



Löneskillnader inom GS Facket



www.gsfacket.se

Innehåll

Inledning	4
Lönediskriminering	5
Direkt lönediskriminering.....	5
Arbetsplats- och befattningsdiskriminering.....	5
Värdediskriminering	5
Analysupplägg	6
Medlemmarnas sammansättning	8
Månadslön	8
Lönespridning.....	8
Ålder	9
Län.....	10
Tjänstgöringsomfattning.....	10
Yrke.....	11
Näringsgren	12
Utbildningsnivå	12
Löneskillnader mellan kvinnor och män	14
Studiens samtliga avtal	14
Andra faktorer som påverkar lönegapet.....	16
Fördelat på avtal	17
Träindustriavtalet	18
Sågverksavtalet	18
Skogsavtalet	19
Virkesmättningsavtalet	19
Stoppmöbelavtalet.....	20
Lönegapet 2016	21
GS arbete för jämställdhet	23
Sammanfattning	24
Appendix	25
Regressionsanalys.....	25
Referenser.....	26

Inledning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det här är det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik och utifrån det arbetar regeringen efter fyra delmål¹, där ekonomisk jämställdhet är en av dem. Det är en grundläggande mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad på grund av sitt kön. Trots det tjänar en kvinna i ett arbetaryrke endast 87 procent² av vad en man i ett arbetaryrke gör (LO:s Lönerapport 2015) och det är fortfarande en hög andel kvinnor som arbetar deltid. De senaste tjugo åren har lönegapet i Sverige totalt endast förbättrats med två procentenheter (SCB, 2014).

GS medlemmar arbetar i branscher som traditionellt sett är mansdominerade och det framgår tydligt vid en granskning av medlemmarnas sammansättning. Andelen kvinnor inom förbundet är 17 procent. För att uppnå jämställdhet måste GS åskådliggöra kvinnors situation inom förbundets branscher och avlägsna löneskillnader som grundas på patriarkala strukturer³.

GS har tagit fram flera rapporter som behandlar kvinnors situation på förbundets arbetsplatser. Rapporten *Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor* fokuserar bland

annat på arbetsmiljö och löner och visade att kvinnor i större utsträckning än män drabbas av arbetsjukdomar, vilket beror på att de oftare har monotona och repetitiva arbetsuppgifter. Den visade även att kvinnors genomsnittslön på avtalsområdena var klart lägre än männens.

För att bättre förstå löneskillnaden mellan kvinnor och män gjordes studien *Det handlar om lika villkor - undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar*. Där undersöktes i vilken utsträckning det görs jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna. Studien visade att endast ett av fem företag hade en jämställdhetsplan och genomfört lönekartläggning med avseende på kön i enlighet med diskrimineringslagen.

2013 presenterade GS en rapport, *Är kvinnor mindre värda?*, som undersökte kvinnor och mäns löner inom förbundet. Rapporten visade att kvinnor inom förbundet tjänade mindre än männen, trots att de många gånger hade samma yrke och ålder. Det fanns dock vissa frågetecken vad gäller de faktorer som påverkar lönen en individ har. I den här rapporten har en djupare analys gjorts genom att kombinera information från GS egna statistik och Statistiska Centralbyrån (SCB).

¹ En jämn fördelning av makt och inflytande; Ekonomisk jämställdhet; Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet; Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

² Den direkta skillnaden i lön mellan kvinnor och män, så kallat ojusterat lönegap, där hänsyn inte tagits till andra faktorer som kan påverka lönen.

³ Maktmönster inom till exempel ett samhälle eller på en arbetsplats som är män till fördel.

Lönediskriminering

En individs lön baseras på flera olika faktorer, till exempel inom vilket yrke du arbetar, hur gammal du är, vilket ansvar du har eller hur mycket erfarenhet du besitter för arbetet du ska utföra. Den här typen av faktorer kan ibland förklara en viss del av skillnaden mellan kvinnor och mäns löner, exempelvis att män generellt sett arbetar inom mer högavlönade yrken än kvinnor. Det innebär dock inte per automatik att löneskillnaden är befogad. Att en yrkesgrupp har högre löner än andra kan vara motiverat, men det kan även vara en form av diskriminering.

Diskriminering bidrar till att kvinnor är lågavlönade, felavlönade, deltidsarbetande och har svårare att nå ledande positioner i arbetslivet. Det påverkar kvinnans totala inkomst under hela hennes livstid eftersom diskrimineringen ger effekter både under arbetslivet men även efter i och med att pensionen följer inkomsterna⁴. För att bäst kunna motarbeta lönediskriminering är det viktigt att skilja på olika former av lönediskriminering.

Direkt lönediskriminering

Direkt lönediskriminering innebär att kvinnor och män får olika lön för lika arbete. Det vill säga att en kvinna och en man som har samma yrke, befinner sig på samma

arbetsplats, har liknande erfarenhet och samma typ av kompetens tjänar olika mycket. Den enda orsaken till löneskillnad är individens kön.

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering innebär att kvinnor och män sorteras till olika arbetsuppgifter eller positioner med olika status på en arbetsplats eller inom ett yrke. Det vill säga att det uppstår mönster vad gäller vilket kön en individ vid en viss typ av befattning har. Exempelvis tilldelas kvinnor i större utsträckning arbets-

uppgifter och befattningar med lägre anseende och lägre lön medan män oftare tilldelas ledningspositioner med högre lön. Den här typen av diskrimineringsmekanism sker ofta vid rekryterings- och befordranstillfällen och försvårar kvinnors möjligheter till karriär.

Värdediskriminering

Värdediskriminering innebär att det finns omotiverade skillnader i lön mellan yrken som kan antas vara av lika värde och svårighetsgrad. Det vill säga att diskrimineringen riktar sig främst mot yrken och sektorer och inte mot individer. Den svenska arbetsmarknaden är köns-segregerad inom sektorer, yrken och befattningar med en

tydlig skillnad i värdering av typiskt manliga och typiskt kvinnliga yrken och arbetsuppgifter. Kvinnodominerade yrken och befattningar nedvärderas systematiskt vid lönesättning och finns i det lägst avlönade skiktet av löntagare.

⁴ Det är främst tjänstepensionen som driver på gapet mellan kvinnor och män.

Analysupplägg

Att rätt och slätt jämföra kvinnor och mäns genomsnittslöner visar den ojusterade löneskillnaden. Den säger dock ingenting om vissa bakomliggande orsaker till skillnaden i lön. En djupare analys av löneskillnaden kan göras genom att undersöka hur storleken på löneskillnaden förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer och kombinationer av faktorer, som till exempel yrke och utbildningsnivå. Med en så kallad regressionsanalys kan sambandet mellan en faktor, exempelvis kön, och en utfallsvariabel⁵, som lön, undersökas samtidigt som det kontrolleras för andra faktorer. Det vill säga hur sambandet mellan kön och lön påverkas av olika förklarande variabler⁶. Resultatet visar hur starkt utfallsvariabeln beror av de olika förklarande variablerna, hur strukturen ser ut bland individerna inom exempelvis ålder och yrke. Att kontrollera för yrke innebär alltså en jämförelse mellan en man och en kvinna inom samma yrke. Analysen är uppbyggd i steg där information om arbetstagarens egenskaper läggs till successivt. Det gör att betydelsen av de olika arbetsrelaterade egenskaperna kan hållas isär.

Generellt på arbetsmarknaden ökar lönegapet mellan könen när hänsyn tas till individrelaterade variabler, som ålder eller utbildningsnivå, och minskar när hänsyn tas till arbetsrelaterade faktorer, som yrke eller näringsgren. Det innebär att arbetsrelaterade faktorer kan fungera som förklaring till delar av lönegapet, medan de individrelaterade faktorerna antyder att det underliggande lönegapet är större än det synliga, det vill säga att kvinnor borde tjäna mer.

I studien ingår fem avtalsområden inom GS där förbundet har tillgång till lönestatistik på individnivå. 2009 fanns endast statistik tillgänglig för fyra avtal medan fem fanns att tillgå 2013. Åren som undersöks är således 2009 samt 2013. Att använda sig av material efter 2013 vid en jämförelse med 2009 är inte möjligt då Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) skiljer sig från tidigare år efter 2013. 2013 representerade de fyra avtalen drygt 56 procent av alla förbundets arbetande medlemmar. Regressionerna har utförts av Statistiska Centralbyrån (SCB) på uppdrag av GS. Rapportens statistiska underlag består i huvudsak av uppgifter från förbundets egna lönedatabas med data över medlemmarnas lön,

personnummer, ålder, kön, tjänstgöringsomfattning, avtallstillhörighet och länstillhörighet. SCB har kompletterat materialet med uppgifter om yrke, näringsgren, arbetsställets storleksklass och utbildningsnivå. Dessa är hämtade från Yrkes- respektive Utbildningsregistret.

Eftersom studien syftar till att undersöka hur den genomsnittliga månadslönen för kvinnor och män påverkas av strukturella variabler är analysens *utfallsvariabel månadslön*. Timlön inklusive prestationslön är omräknat till månadslön med hänsyn tagen till arbetstidsart och uppräknat till heltid för individer som arbetar deltid. Kompensation i form av övertidsersättning, skiftformstillägg och ersättning för obekvämt arbetstid ingår inte.

I analysen ingår nio *förklarande variabler*. Variabeln *ålder* ger en indikation på individens erfarenhet och det är vanligt att lönen ökar med åldern. Vid hög ålder, närmare pension, kan nyttan med ökad ålder avta, då det till exempel kan förknippas med lägre produktivitet och sämre förmåga att anpassa sig till teknisk utveckling. Skulle männen inom GS generellt sett vara äldre än kvinnorna kan det förklara en del av lönegapet.

Var kvinnor och män arbetar rent geografiskt kan ge effekt på löneskillnaden mellan könen varpå *länstillhörighet* är inkluderat i analysen. Till exempel är löneläget oftast högre i storstadsregioner. Löneläget inom en region kan även vara påverkat av om en bransch med jämförelsevis höga alternativt låga löner är dominerande. Uppdelningen är gjord efter svensk länsindelning.

