

Små skillnader är också orättvisa

# Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor



Om kvinnors situation inom skogs-, trä- och grafisk bransch

**Små skillnader är också orättvisa**  
**Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor**  
**Om kvinnors situation på GS arbetsplatser**

Författare: Torbjörn Dalin och Yngve Daoson  
Form: Mats Carlson  
Foto: Mari Arvidsson, Christer Gustavsson, Marianne Eriksson

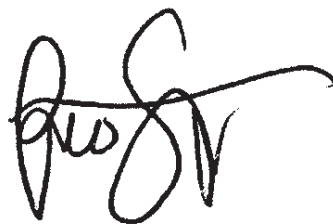
januari 2012

Vi tillbringar en tredjedel av våra liv på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att arbetet är utformat för att passa både kvinnor och män samt förutom lön ge möjlighet till utveckling och ett fungerande socialt liv.

Kvinnor och män ska ha lika möjligheter, förutsättningar och villkor i arbetslivet. Det är för oss en självklarhet. Tyvärr är det inte så idag. Även om jämställdheten har ökat i Sverige under de senaste årtiondena så förutsätts ofta kvinnor fortfarande vara de som tar huvudansvar för barnen och som ska utföra obetalt arbete i hemmet. Det försvagar kvinnors position i arbetslivet. Detta avspeglar sig även på våra arbetsplatser. Kvinnor har t.ex. lägre genomsnittslön än män.

För att kunna förändra krävs att skillnader och orättvisor synliggörs. Denna rapport är en del i detta arbete och resultatet kommer att användas i GS fortsatta arbete för ett jämställt arbetsliv.

Ett jämställt arbetsliv innebär att kvinnor och män ska kunna arbeta på lika villkor. Rapporten visar att det finns skillnader. Vissa skillnader kan verka relativt små, men även små skillnader är orättvisa!



Per-Olof Sjöo  
Förbundsordförande GS

## Inledning

GS fackets medlemmar arbetar i skogsbruket, träindustrin och grafisk bransch. Arbetsplatserna inom skogsbruket och träindustrin återfinns oftast i landsbygd medan de större företagen inom grafisk bransch företrädesvis är lokaliserad nära eller i städerna.

Våra branscher är traditionellt mansdominerade. Av GS 40 000 medlemmar på arbetsplatserna är nästan 7 000 kvinnor, dvs. 18 procent. Detta kan jämföras med LO-förbundens totala medlemsantal där 46 procent är kvinnor. Att GS branscher är traditionellt mansdominerade sätter sin prägel på bilden av arbetet, arbetarna och arbetsplatserna. Den bilden speglar inte hela verkligheten.

Den här rapporten syftar till att redovisa hur kvinnor som är medlemmar i GS upplever sitt arbete.

## Undersökningens genomförande

Materialet i denna rapport bygger på två enkätundersökningar som genomförts i samarbete med Statistiska centralbyrån (SCB). Enkätundersökningarna bygger på slumpmässiga urval av förbundets medlemmar inom GS större avtalsområden (Skog, Trä/Stopp, Sågverk, Civil, Förpackning och Tidning). Antalsvaranden på enkäterna var 2 000 respektive 1 000 medlemmar och svarsfrekvensen var 66 procent respektive 50 procent. Majoriteten av frågorna är ställda så att medlemmen ställs inför ett aktivt val inför varje fråga och delfråga. Delar av den första enkätundersökningen har presenterats i GS Arbetsmiljörapport (2010).

## Fakta om yrkeskategorier och antalet kvinnor inom respektive avtalsområde

### Skog

De huvudsakliga arbetsuppgifterna inom Skogsavtalet är maskinförare, skogsvårdare och plantskolearbetare. Andelen kvinnor som omfattas av Skogsavtalet är 6 procent och de flesta av dessa arbetar på plantskolor.

### Trä- och stoppmöbel

En tredjedel av medlemmarna som

omfattas av Träindustriavtalet arbetar som maskinoperatörer. Andra vanliga yrkeskategorier är inrednings- och möbelsnickare, montörer och paketerare. Andelen kvinnor på avtalsområdet är cirka 16 procent. Ett stort antal av dessa arbetar som montörer och paketerare. Inom Stoppmöbelavtalet är de två stora yrkeskategorierna sömmare och tapetserare. Andelen kvinnor på avtalsområdet är 52 procent. Nästan alla sömmare är kvinnor medan endast 1 av 4 tapetserare är kvinna.

### Sågverk

Tre fjärdedelar av dem som omfattas av Sågverksavtalet arbetar som sågverks- och maskinoperatörer. Andelen kvinnor inom avtalsområdet är 7 procent. Bland operatörerna är också andelen kvinnor 7 procent.

### Civiltryck

Inom Civilavtalet är arbetsuppgifterna uppdelade på prepress, tryckning och efterbearbetning. Prepress innebär att förbereda bilder och texter för tryckning. Efterbearbetning innefattar arbetsmoment som skärning, falsning, stansning, häftning, limning och paketering. Andelen kvinnor som omfattas av civilavtalet är 28 procent. Kvinnor har i högre utsträckning än männen sin anställning vid prepress och efterbearbetning.

### Förpackningsindustrin

De vanligaste arbetsuppgifterna inom Förpackningsavtalet är maskinoperatörer av bl.a. wellpapp-, stans- och limmaskiner samt tryckpressar. Andra arbetsuppgifter är bl.a. paketering och lagerarbete. Andelen kvinnor som omfattas avtalsområdet är 18 procent.

### Tidningstryck

Inom Tidningsavtalet är de huvudsakliga arbetsuppgifterna bildskärmsarbete, prepress, repro och layout, tryck och distribution. Andelen kvinnor som omfattas av avtalsområdet är 27 procent.

### Stödverksamhet och kringsservice

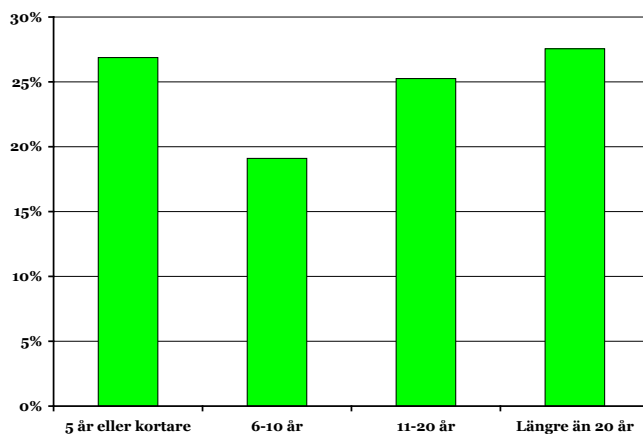
När det gäller arbetsuppgifter som handlar om stödverksamhet och kringsservice är könsuppdelningen inom alla avtalsområden tydlig. Städning sköts huvudsakligen av kvinnor medan män sköter reparationer och maskinunderhåll.

