IFMETALL

Skilda löner

Löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 och 2013

Skilda löner

Löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 och 2013

SKILDA LÖNER
Löneskillnader mellan kvinnor
och män 2009 och 2013

Grafisk form: FamiljenPangea
Papper: Invercote Creato, Edixon offset
Tryckeri: SIB-tryck AB, maj 2015

Förord

Jämställdhet är en av de mest debatterade samhällsfrågorna i Sverige. Att människor ska ges samma möjligheter i liv och karriär oavsett kön är för många en självklarhet. För fackföreningsrörelsen är det en av de absoluta grundbultarna. I detta är lönefrågan central. I dag tjänar kvinnor mindre än män, såväl i en jämförelse mellan sektorer som inom sektorer. Kvinnor och män arbetar dessutom i hög utsträckning i olika typer av yrken och befattningar där skilda lönelägen råder. Det går att se även inom industrin och bland IF Metalls medlemmar.

Syftet med denna rapport är att belysa löneskillnaderna mellan könen bland IF Metalls medlemmar. För att synliggöra och få bort de strukturer och normer som gör att kvinnors och mäns arbete värderas olika är kunskap om nuläget avgörande. I rapporten redovisas därför den direkta löneskillnaden mellan kvinnor och män inom IF Metall liksom olika faktorer som kan förklara, om än inte alltid berättiga, varför det i dag finns ett lönegap mellan könen.

Vi kan konstatera att lönegapet mellan kvinnor och män inom IF Metall finns kvar, men att det har minskat. Utmaningen är att fortsätta på den vägen. Förhoppningen är att denna rapport ska kunna fungera som underlag i det pågående jämställdhetsarbetet inom IF Metall och på våra medlemmars arbetsplatser. Genom att belysa och diskutera dessa frågor och på så sätt bättre förstå vad skillnaderna beror på kan fler steg tas i riktning mot jämställda löner.

Rapporten är skriven av Maja-Malin Ekelöf på IF Metalls utredningsenhet.

Stockholm i maj 2015

Erica Sjölander, utredningschef

Sammanfattning

IF Metall är ett feministiskt förbund som eftersträvar jämställda arbetsförhållanden och löner. I denna rapport undersöks hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom IF Metall utvecklats mellan 2009 och 2013. Genom att också titta på hur medlemssammansättningen ser ut uppdelat på män och kvinnor har lönestatistiken kunnat analyseras djupare. Det framträder nämligen skillnader mellan män och kvinnor inom IF Metall som till del kan antas vara lönegrundande. Kvinnorna är generellt sett äldre än männen och har över lag en kortare utbildning. Dessutom arbetar kvinnor och män i hög utsträckning i olika näringsgrenar och yrken.

Det ojusterade lönegapet mellan män och kvinnor inom IF Metall låg 2013 på 6,8 procent. Det betyder att det vid en jämförelse av snittlönen framkom att männen fick 6,8 procent mer i månadslön än kvinnorna. Kvinnorna inom förbundet tjänade alltså i snitt 93,2 procent av vad männen gjorde. Att kvinnorna inom IF Metall generellt sett har lägre lön än männen kan inte rakt av ses som ett utslag av lönediskriminering. Det finns flera faktorer som kan förklara, om än inte alltid berättiga, vad löneskillnaderna grundar sig på. Denna rapport har i syfte att hitta förklaringsfaktorer till lönegapet undersökt variablerna ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildning.

Det kan konstateras att stora delar av löneskillnaden mellan kvinnor och män inom IF Metall kan förklaras av att kvinnor och män generellt sett arbetar i olika näringsgrenar och yrken. Vad gäller de andra variablerna i analysen hade de inte samma förklarande effekt. För ålder och arbetsställets storlek var det till och med tvärtom. Sett till dessa variabler borde kvinnorna inom IF Metall ha tjänat mer än vad de gör i dag. När hänsyn togs till de sex variablerna samtidigt, dvs. ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildning, återstod 4,4 procentenheter av lönegapet oförklarat 2013. Valda variabler kunde alltså bara förklara 2,4 procentenheter av det ojusterade lönegapet. Eftersom det finns variabler med förklaringspotential som inte analyserats i denna rapport går det dock inte att säga att rapporten bevisat en direkt lönediskriminering motsvarande 4,4 procent. Däremot indikerar resultaten att vi har ett problem med lönediskriminering inom IF Metall. Precis som det ser ut på resten av arbetsmarknaden.

Att 2,4 procentenheter av det direkta lönegapet på 6,8 procent kunde förklaras av valda variabler, främst yrke och näringsgren, är inte samma sak som att det därmed inte rör sig om en osaklig löneskillnad. Att exempelvis yrken värderas olika lönemässigt kan också vara ett utslag av diskriminering.

En analys av respektive avtal visade stora skillnader dem emellan, såväl i storleken på den ojusterade löneskillnaden mellan män och kvinnor som i hur mycket de olika variablerna kunde förklara. Inom de flesta avtal gällde dock att variabeln yrke hade högst förklaringsgrad, medan lönegapet växte när hänsyn togs till kvinnors och mäns ålder. I kapitel 6 finns en analys av löneskillnaderna inom respektive avtal.

Sammanfattningsvis, sett till alla IF Metalls medlemmar, ser vi en minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män mellan 2009 och 2013. Utvecklingen går alltså åt rätt håll med ett jämställdhetsarbete som tycks ge resultat, om än i långsam takt.

Innehåll

Strukturer i samhället påverkar kvinnors och mäns möjligheter och förutsättningar. Rådande normer står i vägen för ett helt jämställt arbetsliv.

1 Inledning

Den viktigaste utgångspunkten för fackföreningsrörelsen är alla människors lika värde. Alla ska ges samma möjlighet att växa och utvecklas, oavsett härkomst, ålder, kön, sexuell läggning m.m. Det gör jämställdhet till en grundläggande fråga för IF Metall. Som ett steg i arbetet för ökad jämställdhet tog IF Metalls kongress i maj 2014 beslutet att förbundet är en feministisk organisation. Förbundet har som mål att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i alla utbildningar och anordnar dessutom särskilda jämställdhetsutbildningar. IF Metall arbetar också mot målet att 30 procent av de förtroendevalda i beslutande organ på central och avdelningsnivå ska vara kvinnor. För att markera frågans tyngd har dessutom ledningen ett jämställdhetsansvar att motivera till förändring av attityder och agerande. En grundförutsättning för det är kunskap och information. Det krävs en medvetenhet om problembilden och ett synliggörande av de strukturer som upprätthåller ojämställdhet.

Strukturer i samhället påverkar kvinnors och mäns möjligheter och förutsättningar. Rådande normer står i vägen för ett helt jämställt arbetsliv. Idéer om vad som är typiskt manligt respektive kvinnligt inverkar på arbetsdelningen mellan könen. På arbetsplatserna tar det sig uttryck i att kvinnor generellt sett oftare jobbar med enkla och monotona arbetsuppgifter, medan män oftare har jobb som är mer utvecklande och stimulerande. Det är en arbetsdelning som bland annat resulterat i en övervikt av kvinnor bland personer som drabbats av förslitnings- och belastningsskador i jobbet. Könssegregationen mellan olika yrkesgrupper syns även inom IF Metall. Män finns oftare på utåtriktade poster som exempelvis ordförande eller ombudsmän, medan administrativa tjänster oftast är vikta åt kvinnor. Till det läggs att så kallade typiskt manliga arbetsuppgifter och egenskaper ofta värderas högre ekonomiskt än de så kallade typiskt kvinnliga. Att kvinnor förväntas ta, och tar, ett större ansvar för hus och hem har även det genomslag på livslön och pension.

IF Metalls jämställdhetsarbete sker såväl på medlemmarnas arbetsplatser som inom den egna organisationen. Ett viktigt verktyg i arbetet för jämställdhet är upprättandet och genomförandet av handlingsplaner med tydliga mål och konkreta åtgärdsförslag. Handlingsplanerna kan röra allt från arbetsförhållanden (vilken typ av arbetsuppgifter utförs av respektive kön) och rekryteringsfrågor (jämna ut könsbalansen på olika befattningar) till aktivt föräldraskap (möjligheten att förena arbete med familjeliv). Dessutom handlar det om löner.

År 2011 publicerade IF Metall rapporten Skilda löner som skildrade löneskillnaderna inom förbundet 2009, såväl totalt som uppdelat per avtalsområde. I denna rapport följs detta upp och kompletteras med lönedata för 2013.[1] Vi söker svar på två frågeställningar: Hur har lönegapet förändrats mellan dessa år (2009 och 2013)? Hur ser löneskillnaderna ut mellan män och kvinnor inom IF Metall i dag?

Rapporten inleds med en kort genomgång av olika former av lönediskriminering. I kapitel 3 följer en beskrivning av hur IF Metall arbetar för jämställda löner. Kapitel 4 skildrar hur analysen gått till. Därefter följer rapportens två huvuddelar. I kapitel 5 ges en bakgrund av förbundets medlemssammansättning sett till ett flertal olika strukturella variabler, såsom yrke, ålder och utbildningsnivå. Därefter redovisas i kapitel 6 resultaten av löneanalysen, dvs. hur stor löneskillnaden mellan män och kvinnor inom förbundet är i dag jämfört med 2009, liksom hur den kan förklaras. I kapitel 7 görs en mindre omfattande analys av lönegapets utveckling 2012–2014. Rapporten avslutas med några sammanfattande kommentarer.

1 Det råder viss eftersläpning i statistiken varför 2013 års lönedata utgör det senaste materialet som vald analysmetod kunnat tillämpas på. I kapitel 7 görs dock en mindre omfattande analys där även 2014 års lönestatistik presenteras.

Att delar av löneskillnaden kan förklaras behöver inte betyda att den är motiverad. Att vissa yrkesgrupper har högre löner än andra kan bero på diskriminering.

2 Olika former av lönediskriminering

I alla sektorer i samhället tjänar i dag kvinnor generellt sett mindre än män. År 2013 tjänade en kvinna i ett arbetaryrke 88 procent av vad en man i ett arbetaryrke gjorde.[2] Skillnaden i snittlön mellan könen var och är ännu högre, sett till tjänstemän. Detta utgör vad som kallas den ojusterade eller den okorrigerade löneskillnaden, alltså den direkta skillnaden i lön mellan män och kvinnor, utan att hänsyn tagits till andra faktorer som kan påverka en individs lön. När hänsyn exempelvis tas till yrke, att män generellt arbetar i mer högavlönade yrken än kvinnor, kan en del av den ojusterade löneskillnaden förklaras. Att delar av löneskillnaden kan förklaras är dock inte samma sak som att säga att löneskillnaden därmed är motiverad. Att vissa yrkesgrupper har högre löner än andra kan förvisso vara grundat på sakliga faktorer, men det kan i andra fall vara ett utslag av diskriminering. Nedan följer en beskrivning av tre olika diskrimineringsformer som kan påverka kvinnors och mäns löner och som är viktiga att ha i åtanke vid läsning av kapitel 6 där lönestatistiken analyseras mot en rad bakgrundsvariabler.

2 Se LO:s Lönerapport 2014.

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering

På en arbetsplats finns för det mesta olika typer av befattningar. Det finns dessutom ofta ett mönster i vem som innehar vilken typ av befattning. Administrativa eller mer serviceinriktade poster är vanligen vikta åt kvinnor, medan män oftare hamnar i ledningsposition. Arbetsplats- och befattningsdiskriminering innebär att kvinnor tilldelas arbetsuppgifter och befattningar med lägre prestige och lägre löneläge samt mer sällan rekryteras till de mer välbetalda och prestigefyllda jobben. Detta innebär att det generellt sett är svårare för en kvinna att göra karriär.

Värdediskriminering

Svensk arbetsmarknad är tydligt könssegregerad, såväl sett till sektorer som yrken eller typ av befattningar. Ett skönjbart mönster är att ju högre andel kvinnor det finns inom en yrkesgrupp eller på en typ av befattning, desto lägre är lönen. I de fall då det handlar om likvärdiga arbetsuppgifter är det ett utfall av värdediskriminering, alltså att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män. Värdediskriminering rör främst hela yrkesgrupper snarare än enskilda individer.

Direkt lönediskriminering

Ofta kan delar av löneskillnaderna mellan könen förklaras, om än inte alltid berättigas, av skillnader i exempelvis yrke, bransch eller sektor och har därmed inte direkt koppling till individens kön. I de fall då en man och en kvinna arbetar i samma yrke, på samma arbetsplats, med liknande erfarenhet och samma typ av kompetens i botten, men ändå betalas olika i lön, är det ett utfall av direkt lönediskriminering, dvs. att den enda orsaken till den kvarstående löneskillnaden är individens kön.

IF Metalls erfarenheter visar att löneskillnaderna mellan könen är mindre i de företag där fungerande lönesystem finns än där subjektiva bedömningar styr.

3 IF Metalls arbete för jämställda löner

IF Metall arbetar aktivt för att få bort osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor bland medlemmarna. Ett viktigt verktyg är genomförandet av lönekartläggningar, vilket IF Metall uppmanar arbetsgivarna till samarbete kring. I en lönekartläggning bedömer arbetsgivaren om det finns löneskillnader på företaget som är direkt eller indirekt orsakade av arbetstagarens kön. För att åskådliggöra sådana eventuella skillnader grupperas de anställda dels efter lika arbeten för att se om personer med samma typ av befattning också betalas lika mycket i lön, dels efter likvärdiga arbeten för att säkerställa att kvinnodominerade befattningar inte nedvärderas till följd av just kvinnodominansen. Genom att utföra lönekartläggningar innan det är dags för löneförhandlingar kan felaktigheter rättas till. IF Metalls erfarenheter visar att löneskillnaderna mellan könen är mindre i de företag där fungerande lönesystem finns än där subjektiva bedömningar styr.

Utöver arbetet med lönekartläggningar betonar IF Metall främst tre viktiga områden att jobba vidare med. För det första handlar det om insatser för att bryta upp den könsuppdelade arbetsmarknaden genom att attrahera kvinnor till traditionellt mansdominerade yrken och tvärtom. I det ingår bland annat arbete med att förändra attityder och att påverka utbildningssystemet. För det andra handlar det om att ge kvinnor ökade möjligheter till utveckling och utbildning för att kunna gå vidare i arbetet och inte fastna i samma arbetsuppgifter. Ett riktat arbete för att höja kompetensen och därmed lyfta kvinnor är en del i att utjämna könslöneskillnaderna. För det tredje handlar det om att arbeta för att främja ett jämställt föräldraskap. Såväl fördomar om vilken part som tar störst ansvar för familj och hem som faktisk arbetsuppdelning försvårar kvinnors möjlighet till lönekarriär och att klättra i befattningsgrad.

Arbetet har utmynnat i sex konkreta mål:

- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.
- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att skada sig till kropp eller själ.
- Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen.
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling.
- Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj.
- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet.

Genom att titta på olika variabler såsom ålder eller yrke kan löneskillnaden mellan könen ofta förstås bättre.

4 Hur analysen gjorts[3]

3 Se Appendix 1 för en närmare redogörelse av metod och dataset.

När snittlönen för män jämförs med snittlönen för kvinnor får vi fram den ojusterade eller den okorrigerade löneskillnaden. Genom att titta på olika variabler såsom ålder eller yrke kan löneskillnaden mellan könen ofta förstås bättre. Kanske beror en del av löneskillnaden på att arbetsmarknaden är könssegregerad, att män och kvinnor finns i olika yrken? Kanske har den att göra med skillnad i åldersstruktur mellan mans- och kvinnokollektivet? Med hjälp av en så kallad regressionsanalys kan detta undersökas. I en regressionsanalys söks svar på hur sambandet mellan en faktor, i detta fall kön, och en beroende variabel, i detta fall månadslön, påverkas av förändringar i ett antal förklarande variabler, i detta fall ålder, näringsgren, län, utbildning, yrke och arbetsställets storlek. Förklaringsvariablerna som valts är observerbara faktorer, alltså sådant som går att mäta.

