



# Är kvinnor mindre värda?

- Det lönar sig att prata om lön

# Är kvinnor mindre värda?

## Inledning

GS medlemmar arbetar i branscher som traditionellt är mansdominerade. Det avspeglar sig även på medlemskåren där andelen kvinnor är 18 procent. För att öka jämställdhet och rättvisa är det särskilt viktigt för GS att lyfta fram kvinnors situation på våra arbetsplatser.

GS har tidigare presenterat två rapporter som behandlar arbetsmiljö och jämställdhet. Den första rapporten ”Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor” fokuserar bland annat på arbetsmiljö och löner. Rapporten visade att kvinnor i större utsträckning än män drabbas av arbetsjukdomar vilket beror på att de oftare har monotona och repetitiva arbetsuppgifter. Rapporten visade även att 9 av 10 kvinnor upplever stress på arbetsplatsen samt att fler än var femte kvinna upplever att de inte har möjlighet att ta korta pauser och raster vid behov. Dessutom var kvinnors genomsnittslön på avtalsområdena klart lägre än männens.

För att bättre förstå löneskillnaden mellan kvinnor och män gjordes ännu en studie, ”Det handlar om lika villkor - undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar”. I den studien undersökte GS i vilken utsträckning det görs jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna. Undersökningen visade att endast 1 av 5 företag hade en jämställdhetsplan och genomfört lönekartläggning med avseende på kön, i enlighet med diskrimineringslagen.

Syftet med den här rapporten är att ytterligare försöka belysa frågan kring löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Rapporten bygger på lönestatistik för de kollektivavtal som går under industriavtalet. Avgränsningen beror på att det för de avtalen finns tillgång till lönestatistik i den omfattningen som är nödvändig för att kunna göra relevanta jämförelser. Avtalen som ingår i rapporten är Civil-, Förpacknings-, Träindustri-, Stoppmöbelindustri-, Sågverks- och Skogsavtalet.

Rapporten har inte ett statistiskt underlag för att kunna ge en fullständig förklaring kring de bakomliggande faktorerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män, men statistiken är tillräckligt omfattande för att ge ökad kunskap om löneskillnaderna.

## Männen är fler och har mer

GS medlemmar arbetar inom skogs-, trä och grafisk bransch och i samtliga branscher är majoriteten av arbetarna män. Kvinnor uppdelat per avtalsområde visar att andelen kvinnor är lägst inom Skogsavtalet, knappt 5 procent, medan andelen kvinnor är högst på Stoppmöbelindustriavtalet, 37 procent, se tabell 1.

Tabell 1: Antal personer samt andel kvinnor respektive män per avtalsområde

Avtalsområde	Antal personer	Andel kvinnor	Andel män
Civil	5 004	28 %	72 %
Förpackning	4 005	18 %	82 %
Träindustri	15 977	17 %	83 %
Stoppmöbel- industri	990	37 %	63 %
Sågverk	6 999	8 %	92 %
Skog	4 757	5 %	95 %

Lönestatistiken visar att kvinnor har lägre genomsnittslön än män inom samtliga avtal, se tabell 2. Löneskillnaden är störst inom Skogsavtalet, drygt 10 procent, och lägst inom Stoppmöbelindustriavtalet, drygt 1 procent. Det bör dock tilläggas att löneskillnaden är nästan lika stor på Civil- och Förpackningsavtalet som den är på Skogsavtalet, dvs. kring 10 procent. Detta innebär att kvinnor i genomsnitt tjänar drygt 2 000 kr mindre per månad än män i genomsnitt. I tabell 2 redovisas lönerelationen mellan män och kvinnors lön både som ”kvinnors lön som andel av männens” och ”männens lön som andel av kvinnornas”. Fortsättningsvis kommer lönejämförelser göras utifrån kvinnors lön som andel av männens lön. Det är det vanligaste sättet att göra jämförelser, även om kritik kan ges till att männen återigen är referenspunkt.

