

*rättvisa*

**Jämställdhet**

**Livs**

© 2009 Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Idé

OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström

TABELLER/DIAGRAM Ateljé Hunting Flower

TRYCK 08 Tryck, Bromma 2009

2009.03 350 ex

li 091012

# Innehåll

## Förord 4

## Sammanfattning 5

## Begreppet feminism 6

## Medlemsstrukturen 8

*Könsfördelning alla medlemmar*

*Åldersstruktur alla medlemmar*

*Könsfördelning för utträdde medlemmar  
perioden 1 januari 2007 – 31 oktober 2008*

*Åldersstruktur utträdde medlemmar*

*Könsfördelning enskilt anslutna till a-kassan*

*Åldersstruktur enskilt anslutna till a-kassan*

*Skäl till att inte vara med i facket*

## Förtroendevalda 14

*Könsfördelning för förtroendevalda*

*Utveckling andel kvinnor*

*Åldersstruktur förtroendevalda*

*Tjejsatsning*

## Jämställda löner 16

*Kvinnors löner som andel av mäns löner*

*Medellöneökningar i Livs*

*Löner 2007*

*Lönespridning 2007*

*OB-tillägg kronor per månad*

*Vad medlemmar i Livs anser om kvinnors  
och mäns löner*

*Lönekartläggning*

*Kollektivavtalens innehåll*

## Arbetsmiljö 25

*Arbetssskador*

*Bra arbetsförhållanden*

*Arbetsmiljökontrollen*

*Arbetsmiljö – lokalt arbete*

## Nuläge 27

*Analys*

## Mål för jämställdhetsarbetet 2013 31

## Förslag till beslut 32

## Förord

**JÄMSTÄLLDHETSARBETET I FÖRBUNDET** har varit prioriterat under kongressperioden. Insikter kring jämställda löner och vikten av en jämn könsfördelning bland förtroendevalda och anställda har ökat.

Viktiga framgångar i avtalsförhandlingarna och en satsning på lönekartläggningsarbetet utgör båda verktyg för ett mer jämställt arbetsliv. Tjejsatsningen har gett kvinnor med fackligt uppdrag styrka till ökat engagemang både i fackföreningen och i politiken.

Resultaten av jämställdhetsarbetet är trots det ganska blygsamma och innebär att mycket arbete återstår innan vi med full trovärdighet kan se oss som ett feministiskt förbund.

Ett jämställdhetsarbete måste tillåtas ta tid men samtidigt också visa på framgång för att få trovärdighet hos medlemmarna.

Rapporten redovisar en bild över jämställdhetsarbetet under kongressperioden, utvecklingen och resultaten samt anger mål för kommande kongressperiod och innehåller förslag till beslut på kongressen.

## Sammanfattning

**JÄMSTÄLLDHETSARBETET HAR VARIT** en stor del av förbundets verksamhet under den gångna kongressperioden. Trots det består löneskillnader mellan kvinnor och män och kvinnornas andel av de förtroendevalda har visserligen ökat, men speglar inte fullt ut medlemskåren.

Målen fram till 2013 är att minst halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att öka den kvinnliga andelen förtroendevalda med minst 4 procentenheter.

Förslaget till kongressen är att besluta om en fortsatt prioritering av både lönekartläggningsarbetet som tjejsatsningen.

## Begreppet feminism

**KONGRESSEN 2005 BESLUTADE** att förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn, samt att under demokratiska former, medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Förutom debatten på kongressen handlade ett av de tre efterföljande seminarierna om facket och feminismen. Ordet feminism ger upphov till så många blandade reaktioner. Några reagerar negativt för att det förknippas med nidsbilden av en feminist som manshatande galning. Debatten i media har ibland skrämt med extremfeminister som liknar män vid djur. Tokstollar kommer det alltid att finnas och det är flera värdeord som hamnar i munnen på personer som egentligen har andra intressen än vad arbetarrörelsen har. Då är det extra viktigt att vi står upp och talar om vad ordens egentliga innebörd betyder.

I grunden handlar det om alla människors lika värde. Det handlar om att vi som fackförening ser och uttalar de orättvisor som våra medlemmar upplever. Och att vi också visar att vi vill göra något åt det.

***Feminist är den som ser att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp och som också vill göra något åt den orättvisan.***

Feminist är den som ser att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp och som också vill göra något åt den orättvisan. Kvinnor och män har inte lika möjligheter idag. Kvinnor arbetar mindre betald tid och mer obetald tid, har lägre löner och drabbas i högre grad av ohälsa i arbetet. Det påverkar kvinnors och mäns livsvillkor från födseln, genom hela livet fram till pension och äldreomsorg.

Många olika partier och organisationer kallar sig feminister. Har vi då samma syn?

Det handlar om att inse hur olika typer av orättvisor förhåller sig till varandra. Kön tillsammans med klass skapar och förstärker orättvisor i samhället.

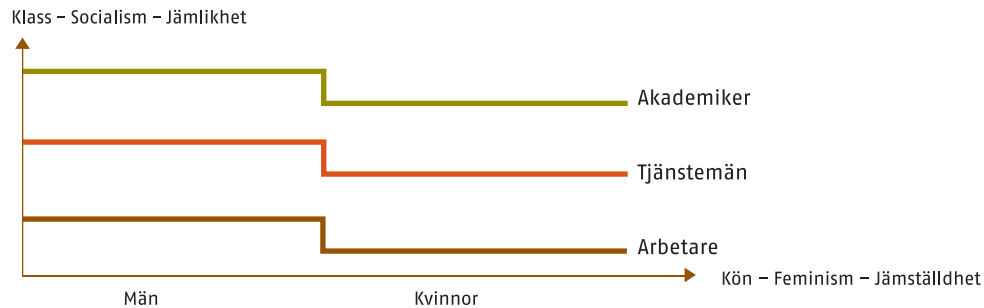
Om klasskampen har sin grundvärdering i socialismen med jämlikhet som mål har könskampen sin grundvärdering i feminismen med jämställdhet som mål. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor är lika oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet m.m. Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män.

Ett sätt att beskriva de två olika typerna av orättvisa på ett enkelt sätt är nedanstående bild. Där klass utgör den vertikala linjen och kön den horisontella. Orättvisorna mellan kvinnor och män slår igenom oavsett klasstillhörighet.

---

#### TVÅ TYPER AV ORÄTTVISOR

---



Det som skiljer facklig feminism från vissa andra organisationers synsätt är just att facklig feminism ser att både klass och kön hänger ihop.

# Medlemsstrukturen<sup>1</sup>

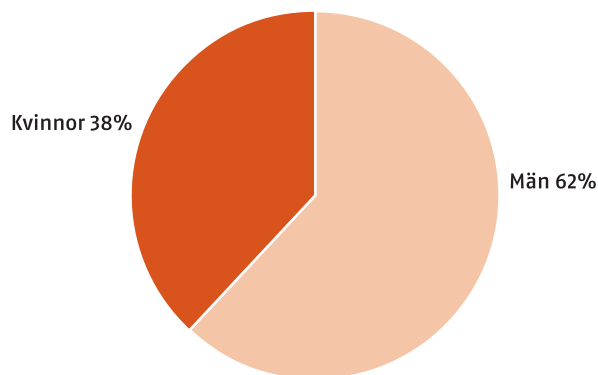
**STATISTIK SÄGER SÄLLAN ALLT**, men kan ändå ge en bra bild över tillstånd och utveckling på olika sätt. För att kunna genomföra ett aktivt jämställdhetsarbete så är det ofta nödvändigt med en analys av nuläget. Som stöd för en analys är det oundvikligt att redovisa siffror av olika slag.