Det är viktigt att ha med sig att lönegapet mellan könen inte automatiskt krymper bara för att det kontrolleras för fler variabler. Hur lönegapet påverkas av respektive variabel beror på vilka värden som män och kvinnor har på dem, alltså hur till exempel ålders-, utbildnings- eller yrkesstrukturen ser ut. Generellt på arbetsmarknaden ökar lönegapet mellan könen när hänsyn tas till individrelaterade variabler såsom ålder eller utbildningsnivå, men minskar när hänsyn tas till arbetsrelaterade faktorer såsom yrke eller näringsgren.[4] Det betyder att medan de arbetsrelaterade faktorerna ofta kan fungera som förklaring till delar av lönegapet, tyder de individrelaterade faktorerna snarare på att det underliggande lönegapet är större än det synliga, alltså att kvinnor egentligen borde tjäna mer.

4 Se Medlingsinstitutets årsrapport 2014, exempelvis s. 181.

Analysen har gjorts på tio av IF Metalls största avtalsområden.[5] År 2009 omfattade dessa tillsammans ungefär tre fjärdedelar av alla förbundets arbetande medlemmar. År 2013 var andelen något lägre och låg på ungefär 70 procent. Regressionerna har utförts av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av IF Metall. Det statistiska underlaget till rapporten bygger på IF Metalls data över medlemmarnas lön, ålder, kön, avtalstillhörighet och län. Dessa data har sedan kompletterats av SCB med data över yrke, utbildningsnivå, näringsgren och arbetsställets storleksklass. I detta kapitel följer en genomgång av de variabler vi har valt att ha med i analysen.[6]

5 Urvalet baseras på de avtal där IF Metall har tillgänglig lönestatistik.

6 Urvalet av variabler är i huvudsak detsamma som i rapporten Skilda löner (2011). Variablerna arbetstid (dvs. tjänstgöringsomfång) respektive migrationsbakgrund har dock valts bort denna gång.

Beroende variabel

Syftet med analysen är att ta reda på hur den genomsnittliga månadslönen för män respektive kvinnor påverkas av strukturella variabler. I månadslönebegreppet ingår grundlön och rörliga lönedelar, såsom ackord och bonus, samt alla tillägg som är kopplade till arbetets krav eller personliga kvalifikationer. Detta gäller till exempel anställningstids- och mångkunnighetstillägg. Kompensation i form av övertidsersättning, skiftformstillägg och ersättning för obekväm arbetstid ingår däremot inte i lönebegreppet. Timlön har räknats om till månadslön och i de fall en person arbetar deltid har lönen räknats om till heltidslön.

Förklarande variabler

Ålder utgör en indikator på en individs erfarenhet och vanligen ökar lönen med en persons ålder. Om männen i förbundet generellt sett är äldre än kvinnorna skulle det kunna förklara en del av lönegapet mellan könen.

Lönenivån skiljer sig åt mellan olika näringsgrenar. Inom IF Metalls områden är exempelvis löneläget inom gruvindustrin betydligt högre än inom tvättindustrin. Om det generellt sett är vanligare för män att arbeta i mer välavlönade näringsgrenar kan det fungera som en delförklaring till löneskillnaden mellan könen. Näringsgrensindelningen har skett enligt Svensk näringsgrensindelning (SNI2007).

Var i landet en person arbetar har troligen inverkan på dennes lön. I storstadsområden är ofta löneläget högre. Dessutom kan löneläget i en region vara påverkat av om en bransch med jämförelsevis höga eller låga löner är dominerande. Var kvinnor och män arbetar geografiskt kan därmed också påverka könslöneskillnaden. Uppdelningen i regioner sker enligt svensk länsindelning. Såväl 2009 som 2013 visar IF Metalls lönestatistik på högst snittlöner i Västerbottens län, Norrbottens län, Västra Götalands län, Uppsala län och Stockholms län. Lägst var snittlönen i Jönköpings län, Kalmar län, Gotlands län, Värmlands län och Östergötlands län. Mellan den högsta och den lägsta snittlönen skilde det 2013 ungefär 3 000 kronor.

Ett vanligt antagande är att produktiviteten ökar med högre formell utbildningsnivå, vilket i så fall skulle vara en grund till högre lön. Om det generellt sett är vanligare med en längre utbildning bland män kan det vara en bakomliggande orsak till löneskillnaden mellan könen. Utbildningsnivån är framtagen enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN) och delas här in i förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial nivå.

Vilket yrke en individ arbetar i utgör en av de största förklaringarna till dennes lönenivå. Svensk arbetsmarknad är könssegregerad och det syns även bland IF Metalls medlemmar. Generellt sett arbetar män i mer högavlönade yrken medan ett lägre löneläge ofta råder inom kvinnodominerade yrkesgrupper. Yrkesindelningen är gjord efter Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96) på tvåsiffernivå.[7]

7 SSYK är indelat i fyra nivåer där yrkesklassificeringen är mer precis ju högre nivå: ensiffernivå är indelat i 10 yrkesområden, tvåsiffernivå i 27 huvudgrupper, tresiffernivå i 113 yrkesgrupper och fyrsiffernivå i 355 undergrupper.

Arbetsställets storleksklass har tagits med i analysen i och med hypotesen att större företag har större ekonomiska muskler och därmed möjlighet att betala högre löner. När data över IF Metalls största avtal Teknikavtalet IF Metall undersöks kan detta bekräftas. År 2013 hade 7 procent av den högst avlönade tiondelen arbetsställen minst 100 anställda personer. Denna andel vara bara 1,7 procent bland den lägst avlönade tiondelen arbetsställen. Om det således är vanligare bland män att arbeta på större arbetsställen skulle en del av löneskillnaden mellan könen kunna förklaras av detta faktum.

Generellt, ju högre andel kvinnor inom ett avtalsområde, desto lägre genomsnittlig månadslön.

5 Medlemmarna

I detta kapitel presenteras data för IF Metalls medlemmar. Kapitlet ger en bild av förbundets medlemssammansättning sett till de strukturvariabler som diskuterades i kapitel 4, dvs. ålder, näringsgren, län, utbildningsnivå, yrke och arbetsställets storleksklass. Med hjälp av informationen som framkommer i detta kapitel kan lönestatistiken i kapitel 6 analyseras. I kapitlet kommer olika referensår att användas i olika avsnitt beroende på vilken data som funnits tillgänglig. När tillgång funnits till data från 2009 och 2013 har den använts, i övrigt redovisas data för 2007 och 2012.

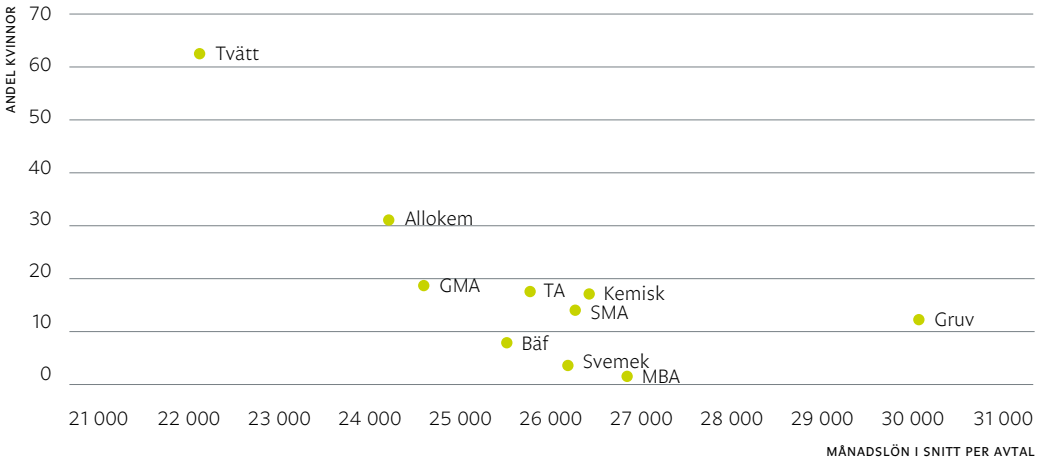
Månadslön

Genomsnittslönen skiljer sig åt mellan IF Metalls olika avtalsområden.[8] År 2013 låg den kring 25 000–26 000 kronor i månaden för de flesta avtal, medan snittet för Gruvavtalet var betydligt högre och snittet för Tvättindustri betydligt lägre (se diagram 5.1).[9]

Det går att skönja ett samband mellan andelen kvinnor per avtal å ena sidan och genomsnittslönen per avtal å den andra. Generellt sett kan sägas att ju högre andel kvinnor inom ett avtalsområde, desto lägre genomsnittlig månadslön. Inom Tvättindustri, som 2013 hade

8 Se Appendix 2 för en närmare beskrivning av de olika avtalsområdena.
9 Det råder viss eftersläpning i statistiken varför 2013 års lönedata utgör det senaste materialet som vald analysmetod kunnat tillämpas på. I kapitel 7 görs dock en mindre omfattande analys där även 2014 års lönestatistik presenteras.

DIAGRAM 5.1 SNITTLÖN OCH ANDEL KVINNOR, 2013



Källa: IF Metalls lönestatistik

TABELL 5.1 LÖN PER AVTAL* 2013				
			Kvinnors lön i procent av mäns lön	
Avtal	Snittlön män	Snittlön kvinnor	2012	2013
Tvättindustri	22 300	21 900	97,0	97,9
Stål- och Metallavtalet	26 400	25 800	97,0	97,6
Gruvindustrin	30 200	29 400	95,7	97,3
Teknikavtalet	26 000	24 400	93,8	94,0
Allokemisk industri	24 800	23 200	94,0	93,4
Byggnadsämnesindustrin	25 700	24 000	94,9	93,4
Gemensamma Metall	25 000	23 200	93,0	93,0
Kemisk industri	26 800	24 700	95,4	92,1
Svets Mekaniska avtalet	26 200	23 800	91,3	90,8
Motorbranschavtalet	26 800	23 900	89,9	89,1

**Lönerna är avrundade till närmaste hundratal*

Källa: IF Metalls lönestatistik

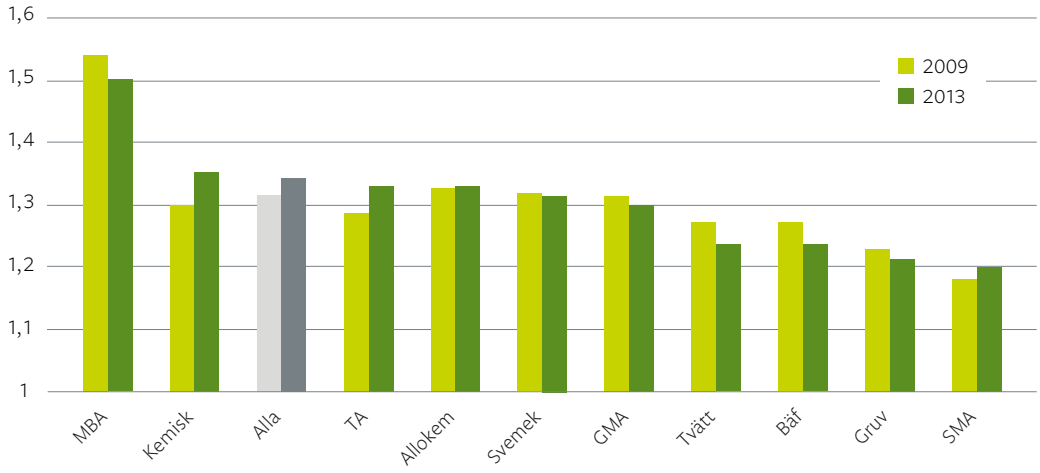
en genomsnittlig månadslön på strax över 22 000 kronor, var andelen kvinnor också högst med 63 procent. Motorbranschavtalet (MBA) och Svemekavtalet hade lägst andel kvinnor, 2,5 procent respektive 2,6 procent, och låg samtidigt högre i lön än majoriteten av övriga avtal. Gruvavtalet avviker dock tydligt från mönstret med den högsta snittlönen, men med en högre andel kvinnor än såväl Svemekavtalet och MBA som Byggnadsämnesindustrin (Bäf).

Av IF Metalls medlemmar tjänar män generellt sett mer än kvinnor (se tabell 5.1). Det gäller för alla avtalsområden, även om storleken på lönegapet skiljer sig åt. På Stål- och metallavtalet (SMA) och Gruvavtalet liksom inom Tvättindustri låg kvinnors lön som andel av mäns lön på över 97 procent 2013. För dessa avtal liksom för Teknikavtalet IF Metall (TA) minskade dessutom lönegapet mellan män och kvinnor mellan 2012 och 2013. I andra änden av skalan fanns Svemekavtalet och MBA, där kvinnors lön som andel av mäns lön bara låg kring 90 procent. Över en längre tidsperiod kan konstateras att kvinnors lön som andel av mäns lön ökat, men från år till år skiftar det, med siffror som går både upp och ned. För fem av avtalen minskade kvinnors lön som andel av mäns lön mellan 2012 och 2013.

Lönespridning

År 2013 var medianlönen inom de tio undersökta avtalen tillsammans 25 600 kronor. Det betyder att hälften av medlemmarna inom avtalen tjänade mer än så, medan andra hälften tjänade

DIAGRAM 5.2 LÖNESPRIDNING, P90/P10



Källa: IF Metalls lönestatistik

mindre. Av medlemmarna tjänade 10 procent 21 900 kronor eller mindre och 10 procent tjänade 29 500 kronor eller mer. Genom att ta kvoten av det belopp som skiljer ut de 10 procent mest välavlönade (den 90:e percentilen eller P90), alltså 25 512 kronor, med det belopp som avgränsar de 10 procent som har lägst löner (den 10:e percentilen eller P10), alltså 21 941 kronor, 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. Bland IF Metalls medlemmar är lönespridningen betydligt mindre än så (se diagram 5.2). Sett till alla tio avtal sammantaget tjänade 2013 den högst avlönade tiondelen medlemmar minst cirka 30 procent mer än den lägst avlönade tiondelen. Störst var lönespridningen inom MBA och minst inom SMA. Däremot minskade den mellan 2009 och 2013 inom MBA, men ökade inom SMA. Också inom Kemiska fabriker, TA, Allokemisk industri och bland alla medlemmar sammantaget ökade lönespridningen mellan dessa år.

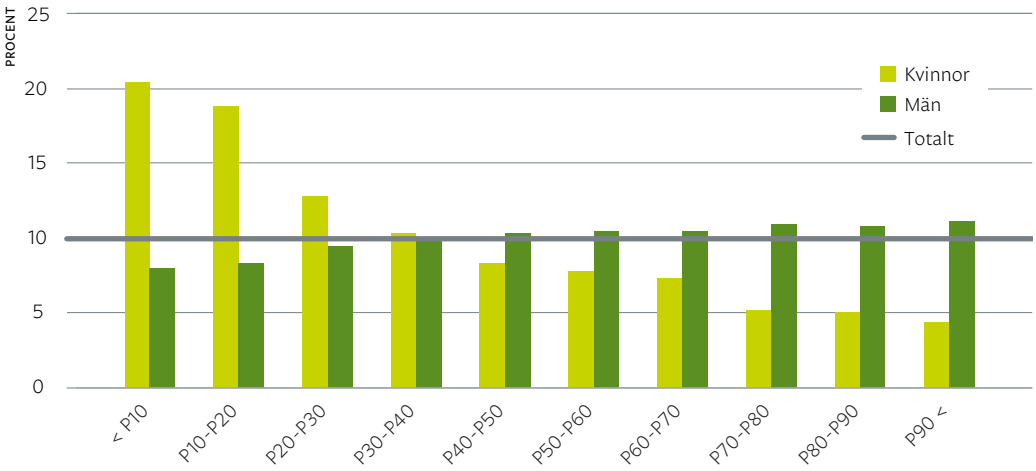
Genomsnittslönen, eller medellönen, låg högre än medianlönen inom alla avtalsområden förutom Svemekavtalet. Det betyder att det på de flesta avtal rådde så kallad positiv snedfördelning, vilket innebär att ett fåtal individers lönenivå drar upp medellönen för hela kollektivet. Störst positiv snedfördelning rådde inom Allokemisk industri, MBA och Tvättindustri. År 2013 var medellönen på dessa avtal mellan 360 kronor och 480 kronor högre än medianlönen.

