
Skilda löner

Löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 och 2016

INNEHÅLL

Förord	5
Sammanfattning.....	6
Inledning.....	8
Bakgrund	8
Olika former av lönediskriminering	10
Arbetsplats- och befattningsdiskriminering.....	10
Värdediskriminering.....	10
Preferensdiskriminering.....	10
Direkt lönediskriminering.....	11
Indirekt diskriminering.....	11
Statistisk diskriminering	11
Implicit diskriminering	11
Övriga sätt att bli diskriminerad på	12
IF Metalls arbete för jämställda löner	14
Medlemmarnas sammansättning	15
Månadslön.....	15
Lönespridning.....	17
Ålder.....	19
Län.....	21
Utbildning.....	22
Utbildningsnivån både bland kvinnor och män har ökat från 2014 till 2016	23
Löneskillnader mellan kvinnor och män bland IF Metalls medlemmar.....	25
Beskrivning/bakgrund.....	25
Den beroende variabeln.....	26
De oberoende variablerna	26
Skillnad över tid för samtliga avtal	30
1. Teknikavtalet IF Metall	31
2. Stål- och metallavtalet.....	33
3. Allokemisk industri/I-avtalet.....	34
4. Gemensamma Metallavtalet	35
5. Byggnadsämnesindustriavtalet	36
6. Kemiska fabriker.....	37
7. Gruvavtalet	38
8. Svemekavtalet	39
9. Tvättindustrin.....	40
10. Motorbranschavtalet.....	41
Slutsatser	42
Appendix	43
Statistiskt underlag	43
Regressionsanalys	44
Referenser	45

Förord

IF Metall är en feministisk fackförening. Vi verkar i handling för ökad jämlikhet mellan kvinnor och män, i arbetslivet och i samhället. Människor ska ges samma möjligheter i arbets- och samhällslivet oavsett kön. Det är för oss en av de absoluta grundbultarna för vårt fackliga arbete. I detta är lönefrågan avgörande. Kvinnor tjänar 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 det råder olika lönelägen. Det kan vi se även inom industrin, i våra avtalsområden och bland våra medlemmar.

IF Metalls utredningsenhet har tidigare undersökt löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom våra avtalsområden. Syftet med denna rapport är att fortsätta 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 rättfärdiga, varför det finns ett lönegap mellan könen.

Vi kan konstatera att lönegapet mellan kvinnor och män inom IF Metall finns kvar. Det har förvisso minskat, men det sker långsamt. Vägen framåt innebär att hålla i det fackliga engagemanget för att få bort lönegapet. Förhoppningen är att denna rapport ska kunna fungera som underlag i det pågående jämställdhetsarbetet inom IF Metall och på våra medlemmars arbetsplatser. Statistisk fakta belyser hur det förhåller sig. På den grunden kan vi bättre förstå vad skillnaderna beror på och ta de nödvändiga stegen framåt som behövs för att nå jämställda löner.

Rapporten är skriven av Anilla Larsson på IF Metalls utredningsenhet.

Stockholm i november 2019

Stefan Sjöquist, 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 2014 och 2016. 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. Dessutom arbetar kvinnor och män i hög utsträckning i olika näringsgrenar och yrken.

Det ojusterade lönegapet mellan män och kvinnor inom IF Metall låg 2016 på 6,2 procent. Det betyder att det vid en jämförelse av snittlönen framkom att männen fick 6,2 procent mer i månadslön än kvinnorna. Kvinnorna inom förbundet tjänade alltså i snitt 93,8 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 genom att ta hänsyn till 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, det vill säga ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildning, återstod 4,6 procentenheter av lönegapet oförklarat 2016. Valda variabler kunde alltså bara förklara 1,6 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 4,6 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.

Sammanfattningsvis, sett till alla IF Metalls medlemmar, ser vi en knappt märkbar minskning av den justerade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2014 och 2016.

Inledning

Tanken med rapporten är att förse dig som läsare med en kunskapsöversikt över hur det ser ut mellan kvinnors och mäns löner inom IF Metalls tio största avtal samt om dessa skillnader har minskat eller ökat.

Inom den fackliga rörelsen är allas lika värde oerhört viktigt och därav är arbetet för jämställdhet högt prioriterat. På kongressen 2014 fastslogs det därför att IF Metall är en feministisk organisation, vilket betyder att alla, oavsett könstillhörighet, ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter att påverka sin vardag och arbetsplats.

År 2011 publicerade IF Metall rapporten Skilda löner som skildrade löneskillnaderna inom förbundet 2009, såväl totalt som uppdelat per avtalsområde. Den uppdaterades sedan år 2015 med data från 2013. I denna rapport följs detta upp och kompletteras med lönedata som jämförs mellan 2014 och 2016.

Bakgrund

Skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män ligger på i stort sett samma nivå 2018 enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Bland dem som är 20–64 år är det 90 procent av männen som arbetar och av kvinnorna är det 85 procent.

På arbetsmarknaden har löneskillnaderna mellan könen varit relativt stabila de senaste 30 åren. Kvinnor jobbar i högre grad i den offentliga sektorn, arbetar mer deltid och är föräldralediga längre. Trots att kvinnor i genomsnitt har en högre utbildningsnivå än män, är den genomsnittliga lönen lägre och de är även överutbildade till större uträkning än vad deras arbete kräver (Johansson, Katz 2007).

Innan det första barnet är fött har kvinnor och män ungefär lika hög lön, nästan lika många är chefer och de har likartad sjukfrånvaro. Efter barnets födelse blir inte lika många kvinnor chefer, de har inte samma löneutveckling som männen och de är sjukskrivna till högre utsträckning (Lundborg, Plug, Rasmussen, 2018). Pappornas sannolikhet att bli chefer ökar medan mammor i trettioårsålderns chanser stagnerar. Femton år efter det första barnet har inkomstskillnaden i genomsnitt ökat med 32 procentenheter (Angelov, Johansson, Lindahl, 2016) och lönen med 10 procentenheter (Angelov, Johansson, Lindahl, 2012). Inkomstskillnaden bland par i fyrtioårsåldern kan till tre fjärdedelar förklaras av att de har skaffat barn. Det ojämna uttaget i föräldraledighet är någonting som ofta tas upp när olikheterna mellan kvinnor och män diskuteras på arbetsmarknaden och kan vara en förklaring till att skillnaderna ökar efter det första barnet.

En upptäckt som Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har gjort, är att för varje månad som mannen är hemma, ökar kvinnans framtida årsinkomst med ungefär 7 procent (Johansson, 2010). Därav visar undersökningen på att i förhållanden där männen har tagit en del av föräldradigheten, har kvinnorna en bättre löneutveckling. Dock har det gjorts ytterligare en undersökning som inte har funnit att det finns ett samband mellan kvinnors löneutveckling och uttag av pappamånader.

Försäkringskassan (2016) ville ta reda på vad som bidrog till ett högre uttag av föräldradighet hos kvinnor jämfört med män. Med hjälp av Sifo fick de reda på att den största anledningen, som angavs av de tillfrågade, var på grund av ekonomiska skäl, att kvinnan tjänade mindre. Det Försäkringskassan fann i sin egen statistik var att i de fallen där kvinnan tjänade mer, var det likväl fler kvinnor som var hemma med barnet.

Samma argument används när föräldrar ska förklara varför kvinnor tar ut fler vardagar, och det har till argumentets försvar faktiskt pekats på att ju lägre lön mamman har, i jämförelse med mannen, desto mer ökar antalet uttagna dagar, men även här visar det sig att ekonomin inte står för hela förklaringen (Boye, 2014).

Även om den genomsnittliga lönen för kvinnor är lägre än för männen, har kvinnors lön ökat mer, enligt LO:s lönerapport från 2018. Kvinnornas ökning under åren 2015–2017 ligger på 8,2 procent, 2 340 kronor, medan männens ökning hamnar på 6,7 procent, 2 220 kronor. Förklaringen till löneökningen är framför allt att tjänstemannakvinnor inom den offentliga sektorn har fått större ökning. Detta gäller i synnerhet lärare, socialsekreterare och sjuksköterskor. Facken inom industris lönerapport 2019 tittar på industriarbetares löneökningar och den visar på att kvinnors löneökningar 2016–2018 ökade med 3,0 procent och männens med 2,6 procent, så även inom industrin har kvinnorna fått en något högre ökning. Dock ligger männens medellön på en högre nivå.

Olika former av lönediskriminering

Kollektivavtalen spelar en betydelsefull roll i att vara justerare av våra löner. Dock påverkas korrigeringarna av styrkeförhållandena mellan de förhandlande parterna och individernas prestationer. Lagen å andra sidan behöver inte göra någon kraftmätning, utan ser till att rätta till om det finns en osaklig löneskillnad (Medlingsinstitutet, 2015). Dessutom bygger lagen på samverkan med ett gemensamt mål, medan kollektivavtalen handlar om förhandlingar drivna av skilda intressen. Följaktligen kan det finnas en poäng i att komplettera kollektivavtalen med en diskrimineringslag, som bland annat ansvarar för att det genomförs årliga lönekartläggningar på arbetsplatserna.

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel måste arbetsgivaren arbeta målinriktat och tillämpa ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering. För att det ska räknas som orättvis behandling fordras det att personerna utför ett likvärdigt arbete och att det är hos samma arbetsgivare.

Emellertid förekommer det fall där två personer kan ha ett likvärdigt arbete och samma arbetsgivare, men ändå ha olika löner, utan att det existerar någon lönediskriminering. Det är i det så kallade Barnmorskemålet II, som detta påvisades. En intensivvårdssjuksköterska och en klinikingenjör fastslogs ha likvärdiga arbeten, ändå tjänade den manliga ingenjören mer än den kvinnliga sjuksköterskan. Frågan uppkom därför om det förekom någon typ av diskriminering som låg och pyrde inom landstinget. På grund av att ingenjörer har ytterligare en arbetsmarknad, en privat, som kan konkurrera om löner, innebar detta att den kvinnliga sjuksköterskan inte var utsatt för diskriminering.

Empiriskt kan man utgå från tre beståndsdelar när det kommer till diskriminering (Boschini, 2017), där den första handlar om förhållanden som är mätbara gällande produktivitet såsom utbildning och vilket yrke individen har valt. Den andra delen är kön och slutligen innefattar den tredje icke mätbara egenskaper, där bland annat personlighet och arbetsvillighet kan räknas in.

Det finns otaliga benämningar och förklaringar på diskriminering, nedan är ett antal listade.

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering

Om en arbetstagare erbjuds, eller får tillgång till, vissa arbetsplatser och befattningar med lägre lön på grund av kön, handlar det om arbetsplats- eller befattningsdiskriminering. Detta sker ofta vid en rekrytering eller vid en befordran.

