

Trender i industriarbetarnas arbetsvillkor 2010

- klubbarnas bedömningar av jämställdheten på
arbetsplatserna



Innehåll

JÄMSTÄLLDHET	4
Inledning	4
Några viktiga begrepp	4
IF Metalls vision om ett jämställt arbetsliv	5
IF Metalls mål för ökad jämställdhet.....	5
INDUSTRIARBETARNAS ARBETSVILLKOR	6
Undersökningens uppläggning	6
Syfte.....	6
Frågeställningarna	6
Hur använder vi resultatet	6
RESULTATET	7
Här finns IF Metalls kvinnor i undersökningen	7
Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning	7
Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ	8
Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling	9
Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet	9
SLUTSATSER	10
Facklig handlingsplan ökar jämställdheten på arbetsplatsen	10
Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen måste prioriteras..	10
Kvinnor har systematiskt sämre arbetsvillkor	10
Lönesystem, befattningslönedel, löneanalyser är positivt för kvinnors löneläge	11
Avtalsområden med hög andel kvinnor är sannolikt utsatta för värdediskriminering	11
Öka kunskaperna inom IF Metall om de strukturella mekanismer som leder till och bevarar ojämställda arbetsplatser	11

STÖD FÖR LOKALT ARBETE	11
BILAGA 1	13
Fördjupning av undersökningens resultat.....	13
BILAGA 2.....	27
Svarsunderlag.....	27

Jämställdhet

Inledning

IF Metall anser att jämställdhet är en demokrati- och rättvisefråga som ständigt måste hållas levande i organisationen. Därför har förbundet tagit fram både policys och olika stödmaterial för hur jämställdhetsarbetet kan förbättras.

En viktig del i jämställdhetsarbetet är systematiska kartläggningar av kvinnors och mäns arbetsvillkor på arbetsplatserna och hur klubbar arbetar för att öka jämställdheten. Undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor möjliggör ett sådant synliggörande.

I denna rapport om industriarbetarnas arbetsvillkor bearbetas underlaget utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Några viktiga begrepp

Jämställdhet

Jämställdhet som begrepp introducerades i slutet av 1960-talet och innebar att kvinnor och män skulle ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla väsentliga områden livet. Kvinnor skulle ställas lika med män.

Den jämställdhetspolitiska utredningen förtydligar 2005 begreppet. Målet för jämställdhetspolitiken definieras nu som att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet

Jämställdhet förväxlas ofta med begreppet jämlikhet som är ett vidare begrepp. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället och utgår ifrån alla människors lika värde. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna då vi alltid sorteras in i kategorierna kvinna och man oberoende av allt annat.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Det är också viktigt att skilja mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället.

IF Metalls kongress 2011 fattade bland annat beslut om att:

- IF Metall ska öka andelen kvinnor i förbundets beslutande organ på central och avdelningsnivå och målet var tredje kvinna ska senast vara uppfyllt 2014.
- IF Metall ska aktivt arbeta med att rekrytera fler kvinnor till fackliga uppdrag i hela organisationen.
- IF Metall ska genom utbildningsinsatser och tydligare uppdragsbeskrivningar förtydliga valberedningens ansvar för rekrytering av underrepresenterade grupper.

Kvalitativ jämställdhet handlar om makt och inflytande. Både kvinnor och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar ska tas tillvara för att påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

En jämn representation av kvinnor och män är emellertid ingen garanti för att kvinnor och män kan och får dela den reella makten och ha det inflytande som ett demokratiskt samhälle behöver för att utvecklas. Men den kvantitativa jämställdheten är en förutsättning för den kvalitativa. De som inte är representerade kan inte utöva makt och inflytande över huvud taget. Forskning inom området anger att en minoritet andelsmässigt ska uppgå till 30 procent för att kunna få ett reellt inflytande.

Jämställdhetsperspektiv

Med jämställdhetsperspektiv avses aspekter som ska genomsyra en verksamhet såväl internt gentemot de som är anställda som externt gentemot de som verksamheten finns till för. Ett jämställdhetsperspektiv kopplat till IF Metall innebär att alla verksamhetsområden inom organisationen ska analyseras utifrån förhållanden för kvinnor och män.

Undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor syftar till att synliggöra kvinnors och mäns arbetsvillkor inom IF Metall för att jämställdhetsperspektivet ska kunna beaktas vid planering, beslut, genomförande, uppföljning och utvärdering av olika verksamheter.

IF Metalls vision om ett jämställt arbetsliv

I det jämställda arbetslivet finns inte kvinnojobb och mansjobb. Där arbetar kvinnor och män sida vid sida i en arbetsmiljö som kan anpassas efter varje enskild arbetare. De delar på de utvecklande och stimulerande arbetsuppgifterna, liksom på de monotona och ensidiga. De utvecklas tillsammans och stärker sig själva och företaget. De har en god löneutveckling. I det jämställda arbetslivet har kvinnor samma löneläge som männen.

Föräldrarna delar på föräldraledighet och VAB-dagar. Vill familjen korta arbetstiden för barnens skull är det lika väl mannen som kvinnan som går ner i arbetstid. Deltidsarbete är inte kvinnoarbete.

I IF Metall tas allas kunskaper och erfarenhet till vara. Kvinnor och män arbetar tillsammans i styrelser, förhandlingsdelegationer, skyddskommittéer, arbetsgrupper – för ett hållbart arbetsliv för alla, oavsett kön, etnisk bakgrund, ålder och sexuell läggning.

IF Metalls mål för ökad jämställdhet

Förbundsstyrelsen beslutade 2009 om sex olika mål för jämställdhetsarbetet. De är:

- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning
- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ
- Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling

- Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj
- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet

Vilket sätt som är det bästa för att uppnå dessa mål, måste varje klubb och avdelning själv ta ställning till. Utifrån förutsättningarna på den egna arbetsplatsen och i avdelningen – och med stöd från förbundskontoret.

Industriarbetarnas arbetsvillkor

Undersökningens uppläggning

Undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor bygger på klubbarnas uppfattning om arbetsvillkorens utveckling inom följande områden:

- Belastningar i arbetet.
- Arbetsorganisation.
- Utbildning och kompetensutveckling.
- Den lokala lönesättningen.
- Jämställdhet.

Ett frågeformulär har skickats till klubbar med minst 50 medlemmar. Svarsfrekvensen är 67 procent i förhållande till antalet industriarbetare som berörs. 383 klubbar har besvarat enkäten som tillsammans omfattar nästan 80 000 arbetare. Svarsunderlaget redovisas i bilaga 2.

Syfte

Undersökningen syftar till att grovt fånga trenderna i arbetets villkor, *inte* att redovisa en exakt sanning.

I detta häfte redovisas resultaten när det gäller utvecklingen av jämställdheten på arbetsplatserna.

Frågeställningarna

Klubbarna får besvara frågor om hur arbetsvillkoren är för kvinnor och män när det gäller:

- arbetsorganisation
- arbetsvillkor
- kompetensutveckling
- lönesättning.

Dessutom ställs frågor om det lokalt finns:

- handlingsplan för jämställda löner enligt diskrimineringslagen
- jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagen
- handlingsplan för att öka jämställdheten inom klubben.

Hur använder vi resultatet

Undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor kan bland annat användas:

- I opinionsbildande syfte i relevanta sammanhang inom och utanför IF Metall.
- Som ett bland andra underlag för ytterligare fördjupningar, framtagning av policy och strategier inom dessa områden.

Resultatet

I denna rapport har bearbetningar av undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor gjorts utifrån IF Metalls mål för jämställdhetsarbetet. Det innebär redovisningar av relevanta frågeställningar kopplade till:

- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.
- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ.
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling.
- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet.

När det gäller utveckling över tid redovisas mätningarna från Metall 1998 och 2002. Underlaget från 2007 och 2010 avser IF Metall. För några frågeställningar finns även underlag från Metall 1994.

En mer detaljerad redovisning finns i bilaga 1.

Här finns IF Metalls kvinnor i undersökningen

Totalt omfattas cirka 16 000 kvinnor av undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor 2010. Det är 20 procent av det totala underlaget. Andelen kvinnor inom IF Metall är 23 procent så kvinnorna är något underrepresenterade.

Mätt i antal kvinnor dominerar verkstads- och bilindustrin. Tillsammans omfattar dessa båda branscher drygt 50 procent av kvinnorna i undersökningen.

IF Metall har ingen bransch i undersökningen som är kvinnodominerad, d.v.s. minst 60 procent kvinnor inom branschen. Högst andel kvinnor har läkemedels-, tvätt- och vitvaruindustrin.

60 procent av kvinnorna i undersökningen omfattas av Teknikavtalet IF Metall. Det betyder att kvinnornas villkor inom detta avtalsområde har stor betydelse för kvinnor inom IF Metall.

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning

Arbetsorganisationen utvecklas negativt

Generellt omfattas för få industriarbetare av arbetsorganisatorisk utveckling. Utvecklingen har varit negativ sedan 1998 för både kvinnor och män. Mest negativ har utvecklingen varit för kvinnorna.

Utbildningsinsatserna är för låga

Både kvinnor och män får små möjligheter till kompetensutveckling genom deltagande i kurser. Möjligheterna är sämst för kvinnor.