Tabell 2: Kvinnors och mäns lön som andel av männens respektive kvinnornas

Avtalsområde	Kvinnors lön som andel av männens	Männens lön som andel av kvinnornas	Skillnaden i kronor per månad
Civil	92,1 %	108,6 %	-2 010 kr
Förpackning	91,2 %	109,6 %	-2 310 kr
Träindustri	97,4 %	102,6%	-640 kr
Stoppmöbel-industri	98,7 %	101,3 %	-320 kr
Sågverk	95,5 %	104,7 %	-1 140 kr
Skog	89,9 %	111,3 %	-2 430kr

### Varför har kvinnor lägre löner än män?

Kvinnors genomsnittslön är lägre än männens genomsnittslön inom ovan nämnda avtalsområden. Löneskillnaden kan bero på ett flertal olika faktorer, t.ex. arbetslivserfarenhet, ålder och utbildning. Det kan också bero på att kvinnor och män har olika yrken/arbetsuppgifter inom avtalsområdet och att de arbetsuppgifter som kvinnor utför har lägre löneläge än de som män utför. Ytterligare en anledning skulle kunna vara att män har högre befattningar än kvinnor, dvs. att män i större utsträckning har positioner som förman, förste tryckare eller har extra tillägg på grund av att de t.ex. är ansvariga för att beställa färg till tryckpressen. Löneskillnaden kan även bero på lönediskriminering, dvs. att kvinnor får lägre löner än män enbart på grund av att de är kvinnor.

Lönestatistiken ger inga svar på om kvinnor har arbetat kortare tid än män och att arbetslivserfarenhet därför skulle kunna vara en förklaring till löneskillnaderna. Däremot gjordes en enkätundersökning i samband med en tidigare rapport där medlemmarna fick svara på hur länge de varit anställda på nuvarande arbetsplats. Den undersökningen visade att andelen kvinnor som varit anställda på sin arbetsplats fem år eller kortare var 25 procent jämfört med 20 procent för männen. Det kan vara en delförklaring till varför kvinnor har lägre lön än män. Men det är fortfarande cirka 55 procent av de anställda, såväl kvinnor

som män, som arbetat längre än 10 år på sin arbetsplats, vilket innebär att erfarenhetstillägg inte längre förekommer i någon större omfattning.

Det finns stora likheter mellan avtalsområdena när det gäller anställningsår. Andelen kvinnor som arbetat 5 år eller mindre är högre än motsvarande andel för män, det skiljer 3-6 procent. Fler än varannan, av såväl kvinnor som män, har arbetat längre än 10 år på arbetsplatsen. Undantaget är Förpackningsavtalet där andelen som arbetat 5 år eller mindre är lika för kvinnor och män, 23 procent. Men även inom det området har fler än varannan arbetat längre än 10 år.

En annan orsak till skillnaden i lön mellan kvinnor och män skulle kunna vara ålder. Men eftersom lönestatistiken enbart berör de som är över 18 år så finns det inget i de centrala kollektivavtalen som ger ålderstillägg på lönen, vilket innebär att det inte är en relevant förklaring.

Olika nivåer på utbildning skulle kunna vara en förklaring till varför det är en skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittslön. Tyvärr finns inte utbildningsnivå tillgänglig i lönestatistiken, men generellt sett är det vanligtvis relevanta yrkeskunskaper och befattning som är avgörande för lönenivån inom de flesta områden. Huruvida kunskaperna är införskaffade genom upplärande på arbetsplatsen eller via formell utbildning har oftast ingen betydelse. Det innebär att löneskillnader som beror på olika nivåer på utbildning fångas upp i löneskillnader mellan olika yrkesgrupper. Att kvinnor inom respektive yrkesgrupp skulle ha lägre utbildningsnivå än män är inte en trolig anledning till löneskillnaderna inom avtalen, även om det inte helt går att utesluta att det påverkar.