Att arbeta deltid innebär såklart en direkt lägre lön än för den som arbetar heltid, en deltidsarbetande arbetar helt enkelt färre timmar. Men det kan även innebära ett lägre löneläge vid en jämförelse där deltidslönen räknats upp till en heltidslön. Ett antagande är att en deltidsarbetande i högre utsträckning får mindre ansvar och enklare, mer lågbetalda arbetsuppgifter. Skulle kvinnor inom GS branscher oftare arbeta deltid än männen kan det förklara en del av löneskillnaden. Variabeln *tjänstgöringsomfattning* motsvarar tre nivåer: heltid, 50-99 procent av heltid och mindre än 50 procent av heltid.

Eftersom större företag kan vara starkare rent ekonomisk och därmed kunna betala högre löner till sina anställda

⁵ Även kallad beroende variabel.

⁶ Även kallad oberoende variabler.

är *arbetsställets storleksklass* en intressant variabel för analysen. Om det är vanligare att män arbetar på större arbetsställen skulle det kunna förklara en del av löneskillnaden mellan könen.

En av de största förklaringarna till lönenivån är vilken *yrkesgrupp* individen tillhör och att det spelar en avgörande roll för lönen visas även i andra studier på området, exempelvis i Medlingsinstitutets rapport *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?*. Branscherna som GS medlemmar arbetar inom är könssegregerade, vilket stämmer väl överens med resten av svensk arbetsmarknad. Generellt sett befinner sig män i mer höglönnade yrkesgrupper medan kvinnodominerande yrkesgrupper oftast har ett lägre löneläge. Yrkesindelningen är gjord efter Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK96, tvåsiffernivå).

Olika *näringsgrenar* har olika lönenivåer och kan därför påverka löneskillnaden mellan könen. Genomsnittslönen för en som jobbar inom sågverksindustrin är till exempel

högre än för en som jobbar med skogsbruk. Om det generellt sett är vanligare att kvinnor arbetar inom låglönnade näringsgrenar kan det förklara en del av lönegapet. Näringsindelningen är gjord enligt Svensk näringsgrensindelning (SNI2007, tvåsiffernivå).

I och med att ökad utbildningsnivå kan antas vara förknippat med ökad produktivitet, som i sin tur kan motivera en högre lön är det en intressant variabel att inkludera i analysen. Om kvinnor generellt sett har lägre utbildningsnivå än män inom förbundet skulle det kunna förklara en del av lönegapet. Bland GS medlemmar har kvinnor och män ungefär samma utbildningsnivå, kvinnor har aningen högre. Utbildningsnivå är framtagen enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN2000Niva, ensiffernivå) och separerar individerna i sju olika utbildningsnivåer från förgymnasial utbildning till forskarutbildning.

Valet av förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier⁹.

⁷ SSYK är indelat i fyra nivåer där yrkesklassificeringen är mer precis ju högre nivå: ensiffernivå är indelat i tio yrkesområden; tvåsiffernivå i 27 yrkesgrupper; tresiffernivå i 113 yrkesgrupper och firsiffernivå i 355 undergrupper.

⁸ SUN2000 på ensiffernivå innebär klassificering: förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 år, gymnasial utbildning högst tvåårig, gymnasialutbildning tre år, eftergymnasial utbildning kortare än tre år, eftergymnasial utbildning tre år eller längre, forskarutbildning.

⁹ Exempelvis *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?*, Medlingsinstitutet.

Medlemmarnas sammansättning

Utifrån ovan nämnda variabler kan en bild över förbundets medlemssammansättning skapas och användas vid analysen av lönestatistiken¹⁰. Diagrammen visar medlemmarnas

sammansättning 2013 och inkluderar därför samtliga avtal som ingår i studien.

Månadslön

Genomsnittslönerna för förbundets olika avtalsområden är relativt jämt fördelade och ligger kring 24 000–25 000 kronor i månaden. Tidningsavtalet utmärker sig med en något högre snittlön än övriga avtal (se Tabell 1). Av GS medlemmar tjänar män generellt sett mer än kvinnor, på alla avtalsområden. Dock är skillnaderna mellan könen olika stora mellan avtalen. Störst är löneskillnaden mellan kvinnor och män inom Tidnings- och Skogsavtalet och

som minst inom Virkesmätnings- och Träindustriavtalet. Viktigt att notera är att antalet kvinnor som ingår i underlaget för vissa avtal är väldigt få, till exempel inom Skogsavtalet. Samtidigt visar statistiken att endast ett fåtal kvinnor arbetar som skogsmaskinförare, den yrkesgrupp som har en relativt hög lön, medan majoriteten av kvinnorna i underlaget arbetar som medhjälpare till skogsbruk, en yrkeskategori med relativt låg lön.

Tabell 1: Lönegapet 2013 per avtalsområde			
Genomsnittslön kr/månad	Män	Kvinnor	Skillnad
Träindustriavtalet	25 124	24 622	-502
Sågverksavtalet	24 963	24 147	-815
Skogsavtalet	24 753	22 292	-2 461
Virkesmätningsavtalet	24 535	24 067	-468
Stoppmöbelavtalet	25 871	24 900	-972

Lönespridning

Tillsammans var medianlönen för alla avtalen sammanlagt 24 677 kronor, vilket innebär att hälften av medlemmarna tjänade mer än så och andra hälften tjänade mindre (Tabell 2). 10 procent tjänade 22 374 kronor eller mindre och 10 procent tjänade 27 350 kronor eller mer¹¹. Genom att ta kvoten av det belopp som skiljer ut den mest välavlönade (90:e percentilen) 10 procenten med det belopp som avgränsar de 10 procenten som har lägst lön (10:e percentilen) skapas ett mått för lönespridning. Om kvoten blir två innebär det att de 10 procent som tjänar mest, tjänar minst dubbelt så mycket som de 10 procent som tjänar minst. GS har mycket lägre lönespridning än så. Den högts avlönade tiondelen medlemmar tjänade 2013 minst 22 procent mer än den lägst avlönade.

Tabell 2: Percentiler 2013	
Percentil	Månadslön
P10	22 374
P20	23 162
P30	23 772
P40	24 228
P50	24 677
P60	25 244
P70	25 652
P80	26 450
P90	27 350

Källa: SCB och egna beräkningar.

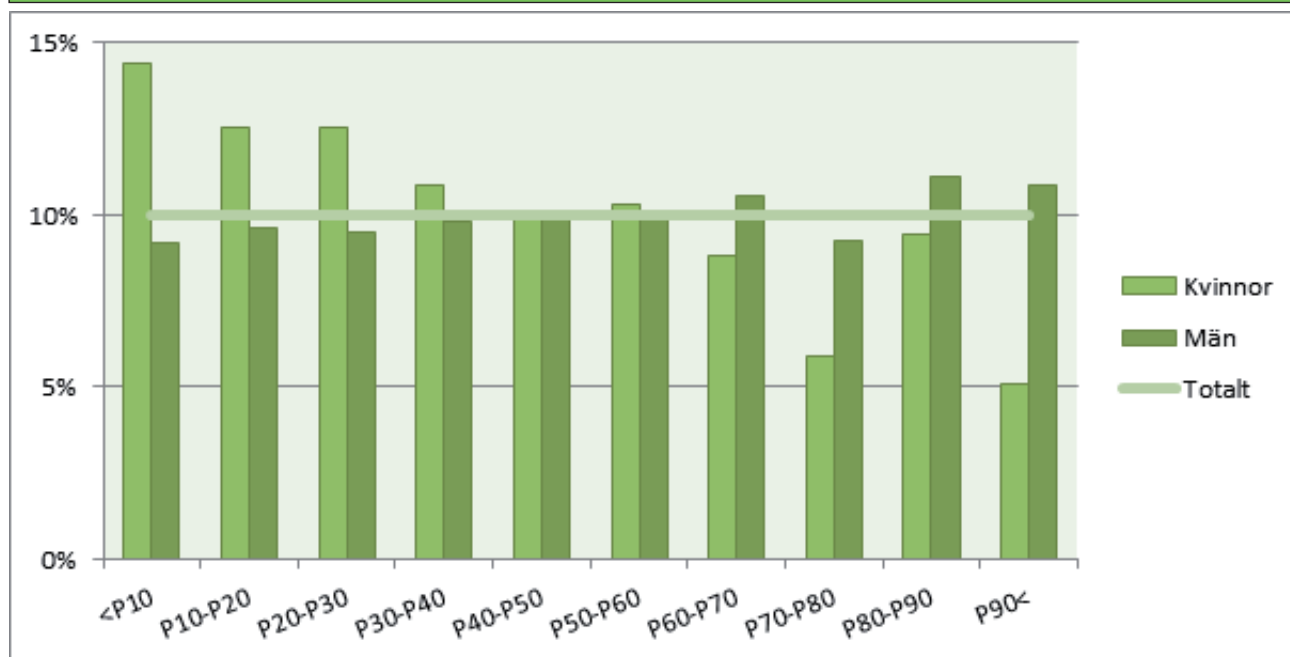
¹⁰ Arbetsställets storleksklass ingår inte i den här analysen då en redogörelse över den variabeln inte ingick i beställningen till SCB.

¹¹ P10 betyder att 10 procent av förbundets medlemmar tjänade maximalt 22 374 kronor i månaden; P20 att 20 procent av förbundets medlemmar tjänade maximalt 23 162 kronor i månaden osv.

Diagram 1 redovisar hur stor andel av förbundets kvinnor respektive män som fanns inom tio olika lönespridningsintervall. Lönerna i Tabell 2 skapar gränsvärden för de olika intervallen. Fördelningen för medlemmarna totalt representeras av linjen benämnd totalt, som är 10 procent per intervall. Männerna avviker inte särskilt mycket från snittet, det beror på att de var många fler än kvinnorna och därför ger mer vikt åt beräkningen av percentilerna. Fördelningen bland kvinnor visar ett

tydligt mönster där de avviker som mest från det totala snittet i de lägst avlönade percentilgrupperna. Nästan 15 procent av kvinnorna hamnade i den lägst avlönade gruppen (som mest 22 374 kronor i månaden), medan endast nio procent av männen placerades där. Samtidigt hamnade nästan elva procent av männen i den högst avlönade gruppen (minst 27 350 kronor i månaden) och endast cirka fem procent av kvinnorna.

