser åtminstone en del av innehållet. Var tredje svarar att de inte läser någonting. Bland de yngsta kvinnorna är det strax under hälften som läser en del eller större delen av innehållet. Bland LO-medlemmar i åldrarna 25 till 29 år är skillnaderna mellan kvinnor och män betydligt mindre än för andra åldersgrupper (se diagram 6.5).

Unga mäns fackliga intresse utvecklas mellan 25 och 30 år

Det fackliga intresset är ungefär lika stort i alla åldersgrupper med ett undantag. För männen mellan 18 och 24 år är intresset lägre jämfört med andra LO-medlemmar.

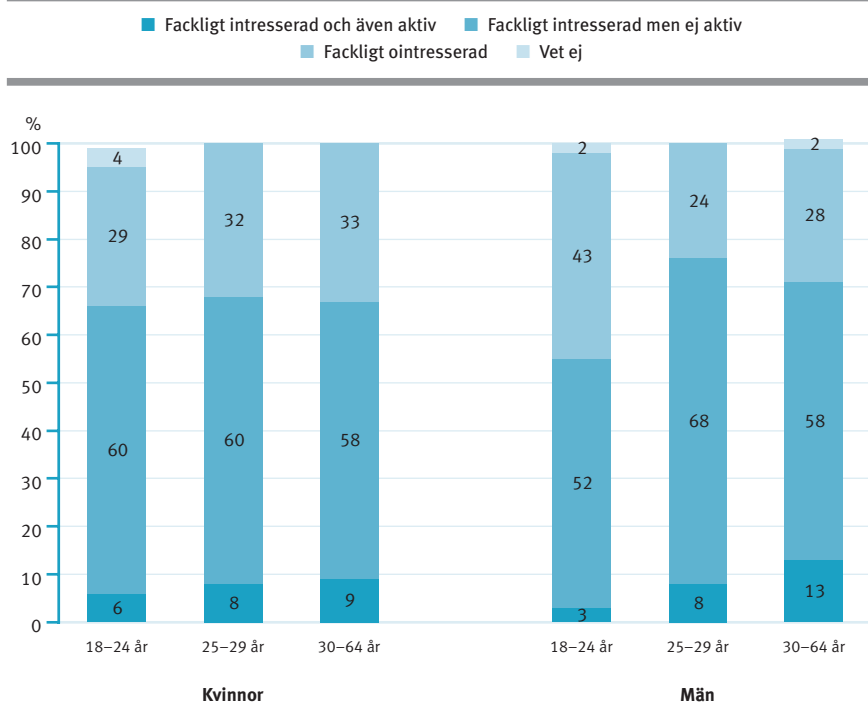
Hur ser ungdomars engagemang i facket ut jämfört med övrigas? De intervjuade har själva fått ta ställning till om de ser sig själva som fackligt aktiva, fackligt intresserade eller fackligt ointresserade.

Det är fullt möjligt att vara fackligt aktiv utan att ha något fackligt förtrouendeuppdrag och kanske också att ha ett fackligt uppdrag utan att vara fackligt aktiv, men andelen som säger sig vara fackligt aktiv stämmer ganska väl överens med andelen som tidigare svarade att de har fackliga förtrouendeuppdrag.

Färre unga är fackligt aktiva jämfört med dem över 30 år. Det gäller för både kvinnor och män. Lägst andel fackligt aktiva finns bland män mellan 18 och 24 år. Det är också den grupp där lägst andel ser sig som fackligt intresserade. Bland män mellan 25 och 29 år är andelen fackligt intresserade större än bland män över 30. Bland kvinnor finns det i stort sett inga skillnader mellan de olika åldersgrupperna när det gäller det fackliga intresset (se diagram 6.6).

Diagram 6.6 Fackligt intresse

LO-medlemmar. Procent



7. Unga om fackliga frågor

Vad tycker ungdomar att facket ska arbeta med? När det gäller de fackliga kärnfrågorna är skillnaderna mellan olika åldersgrupper mycket små. Liksom för andra grupper är det bland ungdomar 90 procent eller fler som anser att områdena anställningstrygghet, arbetsmiljö, löner, skydd mot inkomstförluster och jämställdhet mellan kvinnor och män är något som facket ska arbeta med.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den första rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*.

De intervjuade har fått ta ställning till 20 olika frågor och bedöma om de anser att det är viktiga frågor för facket att arbeta med. De siffror som redovisas är andelen som har svarat att de anser att de olika områdena är ganska eller mycket viktiga.

Samma fem frågor i topp

Skillnaderna är små mellan olika åldersgrupper av LO-medlemmar när det gäller synen på de fem fackliga kärnfrågorna. Bland samtliga åldersgrupper är det fler än nio av tio som anser att dessa fem frågor är ganska eller mycket viktiga för facket att arbeta med. Det är dessutom en hög andel av de intervjuade som har svarat att området är *mycket* viktigt (se diagram 7.1 och 7.2).

Svaren om de fem fackliga kärnfrågorna är också mycket stabila över tid. Den största förändringen jämfört med första gången undersökningen gjordes 1988 är att det är fler som anser att jämställdhet är en ganska eller mycket viktig facklig fråga. Ökningen skedde dock i huvudsak i början av de 18 år som serien Röster om facket och jobbet spänner över.

Bland manliga LO-medlemmar under 30 ökade andelen som tyckte att jämställdhet var en viktig facklig fråga med tio procentenheter mellan åren 1988 och 1993, från 85 till 95 procent. Bland de unga kvinnorna skedde ökningen mellan år 1988 och 1998. År 1998 svarade 96 procent av LO-kvinnorna i åldrarna 18–29 år att jämställdhet är en ganska eller mycket viktig fråga för facket, jämfört med 1988 års siffra på 85 procent.

Diagram 7.1 Vilka anses vara viktiga fackliga områden?

Kvinnliga LO-medlemmar. Procent

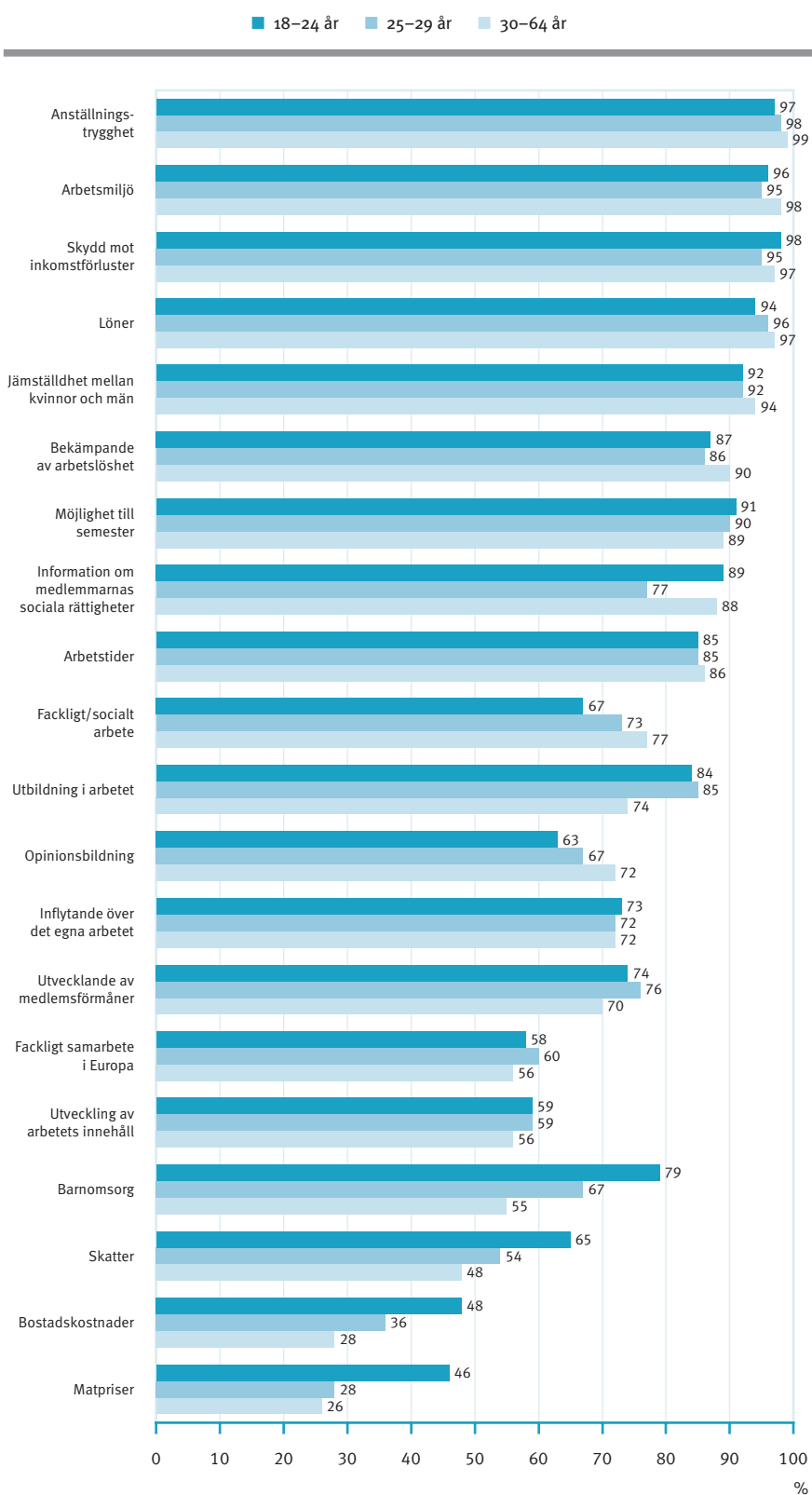
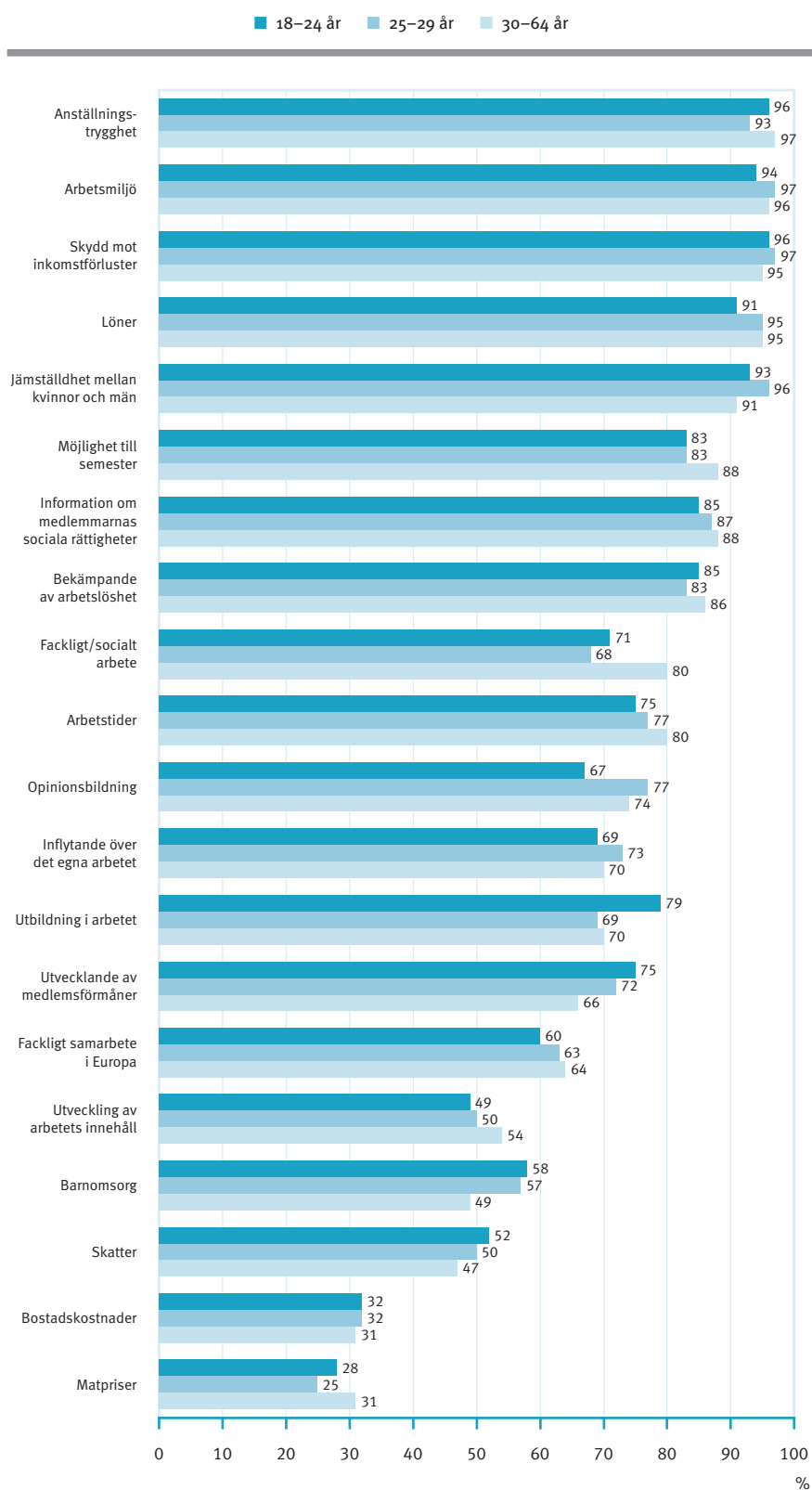


Diagram 7.2 Vilka anses vara viktiga fackliga områden?

Manliga LO-medlemmar. Procent



Unga ser många viktiga fackliga frågor

Fler ungdomar än äldre anser att även andra alternativ än de tidigare nämnda bör vara viktiga fackliga frågor. Det gäller områdena utbildning i arbetet, utvecklande av medlemsförmåner, mat- och boendekostnader, barnomsorg och skatter.

Bland de yngsta kvinnorna är det relativt sett fler som anser att skatter, matpriser, boendekostnader och barnomsorg är viktiga fackliga frågor. Det gäller även för kvinnor med utländsk bakgrund. Det finns antagligen många unga LO-kvinnor med utländsk bakgrund i undersökningen, men det kan också vara så att såväl unga kvinnor som kvinnor med utländsk bakgrund ofta har låga löner, vilket leder till att man prioriterar dessa områden högre.

En av de få frågor som de yngsta LO-medlemmarna prioriterar lägre jämfört med äldre fackliga kamrater är opinionsbildning. Detta gäller dock inte männen mellan 25 och 29 år som i större utsträckning än andra åldersgrupper anser att opinionsbildning är en viktig facklig fråga (se diagram 7.1 och 7.2).

Nedgång i antal viktiga frågor bland unga LO-män

Jämfört med förra gången undersökningen gjordes, år 2002, finns en tendens till att färre områden ses som viktiga fackliga frågor bland unga män. Bland unga kvinnor finns inte samma mönster, här ökar vissa frågor medan andra minskar.

Nedgången gäller inte de fem kärnfrågorna, här är svaren mycket stabila över tid. De områden som minskar mest i popularitet bland de unga LO-männen är möjlighet till semester, utveckling av arbetets innehåll samt barnomsorg, bostadskostnader och matpriser. Två områden som fler unga LO-män anser är ganska eller mycket viktiga för facket år 2006 jämfört med år 2002 är opinionsbildning och fackligt samarbete i Europa.

Bland unga LO-kvinnor är det fler som anser att barnomsorg samt bostads- och matkostnader är viktiga fackliga frågor år 2006 jämfört med år 2002. Områden på nedgång är inflytande över arbetets innehåll och bekämpande av arbetslöshet. Opinionsbildning står för det största tappet bland unga LO-kvinnor, från 80 procent år 2002 till 65 procent år 2006.

Liten skillnad mellan medlemmar och icke-medlemmar

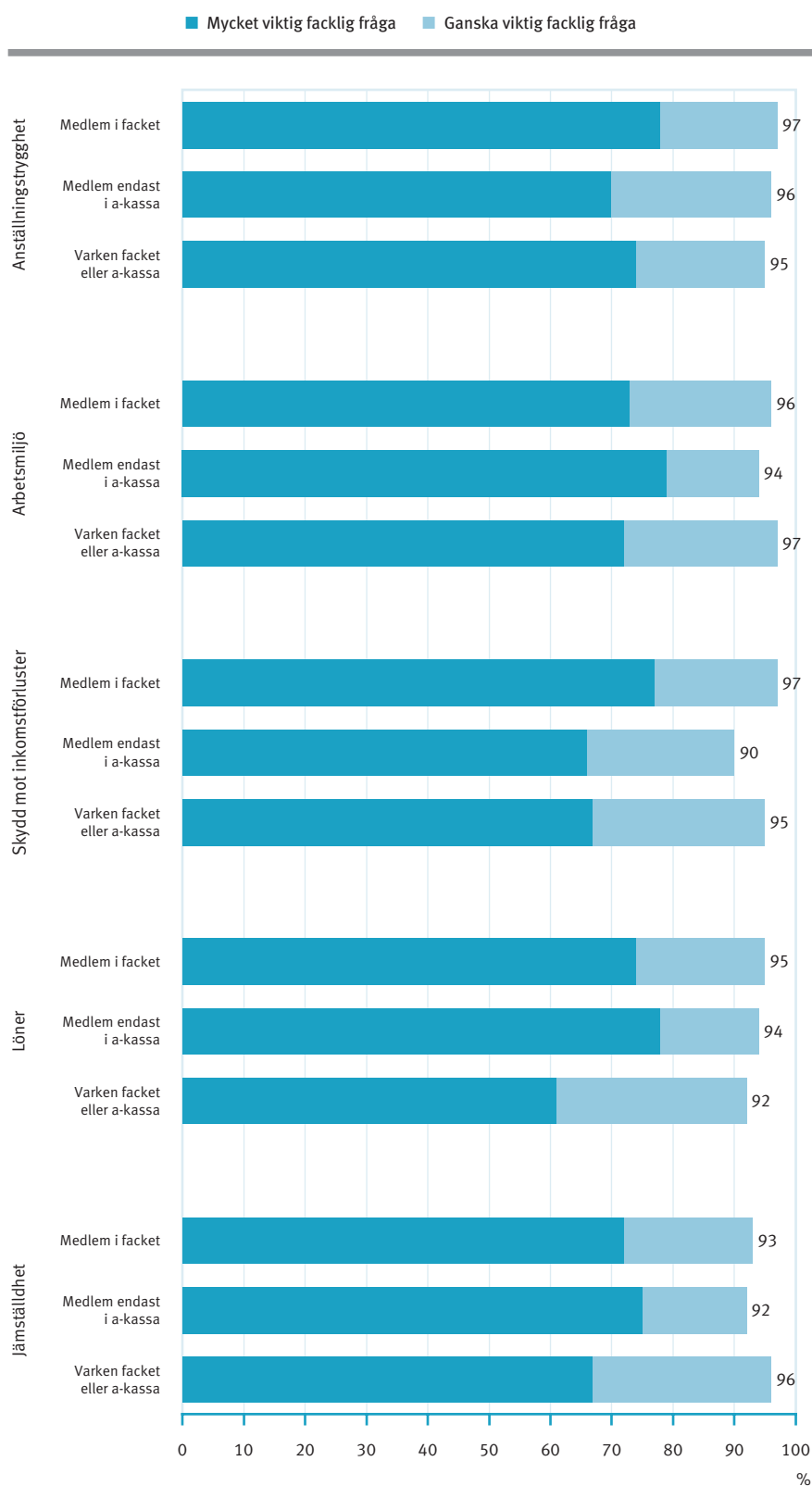
Ungdomar mellan 18 och 29 år svarar ganska lika oberoende av om man är med i facket, enbart i a-kassan eller varken är medlem i fack eller a-kassa (se diagram 7.3). Mellan äldre arbetare är skillnaderna större beroende på om man är med i facket eller inte.