För att försöka skapa en bild av nuläget visas därför ett antal olika uppgifter från medlemsregistret.

---

## KÖNSFÖRDELNING ALLA MEDLEMMAR

---



Könsfördelningen bland medlemmarna är 62 % män och 38 % kvinnor. I jämförelse med LO-förbunden tillsammans, som har 46 % kvinnor, kan det uppfattas som att Livs har en låg andel kvinnor. Ser vi däremot till övriga industriförbund så har förbundet tvärtom en hög andel kvinnor. Det ger goda förutsättningar för ett aktivt och bra jämställdhetsarbete då båda könen finns på arbetsplatserna.

Medlemsantalet har minskat under perioden, men jämfört med 2006 har andelen kvinnor bland medlemmarna ökat något med ca 0,3 procentenheter.

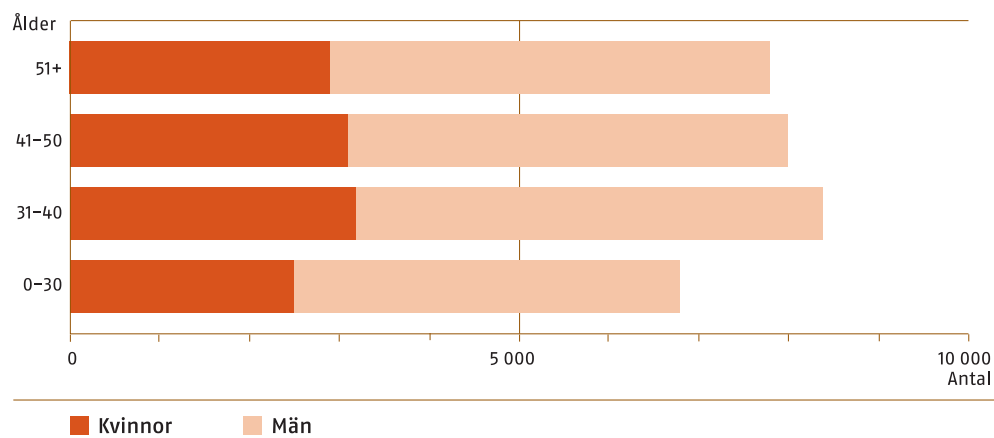
---

<sup>1</sup> Uppgifterna avser aktiva medlemmar oktober – november 2008

---

## ÅLDERSSTRUKTUR ALLA MEDLEMMAR

---

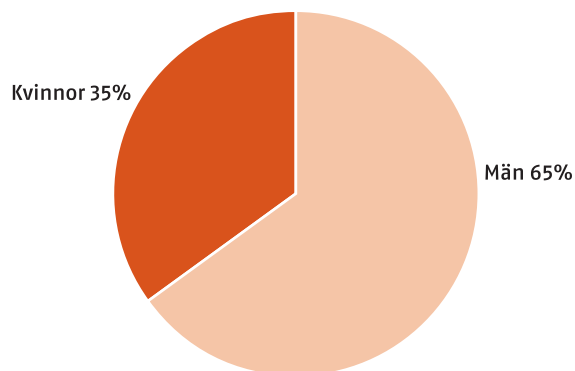


Medlemmarna är ganska jämnt fördelade i de olika åldersintervallen som visas i diagrammet. Det finns inga stora skillnader i könsfördelning i de olika åldergrupperna, jämfört med könsfördelningen bland alla medlemmar. En något högre andel av medlemmarna under 30 år är män, jämfört med övriga åldersintervall. Männen är 63 % i den gruppen. Genomsnittsåldern för samtliga medlemmar är 41 år.

---

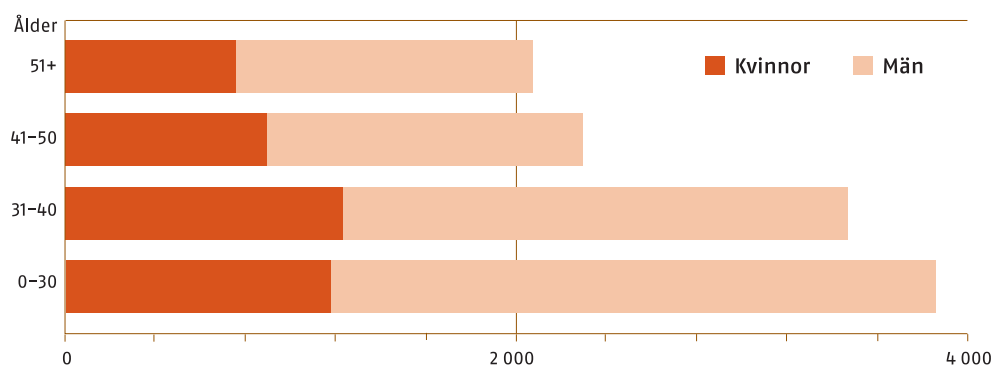
## KÖNSFÖRDELNING FÖR UTTRÄDDA MEDLEMMAR PERIODEN 1 JANUARI 2007 – 31 OKTOBER 2008

---



Könsfördelningen bland de medlemmar som av olika skäl utträtt ur förbundet visar att männen har utträtt i något högre grad än vad kvinnorna gjort. Utträden kan bero på strukturella skäl då jobben inom livsmedelsindustrin försvinner och medlemmar får arbete inom andra branscher. Det kan också bero på ett aktivt val av den enskilde medlemmen. Mätperioden avser tiden efter det att den borgerliga regeringen höjt avgifterna till a-kassan.

#### ÅLDERSSTRUKTUR UTTRÄDDA MEDLEMMAR

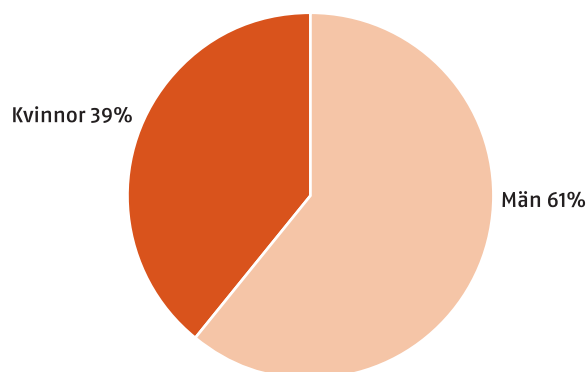


Åldersstrukturen bland de medlemmar, som av olika skäl utträtt ur förbundet, visar att det är de yngre medlemmarna som i större utsträckning lämnar. Män under 30 år lämnar förbundet i högre utsträckning jämfört med män i övriga åldersintervall. 69 % är män i den gruppen. Däremot lämnar de yngre kvinnorna i mindre utsträckning, de är 31 % i den gruppen, jämfört med kvinnorna i övriga åldersintervall.