Diagram 1 Andel kvinnor respektive män per löneintervall



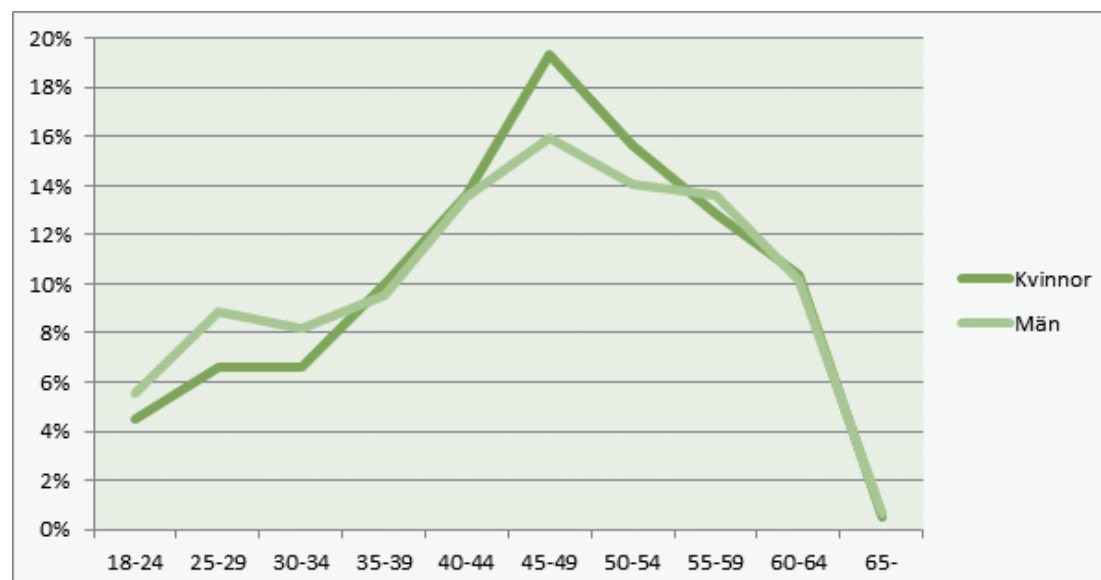
Källa: SCB och egna beräkningar.

Ålder

Vid en granskning av åldersfördelningen inom förbundet framgår det att kvinnorna generellt sett var äldre än männen. Flest medlemmar återfinns i åldersspannet 45-49 år, där var andelen kvinnor nästan en femtedel högre än för männen. Samtidigt var andelen kvinnor under 35 lägre än

bland männen. Andelen kvinnor under 40 år var lägre än för samma andel bland männen. Andelen kvinnor över 40 var däremot högre än motsvarande andel bland männen, om än marginellt.

Diagram 2 Andel kvinnor respektive män per åldersintervall



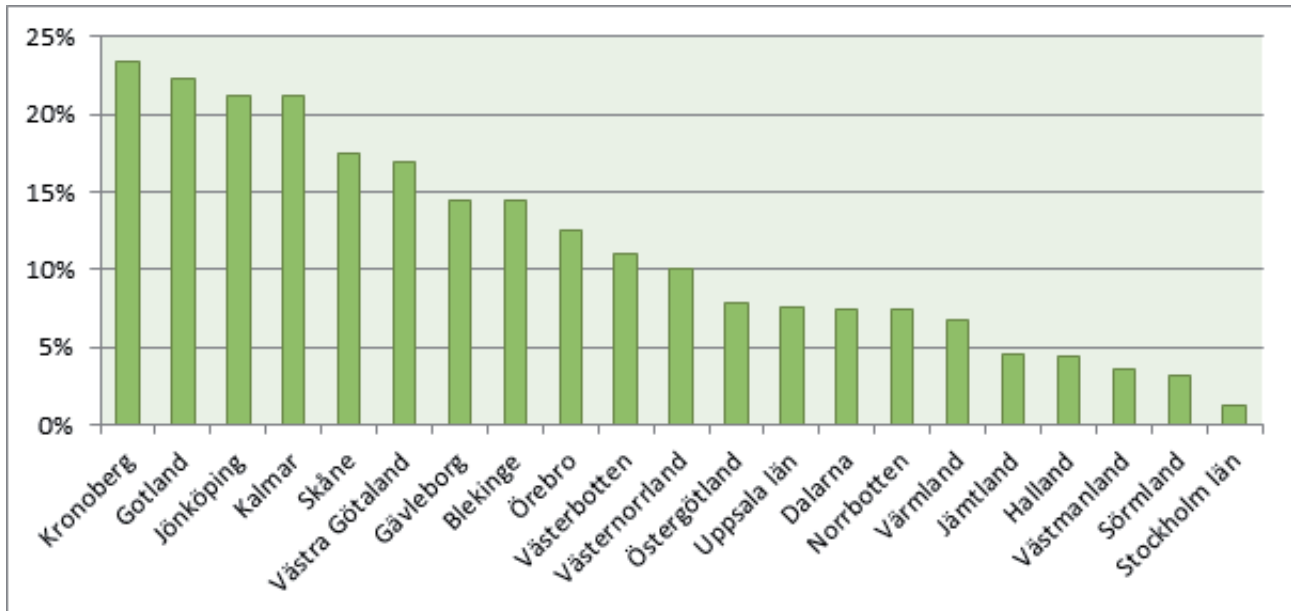
Källa: SCB och egna beräkningar.

Län

Diagram 3 visar andelen kvinnor av medlemmarna inom respektive län. Andelen kvinnor är som högst i Kronobergs län, över en femtedel av medlemmarna där var kvinnor. Därefter följer Gotlands län, Jönköpings län och Kalmar län. Flest antal kvinnor arbetar dock i Jönköpings

län, där har förbundet också tveklöst flest medlemmar totalt. Lägst andel kvinnor har Stockholms län med enbart 1 procent. Minst antal medlemmar totalt har GS inom Gotlands län.

Diagram 3 Andel kvinnor inom respektive län



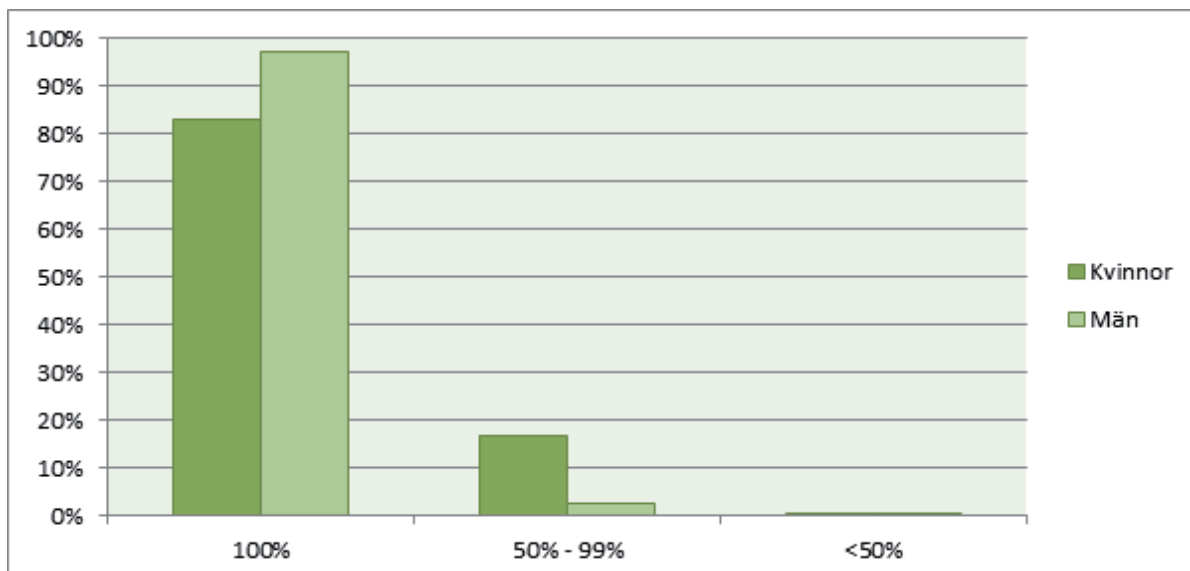
Källa: SCB och egna beräkningar.

Tjänstgöringsomfattning

En närmare genomgång av hel- och deltidsarbete bland förbundets medlemmar visar en tydlig skillnad mellan kvinnor och män (Diagram 4). Av kvinnorna arbetar nästan 20 procent deltid, det vill säga att de arbetar mindre än 100 procent, medan samma siffra för männen endast är 2,5 procent. Veldig få av förbundets medlemmar totalt

arbetar mindre än 50 procent, medan cirka 5 procent arbetar mellan 50 och 99 procent. Förbundets medlemsfördelning inom variabeln tjänstgöringsomfattning stämmer överens med samhället i stort, där kvinnor fortsatt i större utsträckning än män arbetar deltid.