Det här kan tas som intäkt för att icke-medlemmar under 30 år i lägre grad än äldre har tagit ställning mot ett fackligt medlemskap. Att de ofta helt enkelt inte "hunnit" gå med på grund av olika anledningar, som exempelvis tillfälliga anställningar.

Bland unga icke-medlemmar anser fler än nio av tio att de fem frågorna är ganska eller mycket viktiga. Bland äldre icke-medlemmar är det knappt nio av tio eller därunder som anser att frågorna anställningstrygghet, arbetsmiljö, löner, skydd mot inkomstförluster och jämställdhet är ganska eller mycket viktiga frågor för facket.

Diagram 7.3 Fem fackliga kärnfrågor

Arbetare 18–29 år efter medlemskap i fack och a-kassa. Procent



8. Unga om friheter och förmåner

Det är svårt att dra några entydiga slutsatser om skillnaderna mellan ungdomars och andras friheter i arbetet. Fyra av tio unga LO-kvinnor kan inte gå ifrån fem minuter för en kort paus utan att be om lov eller kalla in ersättare. Sju av tio unga LO-män kan inte bestämma vad de ska arbeta med nästa timme. Å andra sidan kan ungdomar mellan 18 och 29 år oftare än dem mellan 30 och 64 år själva bestämma om semesterförläggningen. Fem av tio män mellan 25 och 29 år kan ta ledigt en timme utan löneavdrag jämfört med fyra av tio i åldrarna 30–64 år. Fler kvinnor i åldrarna 18–29 år kan välja arbete nästa timme jämfört med kvinnor 30–64 år.

LO-medlemmarnas förmåner ligger på en mer konstant låg nivå över livet, jämfört med tjänstemännens.

En grupp av frågor berör hur de anställda har det på arbetsplatserna. Vilka friheter och förmåner har man i arbetet? Hur skiljer sig ungdomars situation från äldres?

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den fjärde rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Friheter och förmåner i arbetet*.

Friheter i arbetet

Tabell 8.1 Frihet i arbetet

LO-medlemmar

| | 18–24 år | 25–29 år | 30–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–64 år |
|---------|-------------------------|----------|----------|------------------------------------|----------|----------|------------------------------------|----------|----------|
| | Gå ifrån fem minuter | | | Ta ledigt en timme utan löneavdrag | | | Börja senare och jobba in | | |
| Kvinnor | 59 | 67 | 72 | 31 | 26 | 28 | 51 | 54 | 50 |
| Män | 84 | 87 | 87 | 43 | 47 | 39 | 59 | 70 | 62 |
| | Själv förlägga semester | | | Själv välja arbete nästa timme | | | Välja ordning på arbetsuppgifterna | | |
| Kvinnor | 59 | 63 | 47 | 42 | 40 | 34 | 54 | 65 | 58 |
| Män | 67 | 69 | 63 | 28 | 44 | 40 | 57 | 66 | 66 |
| | Bli uppringd | | | Själv ringa | | | Ta emot besök | | |
| Kvinnor | 89 | 93 | 92 | 95 | 97 | 94 | 53 | 66 | 64 |
| Män | 93 | 96 | 92 | 98 | 99 | 97 | 69 | 70 | 65 |

Små friheter

Till de mindre friheterna hör möjligheten att kunna gå ifrån arbetet för en kort stund, att kunna ringa eller ta emot telefonsamtal eller att ta emot besök från en anhörig.

De flesta kan ringa och ta emot telefonsamtal på arbetstid. Skillnaderna mellan olika åldersgrupper och mellan kvinnor och män är liten. När det gäller möjligheten att ta emot besök från anhöriga finns det vissa skillnader. Unga kvinnor har i mindre utsträckning än äldre möjlighet att ta emot besök. Generellt sett har också färre kvinnor än män den här friheten i sitt arbete (se tabell 8.1).

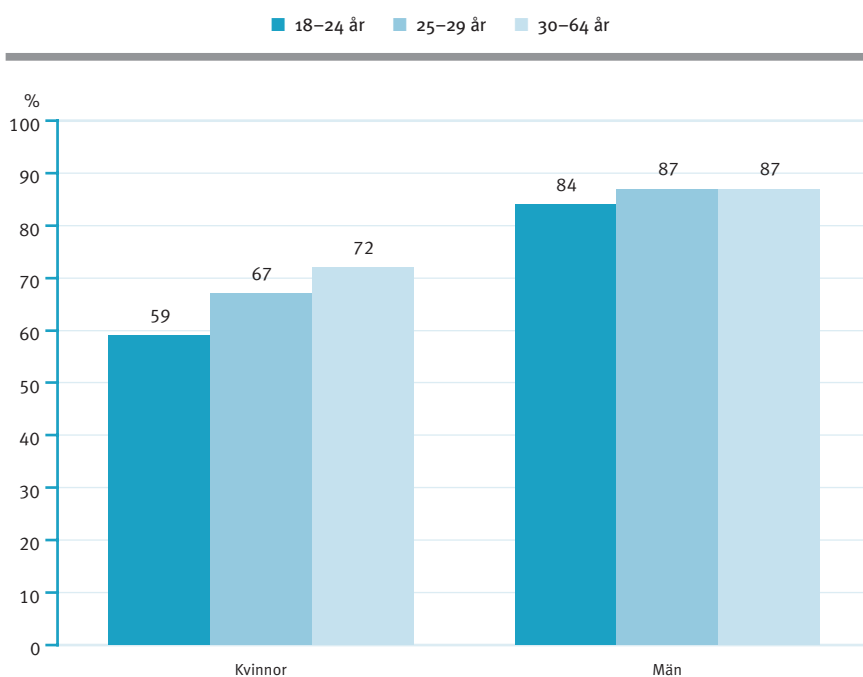
Fyra av tio unga kvinnor kan inte gå ifrån fem minuter

De flesta anställda har möjlighet att för en kort stund kunna gå ifrån utan att be om lov för det. Men det är tydligt att det är fler män än kvinnor som har den friheten i sitt arbete. Det är också vanligare att äldre än att yngre har möjlighet att gå ifrån. Bland de yngsta kvinnorna (18–24 år) är det fyra av tio som inte kan gå ifrån för exempelvis ett toalettbesök, jämfört med ungefär var tionde man mellan 30 och 64 år. Skillnaderna mellan LO-medlemmar och andra är små för samtliga åldersgrupper (se diagram 8.1).

En möjlig förklaring till skillnaderna i frihet för kvinnor och män och för olika åldersgrupper är vilket yrke man har. Olika yrken innebär olika grad av frihet (se diagram 8.2). Många unga och framförallt många unga kvinnor arbetar inom yrken där möjligheten att gå ifrån för en kort stund är som lägst, inom Hotell- och restaurangfacket och inom Handels.

Diagram 8.1 Frihet att gå ifrån fem minuter

LO-medlemmar. Procent



Stora friheter

Till de större friheterna hör att kunna börja arbetet lite senare en dag och sedan arbeta in tiden, att kunna gå ifrån en timme utan löneavdrag för att utträta ett privat ärende och att själv välja ordning på arbetsuppgifterna. När det gäller de här friheterna är skillnaderna mellan olika grupper större jämfört med de mindre friheterna.

25–29-åringar har mest frihet

Om möjligheten att gå ifrån för en kort stund tycks vara en frihet som stiger i takt med åldern, tycks det vara tvärtom med de större friheterna. Ungdomar svarar på flera av alternativen oftare än övriga att de har tillgång till de olika typerna av stora friheter i arbetet.

Friheten att själv bestämma över semesterförläggningen är som störst i åldersgruppen 25–29 år. Men även de allra yngsta har oftare möjlighet att bestämma semesterförläggning jämfört med dem i åldrarna 30–64 år (se diagram 8.3). Resultatet skulle kunna bero på att semesterförläggningen är mer okomplicerad innan man har familj och barn och att fler äldre därför upplever att de inte får förlägga semestern som de vill.

Diagram 8.2 Frihet att gå ifrån fem minuter

Medlemmar i olika LO-förbund. Procent

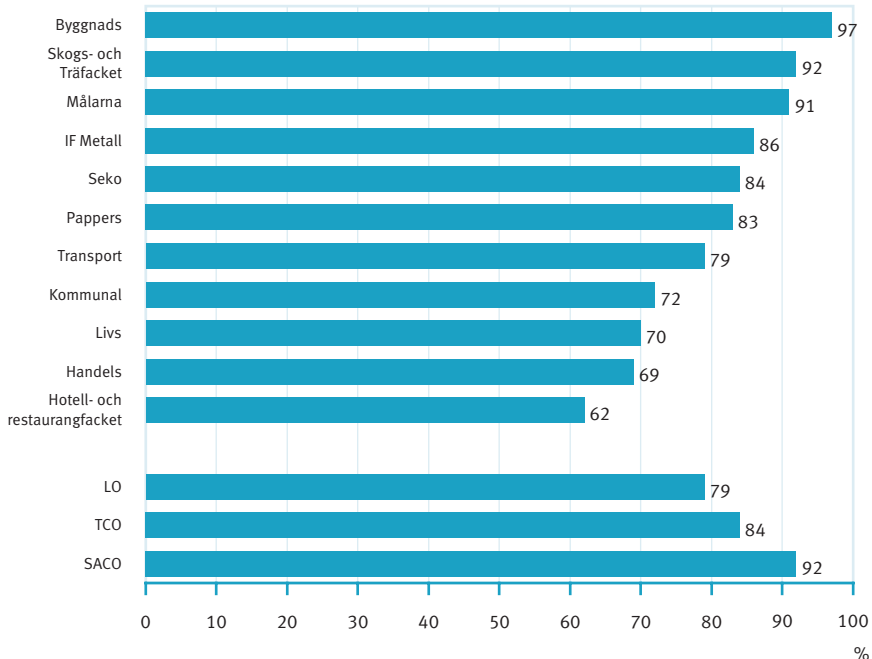
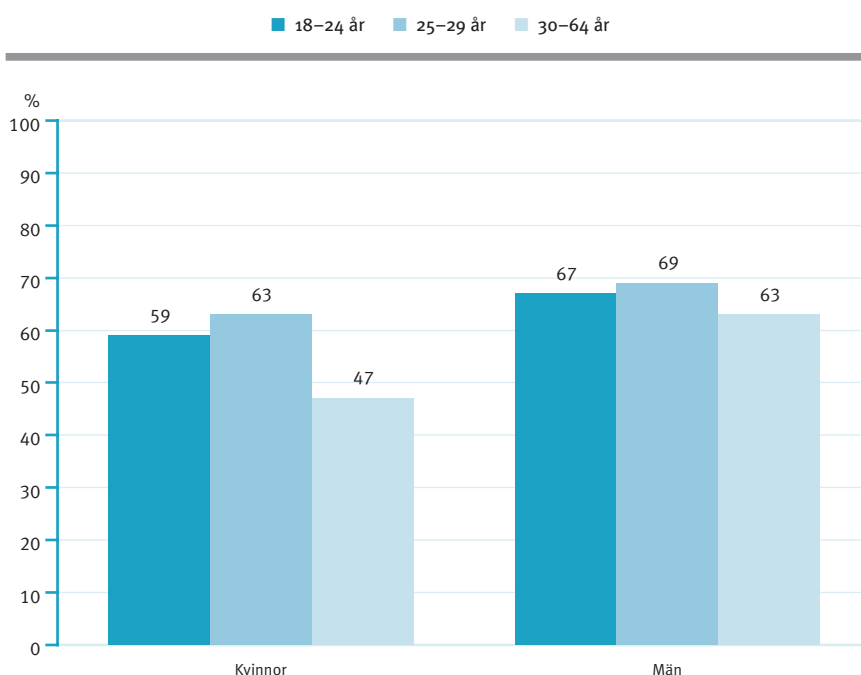


Diagram 8.3 Frihet att själv bestämma över semesterförläggning

LO-medlemmar. Procent



Det är vanligare att män kan ta ledigt en timme utan löneavdrag för att utträtta ett privat ärende än att kvinnor kan göra det. Det är mer ovanligt att LO-medlemmar har den friheten än att andra har det. Det är manliga LO-medlemmar i åldrarna 25-29 år som i störst utsträckning har tillgång till den här friheten (se diagram 8.4).

Sju av tio unga LO-män får ta dagen som den kommer

Minst möjlighet att själv välja vad man vill arbeta med nästa timme har de yngsta LO-männen. Bland kvinnorna är det tvärtom de yngsta kvinnorna i åldrarna 18-24 år som har störst möjlighet att välja vad de vill arbeta med nästa timme (se diagram 8.5).

Förmåner i arbetet

Den andra frågan om friheter och förmåner i arbetet gäller de förmåner som inte direkt har med själva arbetsuppgifterna att göra. Det kan gälla allt från fri tillgång till kaffe till leasingbil och andel av företagets vinst. Liksom när det gäller friheterna i arbetet går det inte att dra någon entydig slutsats om att yngre har mer eller mindre förmåner i arbetet. När det gäller vissa förmåner har ungdomar i större utsträckning än de över 30 år tillgång till dem medan förhållandet är det omvända på andra områden (se tabell 8.2).

Diagram 8.4 Frihet att uträtta ett ärende på betald arbetstid

LO-medlemmar. Procent

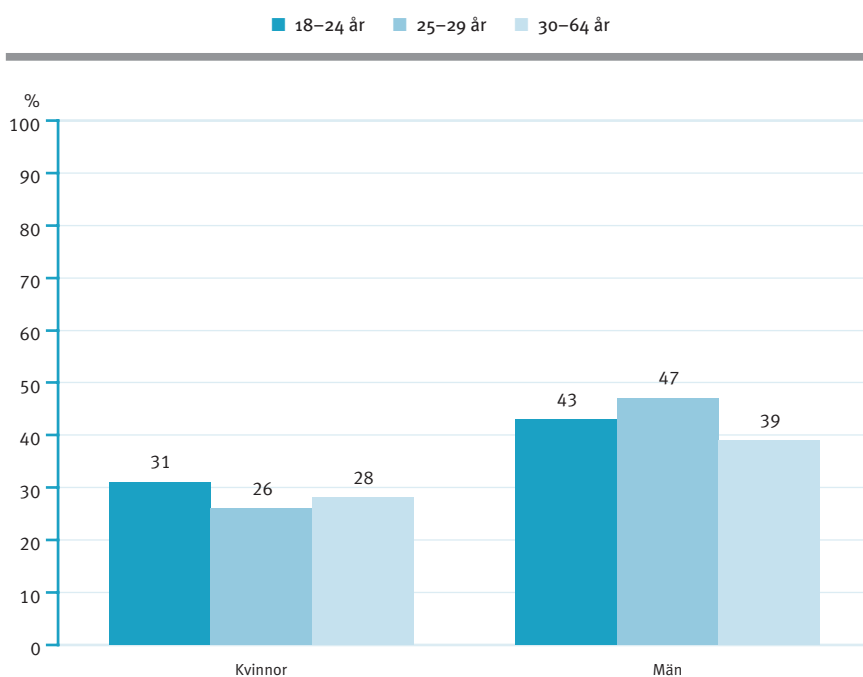
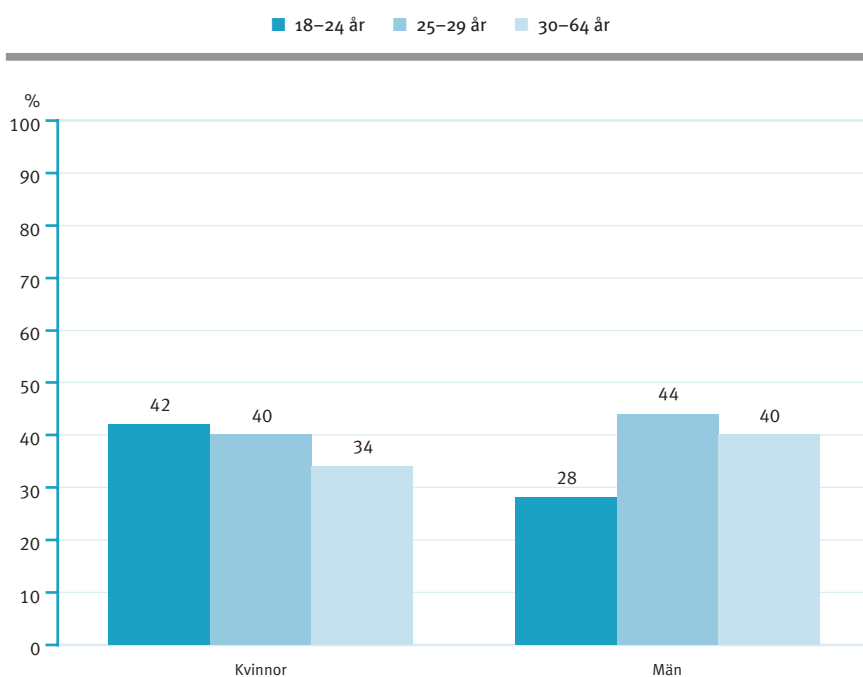


Diagram 8.5 Frihet att själv välja vad du vill arbeta med nästa timme

LO-medlemmar. Procent



Tabell 8.2 Förmåner i arbetet

LO-medlemmar

| | 18-24 år | 25-29 år | 30-64 år | 18-24 år | 25-29 år | 30-64 år | 18-24 år | 25-29 år | 30-64 år |
|----------------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|--------------------|----------|----------|
| Lunch | | | | Bil | | | Vinstandelar | | |
| Kvinnor | 32 | 32 | 28 | 3 | 2 | 2 | 8 | 5 | 5 |
| Män | 30 | 31 | 25 | 13 | 16 | 10 | 15 | 16 | 17 |
| Flexitid | | | | Kaffe | | | Personalutbildning | | |
| Kvinnor | 25 | 29 | 30 | 74 | 74 | 55 | 27 | 39 | 39 |
| Män | 34 | 36 | 37 | 78 | 80 | 75 | 36 | 55 | 46 |
| Motionslokaler | | | | Läkarvård | | | | | |
| Kvinnor | 58 | 58 | 69 | 14 | 22 | 18 | | | |
| Män | 56 | 65 | 64 | 27 | 36 | 40 | | | |

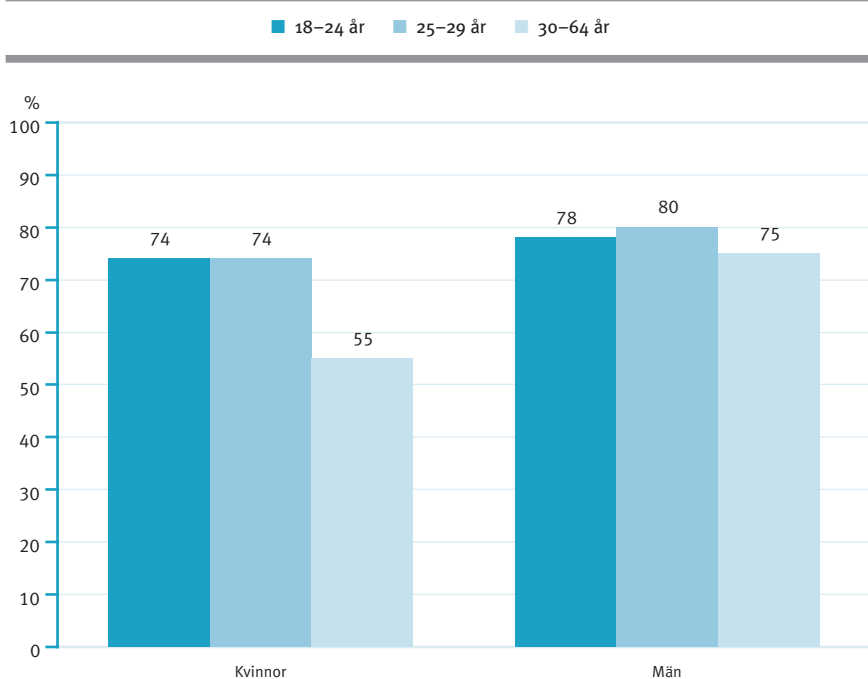
Fler yngre har gratis kaffe

Det är fler yngre än äldre som säger sig ha tillgång till gratis kaffe. Särskilt tydligt är det bland LO-kvinnor. Nära hälften av dem över 30 måste betala för såväl tår som påtår medan knappt tre av tio bland LO-kvinnor under 30 måste betala för kaffet (se diagram 8.6).