Värdediskriminering

När tjänster med en större andel kvinnor betalas sämre än mansdominerade, trots att kvalifikationskraven är likvärdiga, kan det handla om värdediskriminering.

Preferensdiskriminering

När en arbetsgivare exkluderar en viss grupp för att hen föredrar en annan, handlar det om preferensdiskriminering (Becker, 1971). Arbetsgivaren är även villig att ta den ekonomiska förlusten för att få personer som hen föredrar.

Direkt lönediskriminering

Om personer på samma arbetsplats har likvärdiga befattningar, samma yrke och likartad kompetens, men olika lön, och den enda förklaringen beror på kön, är det en direkt lönediskriminering.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering beskriver när en person missgynnas på grund av sitt kön genom ett beslut eller tillvägagångssätt som kan verka neutralt.

Statistisk diskriminering

Ifall en arbetsgivare vid ett rekryteringstillfälle har en man och en kvinna att välja på och kvinnan visar sig vara likvärdig, eller kanske mer meriterad än mannen, men trots den informationen väljer att anställa mannen, kan det bero på statistisk diskriminering (Borjas, 2013). Eftersom kvinnor som grupp är mer frånvarande från jobbet på grund av familjeliv, bedöms mannen således som mer lönsam för arbetsplatsen. När arbetsgivaren inte har någon vetskap kring individens faktiska produktivitet är det enklare att utgå från gruppen kvinna.

Ytterligare en aspekt som ligger under statistisk diskriminering är den som handlar om språkbruk, kulturella skillnader och arbetsgivarens kontakt med olika grupper i samhället, som Aigner och Cain har studerat (1977). De menar på att det kan skilja sig i användandet av språket mellan könen. Detta kan bidra till att en manlig arbetsgivare kan ha svårt att avgöra produktiviteten hos en kvinnlig arbetssökande, vilket kan minska chansen för kvinnor att få en anställning. Svårigheten i att förstå varandra kan även bidra till minskade chanser för kvinnor att bli befordrade (Lang, 1986).

Implicit diskriminering

Den implicita diskrimineringen, som formulerades av Bertrand med flera (2005), hamnar någonstans mitt emellan preferens- och statistisk diskriminering. Vad den tar upp är våra sociala normer och stereotypa villfarelser, där män är domineranta, självklara ledare, oberoende och tävlingsinriktade, medan kvinnor tillskrivs egenskaper som vårdande, empatiska och känslomässiga. Dessa uppfattningar kan påverka en arbetsgivare att agera diskriminerande.

Det finns ett test som kallas IAT (Implicit Association Tests), som är ett datorprogram där individen på tid får matcha stereotypa attribut med olika kategorier utav ord som exempelvis kan vara positivt eller negativt laddade. Attributen kan vara kön, hudfärg, ålder, vikt och sexuell läggning. Eftersom testet går på tid när grupperna ska matchas med orden kan individens undermedvetna uppfattningar om vissa grupper visa sig.¹

¹ För test på svenska <https://implicit.harvard.edu/implicit/sweden/>

Övriga sätt att bli diskriminerad på

Att samhället har vissa förväntningar på oss, beroende på vilket kön vi föds in i, kan påverka vilka livsval vi gör i livet gällande utbildning och yrkesval. Dessa val kan bero på att vi har olika förväntningar på oss och även det kan vara en typ av diskriminering, dock en svårämnt sådan (Boschini, 2017).

En annan variant kan handla om att det är köparna som föredrar ett särskilt kön, så även om arbetsgivaren är likgiltig kan denne bli så illa tvungen att diskriminera. Ett exempel kan vara att restauranggästerna föredrar att bli serverade av män, så även om restaurangägaren är indifferent till vilket kön serveringspersonalen har är det män som anställs för att göra gästerna nöjda.



IF Metalls arbete för jämställda löner

Jämställdhetsarbetet inom IF Metall vilar på tre pelare: arbetet för jämställdhet på arbetsplatsen, i den egna organisationen och i samhället. För IF Metalls medlemmar är rättvisa på arbetsplatsen en nyckelfaktor. En medlems könsidentitet ska inte kunna påverka dennes lön eller arbetssituation, och för att skapa de bästa förutsättningarna för en god och jämställd arbetsmiljö arbetar IF Metall för en aktiv samverkan med arbetsgivaren genom aktiva åtgärder, där lönekartläggning ingår. I diskrimineringslagen finns lönekartläggning med som ett verktyg, som tidigare nämnts, för att säkerställa jämställda löneutfall. Händelseförloppet ser ut som så, att arbetare med liknande befattning, yrkeserfarenhet, likvärdiga arbeten och så vidare hamnar i samma grupp. Sedan jämförs individerna inom grupperna, eftersom de som har grupperats ihop borde ligga på en likvärdig lönenivå, och då kan oskäliga löneskillnader upptäckas.

Arbetsmiljöarbetet är en annan viktig faktor där IF Metall verkar för att ingen ska skadas psykiskt eller fysiskt under sitt arbetsliv. Kvinnor och män tenderar att arbeta med olika typer av arbetsuppgifter inom industrin, där kvinnor i högre utsträckning arbetar med monotona och repetitiva arbetsuppgifter, som bland annat ökar risken för förslitningsskador (IF Metall, 2013). IF Metall ser det som särskilt viktigt att även motverka könssegregering på arbetsplatsen och arbetar aktivt med att skapa mer hållbara arbeten. Kompetensförsörjning är ytterligare ett område, i vilket IF Metall ser ett ojämnt mönster, där kvinnor halkar efter män. Därav bedriver IF Metall ett påverkningsarbete för att belysa att kvinnor tenderar att få sämre kompetensförsörjning, vilket också i sin tur inverkar på löneutvecklingen. I detta arbete ingår att utbilda den egna fackliga organisationen, men även att hitta vägar för samverkan med arbetsgivaren.

Inom Hållbart arbete arbetas det med ytterligare en aspekt av utveckling, som handlar om att utarbeta befattningar. Även utbildning om och att se till så att diskrimineringslagen efterlevs, är en viktig åtgärd på arbetsplatserna runt om i Sverige.

IF Metall har tydliga och konkreta mål med sitt jämställdhetsarbete. Ett av dessa är att säkerställa att kvinnor och män har likvärdigt inflytande och makt i förbundet. IF Metalls medlemskår består av ungefär tjugo procent kvinnor och kongressen har tagit beslut om att det ska vara minst trettio procent kvinnor i rådgivande och beslutande organ. Utbildning i jämställdhet och feminism sker löpande inom förbundet. All verksamhet ska även analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

IF Metall är en viktig samhällsaktör, där förbundet kan verka för jämställdhet på en samhällsnivå. Den könssegregerade arbetsmarknaden behöver brytas genom att exempelvis både kvinnor och män söker sig till industrins yrkesutbildningar i lika hög grad. Detta kan åstadkommas genom att bland annat studie- och yrkesvägledare upplyser flickor om arbeten inom industrin. Normer behöver brytas

kring vad som anses som ett manligt och kvinnligt yrke, således att utbildning och yrkesval inte ska påverkas av ens könstillhörighet.

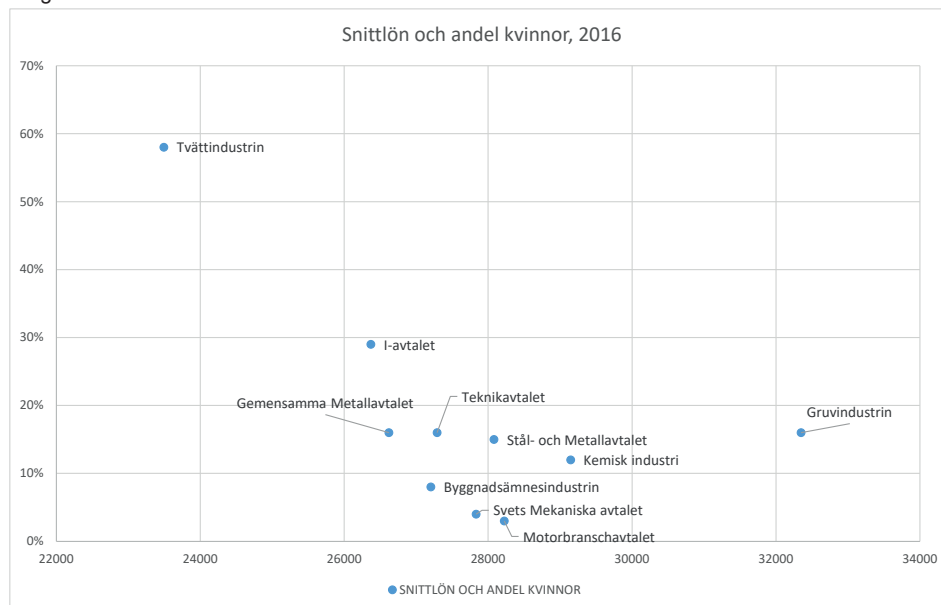
Även på en samhällsnivå är det angeläget att lika lön för lika arbete råder, att kvinnor och män har samma rättigheter, och att det på beslutsfattande positioner är lika många kvinnor som män som är representerade. Det är också av betydelse att arbeta för ett jämställt föräldraskap, så att kvinnor inte hamnar längre bort från arbetsmarknaden när de har fått barn, vilket försvårar deras löneutveckling och möjligheten till att höja sin befattningsgrad. Ett steg på vägen dit är exempelvis en barnomsorg som är öppen dygnet runt. Det går att läsa mer om jämställdhetsarbetet i IF Metalls skrifter Aha! – Alla har ansvar för jämställdhet.

Medlemmarnas sammansättning

Månadslön

Genomsnittslönen skiljer sig åt mellan IF Metalls olika avtalsområden, men den avrundade medellönen till närmsta hundratals för de tio avtalen hamnade på 26 300 kronor år 2014 och 27 500 kronor år 2016.

Diagram 1.1



Källa: IF Metalls lönestatistik

Det går att skönja ett samband mellan andelen kvinnor per avtal och nivån på medellönen, att ju högre andel kvinnor desto lägre medellön. Inom Tvättindustrin låg medellönen 2016 på cirka 23 500 kronor och andelen kvinnor hamnade på runt 60 procent. Motorbranschavtalet hade den lägsta andelen kvinnor på 3 procent och en medellön på 27 800 kronor. Gruvavtalet skiljer sig från de andra avtalen med den högsta medellönen på 32 500 kronor och med 16 procent kvinnor, vilket kan jämföras med Gemensamma Metallavtalet och Teknikavtalet, som också har en andel på 16 procent kvinnor, men en medellön på 26 600 kronor respektive 27 300 kronor.