## God trivsel på arbetsplatsen

Snittåldern bland förbundets kvinnliga medlemmar är 44 år och 11 månader. Motsvarande genomsnittsålder för män är ungefär lika, endast 6 månader lägre. Genomsnittsåldern bland kvinnor är lägst inom sågverksindustrin, 42 år och 8 månader och högst inom stoppmöbelindustrin där den är 47 år och 4 månader. För kvinnor i hela tillverkningsindustrin är genomsnittsåldern bland arbetare 43 år och 5 månader.

Den genomsnittliga anställningstiden för alla anställda i Sverige var 2005 cirka 11 år. Det finns inte någon exakt siffra när det gäller genomsnittlig anställningstid för kvinnorna inom GS, men en majoritet, 53 procent, har arbetat 11 år eller fler på sin nuvarande arbetsplats (se diagram 1). För männen är motsvarande siffra 57 procent.

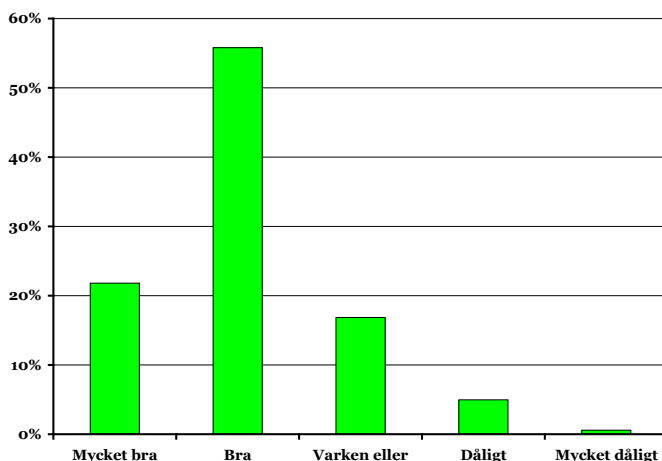
Diagram 1: Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats? (kvinnor)



En anledning till att många av medlemmarna stannar kvar på sina arbetsplatser är att de trivs på sina arbetsplatser. Bland kvinnorna uppger fler än 3 av 4 att de trivs bra eller mycket bra (se diagram 2).

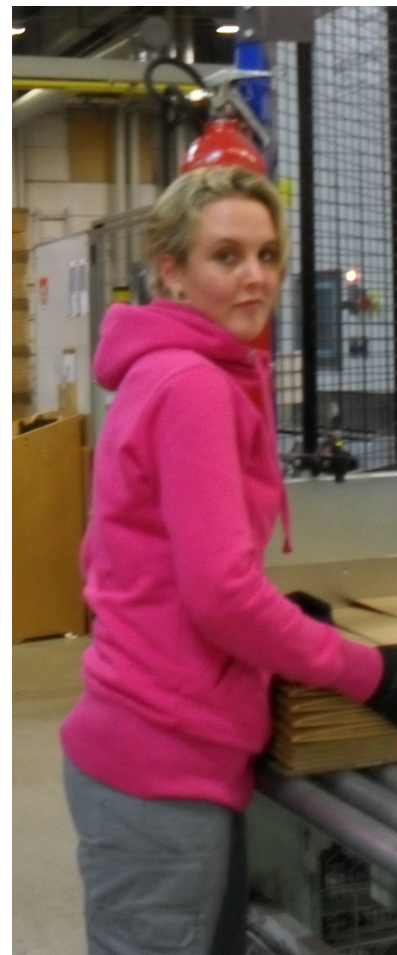
Detsamma gäller för männen. Över 70 procent av kvinnorna tror dessutom att de kommer att jobba kvar inom samma bransch om fem år. För männen är denna siffra än högre, 80 procent.

Diagram 2: Hur trivs du på din arbetsplats? (kvinnor)



Medlemmarna svarade också på frågan hur olika faktorer påverkar trivselen på deras arbetsplatser. Den klart viktigaste faktorn för bra trivsel är arbetskamraterna. Därefter, men påtagligt längre ner på skalan, kommer arbetstider, hög anställningstrygghet samt arbetsuppgifter.

Minst positivt är synen på chefer, arbetsmiljö och lön. Rangordningen över faktorer som påverkar trivselen delas av både män och kvinnor. Dock ansåg kvinnorna i mindre utsträckning att arbetsuppgifter, chefer, arbetsmiljö och lön bidrog till god trivsel än vad männen ansåg.



”Det bästa med arbetet är arbetskamraterna, det sämsta är chefen. Informationen är dålig och vi får ingen uppmuntran.”  
– Anonym, 60 år

”Jag trivs jättebra. Jag har bra arbetskamrater och ett stimulerande arbete”  
– Martina, 28 år

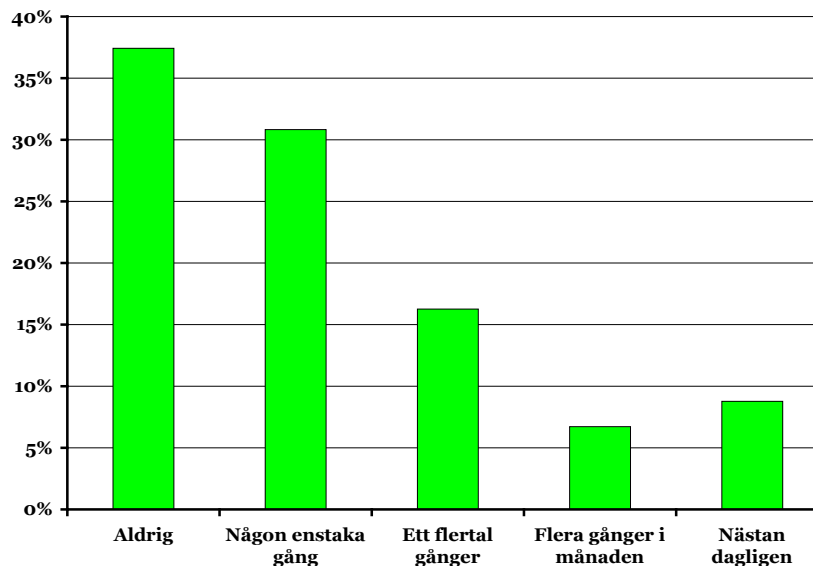


## Allt är inte frid och fröjd

Trivseln är generellt hög på våra arbetsplatser men tyvärr finns det också de som trivs sämre.