Tillgång till gratis kaffe och även tillgång till motionslokaler är två förmåner som har ökat bland unga LO-medlemmar sedan år 1988. Då hade ungefär 35 procent tillgång till kaffe och till motionslokaler. År 2006 är det omkring

Diagram 8.6 Förmånen gratis kaffe

LO-medlemmar. Procent



75 procent av både unga LO-män och LO-kvinnor som har fri tillgång till kaffe. Motionslokaler har ungefär 60 procent möjlighet att utnyttja.

TVå förmåner som minskar bland LO-medlemmar 18–29 år är subventionerad lunch och läkarvård. År 1988 hade hälften av unga LO-kvinnor och 45 procent av unga LO-män subventionerad lunch. Idag är det en tredjedel bland både kvinnor och män som kan njuta av den förmånen. När det gäller subventionerad läkarvård var det en tredjedel av unga LO-kvinnor som hade det år 1988, år 2006 är det 18 procent. Motsvarande siffror för de unga LO-männen är en nedgång från 45 till 32 procent.

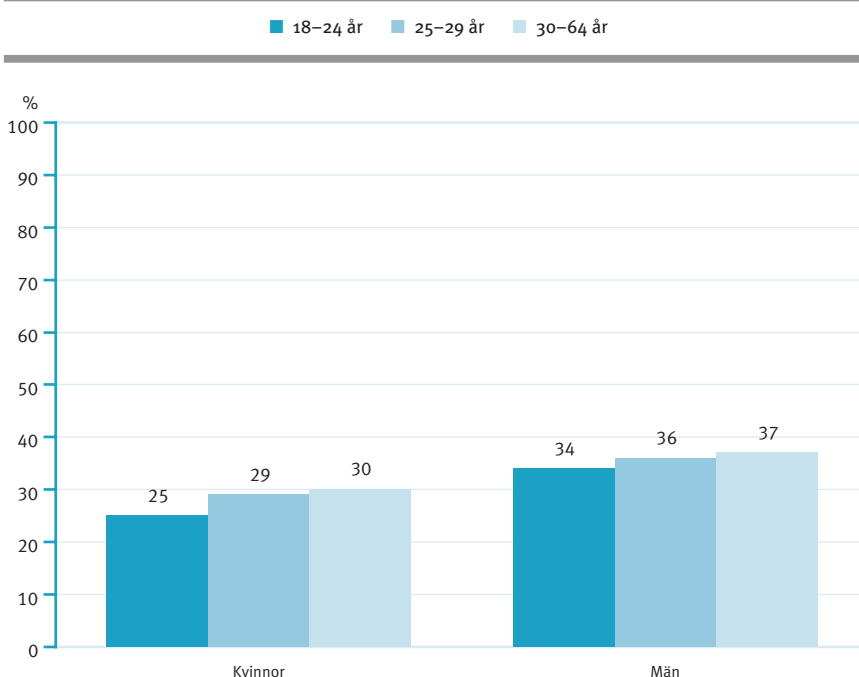
En trolig förklaring till att unga oftare än äldre har tillgång till subventionerad lunch och gratis kaffe är att en så stor andel av ungdomarna arbetar inom hotell- och restaurangbranschen.

Få unga LO-medlemmar har flexitid

Förmånen av att ha flexitid skiljer sig åt beroende på vilken grupp man tillhör. Först och främst har LO-medlemmar mer sällan jämfört med övriga anställda tillgång till flexitid. Men det är också så att yngre mer sällan har tillgång till flexitid (se diagram 8.7). Bland LO-medlemmar är skillnaderna inte särskilt stora beroende på ålder men för samtliga anställda är skillnaderna beroende på ålder större. Bland alla anställda kvinnor har hälften över 25 år men endast tre av tio under 25 tillgång till flexitid. Bland männen är det fyra av tio under 30 år och sex av tio över 30 som har flexitid.

Diagram 8.7 Förmånen flexitid

LO-medlemmar. Procent



9. Unga om löner och löneskillnader

Ungdomar är mindre bekymrade över löneskillnaderna mellan olika yrken och mellan könen än vad äldre är. Bland de yngsta männen anser en fjärdedel att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ungefär lagom.

I undersökningen ställs ett antal frågor om synen på löneskillnader och lönesättning. Här redovisas kort svaren på några av frågorna.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den andra rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Synen på lönesättning och löneskillnader*.

Ungdomar mer tillfreds med löneskillnaderna

De flesta anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är för stora. Bland samtliga anställda anser 81 procent detta. Men det är också tydligt att yngre oftare än de som är över 30 år anser att löneskillnaderna är lagom stora. Det är också vanligare att män tycker att löneskillnaderna är lagom stora än att kvinnor tycker det.

83 procent av LO-medlemmarna anser att löneskillnaderna är för stora. Hela 91 procent av LO-kvinnorna över 30 och nästan lika många, 86 procent, av LO-männen över 30 anser att löneskillnaderna är för stora. För LO-kvinnor under 30 och LO-män i åldrarna 25–29 ligger andelen omkring 80 procent. Bland de yngsta LO-männen är det endast 65 procent som anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är för stora. En möjlig förklaring är att ungdomar kanske inte ännu har hunnit bilda sig en uppfattning om löneskillnaderna i samhället och helt enkelt inte vet hur stora dessa faktiskt är (se diagram 9.1).

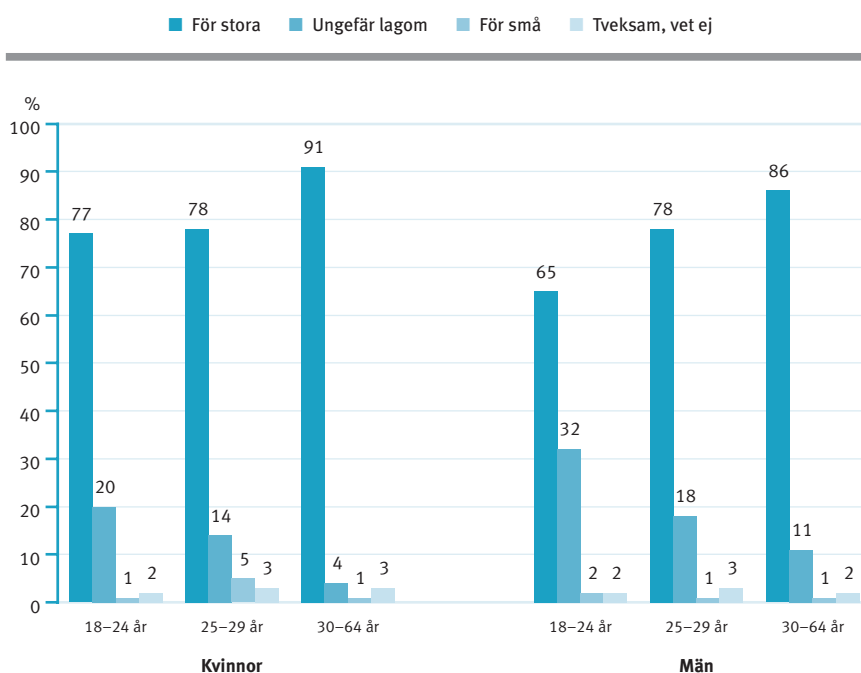
Ungdomars syn på löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Det är färre unga som tycker att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är för stora jämfört med dem över 30. Det gäller för både kvinnor och män, även om de unga männen skiljer ut sig mer än de unga kvinnorna.

Bland LO-medlemmar i åldrarna 18–24 år är det endast 70 procent som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män. Det är framförallt de unga männen som avviker. Endast 62 procent av dem anser att kvinnorna tjänar för lite i relation till männen. Hela 25 procent anser att lönerna på

Diagram 9.1 Synen på löneskillnader mellan olika yrken

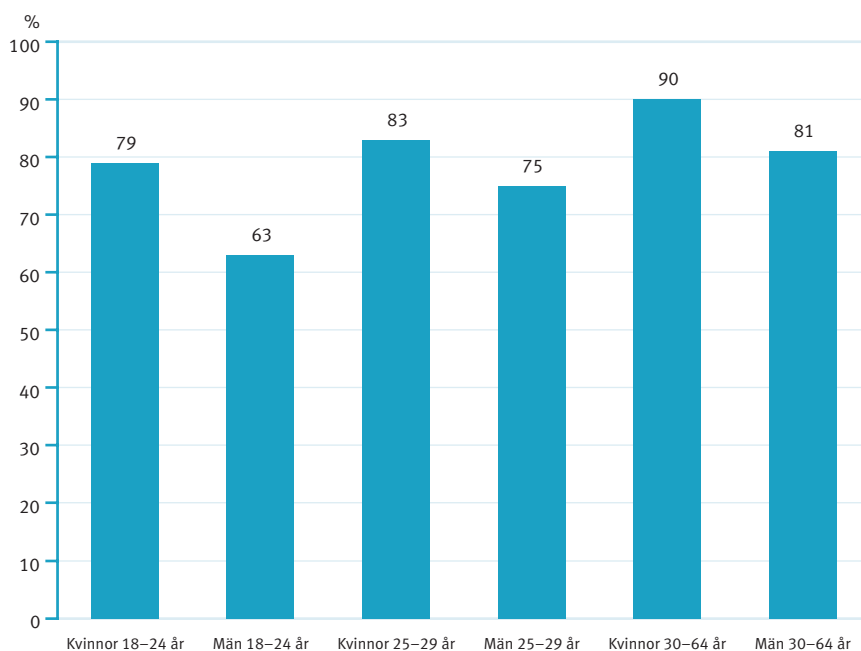
LO-medlemmar. Procent



det hela taget är rättvisa. LO-medlemmar i åldrarna 25-29 år avviker inte lika mycket jämfört med LO-medlemmar över 30 år även om det också bland dem är betydligt fler unga män som tycker att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i stort sett är rättvisa (se diagram 9.2).

Bland TCO- och SACO-medlemmar förekommer inte alls denna åldersskillnad och cirka 90 procent bland såväl yngre som äldre TCO- och SACO-medlemmar anser att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är för stora.

Diagram 9.2 Anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män
LO-medlemmar. Procent



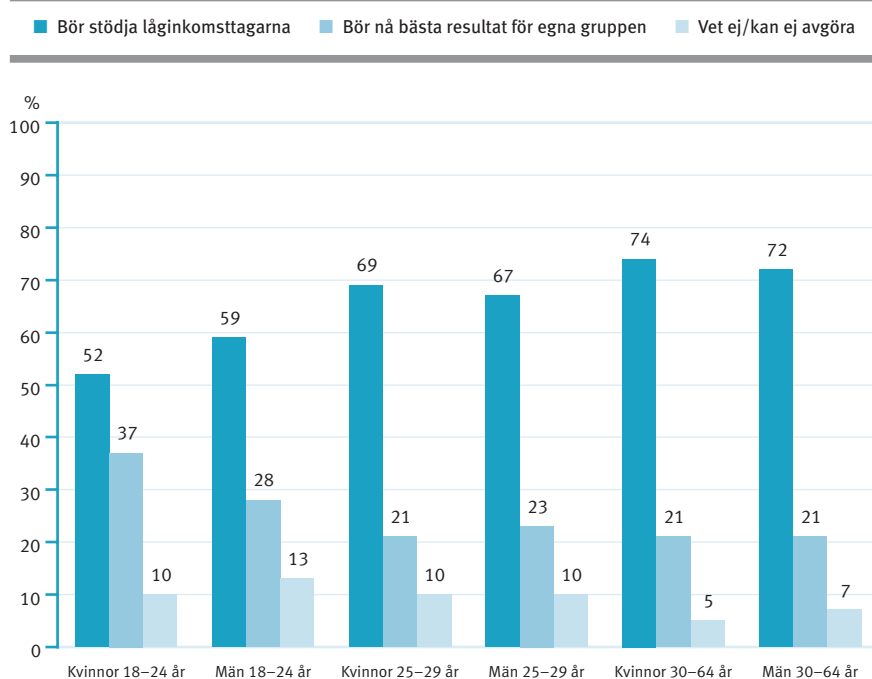
Någon direkt förklaring till att yngre LO-medlemmar ser annorlunda på löneskillnaderna mellan kvinnor och män jämfört med andra anställda är svår att finna. Möjligen är LO-ungdomarna mer omedvetna än andra om vilka löneskillnader som förekommer.

Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig?

En majoritet av alla anställda ställer sig bakom att stödja låginkomsttagare hellre än att åstadkomma bästa möjliga resultat för den egna gruppen. Bland samtliga anställda är skillnaderna mellan olika åldrar och mellan kvinnor och män inte särskilt stor.

När LO-medlemmarnas svar analyseras finns det större skillnader mellan olika åldrar. Stödet för att stötta låginkomsttagarna är som störst bland LO-medlemmar över 30 år. Men det är också tydligt att LO-medlemmar i större utsträckning än samtliga anställda, där det ingår såväl icke fackliga medlemmar som tjänstemän, oberoende av ålder, stödjer tanken om solidaritet med de lågavlönade.

Diagram 9.3 Stödja låginkomsttagare eller bästa möjliga för egna gruppen
LO-medlemmar. Procent



Bland unga LO-kvinnor är det bara strax över hälften som anser att man ska stötta låginkomsttagarna framför bästa resultat för den egna gruppen, jämfört med över 70 procent bland LO-kvinnor över 30 år. Men frågan är hur unga LO-kvinnor tolkar en sådan fråga. Ofta är det ju de som *är* de låginkomsttagare som ska stöttas. Det skulle kunna vara en förklaring till att de oftare än andra LO-medlemmar svarar att den egna gruppens resultat ska prioriteras framför solidaritet med de mer lågavlönade (se diagram 9.3).

10. Yrkes- och klassidentitet bland unga

Nio av tio unga arbetare, bland såväl fackliga medlemmar som de som varken är med i fack eller a-kassa, känner sig yrkesmässigt som arbetare. Bland unga LO-medlemmar ser sig sex av tio som arbetarklass. Det är lika många som bland äldre LO-medlemmar, både när det gäller klass- och yrkestillhörigheten.

Svaren på de frågor som redovisas här finns mer utförligt presenterade i den tredje rapporten i serien om Röster om facket och jobbet – *Facklig aktivitet och fackligt arbete*.

Unga arbetare känner sig i lika stor utsträckning som arbetare oavsett om de är med i facket eller inte. Bland dem som bara är med i a-kassan är det något färre. Bland dem över 30 år är det fler som är med i facket som känner sig som arbetare jämfört med dem som inte är medlemmar (se diagram 10.1).

När det gäller frågan om vilken klasstillhörighet de intervjuade anser att de har finns det skillnader mellan de svarande beroende på om de är med i facket eller inte. De alternativ som de intervjuade gavs var arbetarklass, lägre medelklass, övre medelklass eller att man inte vet. Bland arbetare över 30 år är det små skillnader beroende på om man är med i facket och i a-kassan, enbart i a-kassan eller varken i facket eller a-kassan. Istället är det när det gäller klasstillhörigheten bland ungdomarna som det finns en skillnad beroende på fackligt medlemskap.

Bland LO-medlemmar under 30 år är det sex av tio som ser sig som arbetarklass. Det är lika många som bland dem över 30. Bland dem som varken är med i fack eller i a-kassa är andelen lägre. Här ser sig strax under fyra av tio som arbetarklass. De som enbart är med i a-kassan intar ett mellanläge, omkring 45 procent bland dem ser sig som arbetarklass. Att så många unga arbetare under 30 år ser sig som övre medelklass skulle kunna bero på att det är relativt vanligt att högskolestudenter jobbar extra inom arbetaryrken (se diagram 10.2).

Det är i stort sett inga skillnader, varken när det gäller yrkes- eller klasstillhörighet bland arbetare, i svaren jämfört med tidigare års undersökningar.

Diagram 10.1 Yrkestillhörighet bland arbetare efter medlemskap i fack och a-kassa
Procent

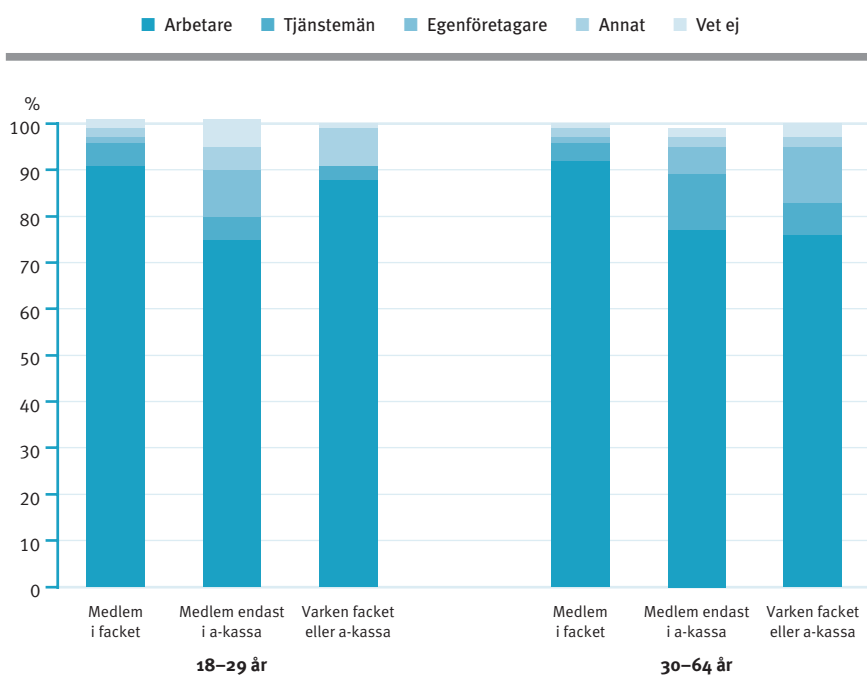
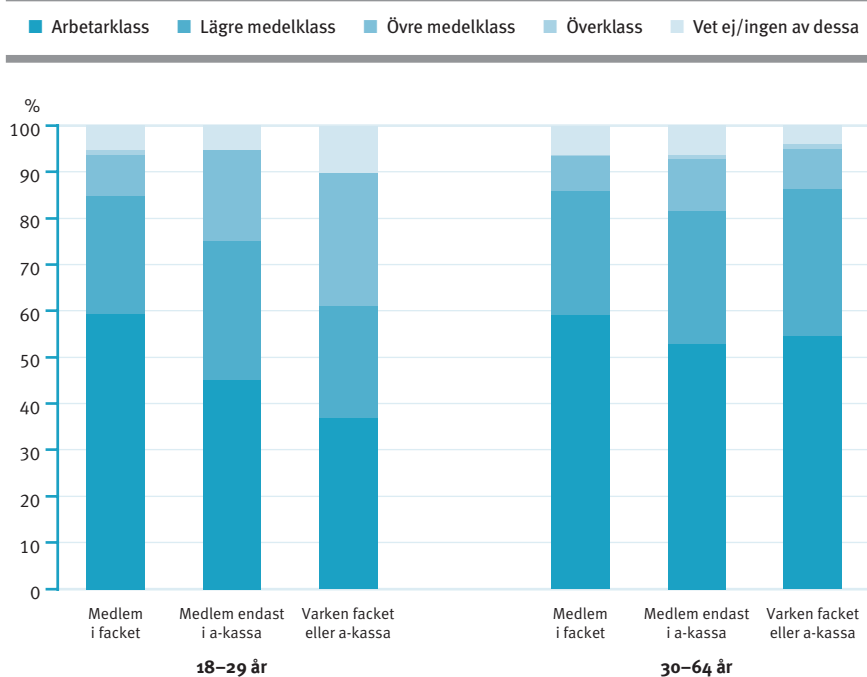


Diagram 10.2 Klasstillhörighet bland arbetare efter medlemskap i fack och a-kassa
Procent



Tabellbilaga

Nulägestabeller

Vilka anses vara viktiga fackliga frågor?