Tabell 1.1 Månadslön 2016

Avtal		Medellön	Antal	Kvinnors lön i % av mäns lön
Teknikavtalet	Män	27 553	81 742	
	Kvinnor	25 961	16 065	94%
Stål- och Metallavtalet	Män	28 190	13 213	
	Kvinnor	27 449	2 262	97%
I-avtalet	Män	26 887	8 795	
	Kvinnor	25 080	3 528	93%
Gemensamma metallavtalet	Män	26 837	1 672	
	Kvinnor	25 500	324	95%
Byggnadsämnesindustrin	Män	27 383	4 502	
	Kvinnor	25 083	383	92%
Kemisk industri	Män	29 323	2 929	
	Kvinnor	27 818	388	95%
Gruvindustrin	Män	32 437	4 018	
	Kvinnor	31 885	748	98%
Svets Mekaniska avtalet	Män	27 927	2 119	
	Kvinnor	25 354	81	91%
Tvättindustrin	Män	23 721	546	
	Kvinnor	23 327	748	98%
Motorbranschavtalet	Män	28 302	9 590	
	Kvinnor	25 476	267	90%

Källa: IF Metalls lönestatistik

Jämfört mellan männen och kvinnorna inom avtalen påvisar tabellen ovan att männen som grupp har en högre medellön. Dock skiljer sig lönegapet åt i storlek mellan avtalen. Inom Motorbranschavtalet tjänar kvinnorna i genomsnitt 90 procent av männen, vilket är den största skillnaden i månadslön bland avtalen. Svemekavtalet kommer strax därefter på 91 procent. Den minsta löneskillnaden återfinns i Gruvindustrin och i Tvättindustrin, där kvinnor i genomsnitt tjänar 98 procent av männens medellön. Generellt sett över tid har könslönegapet minskat, men däremot kan det skifta mellan olika år.

Lönespridning

Medianen 2014 hamnade på 26 270 kronor, vilket betyder att hälften av medlemmarna inom avtalen tjänade mer än så, medan andra hälften tjänade mindre. Medellönen samma år låg på 26 340 kronor. Detta innebär att genomsnittslönen, eller medellönen, låg högre än medianlönen inom alla avtalsområden, vilket betyder att det rådde en så kallad positiv snedfördelning, följaktligen att ett fåtal individers lönenivå drar upp medellönen för hela kollektivet. Dock ligger nivåerna väldigt nära varandra och visar ändå på en relativt sammanpressad lönestruktur, där de höga månadslönerna inte skiljer sig markant från medellönen. Även 2016 låg medianlönen lägre på 27 420 kronor och medellönen på 27 520 kronor.

Genom att dela in månadslönerna i tio lika stora grupper beroende på lönenivå år 2014 och 2016 får man fram percentilerna, vilket är ytterligare ett sätt att titta på lönespridningen.

Tabell 1.2

Percentil	Månadslön 2014*	Månadslön 2016*
P10	22 500	23 300
P20	23 800	24 700
P30	24 700	25 700
P40	25 500	26 600
P50	26 300	27 400
P60	27 000	28 200
P70	27 800	29 000
P80	28 600	30 100
P90	30 100	31 800

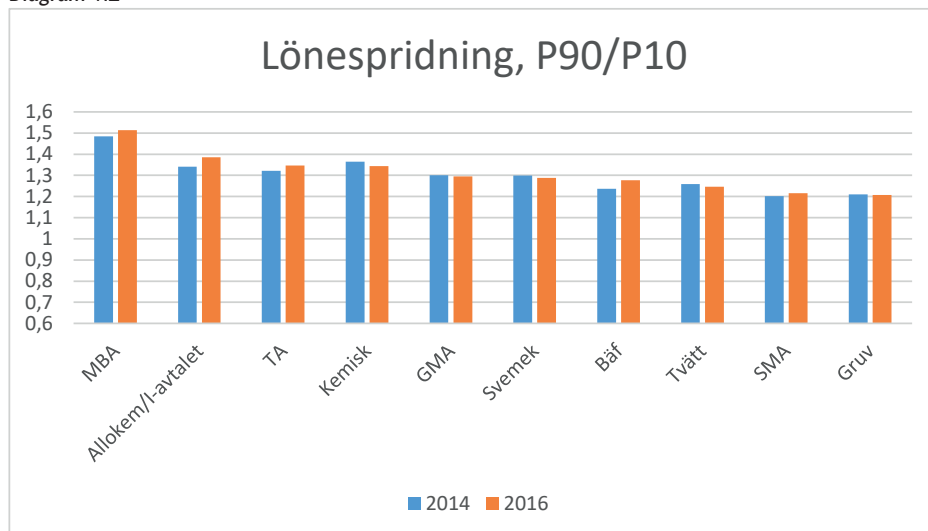
*Avrundad månadslön

Källa: IF Metalls lönestatistik

Enligt tabell 1.2 ovan tjänade 10 procent av medlemmarna 22 500 kronor eller mindre, det som kallas P10 i tabellen, och 10 procent tjänade 30 100 kronor eller mer 2014, vilket är det som kallas P90. År 2016 hade siffran ökat till att 10 procent tjänade 23 300 kronor eller mindre och 10 procent tjänade 31 800 kronor eller mer.

När kvoten av det belopp som skiljer ut de 10 procent mest välavlönade (den 90:e percentilen eller P90), följaktligen 31 800 kronor 2016, divideras med det belopp som avgränsar de 10 procent som har lägst löner (den 10:e percentilen eller P10), således 23 300 kronor 2016, skapas ett mått för lönespridning. Om kvoten blir två innebär detta att de 10 procent som tjänar mest, tjänar minst dubbelt så mycket som de 10 procent som tjänar minst.

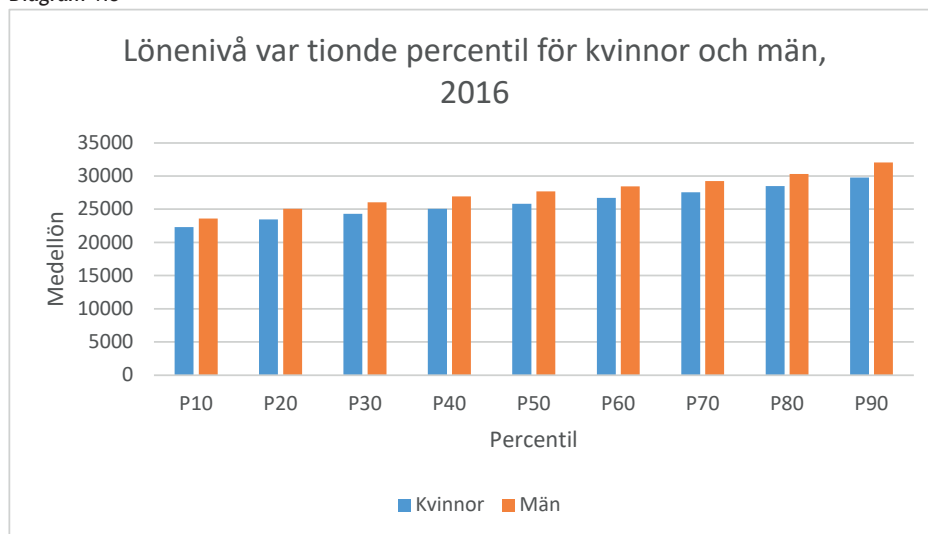
Diagram 1.2



Källa: IF Metalls lönestatistik

Bland IF Metalls medlemmar är lönespridningen betydligt mindre än så (se diagrammet ovan). Sett till alla tio avtalen sammantaget 2016 tjänade den högst avlönade tiondelen minst 20 procent mer än den lägst avlönade tiondelen, då kvoten hamnar på minst 1,2 i diagrammet ovan. Störst var lönespridningen inom Motorbranschavtalet (MBA), som får en kvot runt 1,5 båda åren, och minst inom Gruvavtalet och Stål- och metallavtalet (SMA), där kvoten hamnar kring 1,2. Inom MBA, Allokem/I-avtalet, Teknikavtalet IF Metall (TA), Byggnadsämnesindustriavtalet (Bäf) och SMA ökade kvoten och därav lönespridningen mellan 2014 och 2016. Tvättindustrin, Gruvavtalet, Kemiska fabriker, Gemensamma Metallavtalet (GMA) och Svemekavtalet hade en minskning i lönespridningen mellan åren.

Diagram 1.3



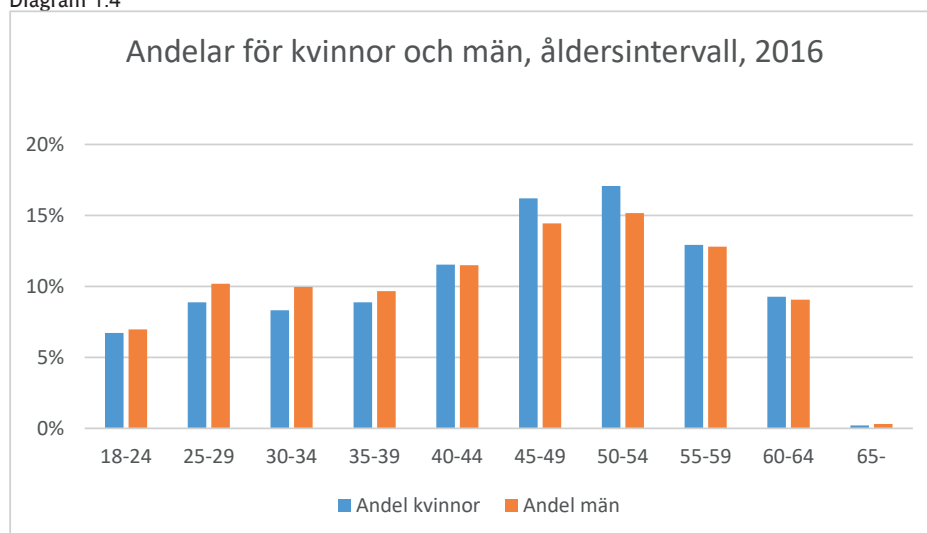
Källa: IF Metalls lönestatistik

Genom att dela in alla medlemmar i tio lika stora grupper baserat på lönenivå och kön, kan lönespridningen undersökas ytterligare. I tabellen ovan redovisas de nio månadslöner som utgör gränsvärden mellan de tio grupperna. P10 kvinnor = 21 400 betyder att 10 procent av förbundets medlemmar som är kvinnor tjänade maximalt 21 400 kronor i månaden, P20 kvinnor = 22 500 betyder att 20 procent av förbundets kvinnor tjänade maximalt 22 500 kronor i månaden och så vidare. I samtliga percentiler ligger männen på en högre nivå. Skillnaden mellan kvinnorna och männen i P10 ligger på cirka 1 500 kronor och i P90 hamnar differensen på cirka 2 000 kronor.