Cirka 15 procent funderar flera gånger i månaden eller nästan dagligen på att byta jobb (se diagram 3).

Diagram 3: Har du under de senaste 12 månaderna haft tankar på att sluta hos din nuvarande arbetsgivare? (kvinnor)



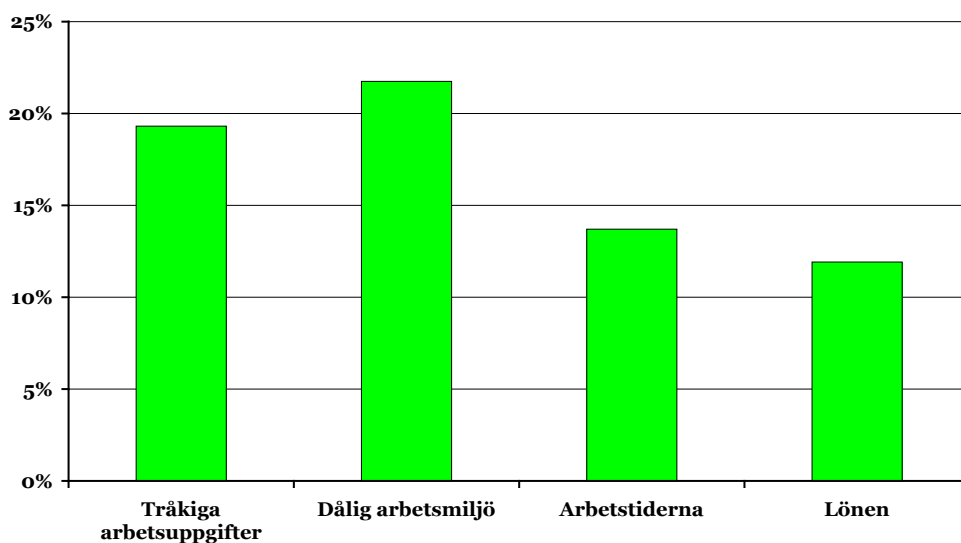
Trots god trivsel överväger en hög andel att sluta hos sin arbetsgivare. Orsakerna är flera; dålig arbetsmiljö, tråkiga arbetsuppgifter, arbetstider och lön (se diagram 4).

livet med familj, vänner och fritidsaktiviteter medan t.ex. arbetskamraterna ändå gör att trivseln är ganska bra.

Det innebär inte att den relativt höga trivseln ska förringas, men heller inte att det går att ta lätt på orsakerna till missnöjet.

Dålig arbetsmiljö och monotona arbetsuppgifter kan ge upphov till tankar på att sluta och arbetstiderna kan t.ex. försvåra möjligheten att få ihop det övriga

Diagram 4: Om du har haft tankar på att sluta, vad var då det huvudsakliga skälet? (kvinnor)



”Jag har möjlighet att styra arbetstiden till viss del, men skulle vilja jobba dagtid istället för skift. Det ger mer tid till familjen”  
– Jessica, 38 år

## Kvinnor och arbetsmiljön

Statistik från AFA Försäkring visar att kvinnor som arbetar inom industrin oftare drabbas av allvarliga arbetsskador jämfört med kvinnor i andra sektorer. De drabbas dessutom av nästan dubbelt så många sjukfall än kvinnor i andra sektorer.

Kvinnor som arbetar inom industrin har mindre integrerade, mer repetitiva och monotona arbetsuppgifter än män. Det får till följd att belastningsskador och stress är vanligare.

GS arbetsmiljörapport (2010) visade att mer än en tredjedel (37 procent) av kvinnorna mellan 45-59 år har drabbats av arbetsskada. Utav dessa har mer än hälften fortfarande besvär.

Arbetsskador kan delas in i två större grupper; arbetssjukdomar och arbetsolyckor. Arbetssjukdomar är ofta belastningsskador uppkomna genom hård arbetsbelastning och monotona rörelser. Kvinnor drabbas i högre utsträckning än män av arbetssjukdomar inom förbundets branscher, vilket bekräftas av såväl statistik från Arbetsmiljöverket som GS arbetsmiljörapport.

Enligt Arbetsmiljöverkets "Korta arbetsskadefakta" var antalet anmälda arbetsskador inom den grafiska branschen 450 stycken under perioden 2006-2009. Av dessa var 150 arbetssjukdomar och 300 arbetsolyckor. Trots att kvinnorna endast utgör cirka 25 procent av arbetskraften stod de för 40 procent av arbetssjukdomarna. Totalt 3 av 4 anmälda arbetssjukdomarna utgjordes av muskel- och ledbesvär.

Antalet anmälda arbetsskador inom trävarutillverkning var 3 560 stycken under perioden 2005-2008. Av dessa var 680 arbetssjukdomar och 2 880 arbetsolyckor. Kvinnorna som utgör knappt 20 procent av arbetskraften stod för 24 procent av arbetssjukdomarna. Även inom trävarutillverkningen stod muskel- och ledbesvär för 3 av 4 anmälningar. De vanligaste orsakerna som angavs var repetitivt arbete samt lyft.

GS arbetsmiljörapport överensstämmer med den bild som ges av såväl AFA Försäkring som Arbetsmiljöver-

ket. Kvinnor och män drabbas olika av arbetsskadorna. Arbetsolycksfallen är överrepresenterade hos männen medan kvinnor i högre utsträckning drabbas av arbetssjukdomar. I GS arbetsmiljörapport, framkommer att 38 procent av kvinnornas arbetsskador uppkommit genom arbetsolycka medan 62 procent av arbetssjukdomar. Bilden för männen är den omvända.

## Monotona arbetsuppgifter

Kvinnor utför oftare mer repetitiva och monotona arbetsuppgifter än män. Kvinnodominerade arbetsmoment är ofta paketering, montering samt kontroll och granskning. Det handlar inom t.ex. den civilgrafiska industrin om efterbearbetning, inom träindustrin om efterbearbetning som slipning och spackling samt paketering. I tidningstryckerierna är de kvinnodominerade arbetsmomenten exempelvis ibladning och arbete i packsalen samt i förpackningsindustrin att packa de färdiga produkterna. Inom skogsbruket finns de flesta kvinnorna på plantskolor där arbetsuppgifterna bl.a. kan vara att enkelställa plantorna, dvs. att säkerställa att det endast är en planta i varje "kruka".