Utbildningssatsningar genom kursverksamhet är beroende av företagets storlek. Kvinnor får sämre utbildningsmöjligheter i alla företagsstorlekar förutom i företag med mer än 1000 anställda.

Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ

Risk för belastningsskada är fortfarande mycket stor

38 procent av de kvinnliga industriarbetarna riskerar 2010 att drabbas av belastningsskador. Andelen män är 27 procent. Det här är en liten minskning sedan tidigare mätningar. Om undersökningen skulle vara relevant för hela IF Metall betyder det att cirka 25 000 kvinnor och drygt 55 000 män ligger i riskzonen för att drabbas av belastningsskada.

De branscher där risken är störst för att drabbas av belastningsskador är tvättindustrin och vitvaruindustrin. Två branscher med hög kvinnoandel.

Cykeltiderna minskar

Cykeltiderna har successivt blivit kortare och kortare vid varje mättillfälle. Utvecklingen har varit mest negativ inom vitvaru-, bil- och elektronikindustrin. Kvinnor är något hårdare drabbade än män.

Detaljstyrningen ökar

Klubbarna anger att detaljstyrningen till huvudsaklig del har ökat. Den negativa utvecklingen varierar mellan branscher och företagsstorlek. Mest negativ är utvecklingen inom vitvaru-, bil- och plastindustrin. Män är något mer negativt drabbade än kvinnor.

Risk för utslagning är starkt kopplad till för låg bemanning och arbetsrelaterad ohälsa

Cirka 40 procent av industriarbetarna arbetar på arbetsplatser där risken för utslagning har ökat den senaste femårsperioden mätt i förhållande till 2010.

De vanligaste orsakerna till utslagningen är för låg bemanning och arbetsrelaterad ohälsa för både kvinnor och män.

Hög arbetsintensitet/små möjligheter till återhämtning mellan arbetsmoment anges i tredje hand som orsak till utslagning. Här är kvinnorna mer negativt drabbade än männen.

Den ökade stressen är starkt kopplad till för låg bemanning och ryckig planering

Under hela mätperioden har trenden varit negativ vid varje mättillfälle.

Undersökningen 2010 visar att 80 procent av industriarbetarna arbetar på arbetsplatser där stressen har ökat.

För låg bemanning är den största orsaken till stress. 73 procent av männen och 74 procent av kvinnorna arbetar på arbetsplatser där låg bemanning anges som den främsta orsaken till ökad stress.

Andra orsaker till stress är ryckig planering, hög arbetsintensitet/små möjligheter till återhämtning mellan olika arbetsmoment och dålig arbetsledning.

Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling

Det är vanligare att lönesystem saknas inom avtalsområden med hög andel kvinnor

Det är vanligast att lönesystem saknas inom Tvättindustrin samt inom Allokemisk Industri. Inom Tvättindustrin saknar 90 procent av industriarbetarna lönesystem och inom Allokemisk Industri nästan hälften. Som tidigare nämnts är andelen kvinnor högre inom dessa avtalsområden än inom övriga avtalsområden inom IF Metall.

Samband mellan lönesystem och lönenivå

När klubbar med lönesystem kopplas samman med IF Metalls lönestatistik tycks det finnas ett samband mellan lönenivå och lönesystem. Löneläget är högre inom avtalsområden där det finns lokalt framförhandlade lönesystem.

Mindre löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatser där det finns lönesystem

Data om lönesystem från undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor har samkörts med IF Metalls lönestatistik från 2009 inom Teknikavtalet IF Metall. Det visar sig att löneskillnaderna är mindre mellan kvinnor och män på arbetsplatser där det finns lönesystem – 5,5 procent. På arbetsplatser där lönesystem saknas var löneskillnaderna 7,5 procent. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män september 2009 var totalt 6,3 procent inom Teknikavtalet IF Metall – riksavtal.

Samband mellan befattningslönedel och lönenivå

Minst utvecklad är befattningslönedelen inom avtalen Tvättindustrin, Gemensamma metallavtalet och Allokemisk industri. Här är också löneläget lägre och andelen kvinnor högre.

Löneanalys leder till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män

På arbetsplatser där klubben genomfört en löneanalys innan de lokala löneförhandlingarna inom Teknikavtalet IF Metall är löneskillnaderna mindre mellan kvinnor och män samtidigt som lönenivån är högre.

Färre industriarbetare omfattas av handlingsplan för jämställda löner samt jämställdhetsplan

Andelen industriarbetare som arbetar på arbetsplatser där det finns en aktuell handlingsplan för jämställda löner samt en jämställdhetsplan har drastiskt försämrats. Det är vanligast att det saknas både handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan inom tvättindustrin.

Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet

Facklig handlingsplan ökar jämställdheten

Fler industriarbetare omfattas av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan där den lokala klubben har en handlingsplan för ökad jämställdhet inom den egna organisationen.

Det lokala jämställdhetsarbetet har försämrats

Av industriarbetarna arbetar 39 procent på arbetsplatser där det lokala facket arbetar med att ta fram eller har tagit fram en handlingsplan inom klubben för att skapa ökad jämställdhet inom den egna organisationen. Det är en minskning med 10 procentenheter sedan mätningen 2007.

Slutsatser

Facklig handlingsplan ökar jämställdheten på arbetsplatsen

Fler industriarbetare omfattas av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan där den lokala klubben har en handlingsplan för ökad jämställdhet inom den egna organisationen.

Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen måste prioriteras

Det finns stora brister när det gäller att ta fram handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagen. Stödmaterial finns framtaget både partsgemensamt och av IF Metall. Klubbarna måste i högre grad se diskrimineringslagen som ett verktyg bland andra för att förbättra arbetsvillkoren generellt på arbetsplatserna och öka jämställdheten i synnerhet.

Tidigare JämO genomförde vid flera tillfällen massgranskningar av de aktiva åtgärderna i den tidigare jämställdhetslagen. Sådant arbete har inte genomförts av den nuvarande Diskrimineringsombudsmannen. Det är sannolikt att detta påverkat arbetsgivarnas intresse att systematiskt arbeta med jämställdhetsarbetet när risken för negativ massmediabild av företaget uteblir.

Kvinnor har systematiskt sämre arbetsvillkor

Arbetsvillkoren har utvecklats negativt för både kvinnor och män. Undersökningen visar dock ett tydligt mönster – kvinnorna har nästan alltid sämre arbetsvillkor än män. Det gäller utveckling i arbetet, utbildning, lärande i arbetet, risk för belastningsskador, löner etc.

En viktig förklaring till detta är att kvinnor och män ofta utför olika arbetsuppgifter samtidigt som det finns en tendens till att värdera mäns arbete högre än de arbetsuppgifter kvinnor utför.

En annan viktig grund är statistisk diskriminering, d.v.s. att kvinnor inte får samma möjligheter till utveckling i arbetet som män på grund av att kvinnor statistiskt sett tar större ansvar för hem och barn. Arbetsgivaren tar därmed en större risk när han eller hon satsar på kvinnor.

En ytterligare orsak är teorin om homosocialitet, d.v.s. att personer ofta väljer det egna könet att arbeta med eftersom det känns tryggare, beteenden känns igen.

På många arbetsplatser är också jobben könsmärkta. Det finns föreställningar om vad som är passande arbeten för kvinnor respektive män.

Lönesystem, befattningslönedel, löneanalyser är positivt för kvinnors löneläge

Ökade insatser bör göras för att klubbar ska arbeta mer systematiskt med lönesättningen. IF Metall kommer 2011 att lansera ett webb-baserat verktyg som stöd för klubbarnas arbete.

Avtalsområden med hög andel kvinnor är sannolikt utsatta för värdediskriminering

Kvinnodominerade avtalsområden har lägre lönenivå. Det kan betyda att det förekommer värdediskriminering inom yrken med hög kvinnoandel.

Öka kunskaperna inom IF Metall om de strukturella mekanismer som leder till och bevarar ojämställda arbetsplatser

Jämställdhet är en kunskapsfråga. IF Metall måste som helhet bli mer kunniga i de mekanismer som skapar eller bevarar ojämställda arbetsplatser.

Utän kunskaper och systematiskt arbete kommer ojämställdheten att bestå både på arbetsplatserna och inom den fackliga organisationen.

Stöd för lokalt arbete

- Nytt stöd- och studiematerial för frågor kopplade till lönesättning och det lokala jämställdhetsarbetet.
 - Lönesystem för utveckling i arbete och lön.
 - Godkänd jämställdhetsplan – handbok för systematiskt jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder.
 - För ökad jämställdhet inom IF Metalls avdelningar – på expeditionen, i det fackliga uppdraget och på arbetsplatserna.
- Framtagning av webb-baserat verktyg som stöd för klubbarnas arbete med arbetsorganisation, lönesättning och jämställdhet.
- Utveckling i arbete för utveckling i lön är en del i den centrala utbildningen om Hållbart arbete.
- IF Metall erbjuder också den centrala fördjupningskursen Lönesystem och befattningsutveckling.
- Rapporten 39 steg för ökad jämställdhet beskriver vägar för hur löneutvecklingen ska bli mer jämställd. Här är rättvis utveckling i arbetet och lön centralt.
- Det finns två partsgemensamma material som stöd för handlingsplaner för jämställda löner. Det ena är framtaget av Teknikföretagen, IF Metall, Sveriges Ingenjörer samt Unionen. Det andra av Industri- och Kemigruppen, IF Metall, Sveriges Ingenjörer samt Unionen. Partsgemensamma material kommer att tas fram även med andra motparter.