Ålder

I diagrammet nedan presenteras åldersfördelningen inom IF Metall 2016, uppdelat på kvinnor och män. Det blir tydligt att kvinnorna generellt sett är äldre än männen inom förbundet.

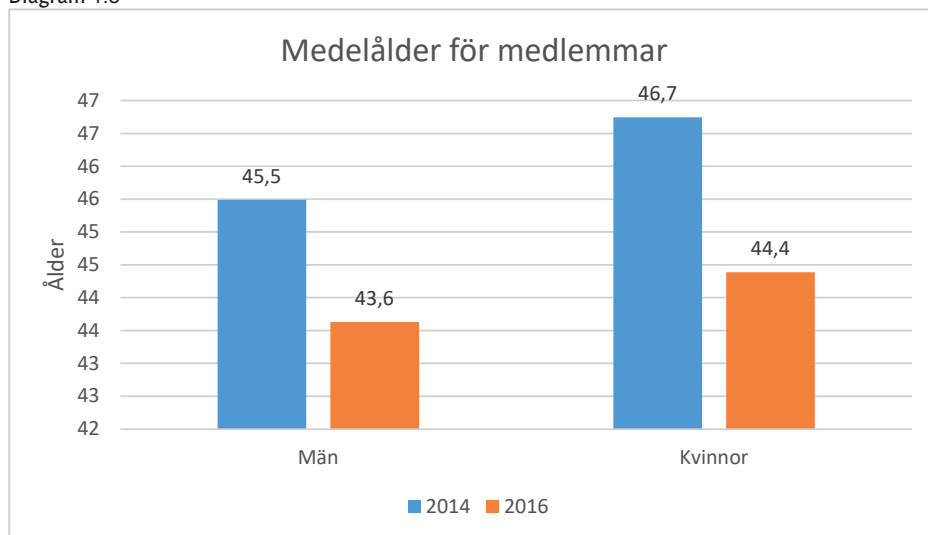
Diagram 1.4



Källa: IF Metalls lönestatistik

Andelen kvinnor under 40 år låg på 33 procent 2016 och var lägre än samma andel bland männen, som låg på 37 procent, 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 50 år till 54 år. Dock är det inte särskilt högt, eftersom 17 procent av kvinnorna och 15 procent av männen fördelar sig inom den ålderskategorin.

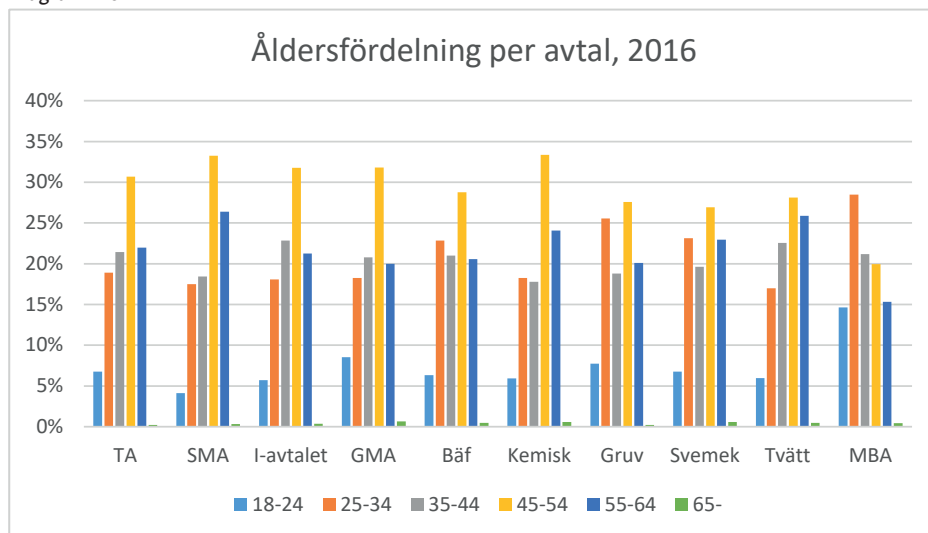
Diagram 1.5



Källa: IF Metalls lönestatistik

Det går även att se att förbundets medlemmar generellt sett blivit yngre (diagram 1.5). Förändringen skedde både bland förbundets män och bland förbundets kvinnor, men var tydligast i den senare gruppen. För kvinnorna handlade det om en minskning från 46,7 år till 44,4 år, vilket är en minskning på 2,3 år. För männen minskade genomsnittsåldern från 45,5 år till 43,6 år, vilket är en minskning på 1,9 år.

Diagram 1.6



Källa: IF Metalls lönestatistik

Diagram 1.6 visar att åldersstrukturen skiljer sig ganska mycket mellan olika avtal. Medlemmarna inom MBA är generellt sett yngst. Andelen medlemmar under 25 år var 2016 klart högst inom MBA och ungefär 40 procent av medlemmarna

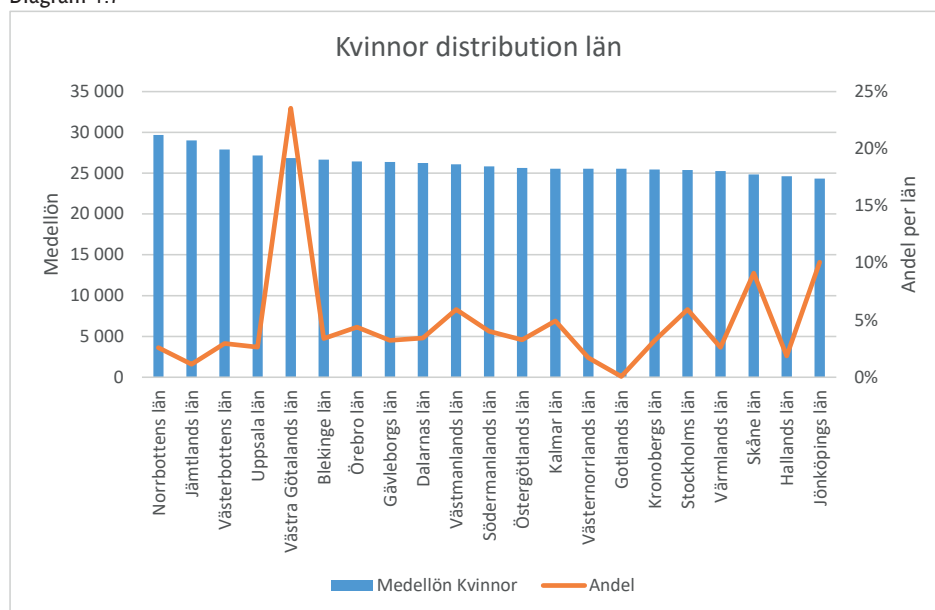
inom avtalet var yngre än 35 år. Närmast därefter kommer Gruvavtalet där samma andel under 35 år låg på en tredjedel. Inom Teknikavtalet ökade personer under 35 år med 9 procentenheter mellan 2014 och 2016. Därefter kommer Kemiska fabriker med en ökning på 4 procentenheter.

Medlemmarna var generellt sett äldst inom Kemiska fabriker och SMA. Andelen personer 45 år eller äldre var 60 procent inom SMA och 58 procent inom Kemiska fabriker. Jämförelsevis med MBA där flest unga jobbar hamnade den siffran på 36 procent. Mellan 2014 och 2016 minskade antalet i gruppen 45 år eller äldre i Teknikavtalet med 10 procentenheter. I resterande avtal var den gruppen i stort sett oförändrad.

Län

I diagram 1.7 redovisas andelen medlemmar som är kvinnor, uppdelat på län och vad deras medellön ligger på inom respektive län. Detsamma gäller i diagram 1.8, men då är det andelen medlemmar som är män det gäller.

Diagram 1.7

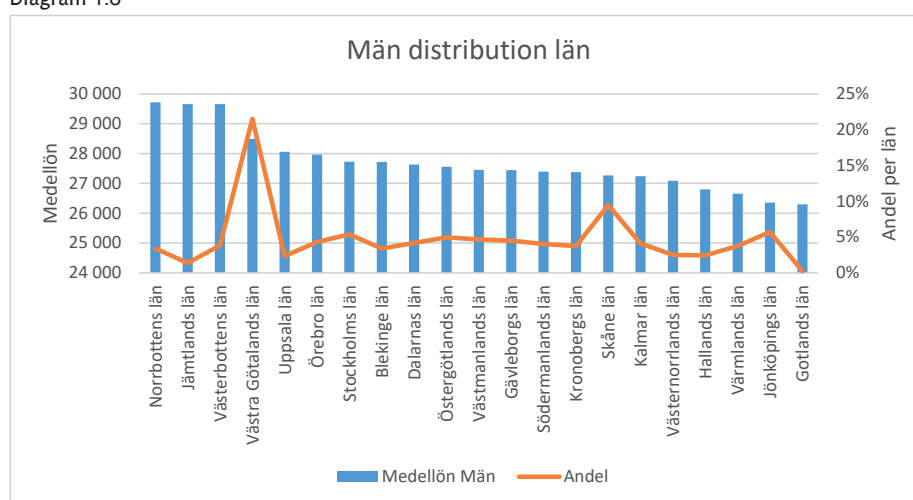


Källa: IF Metalls lönestatistik

IF Metall har tveklöst flest medlemmar i Västra Götalands län och där är också antalet kvinnor som högst, drygt en fjärdedel 2016. Därefter följer Jönköping, Skåne och Västmanlands län. I andra änden av skalan, med lägst andel kvinnor, låg Gotlands län med mindre än 1 procent. Detta är också det län där IF Metall har minst antal medlemmar.

De högsta lönerna bland kvinnorna återfinns i Norrbottens län, där medellönen 2016 hamnade på cirka 29 700 kronor. Därefter kommer Jämtlands län på 29 000 kronor, Västerbottens län på 27 900 kronor och Uppsala län på 27 200 kronor. I dessa län återfinns cirka 9 procent av andelen kvinnor i datan. De fyra länen med lägst medellön är Jönköpings län på 24 300 kronor, Hallands län på 24 600 kronor, Skåne län på 24 900 kronor och Värmlands län på 25 300 kronor. I dessa län arbetar desto fler kvinnor, eftersom de utgör en fjärdedel av det totala antalet kvinnor.

Diagram 1.8



Källa: IF Metalls lönestatistik

Bland medlemmarna 2016 fanns den högsta andelen män i Västra Götalands län, med runt en femtedel. Därefter kommer Skåne län på drygt en tiondel, sedan Jönköpings län och Stockholms län. Som med kvinnorna finns den lägsta andelen män (under 1 procent) på Gotland, därefter följer Jämtlands, Uppsala och Hallands län.