Inom flera branscher lever traditionen kvar från den tid då enbart män skötte maskiner och kvinnorna t.ex. paketerade. En uppfattning som framkommit i våra intervjuer är dock att det sakta håller på att förändras. Det bör dock framhållas att det på ett flertal företag inte finns några skillnader i arbetsuppgifter mellan kvinnor och män.

Ensidigt upprepade arbeten är olämpliga för såväl kvinnor som män. Samma muskler, senor och leder används gång på gång och får därmed otillräcklig tid för återhämtning. Repetitiva arbeten som samtidigt innebär t.ex. tunga lyft är särskilt olämpliga. Kombinationen repetitivt arbete och tunga lyft är betydligt skadligare än faktorerna var för sig.

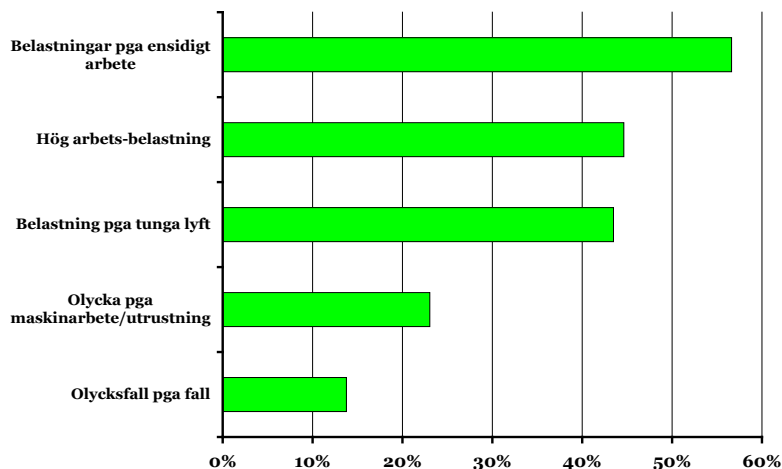




Diagram 5 visar vilka orsaker som främst medfört arbetsskada. 57 procent av kvinnorna uppger att belastningar på grund av ensidigt arbete är orsak till deras arbetsskada. För 45 procent är hög

arbetsbelastning orsaken medan för 43 procent uppger belastning på grund av tunga lyft. För många är det en kombination av flera orsaker som föranleder arbetsskada.

Diagram 5: Orsak som medfört arbetsskada (kvinnor)

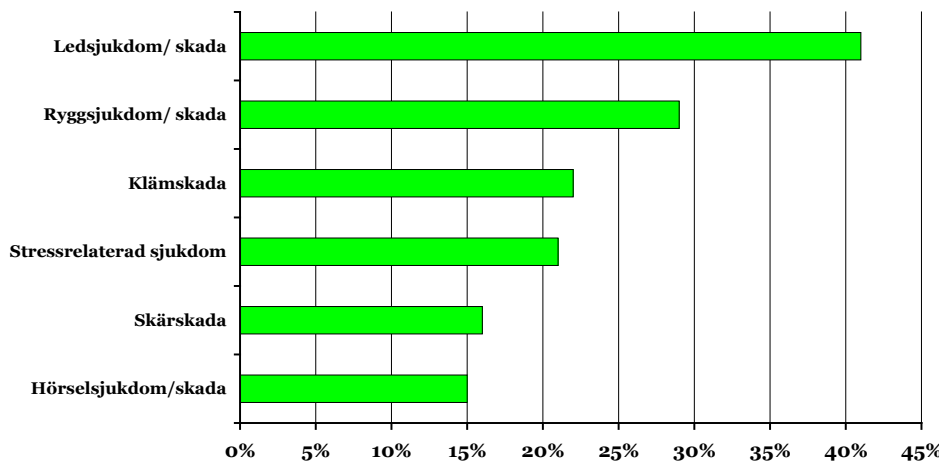


Orsakerna till arbetsskada skiljer sig mycket mellan kvinnor och män. För männen är den vanligaste orsaken till arbetsskada olyckor på grund av maskinarbete och/utrustning, 39 procent, följt av belastningsskador, 35 procent, och hög arbetsbelastning, 34 procent. När det gäller olyckor på grund av fall är

motsvarande siffra för männen 26 procent.

Den vanligaste arbetsrelaterade skada som kvinnor drabbats av är ledsjukdom/skada följt av ryggsjukdom/skada (se diagram 6). Många har även drabbats fler än en gång av arbetssjukdomar/skador.

Diagram 6: Skador och sjukdomar som uppkommit genom arbetet (kvinnor)



De vanligaste skador och sjukdomar som uppkommit i arbetet hos männen är ryggsjukdom/skada, 35 procent, klämskada, 30 procent, och ledsjukdom/skada, 29 procent. När det gäller stressrelaterade sjukdomar är motsvarande siffra för männen 9 procent.

en skada återstår att anmäla, dessa utgör 10 procentenheter. Detta gäller både för kvinnor och för män. Mörkertalet över antalet arbetsskador är därför stort.

I GS Arbetsmiljörapport (2010) framkom att 35 procent inte har anmält sin arbetsskada. I den gruppen räknas även de som anmält en skada men uppger att minst

Att medlemmarna inte anmäler sina arbetsskador är ett problem. I vissa fall kan det bero på att man inte tycker att skadan är tillräckligt stor men det visar också att det finns brister på företagen hur arbetsolycksfall och arbetssjukdomsrenden ska hanteras.



## Stress

Arbetstempot har ökat stadigt de senaste 20 åren. Korta löptider och ett högt arbetstempo som drivs upp genom ökade krav från kunder och arbetsgivare har blivit allt vanligare. Det allt hetsigare tempot i arbetslivet får negativa konsekvenser för arbetstagarnas hälsa.

De flesta arbeten innebär någon gång stress av ett eller annat slag. Om stressen är kortvarig, med tillfälle till återhämtning, behöver den inte vara skadlig. När stressen blir för hög och långvarig i kombination med att kontrollen, stödet och återhämtningen saknas kan hälsan äventyras. Det berör såväl fysisk som psykisk hälsa.

Forskning har tydligt visat att långvarig stress kan leda till en rad olika sjukdomstillstånd, varav många kan kopplas till hjärt-kärlsjukdomar.