TABELL 5.2 PERCENTILER 2013	
Percentil	Månadslön*
P10	21 900
P20	23 200
P30	24 100
P40	24 900
P50	25 600
P60	26 300
P70	27 100
P80	28 000
P90	29 500

**Lönerna är avrundade till närmaste hundratal*

Källa: IF Metalls lönestatistik

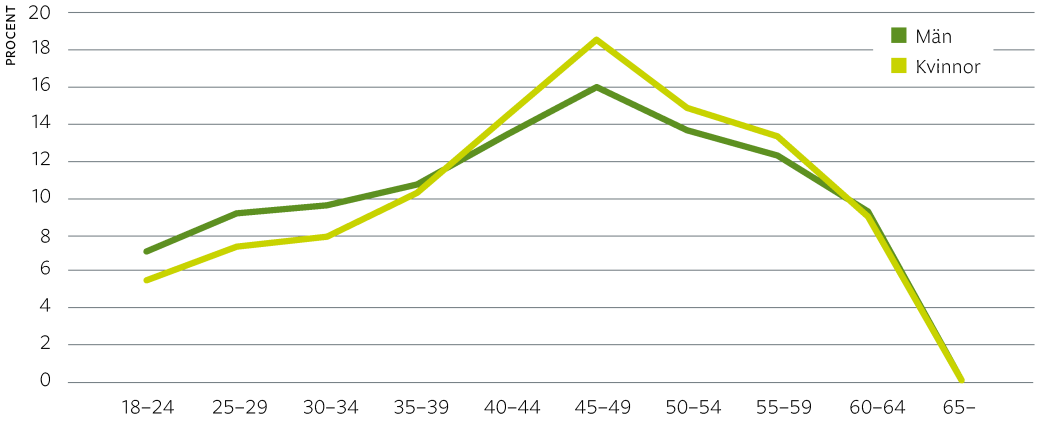
DIAGRAM 5.3 ANDEL MÄN RESPEKTIVE ANDEL KVINNOR PER LÖNEINTERVALL, 2013



Källa: IF Metalls lönestatistik

Genom att dela in alla medlemmar i tio lika stora grupper baserat på lönenivå kan lönespridningen undersökas ytterligare. I tabell 5.2 redovisas de nio månadslöner som utgör gränsvärden mellan de tio grupperna. Den ska läsas så att P10 = 21 900 betyder att 10 procent av förbundets medlemmar tjänade maximalt 21 900 kronor i månaden, P20 = 23 200 att 20 procent av förbundets medlemmar tjänade maximalt 23 200 kronor i månaden osv.

DIAGRAM 5.4 ANDEL KVINNOR RESPEKTIVE MÄN PER ÅLDERSINTERVALL, 2013



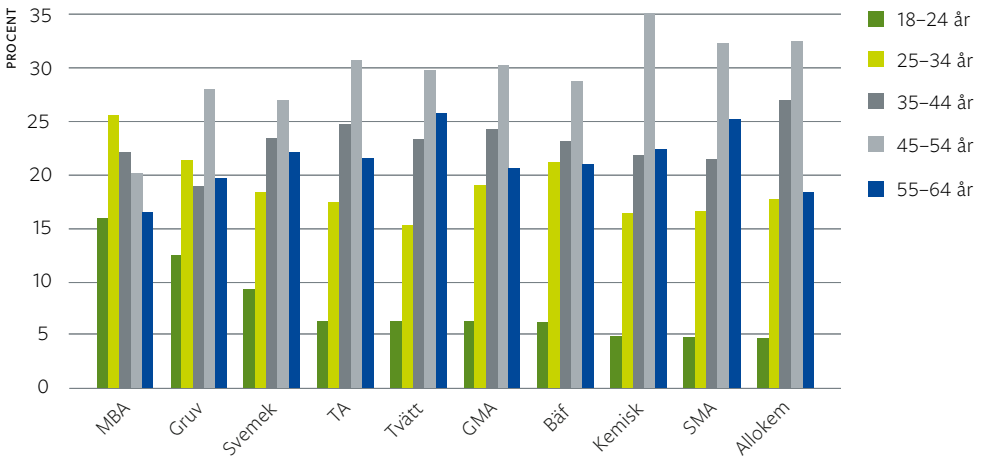
Källa: IF Metalls medlemsdata

I diagram 5.3 visas hur stor andel av kvinnorna respektive männen som fanns i respektive intervall. Den grå linjen visar hur fördelningen såg ut bland medlemmarna totalt och är per definition precis 10 procent per intervall. Att staplarna för männen avviker mycket litet från det totala snittet är väntat i och med att männen är betydligt fler än kvinnorna och således vägde tyngst när beräkningen av percentilerna gjordes. Däremot blir det tydligt att fördelningen bland kvinnorna avviker med en betydligt högre andel i de lägst avlönade percentilgrupperna. En femtedel av kvinnorna, men bara knappt 8 procent av männen, hamnade i den lägst avlönade gruppen som hade som mest 21 900 kronor i månadslön. Samtidigt hamnade en dryg tiondel av männen i det högst avlönade intervallet, de som tjänade minst 29 500 kronor i månaden, medan bara ungefär 4 procent av kvinnorna hamnade där.

Ålder

I diagram 5.4 presenteras åldersfördelningen inom IF Metall 2013, uppdelat på kvinnor och män. Det blir tydligt att kvinnorna generellt sett är äldre än männen inom förbundet. Andelen kvinnor under 40 år var lägre än samma andel bland männen, medan andelen kvinnor över 40 år var högre än motsvarande andel bland förbundets män. Både bland kvinnor och bland män fanns flest medlemmar i åldersspannet 45 till 49 år. Denna andel var dock nästan en femtedel högre bland förbundets kvinnor än bland förbundets män. Samtidigt var andelen kvinnor under 35 år en femtedel lägre än samma andel bland förbundets män.

DIAGRAM 5.5 ÅLDERSFÖRDELNINGEN PER AVTAL, 2013



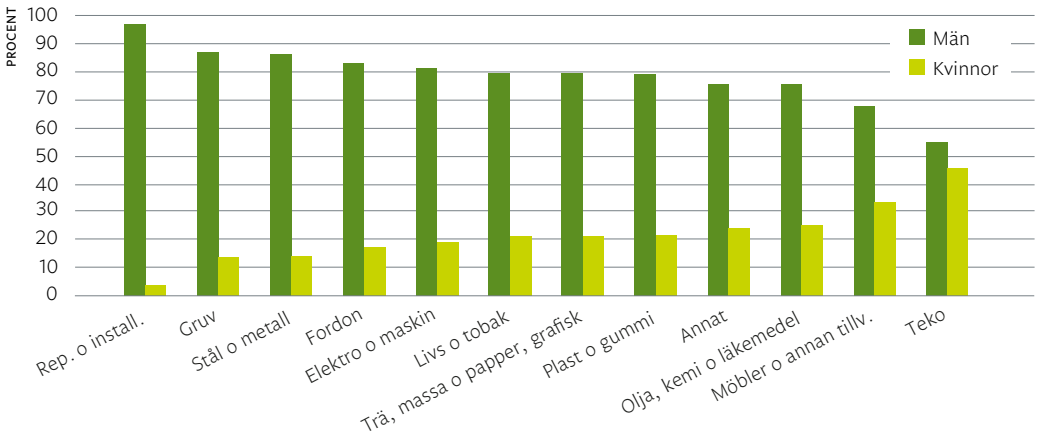
Källa: IF Metalls medlemsdata

Det går också att se att förbundets medlemmar generellt blivit äldre. Förvisso ökade andelen medlemmar yngre än 30 år mellan 2009 och 2013, men samtidigt minskade andelen medlemmar mellan 30 och 44 år kraftigt, medan andelen 45 år eller äldre i stället ökade. Förändringen skedde både bland förbundets män och bland förbundets kvinnor, men var tydligast i den senare gruppen. För männen ökade genomsnittsåldern från 43 år till 43,6 år. För kvinnorna handlade det om en ökning från 44 år till 44,7 år.

Diagram 5.5 visar att åldersstrukturen skiljer sig ganska mycket mellan olika avtal. Medlemmarna inom MBA är generellt sett yngst. Andelen medlemmar under 25 år var 2013 klart högst inom detta avtal och ungefär 40 procent av medlemmarna inom avtalet var yngre än 35 år. Närmast därefter kommer Gruvavtalet där samma andel låg på en tredjedel. Gruvindustrin är en särskilt intressant bransch i detta hänseende. Här har köns- och åldersfördelningen ändrats kraftigt på bara några år, främst till följd av en stor ökning av andelen unga kvinnor. År 2009 var bland kvinnorna 47 procent yngre än 35 år, 2013 var den siffran 10 procentenheter högre, 57 procent. Samma andel gick från 23 procent till 30 procent bland männen.

Inom Tvättindustri skiljer sig åldersfördelningen stort mellan kvinnor och män. Kvinnorna är generellt sett betydligt äldre än männen. År 2013 var 63 procent av kvinnorna 45 år eller äldre. Samma andel var 43 procent bland männen, alltså 20 procentenheter lägre. Det omvända gällde inom Svemekavtalet där männen generellt sett var äldre än kvinnorna.

DIAGRAM 5.6 ANDEL KVINNOR OCH MÄN PER NÄRINGSGREN, 2012



Källa: SCB och egna beräkningar

Medlemmarna var generellt sett äldst inom Kemiska fabriker och SMA. Andelen personer 45 år eller äldre var 57 procent på respektive avtal. Samtidigt kan konstateras att andelen medlemmar yngre än 35 år ökade mellan 2009 och 2013, inom båda avtalen och bland både män och kvinnor. Dock minskade andelen personer mellan 35 år och 44 år kraftigt.

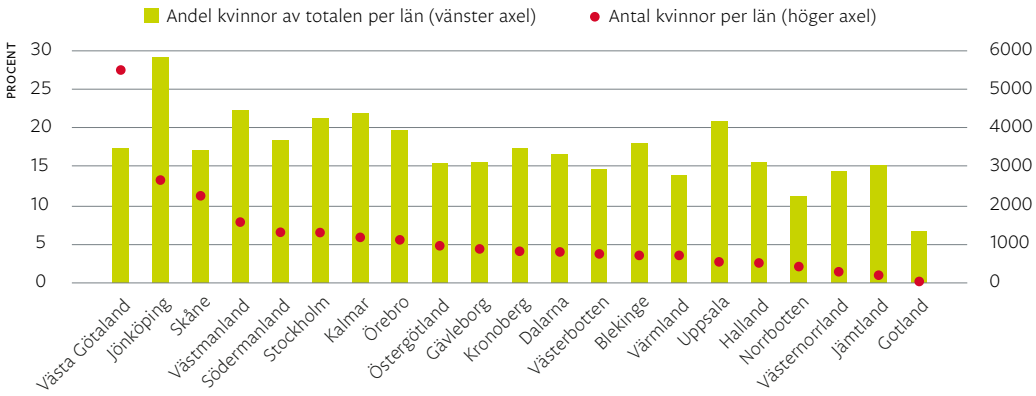
Näringsgren

Flest medlemmar inom IF Metall finns inom stål- och metall-, elektro- och maskin- samt fordonsindustrin.[10] Ungefär en sjättedel av medlemmarna finns dessutom i branscher som i den officiella statistiken inte klassas direkt till industrin. Främst handlar det om personer som arbetar i underhålls- och reparationsverkstäder för bilar. Exempelvis bemanningsanställda finns också inom denna kategori, liksom lokalvårdare. I diagram 5.6 finns dessa medlemmar representerade under stapeln ”Annat” tillsammans med IF Metalls arbetslösa medlemmar. Observera att branschindelningen är baserad på officiell statistisk klassifikation (SNI2007) och alltså inte hänger ihop med avtalsområde.

10 I stål- och metallindustri ingår här både stålindustri och metallvaruindustri. I fordonsindustri ingår både transportmedelsindustri och industri för militärfordon.

Diagram 5.6 visar att andelen kvinnor 2012 var som lägst inom företag som sysslar med reparation och installation av maskiner och apparater. Även inom gruvindustrin och inom stål- och metallindustrin var andelen kvinnor låg, men inom båda dessa branscher är andelen ökande. Inom gruvindustrin ökade andelen kvinnor med fyra femtedelar mellan 2007 och 2012, från 7,5 procent till 13,6 procent. Andelen kvinnor var samtidigt tveklöst högst inom tekoindustrin.

DIAGRAM 5.7 ANDEL OCH ANTAL KVINNOR PER LÄN, 2013



Källa: IF Metalls medlemsdata

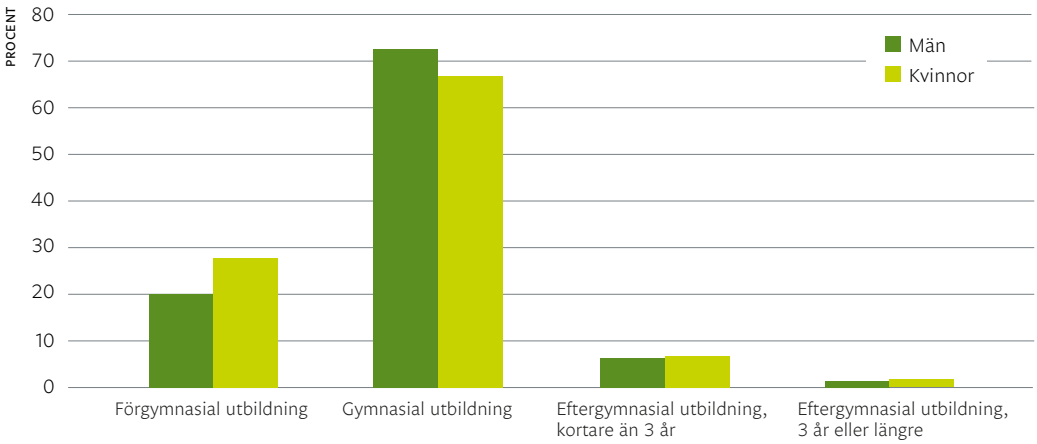
Både bland männen och bland kvinnorna var andelen personer i gruppen ”Annat” högst. I den gruppen ingår personer som antingen är arbetslösa eller anställda inom en bransch som inte är direkt klassad till industrin. Därefter var det bland männen vanligast att arbeta inom stål- och metallindustrin (21 procent), elektro- och maskinindustrin (17 procent) och fordonsindustrin (13,7 procent). Bland kvinnorna var det vanligast att arbeta inom elektro- och maskinindustrin (16 procent). Det var generellt sett vanligare bland kvinnor än bland män att arbeta inom plastvaru- och gummi-, olje-, kemi- och läkemedel samt tekoindustrin.

Län

I diagram 5.7 redovisas dels antalet medlemmar som är kvinnor uppdelat på län, dels hur stor andel av medlemmarna inom respektive län som är kvinnor. IF Metall har tveklöst flest medlemmar i Västra Götalands län och där är också antalet kvinnor som högst. Därefter följer Jönköpings län och sedan Skåne län, Västmanlands län och Södermanlands län.

Andelen kvinnor var tveklöst högst i Jönköpings län. År 2013 var ungefär en fjärdedel av medlemmarna där kvinnor. I andra änden av skalan med lägst andel kvinnor låg Gotlands län med bara strax över 5 procent. Det är också det län där IF Metall har minst antal medlemmar, liksom minst antal medlemmar som är kvinnor. Bortsett från Gotlands län kan konstateras att andelen kvinnor inom förbundet var lägst i Sveriges nordligaste län. Exempelvis arbetade

DIAGRAM 5.8 ANDEL KVINNOR RESPEKTIVE ANDEL MÄN PER UTBILDNINGSNIVÅ, 2012



Källa: SCB och egna beräkningar

drygt 8 procent av männen inom förbundet i övre Norrland (Västerbottens län och Norrbottens län), medan det bland kvinnorna bara handlade om ungefär 5 procent.