- IF Metall erbjuder utbildning både centralt och lokalt i jämställdhet för de förtroendevalda och för medlemmar. Utbildningarna innehåller allt från samhälleliga strukturer till hur en jämställdhetsplan tas fram på den egna arbetsplatsen. Berörda handledare inom organisationen utbildas löpande och bjuds in till olika träffar där jämställdhetsfrågor finns med på agendan.
- Riktade utbildningar för kvinnliga avdelningsordföranden och vice ordföranden. Syftet är att stärka kvinnorna i deras uppdrag, ge dem möjlighet att bilda nätverk men även att bli förebilder för andra kvinnor att vilja ta ”tyngre” uppdrag. Några avdelningar genomför så kallade tjejkurser, medlemsutbildning för enbart kvinnor, av samma skäl som ovan.
- Jämställdhetsansvariga på klubbar och avdelningar inbjuds till årliga konferenser för att diskutera förbundets jämställdhetsarbete, att bidra med egna erfarenheter men också lyssna på intressanta föreläsare.
- Skriften Riktlinjer för en jämställd organisation är sprunget ur förbundets programförklaring från 2005 samt kongressen 2008. Den är en kortfattad information som bland annat säger att jämställdhet är en kunskapsfråga och inget individuellt kvinnoproblem. Det är endast tillsammans som vi kan öka jämställdheten. Den kan beställas från förbundskontoret.
- På kongressen 2011 fattades beslut om att IF Metall ska öka andelen kvinnor i förbundets beslutande organ på central och avdelningsnivå och målet var tredje kvinna ska senast vara uppfyllt 2014. Kongressen fattade också beslut om att förbundet aktivt ska arbeta med att rekrytera fler kvinnor till fackliga uppdrag i hela organisationen. Sedan tidigare finns beslut om att minst 30 procent i beslutande organ ska vara förtroendevalda kvinnor – kvotering helt enkelt.
- Hur jämställdhetsarbetet utvecklas i vår egen organisation kan utläsas i det nyckeltal som finns som stöd för avdelningarna som årligen sätter mål på hur andelen kvinnor ska öka och rapporteras in till förbundet centralt. Även annan statistik och underlag finns tillgänglig som hjälper oss att synliggöra och mäta jämställdhetsarbetet i IF Metall.

Bilaga 1

Fördjupning av undersökningens resultat

Här finns IF Metalls kvinnor i undersökningen

Avtalsområde	Andel kvinnor	Antal
Teknikavtalet IF Metall	19%	9363
Stål- och metall	16%	2241
Allokemisk industri	38%	2104
Samhall	43%	544
Tvätt	47%	348
Teko	31%	301
Kemiska Fabriker	12%	284
Gemensamma metallavtalet	17%	280
Gruv	14%	148
Byggnadsämnesindustri	9%	134
Motorbranschen	4%	43

Flest kvinnor finns inom Teknikavtalet IF Metall – drygt 9 000 medlemmar. Antalet kvinnor inom detta avtalsområde är större än de övriga avtalsområdena i denna undersökning tillsammans.

Det betyder att kvinnornas villkor inom Teknikavtalet IF Metall har stor betydelse för kvinnor generellt inom IF Metall.

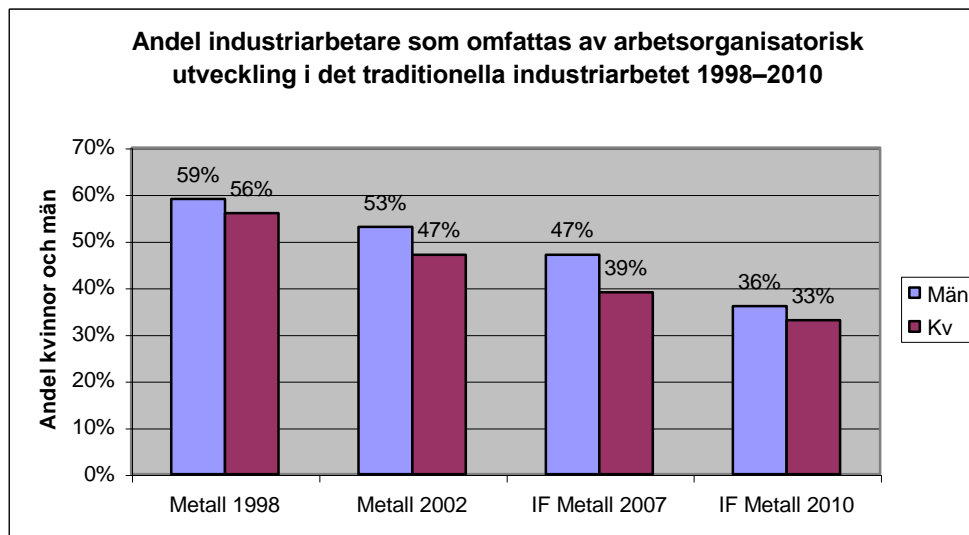
Underlag	Kvinnoandel	Kv
Verkstadsindustrin	19%	5391
Bilindustrin	17%	3099
Processindustrin	14%	1671
Elektronikindustrin	43%	1435
Läkemedelsindustrin	51%	792
Vitvaruindustrin	35%	451
Kemisk industri	20%	400
Gummiindustrin	32%	373
Plastindustrin	25%	349
Tvättindustrin	47%	348
Tekoindustrin	31%	301
Gruvindustrin	14%	148
Byggnadsämnesindustrin	10%	138
Bilvekstäder	4%	39

IF Metall har ingen bransch i undersökningen som är kvinnodominerad, d.v.s. minst 60 procent kvinnor. Högst andel kvinnor har läkemedels-, tvätt- och vitvaruindustrin.

Även om det är högst andel kvinnor inom läkemedels-, tvätt- och vitvaruindustrin så är drygt hälften av kvinnorna antalsmässigt i undersökningen beroende verkstadsindustrin och en tredjedel av bilindustrin.

Kvinnors och mäns arbetsvillkor inom IF Metall

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.



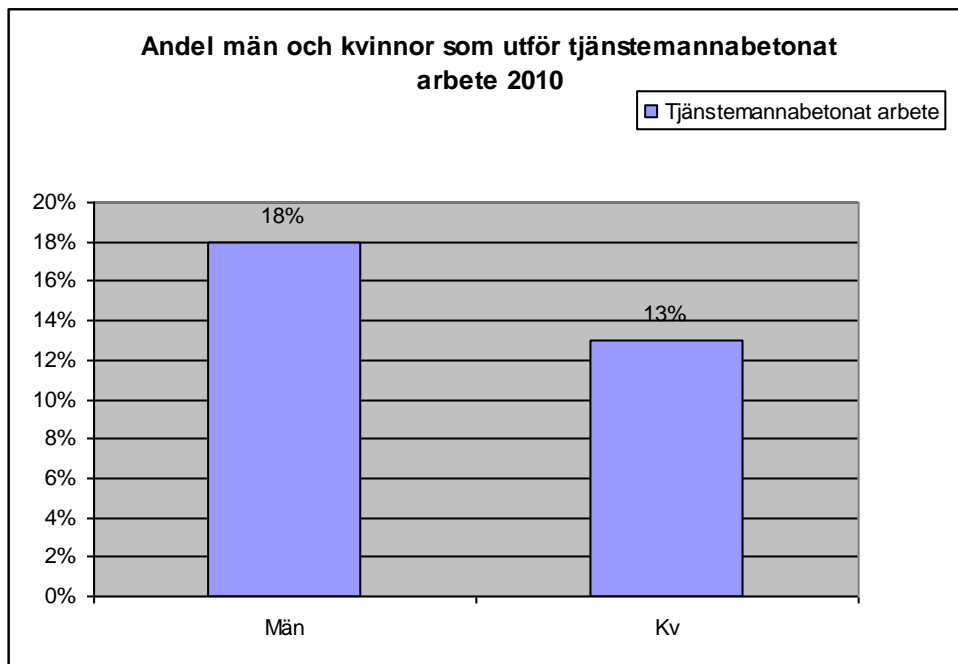
När det gäller utveckling i det traditionella industriarbetet ställs frågan utifrån hur stor andel av industriarbetarna som omfattas av en utveckling som innebär ett vidgat arbetsinnehåll i befattningen. Det kan för en montör exempelvis innebära att befattningen innehåller flera olika monteringsmoment, provning, avsyning, packning etc. Med utveckling i arbetet avses i vår undersökning *inte* den utveckling personer kan få genom att byta arbeten.

Mätt på detta sätt har utvecklingen varit negativ sett utifrån hela IF Metall. Utvecklingen skiljer dock mellan branscher och inom olika företagsstorlekar. En mer positiv utveckling kan ses inom process- och processliknande industri samt i företag med 100-200 anställda industriarbetare.

Den största tillbakagången har ägt rum inom bil- och vitvaruindustrin.