Långvarig och skadlig stress kan leda till:

- - Höjt blodtryck
- - Förhöjda blodfettstnivåer
- - Övervikt och fetma
- - Sömnrubbningsar
- - Utmattningssyndrom
- - Depression
- - Försämrat immunförsvar
- - Problem med magen
- - Värk i kroppen
- 

Stress kan också leda till sjukdomsframkallande vanor som rökning, ökad alkoholkonsumtion, brist på motion och felaktiga matvanor.

Effekten av stress påverkar inte bara den enskilde arbetstagaren utan kan också ge konsekvenser på gruppen och i organisationen. Det kan t.ex. vara tillbud och felbeslut, samarbetssvårigheter och konflikter samt arbetsskador och sjukfrånvaro.

Det naturliga är att åtgärda de förhållanden som skapar stress, till exempel minska belastningen som kommer av olika faktorer i arbetet. Det kan innebära att minska på arbetsmängden när man har för mycket att göra. Det kan också handla om att ändra bemanningen vid ensamarbete eller tydliggöra mål för verksamheten och klargöra förväntningar på arbetsinsats för den

enskilde arbetstagaren.

Att ha inflytande över sin arbetssituation är betydelsefullt för att mildra stressupplevelsen. Vidare är möjligheter till återhämtning viktigt för att förebygga ohälsa.

En bidragande orsak till det alltför höga antalet olyckor och arbetsskador är stressen på arbetsplatserna. Nästan 90 procent av de tillfrågade kvinnorna upplever stress på arbetsplatsen och för en tredjedel av dessa förekommer det dessutom ofta (se diagram 7). Dessa siffror är i det närmaste identiska för båda könen.

Mer än var femte kvinna, 22 procent, upplever att de inte har möjlighet att ta korta pauser och raster vid behov. Detta kan jämföras med männen där motsvarande siffra är 12 procent. Var tionde kvinna har dessutom ofta så mycket att göra att de är tvungna att dra in på luncher och fikaraster för att hinna med. Detsamma gäller även för männen.

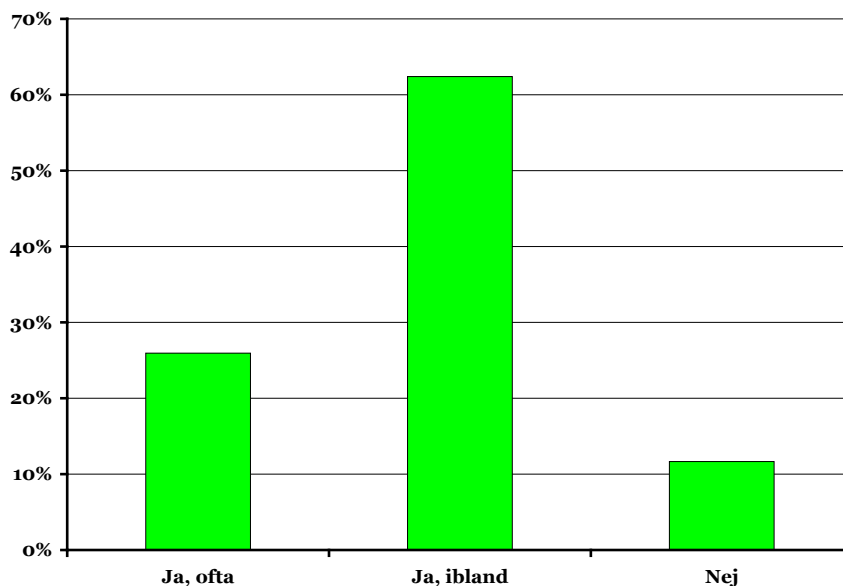
Det är dock en stor skillnad när man jämför dem som aldrig behöver dra in på luncher och fikaraster där siffran är 36 procent för kvinnorna och 54 procent för männen.

”Stressen har ökat. Det blir allt vanligare att företaget lägger in arbeten som kunden vill ha extra snabbt”  
– Linda, 38 år





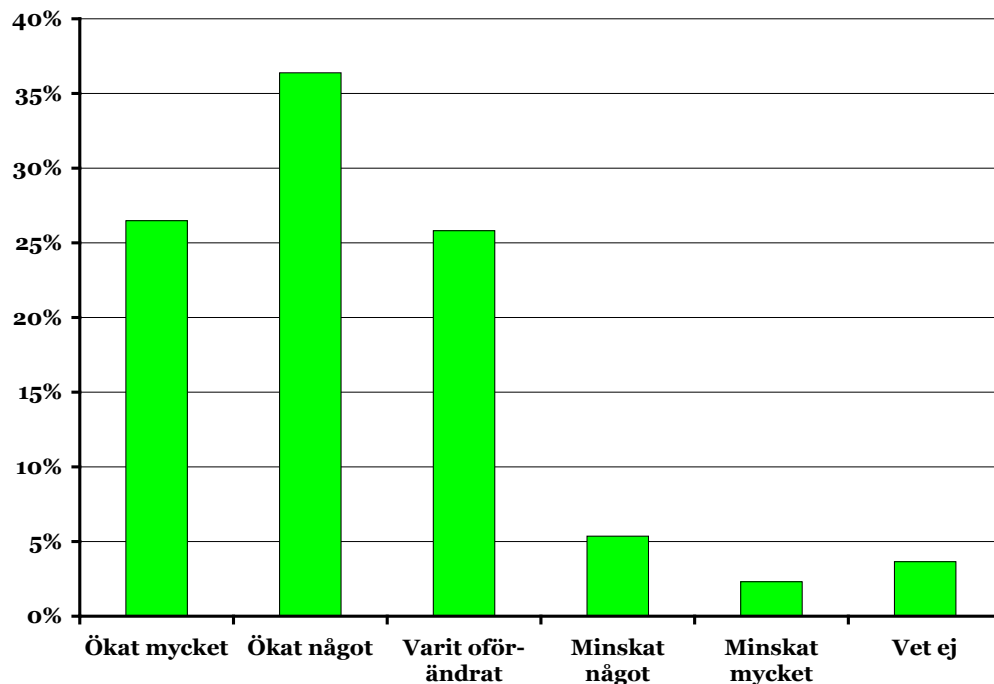
Diagram 7: Upplever du att det är stressigt på jobbet? (kvinnor)



Undersökningen visar också att många kvinnor upplever att arbetsbelastningen har ökat de senaste fem åren. Trots den tekniska utvecklingen och fler automatiserade jobb är det så många som 63

procent som uppger detta (se diagram 8). Motsvarande siffra för männen är 67 procent. Anledningen är mer slimmade arbetsorganisationer och att allt färre ska producera allt mer.