Tabell 1. LO-medlemmar efter kön och ålder 66

Tabell 2. Arbetare efter ålder och medlem i facket eller a-kassa 69

Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats?

Tabell 3. LO-medlemmar efter kön och ålder 72

Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig?

Tabell 4. LO-medlemmar efter kön och ålder 73

Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?

Tabell 5. LO-medlemmar efter kön och ålder 74

Tabell 6. Arbetare efter ålder och medlem i facket eller a-kassa 75

Vilka är de viktigaste orsakerna till att du själv inte är fackligt ansluten?

Tabell 7. Arbetare efter ålder och medlem i facket eller a-kassa 76

Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa?

Tabell 8. LO-medlemmar efter kön och ålder 77

Tabell 9. Arbetare efter ålder och medlem i facket eller a-kassa 78

Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

Tabell 10. LO-medlemmar efter kön och ålder 79

Tabell 11. Arbetare efter ålder och medlem i facket eller a-kassa 80

Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig ta sådant

Tabell 12. LO-medlemmar efter kön och ålder 81

Vilka man tror är de vanligaste skälen till att många människor på en arbetsplats inte vill åta sig fackliga förtroendeuppdrag

Tabell 13. LO-medlemmar efter kön och ålder 82

| | |
|---|----|
| Har yttrat sig på fackligt möte under de senaste 12 månaderna | |
| Tabell 14. LO-medlemmar efter kön och ålder | 83 |
| Tabell 15. LO-medlemmar efter kön och ålder | 84 |
| Känner någon representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen | |
| Tabell 16. LO-medlemmar efter kön och ålder | 85 |
| Har under de senaste åren tagit kontakt med en facklig representant för att påverka eller för att få information | |
| Tabell 17. LO-medlemmar efter kön och ålder | 86 |
| Deltagande i fackliga möten och kontakt med fackliga representanter för att påverka eller få information | |
| Tabell 18. LO-medlemmar efter kön och ålder | 87 |
| Fackligt intresse och aktivitet | |
| Tabell 19. LO-medlemmar efter kön och ålder | 88 |
| Hur mycket man läser av sin fackliga tidning | |
| Tabell 20. LO-medlemmar efter kön och ålder | 89 |
| Känner sig mest som arbetare eller tjänstemän | |
| Tabell 21. LO-medlemmar efter kön och ålder | 90 |
| Upplevd klasstillhörighet | |
| Tabell 22. LO-medlemmar efter kön och ålder | 91 |
| Olika mått på frihet i arbetet | |
| Tabell 23. LO-medlemmar efter kön och ålder | 92 |
| Olika förmåner i arbetet | |
| Tabell 24. LO-medlemmar efter kön och ålder | 93 |

Förändringstabeller

| | |
|---|-----|
| Vilka anses vara viktiga fackliga frågor? Tabell 25. LO-medlemmar efter kön och ålder | 94 |
| Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats? Tabell 26. LO-medlemmar efter kön och ålder | 97 |
| Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig? Tabell 27. LO-medlemmar efter kön och ålder | 98 |
| Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna? Tabell 28. LO-medlemmar efter kön och ålder | 99 |
| Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa? Tabell 29. LO-medlemmar efter kön och ålder | 100 |
| Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom? Tabell 30. LO-medlemmar efter kön och ålder | 101 |
| Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig ta sådant. Tabell 31. LO-medlemmar efter kön och ålder | 102 |
| Vilka man tror är de vanligaste skälen till att många människor på en arbetsplats inte vill åta sig fackliga förtroendeuppdrag Tabell 32. LO-medlemmar efter kön och ålder | 103 |
| Har yttrat sig på fackligt möte under de senaste 12 månaderna Tabell 33. LO-medlemmar efter kön och ålder | 104 |
| Deltagande i fackliga möten under de senaste 12 månaderna Tabell 34. LO-medlemmar efter kön och ålder | 105 |

| | |
|---|-----|
| Känner någon representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen | |
| Tabell 35. LO-medlemmar efter kön och ålder | 106 |
| Har under de senaste åren tagit kontakt med en facklig representant för att påverka eller för att få information | |
| Tabell 36. LO-medlemmar efter kön och ålder | 107 |
| Deltagande i fackliga möten och kontakt med fackliga representanter för att påverka eller få information | |
| Tabell 37. LO-medlemmar efter kön och ålder | 108 |
| Fackligt intresse och aktivitet | |
| Tabell 38. LO-medlemmar efter kön och ålder | 109 |
| Hur mycket man läser av sin fackliga tidning | |
| Tabell 39. LO-medlemmar efter kön och ålder | 110 |
| Känner sig mest som arbetare eller tjänstemän | |
| Tabell 40. LO-medlemmar efter kön och ålder | 111 |
| Upplevd klasstillhörighet | |
| Tabell 41. LO-medlemmar efter kön och ålder | 112 |
| Olika mått på frihet i arbetet | |
| Tabell 42. LO-medlemmar efter kön och ålder | 113 |
| Olika förmåner i arbetet | |
| Tabell 43. LO-medlemmar efter kön och ålder | 114 |

Tabell 1. Tycker Du att Din fackliga organisation inte alls bör syssla med detta eller är det en mycket viktig, ganska viktig eller mindre viktig facklig fråga?
 Andel som svarat "mycket viktig" eller "ganska viktig" facklig fråga

| | LO | | | | | Män | | | Alla | |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|
| | Kvinnor | | 18-24 år | | | 18-24 år | | | | |
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla |
| Löner | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 71 | 84 | 85 | 85 | 84 | 67 | 71 | 77 | 79 | 76 |
| Ganska viktig facklig fråga | 23 | 12 | 13 | 12 | 13 | 24 | 24 | 17 | 18 | 19 |
| Totalt | 94 | 96 | 98 | 97 | 97 | 91 | 95 | 94 | 96 | 95 |
| Utbildning i arbetet | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 46 | 43 | 42 | 39 | 41 | 32 | 29 | 33 | 34 | 33 |
| Ganska viktig facklig fråga | 38 | 43 | 36 | 29 | 34 | 47 | 39 | 37 | 37 | 38 |
| Totalt | 84 | 85 | 78 | 68 | 76 | 79 | 69 | 70 | 71 | 71 |
| Arbetsfider | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 48 | 56 | 55 | 58 | 56 | 30 | 39 | 45 | 51 | 44 |
| Ganska viktig facklig fråga | 37 | 28 | 31 | 26 | 30 | 45 | 38 | 34 | 31 | 35 |
| Totalt | 85 | 85 | 87 | 84 | 86 | 75 | 77 | 79 | 82 | 79 |
| Barnomsorg | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 50 | 37 | 33 | 26 | 32 | 26 | 28 | 24 | 21 | 24 |
| Ganska viktig facklig fråga | 30 | 29 | 23 | 26 | 25 | 32 | 29 | 25 | 27 | 27 |
| Totalt | 79 | 67 | 56 | 52 | 58 | 58 | 57 | 49 | 48 | 51 |
| Bostadskostnader | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 21 | 13 | 12 | 13 | 13 | 11 | 8 | 13 | 14 | 13 |
| Ganska viktig facklig fråga | 26 | 23 | 17 | 15 | 18 | 21 | 23 | 17 | 18 | 19 |
| Totalt | 48 | 36 | 28 | 28 | 31 | 32 | 32 | 31 | 32 | 31 |
| Arbetsmiljö | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 78 | 71 | 82 | 80 | 80 | 69 | 74 | 76 | 74 | 75 |
| Ganska viktig facklig fråga | 18 | 25 | 17 | 16 | 18 | 26 | 23 | 19 | 21 | 21 |
| Totalt | 96 | 95 | 99 | 96 | 97 | 94 | 97 | 96 | 96 | 96 |
| Anställningsstrygghet | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 85 | 82 | 91 | 91 | 90 | 76 | 75 | 83 | 77 | 80 |
| Ganska viktig facklig fråga | 11 | 16 | 8 | 7 | 9 | 20 | 17 | 14 | 19 | 16 |
| Totalt | 97 | 98 | 99 | 99 | 99 | 96 | 93 | 97 | 96 | 96 |

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|--|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | |
| Jämställdhet mellan kvinnor och män | | | | | | | | | | | |
| | 81 | 76 | 76 | 81 | 78 | 69 | 68 | 70 | 68 | 69 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 10 | 16 | 18 | 12 | 15 | 24 | 28 | 21 | 24 | 23 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 92 | 92 | 94 | 93 | 94 | 93 | 96 | 91 | 92 | 92 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| | 11 | 10 | 12 | 15 | 13 | 7 | 13 | 11 | 15 | 12 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 35 | 18 | 14 | 13 | 16 | 20 | 12 | 18 | 20 | 18 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 46 | 28 | 25 | 28 | 28 | 28 | 25 | 29 | 34 | 30 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Skatter | | | | | | | | | | | |
| | 38 | 25 | 24 | 26 | 26 | 27 | 22 | 23 | 29 | 25 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 27 | 29 | 24 | 22 | 24 | 25 | 29 | 23 | 20 | 23 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 65 | 54 | 48 | 49 | 50 | 52 | 50 | 46 | 48 | 48 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Möjlighet till semester | | | | | | | | | | | |
| | 60 | 52 | 62 | 64 | 61 | 44 | 53 | 58 | 62 | 57 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 30 | 38 | 28 | 23 | 27 | 39 | 30 | 30 | 25 | 30 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 91 | 90 | 90 | 87 | 89 | 83 | 83 | 88 | 88 | 87 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Skydd mot inkomstförluster | | | | | | | | | | | |
| | 83 | 78 | 85 | 85 | 84 | 72 | 74 | 75 | 75 | 75 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 15 | 17 | 12 | 14 | 13 | 23 | 23 | 19 | 20 | 20 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 98 | 95 | 97 | 98 | 97 | 96 | 97 | 95 | 95 | 95 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Information om medlemmarnas sociala rättigheter | | | | | | | | | | | |
| | 56 | 46 | 58 | 61 | 58 | 41 | 49 | 52 | 56 | 51 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 33 | 30 | 30 | 27 | 29 | 45 | 38 | 35 | 35 | 37 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 89 | 77 | 89 | 88 | 87 | 85 | 87 | 87 | 90 | 88 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Inflytande över det egna arbetet | | | | | | | | | | | |
| | 26 | 25 | 37 | 41 | 37 | 17 | 31 | 29 | 38 | 30 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 48 | 47 | 37 | 28 | 36 | 52 | 42 | 40 | 32 | 39 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 73 | 72 | 74 | 69 | 72 | 69 | 73 | 69 | 70 | 70 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |
| Utveckling av arbetsinnehåll | | | | | | | | | | | |
| | 26 | 24 | 23 | 30 | 26 | 15 | 19 | 23 | 26 | 22 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 33 | 36 | 33 | 25 | 30 | 35 | 31 | 30 | 31 | 31 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 59 | 59 | 57 | 54 | 56 | 49 | 50 | 52 | 57 | 53 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | |

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|---------------------------------------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | |
| Bekämpande av arbetslöshet | | | | | | | | | | | |
| | 73 | 62 | 72 | 75 | 73 | 67 | 58 | 65 | 70 | 66 | |
| Mycket viktig facklig fråga | 14 | 24 | 17 | 16 | 17 | 17 | 26 | 20 | 18 | 20 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 87 | 86 | 89 | 92 | 89 | 85 | 83 | 85 | 88 | 86 | |
| Fackligt/socialt arbete | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 29 | 25 | 39 | 46 | 40 | 22 | 28 | 39 | 42 | 36 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 38 | 48 | 38 | 30 | 36 | 49 | 40 | 40 | 41 | 42 | |
| Totalt | 67 | 73 | 78 | 76 | 76 | 71 | 68 | 79 | 83 | 78 | |
| Opinionsbildning | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 24 | 20 | 27 | 35 | 29 | 21 | 29 | 31 | 33 | 30 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 39 | 47 | 44 | 40 | 42 | 46 | 49 | 43 | 41 | 43 | |
| Totalt | 63 | 67 | 71 | 75 | 71 | 67 | 77 | 74 | 74 | 73 | |
| Utvecklande av medlemsförmåner | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 39 | 28 | 30 | 35 | 32 | 31 | 33 | 31 | 31 | 31 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 35 | 48 | 42 | 33 | 39 | 44 | 39 | 36 | 34 | 36 | |
| Totalt | 74 | 76 | 72 | 68 | 71 | 75 | 72 | 67 | 65 | 68 | |
| Fackligt samarbete i Europa | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 24 | 12 | 21 | 26 | 22 | 15 | 26 | 30 | 37 | 29 | |
| Ganska viktig facklig fråga | 34 | 48 | 34 | 30 | 34 | 45 | 37 | 32 | 32 | 34 | |
| Totalt | 58 | 60 | 55 | 56 | 56 | 60 | 63 | 62 | 68 | 63 | |

Tabell 2. Tycker Du att Din fackliga organisation inte alls bör syssla med detta eller är det en mycket viktig, ganska viktig eller mindre viktig facklig fråga?
 Andel som svarat "mycket viktig" eller "ganska viktig" facklig fråga

| | Arbetare | | | | Alla | | | | | |
|-----------------------------|----------|----------|----------|------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|
| | 18-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa |
| Löner | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 74 | 81 | 61 | 73 | 83 | 73 | 61 | 80 | 75 | 61 |
| Ganska viktig facklig fråga | 21 | 15 | 31 | 21 | 14 | 20 | 30 | 16 | 19 | 30 |
| Totalt | 95 | 96 | 92 | 94 | 97 | 93 | 91 | 96 | 94 | 92 |
| Utbildning i arbetet | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 34 | 37 | 38 | 29 | 36 | 25 | 15 | 36 | 29 | 30 |
| Ganska viktig facklig fråga | 44 | 37 | 41 | 35 | 32 | 17 | 43 | 37 | 33 | 42 |
| Totalt | 78 | 73 | 79 | 65 | 67 | 43 | 59 | 72 | 62 | 72 |
| Arbetstider | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 39 | 50 | 31 | 31 | 54 | 30 | 37 | 49 | 33 | 34 |
| Ganska viktig facklig fråga | 39 | 34 | 46 | 39 | 29 | 49 | 29 | 33 | 41 | 39 |
| Totalt | 78 | 84 | 77 | 70 | 83 | 79 | 66 | 82 | 74 | 73 |
| Barnomsorg | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 31 | 28 | 23 | 21 | 24 | 12 | 15 | 27 | 20 | 19 |
| Ganska viktig facklig fråga | 30 | 24 | 35 | 27 | 25 | 16 | 29 | 26 | 27 | 34 |
| Totalt | 61 | 52 | 58 | 48 | 49 | 28 | 45 | 53 | 47 | 53 |
| Bostadskostnader | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 11 | 12 | 11 | 12 | 14 | 11 | 5 | 13 | 10 | 9 |
| Ganska viktig facklig fråga | 22 | 16 | 24 | 10 | 15 | 10 | 25 | 17 | 16 | 24 |
| Totalt | 33 | 28 | 36 | 22 | 29 | 21 | 30 | 30 | 26 | 33 |
| Arbetsmiljö | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 73 | 79 | 72 | 67 | 78 | 48 | 46 | 77 | 66 | 64 |
| Ganska viktig facklig fråga | 23 | 18 | 25 | 26 | 18 | 44 | 45 | 19 | 27 | 31 |
| Totalt | 95 | 97 | 97 | 93 | 96 | 92 | 91 | 96 | 93 | 95 |

| | Arbetare | | | | Alla | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | 18–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Varken facket eller o-kassa* | Medlem endast i o-kassa | Medlem i facket | Varken facket eller o-kassa* | Medlem endast i o-kassa | Varken facket eller o-kassa |
| | Medlem i facket | Medlem i facket | Medlem i facket | Varken facket eller o-kassa* | Medlem endast i o-kassa | Medlem i facket | Varken facket eller o-kassa* | Medlem endast i o-kassa | Varken facket eller o-kassa |
| Anställningstrygghet | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 78 | 87 | 86 | 64 | 72 | 87 | 73 | 66 | 71 |
| Ganska viktig facklig fråga | 19 | 11 | 12 | 23 | 20 | 11 | 19 | 28 | 21 |
| Totalt | 97 | 98 | 98 | 86 | 92 | 98 | 91 | 94 | 92 |
| Jämställdhet mellan kvinnor och män | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 72 | 73 | 76 | 66 | 60 | 73 | 66 | 62 | 67 |
| Ganska viktig facklig fråga | 21 | 20 | 18 | 14 | 33 | 20 | 25 | 24 | 24 |
| Totalt | 93 | 93 | 93 | 81 | 92 | 93 | 91 | 86 | 91 |
| Matpriser | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 8 | 12 | 15 | 4 | 8 | 12 | 6 | 8 | 5 |
| Ganska viktig facklig fråga | 20 | 15 | 15 | 25 | 9 | 15 | 13 | 13 | 20 |
| Totalt | 28 | 27 | 30 | 29 | 17 | 30 | 19 | 21 | 25 |
| Skatter | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 24 | 23 | 26 | 9 | 12 | 23 | 17 | 14 | 17 |
| Ganska viktig facklig fråga | 29 | 24 | 21 | 29 | 17 | 21 | 24 | 21 | 28 |
| Totalt | 53 | 47 | 47 | 39 | 29 | 47 | 41 | 35 | 45 |
| Möjlighet till semester | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 52 | 60 | 63 | 48 | 45 | 60 | 51 | 41 | 48 |
| Ganska viktig facklig fråga | 35 | 29 | 24 | 33 | 34 | 24 | 39 | 43 | 39 |
| Totalt | 87 | 89 | 87 | 81 | 80 | 87 | 90 | 83 | 87 |
| Skydd mot inkomstförluster | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 77 | 80 | 79 | 57 | 57 | 80 | 59 | 56 | 63 |
| Ganska viktig facklig fråga | 20 | 16 | 17 | 30 | 31 | 17 | 24 | 27 | 28 |
| Totalt | 97 | 96 | 96 | 88 | 88 | 96 | 82 | 84 | 91 |
| Information om medlemmarnas sociala rättigheter | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 46 | 55 | 57 | 17 | 36 | 55 | 40 | 39 | 31 |
| Ganska viktig facklig fråga | 37 | 33 | 31 | 54 | 43 | 31 | 43 | 37 | 46 |
| Totalt | 83 | 88 | 88 | 71 | 79 | 88 | 82 | 76 | 77 |
| Inflytande över det egna arbetet | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 25 | 33 | 38 | 8 | 26 | 33 | 28 | 21 | 20 |
| Ganska viktig facklig fråga | 48 | 39 | 32 | 36 | 39 | 32 | 31 | 43 | 39 |
| Totalt | 73 | 72 | 70 | 44 | 64 | 70 | 59 | 65 | 60 |