Lägst andel industriarbetare som omfattas av utveckling i det traditionella industriarbetet finns inom vitvaru- och tvätt industrin.

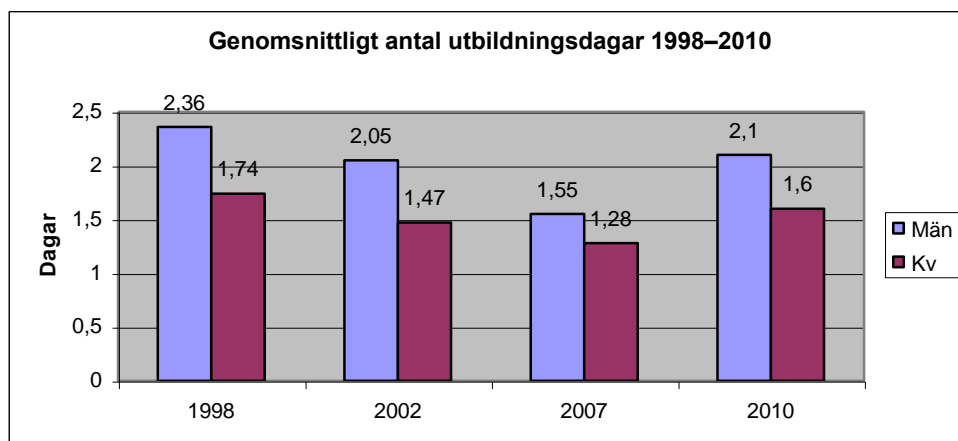
Kvinnor får som regel mindre utveckling i det traditionella industriarbetet än män.



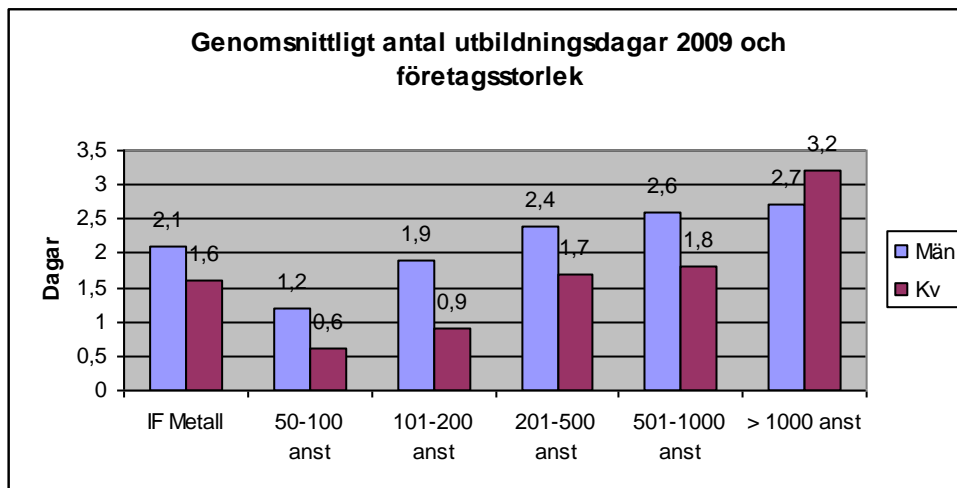
När det gäller utveckling i arbetet genom att industriarbetare också utför mer tjänstemannalika arbetsuppgifter omfattas 22 procent av männen och 15 procent av kvinnorna.

Det tjänstemannalika arbetet är mest utvecklat inom process-, gummi-, plast- och gruvindustrin. Tjänstemannabetonat arbete är också vanligare på bilverkstäder.

Andelen kvinnor och män som utför tjänstemannalika arbetsuppgifter är något mer utvecklad i företag med 500 – 1 000 industriarbetare.



Både kvinnor och män får små möjligheter till kompetensutveckling genom deltagande i kurser. Möjligheterna är sämst för kvinnor.

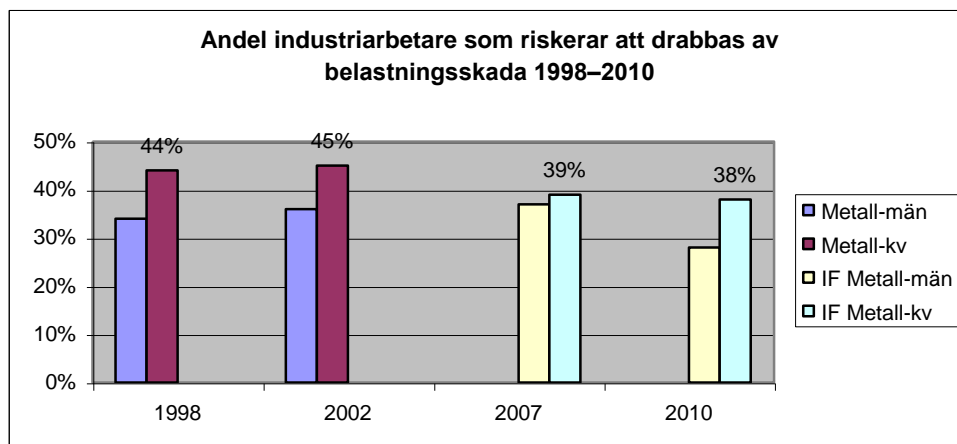


Utbildningsinsatser genom kursverksamhet är beroende av företagets storlek. Kvinnor får sämre utbildningsmöjligheter i alla företagsstorlekar förutom i företag med mer än 1000 anställda.

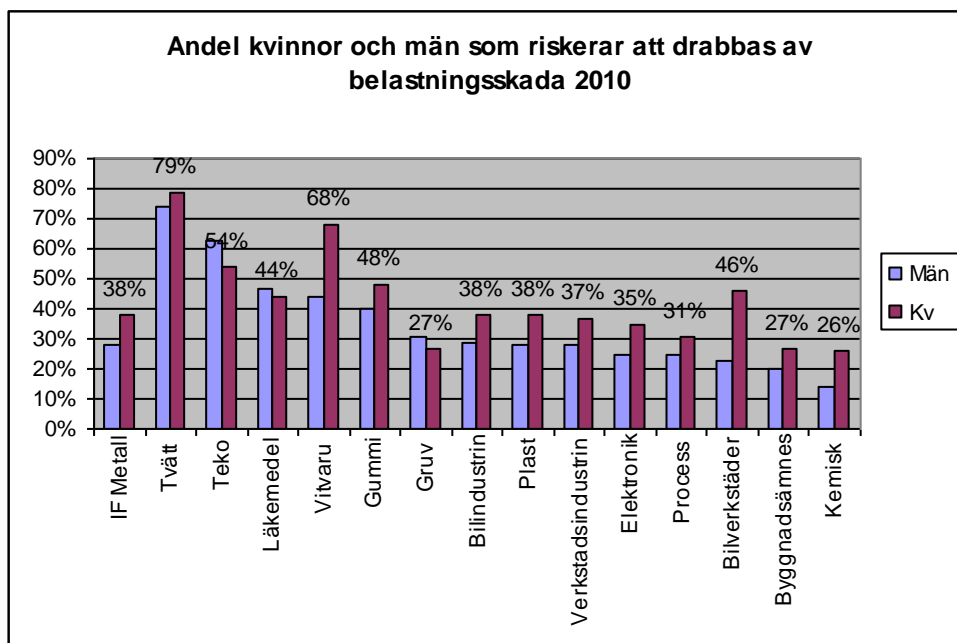
Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ

Risk för belastningsskador

Med belastningsskador avses skador som orsakas av ensidiga och upprepade arbetsrörelser, arbetsställningar med statisk belastning och tunga och/eller ensidiga lyft.



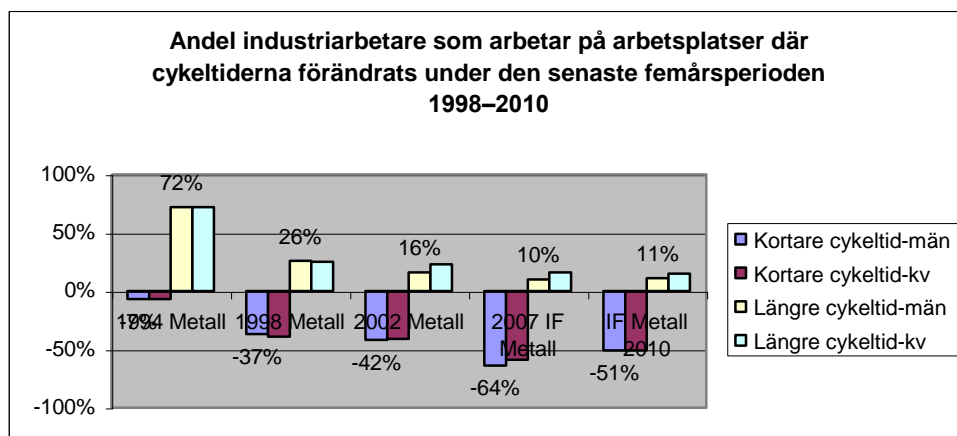
38 procent av de kvinnliga industriarbetarna riskerar att drabbas av belastningsskador. Andelen män är 27 procent. Det här är en liten minskning sedan tidigare mätningar.