---

## KÖNSFÖRDELNING ENSKILT ANSLUTNA TILL A-KASSAN<sup>2</sup>

---

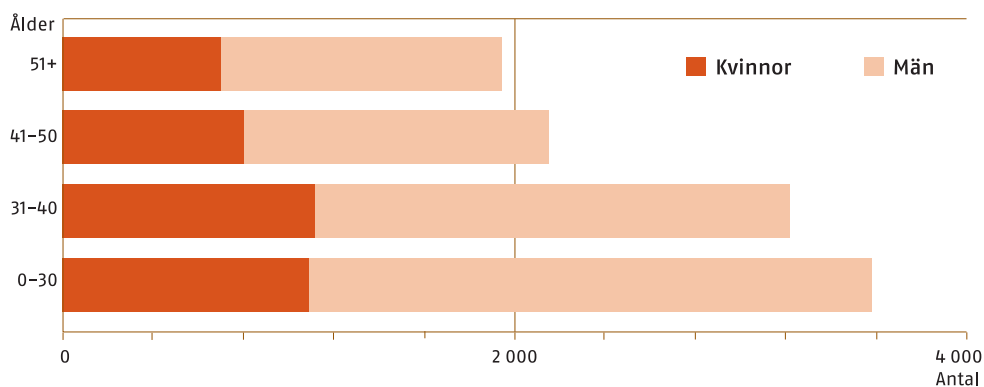


Kvinnor väljer i något högre grad att enbart vara med i a-kassan jämfört med andelen kvinnor bland medlemmarna. De vanligen förekommande skälen att enbart vara med i a-kassan är att personen inte ser någon nytta med ett medlemskap, att personen inte delar värderingarna som fackföreningen har, att det är för dyrt eller att det finns en mistro mot någon enskild företrädare.

---

## ÅLDERSSTRUKTUR ENSKILT ANSLUTNA TILL A-KASSAN

---



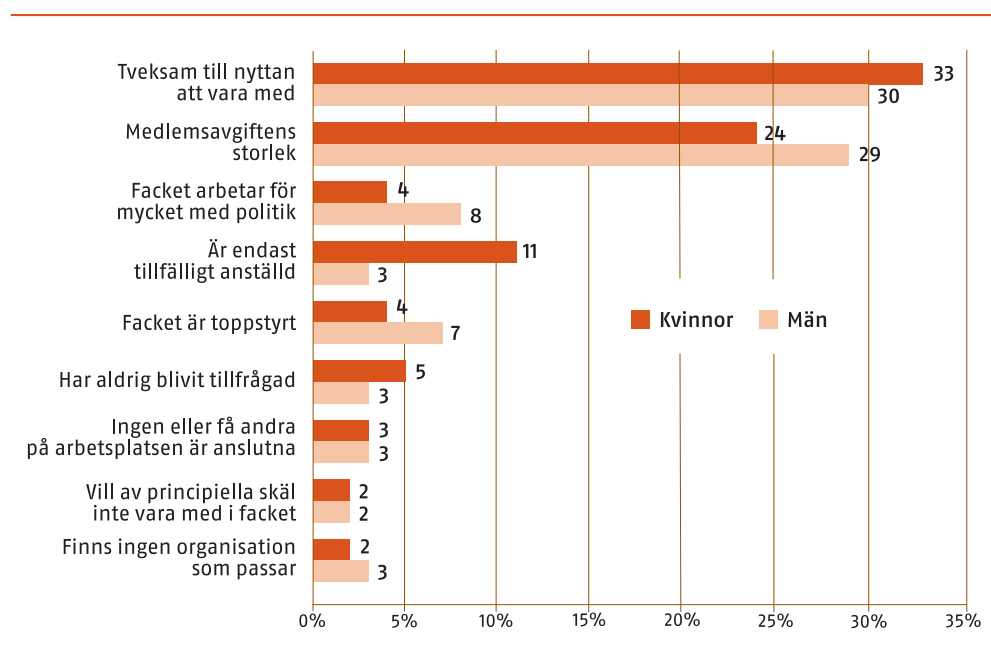
Totalt sett så är det de yngre livsmedelsarbetarna som väljer att enbart vara med i a-kassan. I åldersintervallet över 51 år är andelen män högre, 69 %, jämfört med andelen män i övriga åldersintervall. Diagrammet visar att det är

<sup>2</sup> Uppgifterna avser oktober 2008

tvärtom avseende kvinnor. Andelen kvinnor under 30 år väljer i högre grad, 43 %, att enbart vara med i a-kassan jämfört med andelen kvinnor i övriga åldersintervall.

### Skäl till att inte vara med i facket<sup>3</sup>

I LOs rapport *Röster om facket och jobbet* framgår att arbetare som inte är fackligt anslutna uppger att de två vanligaste skälen till att de inte är medlemmar i fackföreningen är att de är tveksamma till nyttan av att vara med samt att medlemsavgifterna upplevs vara för höga.



Det finns samtidigt en hög medvetenhet hos dem som är med i fackföreningen om varför vissa andra inte är det. Drygt hälften av de arbetare som inte är medlemmar idag har varit det tidigare. De som har varit fackliga medlemmar tidigare anger missnöje med fackföreningen som förklaring till varför de gick ur, men även för hög fackavgift och byte av arbetsgivare eller yrke är relativt vanliga orsaker.

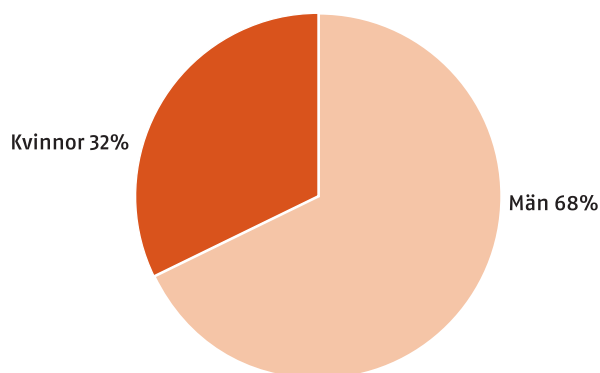
Det finns vissa skillnader mellan vad män och kvinnor anger som orsak till att de inte är med i facket (se diagram). Kvinnor anger i högre grad än män

att det beror på att de endast är tillfälligt anställda. Mer än var tionde kvinna anger det som skäl, men endast tre procent av männen. Kvinnor anger i något högre grad än män att de är tveksamma till nyttan av att vara med. Att fler kvinnor än män uppger tveksamhet till nyttan av ett fackligt medlemskap som skäl till att de inte är medlemmar i facket är oroande. I samma rapport framgår även att bland LO-medlemmar ansåg männen i högre grad än kvinnorna att det fackliga medlemskapet medförde fler fördelar. Män, å andra sidan, pekar i högre grad än kvinnor på höga medlemsavgifter som orsak till att de inte är med i fackföreningen. Att fackföreningen arbetar för mycket med politik samt att fackföreningen är toppstyrd anges också i högre grad av män än av kvinnor.

## Förtroendevalda

**OM KÖNSFÖRDELNINGEN** bland de förtroendevalda ska spegla andelen kvinnor bland medlemmarna måste vi rekrytera ytterligare 192 kvinnor till fackligt uppdrag. Det uppnås med råge om varje arbetsplatsklubb rekryterar ytterligare en kvinna för fackligt uppdrag.