Norrbottens, Jämtlands och Västerbottens län har de högsta medellönerna bland männen på 29 700 kronor, därefter kommer Västra Götalands län på 28 500 kronor. Av det totala antalet män bland medlemmarna 2016, arbetar 30 procent av männen i ett av dessa län, en klart större andel än vad som återfinns i de fyra mest välbetalda länen bland kvinnorna. Den lägsta medellönen bland männen har Gotlands län på 26 300 kronor, sedan Jönköpings län på 26 400 kronor, Värmlands län på 26 700 kronor och Hallands län på 26 800 kronor. Tillsammans arbetar cirka 12 procent av männen i något av dessa län.

Utbildning

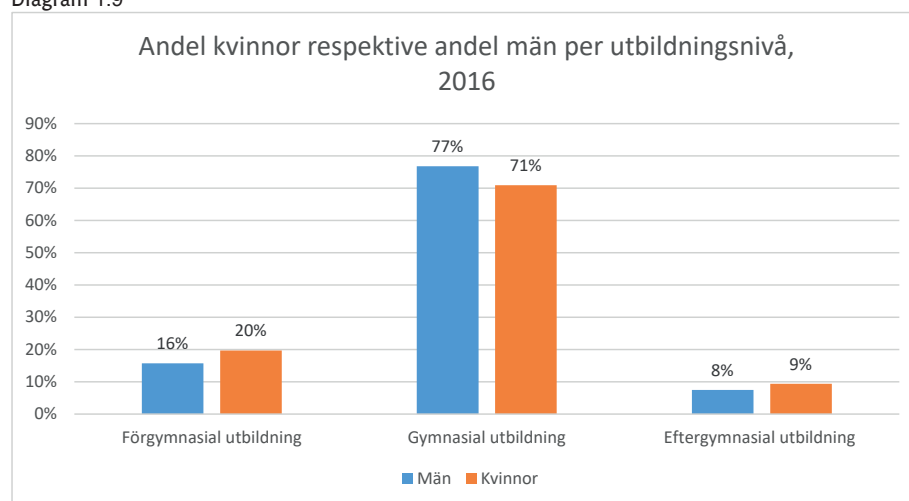
Att bevaka hur det ser ut bland medlemmarnas utbildningsnivå är viktigt för att Sverige ska konkurrera med utbildning och inte låga löner. Dessutom gör digitaliseringen av industrin att det krävs mer av de anställda, eftersom det bidrar till

en mer avancerad produktion. Hög kompetens gör också att företag vill investera i Sverige. Inom lagen om anställningsskydd (LAS) kan avvikelser göras utefter utbildning och arbetsgivaren har stora friheter att göra sig av med personer som saknar rätt kompetens. Vid uppsägningar väger kompetens tungt när det gäller vilka som får stanna och vilka som blir uppsagda.

Utbildningsnivån både bland kvinnor och män har ökat från 2014 till 2016

Om mäns och kvinnors formella utbildningsbakgrund bland IF Metalls medlemmar i de tio största avtalen jämförs, påvisas skillnader i utbildningsmönster.

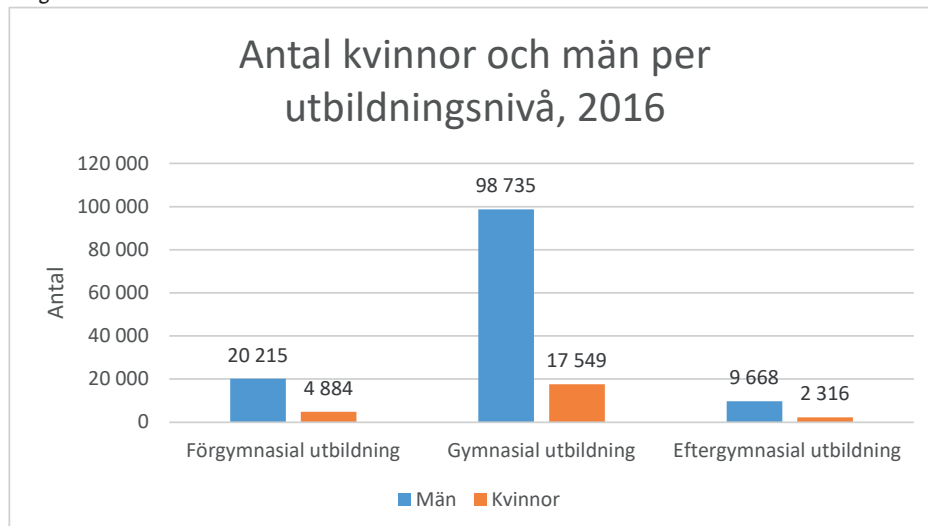
Diagram 1.9



Källa: IF Metalls lönestatistik

En större andel av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning jämfört med männen 2016, dock är det en större andel män som har gått ut gymnasiet, 77 procent, jämfört med 71 procent av kvinnorna. En femtedel av kvinnorna har en förgymnasial utbildning, medan männen har en lägre andel på 16 procent. Att kvinnorna inte, till lika hög utsträckning, har en gymnasial utbildning som männen kan bero på att kvinnorna inom IF Metall i genomsnitt är ett år äldre, således att det förr inte var lika vanligt att gå ut gymnasiet.

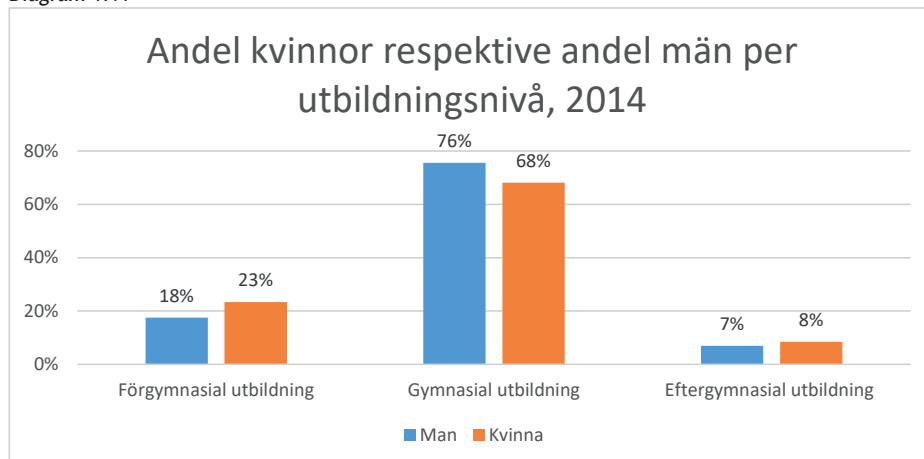
Diagram 1.10



Källa: IF Metalls lönestatistik

Dock handlar staplarna i diagram 1.9 om hur kvinnor och män fördelar sig procentuellt inom sin egen grupp. Sett till antal är det flest män i alla grupperna och den gymnasiala gruppen är störst med 98 735 personer.

Diagram 1.11



Källa: IF Metalls lönestatistik

Med hjälp av ett nedslag i 2014 går det att titta på om det har skett några skillnader i utbildningsnivå. Andelen bland de med en utbildning efter gymnasiet är en procentenhet lägre både för kvinnor och män jämfört med 2016. Differensen mellan kvinnor och män som har en gymnasial utbildning är större, 2014 hade 76 procent av männen gått ut gymnasiet och endast 68 procent av kvinnorna. Detta innebär att de kvinnliga gymnasisterna har ökat med 3 procentenheter mellan

2014 och 2016, medan männen har ökat med 1 procentenhet. Hur ser det då ut bland dem med en förgymnasial utbildning? Där var andelen högre bland både kvinnor och män 2014. Andelen män har minskat med två procentenheter och kvinnor med tre procentenheter.

Tabell 1.3

Andelar 2016			
	Förgymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning
Män	16 %	77 %	8 %
Kvinnor	20 %	71 %	9 %

Källa: IF Metalls lönestatistik

Tabell 1.4

Andelar 2014			
	Förgymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning
Män	18 %	76 %	7 %
Kvinnor	23 %	68 %	8 %

Källa: IF Metalls lönestatistik

Sammantaget har utbildningsnivån både bland kvinnor och män ökat mellan 2014 och 2016, vilket kan innebära att yngre personer har en längre utbildning och att ju fler som pensionerar sig, desto mer kommer utbildningslängden att öka. Eller så kräver jobbstrukturen nuförtiden en längre utbildning.

Enligt SCB (2018) har 11 procent av befolkningen mellan 25 år och 64 år inte utbildat sig vidare efter grundskolan, 43 procent har en gymnasieexamen och 43 procent har läst vidare efter gymnasieskolan. Resterande saknas det uppgift om. Utbildningsnivån sedan 1990 har ökat markant, då var det 33 procent som inte hade en gymnasieexamen. Följaktligen går det att fastslå att utbildningsstrukturen bland Sveriges medborgare har förändrats, vilket även visar sig bland IF Metalls medlemmar.

Löneskillnader mellan kvinnor och män bland IF Metalls medlemmar

Beskrivning/bakgrund

Att individer får olika lön för samma prestation (produktion per timme) är enligt en nationalekonom diskriminering, medan löneskillnader som beror på olika yrkesval, utbildning och produktivitet inte är diskriminering (Eklund, 2017). Den bilden kan tyckas snäv, vilket oftast också är kritiken gentemot det synsättet. Men om vi tänker oss att vi ändå följer den förklaringsmodellen gällande diskriminering och applicerar den på IF Metalls medlemmar, kan det ge en bild över var skillnaderna mellan könen ligger. Exempelvis borde då en äldre person rimligen ha en högre lön än en yngre.

Tabellerna nedan pekar på hur stor löneskillnaden är mellan kvinnor och män inom IF Metalls största avtalsområden. Det är Teknikavtalet, Stål- och metallavtalet, Allokemisk industri 2014 som blir I-avtalet 2016, Gemensamma metallavtalet, Byggnadsämnesindustrin, Kemisk industri, Gruvavtalet, Svets Mekaniskaavtalet, Tvättindustrin och Motorbranschavtalet.

Nedan i tabell 2.1 visas löneskillnaderna mellan kvinnor och män med hjälp av regressionsmodeller. Ju högre siffran är, som anges i procent, desto större är löneskillnaden. Genom att titta på vad en man i genomsnitt tjänar inom IF Metall och jämföra det med medellönen för IF Metalls kvinnor, får man fram den ojusterade löneskillnaden i modell 1. 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, avtalsstillhörighet och län. Dessa data har sedan kompletterats av SCB med data över yrke, utbildningsnivå, näringsgren och arbetsställets storleksklass.