| | Arbetare | | | 50-64 år | | | Alla | | |
|--|----------|----------|----------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|
| | 18-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Medlem i facket | Medlem endast i o-kassa* | Varken facket eller o-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i o-kassa | Varken facket eller o-kassa |
| Utveckling av arbetets innehåll | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 19 | 23 | 26 | 23 | 14 | 8 | 23 | 17 | 12 |
| Ganska viktig facklig fråga | 35 | 32 | 27 | 32 | 26 | 16 | 31 | 37 | 19 |
| Totalt | 54 | 55 | 53 | 55 | 40 | 24 | 54 | 54 | 31 |
| Bekämpande av arbetslöshet | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 63 | 67 | 71 | 67 | 55 | 52 | 67 | 38 | 50 |
| Ganska viktig facklig fråga | 22 | 20 | 18 | 20 | 19 | 24 | 19 | 19 | 32 |
| Totalt | 85 | 86 | 89 | 86 | 74 | 75 | 87 | 58 | 82 |
| Fackligt/socialt arbete | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 25 | 38 | 43 | 38 | 21 | 14 | 37 | 22 | 31 |
| Ganska viktig facklig fråga | 44 | 41 | 35 | 41 | 48 | 47 | 40 | 52 | 53 |
| Totalt | 69 | 79 | 78 | 79 | 69 | 61 | 77 | 73 | 83 |
| Opinionsbildning | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 22 | 29 | 32 | 29 | 24 | 11 | 28 | 12 | 18 |
| Ganska viktig facklig fråga | 44 | 43 | 42 | 43 | 37 | 43 | 43 | 33 | 39 |
| Totalt | 67 | 71 | 74 | 71 | 62 | 53 | 71 | 45 | 57 |
| Utvecklande av medlemsförmåner | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 32 | 30 | 32 | 30 | 14 | 11 | 31 | 13 | 9 |
| Ganska viktig facklig fråga | 43 | 38 | 34 | 38 | 36 | 32 | 38 | 22 | 52 |
| Totalt | 75 | 68 | 66 | 68 | 50 | 43 | 69 | 36 | 61 |
| Fackligt samarbete i Europa | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 19 | 25 | 30 | 25 | 25 | 18 | 25 | 18 | 26 |
| Ganska viktig facklig fråga | 40 | 32 | 33 | 32 | 33 | 43 | 34 | 47 | 28 |
| Totalt | 59 | 57 | 63 | 57 | 58 | 61 | 59 | 66 | 54 |

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 3. Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats än i dag, om man ser till hela verksamheten?

| | Kvinnor | | | | Män | | | | Alla |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | |
| Bör ha mer att säga till om | 46 | 56 | 56 | 43 | 51 | 48 | 39 | 44 | 47 |
| Bör ha mindre att säga till om | 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| Varken mer eller mindre (bör vara som idag) | 28 | 30 | 33 | 46 | 37 | 38 | 51 | 38 | 41 |
| Vetej, m m | 19 | 13 | 10 | 9 | 10 | 11 | 5 | 8 | 7 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 4. Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig?

Andel som svarat ja

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|---|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 18–24 år | | | | | 18–24 år | | | | | |
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | |
| Bättre anställningsvillkor | 63 | 62 | 48 | 52 | 52 | 62 | 52 | 54 | 50 | 54 | |
| Bättre försäkringskydd | 80 | 76 | 71 | 77 | 74 | 81 | 73 | 76 | 78 | 77 | |
| Bättre inflytande över din arbetsituation | 53 | 37 | 37 | 38 | 39 | 46 | 46 | 37 | 37 | 39 | |
| Större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar | 47 | 63 | 48 | 44 | 48 | 63 | 56 | 43 | 46 | 48 | |
| Stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren | 75 | 72 | 74 | 70 | 72 | 84 | 78 | 79 | 79 | 79 | |
| Stöd och hjälp vid arbetslöshet | 56 | 50 | 62 | 59 | 59 | 63 | 63 | 65 | 70 | 66 | |
| Trygghet vid strejk eller lockout | 56 | 66 | 71 | 76 | 71 | 73 | 75 | 79 | 81 | 79 | |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljön | 55 | 53 | 57 | 60 | 57 | 55 | 66 | 66 | 68 | 65 | |
| Ökad anställningstrygghet | 65 | 65 | 67 | 72 | 69 | 72 | 66 | 68 | 69 | 69 | |
| Möjlighet att gå på fackliga kurser | 62 | 79 | 85 | 82 | 81 | 75 | 80 | 87 | 87 | 84 | |
| Chans att påverka politikerna | 22 | 24 | 29 | 28 | 27 | 20 | 15 | 25 | 25 | 24 | |

Tabell 5. Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?

| | Kvinnor | | | | Män | | | | Alla |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | |
| LO | | | | | | | | | |
| Kvinnor | | | | | | | | | |
| Facket arbetar för mycket med politik | 3 | 6 | 5 | 6 | 2 | 5 | 6 | 8 | 6 |
| Tveksam till nyttan att vara med | 42 | 44 | 42 | 45 | 33 | 38 | 36 | 35 | 36 |
| Medlemsavgiftens storlek | 47 | 69 | 63 | 60 | 60 | 58 | 59 | 55 | 58 |
| Vill av principiella skäl inte vara med | 2 | 0 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 7 | 5 |
| Ingen organisation på arbetsplatsen passar | 1 | 1 | 2 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Annat skäl | 40 | 30 | 26 | 28 | 30 | 33 | 31 | 29 | 30 |

Tabell 6. Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?

| | Arbetare | | | 30-49 år | | | 50-64 år | | | Alla | | |
|--|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|
| | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa |
| Facket arbetar för mycket med politik | 3 | 14 | 4 | 5 | 10 | 9 | 7 | 15 | 28 | 6 | 13 | 9 |
| Tveksam till nyttan att vara med | 40 | 43 | 44 | 40 | 37 | 62 | 41 | 59 | 41 | 40 | 44 | 49 |
| Medlemsavgiftens storlek | 60 | 48 | 31 | 61 | 62 | 57 | 58 | 51 | 28 | 60 | 55 | 39 |
| Vill av principiella skäl inte vara med | 2 | 4 | 6 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 7 | 4 | 2 | 5 |
| Ingen organisation på arbetsplatsen passar | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 2 | 2 |
| Ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 3 | 2 |
| Annat skäl | 32 | 30 | 39 | 27 | 33 | 17 | 26 | 28 | 21 | 28 | 31 | 30 |

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 7. Vilka är de viktigaste orsakerna till att du själv inte är fackligt ansluten?

| | Arbetare | | 30–49 år | | 50–64 år | | Alla | |
|---|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa |
| Facket arbetar för mycket med politik | 2 | 1 | 9 | 10 | 9 | 20 | 7 | 6 |
| Facket är toppstyrt | 4 | 3 | 6 | 6 | 13 | 3 | 7 | 4 |
| Tveksam till nyttan att vara med | 30 | 24 | 39 | 38 | 31 | 26 | 34 | 28 |
| Medlemsavgiftens storlek | 32 | 16 | 43 | 25 | 22 | 10 | 34 | 18 |
| Vill av principiella skäl inte vara med i facket | 5 | 0 | 3 | 0 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| Finns ingen organisation som passar | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 7 | 2 | 2 |
| Ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 0 | 3 | 3 |
| Är endast tillfälligt anställd | 9 | 16 | 2 | 0 | 1 | 0 | 4 | 9 |
| Har aldrig blivit tillfrågad | 1 | 9 | 2 | 3 | 0 | 4 | 1 | 7 |
| Är arbetslös | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Annat skäl | 37 | 36 | 30 | 44 | 48 | 46 | 37 | 39 |

Tabell 8. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa eller anser Du att kvinnor har för låg lön i förhållande till män eller att män har för låg lön i förhållande till kvinnor?

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | Alla |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | |
| Lönerna är i stort sett rättvisa | 11 | 13 | 6 | 4 | 6 | 25 | 17 | 12 | 9 | 13 |
| Kvinnor har för låg lön i förhållande till män | 79 | 83 | 90 | 91 | 88 | 63 | 75 | 79 | 85 | 78 |
| Män har för låg lön i förhållande till kvinnor | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tveksam, vet ej | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 12 | 8 | 9 | 6 | 8 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 9. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa eller anser Du att kvinnor har för låg lön i förhållande till män eller att män har för låg lön i förhållande till kvinnor?

| | Arbetare | | | | Alla | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| | 18–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa | Varken facket eller a-kassa | |
| Lönerna är i stort sett rättvisa | 16 | 14 | 17 | 9 | 9 | 9 | 9 | 6 | 28 | 7 | 13 |
| Kvinnor har för låg lön i förhållande till män | 74 | 76 | 72 | 84 | 86 | 82 | 84 | 89 | 68 | 83 | 77 |
| Män har för låg lön i förhållande till kvinnor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| Tveksam, vet ej | 9 | 10 | 11 | 6 | 5 | 7 | 5 | 5 | 4 | 7 | 9 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 10. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

| LO | Kvinnor | | | | Män | | | | Alla | |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | | |
| Löneskillnaderna är för stora | 77 | 78 | 91 | 91 | 89 | 65 | 78 | 87 | 83 | 82 |
| Löneskillnaderna är för små | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Löneskillnaderna är lagom | 20 | 14 | 5 | 4 | 6 | 32 | 18 | 10 | 12 | 14 |
| Tveksam, vet ej | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 11. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

| | Arbetare | | | 50–64 år | | | Alla | | | | | |
|-------------------------------|------------|------------|------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|
| | 18–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* | Medlem i facket | Medlem endast i a-kassa* | Varken facket eller a-kassa* |
| Löneskillnaderna är för stora | 75 | 89 | 87 | 86 | 88 | 75 | 87 | 72 | 86 | 86 | 80 | 70 |
| Löneskillnaderna är för små | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Löneskillnaderna är lagom | 21 | 7 | 8 | 29 | 11 | 20 | 8 | 25 | 11 | 10 | 16 | 24 |
| Tveksam, vet ej | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 12. Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig ta sådant

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|---|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | |
| Har fackligt förtroendeuppdrag | 5 | 6 | 9 | 13 | 10 | 3 | 9 | 16 | 17 | 14 | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag men kan tänka sig att ta ett sådant | 28 | 28 | 16 | 4 | 14 | 22 | 24 | 19 | 10 | 17 | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag men kan kanske tänka sig att ta ett sådant | 14 | 10 | 9 | 5 | 8 | 12 | 13 | 8 | 6 | 8 | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag och vet inte om man kan tänka sig att ta ett sådant | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag och kan inte tänka sig att ta ett sådant | 52 | 52 | 66 | 78 | 68 | 56 | 54 | 56 | 68 | 59 | |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Tabell 13. Vilka man tror är de vanligaste skälen till att många människor på en arbetsplats inte vill åta sig fackliga förtroendeuppdrag

Andel LO-medlemmar som angett respektive skäl. Flera skäl har fått anges, och därför kan man inte summerna till 100 procent

| | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla | |
|---|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|----|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | | |
| LO | | | | | | | | | | | | |
| Kvinnor | | | | | | | | | | | | |
| 18–24 år | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25–29 år | 46 | 62 | 62 | 57 | 59 | 49 | 61 | 53 | 46 | 51 | 51 | 51 |
| 30–49 år | 17 | 26 | 16 | 16 | 17 | 14 | 10 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| 50–64 år | 9 | 11 | 8 | 8 | 8 | 10 | 21 | 15 | 12 | 14 | 14 | 14 |
| Alla | 9 | 7 | 7 | 11 | 9 | 7 | 6 | 8 | 9 | 8 | 8 | 8 |
| Förhållandet till arbetskamrater skulle kunna försämras | 19 | 13 | 19 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 21 | 20 | 20 | 20 |
| Annat | 7 | 11 | 9 | 10 | 9 | 7 | 10 | 9 | 11 | 9 | 9 | 9 |
| Ointresse | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Tidsbrist | 17 | 9 | 8 | 5 | 8 | 16 | 7 | 9 | 11 | 10 | 10 | 10 |
| Vet ej | | | | | | | | | | | | |

Tabell 14. Har yttirat sig på fackligt möte under de senaste 12 månaderna

| LO | Kvinnor | | | | Män | | | | Alla |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | |
| Har gått på fackligt möte och yttirat sig | 5 | 10 | 11 | 15 | 8 | 17 | 20 | 20 | 18 |
| Har gått på fackligt möte men inte yttirat sig | 8 | 9 | 11 | 13 | 19 | 18 | 21 | 18 | 19 |
| Har inte gått på fackligt möte | 87 | 81 | 78 | 72 | 73 | 66 | 59 | 62 | 63 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 15. Deltagande i fackliga möten under de senaste 12 månaderna
Antal möten

| | LO Kvinnor | | | | Män | | | | Alla | |
|-----------------|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|-----|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | | |
| 0 | 87 | 80 | 78 | 71 | 77 | 73 | 66 | 58 | 60 | 61 |
| 1 | 9 | 7 | 12 | 12 | 11 | 17 | 14 | 13 | 13 | 14 |
| 2 | 3 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 11 | 11 | 11 | 10 |
| 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4-6 | 0 | 2 | 1 | 4 | 2 | 0 | 3 | 7 | 5 | 5 |
| 7- | 0 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 6 | 4 | 4 |
| Vet ej/minns ej | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 16. Känner någon representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen

| LO | Kvinnor | | | | Män | | | | Alla | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|-----|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | | |
| Själv fackligt aktiv | 6 | 8 | 8 | 11 | 9 | 3 | 8 | 12 | 14 | 12 |
| Inte fackligt aktiv men känner facklig representant | 48 | 59 | 70 | 75 | 69 | 55 | 57 | 63 | 66 | 62 |
| Inte fackligt aktiv och lokalt fack saknas | 6 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| Inte fackligt aktiv och känner inte facklig representant | 35 | 28 | 17 | 9 | 17 | 36 | 29 | 17 | 13 | 19 |
| Annat/vet ej | 5 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 17. Har under de senaste åren tagit kontakt med en facklig representant för att påverka eller för att få information

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | |
| Själv fackligt aktiv | 6 | 8 | 7 | 11 | 9 | 3 | 8 | 12 | 14 | 11 | |
| Inte fackligt aktiv men har tagit kontakt | 49 | 51 | 55 | 46 | 51 | 46 | 50 | 52 | 39 | 48 | |
| Har inte tagit kontakt med facklig representant | 41 | 40 | 37 | 42 | 39 | 49 | 42 | 33 | 45 | 40 | |
| Annat/vetej | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Tabell 18. Deltagande i fackliga möten och kontakt med fackliga representanter för att påverka eller få information

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | | |
| Själv fackligt aktiv | 6 | 8 | 7 | 11 | 9 | 3 | 12 | 14 | 11 | | |
| Ej fackligt aktiv, gått på fackligt möte, kontakt med facklig representant | 7 | 10 | 12 | 13 | 11 | 17 | 22 | 15 | 19 | | |
| Ej fackligt aktiv, gått på fackligt möte, ej kontakt med facklig representant | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 8 | 7 | 11 | 8 | | |
| Ej fackligt aktiv, inget fackligt möte, kontakt med facklig representant | 41 | 40 | 44 | 34 | 40 | 30 | 31 | 24 | 29 | | |
| Ej fackligt aktiv, inget fackligt möte, ej kontakt med facklig representant | 36 | 35 | 31 | 36 | 34 | 41 | 26 | 34 | 31 | | |
| Annat/vet ej | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | | |

Tabell 19. Fackligt intresse och aktivitet

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | Alla | |
| Fackligt intresserad och även aktiv | 6 | 8 | 7 | 11 | 9 | 3 | 8 | 12 | 14 | 11 | |
| Fackligt intresserad men ej aktiv | 60 | 60 | 59 | 56 | 58 | 52 | 68 | 57 | 58 | 58 | |
| Fackligt ointresserad | 29 | 32 | 33 | 33 | 32 | 43 | 24 | 29 | 26 | 29 | |
| Vet ej | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Tabell 20. Hur mycket man läser av sin fackliga tidning

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla |
| Större delen av innehållet | 12 | 20 | 35 | 43 | 34 | 11 | 24 | 29 | 36 | 29 |
| En del av innehållet | 34 | 34 | 32 | 32 | 32 | 19 | 28 | 31 | 33 | 30 |
| Brökar bara bläddra i den | 40 | 35 | 25 | 22 | 26 | 35 | 36 | 30 | 25 | 30 |
| Inget | 11 | 10 | 8 | 3 | 8 | 33 | 12 | 10 | 5 | 11 |
| Vet ej | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 21. Känner sig mest som arbetare eller tjänstemän

| | LO Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|-----------------|---------------|----------|----------|----------|-----|----------|----------|----------|----------|-----|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 92 | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 91 | |
| Arbetare | 89 | 89 | 92 | 92 | 92 | 92 | 89 | 91 | 90 | 91 | |
| Tjänsteman | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 8 | 5 | 6 | 5 | |
| Egen företagare | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| Annat | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| Vet ej | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Tabell 22. Upplevd klasstillhörighet

| LO | Kvinnor | | | | | Män | | | | |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|----------|----------|------|
| | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | Alla |
| Arbetarklass | 58 | 62 | 57 | 58 | 58 | 62 | 57 | 59 | 68 | 62 |
| Lägre medelklass | 21 | 25 | 31 | 28 | 29 | 21 | 24 | 27 | 21 | 24 |
| Övre medelklass | 8 | 10 | 6 | 5 | 6 | 9 | 15 | 7 | 7 | 8 |
| Överklass | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Vet ej/ingen av dessa | 12 | 4 | 6 | 8 | 7 | 7 | 3 | 6 | 4 | 5 |
| Summa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabell 23. Olika mått på frihet i arbetet