De branscher där det är störst risk för att drabbas av belastningsskador är Tvättindustrin. Här är risken för kvinnor att drabbas av belastningsskador 79 procent. Risken för män är 75 procent. Därefter kommer kvinnor inom vitvaruindustrin 68 procent.

Cykeltider

Cykeltid är den tid det tar att utföra ett arbetsmoment från början till slut, dvs. innan samma arbetsmoment börjar om från början igen. Cykeltiden kan öka genom att flera arbetsmoment slås samman. Om personer får utföra flera arbetsmoment som tar lika lång tid att utföra genom arbetsrotation var fjärde timme har cykeltiden inte förändrats.



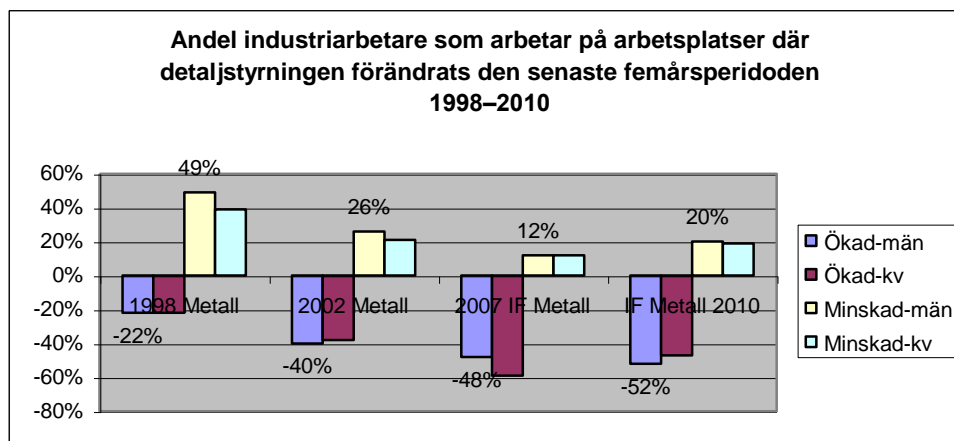
1994 arbetade nästan 75 procent av både kvinnor och män i företag där trenden var att cykeltiderna ökade. Cykeltiderna har vid mätningarna därefter successivt blivit kortare och kortare.

Utvecklingen har varit mest negativ inom vitvaru-, bil- och elektronikindustrin. Den gemensamma faktorn för dessa branscher är att arbete vid löpband blivit vanligare.

Vid mätningen 2010 arbetade cirka 10 procent av industriarbetarna på arbetsplatser där cykeltiderna till huvudsakligen ökat.

Detaljstyrning

Detaljstyrning har att göra med friheten att själv kunna påverka sitt arbete. Det kan exempelvis gälla planering, vem som ska göra vad, hantering av pauser och raster m.m. När detaljstyrningen har minskat har det egna inflytandet i arbetet ökat.



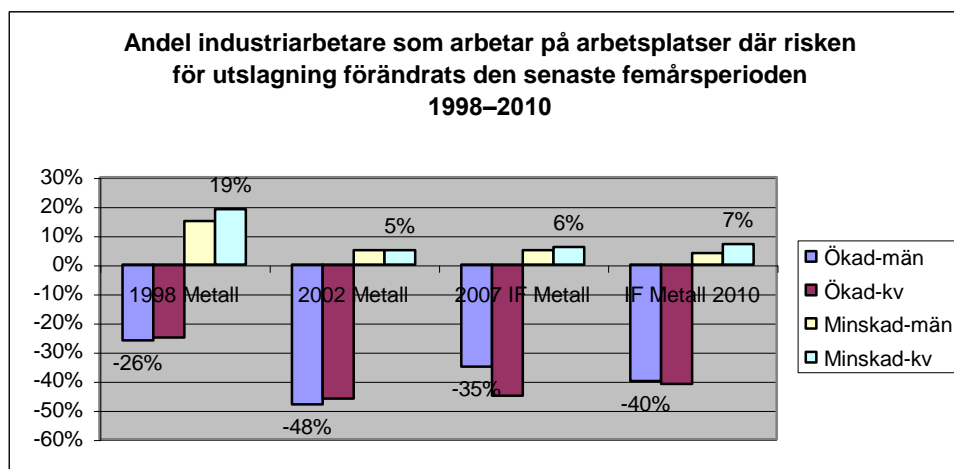
Utvecklingen är likartad mellan mätningarna 2007 och 2010. En dramatisk och negativ förändring ägde rum mellan mätningarna 1998 och 2002.

Den negativa utvecklingen varierar mellan branscher och företagsstorlek. Mest negativ är utvecklingen inom vitvaru-, bil- och plastindustrin.

Utvecklingen är dock inte bara negativ. En positiv utveckling har ägt rum på arbetsplatser där 20 procent av industriarbetarna arbetar i undersökningen.

Utslagning

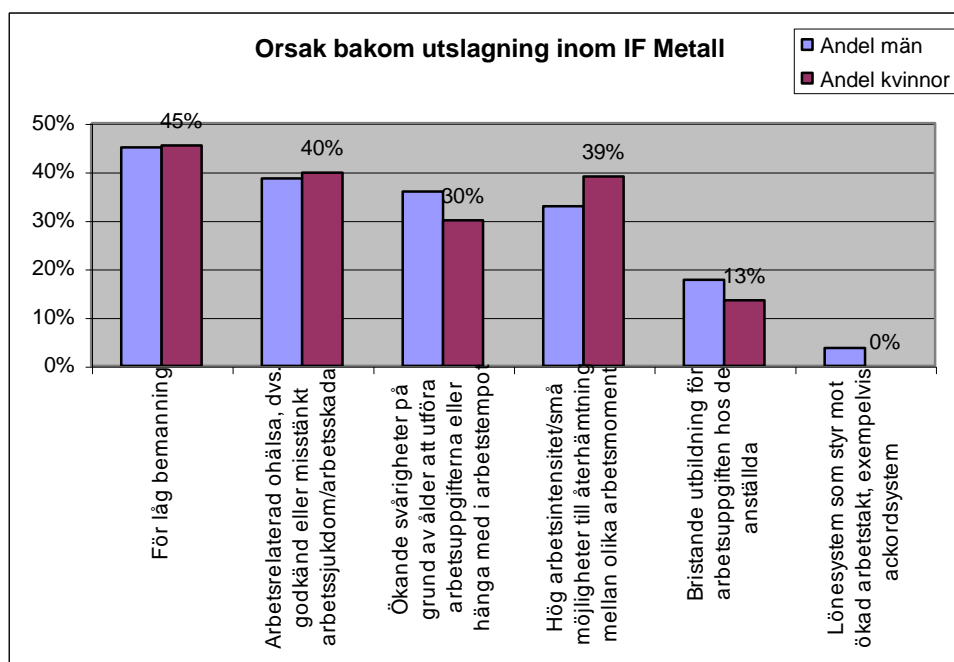
Med utslagning avses i undersökningen att en arbetare inte längre kan arbeta kvar. Risk för utslagning kan bero på olika saker. Som exempel kan nämnas otillräckliga kunskaper, för liten bemanning och felaktiga lönesystem. Detta tas upp i följdfråga.



Cirka 40 procent av industriarbetarna arbetar på arbetsplatser där risker för utslagning har ökat den senaste femårsperioden mätt i förhållande till 2010.

Risk för utslagning finns på 80 procent av arbetsplatserna i undersökningen.

Den vanligaste orsaken till utslagningen är för låg bemanning. Branscher som är särskilt drabbade är bil-, läkemedels- och processindustrin.

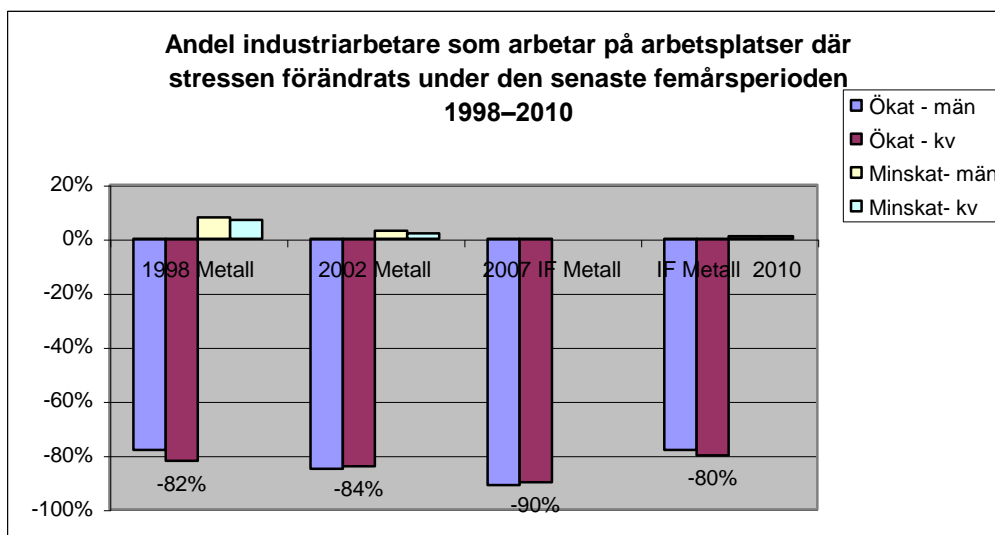


Näst största orsaken till utslagningen är arbetsrelaterad ohälsa. Särskilt drabbade i detta avseende är gruv- och bilindustrin.