En beroende variabel påverkas av en oberoende variabel, men den oberoende är inte påverkad av den beroende variabeln. Ett klassiskt skolboksexempel på detta handlar om glassförsäljningens beroende av solen. Tänk dig en glassförsäljare som bättre vill förutse hur stor åtgång glassen har genom att titta på väderleken, att vid soligt väder ökar försäljningen avsevärt. Men om det blir soligt eller molnigt påverkas inte av hur mycket glass som säljs, solen är därav oberoende av glassförsäljningen. I den här rapporten är det inte glassförsäljning det tittas på, utan lön och det är den variabeln som påverkas av olika oberoende faktorer, såsom kön, ålder, yrke och så vidare. I samtliga modeller nedan, förutom modell 1, är ålder medräknad och omnämns därför inte alltid. Detsamma gäller kön som ingår i samtliga modeller.

Den beroende variabeln

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 obekväma 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.

De oberoende variablerna

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.

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. Yrkesindelningen är gjord efter Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012) på tvåsiffernivå. Före år 2014 var det en annan yrkesklassificering som rådde, vilket kan försvåra jämförelser med de tidigare två rapporterna gällande variabeln yrke.

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. Om det således är vanligare bland män att arbeta på större arbetsställen skulle en del av löneskillnaden mellan könen kunna förklaras av detta faktum.

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 (Medlingsinstitutet, 2014). 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.

Bakgrund

Det totala antalet medlemmar som är med i datamaterialet är 157 667 medlemmar 2014 och 153 920 medlemmar 2016.

Avtal 1-10
Tabell 2.1

Modell	2016	Ingående variabler
1	6,2	Ojusterad
2	6,4	Ålder
3	5,2	Ålder, näringsgren
4	6,8	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	6,2	Ålder, län
6	5,4	Ålder, yrke
7	6,3	Ålder, utbildningsnivå
8	4,6	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Modell 1 beskriver löneskillnaden mellan kvinnor och män, utan att ta hänsyn till några andra variabler, därav namnet ojusterad. Den fungerar som en basmodell, som det sedan adderas flertalet variabler till som ytterligare kan förklara vad löneskillnaden beror på. År 2016 hamnade den på 6,2 procent. Det går även att tänka på löneskillnaden som att männen tjänar 100 procent och att kvinnor i det här fallet tjänar, i modell 1 2016, $100 - 6,2 = 93,8$ procent av männens lön.

I modell 2 tas det hänsyn till ålder och kön. Löneskillnaden ökar en aning jämfört med modell 1 som endast tar hänsyn till kön. I datan är kvinnor ungefär ett år äldre än männen båda åren och högre ålder borde rimligen innebära en högre lönenivå, men eftersom den procentuella löneskillnaden ökar en aning eller nästan är oförändrad, stämmer inte detta. Det medför att om inte ålder inkluderas kan löneskillnaden underskattas mellan könen.

I modell 3 tas det hänsyn till tre oberoende variabler: de två första är desamma, således kön och ålder, men även näringsgrenens påverkan på löneskillnaden undersöks. Den visar sig stå för den näst bästa förklaringen bland modellerna, eftersom skillnaden minskar till 5,2 procent från basmodellens 6,2 procent 2016, följaktligen är andelen kvinnor i näringsgrenar med lägre löneläge fler. IF Metalls tio största avtal bekräftar därav bilden av den svenska segregerade arbetsmarknaden där flertalet kvinnor arbetar inom näringsgrenar som är lägre avlönade.

Modell 4 tar hänsyn till kön, ålder och arbetsställets storleks påverkan på löneskillnaden, vilket bygger på en teori som säger att ju större en arbetsplats är, desto större möjlighet till högre löneutveckling. Här visar det sig öka från 6,2 procent till 6,8 procent 2016 från när endast kön jämfördes i modell 1, 2016, vilket kan indikera att kvinnor arbetar till högre grad på stora arbetsplatser. Enbart för att det tas hänsyn till flertalet variabler i modellen betyder det inte att löneskillnaden minskar, eftersom ifall kvinnor har värden som påverkar lönen positivt, vilket arbetsställets storlek borde ha, ökar löneskillnaden när det tas hänsyn till dem.

I modell 5 tas det hänsyn till län, ålder och kön. Teorin bakom att titta på län handlar om att det i vissa län kan råda högre lönenivåer och att kvinnor och män kan sortera sig olika inom dessa, men tydligen ger det inget förtydligande kring löneskillnaden mellan kvinnor och män som är medlemmar i IF Metall. Län kan ge en liten minskning i löneskillnaden, men att ålder ökar den till samma nivå som modell 1.

Modell 6 tar hänsyn till yrke, ålder och kön. Jämfört med endast kön i modell 1, 2016 minskar löneskillnaden från 6,2 procent till 5,4 procent, vilket nästan är samma minskning som när näringsgren var den oberoende variabeln. Det tyder på att fler kvinnor arbetar inom yrken som befinner sig på ett lägre löneläge och att yrke är en av variablerna som ger den bästa förklaringen till löneskillnaden, dock förklarar den inte allt, eftersom det kvarstår en löneskillnad.

Modell 7 tar hänsyn till utbildning, ålder och kön för att testa teorin om att ju högre utbildad en person är, desto högre borde lönen bli. Även utbildning verkar inte ge något större utslag i att fungera som en förklarande variabel till löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta kan bero på att utbildningslängden inte spelar någon större roll för flertalet yrken inom IF Metall.

I modell 8 tas det hänsyn till samtliga ovan nämnda variabler och det ger den absolut lägsta löneskillnaden på 4,6 procent 2016. Så när kön, ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildningsnivå är med i modellen, återstår en löneskillnad som dessa variabler inte kan fånga upp, även kallat den oförklarade löneskillnaden.

Skillnad över tid för samtliga avtal

Tabell 2.2

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	6,6	6,2	Ojusterad
2	6,9	6,4	Ålder
3	5,3	5,2	Ålder, näringsgren
4	7,2	6,8	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	6,7	6,2	Ålder, län
6	6,1	5,4	Ålder, yrke
7	6,8	6,3	Ålder, utbildningsnivå
8	4,7	4,6	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

I modell 1 hamnade löneskillnaden på 6,2 procent 2016, vilket betyder att skillnaden har minskat något, eftersom den låg på 6,6 procent 2014. Detta innebär att när medellönen för gruppen kvinnor jämförs med medellönen för gruppen män, har löneskillnad minskat med 0,4 procentenheter, eller att kvinnor har gått från att tjäna 93,4 procent till 93,8 procent av männen. Detta kan ha att göra med att kvinnornas löner i datan har ökat en aning mer än männens löner, 4,4 procent respektive 4,9 procent mellan 2014 och 2016.

Även i modell 2, som tar hänsyn till ålder och kön, har skillnaden minskat en aning från 2014. Då låg den på 6,9 procent och 2016 på 6,4 procent. Åldersskillnaden mellan män och kvinnor låg på 1,2 år, 2014 och skillnaden har sedan minskat till 0,8 år, 2016.

I modell 3 tas det hänsyn till kön, ålder och näringsgren och där är det ingen skillnad mellan åren, eftersom minskningen går från 5,3 procent 2014 till 5,2 procent 2016. Näringsgren har inte bidragit till någon minskning i att förklara löneskillnaden mellan åren.

Modell 4, som tar hänsyn till arbetsstället storlek, ålder och kön, visar på en ökning från den ojusterade löneskillnaden på 6,6 procent till 7,2 procent 2014. Skillnaden minskar en aning jämfört mellan åren 2014 och 2016 från 7,2 procent till 6,8 procent.

I modell 5 tas det hänsyn till län, ålder och kön och där är löneskillnaden på i stort sett samma nivå mellan åren.

I modell 6 minskar löneskillnaden från 6,1 procent 2014 till 5,4 procent 2016. Detta är den största minskningen bland modellerna. Modell 7 visar en minskning från 6,8 procent 2014 till 6,3 procent 2016.

I modell 8, där det tas hänsyn till ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildningsnivå, har det inte skett någon märkbar skillnad mellan 2014 och 2016, från 4,7 procent till 4,6 procent. I den resterande delen finns allt som inte kan förklaras av den här modellen, vilket kan vara olika typer av diskriminering, produktivitet hos individen, egenskaper och så vidare. Ifall diskriminering är anledningen till att det inte har skett någonting med den oförklarade löneskillnaden, kan lönekartläggningar vara en del i lösningen. I lönekartläggningar jämförs individer med likartade arbetsprofiler, vilket även modell 8 gör, som skulle kunna vara en väg i att fånga upp personer som tjänar en lägre lön på grund av oförklarliga anledningar.

1. Teknikavtalet IF Metall

Bakgrund

Avtalet är IF Metalls största. Det var 100 773 medlemmar 2014 och 97 807 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 64 procent av hela datamaterialet, båda åren. Detta är även det enda avtalet som förbundet samlar in på egen hand. År 2014 hamnade svarsfrekvensen på 91 procent och 2016 på 90 procent. Detta betyder att nio av tio medlemmar som tillhör Teknikavtalet IF Metall är med i statistiken. Andelen kvinnor inom avtalet 2014 och 2016 var 16 procent.

Tabell 2.3

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	6,2	5,9	Ojusterad
2	6,5	5,9	Ålder
3	5,4	5,2	Ålder, näringsgren
4	6,7	6,2	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	6,4	5,8	Ålder, län
6	5,9	4,8	Ålder, yrke
7	6,4	5,8	Ålder, utbildningsnivå
8	4,7	4,5	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

I tabell 2.3 är löneskillnaden praktiskt taget oförändrad i modell 1, som tar hänsyn till kön, då löneskillnaden går från 6,2 procent 2014 till 5,9 procent 2016.

I modell 2 tas det hänsyn till ålder och kön. År 2014 låg skillnaden på 6,5 procent och 2016 på 5,9 procent, så den har minskat en aning mellan åren. Däremot, jämfört med modell 1, är det ingen skillnad från när endast kön jämfördes 2016.

I modell 3 tas det hänsyn till kön, ålder och näringsgren. År 2016 gav modellen en löneskillnad på 5,2 procent, vilket är en lägre nivå än den ojusterade löneskillnaden på 5,9 procent i modell 1, även 2014 minskar den från 6,2 procent till 5,4 procent. Detta kan innebära att männen inom Teknikavtalet IF Metall arbetar i de mer välbetalda näringsgrenarna i högre grad.

I modell 4, som tar hänsyn till arbetsställets storlek, ålder och kön, verkar inte arbetsställets storlek ge någon större förklaring till löneskillnaden, eftersom den ökar till 6,2 procent 2016, men ökningen kan innebära att det ändå finns fler kvinnor inom större arbetsplatser som inte får en högre lön, dock är den siffran försumbart låg.

Län och utbildningsnivå i modell 5 respektive 7 ger knappt någon märkbar skillnad varken 2014 eller 2016, jämfört med respektive års basmodeller.