Utbildningsnivå

Diagram 5.8 visar andel kvinnor respektive andel män per formell utbildningsnivå. Det visar att männen inom IF Metall generellt sett har en längre utbildning än kvinnorna inom förbundet. År 2012 var det betydligt vanligare bland kvinnorna än bland männen att som längst ha en förgymnasial utbildning. En dryg fjärdedel av förbundets kvinnor befann sig i den kategorin, att jämföra med en knapp femtedel bland männen. Det kan kopplas till det faktum att förbundets kvinnor generellt sett är äldre än förbundets män. Samtidigt kan konstateras att andelen kvinnor med någon form av eftergymnasial utbildning var högre än samma andel bland männen. Här var dock skillnaden mycket mer marginell. Både bland kvinnorna och bland männen var det allra vanligast med som längst en gymnasieutbildning.

Det går också att se att utbildningsnivån inom förbundet ökar. Allt fler har en gymnasieutbildning och, speciellt bland kvinnor, även en eftergymnasial utbildning, medan andelen medlemmar med enbart förgymnasial utbildning följer en minskande trend.

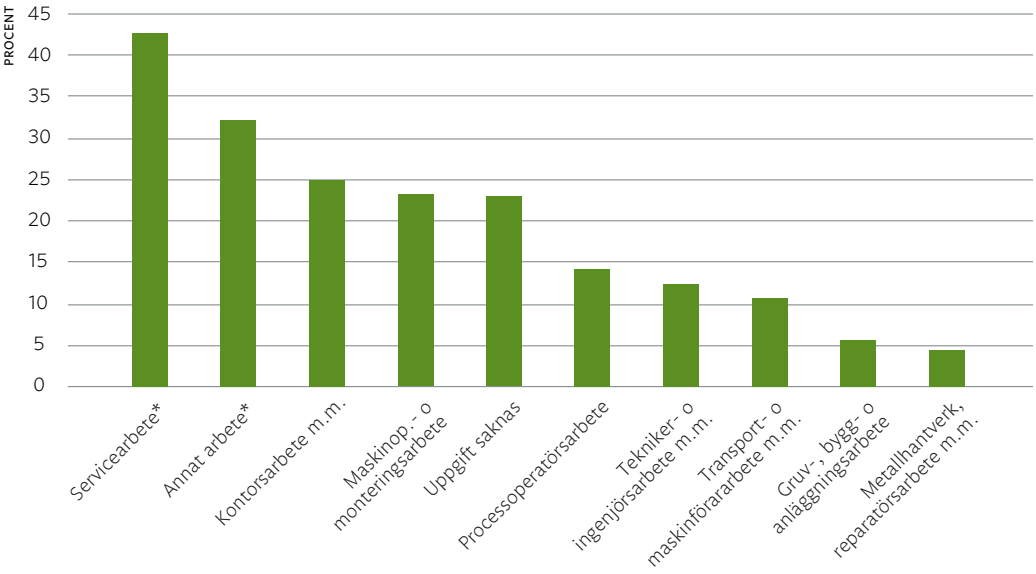
Yrke

År 2012 arbetade en tredjedel av IF Metalls medlemmar med någon form av maskinoperatörs- och monteringsarbete, en knapp femtedel inom yrkeskategorin metallhantverk, reparatörsarbete m.m. och ungefär en tiondel som processoperatörer. Siffrorna skiljer sig mycket från tillgänglig data från 2007. Exempelvis arbetade då drygt 40 procent av medlemmarna med maskinoperatörs- och monteringsarbete, alltså en nära 10 procentenheter större andel än 2012.

En anledning till den stora förändringen mellan åren är att andelen personer i datasetet där yrkesuppgift saknas ökat från 4 procent till 19 procent mellan dessa båda år. Det gör att jämförelser mellan åren blir svåra.

Diagram 5.9 visar de nio vanligaste yrkesområdena 2012 och hur stor andel av medlemmarna inom dem som var kvinnor. Högst var andelen inom yrkeskategorin servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning. Nästan hälften av alla medlemmar inom yrkesområdet 2012 var kvinnor. Här fanns flest personer inom gruppen övriga servicearbetare, vilket kan innebära jobb såsom garagearbetare, mekanikerbiträde, rengöring av bilar och maskiner och dylikt. Näst högst var andelen kvinnor inom kategorin annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning, vilket innefattar exempelvis handpaketerare och andra fabriksarbetare.

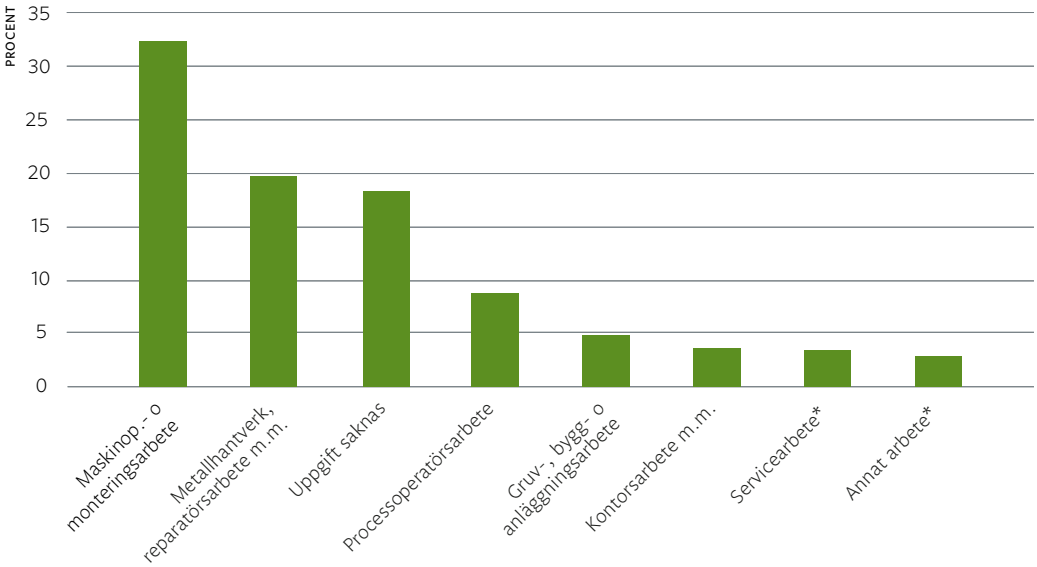
DIAGRAM 5.9 ANDEL KVINNOR PER DE NIO VANLIGASTE YRKESOMRÅDENA BLAND MEDLEMMARNA TOTALT, 2012



**Utan krav på särskild yrkesutbildning*

Källa: SCB och egna beräkningar

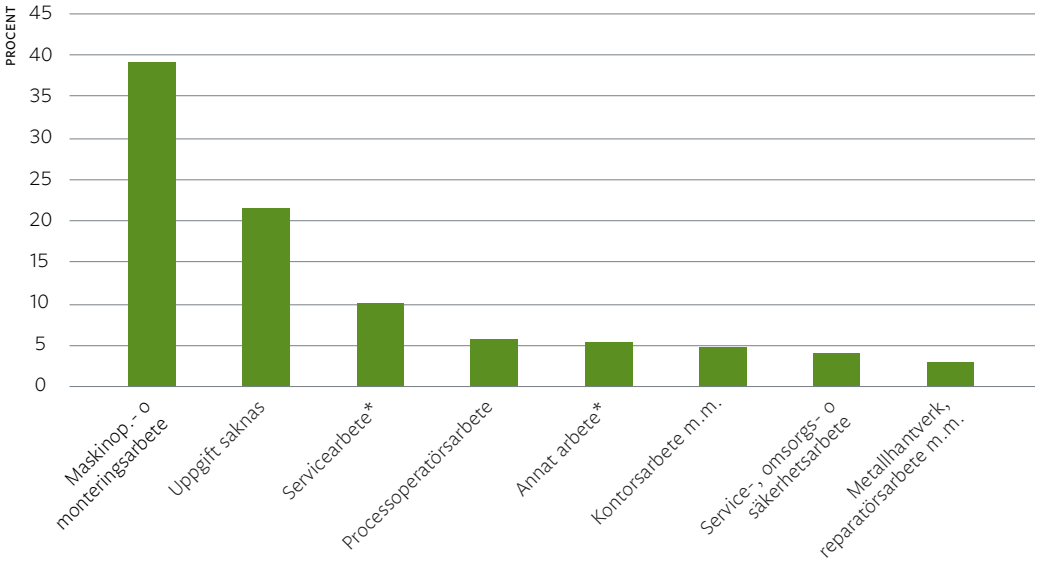
DIAGRAM 5.10 DE ÅTTA VANLIGASTE YRKESOMRÅDENA FÖR MÄN, 2012



**Utan krav på särskild yrkesutbildning*

Källa: SCB och egna beräkningar

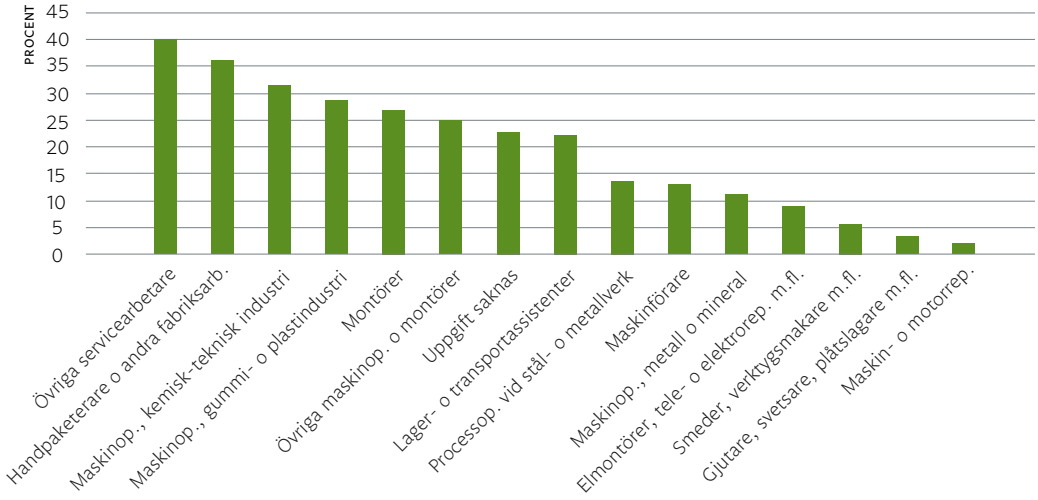
DIAGRAM 5.11 DE ÅTTA VANLIGASTE YRKESOMRÅDENA FÖR KVINNOR, 2012



**Utan krav på särskild yrkesutbildning*

Källa: SCB och egna beräkningar

DIAGRAM 5.12 ANDEL KVINNOR PER DE 15 VANLIGASTE YRKENA, 2012



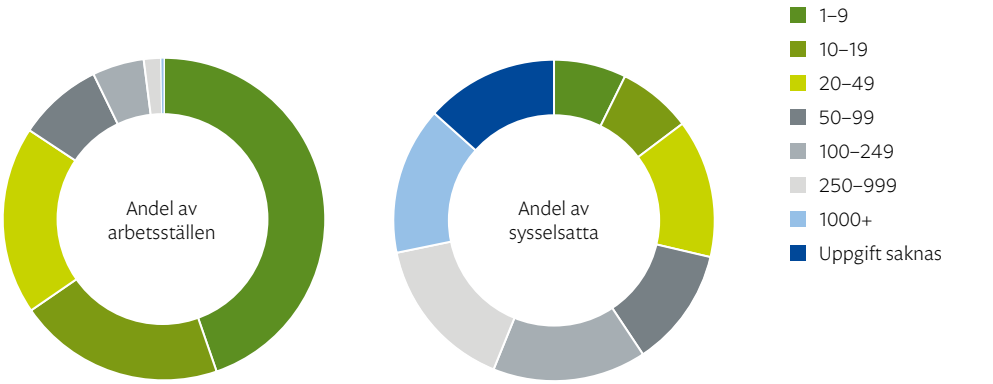
Källa: SCB och egna beräkningar

Inom den näst största yrkeskategorin sett till alla medlemmar, metallhantverk, reparatörsarbete m.m., var andelen kvinnor bara knappt 4 procent. Även inom kategorin gruv-, bygg- och anläggningsarbete var andelen kvinnor låg, strax över 5 procent.

Både bland män och bland kvinnor var det vanligaste yrket någon form av maskinoperatörs- eller monteringsarbete (se diagram 5.10 och 5.11). Bland männen rörde det sig 2012 om 32 procent av medlemmarna eller ungefär 69 000 personer. Bland kvinnorna var andelen nära 39 procent, medan antalet landade på bara cirka 20 800 personer. Därefter skiljer det sig mellan könen. En knapp femtedel av männen arbetade med metallhantverk eller reparatörsarbete, medan den andelen var knappt 3 procent bland kvinnorna. Bland förbundets kvinnor var det i stället vanligare att arbeta med någon form av servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning. En andel som låg på 10 procent bland kvinnorna, men bara cirka 4 procent bland männen.

Diagram 5.12 visar, utan inbördes storleksordning, de 15 vanligaste yrkena 2012 sett till antal medlemmar, liksom hur stor andel av medlemmarna inom dessa yrken som var kvinnor. Ungefär en tiondel av IF Metalls medlemmar arbetade 2012 som maskinoperatörer inriktade mot metall- och mineralbehandling och en lika stor andel som montörer. Nära 8 procent av medlemmarna arbetade som maskin- och motorreparatörer. Uppgift om yrke saknades för närmare en femtedel.

DIAGRAM 5.13 ANDEL ARBETSSTÄLLEN PER STORLEKSKLASS OCH ANDEL SYSSELSATTA PÅ ARBETSSTÄLLEN AV OLIKA STORLEK, 2012



Källa: SCB och egna beräkningar

I de 15 vanligaste yrkena var 2012 andelen män högre än andelen kvinnor. Somliga yrken dominerades helt av män. En väldigt liten andel av förbundets medlemmar som är maskin- och motorreparatörer är kvinnor, cirka 400 av drygt 20 000 totalt. Samma sak går att säga om gruppen gjutare, svetsare, plåtslagare med flera. Däremot var två femtedelar av medlemmarna som jobbade som övriga servicearbetare kvinnor, ungefär 4 000 av totalt 10 000 personer.

Arbetsställets storleksklass

För arbetsställets storleksklass finns ingen tillgänglig statistik uppdelad efter kön. Diagram 5.13 visar att ungefär två tredjedelar av de arbetsställen där IF Metall har medlemmar 2012 hade färre än 20 anställda personer. Samtidigt arbetade bara ungefär 14 procent av förbundets medlemmar på arbetsställen av denna storlek. Lika många medlemmar arbetade på arbetsställen med fler än 1 000 anställda personer.

Även om vi inte har tillgång till data som kan visa fördelningen av män och kvinnor över olika typer av arbetsställen kan vissa slutsatser dras utifrån vad vi vet om vilka typer av yrken som män respektive kvinnor arbetar inom. Bland kvinnorna är det exempelvis vanligare att arbeta som montörer och inom andra löpande bandsysslor, vilket indikerar att det rör sig om större fabriker eller arbetsställen. Män arbetar i stället i högre utsträckning som reparatörer, svetsare och gjutare, yrken som förvisso förekommer på större arbetsställen, men som även är vanligt förekommande på mindre verkstäder.

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken är en av de största förklaringarna till löneskillnaden mellan könen inom IF Metall.

6 Löneskillnader mellan kvinnor och män

Att två individer tjänar olika mycket kan bero på flera saker. Kanske är den ena personen äldre och därmed troligen mer erfaren i sin yrkesroll eller kanske arbetar de med helt olika saker med krav på olika typ av kompetens. På samma sätt kan ofta delar av löneskillnaden mellan män som grupp och kvinnor som grupp förklaras. Genom att titta på strukturella data som till exempel åldersfördelning och yrkesgrupp kan förståelsen kring lönegapet fördjupas. I detta kapitel presenteras resultaten från regressionsanalyserna, där denna typ av samband undersökts, mot bakgrund av de strukturella data som presenterades i kapitel 5. Först presenteras resultat för alla tio avtal tillsammans, sedan görs en kort presentation av varje avtal för sig.