Hög arbetsintensitet/små möjligheter till återhämtning mellan arbetsmoment anges i tredje hand som orsak till utslagning. Här är anställda inom vitvaruindustrin mest drabbade.

Stress

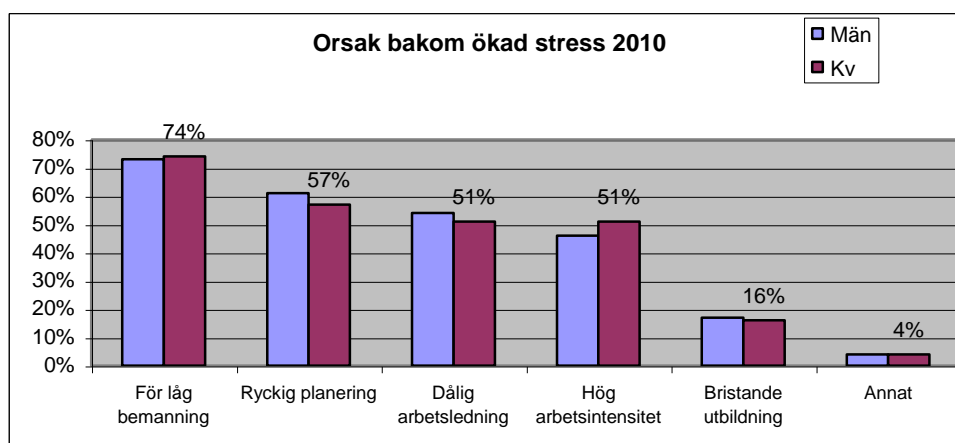
Stress kan bero på flera saker, exempelvis snål bemanning, planeringsbrister, litet handlingsutrymme, dåligt ledarskap, ryckighet och för hög arbetstakt m.m.



Under hela mätperioden har trenden varit negativ vid varje mättillfälle.

Undersökningen 2010 visar att 80 procent av industriarbetarna arbetar på arbetsplatser där stressen har ökat.

Stressen har utvecklats negativt inom alla branscher och mest inom tvätt-, vitvaru-, läkemedels- och elektronikindustrin.



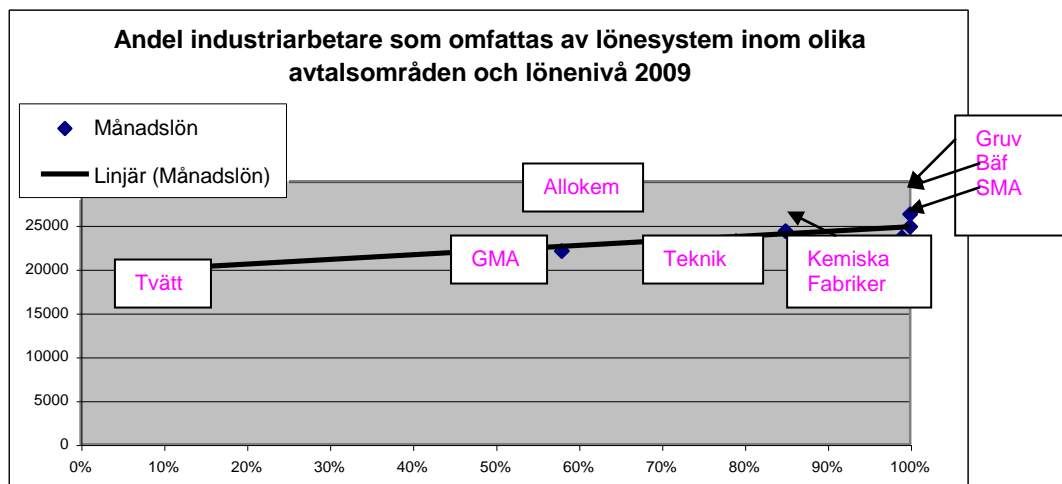
För låg bemanning är den största orsaken till stress. 73 procent av männen och 74 procent av kvinnorna arbetar på arbetsplatser där låg bemanning anges som den främsta orsaken till ökad stress. De branscher där för låg bemanning anses vara den största orsaken till stress är gummi- och läkemedelsindustrin.

Andra orsaker till stress är ryckig planering, hög arbetsintensitet/små möjligheter till återhämtning mellan olika arbetsmoment och dålig arbetsledning.

Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling

Samband mellan lönesystem och lönenivå

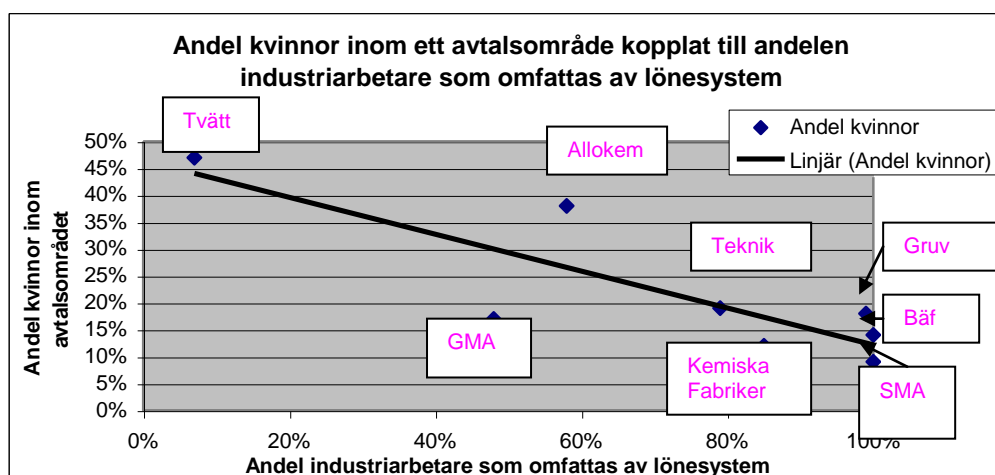
När klubbar med lönesystem kopplas samman med IF Metalls lönestatistik tycks det finnas ett samband mellan lönenivå och lönesystem. Löneläget är högre inom avtalsområden där det finns lokalt framförhandlade lönesystem.



Lägre löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatser där det finns lönesystem

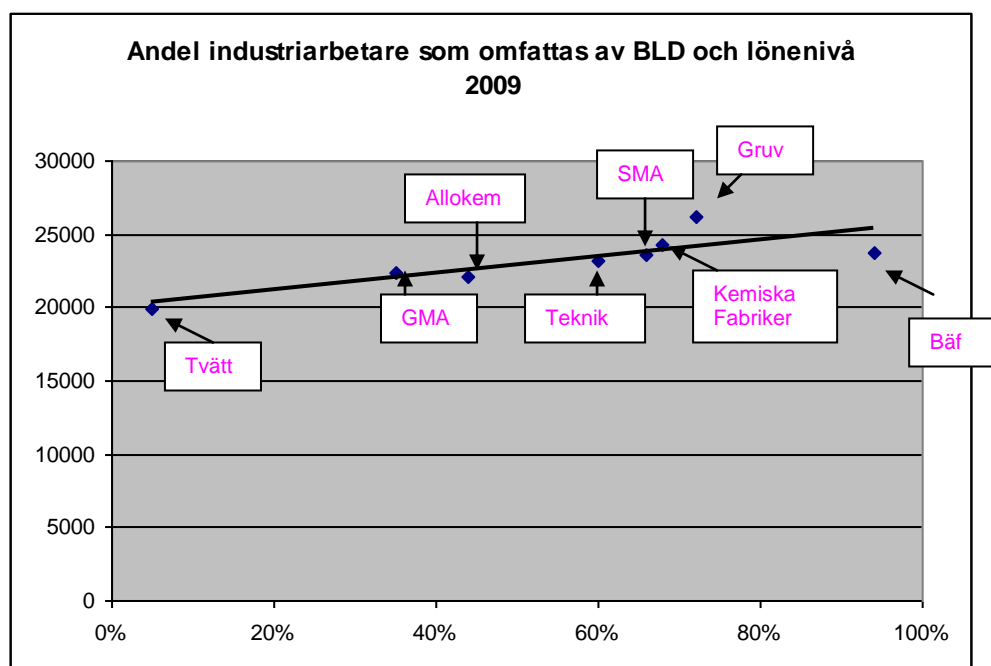
Data om lönesystem från undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor har samkörts med IF Metalls lönestatistik från 2009 inom Teknikavtalet IF Metall. Det visar sig att löneskillnaderna är mindre mellan kvinnor och män på arbetsplatser där det finns lönesystem – 5,5 procent. På arbetsplatser där lönesystem saknas var löneskillnaderna 7,5 procent. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män september 2009 var totalt 6,3 procent inom Teknikavtalet IF Metall – riksavtal.

Vanligare att lönesystem saknas inom avtalsområden med högre andel kvinnor



Diagrammet visar att det i högre grad saknas lönesystem på arbetsplatser där andelen kvinnor är högre.