Sammanfattningsvis kan det givetvis inte uteslutas att t.ex. arbetslivserfarenhet eller utbildnings-/kunskapsnivå förklarar delar av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Men utifrån ovanstående argumentation känns det inte troligt att det kan förklara hela skillnaden, inte ens större delen av den.

Andra förklaringar till varför det finns en skillnad i lön mellan kvinnor och män skulle som sagt kunna vara att män i större utsträckning

får ledande positioner som t.ex. förman eller förste tryckare, eller att kvinnor är överrepresenterade i yrken/arbetsuppgifter som har lägre snittlöner medan män är överrepresenterade i yrken/arbetsuppgifter som har högre snittlöner.

För att undersöka det lite närmare följer en genomgång av respektive avtalsområde.

## Hur ser det ut på respektive avtalsområde?

### Civilavtalet

De största yrkesgrupperna inom Civilavtalet är maskinoperatörer (tryckeri), maskinoperatörer (bokbinderi), prepress, handpaketerare och lagerarbetare.

Utifrån vad som gäller på hela avtalsområdet är kvinnor överrepresenterade bland dem som arbetar med prepress och underrepresenterade bland maskinoperatörer på tryckerier. Båda dessa har klart högre lön än genomsnittet för avtalsområdet. Kvinnorna har dock lägre lön än männen i båda yrkesgrupperna.

Tabell 3: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av männens per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av männens	Skillnaden i kronor per månad
Prepress	14 %	47,1 %	94,9 %	-1 370 kr
Maskinoperatör, tryckeri	35 %	13,4 %	86,9 %	- 3 530 kr
Maskinoperatör, bokbinderi	22 %	27,2 %	96,7 %	- 790 kr
Handpaketerare	9 %	41,3 %	92,2 %	-1 810 kr
Lagerarbetare	9 %	33,6 %	94,0 %	-1 290 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>27,9 %</b>	<b>92,1 %</b>	<b>-2 010 kr</b>

Kvinnor är dessutom överrepresenterade i yrkesgrupperna handpakterare och lagerarbetare. De har en snittlön som är lägre än genomsnittet på avtalsområdet, men även inom de här yrkesgrupperna har kvinnorna lägre snittlön än männen. Tabell 3 visar för övrigt att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män inom samtliga större yrkesgrupper vilka tillsammans motsvarar närmare 90 procent av de sysselsatta.

Endast en liten del av skillnaden i lön mellan kvinnor och män på hela Civilavtalet kan förklaras av att kvinnor är överrepresenterade inom de yrkesgrupper som har lägre lön än genomsnittet. Den klart övervägande anledningen är att kvinnor har lägre löner än män inom samtliga större yrkesområden.

Antalet förmän i statistiken är förhållandevis litet och därför är att det svårt att dra några generella slutsatser. Inom prepress är andelen kvinnor 30 procent, bland maskinoperatörer (tryckeri respektive bokbinderi) är andelen 2 respektive 22 procent. Andelen kvinnor som är förmän är lägre än andelen kvinnor inom respektive yrkesgrupp. Antalet är emellertid relativt litet så när det gäller förmän bland maskinoperatörer (bokbinderi) är det inte rimligt att anta att kvinnor i lägre utsträckning blir förmän.

### Förpackningsavtalet

De största yrkesgrupperna inom avtalet är maskinoperatörer (papper), maskinoperatörer (tryckeri), övriga maskinoperatörer och lagerarbetare.

Kvinnor har i genomsnitt klart lägre lön än männen inom samtliga av de större yrkesgrupperna på avtalsområdet, se tabell 4. Yrkesgrupperna motsvarar närmare 90 procent av samtliga arbetare.