Alla medlemmar[11]

Tabell 6.1 visar den procentuella löneskillnaden mellan män och kvinnor inom förbundet 2009 och 2013. År 2013 var genomsnittslönen 6,8 procent högre för förbundets män än för förbundets kvinnor (se regression 1 i tabell 6.1). Det betyder att kvinnorna då tjänade 93,2 procent av männens löner. Det var en bättre siffra än 2009 då skillnaden var 7,4 procent och kvinnors lön som andel av mäns lön alltså bara var 92,6 procent. Det betyder att den ojusterade löneskillnaden mellan könen minskat mellan åren. I tabell 6.1 presenteras vidare hur lönegapet påverkas när hänsyn tas till de olika förklarande variabler som presenterades i kapitel 4, dvs. ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, utbildning och yrke.

I ett första steg kontrolleras ålder. När hänsyn tas till åldersstrukturen mellan män och kvinnor inom IF Metall ser vi att lönegapet mellan könen faktiskt växer. Det betyder att ålder inte kan förklara varför män tjänar mer i snitt än kvinnor, snarare tvärtom. Sett till åldersfördelningen i förbundet borde kvinnors snittlön ligga högre än vad den gör i dag. Detta i och med antagandet att ålder fungerar som indikator på yrkeserfarenhet och det faktum att förbundets kvinnor generellt sett är äldre än förbundets män. Även 2009 ökade lönegapet när hänsyn togs till ålder. Också då var förbundets kvinnor generellt sett äldre än förbundets män, utan att det kompenserades för i lönerna.

11 Här presenteras data för de tio avtalen sammantaget, vilka täcker in ungefär 70 procent av IF Metalls arbetande medlemmar.

I nästa steg i analysen (se regression 3 i tabell 6.1) tas även hänsyn till i vilken näringsgren individen arbetar. Då minskar i stället lönegapet något, till 5,4 procent 2013. Det betyder att kvinnor generellt sett arbetade i mer lågavlönade näringsgrenar och att det var en av förklaringarna till att snittlönen för kvinnor inom förbundet var lägre än snittlönen för män. Det stöds av data som presenterades i kapitel 5. Där såg vi exempelvis att det är vanligare bland män än bland kvinnor att arbeta inom gruvindustrin, vilken är den i särklass mest välavlönade branschen där IF Metall har medlemmar. Andelen kvinnor är i stället högre inom exempelvis tvättindustrin där löneläget är lägre.

Regression 4 i tabell 6.1 visar löneskillnaden kontrollerad för ålder samt för storleken på arbetsstället där en individ jobbar. Liksom när det enbart kontrollerades för ålder växer här lönegapet något. Det betyder att arbetsställets storlek inte kan förklara den ojusterade löneskillnaden mellan könen. Snarare indikerar resultatet att kvinnor borde ha än högre lön, sett till denna variabel. Om hypotesen som presenterades i kapitel 4 stämmer, att lönerna ofta är högre på större företag, betyder det att kvinnor i högre utsträckning arbetar på denna typ av arbetsställen, men att det inte märks på lönen.

Variabeln län verkar enbart ha marginell påverkan på lönegapet mellan könen (se regression 5 i tabell 6.1). Var kvinnor och män arbetar geografiskt tycks inte vara avgörande för varför män generellt tjänar mer. Också sett till utbildning är effekten begränsad (se regression 7 i tabell 6.1). Lönegapet växer något, vilket skulle tyda på att kvinnor är mer välutbildade och därmed borde ha mer i lön. Att det faktiskt är så kan dock inte beläggas i data. I och med att påverkan av variabeln tycks så liten bör inte heller för stor vikt läggas vid detta.

Att kvinnor och män generellt sett arbetar i olika yrken är en av de största förklaringarna till löneskillnaden mellan män och kvinnor inom IF Metall. När hänsyn tas till i vilket yrke en individ arbetar (se regression 6 i tabell 6.1) minskar lönegapet mellan män och kvinnor med 1,3 procentenheter. Det betyder att delar av löneskillnaden kan förklaras med att förbundets medlemmar som är män, i större utsträckning än förbundets medlemmar som är kvinnor, arbetar i mer högavlönade yrken. Effekten var lika stor 2009 som 2013, vilket betyder att det mellan dessa år inte skett någon större förändring i könsfördelningen inom olika yrkesgrupper.

När ovan nämnda variabler tas med i beräkningen samtidigt blir den återstående oförklarade löneskillnaden 4,4 procent (se regression 8 i tabell 6.1). Det betyder att de variabler som användes i analysen kunde förklara ungefär en tredjedel av lönegapet, men att en oförklarad del på 4,4 procent återstod.

TABELL 6.1 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	7,4	6,8	92,6	93,2
2	1+Ålder	7,7	7,1	92,3	92,9
3	2+Näringsgren	6,0	5,4	94,0	94,7
4	2+Arbetsställets storlek	7,8	7,3	92,2	92,7
5	2+Län	7,5	6,9	92,5	93,1
6	2+Yrke	6,1	5,5	93,9	94,5
7	2+Utbildning	7,6	7,0	92,5	93,0
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	5,0	4,4	95,0	95,6

Källa: IF Metall och SCB

Att det återstår en oförklarad löneskillnad på 4,4 procent är inte detsamma som att det rör sig om direkt lönediskriminering. Det finns en rad övriga variabler som kan tänkas inverka på lönegapet, men som inte tagits med i denna analys. Ett exempel på en sådan variabel är tjänstgöringsomfång. Deltidslön har förvisso räknats upp till heltid i analysen, men det behöver inte betyda att det utmynnar i samma timpenning. På IF Metalls största avtal Teknikavtalet IF Metall arbetade 2013 drygt 8 procent av kvinnorna någon form av deltid, samma andel var knappt 2 procent bland männen. I och med att deltidsanställningar är vanligare bland kvinnor har den faktorn potential att förklara ytterligare en del av lönegapet. Utöver detta finns flera faktorer som inte går att kontrollera för, men som kan ha en påverkan på lönen, såsom en individs motivation eller meriter.

Det går inte heller att säga att problemet med löneskillnader mellan könen är mindre än vad det ter sig vid en första anblick i och med att delar av lönegapet kan förklaras med hjälp av strukturvariabler. Detta eftersom vi konstaterat att det finns olika former av diskriminering som kan inverka på hur olika yrken och näringsgrenar värderas ekonomiskt, liksom strukturer i samhället som gör att kvinnor i högre utsträckning än män förväntas ta ansvar för familj och hem.

Även om resultaten i regressionsanalyserna ska ses mot bakgrund av det resonemang som förs i ovanstående stycken, så ger de ändå indikationer på vilken typ av problem som behöver uppmärksammas och

åtgärdas bland medlemmarna inom förbundet. För det första finns det trots allt en oförklarad löneskillnad mellan könen, vilken ställer krav på fortsatta lönekartläggningar och motiverar till införande av tydliga lönesystem. För det andra verkar de manligt dominerade yrkena värderas högre lönemässigt än de yrken som är vanligare bland kvinnor, vilket både skapar misstankar om värdediskriminering och ökar angelägenheten att arbeta med att minska könssegregationen mellan olika yrkesgrupper bland IF Metalls medlemmar.

Avtalen

I tabell 6.2 presenteras antalet observationer som ingick i det datamaterial som skickades till SCB för analys totalt, liksom uppdelat efter de tio avtalsområdena i undersökningen. Tabellen är dock lite missvisande, eftersom SCB exkluderade individer där det inte fanns tillförlitliga uppgifter på alla undersökta variabler. Om det exempelvis saknades yrkesuppgift på en individ i materialet exkluderades denna individ helt från regressionen. År 2009 var bortfallet cirka 5 100 personer, eller 2,8 procent. År 2013 var bortfallet nästan 4 100 personer, eller 2,6 procent. Problemet är att det inte framgår vilka avtal dessa individer tillhörde, varför tabell 6.2 inte kan justeras i enlighet med detta.[12]

12 Se Appendix 1 för en närmare redogörelse av metod och dataset.

Ju fler personer som ingår i en beräkning, desto mer går det att förlita sig på resultaten. IF Metalls största avtal, Teknikavtalet IF Metall, innefattar cirka 100 000 medlemmar, varav en knapp femtedel utgörs av kvinnor. Det går därmed att säga att de statistiska resultaten med stor sannolikhet visar en bild som överensstämmer med verkligheten. För exempelvis Svemekavtalet är det däremot svårare att dra några större växlar. Antalet kvinnor inom avtalet som är medlemmar i IF Metall är mycket lågt. I datamaterialet för 2013 fanns bara 62 kvinnor representerade. Med ett litet urval kvinnor blir resultatet av beräkningarna som utförs på avtalet mycket osäkra, eftersom enstaka avvikande löner får oproportionerligt stor inverkan på hela snittlönen. Om en kvinna tjänar betydligt mer, eller betydligt mindre, än resten av kollektivet resulterar det i en genomsnittslön som inte speglar löneläget för majoriteten av kvinnorna inom avtalet. Alla resultat som kommer av analysen på respektive avtal speglar hur individerna inom avtalet ser ut, men det är viktigt att ha med sig att ju mindre urvalet är, desto mer spelar enstaka individers säregenskaper roll. Med det i åtanke presenteras i diagram 6.1 den ojusterade och den oförklarade löneskillnaden mellan könen 2013.

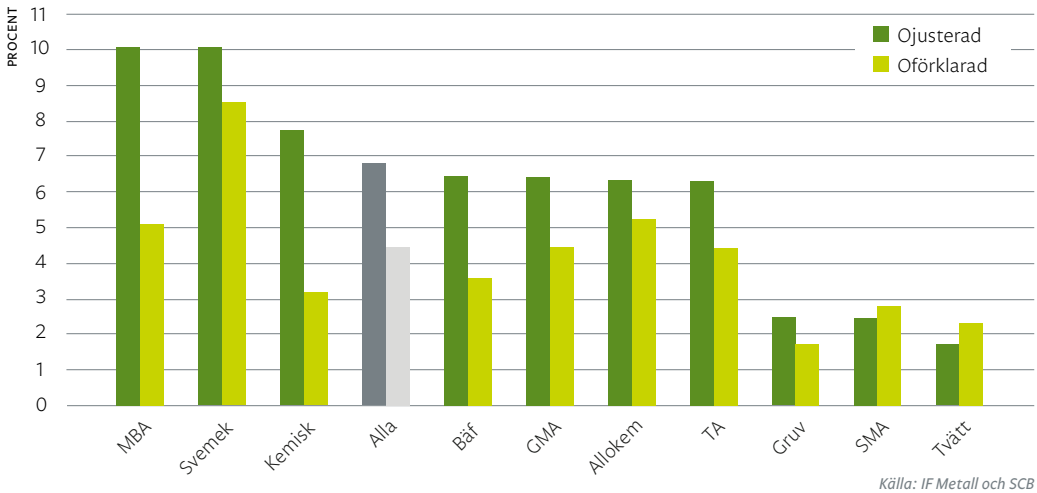
TABELL 6.2 ANTAL MEDLEMMAR I DATAMATERIALET				
	2009		2013	
	Totalt	Varav kvinnor	Totalt	Varav kvinnor
TA	105 176	17 537	99 813	16 406
SMA	19 235	2 731	17 301	2 598
Allokem	17 579	5 569	12 069	3 710
MBA	13 942	512	9 920	251
Bäf	5 900	529	5 034	415
Gruv	4 676	429	3 878	478
Kemisk	3 880	421	3 046	481
Svemek	3 875	132	2 369	62
GMA	3 021	541	2 056	380
Tvätt	1 865	1 143	1 345	844
Totalt	179 149	29 544	156 831	25 625

Källa: IF Metalls lönestatistik

Den ojusterade löneskillnaden, alltså den direkta skillnaden i lön utan att hänsyn tagits till de förklarande variablerna, var då högst inom MBA och Svemekavtalet, ungefär 10 procent. Därefter kom Kemiska fabriker med en ojusterad löneskillnad på knappa 7 procent. På Bäf, GMA, Allokemisk industri och TA låg den ojusterade löneskillnaden på strax över 6 procent. Minst var löneskillnaden inom Gruvavtalet, SMA och Tvättindustri, omkring 2 procent.

Diagram 6.1 visar på stora skillnader i ojusterad löneskillnad mellan män och kvinnor på de olika avtalsområdena. Vissa delar går att förklara genom att titta på de olika avtalsområdenas särarter. Exempelvis visade det näst största avtalet, SMA, på ett i jämförelsen litet lönegap på drygt 2 procent 2013, medan lönegapet inom det största avtalsområdet, TA, var ungefär tre gånger så högt. Det kan delvis förklaras av att SMA är ett skiftavtal medan det inom TA är vanligast att arbeta dagtid. Av de som ändå arbetar skift på TA är de flesta män, vilket innebär att snittlönen för män inom avtalet dras upp.

DIAGRAM 6.1 OJUSTERAT OCH OFÖRKLARAT LÖNEGAP, 2013



Källa: IF Metall och SCB

Genom att kontrollera de sex oberoende variabler som vi valt samtidigt, dvs. ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildning, får vi fram det som i diagram 6.1 benämns som oförklarad löneskillnad. I diagram 6.2 presenteras hur mycket av den ojusterade löneskillnaden inom avtalen som 2013 kunde förklaras med hjälp av variablerna. Det skiljer stort mellan olika avtal. För alla avtal tillsammans handlade det om ungefär en tredjedel. Alltså återstod två tredjedelar av löneskillnaden oförklarad efter att det kontrollerats för valda variabler. För Kemisk industri, MBA och Bäf var förklaringsgraden större. Hälften av lönegapet kunde förklaras med hjälp av variablerna sett till MBA, medan det handlade om nästan 60 procent för Kemisk industri. För övriga avtal var förklaringsgraden lägre. Att SMA och Tvättindustri till och med visar negativa värden beror på att den oförklarade löneskillnaden var högre än den ojusterade. Sett till de olika strukturella variablerna borde alltså kvinnorna inom dessa avtal tjänat mer.

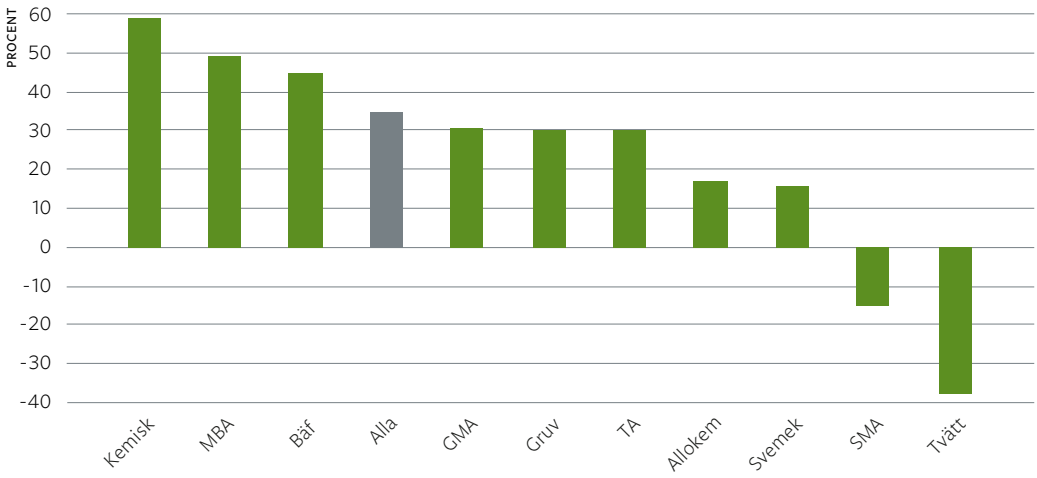
Analys per avtalsområde

För den intresserade följer nedan en analys av lönegapet inom respektive avtal. För övriga går det lika bra att hoppa direkt till kapitel 7 på sidan 59 där en mindre omfattande analys av lönegapets utveckling 2012–2014 presenteras.