Diagram 8: Har din arbetsbelastning ökat eller minskat under de senaste 5 åren? (kvinnor)



Förutom att stress ökar olycksrisken minskar dessutom förutsättningen för social samvaro. Fler tvingas att arbeta ensamma utan möjlighet till gemensamma raster. Eftersom arbetskamraterna är den viktigaste faktorn för trivseln på arbetsplatsen påverkar detta negativt.

Perioder med hög arbetsbelastning innebär ofta att stress upplevs såväl före som efter arbetstid. Mer än hälften av kvinnorna uppger att de under perioder inte kan koppla av tankarna på arbetet när de är lediga och mer än var tredje uppger att de ibland har svårigheter att sova på grund av tankar på arbetet.

## Återhämtning och vila

Återhämtning och vila är mycket viktigt för hälsa och välbefinnande. Vår förmåga att vila är en resurs för att samla kraft och energi och öka kroppens reparationsförmåga. Sömn är allra viktigast för återhämtningen. Sömnbrist sätter ned vår motståndskraft och ökar de negativa effekterna av stress. Sömnbrist är i sig en stressfaktor som kan ge upphov till ohälsa.

Långa arbetspass är tröttande och bör nyttjas tillfälligt, särskilt i arbeten med höga fysiska och/eller psykiska krav. Nattarbete innebär påfrestningar och ökar risken för ohälsa och olycksfall, särskilt för äldre personer.

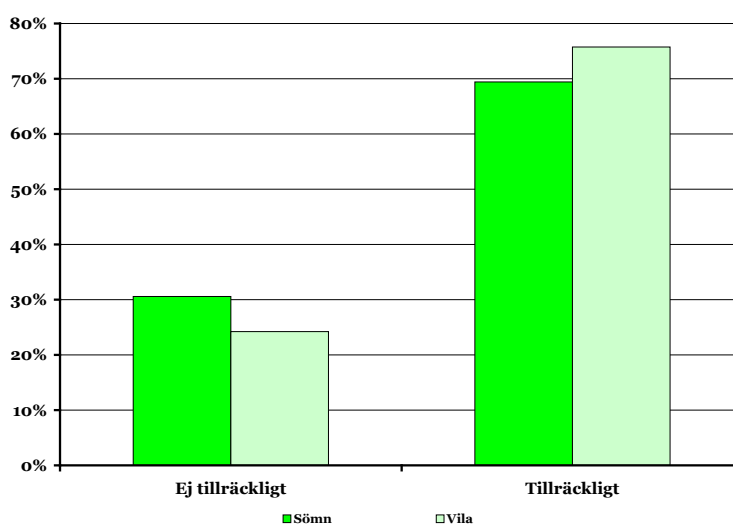
Att kunna ta kortare pauser under arbetstid för småprat med arbetskamrater är viktigt för både fysisk och psykisk återhämtning, särskilt när arbetet är intensivt och krävande.

Matraster är också viktiga och bör ge möjlighet till återhämtning. Därför bör verksamheten organiseras på sådant sätt att det råder balans mellan kraven i arbetet och behovet av återhämtning. Om arbetstagarna kan påverka sina arbetstider och skapa balans mellan arbete och fritid ökar i allmänhet trivseln i arbetet.

Stress, dålig arbetsmiljö, monotona arbetsuppgifter och skiftgång tar på krafterna. Nästan var tredje kvinna anser att de inte får tillräckligt med sömn och nästan var fjärde upplever att de inte får tillräckligt med vila mellan arbetspassen (se diagram 9). Kvinnor upplever i något större utsträckning än männen att de inte får tillräckligt med sömn och vila mellan arbetspassen.

”Jag måste vara färdig med mitt innan jag väcker barnen kl. 06.00. Det blir ofta stressigt eftersom jag måste vara på jobbet en fast tid, jag har ingen flex. Och man vill ju inte bara slänga in barnen på dagis och fritids utan att hinna säga hej då och kramas”  
– Jessica, 29 år

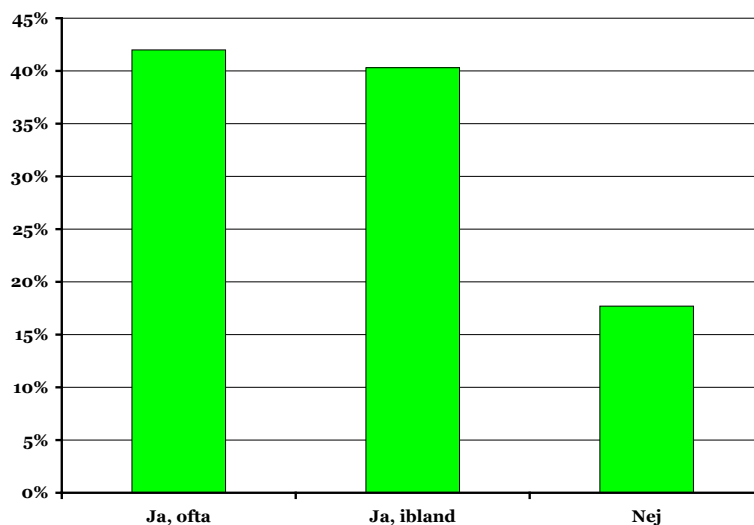
Diagram 9: Sömn och vila (kvinnor)



Många har problem med sömnen i samband med skiftgång. Skiftgång kräver ofta avancerad planering eller hjälp för att klara av att lämna och hämta barn på dagis och skola. Detta är självklart något som också berör männen men även om vi idag har ett mer jämställt arbetsliv och samhälle än tidigare så har vi långt kvar till att det jämställda samhället är en verklighet. Kvinnor förutsätts fortfarande ofta att ta huvudansvar för barnen och övrigt obetalt arbete i hemmet.

Över 80 procent av kvinnorna uppger att de är för trötta eller saknar tid att umgås med familj eller vänner efter jobbet (se diagram 10). Över 40 procent uppger dessutom att det händer ofta. Motsvarande siffra för männen är drygt 20 procent.