Tabell 4: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av männens lön per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av männens	Skillnaden i kronor per månad
Maskinoperatör, tryckeri	15 %	14,6 %	92,0 %	-2 200 kr
Lagerarbetare	7 %	9,9 %	94,8 %	-1 380 kr
Övriga maskinoperatörer	10 %	11,7 %	91,9 %	-2 080 kr
Maskinoperatör, papper	56 %	22,2 %	92,2 %	-2 010 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>17,9 %</b>	<b>91,2 %</b>	<b>-2 310 kr</b>

Utifrån vad som gäller på hela avtalsområdet är kvinnor överrepresenterade inom yrkeskategorin maskinoperatör (papper) som samtidigt är den yrkeskategori som har lägst genomsnittslön. Men löneskillnaden mellan kvinnor och män kan inte härledas till att kvinnor är överrepresenterade i gruppen som har lön lägre än genomsnittet, utan det beror nästan uteslutande på att kvinnor har lägre lön än män oavsett yrkesgrupp.

Precis som i Civilavtalet är antalet förmän så pass litet att det inte går att dra några generella slutsatser av lönestatistiken. Andelen kvinnliga förmän inom kategorin maskinoperatör (papper) är 18 procent. Det är visserligen en lägre andel än andelen kvinnor inom hela yrkesgruppen, men då antalet förmän är relativt litet går det inte att avgöra om kvinnor i mindre utsträckning blir förmän inom den yrkesgruppen.

### Träindustriavtalet

De största yrkesgrupperna inom avtalet är maskinoperatörer (trävaru), inredningssnickare, montörer, handpakterare, övriga maskinoperatörer, truckförare, möbelsnickare och lackerare. Tillsammans utgör de yrkesgrupperna närmare 90 procent av samtliga sysselsatta på avtalsområdet.



Löneskillnaderna mellan de olika yrkeskategorierna är relativt små inom Träindustriavtalet. Kvinnor som grupp har dock lägre snittlön i alla yrkesgrupper på avtalet bortsett från handpaketerare, se tabell 5, som dessutom har något lägre genomsnittslön än genomsnittslönen på hela avtalet.

Tabell 5: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av mäns lön per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av mäns	Skillnaden i kronor per månad
Inrednings- snickare	12 %	6,6 %	95,9 %	-1 050 kr
Övriga ma- skinoperatörer	8 %	20,5 %	98,4 %	-410 kr
Lackerare	3 %	11,9 %	97,9 %	-530 kr
Truckförare	4 %	7,1 %	99,1 %	-210 kr
Handpakte- rare	8 %	30,9 %	100,4 %	+100 kr
Maskinopera- tör, trävaru	39 %	18,6 %	98,5 %	-370 kr
Montörer	10 %	20,7 %	97,4 %	-640 kr
Möbelsnickare	4 %	13,4 %	96,4 %	-870 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>17,3 %</b>	<b>97,4 %</b>	<b>-640 kr</b>

Kvinnor är kraftigt överrepresenterade i yrkesgruppen handpakerare och underrepresenterade i grupperna inredningssnickare och truckförare. Att kvinnor har en lägre genomsnittslön än männen på avtalsområdet kan endast marginellt förklaras av att kvinnor är överrepresenterade i yrkesgrupper med lägre löner. Den stora anledningen är att kvinnor har lägre lön än män i så gott som varje yrkesgrupp.

## Stoppmöbelindustriavtalet

De största yrkesgrupperna inom avtalet är maskinoperatörer (trävaru), tapetserare, montörer, sömmare och övriga maskinoperatörer.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män är totalt sett relativt små på Stoppmöbelindustriavtalet och avtalsområdet är dessutom det som skiljer sig mest gentemot övriga avtal. Kvinnor är nämligen, jämfört med avtalsområdet som helhet, överrepresenterade i två av tre yrkesgrupper med en snittlön som är högre än snittlönen inom hela avtalet.