I modell 6, där yrke, kön och ålder inkluderas, hamnar löneskillnaden på 4,8 procent 2016, vilket även detta ger en minskning jämfört med den ojusterade löneskillnaden 2016 på 5,9 procent och tyder på att kvinnor och män arbetar inom skilda yrkesområden. Yrke är den variabel som minskar i högst utsträckning bland variablerna från 2014 till 2016. Den får även löneskillnaden att minska ännu mer 2016 än 2014 när den jämfördes med modell 1.

När det har tagits hänsyn till samtliga variabler i modell 8, såsom ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning och arbetsställets storlek, hamnar löneskillnaden på den lägre nivån 4,5 procent. Detta är den kvarstående löneskillnaden som inte modellerna kan förklara. Jämfört mellan åren 2014 och 2016 är modell 8 nästintill oförändrad.

2. Stål- och metallavtalet

Bakgrund

I Stål- och metallavtalet var det 17 519 medlemmar 2014 och 15 475 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 11 procent respektive 10 procent av hela data-materialet de åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.4

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	2,4	2,6	Ojusterad
2	2,3	2,5	Ålder
3	2,5	2,6	Ålder, näringsgren
4	2,7	2,8	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	2,9	3	Ålder, län
6	2,1	2,2	Ålder, yrke
7	2,3	2,6	Ålder, utbildningsnivå
8	2,9	2,8	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Variabeln som bidrar med den största minskningen 2016 är yrke i modell 6. När den tas hänsyn till, hamnar löneskillnaden på 2,2 procent jämfört med den ojusterade löneskillnaden på 2,6 procent, där det endast tas hänsyn till kön. Kvinnor är därför till högre utsträckning representerade i yrken med lägre lön och män är representerade i fler yrken med ett högre löneläge. Ålder är den variabel som påverkar lönen näst mest och hamnar på 2,5 procent i den resterande löneskillnaden, men nivån är i stort sett samma som den ojusterade. Därefter kommer den ojusterade i modell 1 och utbildningsnivå i modell 7, var för sig på 2,6 procent.

Återstoden av variablerna, följaktligen modell 4 som tar hänsyn till arbetets storlek, modell 5 som tar hänsyn till län och modell 8 som tar hänsyn till samtliga variabler, får löneskillnaden att hamna på en högre nivå än den ojusterade, som enbart avser kön. När den ökar kan det innebära att löneskillnaden i modell 1 är underskattad. Vad säger då detta om län och arbetsställets storlek? Detta kan betyda att kvinnor arbetar inom välbetalda län och på större arbetsplatser.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Löneskillnaden mellan 2014 och 2016 är nästan oförändrad i modell 1, där den ökar från 2,4 procent till 2,6 procent, och även i modellerna 2–7 ökar lönegapet ytterst lite mellan åren. Modell 8, som innehåller dem alla, är den enda som visar på en minskning som dock är försumbar i löneskillnaden mellan könen från 2,9 procent till 2,8 procent. Nivåerna kring 3 procent är låga, jämfört med andra avtal inom IF Metall.

3. Allokemisk industri/I-avtalet

Bakgrund

I Allokemisk industri var det 11 636 medlemmar 2014 och i I-avtalet var det 12 323 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 7 procent respektive 8 procent av hela datamaterialet de åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Allokemiska avtalet slogs ihop med Läder och sportartikelindustriavtalet och Stenindustriavtalet, som därmed fick namnet I-avtalet 2016. Därav är det ett så kallat gruppavtal och det som ingår är bland annat färgindustri, gummiindustri, kosmetik- och tvättmedelsindustri, läderindustri, läkemedelsindustri, plastindustri, porslinsindustri, stenindustri, torvindustri och övrig kemisk teknisk industri.

Tabell 2.5

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	6,2	6,3	Ojusterad
2	6,9	6,8	Ålder
3	6,9	6,9	Ålder, näringsgren
4	7	7,3	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	6,8	6,7	Ålder, län
6	6,3	6,2	Ålder, yrke
7	6,8	6,9	Ålder, utbildningsnivå
8	5,6	5,3	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Modell 8 med samtliga variabler sänker löneskillnaden mest, till 5,3 procent 2016 jämfört med modell 1, där skillnaden ligger på 6,3 procent. Modell 6, som tar hänsyn till yrke, är nästintill på samma nivå som den ojusterade. De resterande modellerna höjer i stället löneskillnaden mellan könen. Detta kan tyda på att när hänsyn tas till ålder, näringsgren, län, utbildningsnivå eller arbetsställets storlek är löneskillnaderna underskattade. I datan är kvinnor tre år äldre vilket kan förklara att modell 2 som tar hänsyn till ålder ökar, eftersom högre ålder borde innebära en högre lön. Det innebär att om det inte tas hänsyn till ålder, som i modell 1, blir löneskillnaden underskattad.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Variablerna är i stort sett oförändrade mellan 2014 och 2016. Den ojusterade ökar knappt märkbart, från 6,2 procent till 6,3 procent och modell 5, som tar hänsyn till län, kön och ålder, minskar från 6,8 procent till 6,7 procent. Dock är avtalet, som tidigare har nämnts, förändrat i sin sammansättning av avtal och detta kan ge lite annorlunda resultat, som inte bör fästas för stor vikt vid.

4. Gemensamma Metallavtalet

Bakgrund

I Gemensamma Metallavtalet var det 2 009 medlemmar 2014 och 1 996 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 1 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.6

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	4,3	4,7	Ojusterad
2	4,9	5,5	Ålder
3	3,5	4,9	Ålder, näringsgren
4	4,7	5,6	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	4,8	5,7	Ålder, län
6	3,8	5,2	Ålder, yrke
7	4,9	5,5	Ålder, utbildningsnivå
8	3,6	5,1	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Gemensamma Metallavtalet sticker ut i det avseendet att 2016 ökar löneskillnaden när det tas hänsyn till andra variabler än kön. År 2014 minskar skillnaden för yrke och näringsgren, som i många andra avtal, det vill säga att kvinnor arbetar inom yrken och näringsgrenar som inte är lika välbetalda som männens, och när samtliga variabler slås samman blir löneskillnaden som lägst. Men för att återgå till 2016 verkar löneskillnaden snarare vara underskattad. Kvinnor ser ut att befinna sig i yrken och näringsgrenar som har ett högt löneläge. Dock är det dessa två och modell 8 som ger den lägsta ökningen. Den högsta löneskillnadsökningen står i stället arbetsställets storlek och län för, vilket kan betyda att kvinnor befinner sig på större arbetsplatser och i välbetalda län. Det innebär att om det inte tas hänsyn till dessa variabler som ökar löneskillnaden blir den undervärderad i modell 1.

Skillnad mellan 2014 och 2016

När det gäller samtliga variabler ökar de mellan åren 2014 och 2016. Modell 8, som tar hänsyn till samtliga variabler, är den modell som har ökat mest, från 3,6 procent till 5,1 procent. Variablernas förklaringsvärde har därav minskat. Även yrke och näringsgren har ökat markant mellan åren. Det kan ha skett någonting med sammansättningen i datan mellan åren.

5. Byggnadsämnesindustriavtalet

Bakgrund

I Byggnadsämnesindustriavtalet var det 4 767 medlemmar 2014 och 4 885 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 3 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.7

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	6	8,8	Ojusterad
2	6,2	8,9	Ålder
3	5,6	8,6	Ålder, näringsgren
4	5,7	8,3	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	5,6	8,4	Ålder, län
6	4,5	6,5	Ålder, yrke
7	6,2	8,9	Ålder, utbildningsnivå
8	4	5,4	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

I modell 1, 2016 hamnar löneskillnaden på 8,8 procent, vilket betyder att kvinnor tjänar 91,2 procent av vad männen tjänar. I modell 6, som tar hänsyn till yrke, kön och ålder, minskar löneskillnaden avsevärt och hamnar på 6,5 procents skillnad. Yrke är den variabel som bidrar till den största minskningen i Byggnadsämnesindustriavtalet, men även i flertalet av IF Metalls avtal. Variabeln utbildningsnivå i modell 7 ökar löneskillnaden mest och detta kan bero på att kvinnorna inom avtalet har en högre utbildningsnivå, men inte en högre lön. Ålder ökar lika mycket till 8,9 och kan tyda på att de äldre kvinnorna inte har en högre lön.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Det mest uppseendeväckande med avtalet är ökningen mellan 2014 till 2016, eftersom den oförklarade löneskillnaden, som tar hänsyn till samtliga variabler i modell 8, ökar från 4 procent till 5,4 procent och variabeln näringsgren är den som ökar mest med 3 procentenheter från 5,6 procent 2014 till 8,6 procent 2016. Även den ojusterade basmodellen ökar med nästan tre procentenheter. Någoting har förmodligen skett med sammansättningen inom avtalet som har lett till ökningen.

6. Kemiska fabriker

Bakgrund

I Kemiska fabriker var det 2 440 medlemmar 2014 och 3 317 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 2 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.8

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	9,6	5,1	Ojusterad
2	9,7	4,7	Ålder
3	3,4	4,9	Ålder, näringsgren
4	8,6	4,8	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	7,3	4,3	Ålder, län
6	8,6	4	Ålder, yrke
7	9,7	5	Ålder, utbildningsnivå
8	2,9	3,7	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

År 2016 hamnar den ojusterade löneskillnaden på 5,1 procent och den modell som ger den största sänkningen, på 3,7 procent, är modell 8, som tar hänsyn till samtliga variabler. Sedan ger variabeln yrke den näst bästa förklaringen på 4,0 procent. Län kommer strax därefter och lämnar en oförklarad löneskillnad på 4,3 procent och förklaringen i det kan ligga i att kvinnor och män arbetar i olika län inom avtalet Kemiska fabriker, som har olika lönelägen. Återstående variabler ger en ringa minskning i löneskillnaden jämfört med modell 1.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Eftersom siffrorna för 2014 hoppar så pass mycket i värde, och 2016 inte gör det, är det svårt att dra några slutsatser mellan åren.

7. Gruvavtalet

Bakgrund

I Gruvavtalet var det 4 568 medlemmar 2014 och 4 766 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 3 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.9

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	3,6	1,8	Ojusterad
2	3,1	1,5	Ålder
3	3,3	2,1	Ålder, näringsgren
4	3,4	1,8	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	3,8	2,5	Ålder, län
6	2,4	1,3	Ålder, yrke
7	3,1	1,4	Ålder, utbildningsnivå
8	2,8	2	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Yrke har högst förklaringsvärde på 1,3 procent jämfört med den ojusterade på 1,8 procent, vilket innebär att män har mer välbetalda yrken inom gruvindustrin. Dock har inte variabeln yrke samma förklaringseffekt som 2014, eftersom det kan ha skett en ökning av lön för de lägst betalda yrkena i 2016 års data. Strax därefter kommer variabeln utbildningsnivå på 1,4 procent. Utbildningsnivån ser ut att påverka löneläget, men nivån är nära modell 1, så effekten är inte särskilt stor. Variabeln ålder kommer strax därefter på 1,5 procent, att den minskar kan bero på att männen är 5,4 år äldre än kvinnorna. Arbetsställets storlek ser inte ut att ha någon som helst påverkan på lönen. Därefter ser variablerna ut att öka, där län är underskattat och detta kan innebära att det finns kvinnor som arbetar inom län med ett högt löneläge, men som inte själva har en högre lön.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Löneskillnaden har minskat mellan åren och den största har skett för modell 1, som endast tar hänsyn till kön, som har minskat med hälften från 3,6 procent till 1,8 procent. Därefter har utbildningsnivå i modell 7 minskat näst mest, från 3,1 procent till 1,4 procent. Ålder och arbetsställets storlek har även minskat märkbart. Gruvavtalet är bland de avtal som har den lägsta könslöneskillnaden.