Diagram 10: Under de senaste sex månaderna, händer det att du efter jobbet är för trött eller saknar tid för familjen, vänner eller fritidsaktiviteter? (kvinnor)



## Sjuknärvaro

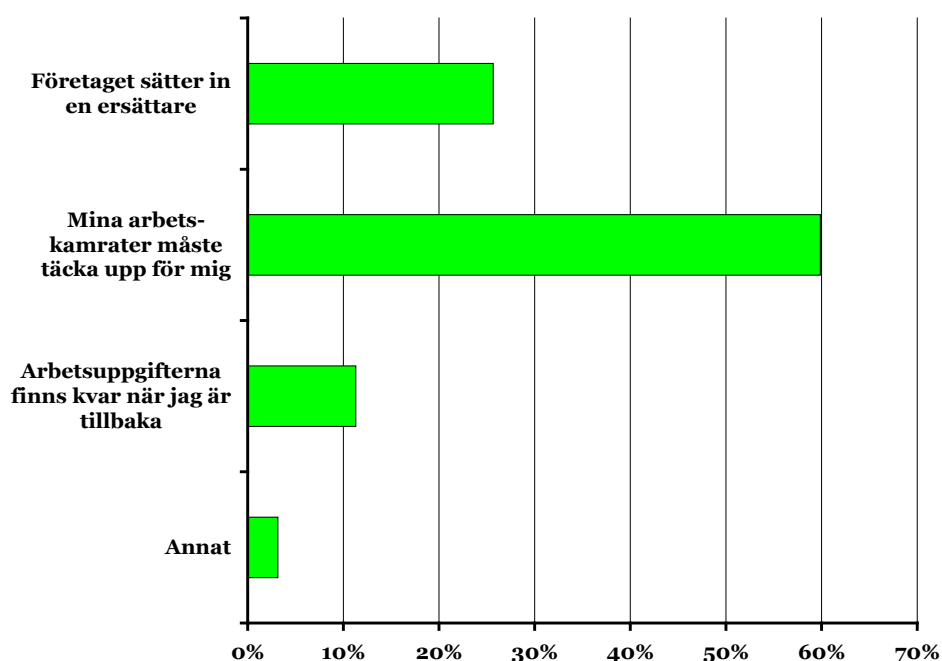
”Jag har bra arbetskamrater. Vi kan prata och samarbeta bra ihop men när någon är borta så får man inte hjälp.”  
- Therese, 22 år

Under det senaste året har 64 procent av kvinnorna i åldrarna 45–59 år någon gång gått till arbetet trots att de varit sjuka och borde ha stannat hemma. Siffran för männen är 63 procent. Mer än var femte (21 procent) har, trots sjukdom, gått till arbetet fler än 4 gånger det senaste året. Detta kan jämföras med männen där motsvarande siffra är 16 procent. Att medlemmar väljer att jobba när de är sjuka beror på flera orsaker. Dels innebär frånvaron en ekonomisk förlust på grund av karensdagen men

många väljer också att gå till arbetet för att inte utsätta arbetskamraterna för en ökad och orimlig arbetsbelastning.

Detta blir tydligt när 60 procent av kvinnorna uppger att arbetskamraterna måste täcka upp för dem vid sjukfrånvaro (se diagram 11). Motsvarande siffra för männen är 55 procent. På frågan om arbetsuppgifterna finns kvar uppger 11 procent att så är fallet medan motsvarande siffra för männen är 19 procent.

Diagram 11: Om du skulle bli sjuk några dagar och måste stanna hemma, vad händer då med dina arbetsuppgifter? (kvinnor)



## Löner och anställningsformer

Under 2010 hade kvinnorna i genomsnitt 86 procent av männens lön på svensk arbetsmarknad. Procentsatsen tar inte hänsyn till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken. Störst löneskillnad finns inom Landstinget, där kvinnors lön motsvarar 74 procent av männens. Löneskillnaderna är minst inom kommunal sektor där siffran är 94 procent samt bland arbetare inom privat sektor, 90 procent.<sup>1</sup>

Lönestatistiken inom GS är inte tillgänglig för alla avtalsområden men inom förbundets största avtalsområde, träindustriavtalet, är kvinnors lön 97,5 procent av mäns löner. För alla områden där vi har avtalspecifik lönestatistik gäller dock att genomsnittslönen för kvinnor är lägre än för männen. Denna bild bekräftas av statistik från SCBs lönedatabas där kvinnors lön i procent av mäns lön under 2010 (se tabell 1).

Tabell 1: Kvinnors lön i procent av mäns lön (2010)

<b>Sågverksoperatör</b>	<b>97 procent</b>
<b>Maskinoperatör, trävaruindustrin</b>	<b>98 procent</b>
<b>Maskinoperatör, tryckeri</b>	<b>83 procent</b>
<b>Maskinoperatör, bokbinderi</b>	<b>92 procent</b>
<b>Maskinoperatör, pappersvaruindustrin</b>	<b>97 procent</b>
<b>Montörer, träprodukter m.m.</b>	<b>98 procent</b>

Källa: SCB: lönedatabas

Löneskillnaderna beror till viss del på att kvinnor ofta arbetar med andra arbetsuppgifter än män. Kvinnor har t.ex. oftare manuella arbetsuppgifter medan män oftare sköter maskiner. Det vittnar om att det existerar en befattningsdiskriminering. Män får tillgång till de arbetsuppgifter som ger högre löner. Detta förklarar dock inte hela löneskillnaden mellan kvinnor och män. På vissa arbetsplatser förekommer direkt lönediskriminering även om de i flera fall kan vara svåra att bevisa. Det beror bl.a. på att lönerna innehåller en individuell del som sätts utifrån subjektiva bedömningar.

86 procent av kvinnorna i GS har fast lön. 5 procent har lön med tillägg som är kopplat till eget eller arbetsgruppens resultat och 8 procent har lön med tillägg som är kopplat till företagets resultat. Motsvarande siffror för männen är att 83 procent har fast lön, 9 procent har lön med tillägg som är kopplat till eget eller arbetsgruppens resultat och 6 procent har lön med tillägg som är kopplat till företagets resultat.

I LOs rapport "Anställningsformer år 2011" redovisas bl.a. andelen tillsvidareanställda och visstidsanställda. Enligt rapporten var 89 procent av LO-medlemmarna tillsvidareanställda och 11 procent visstidsanställda. Bland kvinnor var motsvarande siffror 88 respektive 12 procent.

Alla industriförbund inom LO har lägre andel visstidsanställda än snittet för hela LO-kollektivet. Inom GS var 7 procent visstidsanställda och motsvarande andel för de andra industriförbunden var Livs 11 procent, IF Metall 10 procent och Pappers 6 procent. Tyvärr finns inte denna statistik uppdelad på kvinnor och män.

<sup>1</sup>"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?", Medlingsinstitutet

## Svårt att påverka arbetstider och förläggning av semester

GS undersökning visar att 53 procent av kvinnorna arbetar dagtid, 6 procent ständigt natt och 42 procent arbetar med en annan skiftgång. Av dem som har annan skiftgång ingår natt och/eller helgarbete för närmare 30 procent.