Andel LO-medlemmar som har dessa friheter

| | LO Kvinnor | | | | | Män | | | | | Alla |
|--|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|----|------|
| | 18-24 år | 25-29 år | 30-49 år | 50-64 år | 18-24 år | 25-29 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 | 31 | 26 | 29 | 26 | 43 | 47 | 38 | 41 | 28 | 41 | |
| Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle | 51 | 54 | 52 | 47 | 59 | 70 | 67 | 55 | 51 | 63 | |
| Har flexitid | 25 | 29 | 32 | 28 | 34 | 36 | 37 | 36 | 29 | 36 | |
| Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsamhället) | 59 | 63 | 45 | 49 | 67 | 69 | 63 | 63 | 49 | 64 | |
| Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme | 42 | 40 | 35 | 34 | 28 | 44 | 38 | 42 | 36 | 39 | |
| Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter | 54 | 65 | 61 | 54 | 57 | 66 | 65 | 70 | 58 | 65 | |
| Kan gå från sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare | 59 | 67 | 70 | 76 | 84 | 87 | 87 | 86 | 71 | 86 | |
| Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal | 89 | 93 | 92 | 91 | 93 | 96 | 93 | 92 | 91 | 93 | |
| Kan själv hastigt ringa ett viktigt privatsamtal | 95 | 97 | 94 | 95 | 98 | 99 | 97 | 96 | 95 | 97 | |
| Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid | 53 | 66 | 65 | 62 | 69 | 70 | 63 | 69 | 63 | 66 | |

Tabell 24. Olika förmåner i arbetet

Andel LO-medlemmar med olika grader av frihet

| | LO | | Män | | | | | Alla | | |
|--|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|----------|----------|
| | Kvinnor 18–24 år | 18–24 år | 25–29 år | 30–49 år | 50–64 år | 18–24 år | 25–29 år | | 30–49 år | 50–64 år |
| Subventionerad lunch, t ex personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger | 32 | 32 | 32 | 26 | 31 | 28 | 31 | 26 | 22 | 26 |
| Leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | 11 | 7 | 11 |
| Delaktighet i vinst genom vinstandelar | 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 16 | 18 | 15 | 17 |
| Gratis kaffe | 74 | 74 | 74 | 58 | 52 | 58 | 80 | 77 | 71 | 76 |
| Möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år | 27 | 39 | 39 | 39 | 40 | 38 | 55 | 46 | 44 | 45 |
| Tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till reducerat pris | 58 | 58 | 58 | 70 | 68 | 67 | 65 | 66 | 60 | 63 |
| Subventionerad läkarvård | 14 | 22 | 22 | 16 | 21 | 18 | 36 | 42 | 38 | 38 |

Tabell 25. Tycker Du att Din fackliga organisation inte alls bör syssla med detta eller är det en mycket viktig, ganska viktig eller mindre viktig facklig fråga?
 Andel som svarat "mycket viktig" eller "ganska viktig" facklig fråga. 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Löner | 88 | 85 | 82 | 80 | 77 | 84 | 86 | 87 | 84 | 85 | 89 | 87 | 82 | 85 | 86 | 85 | 84 | 84 | 85 | 81 | 71 | 69 | 87 | 83 | 81 | 80 | 77 | 83 | 85 | 82 | 80 | 79 | 86 | 83 | 79 | 77 | 76 | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 12 | 14 | 15 | 18 | 18 | 12 | 12 | 12 | 13 | 10 | 12 | 15 | 12 | 12 | 11 | 13 | 14 | 12 | 13 | 12 | 18 | 28 | 26 | 24 | 10 | 15 | 16 | 17 | 12 | 13 | 14 | 18 | 18 | 11 | 15 | 18 | 20 | 19 | | | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 100 | 99 | 97 | 98 | 95 | 96 | 98 | 99 | 96 | 98 | 99 | 99 | 97 | 97 | 97 | 98 | 98 | 96 | 97 | 99 | 99 | 95 | 93 | 97 | 98 | 97 | 96 | 94 | 95 | 98 | 96 | 98 | 96 | 97 | 98 | 97 | 97 | 95 | | | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utbildning i arbetet | 54 | 45 | 45 | 44 | 44 | 48 | 43 | 49 | 46 | 42 | 43 | 37 | 41 | 47 | 39 | 49 | 42 | 46 | 46 | 41 | 40 | 39 | 38 | 44 | 31 | 44 | 34 | 37 | 40 | 33 | 45 | 38 | 41 | 38 | 34 | 43 | 36 | 38 | 40 | 33 | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 34 | 40 | 41 | 42 | 40 | 30 | 34 | 32 | 35 | 36 | 34 | 34 | 35 | 30 | 29 | 32 | 36 | 35 | 35 | 34 | 35 | 47 | 36 | 44 | 31 | 33 | 40 | 36 | 37 | 23 | 33 | 31 | 36 | 37 | 30 | 34 | 39 | 37 | 38 | | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 88 | 85 | 86 | 86 | 85 | 78 | 77 | 81 | 81 | 78 | 77 | 71 | 76 | 77 | 68 | 81 | 78 | 81 | 76 | 75 | 74 | 85 | 80 | 75 | 75 | 67 | 77 | 76 | 70 | 68 | 71 | 72 | 74 | 71 | 73 | 70 | 77 | 71 | | | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsfider | 52 | 43 | 49 | 41 | 52 | 65 | 51 | 45 | 55 | 55 | 56 | 45 | 53 | 55 | 58 | 60 | 48 | 48 | 52 | 56 | 40 | 36 | 30 | 47 | 34 | 53 | 43 | 46 | 46 | 45 | 53 | 43 | 47 | 45 | 51 | 49 | 41 | 42 | 46 | 44 | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 35 | 41 | 34 | 43 | 33 | 24 | 32 | 40 | 30 | 31 | 31 | 32 | 33 | 30 | 26 | 28 | 34 | 37 | 33 | 30 | 37 | 35 | 52 | 37 | 42 | 28 | 34 | 36 | 35 | 34 | 28 | 38 | 32 | 37 | 31 | 30 | 35 | 39 | 36 | 35 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 87 | 84 | 83 | 84 | 85 | 89 | 83 | 85 | 85 | 87 | 87 | 86 | 85 | 87 | 86 | 85 | 84 | 88 | 82 | 85 | 86 | 77 | 71 | 82 | 84 | 76 | 81 | 77 | 82 | 81 | 79 | 81 | 81 | 79 | 82 | 82 | 79 | 76 | 81 | 82 | 79 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Barnomsorg | 43 | 28 | 36 | 42 | 44 | 35 | 31 | 36 | 32 | 33 | 34 | 29 | 37 | 32 | 26 | 36 | 30 | 36 | 34 | 32 | 26 | 23 | 32 | 34 | 27 | 24 | 21 | 21 | 25 | 24 | 18 | 15 | 20 | 24 | 21 | 23 | 20 | 23 | 27 | 24 | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 24 | 29 | 30 | 27 | 29 | 23 | 23 | 20 | 25 | 23 | 21 | 31 | 28 | 25 | 26 | 23 | 26 | 25 | 25 | 25 | 30 | 25 | 28 | 35 | 31 | 23 | 21 | 25 | 26 | 25 | 26 | 21 | 30 | 31 | 27 | 25 | 22 | 28 | 29 | 27 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 67 | 57 | 66 | 69 | 74 | 58 | 54 | 56 | 57 | 56 | 55 | 60 | 65 | 57 | 52 | 59 | 56 | 61 | 59 | 58 | 56 | 48 | 60 | 69 | 58 | 47 | 42 | 46 | 51 | 49 | 44 | 36 | 50 | 55 | 48 | 48 | 42 | 51 | 56 | 51 | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bostadskostnader | 15 | 17 | 15 | 11 | 18 | 15 | 16 | 16 | 14 | 12 | 14 | 14 | 21 | 19 | 13 | 15 | 16 | 18 | 15 | 13 | 14 | 16 | 19 | 11 | 10 | 20 | 18 | 16 | 17 | 13 | 21 | 17 | 18 | 23 | 14 | 19 | 17 | 17 | 13 | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 23 | 22 | 28 | 26 | 25 | 15 | 15 | 19 | 18 | 17 | 16 | 17 | 20 | 17 | 15 | 17 | 17 | 21 | 19 | 18 | 22 | 20 | 22 | 30 | 22 | 14 | 19 | 23 | 18 | 17 | 16 | 14 | 19 | 21 | 18 | 17 | 19 | 22 | 22 | 19 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 38 | 39 | 43 | 37 | 42 | 30 | 31 | 35 | 32 | 28 | 30 | 31 | 41 | 36 | 28 | 32 | 33 | 39 | 34 | 31 | 36 | 36 | 41 | 41 | 32 | 34 | 37 | 39 | 35 | 31 | 37 | 31 | 37 | 44 | 32 | 36 | 36 | 39 | 39 | 31 | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsmiljö | 81 | 77 | 68 | 74 | 75 | 76 | 83 | 77 | 76 | 82 | 73 | 78 | 70 | 77 | 80 | 77 | 80 | 73 | 76 | 80 | 82 | 84 | 74 | 80 | 71 | 82 | 83 | 76 | 76 | 81 | 82 | 71 | 75 | 74 | 82 | 83 | 74 | 77 | 75 | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 18 | 20 | 26 | 23 | 21 | 18 | 15 | 19 | 17 | 18 | 20 | 27 | 19 | 16 | 18 | 17 | 23 | 20 | 18 | 17 | 15 | 22 | 17 | 25 | 16 | 15 | 21 | 20 | 19 | 15 | 18 | 27 | 22 | 21 | 16 | 16 | 23 | 19 | 21 | | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 99 | 97 | 94 | 97 | 96 | 94 | 98 | 96 | 95 | 99 | 91 | 98 | 97 | 96 | 96 | 95 | 97 | 96 | 96 | 95 | 97 | 99 | 99 | 96 | 97 | 96 | 98 | 98 | 97 | 96 | 96 | 100 | 98 | 97 | 96 | 98 | 99 | 97 | 96 | 96 | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anställningstrygghet | 87 | 91 | 82 | 85 | 84 | 86 | 92 | 85 | 87 | 91 | 89 | 90 | 79 | 87 | 91 | 87 | 92 | 83 | 87 | 90 | 85 | 77 | 70 | 76 | 87 | 89 | 73 | 81 | 83 | 87 | 93 | 81 | 80 | 77 | 86 | 89 | 76 | 78 | 80 | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 12 | 8 | 17 | 14 | 13 | 9 | 8 | 13 | 12 | 8 | 11 | 10 | 19 | 12 | 7 | 11 | 8 | 15 | 12 | 9 | 13 | 13 | 21 | 27 | 19 | 10 | 10 | 23 | 15 | 14 | 7 | 7 | 17 | 15 | 19 | 10 | 10 | 21 | 18 | 16 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 99 | 99 | 99 | 99 | 97 | 95 | 100 | 98 | 99 | 99 | 100 | 100 | 98 | 99 | 99 | 99 | 98 | 100 | 98 | 99 | 99 | 98 | 98 | 97 | 95 | 97 | 99 | 96 | 96 | 97 | 94 | 100 | 98 | 95 | 96 | 99 | 97 | 96 | 99 | 97 | 96 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jämställdhet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | 72 | 82 | 79 | 66 | 80 | 78 | 78 | 76 | 66 | 77 | 73 | 82 | 81 | 64 | 77 | 75 | 80 | 78 | 74 | 76 | 68 | 78 | 74 | 76 | 68 | 60 | 73 | 67 | 72 | 69 | | | | | | | | | | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 19 | 24 | 13 | 13 | 19 | 14 | 17 | 17 | 18 | 24 | 18 | 22 | 15 | 12 | 23 | 17 | 20 | 16 | 15 | 29 | 28 | 26 | 20 | 26 | 29 | 22 | 30 | 24 | 21 | 23 | 17 | 21 | 20 | 24 | 27 | 22 | 26 | 22 | 23 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 85 | 91 | 96 | 95 | 92 | 85 | 94 | 95 | 95 | 94 | 90 | 95 | 97 | 93 | 87 | 94 | 95 | 96 | 94 | 94 | 88 | 95 | 92 | 93 | 91 | 89 | 95 | 95 | 96 | 92 | 87 | 95 | 93 | 94 | 92 | | | | | | |
| Matpriser | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 16 | 13 | 8 | 11 | 19 | 13 | 15 | 12 | 22 | 15 | 23 | 23 | 15 | 19 | 14 | 16 | 16 | 13 | 19 | 12 | 17 | 11 | 10 | 24 | 17 | 17 | 14 | 11 | 29 | 15 | 20 | 23 | 15 | 24 | 15 | 18 | 16 | 12 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 18 | 32 | 26 | 27 | 16 | 18 | 27 | 16 | 14 | 18 | 17 | 19 | 20 | 13 | 18 | 18 | 26 | 19 | 16 | 21 | 19 | 19 | 27 | 17 | 21 | 21 | 19 | 16 | 18 | 20 | 21 | 17 | 22 | 20 | 21 | 21 | 18 | 20 | 18 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 34 | 45 | 34 | 38 | 35 | 31 | 40 | 31 | 25 | 40 | 32 | 42 | 43 | 28 | 37 | 32 | 42 | 35 | 28 | 40 | 31 | 36 | 38 | 26 | 45 | 38 | 36 | 30 | 29 | 49 | 36 | 37 | 45 | 34 | 45 | 36 | 36 | 30 | | |
| Skatter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 20 | 31 | 32 | 32 | 29 | 24 | 34 | 33 | 24 | 29 | 24 | 38 | 38 | 26 | 30 | 23 | 35 | 34 | 26 | 29 | 22 | 29 | 30 | 24 | 33 | 26 | 32 | 29 | 23 | 38 | 22 | 37 | 29 | 33 | 24 | 32 | 31 | 25 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 30 | 32 | 33 | 28 | 19 | 29 | 21 | 24 | 27 | 25 | 27 | 19 | 22 | 28 | 23 | 29 | 23 | 24 | 24 | 30 | 34 | 24 | 30 | 34 | 24 | 27 | 25 | 26 | 26 | 24 | 23 | 19 | 18 | 20 | 20 | 24 | 25 | 26 | 23 | 23 |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | 50 | 63 | 65 | 60 | 57 | 43 | 63 | 54 | 48 | 56 | 49 | 65 | 57 | 49 | 58 | 46 | 64 | 57 | 50 | 53 | 52 | 63 | 54 | 51 | 58 | 52 | 58 | 53 | 46 | 57 | 40 | 55 | 48 | 57 | 49 | 58 | 54 | 48 | | |
| Möjlighet till semester | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | 61 | 53 | 55 | 57 | 62 | 62 | 60 | 65 | 62 | 54 | 63 | 67 | 64 | 60 | 62 | 59 | 63 | 61 | 53 | 60 | 55 | 61 | 48 | 62 | 69 | 55 | 58 | 58 | 59 | 66 | 57 | 60 | 62 | 59 | 66 | 56 | 59 | 57 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 30 | 37 | 34 | 34 | 26 | 31 | 32 | 27 | 28 | 31 | 29 | 26 | 25 | 23 | 28 | 30 | 31 | 28 | 27 | 37 | 33 | 37 | 32 | 35 | 27 | 24 | 35 | 31 | 30 | 29 | 26 | 38 | 31 | 25 | 30 | 27 | 36 | 32 | 30 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 87 | 91 | 90 | 89 | 91 | 88 | 93 | 92 | 92 | 90 | 85 | 92 | 89 | 92 | 87 | 88 | 92 | 90 | 91 | 89 | 90 | 93 | 92 | 93 | 83 | 89 | 93 | 90 | 89 | 88 | 88 | 92 | 95 | 91 | 88 | 89 | 93 | 92 | 91 | 87 | |
| Skydd mot inkomstförluster | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 | 85 | 67 | 75 | 81 | 85 | 88 | 79 | 82 | 85 | 79 | 84 | 78 | 83 | 85 | 81 | 86 | 77 | 81 | 84 | 80 | 78 | 77 | 71 | 73 | 80 | 87 | 78 | 76 | 75 | 82 | 81 | 79 | 78 | 75 | 81 | 83 | 79 | 75 | 75 | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 13 | 30 | 22 | 16 | 11 | 10 | 17 | 13 | 12 | 17 | 14 | 20 | 13 | 14 | 16 | 12 | 20 | 15 | 13 | 17 | 19 | 21 | 25 | 23 | 16 | 12 | 20 | 19 | 12 | 18 | 18 | 17 | 20 | 15 | 19 | 20 | 20 | 20 | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 98 | 98 | 97 | 97 | 97 | 96 | 98 | 96 | 95 | 97 | 96 | 98 | 98 | 96 | 98 | 97 | 98 | 97 | 98 | 97 | 97 | 97 | 97 | 98 | 96 | 96 | 96 | 99 | 98 | 95 | 94 | 99 | 97 | 95 | 95 | 96 | 98 | 98 | 95 | 95 | |
| Information om sociala rättigheter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | 56 | 37 | 50 | 52 | 66 | 65 | 58 | 57 | 58 | 72 | 76 | 67 | 66 | 61 | 65 | 66 | 57 | 58 | 58 | 59 | 52 | 48 | 41 | 45 | 61 | 64 | 53 | 50 | 52 | 68 | 61 | 57 | 56 | 56 | 62 | 60 | 53 | 50 | 51 | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 29 | 48 | 39 | 32 | 26 | 29 | 29 | 33 | 30 | 19 | 19 | 25 | 24 | 27 | 26 | 26 | 31 | 31 | 29 | 32 | 38 | 39 | 44 | 42 | 27 | 27 | 40 | 35 | 35 | 21 | 33 | 39 | 30 | 35 | 27 | 31 | 40 | 35 | 37 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 86 | 85 | 85 | 89 | 83 | 92 | 94 | 87 | 90 | 89 | 91 | 95 | 92 | 90 | 88 | 91 | 92 | 88 | 89 | 87 | 91 | 90 | 87 | 85 | 86 | 88 | 91 | 93 | 85 | 87 | 89 | 94 | 96 | 86 | 90 | 89 | 91 | 93 | 85 | 88 | |
| Inflytande över det egna arbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 30 | 27 | 35 | 25 | 39 | 38 | 45 | 41 | 37 | 38 | 37 | 38 | 46 | 41 | 38 | 36 | 39 | 41 | 37 | 38 | 36 | 31 | 35 | 23 | 42 | 38 | 39 | 38 | 29 | 42 | 39 | 41 | 40 | 38 | 41 | 38 | 38 | 30 | | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | 43 | 47 | 43 | 47 | 39 | 35 | 31 | 35 | 37 | 27 | 30 | 39 | 32 | 28 | 37 | 36 | 37 | 36 | 33 | 34 | 43 | 36 | 47 | 32 | 35 | 40 | 37 | 40 | 30 | 35 | 36 | 36 | 32 | 32 | 35 | 40 | 36 | 39 | | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 77 | 73 | 74 | 79 | 73 | 78 | 73 | 76 | 76 | 74 | 65 | 67 | 77 | 78 | 69 | 75 | 72 | 76 | 77 | 72 | 71 | 70 | 74 | 71 | 71 | 74 | 73 | 79 | 75 | 69 | 72 | 74 | 77 | 76 | 70 | 73 | 73 | 78 | 74 | 70 | |
| Utveckling av arbetets innehåll | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 26 | 21 | 24 | 25 | 30 | 23 | 30 | 32 | 23 | 31 | 20 | 26 | 32 | 30 | 29 | 23 | 27 | 30 | 26 | 26 | 21 | 25 | 27 | 17 | 33 | 27 | 28 | 29 | 23 | 30 | 29 | 31 | 32 | 26 | 31 | 26 | 28 | 29 | 22 | |
| Ganska viktig facklig fråga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | 38 | 42 | 45 | 34 | 28 | 31 | 34 | 32 | 33 | 27 | 34 | 35 | 31 | 25 | 32 | 34 | 36 | 34 | 30 | 38 | 37 | 36 | 37 | 33 | 32 | 32 | 39 | 31 | 30 | 29 | 21 | 35 | 28 | 31 | 33 | 33 | 38 | 32 | 31 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | 64 | 63 | 69 | 59 | 58 | 54 | 64 | 64 | 57 | 58 | 54 | 61 | 63 | 54 | 61 | 57 | 63 | 64 | 56 | 64 | 58 | 61 | 64 | 50 | 65 | 59 | 67 | 60 | 52 | 59 | 60 | 66 | 60 | 57 | 64 | 59 | 66 | 61 | 53 | |

| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bekämpa arbetslöshet | 69 | 86 | 78 | 72 | 68 | 71 | 85 | 81 | 71 | 72 | 77 | 87 | 83 | 74 | 75 | 58 | 63 | 73 | 83 | 74 | 67 | 65 | 76 | 86 | 77 | 71 | 70 | 74 | 83 | 75 | 66 | 66 | | | | | | | | |
| Mycket viktig facklig fråga | 19 | 11 | 17 | 21 | 18 | 18 | 11 | 15 | 19 | 17 | 19 | 10 | 14 | 20 | 16 | 18 | 11 | 15 | 20 | 17 | 16 | 14 | 16 | 28 | 21 | 18 | 12 | 19 | 21 | 18 | 17 | 12 | 19 | 23 | 20 | | | | | |
| Ganska viktig facklig fråga | 88 | 97 | 95 | 93 | 86 | 89 | 96 | 96 | 90 | 89 | 96 | 97 | 97 | 94 | 92 | 90 | 97 | 96 | 92 | 89 | 91 | 93 | 91 | 86 | 84 | 91 | 95 | 93 | 88 | 85 | 92 | 98 | 96 | 92 | 88 | 91 | 95 | 94 | 89 | 86 |
| Totalt | 50 | 46 | 28 | 32 | 27 | 51 | 53 | 49 | 41 | 39 | 57 | 50 | 47 | 46 | 46 | 52 | 50 | 44 | 40 | 40 | 47 | 44 | 31 | 36 | 25 | 55 | 55 | 43 | 38 | 39 | 56 | 55 | 51 | 45 | 42 | 53 | 52 | 42 | 40 | 36 |
| Fackligt-socialt arbete (kamrattstöd) | 35 | 37 | 49 | 49 | 43 | 33 | 36 | 37 | 35 | 38 | 27 | 33 | 38 | 38 | 30 | 32 | 36 | 40 | 39 | 36 | 37 | 44 | 54 | 42 | 45 | 29 | 31 | 42 | 43 | 40 | 32 | 36 | 38 | 40 | 41 | 32 | 36 | 44 | 42 | 42 |
| Mycket viktig facklig fråga | 85 | 83 | 77 | 81 | 70 | 84 | 89 | 86 | 76 | 78 | 84 | 83 | 85 | 84 | 76 | 84 | 86 | 84 | 79 | 76 | 84 | 88 | 85 | 78 | 70 | 84 | 86 | 85 | 81 | 79 | 88 | 91 | 89 | 85 | 83 | 85 | 88 | 86 | 82 | 78 |
| Totalt | .. | 24 | 26 | 19 | 22 | .. | 33 | 39 | 34 | 27 | .. | 34 | 40 | 40 | 35 | .. | 31 | 37 | 33 | 29 | .. | 29 | 23 | 21 | 25 | .. | 40 | 39 | 31 | 31 | .. | 39 | 38 | 38 | 33 | .. | 37 | 35 | 30 | 30 |
| Opinionsbildning | .. | 47 | 52 | 61 | 43 | .. | 48 | 47 | 44 | 44 | .. | 49 | 42 | 37 | 40 | .. | 48 | 46 | 45 | 42 | .. | 48 | 45 | 48 | 47 | .. | 37 | 42 | 42 | 43 | .. | 44 | 47 | 39 | 41 | .. | 41 | 44 | 43 | 43 |
| Mycket viktig facklig fråga | .. | 71 | 78 | 80 | 65 | .. | 81 | 86 | 78 | 71 | .. | 83 | 82 | 77 | 75 | .. | 79 | 83 | 78 | 71 | .. | 77 | 68 | 69 | 72 | .. | 77 | 81 | 73 | 74 | .. | 83 | 85 | 77 | 74 | .. | 78 | 79 | 73 | 73 |
| Ganska viktig facklig fråga | .. | 25 | 37 | 31 | 34 | .. | 25 | 27 | 32 | 30 | .. | 28 | 32 | 43 | 35 | .. | 26 | 30 | 34 | 32 | .. | 30 | 30 | 32 | 32 | .. | 27 | 25 | 27 | 31 | .. | 29 | 27 | 28 | 31 | .. | 28 | 26 | 28 | 31 |
| Totalt | .. | 41 | 39 | 50 | 41 | .. | 35 | 36 | 40 | 42 | .. | 40 | 32 | 34 | 33 | .. | 38 | 36 | 41 | 39 | .. | 31 | 40 | 43 | 42 | .. | 32 | 31 | 36 | 36 | .. | 31 | 37 | 37 | 34 | .. | 32 | 35 | 39 | 36 |
| Utvecklande av medlemsförmåner | .. | 66 | 76 | 81 | 75 | .. | 60 | 63 | 72 | 72 | .. | 68 | 64 | 77 | 68 | .. | 64 | 66 | 75 | 71 | .. | 61 | 70 | 75 | 73 | .. | 59 | 56 | 63 | 67 | .. | 60 | 64 | 65 | 65 | .. | 60 | 61 | 67 | 68 |
| Mycket viktig facklig fråga | .. | 20 | 9 | 12 | 18 | .. | 19 | 26 | 21 | 21 | .. | 23 | 24 | 33 | 26 | .. | 20 | 22 | 23 | 22 | .. | 17 | 19 | 18 | 20 | .. | 27 | 22 | 23 | 30 | .. | 33 | 27 | 33 | 37 | .. | 26 | 23 | 24 | 29 |
| Ganska viktig facklig fråga | .. | 32 | 48 | 44 | 41 | .. | 41 | 36 | 38 | 34 | .. | 37 | 38 | 30 | 30 | .. | 38 | 39 | 36 | 34 | .. | 30 | 30 | 37 | 41 | .. | 26 | 42 | 32 | 32 | .. | 30 | 40 | 34 | 32 | .. | 28 | 38 | 34 | 34 |
| Totalt | .. | 52 | 57 | 56 | 59 | .. | 60 | 62 | 59 | 55 | .. | 60 | 62 | 63 | 56 | .. | 58 | 61 | 59 | 56 | .. | 47 | 49 | 55 | 61 | .. | 53 | 64 | 55 | 62 | .. | 63 | 67 | 67 | 68 | .. | 54 | 61 | 58 | 63 |

Tabell 26. Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats än i dag, om man ser till hela verksamheten?
Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

| | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LO | 62 | 41 | 64 | 57 | 51 | 47 | 45 | 56 | 58 | 56 | 30 | 38 | 49 | 53 | 43 | 46 | 42 | 55 | 57 | 51 | 43 | 55 | 62 | 54 | 44 | 43 | 47 | 60 | 50 | 51 | 39 | 38 | 54 | 51 | 44 | 41 | 47 | 58 | 51 | 47 | | |
| Bör ha mer att säga till om | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 6 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| Bör ha mindre att säga till om | 31 | 40 | 28 | 30 | 29 | 39 | 44 | 32 | 29 | 33 | 55 | 55 | 45 | 35 | 46 | 41 | 46 | 35 | 31 | 37 | 40 | 37 | 31 | 37 | 45 | 47 | 46 | 33 | 39 | 38 | 54 | 55 | 36 | 42 | 42 | 47 | 46 | 33 | 40 | 41 | 40 | 41 |
| Varken mer eller mindre | 6 | 14 | 6 | 12 | 16 | 11 | 9 | 9 | 10 | 10 | 12 | 7 | 2 | 10 | 9 | 11 | 10 | 7 | 10 | 10 | 11 | 4 | 3 | 7 | 8 | 5 | 4 | 2 | 6 | 7 | 4 | 2 | 4 | 4 | 8 | 7 | 3 | 4 | 5 | 7 | | |
| Vet ej, m m | 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 | |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tabell 27. Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig?

Andel som svarat ja. 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 | 88 | 93 | 98 | | | | | | | | | | | | |
| Bättre anställningsvillkor | 64 | 51 | 47 | 48 | 62 | 52 | 49 | 51 | 48 | 67 | 48 | 41 | 40 | 52 | 64 | 51 | 46 | 47 | 52 | 64 | 47 | 50 | 60 | 57 | 60 | 55 | 49 | 53 | 54 | 64 | 59 | 54 | 51 | 50 | 63 | 54 | 51 | 54 | 54 | |
| Bättre försäkringsskydd | 73 | 74 | 78 | 77 | 78 | 74 | 69 | 72 | 71 | 71 | 78 | 66 | 71 | 75 | 77 | 75 | 70 | 73 | 73 | 74 | 70 | 71 | 77 | 79 | 77 | 81 | 82 | 78 | 78 | 81 | 81 | 78 | 81 | 78 | 79 | 79 | 78 | 79 | 77 | |
| Bättre inflytande över Din arbetsituation | 58 | 43 | 33 | 46 | 46 | 54 | 44 | 35 | 44 | 37 | 56 | 37 | 40 | 37 | 38 | 55 | 42 | 36 | 42 | 39 | 43 | 40 | 32 | 44 | 46 | 49 | 44 | 34 | 38 | 37 | 55 | 52 | 40 | 43 | 37 | 49 | 44 | 35 | 41 | 39 |
| Större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar | 68 | 48 | 55 | 48 | 54 | 63 | 52 | 52 | 52 | 48 | 64 | 51 | 53 | 46 | 44 | 65 | 51 | 53 | 50 | 48 | 70 | 43 | 54 | 55 | 60 | 58 | 48 | 45 | 44 | 43 | 65 | 49 | 48 | 52 | 46 | 63 | 47 | 48 | 49 | 48 |
| Stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren | 84 | 81 | 70 | 76 | 73 | 85 | 75 | 69 | 70 | 74 | 83 | 81 | 69 | 69 | 70 | 84 | 78 | 69 | 71 | 72 | 85 | 77 | 83 | 79 | 81 | 81 | 83 | 82 | 78 | 79 | 84 | 83 | 81 | 80 | 79 | 83 | 81 | 82 | 79 | 79 |
| Stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet | 89 | 86 | 67 | 69 | 54 | 83 | 82 | 66 | 68 | 62 | 83 | 82 | 68 | 62 | 59 | 84 | 83 | 67 | 67 | 59 | 86 | 82 | 70 | 67 | 63 | 84 | 85 | 72 | 70 | 65 | 86 | 84 | 78 | 76 | 70 | 85 | 84 | 73 | 71 | 66 |
| Trygghet vid strejk eller lockout | 89 | 81 | 69 | 53 | 61 | 88 | 80 | 74 | 72 | 71 | 94 | 75 | 75 | 69 | 76 | 90 | 79 | 73 | 68 | 71 | 93 | 80 | 75 | 71 | 74 | 85 | 86 | 88 | 80 | 79 | 96 | 90 | 90 | 83 | 81 | 90 | 85 | 85 | 79 | 79 |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljön | 67 | 57 | 55 | 48 | 54 | 67 | 66 | 60 | 62 | 57 | 75 | 66 | 56 | 60 | 60 | 70 | 64 | 57 | 59 | 57 | 73 | 70 | 63 | 61 | 60 | 78 | 72 | 65 | 65 | 66 | 81 | 80 | 72 | 69 | 68 | 78 | 73 | 66 | 65 | 65 |
| Ökad anställningstrygghet | 77 | 69 | 55 | 67 | 65 | 83 | 69 | 67 | 68 | 67 | 88 | 68 | 67 | 66 | 72 | 83 | 69 | 65 | 67 | 69 | 83 | 65 | 63 | 70 | 70 | 82 | 70 | 63 | 67 | 68 | 80 | 75 | 65 | 71 | 69 | 82 | 70 | 64 | 69 | 69 |
| Möjlighet att gå på fackliga kurser | 86 | 83 | 72 | 74 | 70 | 85 | 87 | 84 | 83 | 85 | 86 | 81 | 85 | 84 | 82 | 85 | 85 | 82 | 81 | 81 | 89 | 81 | 82 | 78 | 77 | 88 | 88 | 83 | 83 | 87 | 89 | 89 | 88 | 87 | 87 | 88 | 86 | 84 | 83 | 84 |
| Chans att påverka politikerna | 35 | 23 | 23 | 23 | 23 | 36 | 29 | 25 | 29 | 29 | 34 | 30 | 28 | 28 | 28 | 36 | 28 | 26 | 28 | 27 | 27 | 20 | 13 | 21 | 18 | 32 | 30 | 21 | 23 | 25 | 40 | 31 | 35 | 28 | 25 | 33 | 28 | 23 | 24 | 24 |

Tabell 28. Vad tror Du att den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?

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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Facket arbetar för mycket med politik | 11 | 15 | 2 | 2 | 4 | 12 | 16 | 3 | 4 | 5 | 8 | 12 | 8 | 4 | 6 | 11 | 14 | 4 | 4 | 5 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | | | | | | | | | | | | |
| Tveksam till nyttan att vara med | 36 | 64 | 39 | 42 | 43 | 36 | 45 | 46 | 43 | 42 | 29 | 46 | 42 | 46 | 45 | 34 | 50 | 44 | 44 | 43 | 28 | 40 | 41 | 37 | 35 | 31 | 45 | 36 | 34 | 36 | 28 | 37 | 37 | 32 | 35 | 29 | 42 | 38 | 34 | 36 | | |
| Medlemsavgiftens storlek | 25 | 41 | 44 | 58 | 57 | 31 | 46 | 44 | 51 | 63 | 40 | 52 | 52 | 49 | 60 | 31 | 46 | 52 | 61 | 51 | 61 | 44 | 59 | 34 | 51 | 47 | 53 | 59 | 34 | 54 | 51 | 49 | 55 | 33 | 51 | 52 | 49 | 58 | | | | |
| Vill av principiella skäl inte vara med | 12 | 17 | 1 | 2 | 1 | 11 | 16 | 3 | 4 | 5 | 14 | 14 | 3 | 2 | 3 | 12 | 16 | 2 | 3 | 3 | 11 | 14 | 1 | 3 | 3 | 8 | 18 | 4 | 4 | 5 | 9 | 14 | 2 | 3 | 7 | 9 | 16 | 3 | 4 | 5 | | |
| Ingen organisation på arbetsplatsen passar | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | | | |
| Ingen eller få andra på arbetsplatsen anslutna | 3 | 10 | 0 | 1 | 2 | 7 | 9 | 0 | 1 | 1 | 3 | 4 | 0 | 1 | 3 | 5 | 8 | 0 | 1 | 2 | 5 | 7 | 0 | 2 | 2 | 5 | 7 | 2 | 1 | 2 | 9 | 5 | 2 | 1 | 1 | 6 | 7 | 1 | 1 | 2 | | |
| Annat skäl | 13 | 8 | 23 | 22 | 36 | 20 | 14 | 32 | 26 | 15 | 8 | 28 | 26 | 15 | 8 | 28 | 26 | 17 | 11 | 29 | 25 | 28 | 20 | 12 | 26 | 20 | 31 | 23 | 13 | 39 | 29 | 31 | 25 | 10 | 31 | 26 | 29 | 23 | 12 | 34 | 26 | 30 |

Tabell 29. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa eller anser Du att kvinnor har för låg lön i förhållande till män eller att män har för låg lön i förhållande till kvinnor? Förändringar mellan åren 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 93 | 02 | 06 | 93 | 02 | 06 | 93 | 02 | 06 | 93 | 02 | 06 | 93 | 02 | 06 | 93 | 02 | 06 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lönerna är i stort sett rättvisa | 14 | 10 | 11 | 12 | 5 | 4 | 3 | 6 | 3 | 9 | 4 | 4 | 7 | 5 | 6 | 17 | 21 | 16 | 21 | 10 | 11 | 11 | 12 | 10 | 6 | 8 | 9 | 12 | 12 | 11 | 13 | | |
| Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män | 82 | 86 | 81 | 91 | 91 | 91 | 93 | 90 | 91 | 90 | 94 | 91 | 89 | 89 | 92 | 88 | 73 | 71 | 74 | 69 | 83 | 81 | 82 | 79 | 85 | 89 | 87 | 85 | 81 | 81 | 82 | 78 | |
| Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Tveksam, vet ej | 4 | 4 | 3 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 10 | 8 | 10 | 10 | 7 | 7 | 7 | 9 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 8 | |
| Totalt | 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 30. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

Förändringar mellan åren 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 | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|-----|------------------|-----|------------------|-----|------------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 93 | 06 | 98 | 02 | 93 | 02 | 98 | 06 | 93 | 98 | 02 | 06 | 93 | 98 | 02 | 06 | 93 | 98 | 02 | 06 | | | | | | | | | | | | |
| Löneskillnaderna är för stora | 89 | 89 | 87 | 77 | 92 | 93 | 89 | 91 | 90 | 91 | 91 | 91 | 90 | 89 | 75 | 78 | 78 | 71 | 85 | 80 | 85 | 87 | 86 | 84 | 85 | 83 | 81 | 83 | 82 | | | |
| Löneskillnaderna är för små | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | | |
| Löneskillnaderna är lagom | 8 | 6 | 9 | 17 | 5 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 18 | 19 | 18 | 25 | 12 | 17 | 12 | 10 | 12 | 10 | 10 | 10 | 12 | 14 | 15 | 13 | 14 | |
| Tveksam, vet ej | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| Totalt | 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 31. Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig att ta ett sådant
Förändringar mellan åren 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-----|------------------|-----|------------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | 93 | 02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Har fackligt förtroendeuppdrag | 4 | 11 | 4 | 5 | 10 | 12 | 10 | 9 | 9 | 11 | 9 | 13 | 8 | 12 | 9 | 10 | 11 | 14 | 14 | 6 | 19 | 17 | 16 | 16 | 26 | 17 | 13 | 17 | 19 | 16 | 15 | 14 | | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag men kan tänka sig att ta ett sådant | 21 | 24 | 22 | 28 | 14 | 12 | 17 | 16 | 7 | 4 | 5 | 4 | 14 | 11 | 14 | 14 | 22 | 23 | 24 | 23 | 20 | 17 | 15 | 19 | 10 | 13 | 8 | 10 | 18 | 17 | 15 | 17 | | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag men kan kanske tänka sig att ta ett sådant | 12 | 7 | 17 | 12 | 5 | 9 | 10 | 9 | 3 | 3 | 6 | 5 | 6 | 7 | 10 | 8 | 8 | 11 | 12 | 12 | 7 | 5 | 10 | 8 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 9 | 8 | 8 | | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag och vet inte om man kan tänka sig att ta ett sådant | 3 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | |
| Har inte fackligt förtroendeuppdrag och kan inte tänka sig att ta ett sådant | 60 | 58 | 55 | 52 | 68 | 67 | 61 | 66 | 81 | 81 | 79 | 78 | 70 | 70 | 65 | 68 | 57 | 52 | 49 | 55 | 54 | 61 | 57 | 56 | 60 | 66 | 72 | 68 | 56 | 61 | 59 | 59 | 59 | |
| 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 |