Diagram 4 Andel kvinnor respektive män per nivå tjänstgöringsomfattning



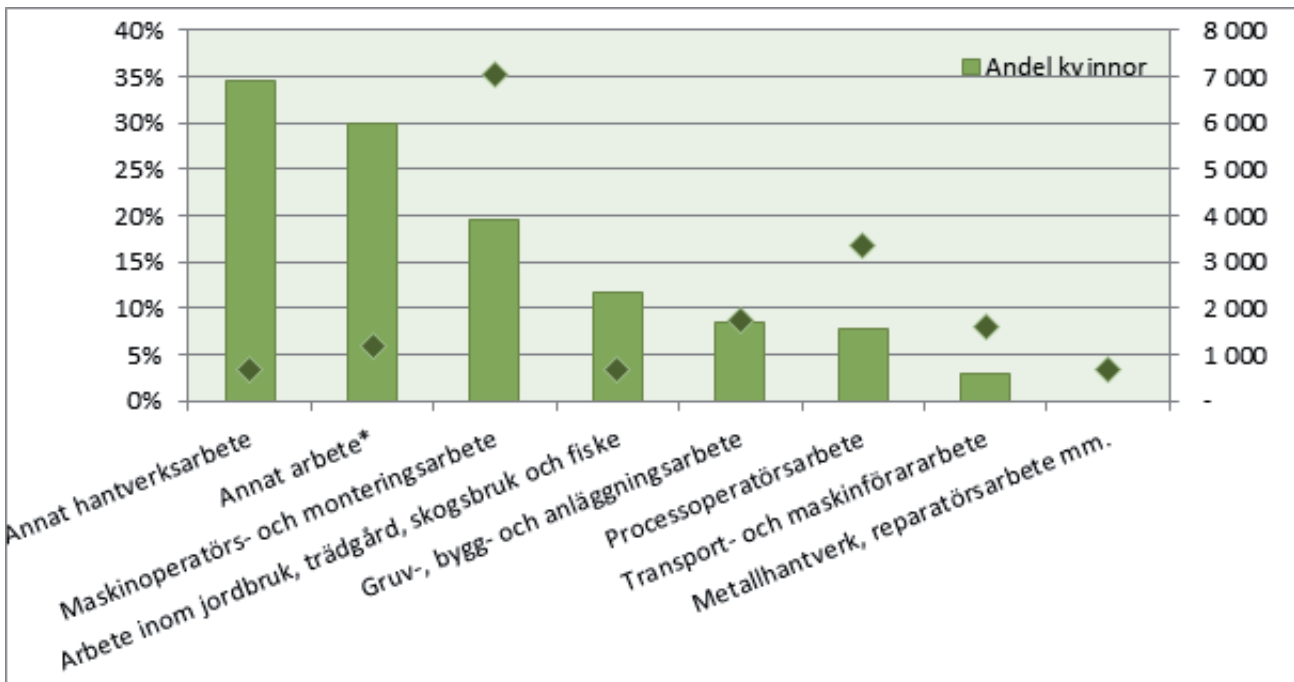
Källa: SCB och egna beräkningar.

Yrke

Diagram 5 visar de vanligaste yrkesområdena inom GS sett till antal medlemmar och hur stor andel av medlemmarna inom dessa yrken som var kvinnor. Högst andel kvinnor fanns inom yrkeskategorin annat hantverksarbete¹², närmare 35 procent. Ungefär 30 procent utförde annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning¹³ och nästan 20 procent utförde maskinoperatörs- och mon-

teringsarbete. Drygt 7 000 av förbundets alla medlemmar utförde maskinoperatörs- och monteringsarbete (40 procent), ungefär 3 300 processoperatörsarbete (19 procent), cirka 1 700 gruv-, bygg- och anläggningsarbete (10 procent) och 1 600 utförde transport- och maskinförararbete (9 procent).

Diagram 5 Andel kvinnor inom respektive län



Källa: SCB och egna beräkningar.

¹² I yrkeskategorin ingår bland annat grovarbete inom bygg och anläggning samt handpaketerare och andra fabriksarbetare.

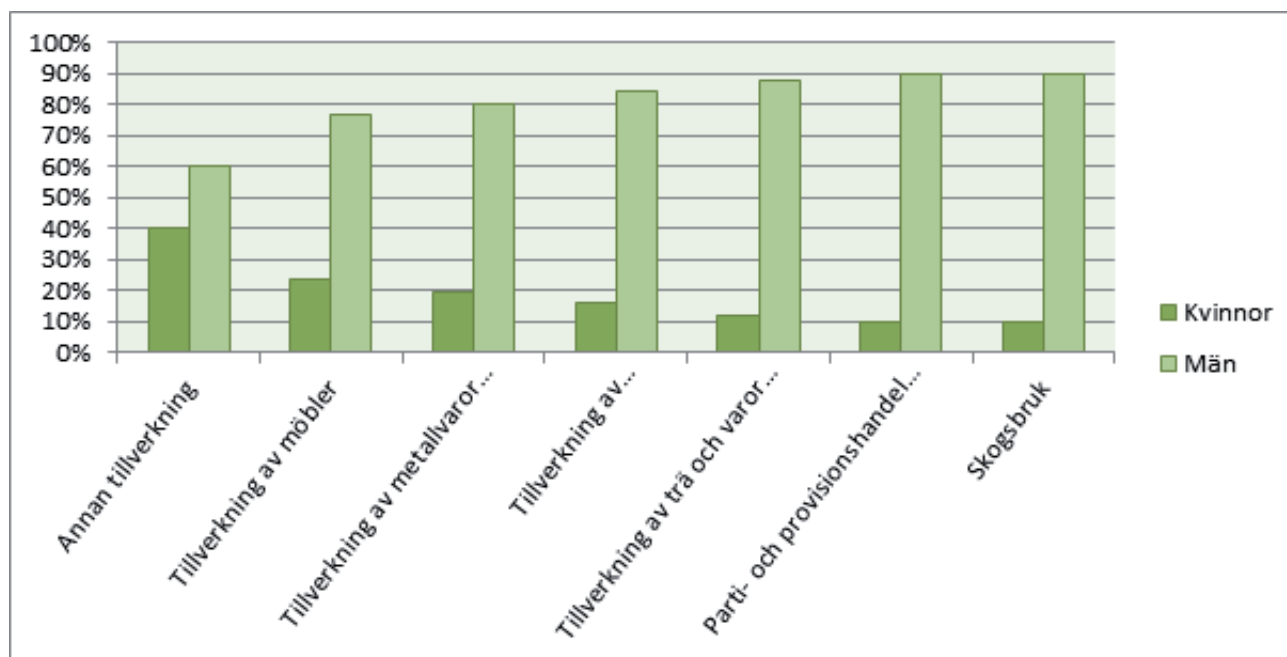
¹³ I yrkeskategorin ingår bland annat möbel- och modellsnickare.

Näringsgren

När det kommer till medlemmarnas sammansättning inom näringsgrenar är det viktigt att inledningsvis understryka att branschindelningen är baserad på officiell statistisk klassifikation (SNI2007) och därför inte kopplat till avtalsområde. Majoriteten av förbundets medlemmar, över hälften, arbetar med tillverkning av trä och varor av trä, kork, rotting och dylikt utom möbler (Diagram 6). Därefter följer tillverkning av möbler med en fjärdedel av

medlemmarna, skogsbruk 6 procent. Andelen kvinnor är högst inom annan tillverkning, 40 procent av medlemmarna inom den näringsgrenen är kvinnor. Inom tillverkning av möbler är nästan en fjärdedel kvinnor. Andelen män är högst inom skogsbruk och parti- och provisionshandel med 90 procent inom båda, tätt följt av tillverkning av trä och varor av trä, kork, rotting och dylikt utom möbler med 88 procent män.

Diagram 6 Andel kvinnor och män per näringsgren



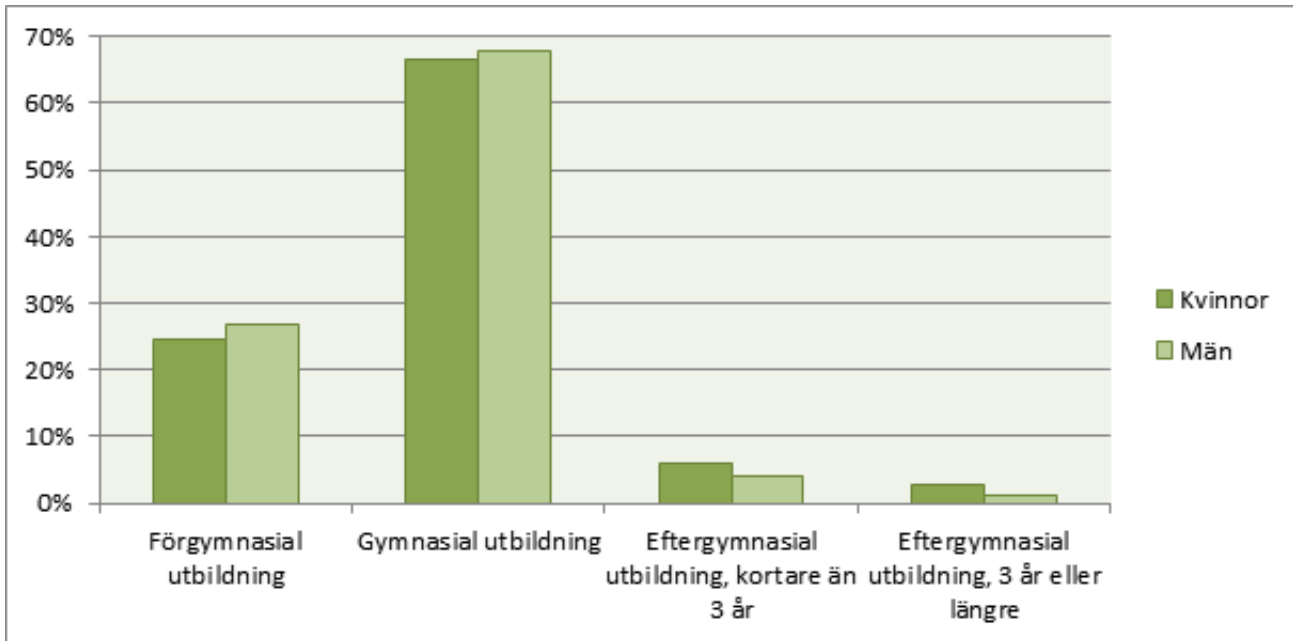
Källa: SCB och egna beräkningar.

Utbildningsnivå

Utbildningsnivåerna bland förbundets medlemmar är relativt jämn mellan könen (Diagram 7). En skillnad är dock att andelen män är något högre inom förgymnasial och gymnasial utbildning (3,5 procent), medan kvinnorna är fler inom de eftergymnasiala utbildningsnivåerna. Närmare 9 procent av kvinnorna har någon form av eftergymnasial utbildning, bland männen är det cirka 5 procent. Det stämmer väl överens med samhället i

stort, där kvinnor generellt sett har längre utbildning än män. Störst andel både kvinnor och män har gymnasial utbildning, med närmare 70 procent vardera. Ungefär en fjärdedel av både kvinnor och män inom förbundet har förgymnasial utbildning.