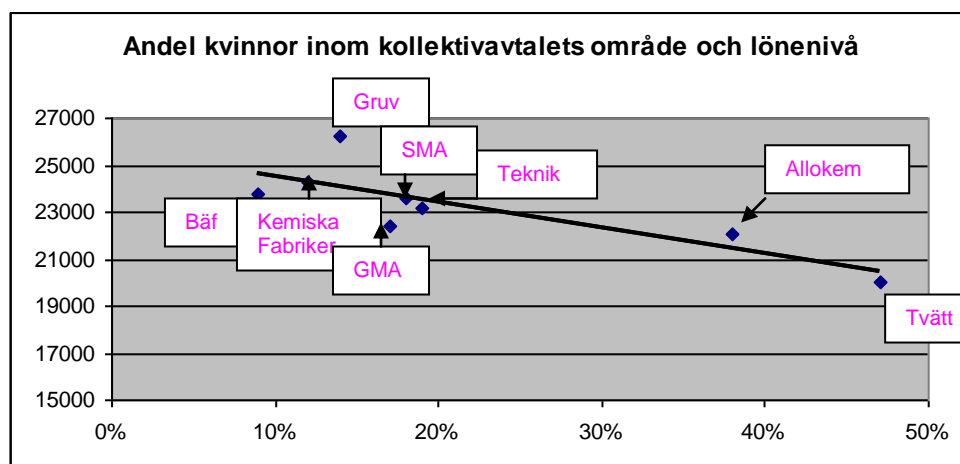
Befattningslönedel och lönenivå



Minst utvecklad är befattningslönedelen inom avtalen Tvättindustrin, Gemensamma metallavtalet och Allokemisk industri. Här är också löneläget lägre.

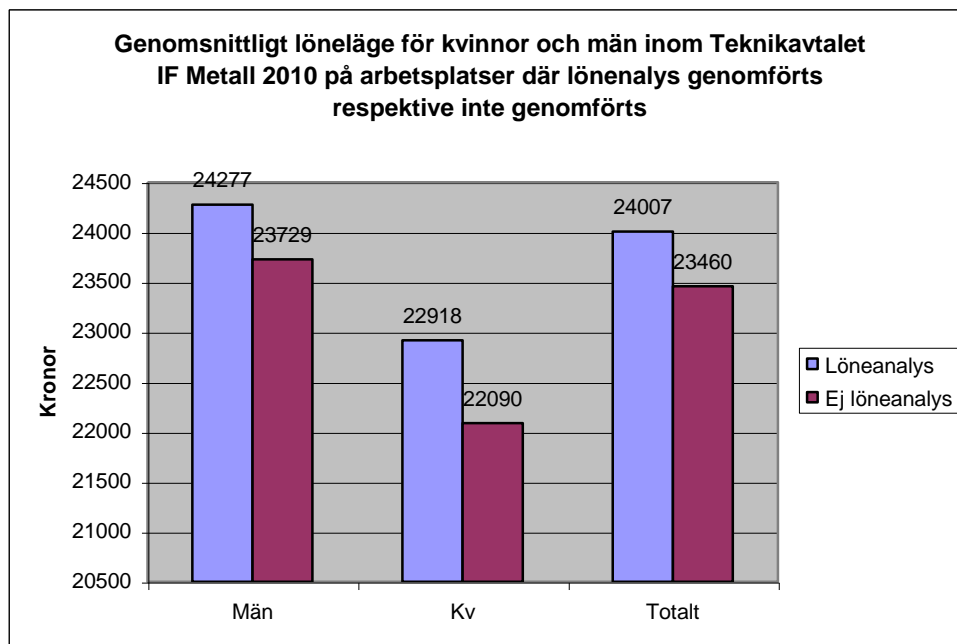
Lönenivå och andel kvinnor

Det finns också tydliga kopplingar till lönenivå och andelen kvinnor inom avtalsområdet.



Löneanalys minskar löneskillnader mellan kvinnor och män

På arbetsplatser där klubben genomfört en löneanalys innan de lokala löneförhandlingarna inom Teknikavtalet IF Metall är löneskillnaderna mindre mellan kvinnor och män samtidigt som lönenivån är högre.

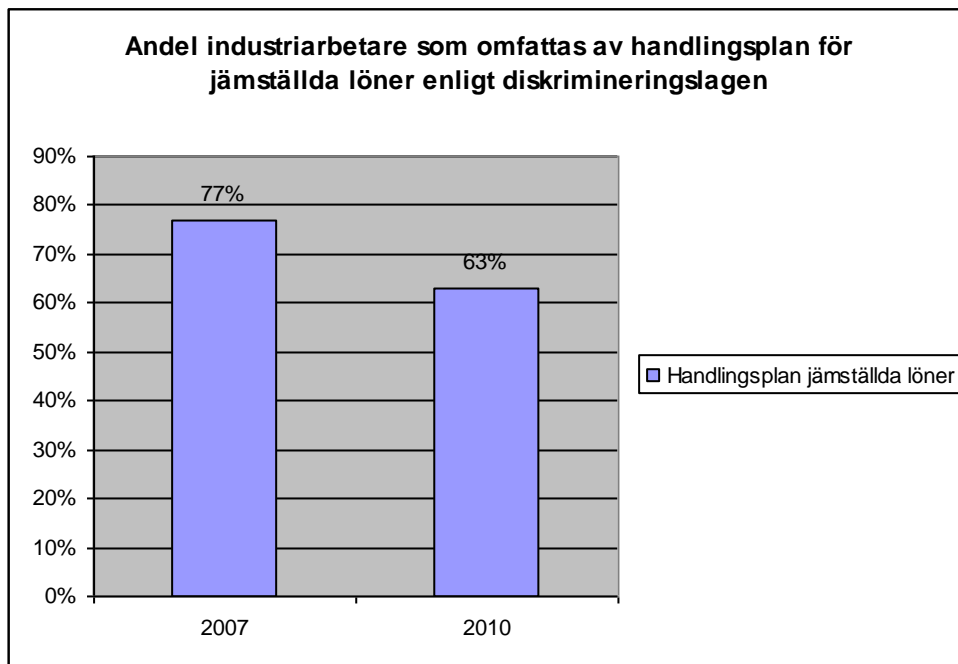


Löneskillnaderna på arbetsplatser där löneanalys genomförts är 94,4 procent. På arbetsplatser där löneskillnadsanalys inte genomförts är skillnaderna mellan kvinnor och män 93,1 procent.

Löneläget är totalt cirka 500 kronor högre på arbetsplatser där löneanalys genomförts.

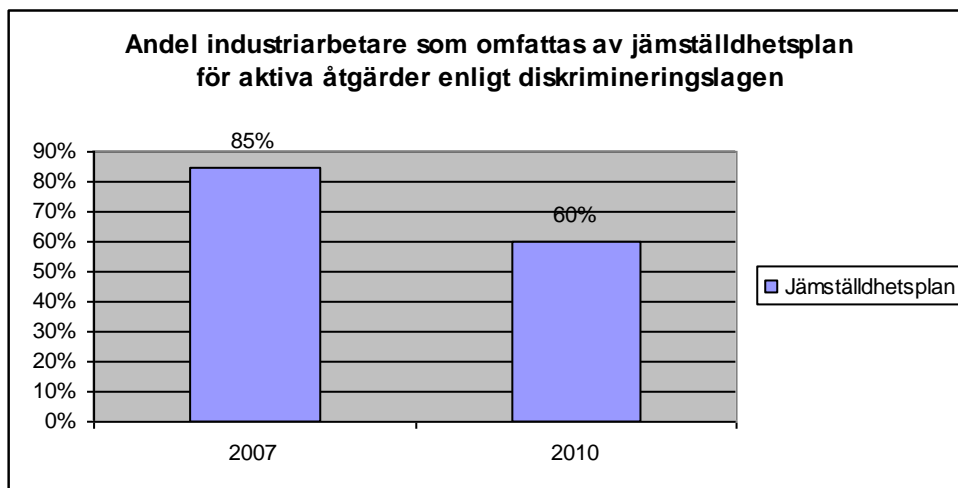
Handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner minskar

I den nya diskrimineringslagen försämrades regelverket för vilka företag som har skyldighet att ta fram skriftlig jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner. Från och med år 2009 är det endast arbetsgivare med minst 25 anställda som vart tredje år är skyldiga att ta fram ett sådant underlag. Utgångspunkten är att nya planer ska vara på plats år 2009. Precis som tidigare är *alla* företag skyldiga att arbeta för att systematiskt förbättra jämställdheten. Det är kravet på skriftliga planer som skiljer.



Andelen industriarbetare som arbetar på arbetsplatser där det finns en aktuell handlingsplan för jämställda löner har minskat. Det är vanligast att det saknas handlingsplan inom tvättindustrin.

Ju större företag desto fler uppger att det finns en handlingsplan för jämställda löner på arbetsplatsen.