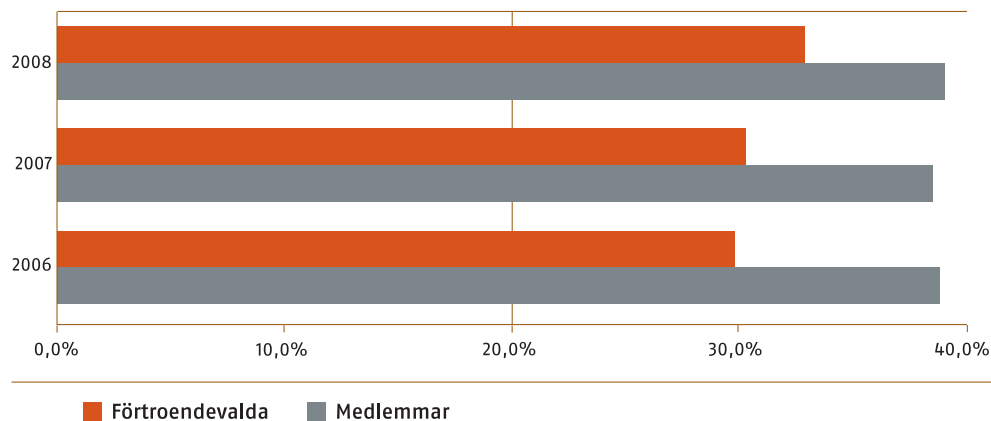
### KÖNSFÖRDELNING FÖR FÖRTROENDEVALDA<sup>4</sup>



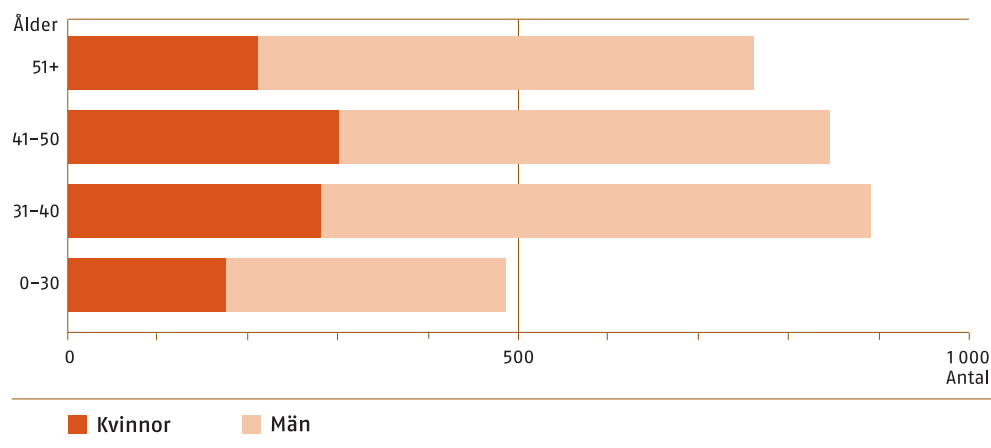
Könsfördelningen bland samtliga förtroendevalda visar att andelen kvinnor inte speglar andelen kvinnliga medlemmar, men skillnaden har minskat under kongressperioden.

2006 var skillnaden nästan 9 procentenheter för att i slutet av år 2008 vara 6 procentenheter.

### UTVECKLING ANDEL KVINNOR



## ÅLDERSSTRUKTUR FÖRTROENDEVALDA<sup>5</sup>



Åldersstrukturen bland förtroendevalda visar att medlemmarna som är 30 år eller yngre i mindre utsträckning än övriga åldersintervall har fackligt uppdrag. De förtroendevalda kvinnornas andel är 37 % i den gruppen vilket är betydligt högre jämfört med övriga åldersintervall. Störst andel män återfinns i åldersintervallet 51 år eller äldre där männen utgör 72 % av de förtroendevalda i den gruppen. Genomsnittsåldern för förtroendevalda är 42 år.

### *Tjejsatsning*

Under kongressperioden har förbundet genomfört en tjejsatsning med målet att öka andelen kvinnor med fackligt uppdrag. 40 kvinnor har deltagit i satsningen som har utgjorts av en utbildningsinsats och av ett arbete lokalt i avdelningarna. Bakgrunden på deltagarna har skiftat både avseende ålder och fackliga uppdrag. Utbildningen har innehållit en mix av Facklig grundutbildning, Informera och agitera, Fackligpolitisk grundkurs och Jämställdhetsutbildning.

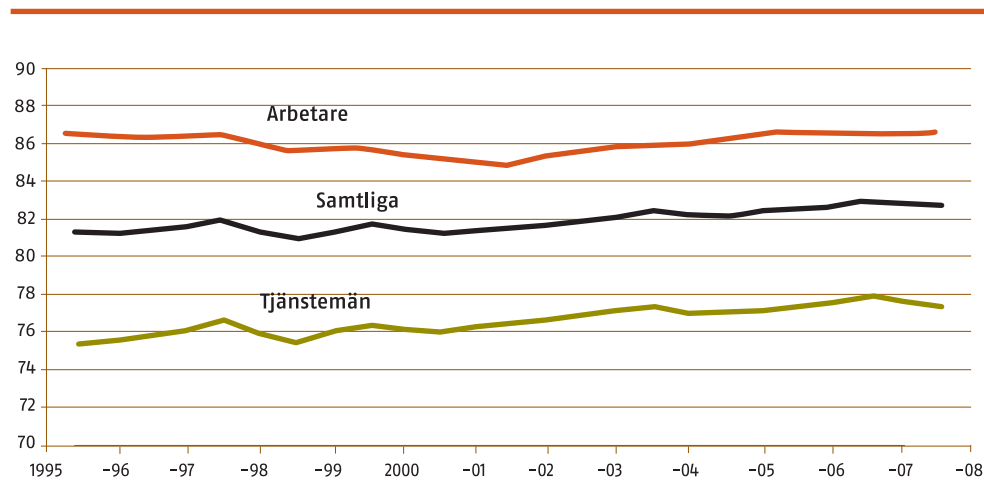
Arbetet lokalt har i de flesta fall handlat om medlemsrekrytering och uppsökeri på arbetsplatserna. Flera av kvinnorna vittnar om ett utökat fackligt och politiskt engagemang med nya uppdrag som en direkt följd av tjejsatsningen.

<sup>5</sup> Källa: Avser december 2008

## Jämställda löner

**LÖNER ÄR EN VIKTIG DEL** i det fackliga arbetet. Den grundläggande idén med fackföreningen är att förhindra att arbetarna tvingas konkurrera om jobben genom att erbjuda sitt arbete till lägre löner. Tidigt insåg arbetarna att de, genom att gå samman i fackföreningar, hade en möjlighet att förhindra en lönekonkurrens. De nationella kollektivavtalen och de lokala lönesystem som tillämpas på arbetsplatserna är tillsammans grunden för att det inte ska vara möjligt att arbeta till lägre lön än vad avtalen säger.

KVINNORS LÖNER SOM ANDEL AV MÄNS LÖNER<sup>6</sup>



Hur stor skillnaden är mellan mäns och kvinnors löner anges ofta som kvinnors andel av mäns löner. I LOs lönerapport 2008 framgår att kvinnor år 2007 har 83 % av mäns löner. Om hänsyn tas till att kvinnor och män har olika utbildning, ålder, yrke och jobbar i olika sektorer tjänar kvinnor 93 % av mäns löner.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har varit nästan lika stor de tio senaste åren och kvinnors lön har motsvarat cirka 80 procent av mäns lön i stort sett ända sedan 70-talet. De senaste fem–sex åren tycks det dock som att lönerna är på väg att jämnas ut – ända fram till bakslaget år 2007.

<sup>6</sup> Källa: LOs lönerapport 2008

---

**MEDELLÖNEÖKNINGAR I LIVS<sup>7</sup>**

---

	<b>2005-2007 snitt per år</b>	<b>2007</b>	<b>Identiska individer</b>
Totalt	3,1	3,4	4,6
Män	3,1	3,5	4,5
Kvinnor	3,2	3,4	4,7

---

Löneökningen år 2007 var 3,4 procent för hela Livs. Löneökningstakten var i stort sett lika för män och kvinnor. Sett till den senaste treårsperioden var den genomsnittliga löneökningen 3,1 procent per år. Under den perioden var löneökningstakten högre för kvinnor än för män.