Bland männen arbetar 45 procent dagtid, 5 procent ständigt natt och 49 procent med annan skiftgång. Av dem som har annan skiftgång ingår natt och/eller helgarbete för närmare 40 procent.

På frågan vilka arbetstider GS medlemmar (dvs. både kvinnor och män) skulle välja, om de hade möjlighet att bestämma själva, skulle 90 procent av dem som idag jobbar dagtid välja just dagtid. När det gäller dem som arbetar ständigt natt är det 36 procent som skulle välja dagtid medan 58 procent skulle välja ständigt natt. Av dem som arbetar med annan skiftgång är det mer än hälften, 51 procent, som om de kunde välja fritt skulle föredra att arbeta dagtid, medan 36 procent skulle välja att gå skift.

GS medlemmar upplever att de har svårt att påverka sin arbetstid och när de kan ta ut semester. Enligt GS enkät upplever 68 procent av kvinnorna att de inte alls kan påverka förläggningen av arbetstid och 30 procent upplever att de endast kan påverka i viss mån. Bland männen upplever 61 procent att de inte alls kan påverka sin arbetstid och 35 procent att de i viss mån kan påverka.

Mer än var tredje kvinna, 38 procent, upplever att de inte kan påverka när de ska ta ut sin huvudsemester, medan 55 procent upplever att de i viss mån kan påverka uttaget av sin huvudsemester. För männen är motsvarande siffror 31 procent och 59 procent. Detta skapar problem för de medlemmar som inte kan planera semestern utifrån sin livssituation.

Att företagen har slimmat bemanningen på arbetsplatserna innebär ofta mer övertid. GS undersökning visar att så stor andel som 24 procent av kvinnorna arbetar övertid några gånger i månaden eller mer. Bland männen är motsvarande andel ännu högre, 49 procent.

## Sammanfattning

Trivseln är generellt hög bland kvinnor på våra arbetsplatser men tyvärr finns det också de som trivs sämre. Även de som trivs upplever problem på arbetsplatserna. Det handlar bl.a. om dålig arbetsmiljö, tråkiga arbetsuppgifter, arbetstider och lön.

En dålig arbetsmiljö på arbetsplatsen drabbar både kvinnor och män, även om problemen skiljer sig åt. Denna rapport och andra undersökningar visar att kvinnor i högre utsträckning drabbas av arbetsjukdomar medan män oftare drabbas av arbetsolycksfall. Att kvinnor i högre grad drabbas av arbetsjukdomar beror i huvudsak på att kvinnor i större utsträckning har mer repetitiva och monotona arbetsuppgifter än män.

GS undersökning visar att många kvinnor upplever att arbetsbelastningen och arbetstempot ökat de senaste fem åren. Nästan 90 procent av de tillfrågade kvinnorna upplever stress, och för en tredjedel av dessa förekommer det dessutom ofta stress på arbetsplatsen.

Under det senaste året har 64 procent av kvinnorna i åldrarna 45–59 år gått till arbetet trots att de varit sjuka och borde ha stannat hemma. Dels innebär frånvaron en ekonomisk förlust på grund av karensdagen men många väljer också att gå till arbetet för att inte utsätta arbetskamraterna för en ökad och orimlig arbetsbelastning.

Situationen på arbetsplatsen påverkar även privatlivet. Över 80 procent av kvinnorna uppger att de är för trötta eller saknar tid att umgås med familj eller vänner efter jobbet. Över 40 procent uppger dessutom att det ofta händer. Motsvarande siffra för männen är drygt 20 procent.

Kvinnors löner är lägre än mäns löner. Detta gäller även inom GS branscher. På alla områden där det finns avtalspecifik lönestatistik är genomsnittslönen för kvinnor lägre än för männen. På t.ex. förbundets största avtalsområde, träindustriavtalet, är kvinnors lön 97,5 procent av mäns löner.

”Jag skulle vilja jobba 75 % på grund av att jag jobbar skift. Jag får för lite tid med familjen”  
– Edita, 36 år

”Jag skulle vilja kunna påverka min arbetstid mer. Framför allt när man känner att man inte orkar jobba heltid. Man orkar inte jobba till 65 i detta tempo”  
– Majsan, 60 år

# GS kommer att:

GS medlemmar upplever att de har svårt att påverka sin arbetstid och när de kan ta ut semester. Enligt GS enkät upplever 68 procent av kvinnorna att de inte alls kan påverka förläggningen av arbetstid. Bland männen är motsvarande andel 61 procent.

Den ökade stressen på arbetsplatserna innebär också att en stor andel inte har möjlighet att ta korta pauser eller tvingas dra in på luncher och fikaraster. Mer än var femte kvinna, 22 procent, upplever att de inte har möjlighet att ta korta pauser och raster vid behov. Detta kan jämföras med männen där motsvarande siffra är 12 procent.

Var tionde kvinna har dessutom ofta så mycket att göra att de är tvungna att dra in på luncher och fikaraster för att hinna med. Detsamma gäller även för männen. Detta är bl.a. ett resultat av att företagen har slimmats bemanningen under de senaste åren. Detta visar sig även på förekomsten av övertid. GS undersökning visar att så stor andel som 24 procent av kvinnorna arbetar övertid några gånger i månaden eller mer. Bland männen är motsvarande andel ännu högre, 49 procent.

Rapporten visar att det finns mycket som kan förbättras när det gäller kvinnors situation på arbetsmarknaden men också att det finns många skillnader och orättvisor mellan kvinnor och män. Det finns således mycket kvar att göra.

För GS är det en självklarhet att kvinnor ska ha lika möjligheter, förutsättningar och villkor i arbetslivet som män. Det innebär lika lön för lika arbete och lika möjligheter till befordran, utveckling och utbildning på jobbet. Tyvärr är det inte så på arbetsplatserna idag.

GS kommer därför att öka fokus på dessa frågor och i det arbetet kommer flera olika redskap användas för att nå resultat.

Intensifiera arbetet för jämställda löner, bl.a. genom en undersökning kring företagens arbete med lönekartläggning och hur dessa följs upp.

Förtydliga, utveckla och stärka jämställdhetsperspektivet vid arbetsmiljöarbetet.

Informera och utbilda förtroendevalda och ombudsmän i de verktyg som finns, dvs. diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen samt skrivningar i riksavtalen.





FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH

[www.gsfacket.se](http://www.gsfacket.se)