Tabell 33. Har yttrar sig på fackligt möte under de senaste 12 månaderna

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 | | | | | | | | | | | |
| Har yttrat sig på fackligt möte under de senaste 12 månaderna | 14 | 11 | 12 | 7 | 18 | 14 | 18 | 15 | 11 | 21 | 15 | 12 | 16 | 15 | 12 | 20 | 15 | 16 | 17 | 12 | 27 | 26 | 23 | 25 | 20 | 24 | 31 | 20 | 22 | 20 | 25 | 24 | 20 | 22 | 18 | |
| Har deltagit, men ej yttrat sig | 15 | 14 | 7 | 11 | 8 | 17 | 23 | 19 | 12 | 11 | 22 | 27 | 21 | 17 | 13 | 11 | 21 | 15 | 19 | 20 | 18 | 23 | 21 | 20 | 17 | 21 | 23 | 23 | 27 | 19 | 18 | 22 | 20 | 22 | 18 | 19 |
| Har inte deltagit på fackligt möte under de senaste 12 månaderna | 71 | 75 | 81 | 77 | 85 | 65 | 63 | 63 | 73 | 78 | 57 | 58 | 67 | 67 | 72 | 64 | 64 | 68 | 72 | 77 | 59 | 70 | 65 | 63 | 70 | 53 | 57 | 58 | 59 | 62 | 53 | 56 | 58 | 60 | 63 | |
| 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 | |

Tabell 34. Deltagande i fackliga möten under de senaste 12 månaderna

Antal möten. 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | 71 | 75 | 81 | 78 | 84 | 65 | 63 | 63 | 72 | 78 | 57 | 58 | 67 | 67 | 71 | 64 | 64 | 68 | 73 | 77 | 59 | 70 | 65 | 63 | 69 | 50 | 53 | 57 | 58 | 58 | 53 | 46 | 53 | 57 | 60 | 53 | 56 | 58 | 61 | | | |
| 1 | 12 | 13 | 12 | 10 | 8 | 13 | 17 | 13 | 9 | 12 | 9 | 13 | 14 | 12 | 12 | 12 | 15 | 13 | 10 | 11 | 19 | 9 | 12 | 12 | 16 | 14 | 15 | 14 | 13 | 13 | 11 | 13 | 15 | 14 | 13 | 14 | 13 | 14 | 13 | 14 | | |
| 2 | 11 | 5 | 1 | 10 | 4 | 9 | 10 | 11 | 9 | 6 | 12 | 12 | 8 | 10 | 6 | 10 | 9 | 8 | 9 | 5 | 10 | 9 | 11 | 15 | 8 | 15 | 14 | 11 | 15 | 11 | 8 | 15 | 12 | 12 | 11 | 12 | 13 | 11 | 14 | 10 | | |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 6 | 8 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 6 | 4 | 9 | 6 | 8 | 5 | 5 | 9 | 6 | 8 | 6 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 7 | 6 | 5 | |
| 4–6 | 2 | 5 | 2 | 0 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 10 | 7 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 6 | 6 | 8 | 2 | 2 | 9 | 6 | 6 | 5 | 7 | 15 | 13 | 10 | 7 | 5 | 10 | 7 | 7 | 5 | 5 | | |
| 7– | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 6 | 4 | 4 | 6 | 4 | 7 | 2 | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | | |
| Vet ej/minns ej | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 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 | 100 |

Tabell 35. Känner någon representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen
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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Känner facklig representant | 9 | 2 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 | 11 | 9 | 8 | 13 | 7 | 8 | 9 | 11 | 10 | 6 | 9 | 8 | 9 | 10 | 8 | 6 | 12 | 6 | 14 | 16 | 11 | 13 | 12 | 12 | 16 | 12 | 11 | 14 | 12 | 14 | 10 | 12 | 12 | | | | |
| själv fackligt aktiv | 77 | 71 | 61 | 56 | 52 | 72 | 79 | 73 | 70 | 70 | 78 | 77 | 71 | 75 | 73 | 77 | 72 | 68 | 69 | 70 | 76 | 67 | 63 | 56 | 74 | 73 | 72 | 67 | 63 | 81 | 76 | 76 | 70 | 66 | 75 | 74 | 72 | 67 | 62 | | | | | |
| inte fackligt aktiv men känner facklig representant | 3 | 9 | 3 | 6 | 6 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 7 | 6 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | | | | |
| Lokalt fack saknas | 11 | 18 | 29 | 32 | 32 | 16 | 10 | 14 | 17 | 17 | 13 | 10 | 12 | 16 | 9 | 14 | 12 | 16 | 20 | 17 | 13 | 24 | 21 | 33 | 10 | 8 | 15 | 16 | 17 | 5 | 5 | 10 | 12 | 13 | 10 | 9 | 16 | 16 | 19 | | | | | |
| Känner ej någon facklig representant | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | | | |
| Annat/vet ej | 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 | | | |
| Summa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tabell 36. Har under de senaste 12 månaderna tagit kontakt med en facklig representant för att påverka eller för att få information

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 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | | |
| Har tagit kontakt med facklig representant | 9 | 1 | 7 | 6 | 7 | 8 | 7 | 11 | 9 | 7 | 13 | 6 | 8 | 9 | 11 | 10 | 6 | 9 | 8 | 9 | 10 | 8 | 6 | 12 | 6 | 14 | 16 | 11 | 13 | 12 | 12 | 16 | 12 | 11 | 14 | 12 | 14 | 10 | 12 | 11 |
| själv fackligt aktiv | 55 | 56 | 62 | 52 | 50 | 52 | 49 | 60 | 59 | 55 | 39 | 44 | 49 | 49 | 46 | 49 | 49 | 57 | 55 | 51 | 49 | 54 | 59 | 49 | 48 | 51 | 50 | 57 | 55 | 52 | 53 | 49 | 41 | 50 | 39 | 51 | 51 | 54 | 52 | 48 |
| inte fackligt aktiv, men tagit kontakt | 36 | 43 | 31 | 42 | 41 | 40 | 44 | 29 | 32 | 37 | 48 | 50 | 43 | 42 | 42 | 41 | 45 | 34 | 37 | 39 | 41 | 38 | 35 | 39 | 45 | 35 | 34 | 32 | 33 | 33 | 35 | 35 | 47 | 39 | 45 | 37 | 35 | 36 | 40 | |
| Har inte tagit kontakt med facklig representant | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| Annat/vet ej | 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 |
| 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 |

Tabell 37. Deltagande i fackliga möten och kontakt med fackliga representanter för att påverka eller få information

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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Själv fackligt aktiv | 9 | 1 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 | 11 | 9 | 7 | 13 | 6 | 8 | 9 | 11 | 10 | 6 | 9 | 8 | 9 | 10 | 8 | 6 | 11 | 9 | 10 | 11 | 11 | 10 | 11 | 11 | 14 | 12 | 14 | 10 | 12 | 11 | | | | |
| Har gått på fackligt möte och även tagit kontakt med facklig representant | 17 | 24 | 12 | 14 | 9 | 19 | 20 | 22 | 15 | 12 | 14 | 21 | 15 | 13 | 17 | 21 | 18 | 15 | 11 | 21 | 22 | 23 | 19 | 18 | 27 | 27 | 26 | 24 | 22 | 26 | 33 | 25 | 21 | 15 | 25 | 27 | 25 | 22 | 19 | | |
| Har gått på fackligt möte, men inte tagit kontakt med facklig representant | 6 | 4 | 1 | 4 | 5 | 10 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 16 | 11 | 10 | 6 | 10 | 12 | 6 | 6 | 11 | 9 | 6 | 7 | 7 | 10 | 12 | 6 | 8 | 7 | 9 | 11 | 13 | 11 | 11 | 10 | 11 | 8 | 9 | 8 | | |
| Har inte gått på fackligt möte, men tagit kontakt med facklig representant | 38 | 32 | 50 | 38 | 41 | 33 | 29 | 38 | 43 | 44 | 24 | 23 | 34 | 34 | 34 | 32 | 28 | 40 | 40 | 40 | 28 | 32 | 36 | 30 | 30 | 24 | 24 | 31 | 31 | 27 | 16 | 16 | 29 | 24 | 26 | 24 | 28 | 30 | 29 | | |
| Har inte gått på fackligt möte och har inte tagit kontakt med facklig representant | 30 | 39 | 30 | 38 | 36 | 30 | 30 | 24 | 28 | 31 | 34 | 34 | 32 | 32 | 36 | 31 | 33 | 27 | 31 | 34 | 30 | 29 | 29 | 32 | 38 | 25 | 21 | 26 | 24 | 26 | 24 | 34 | 28 | 34 | 27 | 24 | 29 | 27 | 31 | | |
| Annat/vet ej | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 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 38. Fackligt intresse och aktivitet

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 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | |
| Fackligt aktiv | 9 | 2 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 | 11 | 9 | 7 | 13 | 7 | 8 | 9 | 11 | 10 | 6 | 9 | 8 | 9 | 10 | 8 | 6 | 12 | 6 | 14 | 16 | 11 | 13 | 12 | 12 | 12 | 16 | 12 | 11 | 14 | 12 | 14 | 10 | 12 | 11 |
| Fackligt intresserad, men ej aktiv | 63 | 70 | 57 | 56 | 60 | 67 | 63 | 64 | 57 | 59 | 66 | 70 | 59 | 65 | 56 | 65 | 67 | 61 | 59 | 58 | 63 | 60 | 58 | 52 | 60 | 60 | 59 | 61 | 59 | 57 | 69 | 65 | 64 | 64 | 58 | 63 | 61 | 61 | 59 | 58 | |
| Fackligt ointresserad | 28 | 28 | 36 | 38 | 30 | 25 | 29 | 25 | 34 | 33 | 21 | 23 | 33 | 26 | 33 | 25 | 27 | 30 | 33 | 32 | 27 | 32 | 36 | 36 | 34 | 26 | 25 | 28 | 28 | 29 | 19 | 19 | 24 | 25 | 26 | 25 | 29 | 29 | 29 | | |
| Vet ej | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | |
| 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 | |

Tabell 39. Hur mycket man läser av sin fackliga tidning
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 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | | | |
| Större delen av innehållet | 28 | 28 | 23 | 26 | 16 | 41 | 37 | 46 | 38 | 35 | 46 | 40 | 49 | 48 | 43 | 39 | 35 | 42 | 38 | 34 | 20 | 19 | 23 | 24 | 17 | 31 | 30 | 26 | 27 | 29 | 46 | 45 | 39 | 36 | 32 | 30 | 30 | 29 | | | |
| En del av innehållet | 37 | 31 | 29 | 32 | 34 | 42 | 35 | 24 | 33 | 32 | 35 | 37 | 24 | 33 | 32 | 38 | 35 | 25 | 33 | 32 | 38 | 32 | 21 | 25 | 23 | 39 | 39 | 30 | 34 | 31 | 35 | 38 | 26 | 34 | 33 | 37 | 27 | 32 | 30 | | |
| Brukar bara bläddra i den | 29 | 30 | 30 | 31 | 37 | 15 | 26 | 23 | 23 | 25 | 19 | 23 | 23 | 15 | 22 | 20 | 26 | 25 | 22 | 26 | 35 | 40 | 34 | 37 | 35 | 25 | 27 | 33 | 31 | 30 | 14 | 14 | 23 | 22 | 25 | 25 | 28 | 31 | 30 | 30 | |
| Inget | 5 | 6 | 18 | 11 | 13 | 1 | 2 | 7 | 6 | 8 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 8 | 7 | 8 | 7 | 7 | 20 | 14 | 24 | 5 | 4 | 11 | 8 | 10 | 4 | 1 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 12 | 8 | 11 | |
| Vet ej | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| 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 40. Känner sig mest som arbetare eller tjänstemän
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 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 |
| Arbetare | 89 | 93 | 87 | 90 | 89 | 90 | 90 | 91 | 88 | 92 | 91 | 91 | 91 | 89 | 92 | 90 | 91 | 90 | 89 | 92 | 93 | 95 | 91 | 86 | 91 | 91 | 94 | 89 | 87 | 91 | 91 | 93 | 91 | 88 | 90 | 92 | 94 | 90 | 87 | 91 | | | | |
| Tjänsteman | 7 | 4 | 9 | 6 | 5 | 5 | 8 | 5 | 5 | 3 | 6 | 7 | 4 | 8 | 4 | 6 | 7 | 6 | 6 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 6 | 5 | 7 | 7 | 5 | 4 | 6 | 6 | 8 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | | | | | |
| Egen företagare | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | | | | | |
| Annat/vet ej | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 6 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 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 | | | | |

Tabell 41. Upplevd klasstillhörighet

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 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 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | 02 | 06 | 88 | 93 | 98 | | | | |
| Arbetarklass | 65 | 62 | 60 | 50 | 60 | 63 | 61 | 59 | 52 | 57 | 69 | 64 | 67 | 61 | 58 | 65 | 62 | 62 | 54 | 58 | 59 | 63 | 66 | 63 | 60 | 68 | 67 | 60 | 56 | 59 | 70 | 70 | 67 | 72 | 68 | 66 | 67 | 63 | 62 | 62 | | |
| Lägre medelklass | 26 | 27 | 26 | 36 | 23 | 24 | 23 | 30 | 31 | 31 | 19 | 24 | 23 | 24 | 28 | 23 | 24 | 27 | 30 | 29 | 22 | 24 | 20 | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 29 | 28 | 27 | 23 | 19 | 23 | 18 | 21 | 22 | 22 | 26 | 24 | 24 | |
| Övre medelklass | 2 | 5 | 11 | 8 | 9 | 6 | 7 | 5 | 8 | 6 | 1 | 7 | 7 | 5 | 4 | 7 | 5 | 4 | 7 | 8 | 6 | 8 | 7 | 11 | 9 | 12 | 4 | 6 | 10 | 9 | 7 | 1 | 6 | 6 | 4 | 7 | 5 | 6 | 9 | 8 | 8 | |
| Överklass | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Vet ej | 7 | 6 | 3 | 6 | 8 | 7 | 9 | 5 | 9 | 6 | 11 | 5 | 3 | 8 | 8 | 8 | 7 | 4 | 8 | 7 | 10 | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 7 | 5 | 2 | 6 | 5 |
| 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 | 100 |

Tabell 42. Olika mått på frihet i arbetet

Andel LO-medlemmar som har dessa friheter. 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att utträta ett ärende på en timme | 22 | 38 | 28 | 32 | 29 | 25 | 27 | 23 | 35 | 29 | 26 | 23 | 30 | 28 | 26 | 25 | 28 | 26 | 32 | 28 | 43 | 31 | 44 | 47 | 45 | 37 | 36 | 39 | 43 | 38 | 42 | 39 | 44 | 44 | 41 | 40 | 36 | 41 | 44 | 41 | | |
| Kan börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle | 41 | 46 | 42 | 55 | 52 | 44 | 51 | 53 | 57 | 52 | 50 | 44 | 54 | 52 | 47 | 45 | 48 | 51 | 55 | 51 | 54 | 58 | 61 | 71 | 64 | 60 | 56 | 64 | 67 | 67 | 49 | 52 | 55 | 63 | 55 | 56 | 56 | 61 | 67 | 63 | | |
| Har flexitid | 19 | 24 | 27 | 33 | 27 | 17 | 25 | 26 | 40 | 32 | 16 | 16 | 25 | 36 | 28 | 17 | 22 | 26 | 38 | 29 | 17 | 26 | 33 | 43 | 35 | 20 | 25 | 31 | 38 | 37 | 18 | 22 | 31 | 34 | 36 | 19 | 24 | 32 | 38 | 36 | | |
| Kan själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemester) | 40 | 50 | 58 | 68 | 61 | 46 | 43 | 49 | 53 | 45 | 35 | 46 | 51 | 51 | 49 | 42 | 45 | 51 | 55 | 49 | 44 | 56 | 70 | 74 | 68 | 45 | 49 | 58 | 65 | 63 | 48 | 51 | 59 | 62 | 63 | 45 | 51 | 61 | 66 | 64 | | |
| Kan själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme | 28 | 41 | 29 | 43 | 41 | 37 | 46 | 37 | 42 | 35 | 38 | 43 | 38 | 41 | 34 | 35 | 44 | 36 | 42 | 36 | 29 | 44 | 30 | 40 | 36 | 32 | 39 | 38 | 38 | 46 | 40 | 33 | 36 | 42 | 35 | 40 | 35 | 38 | 39 | | | |
| Kan välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter | 49 | 60 | 51 | 58 | 59 | 58 | 64 | 56 | 62 | 61 | 60 | 61 | 62 | 57 | 54 | 56 | 62 | 57 | 60 | 58 | 59 | 65 | 66 | 68 | 61 | 57 | 65 | 65 | 64 | 65 | 66 | 67 | 63 | 66 | 70 | 60 | 66 | 65 | 66 | 65 | | |
| Kan gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller be om ersättare | 63 | 61 | 67 | 68 | 63 | 69 | 67 | 67 | 70 | 70 | 76 | 74 | 76 | 76 | 76 | 69 | 68 | 70 | 71 | 71 | 89 | 89 | 91 | 86 | 85 | 85 | 91 | 91 | 88 | 87 | 89 | 93 | 89 | 86 | 87 | 91 | 91 | 88 | 86 | | | |
| Kan bli uppringd och snabbt bli nådd av ett privat telefonsamtal | 91 | 87 | 86 | 92 | 91 | 87 | 87 | 89 | 91 | 92 | 91 | 90 | 90 | 87 | 91 | 89 | 88 | 89 | 90 | 91 | 77 | 83 | 95 | 95 | 94 | 80 | 84 | 88 | 93 | 93 | 78 | 78 | 85 | 92 | 92 | 78 | 83 | 89 | 93 | 93 | | |
| Kan själv hastigt ringa ett viktigt privat samtal | 94 | 92 | 92 | 95 | 96 | 90 | 92 | 91 | 93 | 94 | 91 | 92 | 97 | 92 | 95 | 91 | 92 | 93 | 93 | 95 | 92 | 90 | 98 | 97 | 98 | 86 | 92 | 93 | 97 | 97 | 84 | 86 | 94 | 94 | 96 | 87 | 90 | 94 | 96 | 97 | | |
| Kan ta emot besök från barn eller nära anhörig under arbetstid | 73 | 70 | 65 | 66 | 59 | 78 | 74 | 70 | 69 | 65 | 72 | 74 | 72 | 65 | 62 | 75 | 73 | 69 | 67 | 63 | 58 | 67 | 63 | 58 | 67 | 71 | 69 | 67 | 61 | 62 | 68 | 63 | 72 | 61 | 63 | 67 | 69 | 67 | 60 | 64 | 69 | 66 |

Tabell 43. Olika förmåner i arbetet

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

| | 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, rikskuponger | 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 | 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 | 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 1–5. Rapporterna 6–7 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 |
| <input type="text"/> | 5 Ungdomar och facket ISBN 91-566-2310-0 |
| Förbeställning av kommande rapporter: | |
| <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**

Ungdomar och facket

Femte delen i rapportserien Rösterna om facket och jobbet ägnas åt ungdomar och deras syn på fackligt medlemskap och fackligt arbete. Den fackliga organisationsgraden bland ungdomar minskar och närmar sig nu 50 procent bland ungdomar i åldern 16–24 år. Varför är många ungdomar inte med i facket? Hur ser intresset för facket ut bland unga LO-medlemmar? Synen på löneskillnader, vilken frihet ungdomar har i arbetet och hur de ser på sin yrkes- och klassmässiga tillhörighet behandlas också.

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 Rösterna om facket och jobbet under år 2006. Undersökningen består av intervjuer med över 5 000 anställda i hela landet. Detta är femte gången Rösterna om facket och jobbet genomförs sedan år 1988.