Skillnaden i löneökning mellan män och kvinnor år 2007 kan till en del förklaras av att det skett en förskjutning i ålder för män, men inte för kvinnor. Vid en så kallad strukturrensning, där korrigerings görs för skillnad i åldersfördelning, visar att löneökningen för både män och kvinnor var 3,4 procent. Uttryckt i kronor var den genomsnittliga löneökningen 652 kronor år 2007.

I Livs lönerapport framgår att vid en jämförse av löneökningar för identiska individer 2007 är medellöneökningen 4,7 procent för kvinnor och 4,5 procent för män. När lönerna för ett antal identiska individer i december 2006 jämförts med exakt samma individer ett år senare finns inte de som slutat eller börjat under mellantiden med. Nyanställda har ofta lägre löner under den första tiden av anställningen jämfört med övriga anställda vilket innebär att den totala löneutvecklingen påverkas och blir lägre.

---

**LÖNER 2007<sup>8</sup>**

---

	<b>Månadslön</b>
Totalt	20 097 kr
Män	20 554 kr
Kvinnor	19 151 kr

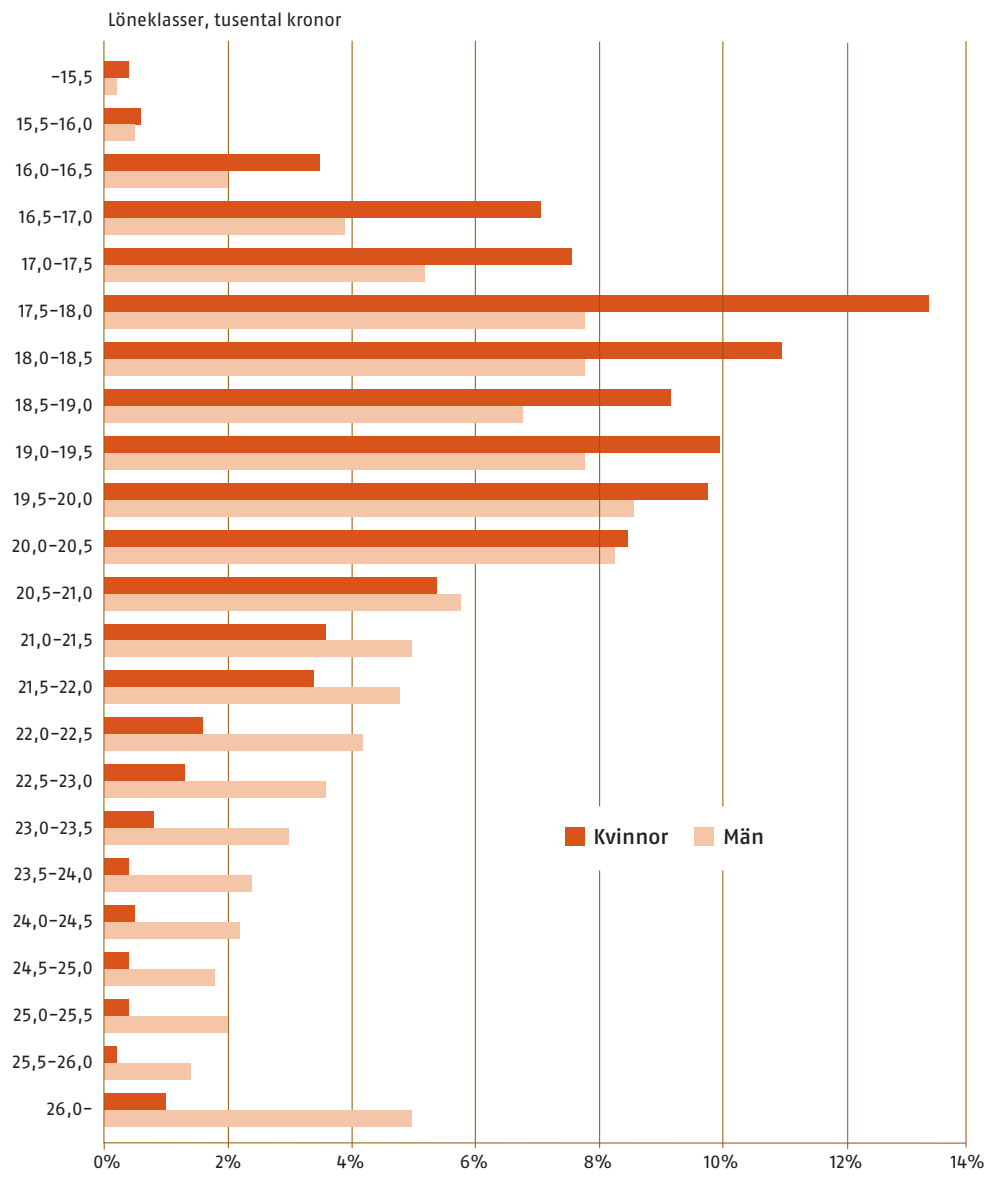
---

2007 var månadslönen för hela Livs 20 097 kronor. För män var den 20 554 kronor och för kvinnor 19 151 kronor. Kvinnor har 93,2 % av mäns löner. I kronor räknat tjänar kvinnor 1 403 kr i månaden lägre än män. På ett helår innebär det 16 836 kr och omräknat på ett tänkt arbetsliv blir det 757 620 kr.

---

7 Källa: Livs lönerapport 2008

8 Källa: Livs lönerapport 2008



Diagrammet visar lönespridningen uppdelat på kvinnor och män. Det är vanligare för kvinnor att ligga i de lägre löneklasserna och vanligare bland män att ligga i de högre.

---

**OB-TILLÄGG KRONOR PER MÅNAD<sup>10</sup>**

---

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Totalt	1 089	1 200	1 107	1 239	1 456
Män	1 127	1 238	1 140	1 270	1 489
Kvinnor	1 004	1 118	1 033	1 169	1 392

---

Tabellen visar hur mycket ob-tillägg som utbetalats i genomsnitt per månad respektive år. Ob-tilläggen har ökat varje år under perioden 2003-2007 med undantag för 2005, då utbetalningen av ob-tillägg var mindre än året innan.

Ob-tilläggen är en del av det löneutrymme som finns. Tilläggen skiljer sig åt beroende på bransch och vilka prioriteringar som gjorts vid varje avtalsförhandling. För de flesta är det inget eftersträvaransvärt att arbeta på obekväm tid, men det är en vanlig situation för livsmedelsarbetarna att produktionen sker på dygnets alla timmar. Tabellen visar att kvinnor har lägre ob-tillägg än män som en följd av att kvinnor arbetar mindre på obekväm arbetstid. År 2007 skiljer det 95 kr i månaden.

---

**VAD MEDLEMMAR I LIVS ANSER OM KVINNORS OCH MÄNS LÖNER<sup>11</sup>**

---

	<b>Livs</b>	<b>LO totalt</b>
Lönerna är i stort sett rättvisa	14	10
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	78	83
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	1	0
Tveksam, vet ej	8	7

---

Det finns en stor insikt bland medlemmar om att kvinnornas löner är för låga i förhållande till männens. Bland Livs medlemmar anser en större andel att lönerna är i stort sett rättvisa jämfört med medlemmar inom LO-förbunden totalt. Det kan bero på att löneskillnaderna inte är lika omfattande inom industriförbunden som i andra branscher.