Diagram 7 Andel kvinnor respektive män per utbildningsnivå



Källa: SCB och egna beräkningar.

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Medlemssammansättningen inom de förklarande variablerna visade på skillnader mellan förbundets kvinnliga och manliga medlemmar. Till exempel att könen var olika fördelade inom yrkeskategorier, utbildningsnivåer

och näringsgrenar. Fördelningen kan i sin tur vara del av förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. För att djupare undersöka hur kön och lön påverkas av dessa förklarande variabler analyseras nedan resultat från utförda regressionsanalyser.

Studiens samtliga avtal

I Tabell 3 visas den procentuella löneskillnaden mellan män och kvinnor inom GS 2009 och 2013. Då det endast fanns tillgång till data för Träindustri-, Sågverks-, Skogs- samt Virkesmättningsavtalet 2009 är det endast möjligt att med dessa avtal göra jämförelser med 2013. Det underlag som finns för GS övriga avtal 2013 är bristfälliga och anses därför inte ge rättvisande resultat. Viktigt att tillägga är dock att Träindustri-, Stoppmöbel-, Sågverks- och Skogs- och Virkesmättningsavtalet tillsammans representerade över hälften av förbundets aktiva medlemmar 2013¹⁴.

Modell 1 är en basmodell där kön är det enda som påverkade lönen. Det är vad som brukar kallas det ojusterade lönegapet mellan kvinnor och män och utgör ett basvärde. Basvärdet kan sedan jämföras med resultat från att ha inkluderat ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden. 2013 var genomsnittslönen 2,5 procent högre för förbundets män än för förbundets kvinnor inom Träindustriavtalet, Sågverksavtalet, Skogsavtalet och Virkesmättningsavtalet (Tabell 1, Modell 1). Det är en marginell förbättring mot 2009 då skillnaden var 2,8 procent. Sammanfattningsvis har det inte skett någon större förändring av lönegapet mellan 2009 och 2013. Kvinnors lön som andel av mäns lön var cirka 97 procent. För att utöka förståelsen för skillnader i lön mellan könen undersöks hur lönegapet påverkas när hänsyn tas till de olika förklarande variablerna¹⁵.

Att kontrollera för ålder innebär dels ett antagande om att ålder är en indikator på yrkeserfarenhet och dels ett antagande om att den positiva effekten av ökad ålder sedan avtar. När hänsyn tas till åldersstrukturen mellan kvinnor och män ökade lönegapet, vilket betyder att

ålder inte kunde förklara varför män i genomsnitt tjänar mer än kvinnor (Tabell 3, Modell 2). Vid genomgången av förbundets åldersfördelning framgick det att kvinnorna generellt sett var äldre än männen, vilket borde innebära en högre snittlön för kvinnorna än vad den var, utifrån antagandet om att ålder indikerar yrkeserfarenhet (om än avtagande med hög ålder).

Modell 3 tar även hänsyn till vilken näringsgren som individen arbetar inom. Näringsgren kunde inte förklara varför män tjänar mer i genomsnitt än kvinnor. Lönegapet ökar marginellt 2013 från 2,5 procent till 2,6 procent. Det innebär att kvinnor arbetade i mer högavlönade näringsgrenar. Att inte ta hänsyn till det skulle leda till att storleken på löneskillnaden underskattas. Kvinnors lön som andel av mäns lön var 97,4 procent 2013.

Modell 4 kontrollerar för storleken på arbetsstället där individen jobbar. Lönegapet växte markant 2013, vilket betyder att arbetsställets storlek inte kunde förklara den ojusterade löneskillnaden mellan könen.

När hänsyn tas till län växte lönegapet (Tabell 1, Modell 5). Det betyder att var kvinnor och män arbetar geografiskt inte kunde förklara varför män generellt sett tjänar mer än kvinnor. Även utbildning gav ett ökat lönegap, även om effekten är liten. Det beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt var mer välutbildade än män, därför borde de också haft högre lön. Beaktas inte det underskattas storleken på löneskillnaden. Variabeln tjänstgöringsomfattning ökade lönegapet markant med 0,6 procentenheter. Att kvinnor i större utsträckning än män arbetade deltid kunde alltså inte förklara löneskillnaden.

¹⁴ Infomedia-, Förpacknings- och Tidningsavtalet representerade 22 procent av förbundets aktiva medlemmar 2013. Träindustri-, Stoppmöbel-, Sågverk- och Skogs- och Virkesmättningsavtalet representerade 56 procent av förbundets aktiva medlemmar.

¹⁵ Ålder, näringsgren, arbetsställets storleksklass, län, yrke, utbildning och tjänstgöringsomfattning.

Vilket yrke en person arbetar inom hade en betydande effekt på lönegapet (Tabell 1, Modell 6). Det minskade lönegapet med 0,5 procentenheter, vilket innebär att män och kvinnor generellt sett arbetade i olika yrken. En viss del av löneskillnaden kunde alltså förklaras av att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom mer högvärlönde yrken, eftersom lönegapet minskade. I jämförelse med basvärdet var effekten i stort sett av samma storlek 2009 och 2013 vilket betyder att det inte skedde någon förändring i könsfördelningen inom olika yrkesgrupper mellan åren. I medlemsammansättning var det tydligt att Skogsavtalet har den största löneskillnaden mellan kvinnor och män. Indelningen i yrkesgrupper enligt SSK96 på tvåsiffernivå skapar dock en risk för att kvinnor och män hamnar i samma grupp, medan de vid en mer detaljerad fördelning skulle hamna i olika, vilket kan

påverka skattningen. Vid användning av SSK på fyrsiffernivå alternativt Näringslivets Yrkesklassifikation 2014 (NYK14)¹⁶ skulle lönegapet möjligen kunna bli mindre. En mer detaljerad indelning kan vara mer eller mindre effektiv beroende på avtalets yrkesgruppsstruktur.

Då samtliga variabler inkluderades blev den oförklarade löneskillnaden 2013 2,7 procent, en ökning med 0,2. Det betyder att de variabler som användes i analysen inte kunde ge någon förklaring till lönegapet 2013. Faktum är att endast yrkesvariabeln kunde förklara den ojusterade löneskillnaden mellan kvinnor och män som var medlemmar i förbundet. Med hänsyn till samtliga variabler tjänar förbundets kvinnliga medlemmar 97,3 procent av manliga medlemmars lön. En siffra som i stort sett är oförändrad sedan 2009.

Tabell 3: Löneskillnad mellan män och kvinnor 2009 och 2013

Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	2,8	2,5	97,2	97,5
2	1 + Ålder + Ålder ²	3,0	2,6	97,0	97,4
3	2 + Näringsgren	2,7	2,6	97,3	97,4
4	2 + Arbetsställets storleksklass	3,7	3,3	96,3	96,7
5	2 + Län	3,2	2,9	96,8	97,1
6	2 + Yrke	2,2	2,0	97,8	98,0
7	2 + Utbildning	3,0	2,6	97,0	97,4
8	2 + Tjänstgörings-omfattning	3,0	3,1	97,0	96,9
9	3 + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Utbildning + Tjänstgöringsomfattning	2,6	2,7	97,4	97,3

Källa: SCB och GS Facket.

Resultaten från regressionsanalysen, med reservation för att det i praktiken är omöjligt att ta hänsyn till alla genomgående skillnader i egenskaper mellan kvinnor och män, ger en tydlig anvisning om vad som fortsatt behöver uppmärksammas, problematiseras och åtgärdas inom GS. Det finns en oförklarad löneskillnad mellan könen

och GS studier på området antyder att den osaklig. Dessutom ser de manligt dominerade yrkena ut att värderas högre lönemässigt än kvinnligt dominerade, vilket tyder på att det finns värdediskriminering inom förbundet. Det drabbar både kvinnor och män som arbetar inom kvinnodominerade yrken.

¹⁶ Framtaget av Svenskt Näringsliv.

Andra faktorer som påverkar lönegapet

Den oförklarade löneskillnaden behöver inte enbart vara orsakad av *direkt lönediskriminering*. Det finns andra variabler som skulle kunna påverka lönegapet som är svåra att mäta och som inte kunde inkluderas i den här studien, till exempel meriter, olikheter i prestation eller ansvar. En högre lön för en individ som har mer ansvar än andra på arbetsplatsen med mindre ansvar är i sig motiverat och kan framstå som oproblematiskt. Problematiken ligger dock i att delar av lönegapet kan förklaras av strukturella faktorer, eftersom det finns former av diskriminering som kan påverka hur olika yrken och näringsgrenar värderas ekonomiskt.

För att ta reda på om löneskillnader går att motivera är det nödvändigt att arbetsgivaren kan förklara vad existerande löneskillnader beror på. Ett sätt att få arbetsgivaren att definiera lönekriterier är lönekartläggning, vars syfte är att genom analys upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Eftersom män generellt sett tjänar mer än kvinnor samtidigt som män och kvinnor till stor del arbetar inom olika yrken behövs lönekartläggning för att kunna avgöra om mäns högre löner beror på att verksamheter där flest män jobbar generellt kräver mer i form av till exempel ansvar, utbildning och prestation än de kvinnodominerade. Det är inte säkert att en arbetsgivare medvetet diskriminerar en anställd, utan har omedvetna föreställningar som påverkar uppfattningen om en människas förmåga och svårighetsgraden i olika yrken. Därför är det viktigt att ha en systematik i lönesättningen där arbetsgivaren blir tvungen att förklara sin lönesättning. Lönekartläggning gör det lättare för fack och arbetsgivare att se till att samma lönekriterier gäller för alla anställda.

Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att varje år kartlägga och analysera löneskillnader med avseende på kön. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska även upprätta en skriftlig handlingsplan för jämställda löner, som sammanfattningsvis eller i sin helhet ska ingå i jämställdhetsplanen. Arbetet med lönekartläggning, analysen och upprättandet av en särskild handlingsplan ingår i arbetsgivarens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet.

Det finns även samhällsstrukturer som gör att kvinnor i högre utsträckning än män förväntas ta ansvar

för familj och hem. Kvinnor tar exempelvis fortfarande ut merparten av dagarna med föräldrapenning. 2013 tog kvinnor i Sverige ut 75 procent och män endast 25 procent. Det är även betydligt vanligare för kvinnor än för män att arbeta deltid på grund av vård av barn (SCB, 2014). Forskning styrker att kvinnor tar större ansvar för familj- och hushållsarbete och att det har konsekvenser för engagemanget i arbetslivet. I genomsnitt innebär familjebildning en betydligt större inkomst- och löneförlust för kvinnor än för män¹⁷. Den ökade skillnaden i inkomst stabiliseras efter hand men kvinnor kommer aldrig ifatt¹⁸ (IFAU, 2015a; IFAU, 2015b). Om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen kan det ha betydelse för en individs löneökning under föräldraledigheten. Om lönen endast höjs med miniminivån under en föräldraledighet kan det strida mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, men det kan även vara kollektivavtalsbrott.

Teoretiskt sett får alla kvinnor på arbetsmarknaden betala en "riskpremie" i form av lägre lön på grund av samhällsstrukturer. Det kan vara lägre lön inom samma yrke som en man, men även att kvinnor i högre utsträckning får enklare, mer lågbetalda arbetsuppgifter som är lättare att ersätta vid frånvaro.

Kvinnors situation på arbetsmarknaden påverkar dem även efter arbetslivet. Enligt SCB kan kvinnor när deras arbetsliv är över i genomsnitt kvittera ut 67 procent av mäns pension, de yngre något mer och de äldre något mindre. Ett sätt att jämna ut skillnaderna i pensionen är att föra över premiepensionsrätter¹⁹ till den parten som får ett inkomstbortfall som påverkar försörjningen senare i livet. Till exempel kan den som inte tar ut den större andelen föräldraledighet föra över sin premiepensionsrätt till sin partner som är föräldraledig.

Ett problem kopplat till samhällsstrukturer är måttet på individers faktiska erfarenhet. Att använda individers ålder som indikator för erfarenhet innebär oftast ett antagande om att individer alltid arbetar och alltid arbetar heltid efter fullgjord utbildning. Det är ett rimligt antagande för män, men inte för kvinnor. Kvinnor gör oftare uppehåll i sitt förvärvsarbete på grund av familjeskäl. För att ta hänsyn till det här behöver arbetad tid ackumuleras över en längre tidsperiod.

¹⁷ Efter 15 år som förälder har skillnaden inom par som får sitt första barn tillsammans ökat med 35 procentenheter. Motsvarande ökning i löneskillnad är 10 procentenheter. ¾ av den observerade skillnaden kan härledas till effekten av olika familjeansvar.

¹⁸ Även om det är en betydligt långsammare löneutveckling bland mammor än pappor, visar inte lönerna samma drastiska förändring som inkomsten vilket tyder på att föräldraledighet inte innebär någon direkt lönebestraffning.

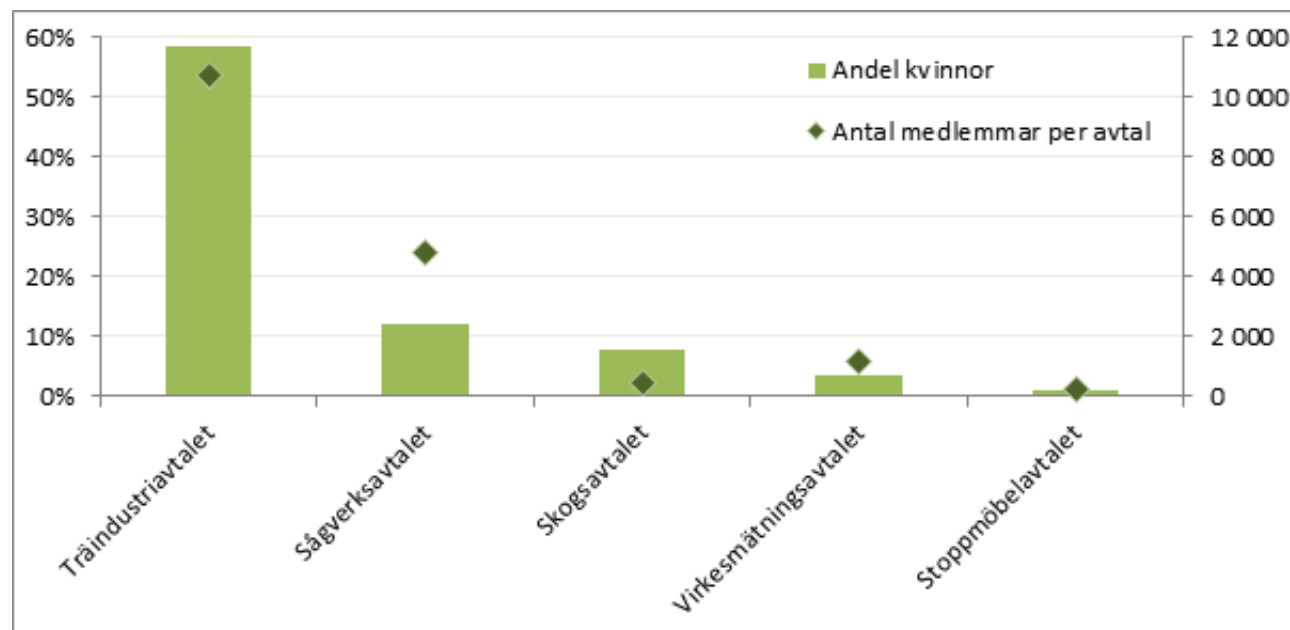
¹⁹ Pensionsrätt är de pengar som varje år avsätts till din allmänna pension.

Fördelat på avtal

Diagram 8 visar hur individerna som ingår i studien fördelar sig över respektive avtalsområde samt hur stor andel kvinnor som arbetar inom respektive avtal. Träindustriavtalet är det avtal som berör flest medlemmar inom förbundet och det förklarar varför andelen kvinnor är högst där. Av förbundets medlemmar var 17 procent

kvinnor, nästan 60 procent av dem arbetade inom Träindustriavtalet. Därefter kom Sågverksavtalet med drygt tolv procent av kvinnorna inom förbundet. Ungefär åtta procent av kvinnorna arbetade inom Stoppmöbelavtalet. Lägst andel kvinnor hade Skogsavtalet och Virkesmättningsavtalet med lite drygt tre respektive en procent.

Diagram 8 Antal individer totalt samt andel kvinnor per avtalsområde



Källa: SCB och egna beräkningar.

Antalet individer som ingått i urvalet för respektive avtal varierar mycket, vilket såklart påverkar antalet kvinnor i urvalen. 2013 har till exempel Träindustriavtalet haft ett urval på över 10 000 individer, medan Virkesmättningsavtalet haft knappt 250 individer. Antalet individer påverkar skattningarna och därför bör avtal med relativt få individer i sitt urval tolkas med försiktighet.

För att få bättre förståelse för hur lönegapet mellan kvinnor och män ser ut på respektive avtalsområde utfördes separata regressionsanalyser för varje avtal med samtliga förklarande variabler.

Tabell 4: Antal medlemmar per avtal i urvalet

	2009		2013	
	Totalt	Varav kvinnor	Totalt	Varav kvinnor
Träindustriavtalet	12 137	2 196	10 715	1 883
Sågverksavtalet	5 304	368	4 833	386
Skogsavtalet	1 450	108	1 152	108
Virkesmättningsavtalet	205	19	235	37
Stoppmöbelavtalet			485	245

Källa: SCB och egna beräkningar.

Träindustriavtalet

Basmodellen (Modell 1) i Tabell 4 visade för Träindustriavtalet ett ojusterat lönegap på 2,0 procent 2013. Det ojusterade lönegapet där enbart kön påverkar lönen minskade mellan 2009 och 2013 med 0,2 procentenheter. När samtliga förklarande variabler inkluderades ökade dock lönegapet, såväl 2009 som 2013, vilket innebär att

ingen av dessa faktorer kunde förklara varför kvinnor hade lägre lön än män. Det antyder att kvinnor inom Träindustriavtalet egentligen borde haft högre lön eftersom de hade längre utbildning, arbetade inom län med högt löneläge etc.

Tabell 5: Löneskillnad mellan män och kvinnor, Träindustriavtalet 2009 och 2013					
Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	2,2	2,0	97,8	98,0
9	1 + Ålder + Ålder ² + Utbildning + Näringsgren + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Tjänstgöringsomfattning	2,3	2,3	97,7	97,7

Källa: SCB och GS Facket.

Sågverksavtalet

Det ojusterade lönegapet inom Sågverksavtalet var 3,3 procent 2013, en ökning jämfört med 2009 (Tabell 5). Däremot är lönegapet i stort sett oförändrat mellan åren när samtliga förklarande variabler inkluderas. Jämfört med det ojusterade lönegapet minskade lönegapet 2013, vilket innebär att faktorerna kan förklara 0,7 procentenheter av löneskillnaden mellan kvinnor och män inom

Sågverksavtalet. Kvinnor med lika lång utbildning, inom samma yrke, samma näringsgren, i samma ålder, i samma län, med samma storleksklass på arbetsstället och med samma nivå vad gäller tjänstgöringsomfattning som män inom avtalet tjänade drygt 97 procent av männens lön både 2009 och 2013.

Tabell 6: Löneskillnad mellan män och kvinnor, Sågverksavtalet 2009 och 2013					
Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	3,0	3,3	97,0	96,7
9	1 + Ålder + Ålder ² + Utbildning + Näringsgren + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Tjänstgöringsomfattning	2,5	2,6	97,5	97,4

Källa: SCB och GS Facket.