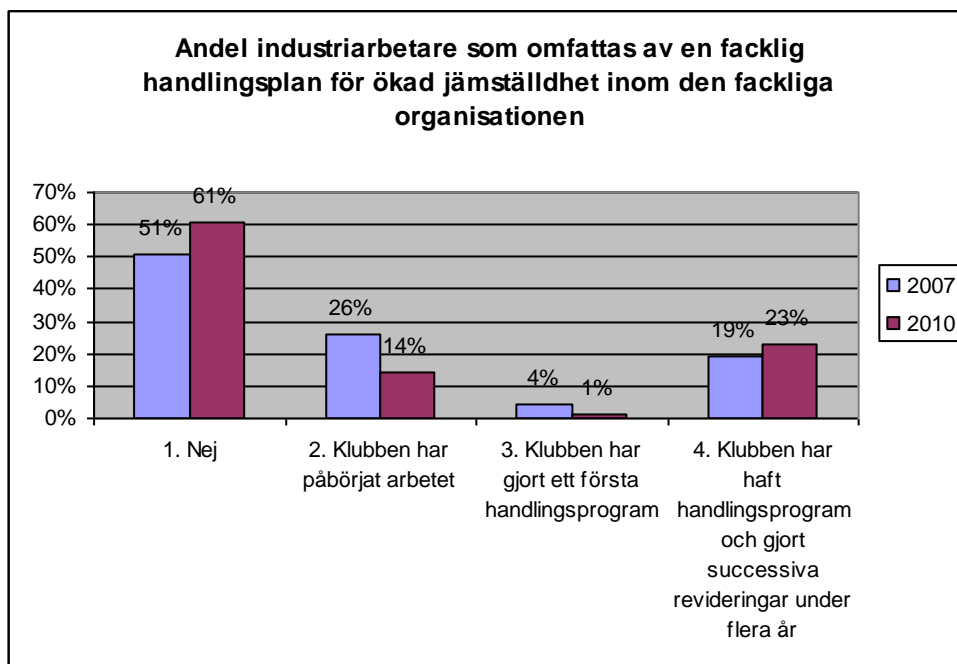


Andelen industriarbetare som arbetar på arbetsplatser där det finns en aktuell jämställdhetsplan har drastiskt minskat. Minskningen uppgår till hela 25 procentenheter.

Vanligast att jämställdhetsplan saknas inom tvätt- och vitvaruindustrin.

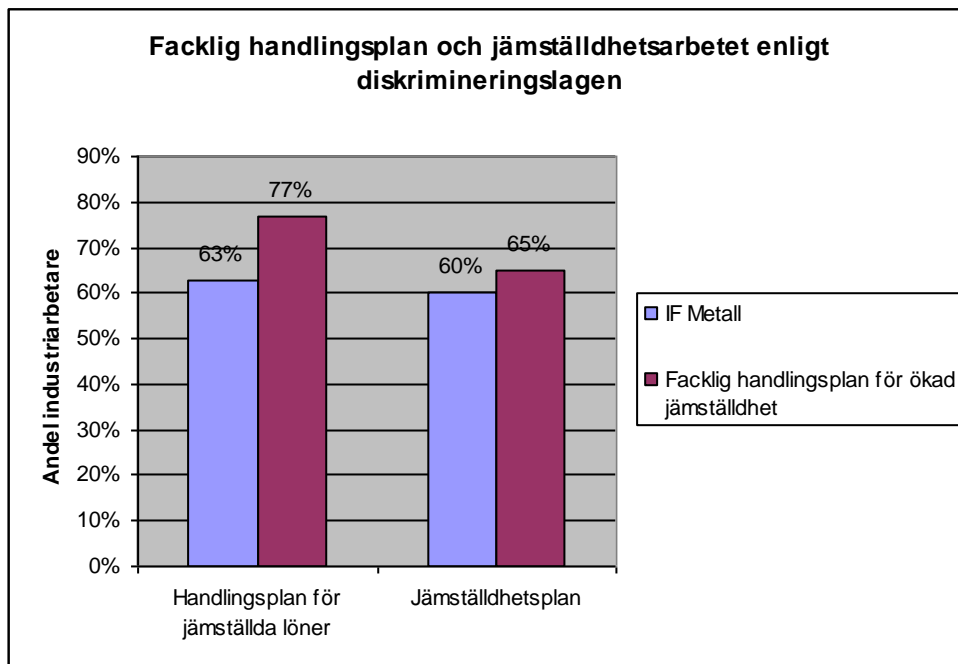
Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet

Facklig handlingsplan för att öka jämställdheten inom den egna organisationen



39 procent av industriarbetarna arbetar på arbetsplatser där det lokala facket arbetar med att ta fram eller har tagit fram en handlingsplan inom klubben för att skapa ökad jämställdhet inom den egna organisationen. Det är en minskning med 10 procentenheter sedan mätningen 2007.

Det är främst arbetsplatser med fler än 1 000 anställda som uppger att klubben har en handlingsplan som revideras fortlöpande.



Fler industriarbetare omfattas av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan där den lokala klubben har en handlingsplan för ökad jämställdhet inom den egna organisationen.

Bilaga 2

Svarsunderlag

Branscher

Klubbarna har kategoriserat branschtillhörighet utifrån nedanstående beskrivning.

Bransch	Exempel
<i>Bilindustrin</i>	Tillverkning av lastbilar, bussar, personbilar, underleverantörer till fordonsindustrin, service och underhåll som är kopplat till dessa företag etc.
<i>Bilverkstäder</i>	Reparation och service av fordon.
<i>Byggnadsämnesindustrin</i>	Betong, gips- och cementtillverkning, brytning av mineraler samt grus- och sandgropar, krossanläggningar, fogmassa.
<i>Elektronikindustrin</i>	Tillverkning av telefoni och datautrustning, kablage, service och underhåll kopplat till produkten eller företaget, etc.
<i>Gruvindustrin</i>	Gruvor eller till gruvor sammanhängande produkter.
<i>Gummiindustrin</i>	Tillverkning av däck, gummidetaljer mm.
<i>Kemiindustrin</i>	Tillverkning av kemiska produkter, återvinning av kemiska produkter.
<i>Läkemedelsindustrin</i>	Tillverkning av läkemedel.
<i>Plastindustrin</i>	Tillverkning av plastdetaljer.
<i>Processindustrin</i>	Stålverk, gjuterier, lackeringsverkstäder, service och underhåll som är kopplade till dessa företag etc.
<i>Tekoindustrin</i>	Sömnad, tillverkning av textilmaterial.
<i>Tvättindustrin</i>	Sjukhustvätt, hotell- och restaurangtvätt, arbetskläder, mattor, kemptvätt.
<i>Verkstadsindustrin</i>	Maskinverkstäder, underleverantörer till maskinverkstäder, service och underhåll kopplade till dessa företag etc.
<i>Vitvaruindustrin</i>	Tillverkning av spisar, microvågsugnar, kylskåp, tvättmaskiner, hushållsprodukter etc.

Andel industriarbetare inom olika branscher i undersökningen

Underlag	Antal klubbar som svarat	Män	Kv	Tot	Kvinno andel
Verkstadsindustrin	154	22505	5391	27896	19 %
Bilindustrin	51	14963	3099	18062	17 %
Processindustrin	34	9862	1671	11533	14 %
Elektronikindustrin	21	1926	1435	3361	43 %
Kemisk industri	16	1639	400	2039	20 %
Läkemedelsindustrin	5	758	792	1550	51 %
Byggnadsämnesindustrin	13	1308	138	1446	10 %
Plastindustrin	12	1040	349	1389	25 %
Vitvaruindustrin	6	839	451	1290	35 %
Gummiindustrin	10	785	373	1158	32 %
Gruvindustrin	5	925	148	1073	14 %
Tekoindustrin	7	676	301	977	31 %
Bilverkstäder	6	892	39	931	4 %
Tvättindustrin	6	391	348	739	47 %

Svarsfrekvens inom olika avtalsområden

Avtalsområde	Antal klubbar som svarat	Antalet anställda som svaren omfattar	Företag i urvalet	Medlemmar i urvalet	Svarsfrekvens i förhållande till medlemmar	Svarsfrekvens i förhållande till antalet företag
Tvätt	6	739	8	676	> 100 %	75 %
Stål- och metall	38	14416	71	17715	81 %	53 %
Kemiska Fabriker	14	2452	24	3191	77 %	58 %
Teknikavtalet IF Metall	225	48064	391	71340	67 %	58 %
Gemensamma metallavtalet	12	1641	18	2465	67 %	67 %
Motorbranschen	8	1221	21	1883	63 %	38 %
Byggnads- ämnesindustri	13	1453	24	2301	63 %	54 %
Teko	7	977	13	1602	61 %	54 %
Allokemisk industri	38	5510	84	9987	55 %	45 %
Gruv	5	1073	9	3820	28 %	56 %
Samhall	16	1373	49	4955	28 %	33 %
Totalt					67 %	55 %

Svarsfrekvens utifrån företagsstorlek

Företagsstorlek	Antal klubbar som svarat	Antalet anställda som svaren omfattar	Företag i urvalet	Medlemmar i urvalet	Svarsfrekvens i förhållande till medlemmar	Svarsfrekvens i förhållande till antalet företag
50-100 anst	163	11794	406	28473	41 %	40 %
101-200 anst	116	16676	206	28005	60 %	56 %
201-500 anst	65	19316	99	28620	67 %	66 %
501-1000 anst	17	12361	23	15955	74 %	77 %
> 1000 anst	13	18763	16	29676	63 %	81 %