---

10 Källa: Livs lönerapport 2008

11 Källa: Röster om facket och jobbet, rapport 1, 2007

## Lönekartläggning

För att åstadkomma jämställda löner krävs ett aktivt och målmedvetet arbete lokalt. Under kongressperioden har förbundet genomfört utbildningar för förtroendevalda och ombudsmän om arbetet med lönekartläggning. Inför avtalsrörelsen 2007 arbetade Livs tillsammans med Li, Unionen (SIF), Ledarna och Sveriges Ingenjörer fram en modell för lönekartlägningsarbetet, *10 steg för jämställda löner*.

Modellen har använts i det lönekartlägningsprojekt som Livs tillsammans med Unionen påbörjade under 2008. Projektet har visat att modellen fungerar i praktiken.

Målet med lönekartlägningsprojektet har varit att skapa samverkan mellan Livsklubben, Unionens klubb, övriga fackförbund och arbetsgivaren kring jämställda löner på de utvalda arbetsplatserna. Ett viktigt led har varit att ta fram kunniga resurs- och kontaktpersoner i avdelningarna med uppgift att stötta klubbarna i deras arbete.

Lönekartläggning måste vara ett prioriterat arbete på lokal nivå och nu finns det resurs- och kontaktpersoner som kan driva processen vidare.

Projektet har visat att, det som tidigare ofta tagit lång tid, nu genom samverkan och stöd har tagit fart och inte varit lika tidskrävande. Rätt och lika information har getts till de olika parterna. Utbildningsinsatser har genomförts för dem som har önskat det och resulterat i bra grundkunskaper.

### *Projektets tillvägagångssätt*

Inledningsvis genomfördes en gemensam konferens för de resurspersoner som utsetts av Livs avdelningar och Unionens regioner. Därefter genomfördes utbildning för respektive organisation.

Vid en gemensam träff mellan Livs och Unionen togs en gemensam information, strategi och tidsplan fram.

Lokalt genomfördes gemensamma förhandlingar om samverkan och lönekartläggning. Därefter genomfördes en partsgemensam utbildning för dem som önskade det.

11 Livsklubbar har deltagit i projektet. Totalt omfattades 1413 medlemmar. För Unionens del omfattades 610 medlemmar.

### ***Ett framgångsrikt projekt***

Projektet har varit framgångsrikt på flera sätt. Samverkan lokalt mellan Unionen, Livs, övriga fackförbund och arbetsgivaren har startats upp och/eller utvecklats. Tidsåtgången för arbetet har minskat och på så vis har processen mot jämställda löner påskyndats. Osakliga löner på grund av kön har hittats. Lönespridningen mellan män och kvinnor har tydliggjorts vilket, efter analys, möjliggjort handlingsplaner för att utjämna orättvisor på grund av kön. Skillnader som grundar sig på att kvinnor och män ofta har olika befattningar har tydliggjorts mellan könen och tillförts jämställdhetsplanerna som ett direkt resultat av lönekartlägningsprojektet.

Flera av resurspersonerna har startat upp arbetet på ytterligare arbetsplatser.

### **Kollektivavtalens innehåll**

För att uppnå jämställda löner och anställningsvillkor för livsmedelsarbetarna är givetvis kollektivavtalet ett viktigt verktyg. Nedan följer en sammanfattning över innehållet i kollektivavtalen och andra överenskommelser sett ur ett jämställdhetsperspektiv.

#### ***Tidsbegränsad anställning***

Eftersom det är vanligare att kvinnor är visstidsanställda, blir begränsningar av arbetsgivarens möjligheter till sådana anställningsformer också en jämställdhetsfråga.

Anställningsavtal får träffas, om annan tidsbegränsad anställning än vikariat, på sammanlagt högst tolv månader för en och samma person. Sådan anställning kan avbrytas i förtid om det finns saklig grund.

#### ***Deltidsanställning***

Eftersom det är vanligare att kvinnor är deltidsanställda, blir begränsningar av arbetsgivarens möjligheter till beordrad mertid också en jämställdhetsfråga.

Avtalet föreskriver att beträffande deltidsanställd krävs samtycke för arbete utöver den ordinarie arbetstiden och att om mertidsarbete pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning i företaget, betalas övertidsersättning.

### ***Arbetstidens förläggning***

Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt, inte minst för småbarnsföräldrar, att arbetstiderna läggs med hänsyn till den anställdes förutsättningar.

Vid fastställande av alla arbetstidsscheman liksom vid övertidsuttag och förskjutning av arbetstiden ska hänsyn tas, inte bara till företagets behov, utan också till den anställdes intressen som t ex familjen.

### ***Principer för lönesättning***

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska utjämnas och förhindras. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att det finns omotiverade löneskillnader i företaget, ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

### ***Helglön i samband med föräldraledighet***

Helglön betalas även för helgdag och fridag i anslutning till ledighet med tillfällig föräldrapenning om arbetstagaren inte fått eller kunnat få ersättning från försäkringskassan under förutsättningen att frånvaron anmälts som bestämt.

### ***Föräldralön***

Arbetstagare som varit anställd på företaget minst ett år och är föräldraledig med rätt till föräldrapenning får föräldralön från arbetsgivaren under fyra månader inom en period av 18 månader efter barns födelse. Föräldralönen är 10 % av den genomsnittliga grundlönen.

### ***Uppsägningstider***

Om en arbetstagare som är föräldraledig sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetet återupptas eller skulle ha återupptagits enligt anmälan om föräldraledigheten.

### ***Arbetstidskontot – ledighetsuttag***

Årets första kvartal hinner i princip gå till ända innan besked om arbetstidskontots nivå har getts av arbetsgivaren och den anställdes därpå följande val av hur intjänad tid ska tas ut har lämnats.

Den period där man kan förlägga sin ledighet är därför förlängd och omfattar även följande års första kvartal. Det gör att man kan ta ledigt vid t ex sportlov, vilket gynnar föräldrar.

### ***Arbetsdiskontot – pensionspremie***

Kvinnor som grupp har en lägre lönenivå än männen. Det gör att kvinnor också får en lägre pension.

Den som inte gör ett aktivt val av hur intjänad tid ska tas ut får numera avsättningen som pension istället för, som tidigare, i kontanter.

### ***Utbildning och kompetens***

Målet med utbildning och kompetensutveckling är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter som är till gagn för företaget och ökar de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter.

Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

Alla anställda ska ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem som har kort och bristfällig utbildning för de arbetsuppgifter som förekommer vid företaget.

Personlig utveckling kan t ex innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda ges möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

### ***Jämställda löner***

Vägledningen, 10 steg till jämställda löner, är gjord av Li, Sveriges Ingenjörer, Unionen (Sif), Ledarna och Livs för att hjälpa de lokala parterna att uppfylla jämställdhetslagens krav.

Vägledningen tydliggör hur lönekartläggning ska göras.

### ***Forum - ett samarbetsorgan mellan LI - Livs***

Forum har bland annat till uppgift att arbeta med jämställdhetsfrågor.

Det lokala arbetet är en förutsättning för att uppnå konkreta resultat. Det är därför en viktig uppgift för Forum att på alla sätt uppmuntra och stödja det

lokala arbetet. De insatser som görs i Forum ska i huvudsak syfta till att ta fram verktyg i form av skrifter, vägledningar och goda exempel som bidrar till att uppmuntra och initiera det lokala arbetet.

Exempel på uppgifter är rekommendationer för det lokala arbetet med jämställdhet. Lokala parter kan hänskjuta frågor om bland annat jämställdhet till Forum som kan ge rekommendation till lösning.

### ***Distansarbete***

Parterna är överens om att i en gemensam arbetsgrupp ta ställning till hur och i vilka former överenskommelsen på europeisk nivå om distansarbete bör implementeras inom branschen.