Skogsavtalet

Skogavtalet (Tabell 6) hade det absolut högsta ojusterade lönegapet av samtliga avtal både 2009 och 2013. Dessutom ökade det mellan 2009 och 2013 med 0,3 procent. Vid hänsyn till samtliga förklarande variabler krymper dock lönegapet med hela 3,4 procentenheter, vilket innebär att variablerna kan förklara drygt en tredjedel av den ojusterade löneskillnaden mellan kvinnor och män inom Skogsavtalet. Det gav störst minskning av alla förbundets

avtal. Sannolikt är en betydande del av förklaringen att kvinnor arbetar inom yrkesgrupper med lägre löneläge än mansdominerade yrkesgrupper. Till exempel tillhör majoriteten av kvinnorna yrkesgruppen annat arbete inom lantbruk mm. utan krav på särskild utbildning, medan störst andel män utför transport- och maskinförarbete.

Tabell 7: Löneskillnad mellan män och kvinnor, Skogsavtalet 2009 och 2013

Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	9,4	9,7	90,6	90,3
9	1 + Ålder + Ålder ² + Utbildning + Näringsgren + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Tjänstgöringsomfattning	5,4	6,3	94,6	93,7

Källa: SCB och GS Facket.

Virkesmättningsavtalet

Virkesmättningsavtalet (Tabell 7) hade det lägsta ojusterade lönegapet av samtliga avtal 2013. Avtalsområdet har även störst minskning, 0,5 procentenheter, av ojusterat lönegap mellan 2009 och 2013. 2013 minskade lönegapet marginellt när samtliga variabler inkluderades, till skillnad från 2009. De förklarande variablerna ålder och utbildning hade betydande effekt på lönegapet, det

innebär att männen generellt sett var äldre och/eller hade längre utbildning än kvinnorna inom avtalsområdet. Viktigt att ha med sig i tolkningen av regressionsresultatet är att Virkesmättningsavtalet är ett litet avtalsområde, det minsta i studien, vilket ger varje individ stor vikt för det totala resultatet. Det var till exempel ganska exakt hälften så många kvinnor i underlaget 2009 jämfört med 2013.

Tabell 8: Löneskillnad mellan män och kvinnor, Virkesmättningsavtalet 2009 och 2013

Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	2,3	1,8	97,7	98,2
9	1 + Ålder + Ålder ² + Utbildning + Näringsgren + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Tjänstgöringsomfattning	0,7	1,7	99,3	98,3

Källa: SCB och GS Facket.

Stoppmöbelavtalet

Det ojusterade lönegapet för Stoppmöbelavtalet är 2,3 procent (Tabell 8). När samtliga förklarande variabler inkluderas ökade dock lönegapet till 2,9 procent och kunde alltså inte förklara varför kvinnor hade lägre lön än män. Det tyder på att kvinnor inom Stoppmöbelavtalet, precis som inom Träindustriavtalet, egentligen borde haft högre lön eftersom de sannolikt hade längre utbildning, arbe-

tade inom län med högt löneläge etc. Kvinnor med lika lång utbildning, inom samma yrke, samma näringsgren, i samma ålder, i samma län, med samma storleksklass på arbetsstället och med samma nivå vad gäller tjänstgöringsomfattning som män inom avtalet tjänade 97 procent av männens lön.

Tabell 9: Löneskillnad mellan män och kvinnor, Stoppmöbelavtalet 2013			
Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent	Kvinnors lön uttryckt i procent av männens lön
1	Kön	2,3	97,7
9	1 + Ålder + Ålder ² + Utbildning + Näringsgren + Arbetsställets storleksklass + Län + Yrke + Tjänstgöringsomfattning	2,9	97,1

Källa: SCB och GS Facket.

Lönegapet 2016

D en ojusterad löneskillnaden för 2016²⁰ visar att GS kvinnliga medlemmar i genomsnitt tjänade 1 089 kronor mindre i månaden än förbundets manliga medlemmar.

Genomsnittslönerna för förbundets olika avtalsområden ligger mellan drygt 26 000 kronor i månaden och cirka 33 500 kronor i månaden för män och cirka 25 500 kronor i månaden och drygt 28 000 kronor i månaden för kvinnor. Tidningsavtalet utmärker sig med en något högre snittlöner för både kvinnor och män än övriga avtal. Av samtliga medlemmar tjänar män generellt sett mer än kvinnor på alla avtalsområden, med markanta skillnader i könslönegapet mellan avtalen.

I en jämförelse med 2013 minskade den okorrigerade lönegapet 2016 för Stoppmöbelindustriavtalet, Virkes-

mättningsavtalet och Sägverksavtalet. Det ökar marginellt för Träindustriavtalet medan det ökar markant för Skogsavtalet.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män är störst inom Tidnings- och Skogsavtalet och minst inom Stoppmöbel-, Säg- och Virkesmättningsavtalet. En del av förklaringen till de stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom Tidnings- och Skogsavtalet är sannolikt att det inom yrkesgrupperna för avtalen är mycket könssegregerat. De yrkesgrupper som har en relativt högt löneläge är mansdominerade, medan de yrkesgrupper med relativt lågt löneläge är kvinnodominerade. Till exempel är det vanligt att män inom Tidningsavtalet arbetar inom tryckeri där lönen är högre än inom annonsproduktion, där det är vanligare att kvinnor arbetar.

Tabell 10: Könslönegap 2016 per avtalsområde, okorrigerat

Genomsnittslön kr/månad	Män	Kvinnor	Skillnad
Stoppmöbelindustriavtalet	27 123	26 922	-201
Sägverksavtalet	27 239	26 675	-565
Virkesmättningsavtalet	26 338	25 749	-589
Träindustriavtalet	26 821	26 146	-675
Infomediaavtalet	27 474	25 841	-1 633
Förpackningsavtalet	27 979	26 187	-1 792
Skogsavtalet	27 094	23 959	-3 135
Tidningsavtalet	33 622	28 422	-5 200

Källa: GS Facket.

Tabell 11: Antal medlemmar 2016 per avtal i urvalet

	Totalt	Varav kvinnor
Stoppmöbelindustriavtalet	452	230
Sägverksavtalet	4 749	396
Virkesmättningsavtalet	303	50
Träindustriavtalet	11 660	1 999
Infomediaavtalet	2 272	532
Förpackningsavtalet	2 719	445
Skogsavtalet	1 321	111
Tidningsavtalet	1 353	361
Samtliga	24 829	4 124

Källa: GS Facket.

²⁰ 2016 har valts för att det är första året då det finns komplett individdata för åtta av GS största avtalsområden.

Tabell 12 visar den procentuella löneskillnaden mellan män och kvinnor inom GS 2016. Tillsammans representerar underlagets samtliga avtal förutom virkesmätningssavtalet 80 procent av förbundets aktiva medlemmar 2016. För att utöka förståelsen för skillnader i lön mellan könen undersöks hur lönegapet påverkas när hänsyn tas till olika förklarande variabler²¹.

2016 var genomsnittslönen 3,8 procent högre för förbundets män än för förbundets kvinnor (Tabell 12, Modell 1). Det är en betydligt högre siffra än tidigare, men siffrorna 2009 och 2013 är problematiska att jämföra med 2016 eftersom underlaget för 2016 innehåller fler avtalsområden samt att SCB:s uppdatering och utveckling av yrkesgrupperna (SSYK12) gör att det skapas en brytpunkt 2014. Det innebär att år före 2014 är svåra att jämföra med åren efter.

När hänsyn tas till åldersstrukturen mellan kvinnor och män ökade lönegapet, vilket betyder att ålder inte kunde förklara varför män i genomsnitt tjänar mer än kvinnor (Tabell 12, Modell 2). När hänsyn tas till län växte lönegapet (Tabell 12, Modell 5). Det betyder att var kvinnor och män arbetar geografiskt inte kunde förklara varför män

generellt sett tjänar mer än kvinnor. Variabeln tjänstgöringsomfattning ökade lönegapet med 0,7 procentenheter (Tabell 12, Modell 8). Att kvinnor i större utsträckning än män arbetade deltid kunde alltså inte förklara löneskillnaden.

Vilket yrke en person arbetar inom hade en framstående effekt på lönegapet (Tabell 12, Modell 6). Det minskade lönegapet med 0,6 procentenheter, vilket innebär att män och kvinnor generellt sett arbetade i olika yrken. En viss del av löneskillnaden kunde förklaras av att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom mer högavlönade yrken, eftersom lönegapet minskade. I jämförelse med basvärdet var effekten i stort sett av samma storlek som den var 2009 och 2013. Det betyder att det inte skedde någon förändring i könsfördelningen inom olika yrkesgrupper mellan 2009, 2013 och 2016. Detta trots SCB:s uppdatering och utveckling av yrkesgrupperna.

När samtliga variabler inkluderades blev den oförklarade löneskillnaden 2016 3,5 procent, en minskning med 0,3 procentenheter. Med hänsyn till samtliga variabler tjänar förbundets kvinnliga medlemmar 96,5 procent av manliga medlemmars lön.

Tabell 12: Löneskillnad mellan män och kvinnor, GS 2016			
Modell	Förklarande variabler	Löneskillnad i procent	Kvinnors lön uttryckt i procent av mennens lön
1	Kön	3,8	96,2
2	1 + Ålder + Ålder2	4,1	95,9
8	2 + Tjänstgöringsomfattning	4,5	95,5
5	2 + Län	4,2	95,8
6	2 + Yrke	3,2	96,8
10	2 + Tjänstgöringsomfattning + Yrke + Län	3,5	96,5

Källa: GS Facket.

²¹ Ålder, län, yrke och tjänstgöringsomfattning.

GS arbete för jämställdhet

Den Enligt GS många studier kring jämställdhet finns det inom förbundets branscher befattningsdiskriminering och sannolikt direkt lönediskriminering. Kvinnor i de flesta av GS yrkesgrupper har lägre genomsnittslön än män och har heller inte lika stora möjligheter till högre befattningar som män. Statistik visar att genomsnittslönerna generellt för kvinnor inom GS avtalsområden är lägre än för män. Utöver det tar kvinnor fortfarande störst ansvar för barnen och det obetalda hemarbetet (LO, 2015).