Teknikavtalet IF Metall

Ungefär 60 procent av observationerna i datamaterialet utgörs av individer som finns på TA. Att sambanden mellan de olika struktur-

DIAGRAM 6.2 HUR STOR ANDEL AV LÖNESKILLNADEN SOM FÖRKLARAS AV VALDA VARIABLER, 2013



Källa: IF Metall och SCB

variablerna och lönegapet går åt samma håll på TA som för alla tio avtal sammantaget är därmed inte förvånande. Effekterna var dock för det mesta något mindre när analysen gjordes enbart på TA, till skillnad från när den gjordes på hela förbundets medlemmar samtidigt. Det är inte särskilt konstigt i och med att det bland hela förbundets medlemmar fanns en större bredd i lönenivå, från relativt lågavlönade individer inom exempelvis tvättindustrin till relativt högavlönade individer inom exempelvis MBA.

Den ojusterade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom TA sjönk från 6,5 procent 2009 till 6,3 procent 2013 (se tabell 6.3). Det betyder att kvinnors lön som andel av mäns lön ökade från 93,5 procent till 93,7 procent mellan dessa år. När det kontrollerades för ålder, arbetsställets storlek, län respektive utbildning växte lönegapet något båda åren. Mest växte lönegapet sett till arbetsställets storlek, vilket kan tolkas som att kvinnor i högre utsträckning arbetade på stora arbetsställen med ett högre löneläge. Effekten av län, alltså hur lönegapet påverkas av var en individ jobbar, var däremot marginell. Störst förklaringsgrad hade näringsgren respektive yrke. Delar av löneskillnaden mellan män och kvinnor inom TA kunde därmed förklaras med att männen i högre utsträckning än kvinnorna arbetade inom högavlönade yrken och branscher.

Korrigerat för alla variabler samtidigt (se regression 8 i tabell 6.3) kunde 2013 ungefär 30 procent av löneskillnaden mellan könen för-

TABELL 6.3 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, TA 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	6,5	6,3	93,5	93,7
2	1+Ålder	6,8	6,5	93,3	93,5
3	2+Näringsgren	5,8	5,4	94,2	94,6
4	2+Arbetsställets storlek	6,9	6,6	93,1	93,4
5	2+Län	6,6	6,4	93,4	93,6
6	2+Yrke	5,8	5,5	94,2	94,5
7	2+Utbildning	6,7	6,5	93,4	93,5
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	4,9	4,4	95,1	95,6

Källa: IF Metall och SCB

klaras, 4,4 procentenheter av lönegapet stod kvar oförklarat. Det är i nivå med hur det såg ut för medlemmarna inom de tio avtalen sammantaget. Inom TA kunde dock en större del av lönegapet förklaras av de valda variablerna 2013 mot hur det såg ut 2009, medan det omvända gällde för medlemmarna inom alla tio avtalen sammantaget, där en större del av löneskillnaden i stället kunde förklaras 2009.

Stål- och metallavtalet

En dryg tiondel av de medlemmar som ingått i underlaget till denna rapport finns på SMA. Det är ett av de avtal där löneskillnaden mellan könen är som minst. År 2013 tjänade kvinnorna inom avtalet 97,6 procent av den lön som männen inom avtalet tjänade (se tabell 6.4). När även ålder togs med i beräkningen minskade 2013 års lönegap marginellt. Även om förändringen var liten är det intressant utifrån att utvecklingen gick åt andra hållet, mot hur det såg ut för förbundets medlemmar som helhet, liksom hur det såg ut inom avtalet 2009 då lönegapet faktiskt ökade när hänsyn togs till ålder. Det kan förklaras av att andelen unga kvinnor ökat inom SMA mellan de båda åren. En annan intressant avvikelse både mot förbundets medlemmar totalt och mellan de båda åren är effekten som uppstår när hänsyn tas till näringsgren (se regression 3 i tabell 6.4). Också då ökar lönegapet. Inom SMA kan lönegapet alltså inte förklaras av att män i högre utsträckning arbetar i mer välavlönade näringsgrenar, utan i stället verkar det vara kvinnor som gör det. Dock var effekten mycket större 2009 än 2013. Näringsgrenens påverkan på lönegapet minskade alltså mellan åren. Här ska också nämnas att antalet

TABELL 6.4 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, SMA 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	2,8	2,4	97,2	97,6
2	1+Ålder	2,9	2,3	97,1	97,7
3	2+Näringsgren	3,5	2,5	96,5	97,5
4	2+Arbetsställets storlek	3,1	2,6	96,9	97,4
5	2+Län	3,3	2,9	96,7	97,1
6	2+Yrke	2,7	2,0	97,3	98,0
7	2+Utbildning	2,8	2,3	97,2	97,7
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	3,5	2,8	96,5	97,2

Källa: IF Metall och SCB

näringsgrenar som täcks av SMA är betydligt färre än för TA, liksom givetvis för förbundet som helhet.[13]

13 Se Appendix 2 för en närmare beskrivning av vilka näringsgrenar som täcks in av respektive avtalsområde.

Var män respektive kvinnor jobbar geografiskt hade, till skillnad från hur det såg ut för förbundets medlemmar sammantaget, genomslag på lönegapet inom SMA. Både 2009 och 2013 ökade lönegapet när hänsyn togs till detta, vilket innebär att kvinnor inom SMA i högre utsträckning än män inom avtalet arbetade i län med ett högre löneläge. Det styrks också av att det var vanligare bland avtalets kvinnor att arbeta i exempelvis Uppsala län där löneläget är jämförelsevis högt, medan det var vanligare bland avtalets män att arbeta i exempelvis Värmlands län och Södermanlands län, med lägst snittlöner i jämförelsen.

Yrke utgjorde den faktor som hade högst förklaringsgrad. Lönegapet mellan könen minskade till 2 procent när hänsyn togs till i vilket yrke individer arbetade, vilket betyder att män i högre utsträckning arbetade i mer högavlönade yrken än kvinnor. Det går också att konstatera att denna effekt var märkbart högre 2013 jämfört med 2009. Det skulle kunna betyda att löneutvecklingen mellan dessa år varit bättre i de redan jämförelsevis högavlönade yrkena än i övriga. Det skulle också kunna vara ett resultat av att den ökning av unga kvinnor som syns inom avtalet skett i yrken med ett lägre löneläge.

När hänsyn togs till alla variabler samtidigt ökade lönegapet (se regression 8 i tabell 6.4). Alltså fungerar inte de valda variablerna som förklaring till varför män inom SMA har en något högre snittlön än

kvinnor inom samma avtal. Snarare indikerar de att lönegapet är underskattat. Dock var såväl det ojusterade som det oförklarade lönegapet betydligt mindre 2013 än 2009.

Allokemisk industri
Allokemisk industri utgör det tredje största avtalet och representerar ungefär 8 procent av medlemmarna i datamaterialet. Lönegapet var, ojusterat, lika stort som på TA, 6,3 procent 2013. Efter att hänsyn tagits till alla variablerna sammantaget återstod dock en större del av löneskillnaden oförklarad på Allokemisk industri i jämförelse med hur det såg ut inom TA (se tabell 6.5).

Allokemisk industri sticker ut i och med att arbetsställets storlek är den variabel som har allra störst effekt på lönegapet (se regression 4 i tabell 6.5). När hänsyn tas till ålder och hur stort arbetsställe en individ arbetar på växer lönegapet med 1 procentenhet. Alltså var det inom avtalet vanligare bland kvinnor att arbeta på stora arbetsställen med högt löneläge. Även effekten av variabeln näringsgren avviker från hur det såg ut för förbundets medlemmar sammantaget. Såväl 2009 som 2013 ökade lönegapet när näringsgren beaktades, vilket betyder att kvinnor, tvärtemot vad som gällde sett till alla avtal sammantaget, i högre utsträckning än män arbetade i mer välavlönade näringsgrenar.

Den enda variabeln som faktiskt hade förklarande effekt på lönegapet inom Allokemisk industri var yrke. Att män inom avtalet tjänar mer än kvinnor inom avtalet kunde till viss del förklaras av att männen i högre utsträckning arbetade i högavlönade yrken. Förklaringsgraden var dock betydligt högre 2009 jämfört med 2013, vilket betyder att yrke minskade i betydelse för lönegapet mellan dessa år. Det skulle kunna betyda att jämförelsevis lågavlönade yrkesgrupper sett en bättre löneutveckling än övriga under perioden eller att könsfördelningen inom olika yrkesgrupper förändrats.

När hänsyn togs till alla variabler samtidigt minskade löneskillnaden med drygt 1 procentenhet respektive år (se regression 8 i tabell 6.5). Det betyder att variablerna tillsammans kunde förklara mer av löneskillnaden än vad de kunde förklara var och en för sig.

Motorbranschavtalet
Motorbranschavtalet är ett av de avtal inom förbundet där löneskillnaderna mellan män och kvinnor är som störst. År 2013 låg lönegapet på strax över 10 procent, vilket betyder att kvinnorna inom avtalet tjänade i genomsnitt ungefär 90 procent av männens lön (se tabell 6.6). Det var dock en förbättring från 2009 då lönegapet var drygt 3 procentenheter större (13,4 procent). Ålder kunde förklara delar av lönegapet 2009, men hade ingen förklaringspotential 2013. Det beror

TABELL 6.5 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, ALLOKEMISK INDUSTRI 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	6,5	6,3	93,6	93,7
2	1+Ålder	6,9	6,8	93,1	93,2
3	2+Näringsgren	6,9	6,7	93,1	93,3
4	2+Arbetsställets storlek	7,3	7,3	92,8	92,7
5	2+Län	6,9	6,7	93,1	93,4
6	2+Yrke	5,7	6,1	94,3	93,9
7	2+Utbildning	6,9	6,8	93,2	93,2
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	5,3	5,2	94,7	94,8

Källa: IF Metall och SCB

på att männen generellt sett var något äldre än kvinnorna 2009, men att åldersstrukturen sedan jämnade ut sig mellan könen till 2013.

Såväl näringsgren som utbildning kunde förklara delar av lönegapet 2009. Det verkar som att männen inom MBA i högre utsträckning än kvinnorna arbetade i mer högavlönade näringsgrenar och dessutom hade en längre utbildning. År 2013 hade dock effekten från utbildning försvunnit. Yrke hade högst förklaringsgrad inom avtalet båda åren. Det är tydligt att män inom MBA i högre utsträckning än kvinnor arbetade inom yrken med ett högre löneläge. Effekten var dock något mindre 2013 jämfört med 2009, vilket kan betyda att könsstrukturen i de olika yrkena ändrades mellan åren eller att löneutvecklingen var bättre inom lågavlönade yrkesgrupper. Det kan också vara en fråga om förändringar i medlemsstrukturen, då vi ser att antalet kvinnor inom avtalsområdet halverades mellan de båda åren.

Både när hänsyn togs till ålder och län (se regression 5 i tabell 6.6) samt när det handlade om ålder och arbetsställets storlek (se regression 4 i tabell 6.6) minskade lönegapet 2009, medan det i stället växte 2013. Det skulle tyda på att män i högre utsträckning än kvinnor 2009 arbetade i län med ett högt löneläge och på stora arbetsställen, men att det omvända gällde 2013. Vad gäller län går det exempelvis att se att det mellan åren blev vanligare bland kvinnorna inom avtalet relativt männen att arbeta inom Västra Götalands län och Stockholms län, vilka båda har jämförelsevis höga snittlöner. Även vad gäller dessa variabler skulle dock förändringen kunna bero på att antalet medlemmar som är kvinnor minskat mellan åren.

TABELL 6.6 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, MBA 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	13,4	10,1	86,6	89,9
2	1+Ålder	12,5	10,1	87,5	89,9
3	2+Näringsgren	11,3	9,8	88,7	90,2
4	2+Arbetsställets storlek	13,0	10,6	87,0	89,4
5	2+Län	12,6	11,0	87,5	89,0
6	2+Yrke	6,6	4,9	93,4	95,1
7	2+Utbildning	12,2	9,9	87,8	90,1
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	5,9	5,1	94,1	94,9

Källa: IF Metall och SCB

Sammantaget kunde 50 procent av lönegapet som rådde mellan män och kvinnor 2013 förklaras av variablerna i analysen (se regression 8 i tabell 6.6), 5,1 procentenheter av löneskillnaden stod dock kvar som oförklarad. Dessutom kan konstateras att en högre andel av lönegapet kunde förklaras 2009 jämfört med hur det såg ut 2013.

Byggnadsämnesindustrin

Inom Bäf ökade den ojusterade löneskillnaden mellan könen med 1,4 procentenheter mellan åren (se regression 1 i tabell 6.7). Skillnaden i oförklarad löneskillnad mellan 2009 och 2013 var dock bara 0,4 procent (se regression 8 i tabell 6.7). Det betyder att en större andel av den ojusterade löneskillnaden kunde förklaras med de valda variablerna 2013 jämfört med 2009. Det kan till del vara ett resultat av förändringar i medlems- och företagsstrukturen mellan åren. Med det i åtanke kan resultaten i tabell 6.7 analyseras. Mest slående är skillnaden i effekt när det kontrolleras för arbetsställets storlek. År 2009 ökade lönegapet något när hänsyn togs till detta, vilket alltså skulle tyda på att kvinnor i högre utsträckning arbetade på större arbetsställen. År 2013 minskade i stället lönegapet med en sjättedel när hänsyn togs till variabeln i fråga. Också vad gäller län gick effekten åt olika håll 2009 och 2013.

Både när hänsyn togs till ålder respektive ålder och utbildning sammantaget ökade lönegapet något, vilket tyder på att kvinnorna inom avtalet både var äldre och mer välutbildade än männen. Vad gäller ålder kan detta styrkas i data.

TABELL 6.7 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, BÄF 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	5,0	6,4	95,1	93,6
2	1+Ålder	5,2	6,6	94,8	93,4
3	2+Näringsgren	4,0	6,2	96,0	93,8
4	2+Arbetsställets storlek	5,4	5,4	94,6	94,6
5	2+Län	4,9	6,6	95,1	93,4
6	2+Yrke	3,6	4,8	96,4	95,2
7	2+Utbildning	5,2	6,6	94,8	93,4
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	3,2	3,6	96,9	96,4

Källa: IF Metall och SCB

När hänsyn togs till näringsgren förklarades en femtedel av lönegapet 2009, men betydligt mindre 2013 (se regression 3 i tabell 6.7). Det tyder på att män inom Bäf inte längre i lika hög utsträckning arbetar i mer högavlönade sektorer. Däremot hade yrke en högre förklaringsgrad 2013 jämfört med 2009. Båda åren var dessutom yrke den faktor som förklarade den största delen av lönegapet. Män inom avtalet arbetade alltså i högre utsträckning inom mer välavlönade yrkesgrupper än kvinnor inom avtalet. Sammantaget kunde valda variabler förklara nära 45 procent av lönegapet, med en oförklarad löneskillnad som landade på 3,6 procent 2013.

Gruvavtalet

Inom Gruvavtalet minskade lönegapet mellan män och kvinnor med mer än hälften mellan 2009 och 2013 (se regression 1 i tabell 6.8). Andelen kvinnor har ökat kraftigt inom avtalet mellan åren, liksom andelen unga kvinnor. Intuitivt säger det att det ojusterade lönegapet borde ha ökat mellan åren, i och med att nyanställda går in på lägre löner än personer med erfarenhet. Dock har även andelen unga män ökat varför effekten kanske tar ut sig själv. Variabeln ålder hade förklaringspotential båda åren (se regression 2 i tabell 6.8). Att män generellt är äldre än kvinnor inom avtalet orsakade alltså delar av löneskillnaden. Effekten var dock större 2009 än 2013.

Vilken typ av näringsgren respektive vilket län en individ arbetade i kunde förklara delar av lönegapet 2009, medan lönegapet i stället växte när det kontrollerades för dessa faktorer 2013 (se regression 3 och 5 i tabell 6.8). Att delar av löneskillnaderna mellan könen kan

TABELL 6.8 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, GRUVAVTALET 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	5,1	2,5	94,9	97,5
2	1+Ålder	4,2	2,2	95,8	97,8
3	2+Näringsgren	4,4	2,9	95,6	97,1
4	2+Arbetsställets storlek	4,3	2,2	95,7	97,9
5	2+Län	4,4	3,0	95,7	97,0
6	2+Yrke	3,6	0,9	96,4	99,1
7	2+Utbildning	4,1	2,1	95,9	97,9
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	3,6	1,7	96,4	98,3

Källa: IF Metall och SCB

förklaras av att män i högre utsträckning arbetar i högre avlönade näringsgrenar respektive län tycks därmed inte längre stämma. Däremot hade storleken på arbetsstället en individ arbetade på liksom individernas utbildningsnivå förklaringspotential båda åren. Effekterna var dock betydligt större 2009 än 2013.