### ***Föräldraledighet***

Arbetstagare som är föräldraledig omfattas av den årliga lönerevisionen. Utgångspunkten är därvid arbetstagarens troliga löneutveckling i aktuell befattning med iakttagande av avtalets principer för lönesättning.

### ***Permission***

Permission kan beviljas under en dag t ex vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig. Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, sammanboende, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor och farföräldrar.

Med permission menas ledighet med bibehållen lön. Betald ledighet ökar möjligheten för ett mer jämställt ansvarstagande av familjen.

## Arbetsmiljö

**ALLA HAR RÄTT TILL ETT ARBETE** fritt från diskriminering och att mötas med respekt på sin arbetsplats. Arbetsgivaren är skyldig att aktivt se till så att arbetsplatsen är fri från diskriminering. Arbetsgivaren har också ett ansvar att se till så att alla har lika stora möjligheter att ta del av utbildning och lärande så att arbetsuppgifterna kan utföras på lika villkor.

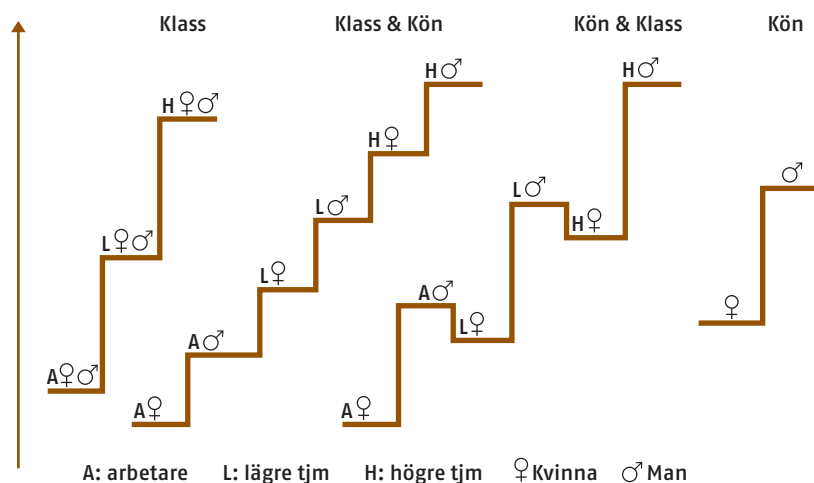
### Arbets skador<sup>12</sup>

Arbetsmiljöverkets statistik över arbetsskador visar att könsskillnaderna för Livs medlemmar är tydliga och liknar dem på resten av arbetsmarknaden. Ser man till de sammanlagda siffrorna, drabbas män oftare av arbetsskador än kvinnor, men för att få en fullständig bild måste man också se till att kvinnornas andel av medlemskåren är 38 procent. När det gäller arbetssjukdomar stod kvinnorna för 48 procent av alla arbetssjukdomar. Kvinnorna är därmed överrepresenterade i statistiken för arbetssjukdomar och detsamma gäller för färdolycksfallen.

---

### BRA ARBETSFÖRHÅLLANDEN<sup>13</sup>

---



---

12 Källa: Arbetsmiljöverkets statistik redovisad i Livs Arbetsmiljörapport 2006

13 LOs rapport Klass och kön 2007

Bilden visar fyra trappor där de med sämst förhållanden i arbetet står längst ner. I trappan *Klass* står arbetare längst ner, följt av lägre tjänstemän på nästa steg och högre tjänstemän på det översta. I trappan *Klass & kön* står kvinnorna på det lägre steget i sin klass. I trappan *Kön & klass* står kvinnorna i klassen ovanför på en nivå lägre än männen i klassen under dem. I trappan *Kön* står kvinnor på en annan nivå än män.

Bilden visar tydligt behovet av och riktigheten i att se till både klass och kön för att uppnå ett jämlikt och jämställt arbetsliv.

Ett aktivt arbetsmiljöarbete är en viktig del för ett jämställt arbetsliv.

### **Arbetsmiljökontrollen**

Även om det är arbetsgivaren som har det fulla ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen så har även vi, som facklig organisation, ett stort ansvar för att komma tillrätta med ohälsorågorna. Kampen för en god arbetsmiljö utan risk för liv och hälsa har alltid varit en prioriterad uppgift för fackföreningsrörelsen.

Under kongressperioden genomfördes en uppföljning av arbetsmiljökontrollen. Den visar att livsmedelsarbetarnas arbetsmiljö fortfarande lämnar mycket övrigt att önska. Medlemmarna utsätts för kroppsarbetarnas traditionella risker som tunga lyft, farliga maskiner, buller och damm. Dessutom tillkommer de ”nya” psykosociala riskerna såsom stressrelaterad ohälsa som förekommer på hela arbetsmarknaden.

### **Arbetsmiljö – lokalt arbete**

Inför avtalsrörelsen 2007 ställde förbundet ytterligare krav på arbetsgivarna kring arbetsmiljön. Som ett resultat innehåller kollektivavtalen omfattande skrivningar för det lokala arbetsmiljöarbetet. Där finns skrivningar om konsekvensbedömningar, systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering, företagshälsovård, utbildning av chefer och skyddsombud, introduktion samt Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtal och arbetstidsfrågor.

# Nuläge

## Analys

**KVINNOR TJÄNAR FORTFARANDE** mindre än männen. Det gäller samhället i stort och inom livsmedelsindustrin.

Det finns olika orsaker till löneskillnader mellan kvinnor och män. En del kan vara sakliga och bero på annat än kön. Men skillnaderna beror också på olika former av diskriminering. Det kan vara direkt diskriminering eller indirekt diskriminering där arbetsgivaren betalar en lägre lön till en person som utför ett lika eller likvärdigt arbete som en annan person och att skillnaden beror på kön. Den diskrimineringen är förbjuden i jämställdhetslagen.

Det finns skillnader som beror på värderingsgrunder och riktar sig mot yrken eller sektorer snarare än individer. Det handlar om löneskillnader mellan yrken som domineras av kvinnor och yrken som domineras av män. Kvinnors arbete värderas lägre än vad mäns gör. Män som jobbar i ett kvinnodominerat yrke drabbas också av detta.

Det finns skillnader som beror på att personer på grund av kön inte kommer in på vissa arbetsplatser eller ges vissa befattningar. Det kan handla om direkt diskriminering, men också att kvinnor och män inte söker sig till olika yrken beroende på informella hinder och strukturer.

Det finns skillnader som beror på att arbetsgivaren har en föreställning om hur kvinnor och män betar sig och låter det påverka lönesättning eller tillsättning av en tjänst. Det kan grunda sig på att exempelvis kvinnor rent statistiskt tar huvudansvaret för hem och barn och att arbetsgivaren drar en rationell slutsats av det.

Många gånger påverkar olika former av diskriminering varandra.

Det handlar inte om att alla ska ha lika lön oavsett arbete utan sakliga skillnader som finns och inte beror på kön kan givetvis finnas. I lönesättningsprinciperna uttrycks tydligt att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Men där påtalas särskilt att de ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och för män och omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor ska utjämnas och förhindras.

Osakliga löneskillnader ska och är förmodligen enklast att åtgärda. Det är

också så att sakliga löneskillnader inte alltid är eller upplevs som rättvisa. Det kan handla om löneskillnader mellan yrkesgrupper som domineras av kvinnor och yrkesgrupper som domineras av män. Att åtgärda den typen av diskriminering ställer krav på att arbetsorganisationen förändras, att utbildningsinsatser görs, att lönesystemen stödjer en sådan process och så vidare. Det är ofta ett mer tidskrävande arbete.

Men inte desto mindre både nödvändigt och viktigt för att utjämna löneskillnaderna. De värderingsgrunder som ligger bakom den typen av löneskillnader finns hos många såväl arbetsgivare, förtroendevalda som hos medlemmar.

För att genomföra en förändring krävs att vi som facklig organisation har bra kunskap och insikt om jämställdhetsarbetet och att vi är starka i vår övertygelse om att det långsiktiga arbetet kommer att ge en förändring. Förmodligen behövs det insatser som ökar arbetsgivarens insikter om jämställdhetsarbetet, men det kan också krävas insatser gentemot de egna medlemmarna. Ska en förändring ske där kvinnor får samma möjligheter som män både avseende arbetsuppgifter, utveckling som lön så påverkas naturligtvis andra av det. Det i sin tur gör att det finns de som inte är lika starkt övertygade om att jämställdhetsarbetet är bra. Det behöver inte nödvändigtvis enbart handla om män utan det kan även vara kvinnor som inte ser behovet av jämställdhetsarbetet.

Inför samordningen av avtalsrörelsen 2007 försökte LO-förbunden enas kring en modell för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Många av förbunden valde en modell med jämställdhetspotter. De flesta industriförbund, där ibland Livs, valde istället att satsa på att höja avtalens lägsta löner. Diskussionen var stundtals het och massmedia skrev en del. Ibland med ingången att vissa förbund inte är för jämställda löner eftersom de inte vill ha jämställdhetspotter. Jämställdhetspotterna var en insamlingsmodell som innebar att förbund med hög andel kvinnor skulle få ett större utrymme än förbund med en lägre andel kvinnor. Hur pottorna skulle fördelas var upp till varje förbund och inte en del av modellen. Mot bakgrund av jämställdhetspottens uppkomst så var andemeningen ändå att kvinnorna skulle få ta del av det högre utrymmet i större utsträckning än männen.

För Livs del skulle det ha inneburit att våra kvinnor skulle fått lägre löneökningar än exempelvis kvinnorna som tjänar mer i ett kvinnodominerat förbund bara för att andelen kvinnor totalt sett är lägre i Livs. Och det oavsett det ursprungliga löneläget. Därför valde förbundet en annan modell.

I skrivande stund finns inget underlag som visar lönerna för 2008. Det gör

att det är svårt att få en klar och tydlig bild över resultatet. Ser vi enbart till 2007 så ser det dessvärre inte ut som att löneskillnaderna minskar sett till medellöneökningen totalt sett. Men om identiska individer utgör underlag, vilket avser en faktisk löneutveckling för varje individ, så har kvinnornas löner ökat med 0,2 procentenheter. Det är sett till löneutvecklingen bakåt i tiden ett bra utfall, men kan ändå i sammanhanget ses som blygsamt.

Att enbart se till ett år ger ingen klar bild över modellen.

Det är ändå viktigt att analysera resultatet av de modeller som använts. Visar sig det ena mer framgångsrikt än det andra finns det naturligtvis skäl att fundera på val av modell vid nästa avtalsrörelse. Är ingen modell särskilt framgångsrik så måste vi kunna ta fram alternativ för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

I grunden handlar det om den fackliga organisationens legitimitet. Om vi inte kan tillvarata alla medlemmars intressen – varför ska de då vara med? Det är oroande att kvinnorna i något högre grad väljer att enbart vara med i a-kassan jämfört med andelen kvinnor bland medlemmarna. Det i kombination med att kvinnor uppger i högre grad än män att de är tveksamma till nyttan av ett medlemskap är signaler att ta på allvar.

I det perspektivet är jämställdhetsarbetet även ett viktigt rekryteringsarbete.

Vi ser att de yngre kvinnorna tar fackliga uppdrag i högre grad än de äldre kvinnorna. Det tillsammans med att det totalt sett sker en utveckling mot att en högre andel kvinnor tar fackligt uppdrag är positivt.

Under kongressperioden har antalet kvinnliga ombudsmän varit i stort sett oförändrat. Andelen kvinnliga ombudsmän bland både lokalt och centralt anställda är ca 30 % och då är förbundsledningen medräknad. Bland centralt anställda är det ca 42 % kvinnliga ombudsmän och då räknas medlemstidningens redaktör och a-kassans föreståndare in.

För att det ska vara möjligt att öka andelen kvinnliga ombudsmän är det viktigt med kvinnliga förtroendevalda på de traditionellt manligt dominerande uppdragen då Livs nästan uteslutande har rekryterat ombudsmän bland medlemmar med förtroendeuppdrag.

Tjejsatsningen visar att riktade insatser är bra verktyg för att stärka kvinnorna.

Förbundet har prioriterat jämställdhetsarbetet, men resultatet är ganska blygsamt. När det gäller löneskillnaderna mellan kvinnor och män måste för-

bundet fortsätta att utbilda förtroendevalda för att öka insikten om vikten av jämställdhetsarbetet. Ett fortsatt arbete mot jämställda löner i kommande avtalsrörelser är nödvändigt. Men arbetet lokalt på arbetsplatserna måste ges fortsatt stöd och breddas till att omfatta fler medlemmar och arbetsplatser. Här finns en stor möjlighet att engagera fler medlemmar för fackligt uppdrag, inte minst fler kvinnor.

## Mål för jämställdhetsarbetet 2013

**ATT GÅ MED I EN FACKFÖRENING** är att ta ställning. Det är ett ställningstagande för den kollektiva styrkan. I det perspektivet är det viktigt att alla medlemmars rättigheter tas tillvara.

Jämställdhetsarbetet måste finnas med i allt det Livs arbetar med. Oavsett om det handlar om representation, förhandlingar, arbetsmiljöarbete eller facklig utbildning måste det vara klart hur det fackliga arbetet kan påverka kvinnor och mäns villkor. Det är bara så jämställdhet mellan könen kan uppnås.

Fackföreningen har ett stort ansvar och en bra förutsättning att lyckas eftersom vi finns i medlemmarnas vardag, på arbetsplatsen.

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det måste vara grunden för en demokrati. Att kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete borde vara en självklarhet. Att oavsett kön arbeta i en god och säker arbetsmiljö och ha lika möjligheter att utvecklas i arbetet likaså. En arbetsorganisation som ger alla samma möjlighet till omväxling, lärande och utveckling i lön är bra grunder till en framgångsrik arbetsplats och till anställningstrygghet för den enskilde. Att arbetstider och anställningsförhållanden utformas så att både kvinnor och män har möjlighet att förena arbete och familjeliv är viktigt för en jämställd arbetsplats. Det ska vara utgångspunkterna för jämställdhetsarbetet.

Livs ska engagera medlemmarna för fackligt och politiskt arbete och det är viktigt att de förtroendevalda speglar medlemmarna i stort. Fler kvinnor måste uppmuntras och stödjas att arbeta fackligt.

**Målen för jämställdhetsarbetet fram till år 2013 är**

**att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män med minst hälften**

**att öka andelen kvinnor bland de förtroendevalda med minst 4 procent enheter.**

## Förslag till beslut

Kongressen föreslår besluta

att godkänna rapporten

att lönekartläggningsarbetet ska ha fortsatt prioritet

att tjejsatsningen ska ha fortsatt prioritet.

yp  
et  
no  
st  
kap  
et  
te  
m  
et  
te  
r  
p  
a

samarbe  
rättvisa  
solidar  
gem  
jämställ  
mokrat  
frihet  
samarbe  
rättvisa  
gem  
jämstäl  
mokrat  
solidaritet  
democ