2014 startade GS ett intensivt arbete med att tydliggöra förbundets värdegrund vilket inkluderar jämställdhet och jämlikhet i ett brett perspektiv. GS fackliga värdegrund utgår från alla människors lika värde, där alla är jämlika och jämställda. Även i förbundets stadgar är det reglerat att GS ska verka för jämställdhet. I slutet av 2014 instiftades ett nytt förtrondeuppdrag, Värdegrundsansvarig, i varje avdelning som ett obligatoriskt uppdrag och det innefattar jämställdhet, jämlikhet, genus, främlingsfientlighet, attityder och värderingar, HBTQ-frågor och beteendevetenskap. Under 2015 tryckte förbundet Värdegrundsboken, en bok vars syfte är att vara ett uppslagsverk i arbetet med värdegrundsfrågor. I december 2015 genomfördes den första centrala utbildningen i lönekartläggning och jämställdhetsplan.

Den officiella statistiken kan aldrig svara på om och i vilken utsträckning löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på diskriminering i diskrimineringslagens mening, eftersom lagen är specifik utifrån förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Bedömningarna som ska göras om lika och likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen kräver kunskap om förhållandena på arbetsplatsen (MI, 2015). Därför är lönekartläggning och jämställdhetsplan nödvändiga verktyg för att upptäcka osakliga löneskillnader. I en studie utförd 2012 visade GS

att endast ett av fem företag inom förbundet genomfört lönekartläggning och jämställdhetsplan enligt lagens krav. Förbundet anser att samtliga arbetsplatser, oavsett antal anställda, ska följa kravet på lönekartläggning och jämställdhetsplan.

GS har under 2015/2016 anmält ett större företag med cirka 300 medlemmar till Diskrimineringsombudsmannen (DO), tillsynsmyndigheten för diskrimineringslagen, efter att företaget inte följt Diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. DO valde att göra en tillsyn och uppdrog företaget att skicka in sin lönekartläggning och jämställdhetsplan. Det resulterade i att osakliga löneskillnader gjordes synliga och fem av förbundets medlemmar fick i genomsnitt 3 000 kronor var i månatlig löneförhöjning.

För att få ökad klarhet kring löneskillnader mellan kvinnor och män på GS arbetsplatser krävs fortsatt arbete med lönekartläggning och jämställdhetsplaner. DO är ett betydelsefullt verktyg och de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen ger förbundet möjlighet att komma tillrätta med bristande jämställdhet. Att alla anställda inom ett företag med samma yrke tjänar lika mycket kan framstå som korrekt, men utan en kartläggning av lönerna går det inte att upptäcka andra parametrar som är avgörande för en individs lön. Om värdediskrimineringen ska försvinna krävs att arbetsmarknadens parter tar ett stort ansvar för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Det behövs ett aktivt arbete inom GS med att minska könssegregationen mellan olika yrkesgrupper i förbundets branscher. All verksamhet behöver granskas ur ett genusperspektiv.

För att åstadkomma ett mer jämställt uttag av föräldraförsökringen och delat ansvar för det obetalda hemarbetet krävs en förändring av attityder och normer.

Sammanfattning

Den jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. På arbetsmarknaden är det tydligt att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män och utvecklingen mot ett slutet lönegap mellan könen går långsamt. De senaste tjugo åren har lönegapet i Sverige totalt endast förbättrats med två procentenheter. Diskriminering på arbetsmarknaden bidrar till att kvinnor är lågavlönade, felavlönade, deltidsarbetande och har svårare att nå ledande positioner i arbetslivet, vilket påverkar kvinnans totala inkomst under hela hennes livstid.

GS medlemmar arbetar i branscher som traditionellt sett är mansdominerade och andelen kvinnor inom förbundet är 17 procent. GS har tagit fram flera rapporter som behandlar kvinnors situation på förbundets arbetsplatser och det framgår att det finns olika former av diskriminering som leder till omotiverade löneskillnader där kvinnor tjänar mindre än män.

Med hjälp av regressionsanalys kunde den här studien visa att förbundets kvinnliga medlemmar 2013 tjänade i snitt 97,3 procent av de manliga medlemmarnas lön. Vilken yrkesgrupp könen tillhör är den viktigaste förklaringen till skillnaden i lön, vilket även bekräftas i andra studier på området. Det innebär att män och kvinnor generellt sett arbetade i olika yrkesgrupper och att en viss del av löneskillnaden kunde förklaras av att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom mer högavlönade yrken. I studien ingår fem av GS avtal, Träindustriavtalet, Sågverksavtalet, Skogsavtalet, Virkesmättningsavtalet samt Stoppmöbelavtalet.

När avtalen analyseras separat var det dock enbart två avtal av studiens fem som fick ett ökat lönegap vid

hänsyn till samtliga förklarande variabler, Träindustriavtalet och Stoppmöbelavtalet. Skogavtalet hade det högsta lönegapet, 6,3 procent, av samtliga avtal och hade även vid justering av lönegapet störst minskning av alla avtal. Virkesmättningsavtalet hade det minsta korregerade lönegapet inom GS Facket på 1,6 procent mellan kvinnor och män.

Den oförklarade löneskillnaden mellan könen är komplexare än att det pågår en direkt lönediskriminering. Andra svårämata faktorer som till exempel meriter eller ansvar kan påverka lönen. Även strukturella faktorer ger effekt på lönen, som att det görs skillnad på hur olika yrken och näringsgrenar värderas ekonomiskt. Sedan finns det samhällsstrukturer som gör att kvinnor i högre utsträckning än män förväntas ta ansvar för familj och hem. Kvinnor tar ut merparten av dagarna med föräldrapenning och det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid på grund av vård av barn än män. Det har konsekvenser för kvinnors engagemang i arbetslivet och innebär en större inkomst- och löneförlust för kvinnor än för män. Forskning har visat att könsspecifika val av utbildning, yrke och arbetstid kan förklaras könsstereotyper.

Ett slutet lönegap mellan kvinnor och män på förbundets arbetsplatser kräver fortsatt och ökat arbete med lönekartläggning och jämställdhetsplaner. För att aktivt motverka diskriminering måste arbetsgivare och fackförbund ta ett betydligt större ansvar för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Inom GS behövs ökad kunskap om samhällsstrukturer för att minska könssegregationen mellan olika yrkesgrupper, men även för att uppnå ett mer jämställt uttag av föräldraförsköringen och delat ansvar för det obetalda hemarbetet.

Appendix

Det till SCB inskickade datamaterialet stämmer inte helt överens med antalet individer som omfattas av avtalen i studien. Några av anledningarna är sannolikt:

- Frånvaro vid statistikinsamlingstillfället på grund av långtidssjukskrivning, tjänstledighet, studier etc
- Svenskt Näringsliv får inte in statistik från alla medlemsföretag
- Svenskt Näringsliv samla i vissa fall inte in statistik från företag med färre än tio anställda
- En del personer är registrerade på fel avtalsområde
- Bortfall vid kontroll av löneuppgifternas rimlighet

Underlaget till analyserna har utgjorts av GS Fackets medlemsregister.

Antal individposter per år i de levererade filerna	
År	Antal
2009	19 303
2013	19 591

Källa: SCB.

Ett antal individposter har exkluderats på grund av saknade eller felaktiga värden på variablerna län, kön, personnummer, tjänstgöringsomfattning, yrke, näringsgren, arbetsställets storleksklass och utbildningsnivå.

Tabell 10: Könslönegap 2016 per avtalsområde, okorrigerat

År	Län	Kön	Pnr	Tjmf*	Yrke	Utbildningsnivå	Näringsgren	Stlk**
2009	0	0	0	0	11	53	160	160
2013	0	0	0	0	15	51	86	86

Källa: SCB. *Tjänstgöringsomfattning **Arbetsställets storleksklass

För att en individpost ska kunna inkluderas i regressionskörningarna krävs att det finns värden på samtliga ingående variabler. Individposter med saknade/felaktiga värden på någon variabel plockats bort innan regressionskörningarna. Det betyder att underlaget till samtliga modeller är identiskt, oavsett hur många variabler som ingår i modellen.

Antal individposter som ingått i regressionskörningarna	
År	Antal
2009	19 096
2013	19 465
2016	24 334

Källa: SCB.

Regressionsanalys

2009 och 2013:

Samtliga beräkningar, (1) till och med (9), har gjorts på hela datamaterialet. (1), (7) och (9) har gjorts på varje avtalsområde för sig.

$$(1) \ln \text{ lön} = \alpha + \beta_1 \text{kvinn} + \varepsilon$$

$$(2) \ln \text{ lön} = (1) + \beta_2 \text{ålder} + \beta_3 \text{ålder}^2$$

$$(3) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_2 \text{ näringsgren}$$

$$(4) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ arbetsställets storleksklass}$$

$$(5) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ län}$$

$$(6) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ yrke}$$

$$(7) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ utbildning}$$

$$(8) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ tjänstgöringsomfattning}$$

$$(9) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_4 \text{ näringsgren} + \beta_5 \text{ arbetsställets storleksklass} + \beta_6 \text{ län} + \beta_7 \text{ yrke} + \beta_8 \text{ utbildning} + \beta_9 \text{ tjänstgöringsomfattning}$$

$$(10) \ln \text{ lön} = (2) + \beta_6 \text{ län} + \beta_7 \text{ yrke} + \beta_9 \text{ tjänstgöringsomfattning}$$

2016:

Beräkning (1) (2) (5) (6) (8) och (10) har gjort för hela datamaterialet.

Referenser

IFAU (2013). Det envisa könsgapet i inkomster och löner. Rapport 2013:2. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

IFAU (2015). Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige. Rapport 2015:1. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

LO (2015). Sveriges Jämställdhetsbarometer 2015. Tid, makt och pengar. Klass och kön. Landsorganisationen i Sverige.

MI (2015). Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015. Medlingsinstitutets årsrapport 2015. Medlingsinstitutet.

SCB (2014). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014. Statistiska Centralbyrån.



www.gsfacket.se