8. Svemekavtalet

Bakgrund

I Svemekavtalet var det 2 458 medlemmar 2014 och 2 200 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 2 procent respektive 1 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.10

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	10,3	9,3	Ojusterad
2	9,4	7,3	Ålder
3	9,7	7,8	Ålder, näringsgren
4	9,6	7,5	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	9,4	6,9	Ålder, län
6	9,2	7	Ålder, yrke
7	9,4	7,4	Ålder, utbildningsnivå
8	9,2	7	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Skillnaden mellan basmodellen och resterande modeller är relativt stor inom avtalet. Att när det tas hänsyn till län ger den bästa förklaringen på 6,9 procent kan betyda att vissa delar av Sverige har ett högre löneläge, där flertalet män är verksamma och därav har en högre lön. Yrke och modell 8 lämnar en oförklarad löneskillnad på 7,0 procent. Strax därefter kommer ålder med 7,3 procent, som betyder att högre ålder ger ett högre löneläge och i datan är männen 6,1 år äldre, därefter följer utbildningsnivå med 7,4 procent som betyder att ju högre den är desto högre lön ger den. Slutligen näringsgren på 7,8 procent.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Löneskillnaderna har minskat med cirka 2 procentenheter i modellerna 2–8. Den variabel som mest sänker löneskillnaden mellan de två mätåren är när det tas hänsyn till län, som sjunker med 2,5 procentenheter från 9,4 procent till 6,9 procent. Yrke och modell 8 har även minskat märkbart, med en minskning på 2,2 procentenheter. Den som har minskat minst är den ojusterade i modell 1, som endast sänkts med 1,0 procentenhet från 10,3 procent till 9,3 procent. De andra variablernas förklaringsvärde har ökat mer än vad den ojusterade har.

9. Tvättindustrin

Bakgrund

I Tvättindustrin var det 1 326 medlemmar 2014 och 1 294 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 1 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.11

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	2,1	1,3	Ojusterad
2	3,7	3,1	Ålder
3	3,6	3,1	Ålder, näringsgren
4	3,7	2,9	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	4,1	3,7	Ålder, län
6	1,2	1,3	Ålder, yrke
7	3,4	2,9	Ålder, utbildningsnivå
8	1,9	2	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Tvättindustrin har den lägsta ojusterade löneskillnaden 2016 på 1,3 procent. När det tas hänsyn till yrke i modell 6, ger detta samma förklaringsvärde som den ojusterade. Resterande variabler ökar, vilket kan tyda på att löneskillnaden mellan kvinnor och män är undervärderad. Den ökar mest för län i modell 5 från 1,3 procent i basmodellen till 3,7 procent. Detta kan betyda att kvinnor arbetar inom län som ligger på en högre lönenivå. Medelåldern för kvinnor inom Tvättindustrin var 5,4 år högre än för männen 2016 och att ålder bidrar till en ökad löneskillnad i modell 2 kan bero på att flertalet äldre kvinnor inte har ett högre löneläge. Det innebär att om det inte tas hänsyn till ålder som i modell 1 blir löneskillnaden underskattad. Att kvinnor och män arbetar inom olika näringsgrenar brukar vara en förklaring till löneskillnaden dem emellan, men här ser det ut som att kvinnorna inte får mer betalt trots att de är i mer välbetalda näringsgrenar. Kvinnor ser även ut att ha en högre utbildningsnivå och arbeta på större arbetsplatser.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Löneskillnaderna har minskat för den ojusterade modellen från 2,1 procent till 1,3 procent, medan modell 8, som tar hänsyn till samtliga modeller, är i stort sett oförändrad från 1,9 procent till 2,0 procent.

10. Motorbranschavtalet

Bakgrund

I Motorbranschavtalet var det 10 171 medlemmar 2014 och 9 857 medlemmar 2016 med i datan. Detta utgör 6 procent av hela datamaterialet, båda åren. Avtalet samlas in av Svenskt Näringsliv genom den partsgemensamma lönestatistiken.

Tabell 2.12

Modell	2014	2016	Ingående variabler
1	8,8	9,6	Ojusterad
2	8,9	8,7	Ålder
3	8,6	8,4	Ålder, näringsgren
4	9	8,7	Ålder, arbetsställets storleksklass
5	9,5	9,1	Ålder, län
6	6,4	7,1	Ålder, yrke
7	8,7	8,5	Ålder, utbildningsnivå
8	7	7,2	Ålder, näringsgren, län, yrke, utbildning, arbetsställets storleksklass

Källa: IF Metalls lönestatistik och SCB

Vilka variabler som ger bäst förklaring 2016

Den lägsta löneskillnaden på 7,1 procent respektive 7,2 procent står yrke och modell 8 för, eftersom dessa variabler ger den bästa förklaringen till skillnader i lön inom motorbranschen. Den återstående siffran i modell 8 är därav oförklarad och kan inte förklaras med den här metoden. Därefter följer näringsgren med en återstående löneskillnad på 8,4 procent, utbildningsnivå med 8,5 procent, arbetsställets storleksklass och ålder på 8,7 procent och i datan är männen 2,5 år äldre, därefter kommer län med 9,1 procent, som närmar sig den ojusterade på 9,6 procent.

Skillnad mellan 2014 och 2016

Den ojusterade löneskillnaden har ökat med 0,8 procentenheter från 8,8 procent till 9,6 procent mellan 2014 och 2016. Även i modell 6, som tar hänsyn till yrke, och modell 8, som tar hänsyn till samtliga variabler, ökar löneskillnaden. De andra variablerna minskar lite grand mellan åren.

Slutsatser

Löneskillnaderna mellan 2014 och 2016 har gått ned för samtliga avtal i den ojusterade modellen från 6,6 till 6,2 procent, men att bara titta på löneskillnaden mellan gruppen kvinnor och gruppen män gör att flertalet nyanser går förlorade. I datan är exempelvis kvinnorna i genomsnitt äldre vilket gör att löneskillnaden ökar jämfört med den första modellen som endast tog hänsyn till kön, eftersom löneskillnaden är underskattad annars. På samma sätt som det hade kunnat vara en förklaring att exempelvis männen var äldre och de därför har en högre medellön råder motsatsen bland IF Metalls medlemmar. De äldre kvinnorna borde tjäna mer, men det gör de inte. Ytterligare en variabel som visar på detta är arbetsställets storlek. Även den får löneskillnaden att öka när samtliga avtal är med i regressionen. Det visar på att bara för att det tas hänsyn till fler variabler, minskar inte skillnaden, utan vissa visar snarare på en underskattning.

Yrke och näringsgren är de variabler som enskilt förklarar löneskillnaden bäst. Svensk arbetsmarknad är könssegregerad och det syns även bland IF Metalls medlemmar. Generellt sett arbetar män i mer högavlönade yrken och branscher medan ett lägre löneläge ofta råder inom kvinnodominerade yrkesgrupper och branscher.

Som nämndes under avsnittet kring de oberoende variablerna, att det enligt Medlingsinstitutet (2014) på den svenska arbetsmarknaden sker en ökning i lönegapet mellan könen när det tas hänsyn till individrelaterade egenskaper såsom ålder och utbildningsnivå, ser ut att till viss del stämma inom IF Metall. Utbildningsnivån ger knappt något genomslag, men däremot ökar könslönegapet när det tas hänsyn till ålder. Vidare menar Medlingsinstitutet att gapet minskar på arbetsmarknaden när det tas hänsyn till arbetsrelaterade faktorer såsom yrke och näringsgren, och det stämmer även bland IF Metalls medlemmar.

I modell 8, där det tas hänsyn till ålder, näringsgren, arbetsställets storlek, län, yrke och utbildningsnivå, har det inte skett någon märkbar skillnad mellan 2014 och 2016, från 4,7 procent till 4,6 procent. Ifall diskriminering är anledningen till att det inte har skett någonting med den oförklarade löneskillnaden, kan lönekartläggningar vara en del i lösningen. I lönekartläggningar jämförs individer med likartade arbetsprofiler, vilket även modell 8 gör, som skulle kunna vara en väg i att fånga upp personer som tjänar en lägre lön på grund av oförklarliga anledningar. Om det inte görs någonting åt den oförklarade löneskillnaden finns det annars en risk att den inte minskar.

Appendix

I appendix 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 (SSYK2012, 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.

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. 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

$$(8) \ln \text{lön} = (2) + \beta_4 \text{näringsgren} + \beta_5 \text{län} + \beta_6 \text{yrke} + \beta_7 \text{utbildning} + \beta_8 \text{arbetsställets storleksklass}$$

Referenser

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2013). Det envisa könsgapet i inkomster och löner: hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Becker, Gary. (1971). *The economics of discrimination* 2.uppl. University of Chicago Press.
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 94-98.
- Borjas, George J. (2013). *Labor economics*, sjätte upplagan.
- Boschini, Anne (2017). *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*.
- Boye, K. (2014). Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents' occupation and care leave for sick children (No. 2014: 4). Working Paper, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Eklund, Klas. (2017). *Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomi* 14.uppl. Studentlitteratur.
- Facken inom industrin. *Löner inom industrin 2018*.
- Försäkringskassan. *Kön går före lön*. (2016)
- Johansson, E. A. (2010). Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Johansson, M., & Katz, K. (2007). Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Landsorganisationen i Sverige. *Lönerapport år 2018. Löner och löneutveckling år 1913-2017 efter klass och kön*. (2018)
- Lang, K. (1986). A language theory of discrimination. *The quarterly journal of economics*, 101(2), 363-382.

Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2018). Kan kvinnor ha både barn och karriär? Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Medlingsinstitutet. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014.

Medlingsinstitutet. Lönebildning och jämställdhet. (2015)

Statistiska centralbyrån. 2019-06-20. Utbildningsnivån i Sverige.
scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/

Skilda löner är en rapport framtagen av IF Metalls utredningsenhet. I rapporten analyseras utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom IF Metall, 2014 och 2016.



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