Tabell 6: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av männens lön per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av männens	Skillnaden i kronor per månad
Övriga maskinoperatörer	11 %	46,3 %	101,2 %	+300 kr
Tapetserare	14 %	25,2 %	94,2 %	-1 470 kr
Sömmare	12 %	97,4 %	-	-
Maskinoperatör, trävaru	18 %	13,2 %	96,2 %	-950 kr
Montörer	13 %	32,3 %	96,9 %	-750 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>37 %</b>	<b>98,7 %</b>	<b>-320 kr</b>

När det gäller löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är de, trots en liten skillnad på hela avtalsområdet, relativt stora bortsett från yrkesgruppen övriga maskinoperatörer. Det bör nämnas att antalet individer på avtalsområdet är relativt få, vilket gör att det inte känns rimligt att dra några större slutsatser utifrån lönestatistiken.

Vad som kan konstateras är att könsuppdelningen mellan de olika yrkesgrupperna är stor. Det är också anledningen till att en lönejämförelse inom yrkeskategorin sömmare inte görs i tabellen.

## Sågverksavtalet

De största yrkesgrupperna inom avtalet är sågverksoperatörer, maskinoperatörer (trävaru) och truckförare.

Kvinnorna har lägre genomsnittslön inom samtliga yrkesgrupper men det kan vara noterbart att andelen kvinnor som är sågverksoperatörer är densamma som andelen kvinnor på hela avtalsområdet.

Tabell 7: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av männens lön per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av männens	Skillnaden i kronor per månad
Sågverksoperatör	64 %	7,5 %	96,5 %	-880 kr
Truckförare	10 %	2,7 %	-	-
Maskinoperatör, trävaru	13 %	11,2 %	97,1 %	-1 480 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>95,5 %</b>	<b>-1 140 kr</b>

Att kvinnor har lägre genomsnittslön än män på avtalsområdet kan inte förklaras av att kvinnor är överrepresenterade i yrkesgrupper med lägre löner. Eftersom kvinnor har lägre lön än män i samtliga yrkesgrupper.

## Skogsavtalet

De som arbetar inom Skogsavtalet kan delas in i två yrkesgrupper; skogsbrukare och förare av skogsbruksmaskin. Skogsbrukare omfattar bland annat plantskolearbetare, plantsättare och röjare.

Eftersom det endast är ett fåtal kvinnor som arbetar som förare av skogsbruksmaskin går det inte att göra en rättvis jämförelse angående löneskillnad inom yrkeskategorin, men inom kategorin skogsbrukare är löneskillnaden stor mellan kvinnor och män, se tabell 8. Dessutom är genomsnittslönen för skogsbrukare cirka 1 400 kr lägre per månad än förare av skogsbruksmaskin.

Tabell 8: Andel kvinnor samt kvinnors lön som andel av männens lön per yrkesområde

Yrkesområde	Andel av samtliga	Andel kvinnor	Kvinnors lön som andel av männens	Skillnaden i kronor per månad
Förare av skogsbruksmaskin	46 %	0,7 %	-	-
Skogsbrukare	54 %	8,1 %	93,9 %	-1 390 kr
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>89,9 %</b>	<b>-2 430 kr</b>

Löneskillnaden på hela avtalsområdet beror i stor utsträckning på att män totalt dominerar i kategorin förare av skogsbruksmaskin. När det gäller löneskillnaden för skogsbrukare är det svårt att dra några större slutsatser eftersom gruppen omfattar olika kategorier och en stor del av dem dessutom arbetar på ackord (med garantilön).

### Sammanfattning av samtliga avtal

Utifrån lönestatistiken för befattningar går det inte att utläsa några löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är svårt att dra slutsatsen att män i högre grad än kvinnor blir förmän, även om statistiken tyder på det.

Det går inte helt att bortse från att färre kvinnor får högre befattningar än män inom samma yrkesgrupp, eller att män oftare har extrauppgifter som ger mer i lönekuvertet och det är faktorer som kan påverka skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslön.

Genomgången ovan visar tydligt att löneskillnaden mellan kvinnor och män inte kan förklaras av att kvinnor i större utsträckning arbetar inom yrkesgrupper som har lägre lön än genomsnittet inom avtalet. Bland annat visas det genom att kvinnor inom mer eller mindre varje yrkesgrupp har lägre snittlön än män. Vad är det då som orsakar skillnad i lön mellan kvinnor och män?