Yrke i kombination med ålder var den faktor som båda åren hade absolut högst förklaringspotential (se regression 6 i tabell 6.8). År 2013 återstod endast 0,9 procentenheter av lönegapet oförklarat efter att detta kontrollerats för. Att män inom avtalet i högre utsträckning arbetade i mer högavlönade yrken var därmed en tydlig förklaring till lönegapet. När hänsyn togs till alla variabler sammantaget, i regression 8, låg den oförklarade löneskillnaden på 1,7 procent. Detta utgjorde det lägsta oförklarade lönegapet bland alla avtal.

Kemisk industri

För Kemisk industri var resultatet det omvända jämfört med Gruvavtalet. I stället för att minska växte lönegapet kraftigt mellan 2009 och 2013 (se tabell 6.9). Den största skillnaden syntes i variabeln näringsgren. År 2009 gav denna enbart en marginell effekt på lönegapet, medan den 2013 i stället kunde förklara drygt 40 procent. Också yrke hade en betydligt högre förklaringsgrad 2013 jämfört med 2009. Detta skulle kunna vara ett resultat av stora förändringar i könsbalansen inom variablerna yrke och näringsgren under perioden. Den stora skillnaden i utfall mellan åren skulle även kunna vara påverkad av en förändrad medlems- och företagsstruktur. Det går exempelvis att se stora förändringar i var individer arbetade geo-

TABELL 6.9 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, KEMISK INDUSTRI 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	4,3	7,7	95,8	92,3
2	1+Ålder	4,4	7,9	95,6	92,1
3	2+Näringsgren	4,2	4,5	95,8	95,5
4	2+Arbetsställets storlek	4,5	7,5	95,5	92,6
5	2+Län	3,9	6,3	96,1	93,7
6	2+Yrke	3,6	5,1	96,4	94,9
7	2+Utbildning	4,5	7,9	95,6	92,1
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	2,8	3,2	97,2	96,8

Källa: IF Metall och SCB

grafiskt mellan åren. Antalet medlemmar inom avtalet som arbetade i Västra Götalands län minskade kraftigt, medan Blekinge län såg en utveckling i motsatt riktning. Kanske har nya företag kommit till och andra försvunnit mellan åren, där nykomlingarna delvis verkat inom andra branscher och i andra yrken än vad de tidigare företagen gjorde, liksom i andra län. Var kvinnor och män arbetade geografiskt kunde förklara delar av lönegapet båda åren, men en större andel 2013 än 2009 (se regression 5 i tabell 6.9).

Medan det ojusterade lönegapet var 3,4 procentenheter högre 2013 jämfört med 2009 var det oförklarade lönegapet bara 0,4 procentenheter högre (se regression 1 och 8 i tabell 6.9). Det betyder att en betydligt större del av lönegapet kunde förklaras med de valda variablerna 2013 än hur det såg ut 2009. År 2013 kunde närmare 60 procent av den ojusterade löneskillnaden förklaras av variablerna. Liksom vi såg i diagram 6.2 är det den högsta förklaringsgraden bland alla avtal. Medan den ojusterade löneskillnaden var den tredje största i en jämförelse mellan avtalen, var alltså den oförklarade löneskillnaden mindre på Kemisk industri än inom alla avtal utom Gruvavtalet, Tvättindustri och SMA.

Svemekavtalet

Liksom inom MBA finns inom Svemekavtalet stora löneskillnader mellan könen. Dock kunde 2013 bara 15 procent av den ojusterade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom avtalet förklaras av variablerna i analysen, jämfört med 50 procent inom MBA. En förklaring skulle kunna vara det låga antal kvinnor som finns inom Svemekavtalet. År 2013 var det 62 personer. Med ett så litet urval

TABELL 6.10 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, SVEMEKAVTALET 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	9,9	10,0	90,1	90,0
2	1+Ålder	9,3	9,3	90,8	90,7
3	2+Näringsgren	9,1	9,1	90,9	90,9
4	2+Arbetsställets storlek	9,0	9,3	91,0	90,7
5	2+Län	9,1	9,2	91,0	90,8
6	2+Yrke	8,1	8,4	91,9	91,6
7	2+Utbildning	9,3	9,3	90,7	90,7
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	8,2	8,5	91,8	91,5

Källa: IF Metall och SCB

blir resultatet mycket känsligt för eventuella avvikelser. De resultat som redovisas i tabell 6.10 speglar förvisso individerna inom Svemekavtalet, men i och med storleken på urvalet kan enstaka individers säregenskaper spela en oproportionerligt stor roll för utfallet.

Det kan konstateras att alla de variabler det kontrollerades för i tabell 6.10, i olika hög utsträckning kunde ge en förklaring till lönegapet. År 2013 återstod dock så mycket som 8,5 procent i oförklarad löneskillnad mellan könen, då hänsyn togs till alla variabler samtidigt (se regression 8 i tabell 6.10).

Gemensamma metallavtalet

Inom GMA är den stora skillnaden i lönegap mellan 2009 och 2013 slående (se regression 1 i tabell 6.11). Dessutom går sambanden åt olika håll sett till flera av de förklaringsvariabler som använts i analysen. År 2009 kunde exempelvis delar av löneskillnaden mellan könen förklaras av att män i högre utsträckning än kvinnor arbetade på större arbetsplatser. Detta utifrån hypotesen att det där ofta råder ett högre löneläge. År 2013 växte i stället lönegapet sett till arbetsställets storlek, vilket skulle betyda att det snarare var kvinnor som då arbetade på större arbetsställen.

Sett till ålder och län sammantaget (se regression 5 i tabell 6.11) var den förklarande effekten ganska slående 2009. Då arbetade kvinnor i högre utsträckning i regioner med ett lägre löneläge. Bland annat var det betydligt vanligare bland kvinnor än bland män att arbeta i

TABELL 6.11 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, GMA 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	9,1	6,4	90,9	93,6
2	1+Ålder	9,2	6,9	90,8	93,1
3	2+Näringsgren	6,7	5,6	93,3	94,4
4	2+Arbetsställets storlek	8,6	7,1	91,4	92,9
5	2+Län	6,7	6,5	93,3	93,5
6	2+Yrke	7,5	5,5	92,5	94,5
7	2+Utbildning	9,1	6,8	91,0	93,2
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	4,7	4,4	95,4	95,6

Källa: IF Metall och SCB

Jönköpings län och Värmlands län, vilka båda hade jämförelsevis låga genomsnittslöner. År 2013 kunde dock inte var kvinnor och män arbetade geografiskt längre stå som förklaring till lönegapet. I vårt dataset syns inga stora förändringar i könsstrukturen geografiskt mellan dessa år. Förklaringen kanske i stället ska sökas i förändringar i åldersstrukturen (se regression 2 i tabell 6.11). När hänsyn togs till ålder vidgades lönegapet betydligt mer 2013 jämfört med 2009. Det kan förklaras av att snittåldern bland kvinnorna inom avtalet ökade mycket mer än bland männen mellan de två åren. Det kanske fungerade som motvikt till den förklarande effekt som län tycktes ha på lönegapet. Kanske kan förändringarna i åldersstruktur också fungera som förklaring till varför ålder och utbildning (se regression 7 i tabell 6.11) inte hade någon effekt på lönegapet 2009, men vidgade lönegapet 2013.

Näringsgren och yrke har stor förklarande effekt båda de undersökta åren, vilket tyder på att män i högre utsträckning än kvinnor arbetade i välavlönade yrken och näringsgrenar. Sammantaget var den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom avtalet 4,4 procent 2013, jämfört med 4,7 procent 2009. Det betyder att förklaringsgraden hos de valda variablerna var betydligt högre 2009 då utgångläget var ett lönegap på 9,1 procent, än 2013 då utgångsläget var ett lönegap på 6,4 procent.

TABELL 6.12 LÖNESKILLNAD MELLAN MÄN OCH KVINNOR, TVÄTTINDUSTRI 2009 OCH 2013					
Förklarande variabler		Löneskillnad mellan män och kvinnor i procent		Kvinnors lön i procent av mäns lön	
		2009	2013	2009	2013
1	Kön	3,3	1,7	96,7	98,3
2	1+Ålder	4,6	3,1	95,4	96,9
3	2+Näringsgren	4,9	3,1	95,1	96,9
4	2+Arbetsställets storlek	4,6	3,7	95,4	96,4
5	2+Län	4,9	3,7	95,1	96,3
6	2+Yrke	2,8	1,7	97,3	98,3
7	2+Utbildning	4,6	3,0	95,4	97,0
8	3+Arbetsställets storlek +Län + Yrke +Utbildning	3,2	2,3	96,8	97,7

Källa: IF Metall och SCB

Tvättindustri
Den ojusterade löneskillnaden mellan könen var 2013 lägre inom Tvättindustri än inom alla de övriga avtalen (se regression 1 i tabell 6.12). Dessutom minskade lönegapet med nästan hälften mellan 2009 och 2013.

Tvättindustri sticker 2013 ut som det enda avtalet där yrke inte hade någon förklaringspotential alls. Det betyder att det samband som funnits inom alla övriga avtal, att den största orsaken till att män tjänar mer än kvinnor är att män arbetar i mer högavlönade yrken, inte gäller inom detta avtal. Över huvud taget kunde ingen av de faktorer som togs hänsyn till i analysen ge någon förklaring till löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom avtalet. I stället växte lönegapet med 75 till 120 procent vid kontroll för respektive variabel. Att kvinnorna inom avtalet generellt sett är äldre än männen är tydligt. Dessutom indikerar data att de har en högre utbildningsnivå och i högre utsträckning jobbar i mer välavlönade näringsgrenar, på större arbetsställen och i mer välbetalda län. Kraftigast var effekten när hänsyn togs till ålder tillsammans med arbetsställets storlek respektive ålder tillsammans med län (se regression 4 och 5 i tabell 6.12). Detta ledde till att Tvättindustri sällade sig till SMA i att det slutliga oförklarade lönegapet faktiskt var högre än det ojusterade, efter att hänsyn tagits till valda variabler. Det betyder att det faktiska lönegapet inom Tvättindustri är underskattat, sett till de strukturella variablerna, och att kvinnorna inom avtalet borde tjäna mer.

Även om lönegapet mellan könen tycks minska i procent syns inte samma sak i kronor.

7 Utvecklingen 2012–2014

I och med att det råder viss eftersläpning i statistiken var 2013 det senaste året som vald analysmetod kunde tillämpas på. När beställningen av statistiken gjordes fanns det inte data på alla valda kontrollvariabler för 2014. För att ändå få med IF Metalls mest aktuella lönestatistik i rapporten presenteras i detta kapitel det ojusterade lönegapet mellan män och kvinnor inom förbundet 2012–2014, liksom hur löneutvecklingen sett ut för respektive kön. Här diskuteras alltså inte strukturella förklaringar till lönegapets storlek, utan enbart ojusterad löneskillnad mellan män och kvinnor inom IF Metall.

Alla medlemmar

Liksom tidigare konstaterats går inte förändringen i lönegap entydigt åt något håll sett till enskilda år. Sett till en längre tidsperiod vet vi att löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom förbundet har minskat, men i ett kortare perspektiv är det svårt att dra några säkra slutsatser. I tabell 7.1 redovisas kvinnors lön i procent av mäns lön 2009–2014 för medlemmarna på alla de tio avtalen tillsammans. Tabellen visar att löneskillnaderna mellan män och kvinnor sakta minskar inom förbundet. Mellan 2009 och 2012 handlade det om en minskning med 0,6 procentenheter, mellan 2012 och 2013 låg lönegapet intakt, för att sedan åter minska mellan 2013 och 2014. År 2009 tjänade männen inom IF Metall 7,4 procent mer än kvinnorna. År 2014 var den siffran 6,6 procent.

TABELL 7.1 LÖNEGAPET I PROCENT, 2009–2014

Kvinnors lön som andel av mäns lön	
2009	92,6
2012	93,2
2013	93,2
2014	93,4

Källa: IF Metalls lönestatistik

TABELL 7.2 LÖNEGAPET I KRONOR, 2009–2014			
Medellön kr/mån*			
	Män	Kvinnor	Skillnad
2009	23 500	21 740	1 760
2012	25 480	23 760	1 720
2013	26 060	24 290	1 770
2014	26 630	24 860	1 770

**Avrundat till närmsta tiotal* *Källa: IF Metalls lönestatistik*

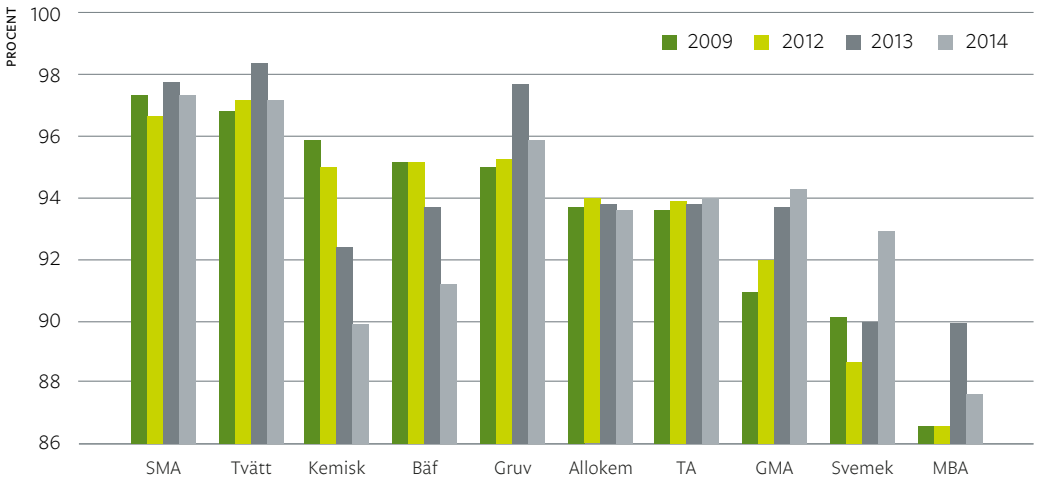
Även om lönegapet mellan könen tycks minska i procent syns inte samma sak i kronor. Mellan 2009 och 2014 rörde sig lönegapet kring 1 700–1 800 kronor, utan någon tydlig riktning vare sig upp eller ned (se tabell 7.2). Både mellan 2009 och 2012 och mellan 2013 och 2014 hade kvinnorna inom förbundet en något bättre löneutveckling procentuellt än männen, vilket förklarar varför kvinnors lön som andel av mäns lön också ökade mellan dessa år. Däremot var löneökningen i kronor ungefär lika stor bland kvinnorna som bland männen, vilket gör att inga större förändringar går att skönja när lönegapets utveckling sätts i kronor i stället för i procent.

Avtalen

I diagram 7.1 redovisas kvinnors lön som andel av mäns lön mellan 2009 och 2014 inom de olika avtalen. Vilken löneutveckling kvinnorna har i jämförelse med männen påverkar storleken på lönegapet. De förändringar som syns i diagram 7.1 är alltså en funktion av kvinnors och mäns respektive löneutveckling. Bara inom GMA minskade lönegapet såväl mellan 2009 och 2012 som mellan 2012 och 2013 samt mellan 2013 och 2014. Inom Bäf och Kemiska fabriker växte i stället lönegapet under hela denna tidsperiod. De andra avtalen visar både på upp- och nedgångar. Om jämförelsen enbart görs mellan 2009 och 2014 minskade lönegapet inom alla avtal, förutom Allokemisk industri, Bäf och Kemiska fabriker där det ökade. Inom SMA var lönegapet lika stort 2009 som 2014.

Slutligen redovisas i tabell 7.3 snittlöner 2014 för män och kvinnor inom de olika avtalen, liksom hur stort lönegapet var i kronor varje månad. Bara inom två avtal, Tvättindustri och SMA, låg det under 1 000 kronor i månaden. Störst var lönegapet inom MBA där männens genomsnittliga månadslön låg 3 400 kronor högre än kvinnornas.

DIAGRAM 7.1 KVINNORS LÖN SOM ANDEL AV MÄNS LÖN, 2009–2014



Källa: IF Metalls lönestatistik

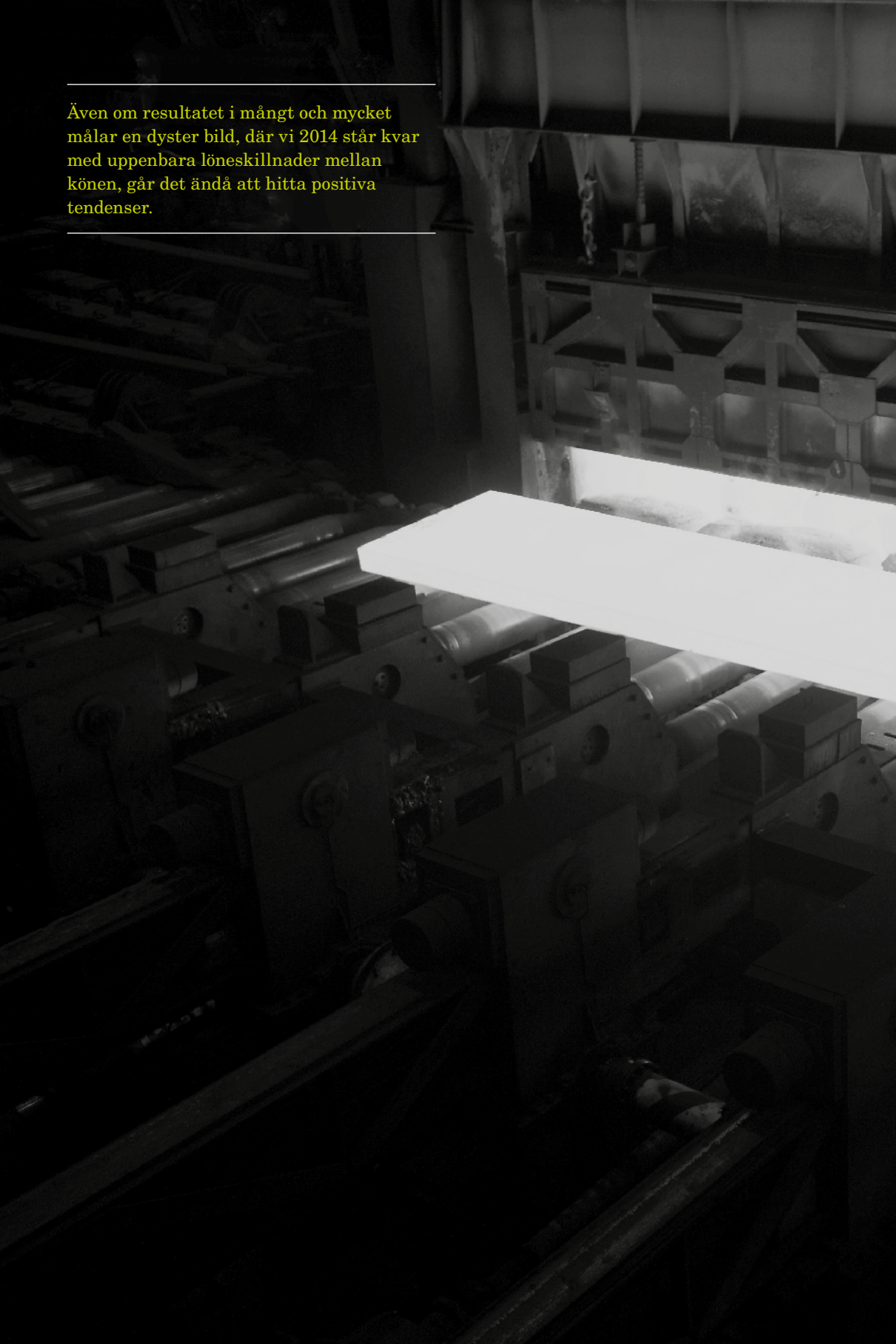
TABELL 7.3 LÖNEGAPET I KRONOR 2014

Medellön kr/mån, 2014*

	Män	Kvinnor	Skillnad
TA	26 500	24 900	1 600
SMA	27 000	26 200	800
Allokem	25 300	23 700	1 600
MBA	27 000	23 600	3 400
Bäf	27 000	24 600	2 400
Gruv	30 600	29 300	1 300
Kemisk	27 800	24 900	2 900
Svemek	27 000	25 100	1 900
GMA	25 100	23 600	1 500
Tvätt	22 600	21 900	700

**Avrundat till närmsta hundratal*

Källa: IF Metalls lönestatistik



Även om resultatet i mångt och mycket målar en dyster bild, där vi 2014 står kvar med uppenbara löneskillnader mellan könen, går det ändå att hitta positiva tendenser.

8 Sammanfattande kommentarer

Att män tjänar mer än kvinnor inom de allra flesta sektorer i samhället i dag är ett faktum. Inom IF Metall gäller detta för medlemmarna inom alla de tio avtal som analyserats i denna rapport. På några avtal är skillnaderna stora. För medlemmarna inom Motorbranschavtalet låg 2014 den genomsnittliga lönen för män 3 400 kronor högre än den genomsnittliga lönen för kvinnor. Det betyder att kvinnorna inom avtalet inte ens tjänade 90 procent av vad männen inom avtalet då tjänade. Inom exempelvis Stål- och metallavtalet var skillnaden betydligt mindre med ett inte alls lika tydligt framträdande lönegap.

I en jämförelse mellan kvinnor som grupp och män som grupp, såsom den i stycket ovanför, går många nyanser förlorade. Vad vi tjänar påverkas i de flesta fall av mer än vårt kön. I denna rapport har flera av de variabler som kan antas påverka vilken lön en individ har använts för att analysera lönegapet mellan män och kvinnor. Vi fann att ungefär en tredjedel av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom IF Metall 2013, var ett resultat av strukturella faktorer. Främst kunde lönegapet mellan könen förklaras av att män och kvinnor inom IF Metall då jobbade i olika yrken och näringsgrenar. Det lönegap på 6,8 procent som rådde bland IF Metalls medlemmar 2013 kan alltså inte bara rakt av klassas som diskriminering, utan orsakas till del av var och med vad kvinnor och män arbetar. Att se att det finns faktorer som förklarar löneskillnaderna är dock inte samma sak som att säga att löneskillnaderna är berättigade. Att lönerna är högre i vissa yrken och näringsgrenar än i andra kan ha saklig grund, men kan också vara en fråga om hur mans- respektive kvinnodominerade grupper värderas.

Vidare visade analysen att lönegapet växte när hänsyn togs till vissa av de strukturella faktorerna. Det mest framträdande exemplet på detta var ålder. Sett till åldersstrukturen i förbundet, att kvinnorna generellt sett är äldre än männen, så borde kvinnors snittlön ligga

högre än vad den gör i dag. Detta betyder att de faktiska löneskillnaderna mellan män och kvinnor, det ojusterade lönegapet, ibland visar en för låg siffra, sett till hur medlemssammansättningen ser ut. Detta gällde för både Tvättindustri och Stål- och metallavtalet där lönegapet 2013 växte när det kontrollerades för valda variabler.

Även om resultatet i mångt och mycket målar upp en dyster bild, där vi 2014 står kvar med uppenbara löneskillnader mellan könen, går det ändå att peka på några positiva tendenser. Till att börja med har lönegapet sett till de tio avtalen sammantaget sakta minskat mellan 2009 och 2013 (/2014). Det betyder att utvecklingen går åt rätt håll. Det går också att se att unga kvinnor ökar inom framför allt Gruvavtalet och Stål- och Metallavtalet, vilket är positivt då de utgör en grupp som varit svår att attrahera till industrin och mot bakgrund av att IF Metalls medlemmar blir allt äldre. Inom Gruvavtalet är dessutom snittlönen högst av alla jämförda avtal och även Stål- och metallavtalet har ett löneläge över medianen. Att fler kvinnor arbetar inom dessa avtalsområden är därför viktigt inte bara för industrins arbetsplatser utan också utifrån ett löneutjämningsperspektiv.

Var står vi då om fem år när vi gör en uppdatering av denna rapport? Målet är givetvis att lönegapet utjämnats mellan män och kvinnor inom förbundet. Metoden är flerhövdad. Det handlar om att minska könssegregationen inom yrken och befattningar, att ge kvinnor ökade möjligheter till kompetensutveckling och att främja ett jämställt föräldraskap. Dessutom ett fortsatt aktivt arbete med lönekartläggningar på arbetsplatserna för att få bort de osakliga löneskillnaderna mellan könen. Ett allra första steg på den vägen är kunskap om problembilden, vilket förhoppningsvis denna rapport har kunnat bidra med.

Appendix I

I appendix I redovisas vald metod och statistiskt underlag.

Statistiskt underlag

Det statistiska underlaget till rapporten bygger på IF Metalls data över medlemmarnas lön, ålder, kön, avtalstillhörighet och län. SCB har sedan kompletterat materialet med uppgifterna yrke (SSYK96, 2-siffernivå), näringsgren (SNI2007, 2-siffernivå), arbetsställets storleksklass och utbildningsnivå (SUN 2000, 1-siffernivå). Dessa uppgifter har hämtats från yrkes- respektive utbildningsregistret. Antalet individer i det inskickade datamaterialet är inte fullt överensstämmande med antalet individer som omfattas av de tio avtalen. Nedan finns några möjliga förklaringar till det:

- Frånvaro under statistikinsamlingsperioden på grund av långtidssjukskrivning, tjänstledighet, studier eller annat.
- Medlemmar/klubbar som väljer att inte svara vid lönestatistikinsamling.
- Svenskt Näringsliv får inte in statistik från alla medlemsföretag.
- Svenskt Näringsliv samlar 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.

Antalet individposter per år i de insända filerna finns i tabell 1.

Ett antal individposter har exkluderats på grund av saknade eller felaktiga värden på variablerna län, kön, avtal och personnummer samt yrke, näringsgren, arbetsställets storleksklass och utbildningsnivå från yrkes- respektive utbildningsregistret. En sammanställning av antalet saknade/ogiltiga värden på dessa variabler finns i tabell 2.

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 plockades därför bort innan regressionskörningarna. Det betyder att underlaget till samtliga regressioner är identiskt, oavsett hur många variabler som ingår i respektive regression. Antalet individposter som ingått i regressionskörningarna framgår av tabell 3.

Regressionsanalys

Syftet med en regressionsanalys är att undersöka sambandet mellan en faktor (i detta fall kön) och en utfallsvariabel (i detta fall månadslön) mot bakgrund av en rad andra variabler (i detta fall ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, utbildning och yrke). I regressionsanalysen förutsätts att lönepåverkande egenskaper värderas lika för män som för kvinnor.

Beräkningarna nedan har gjorts dels på hela datamaterialet, dels på varje avtalsområde för sig.

(1) ln lön = $\alpha + \beta_1$kvinna + ε
(2) ln lön = (1) + $\beta_2$ålder + $\beta_3$ålder^2
(3) ln lön = (2) + $\beta_2$näringsgren
(4) ln lön = (2) + $\beta_4$arbetsställets storleksklass
(5) ln lön = (2) + $\beta_4$län
(6) ln lön = (2) + $\beta_4$yrke
(7) ln lön = (2) + $\beta_4$utbildning
(8) ln lön = (2) + $\beta_4$näringsgren + $\beta_5$län + $\beta_6$yrke + $\beta_7$utbildning + $\beta_8$arbetsställets storleksklass

TABELL 1

År	Antal
2009	176 149
2013	156 831

TABELL 2

År	Län	Kön	Pnr	Yrke	Utbildning	Näringsgren	Avtal	Storlek
2009	19	0	0	4 721	3 924	3 541	0	3 520
2013	14	0	0	3 787	1 959	1 624	0	1 621

TABELL 3

År	Antal
2009	174 047
2013	152 732

Appendix II

I appendix II görs en kort genomgång av respektive avtal som ingått i datasetet.

Teknikavtalet
Teknikavtalet IF Metall (tidigare Verkstadsavtalet) är ett kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall. Det sträcker sig över stora delar av verkstadsindustrin och omfattade 2014 ungefär 110 000 medlemmar. Företag inom exempelvis fordons-, maskin-, elektronik- och metallindustrin, såsom Volvo PV, AB Volvo, SKF, Husqvarna och ABB, omfattas av avtalet.

Stål- och metallavtalet
Stål- och metallavtalet är ett kollektivavtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall och omfattade 2014 ungefär 18 800 medlemmar. I avtalet ingår främst företag inom stål- och metallframställning och metallvaruindustri, såsom Sandvik och SSAB.

Allokemisk industri
Avtalsområdet Allokemisk industri är ett kollektivavtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 14 200 medlemmar av avtalet som sträcker sig över ett flertal branscher som exempelvis läkemedels-, gummi- och plastvaruindustri. Många företag inom avtalet är underleverantörer till fordonsindustrin. Exempel på företag där IF Metall har flest medlemmar är Astra Zeneca, Johnson Controls Sweden och Tarkett.

Motorbranschavtalet
Motorbranschavtalet är ett kollektivavtal mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 15 300 medlemmar av avtalet. Motorbranschavtalet omfattar i första hand inga företag som i statistiken klassas som direkt industri, utan verkar inom branschen handel och reparation av motorfordon och motorcyklar. Avtalet domineras av små arbetsställen. Exempel på arbetsgivare är Bilia Personbilar och Din Bil Sverige.

Byggnadsämnesindustrin
Byggnadsämnesindustrin är ett kollektivavtal mellan Byggnadsämnesförbundet och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 5 200 medlemmar som arbetade på företag inom icke-metallisk, mineralisk industri. Det innebär exempelvis glas- och glasvarutillverkning och tillverkning av cement, kalk och gips på företag som Saint-Gobain, Ifö Sanitär och Cementa.

Gruvavtalet
Gruvavtalet är ett kollektivavtal mellan Gruvornas Arbetsgivareförbund och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 6 000 medlemmar av avtalet, främst inom företag som arbetade med metallmalmsutvinning, men även exempelvis stål- och metallframställning samt specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet. Flest medlemmar arbetade på LKAB och Boliden.

Kemiska fabriker
Kemiska fabriker är ett kollektivavtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 3 700 medlemmar av avtalet som främst innefattar industri för tillverkning av kemikalier och kemiska produkter, men även exempelvis industri för stål- och metallframställning. Många företag inom avtalet är underleverantörer till företag som omfattas av Allokemisk industri. Exempel på företag inom avtalet är Borealis och Höganäs Sweden.

Svemekavtalet
Svemekavtalet är ett kollektivavtal mellan Svemek och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 4 200 medlemmar, främst inom metallvaruindustrin. Avtalet domineras av små arbetsställen. Exempel på arbetsgivare är Dalkia Energy And Building Service och Contiga.

Gemensamma metallavtalet
Gemensamma metallavtalet är ett kollektivavtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 2 800 medlemmar av avtalet som gällde för företag inom metallprocess- och övriga metallföretag. Det innebär exempelvis industri för metallframställning, tillverkning av fordonstillbehör, beläggning och överdragning metall, exempelvis lackering. Exempel på arbetsgivare är SAPA Profiler och Gränges Sweden.

Tvättindustri
Tvättindustri är ett kollektivavtal mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall. År 2014 omfattades ungefär 1 600 medlemmar. Tvättindustri omfattar i första hand inga företag som i statistiken klassas som direkt industri, utan verkar inom branschen tvätteriverksamhet. Exempel på arbetsgivare är Textilia Tvätt & Textilservice och Berendsen Textil Service.

Skilda löner är en rapport framtagen av IF Metalls utredningsenhet. I rapporten analyseras utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom IF Metall, 2009 och 2013.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | www.ifmetall.se