## Vad orsakar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

Under rubriken ”Varför har kvinnor lägre löner än män?” radades det upp flera möjliga förklaringar till varför kvinnor har lägre genomsnittslön än män:

- Ålder
- Arbetslivserfarenhet
- Utbildning
- Att kvinnor i mindre utsträckning får högre befattningar än män
- Att kvinnor i högre utsträckning arbetar inom yrkesgrupper som har lägre löner och att män i högre utsträckning arbetar inom yrkesgrupper som har högre löner
- Lönediskriminering

Det kan givetvis inte uteslutas att det finns andra orsaker till löneskillnader mellan kvinnor och män, men det har tidigare konstaterats att den här lönestatistiken enbart berör de som är över 18 år. Därmed finns det inget ”ålderstillägg” i de centrala kollektivavtalen, vilket gör att det inte är en relevant förklaring till skillnader i lön mellan kvinnor och män. Däremot kan det vara så att enskilda arbetsplatser har uppgörelser där ålder har en viss påverkan. Men det borde vara en försumbar förklaring.

Arbetslivserfarenhet och utbildnings- och kunskapsnivå skulle kunna förklara en del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Men sannolikt förklarar det endast en mindre del av skillnaden, eftersom skillnader i utbildning till stor del fångas upp genom olika yrkesgrupper.

Att kvinnor i mindre utsträckning får högre befattningar än män kan inte heller uteslutas som en del av förklaringen till löneskillnaderna. Framförallt kan det vara så inom de avtal där yrkesgrupperna innefattar flera nivåer som t.ex. ansvar eller olika lönstillägg men där anställda ändå hamnar inom samma yrkesgrupp.

En möjlig förklaring som tidigare lyfts fram är att kvinnor i högre utsträckning arbetar inom yrkesgrupper som har lägre löner och att män i högre utsträckning arbetar inom yrkesgrupper som har högre löner. Men det motsägs bland annat av att kvinnor inom så gott som alla yrkesgrupper har lägre snittlöner än män. Beräkningar med anta-

gandet att kvinnor och män skulle ha lika genomsnittslön som män i de olika yrkesgrupperna visar dessutom att löneskillnaderna skulle vara avsevärt mindre på samtliga avtalsområden.

Den sista förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att det sker en lönediskriminering, dvs. att kvinnor får lägre löner än män enbart för att de är kvinnor.

Utifrån den här undersökning går det inte att fastställa att det sker lönediskriminering på de avtalsområden inom GS som omfattas av industriavtalet. Det är ändå anmärkningsvärt att kvinnor i de allra flesta yrkesgrupper som nämns ovan har lägre genomsnittslön än män. Det är också anmärkningsvärt att det inom många av dessa yrkesgrupper skiljer så mycket i genomsnittslön. Mycket tyder på att det sker en lönediskriminering mellan kvinnor och män.

## Är kvinnor mindre värda?

- Det lönar sig att prata om lön

GS, Februari 2014

Du hittar mer information om GS på

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

**Det är ju  
orättvist!**

**Hörde du  
att Pelle  
fått löne-  
förhöjning  
igen?**

**Det borde  
du ha fått  
istället Anna.**

## **Det lönar sig att prata lön**

Vi måste börja diskutera lön på våra arbetsplatser! Varje år görs lönerrevisioner, vi förhandlar om löner, vi skapar lönesystem, lönetrappor och pratar om lön – eller gör vi det? Att diskutera lön öppet, vid våra fikabord, skulle göra att vi kan upptäcka löneskillnader som kanske inte borde finnas. Varför tjänar en del mindre och en del mer? Kan det handla om diskriminering? Eller finns det en saklig och relevant anledning?

**Vet du varför du har den lön du har?  
– Prata mer om lön!**



**GEMENSAM STYRKA – OÄNDLIGA MÖJLIGHETER**

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

FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH