

EN RAPPORT FRÅN IF METALLS UTREDNINGSENHET

Skilda löner

**Löneskillnader mellan män och kvinnor
– arbetare inom industrin**



Förord

Jämlikhet och jämställda löner hör till de mest diskuterade samhällsfrågorna. Ändå har löneskillnaderna mellan män och kvinnor i princip varit konstanta sedan början av 1980-talet. Kvinnor har fortfarande lägre lön än män och arbetar i stor uträkning inom andra befattningar, yrken och sektorer. Lönen är dessutom lägre inom kvinnodominerade yrken jämfört med lönen inom manligt dominerade yrken.

I IF Metalls syn på samhället spelar jämlikhet en central roll. Jämställda och rättvisa löner är ett självklart fackligt krav.

Denna rapport handlar inte om hur löneskillnaderna ska åtgärdas utan om hur det faktiskt ser ut inom industrin. Rapporten har skrivits för att ge kunskap om hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom IF Metall ser ut och vad de kan bero på. Med en god verklighetsuppfattning blir det lättare att hitta lösningar på problemet att kvinnors arbete värderas lägre än mäns.

Syftet med rapporten är att ge ett underlag till IF Metalls arbete med att åstadkomma jämställda löner inom industrin. Förhoppningen är även att rapporten kan bidra till konstruktiva diskussioner om löneskillnaden mellan män och kvinnor bland IF Metalls medlemmar och förtroendevalda.

Rapporten har skrivits av Anton Strömbäck vid IF Metalls utredningsenhet.

Rapporten finns att ladda ned från IF Metalls hemsida www.ifmetall.se.

Stockholm i maj 2011

Ola Asplund
Utredningschef

Innehåll

Sammanfattning	5
Inledning	7
Vad är lönediskriminering?	9
Hur har vi gjort analysen och vilka faktorer studeras?	11
Beroende variabel	11
Förklarande variabler	11
Utbildning	11
Näringsgren	12
Yrke	12
Företagsstorlek	13
Arbetstid	13
Ålder	13
Migrationsbakgrund	13
Bakgrundsstatistik	14
Medelålder	14
Utbildningsnivå	15
Migrationsbakgrund	17
Lönenivå	17
Lönespridning	18
Analys av skillnaden mellan mäns och kvinnors löner	20
Hur stor är löneskillnaden mellan män och kvinnor?	20
Löneskillnad mellan män och kvinnor över tid	21
Fördjupad analys om löneskillnaden mellan män och kvinnor	22
Fördjupad analys av Teknikavtalet IF Metall	25
Andel kvinnor och relativlön	26
Sammanfattande diskussion	30
Litteraturförteckning	32
Appendix	33

Sammanfattning

Syftet med rapporten är att ge en bild av löneskillnaden mellan män och kvinnor på IF Metalls tio största avtalsområden. Rapporten ger en mer fördjupad bild av löneskillnaden mellan könen genom att studera olika faktorer som påverkar lönen. Även lönenivåerna och lönespridningen inom de olika avtalsområdena studeras.

Löneskillnaden mellan män och kvinnor inom IF Metalls tio största avtalsområden var 7,1 procent 2010. Kvinnor tjänar 92,9 procent av mäns löner utan hänsyn tagen till skillnader i ålder, utbildning eller andra faktorer som kan tänkas påverka lönen.

Löneskillnaden mellan män och kvinnor inom samma avtalsområde skiljer sig väldigt lite från varandra inom de olika avtalsområdena. Undantag är Motorbranschavtalet och Svemekavtalet.

Den största löneskillnaden finns inom Motorbranschavtalet där en kvinnlig arbetare i genomsnitt tjänar 14,9 procent mindre än en manlig arbetare. Inom Svemekavtalet är löneskillnaden 11,1 procent mellan könen. Lönegapet är minst inom Stål- och metallavtalet där en kvinnlig arbetare i genomsnitt tjänar 2,1 procent mindre än en manlig arbetare.

Löneskillnaden mellan män och kvinnor har inte förändrats mycket mellan 2006 och 2010. Löneskillnaden mellan män och kvinnor minskade mellan 2006 och 2008, men ökade under 2009. År 2010 började löneskillnaden återigen minska.

När hänsyn tas till skillnader i utbildning, näringsgren, ålder, arbetstid, företagsstorlek, utländsk bakgrund och yrke blir den kvarstående löneskillnaden 4,6 procent. Resultaten är i linje med Medlingsinstitutets studier för hela svenska arbetsmarknaden. Den viktigaste enskilda orsaken till löneskillnaderna mellan könen är att män och kvinnor arbetar inom olika yrken. Den metod som vi använder visar inte vilken betydelse det kan ha att kvinnodominerade yrken i sig värderas lägre än manligt dominerade yrken.

De kvinnodominerade avtalen har lägst relativlön. Relativlönen mäts som avtalsområdets medellön jämfört med alla studerade avtalsområdets medellön. Avtalsområdet för tvättindustrin som har högst andel kvinnor har också den lägsta relativlönen. En arbetare inom tvättavtalet tjänar i genomsnitt 86,3 procent av medellönen jämfört med de övriga studerade avtalsområdena. Mönstret är tydligt, avtal med högre andel kvinnor har lägre medellön. Allokemiska avtalet som har den näst högsta andelen kvinnor har den näst lägsta lönen osv. Resultaten talar för att det förekommer värdediskriminering inom de yrken där IF Metalls medlemmar arbetar, det vill säga att yrken med högre andel kvinnor tenderar att värderas lägre. Problematiken kan även gälla hela branscher.

Inledning

Sverige beskrivs ofta som ett föregångsland i fråga om jämställdhet mellan män och kvinnor. Kvinnors sysselsättningsgrad är hög, föräldraledigheten är unik för män och i den politiska debatten ses jämställdhet som en självklar utgångspunkt. Det finns likväl brister i jämställdheten mellan könen på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor har regelmässigt lägre lön, kortare arbetstid och sämre möjlighet till kompetensutveckling.

Det är rimligt att tänka sig lönen som en indikator för hur arbetsgivaren och samhället värderar det utförda arbetet. Förekomsten av löneskillnader mellan män och kvinnor är väldokumenterad och har rapporterats i en lång rad vetenskapliga studier. Icke desto mindre var löneskillnaden mellan män och kvinnor hela 14,8 procent på den svenska arbetsmarknaden 2009. (Medlingsinstitutet, 2009)

Industrin utgör inget undantag. Även om löneskillnaderna begränsar sig till 7 procent bland arbetarna är de desto större bland tjänstemän, där en kvinnlig tjänsteman tjänar 16 procent mindre än männen. (FI, 2009)

Löneskillnader kan vara motiverade så länge de baseras på tydliga och väl motiverade grunder. Grunder som hänger samman med uppenbara skillnader i arbetets krav. Exempel på sådana kan vara kunskap, ansvar, skicklighet och ansträngning, men även personliga kvalifikationer och arbetsresultat. Skillnader i lön mellan män och kvinnor som inte kan hänföras till dessa eller liknande grunder kan antas vara diskriminerande. Jämställda och rättvisa löner har länge varit ett viktigt mål för svenska jämställdhetssträvanden, vilket också återspeglas i IF Metalls lönepolitiska policy. Likvärdiga arbeten ska ge likvärdig lön. Löneskillnader som har med kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning eller religion att göra ska inte förekomma. Finns sådana eller andra omotiverade löneskillnader är det ett självklart fackligt krav att de rättas till.

Vad beror då mäns och kvinnors skilda löner på? För att kunna påvisa och eliminera löneskillnader som inte kan anses sakligt grundade är det viktigt att kartlägga var löneskillnaderna har sitt ursprung. Den ”oförklarade” löneskillnaden är den skillnad som inte kan förklaras med effekterna av kända lönepåverkande faktorer som exempelvis arbetslivserfarenhet, utbildning och branschtillhörighet. Den resterande skillnaden kan anses vara direkt lönediskriminering. Även löneskillnader som kan förklaras kan dock böttna i en *indirekt* lönediskriminering ¹.

1. Se sidan 9.

Liknande studier som denna brukar inte sällan komma fram till att löneskillnaden mellan män och kvinnor beror på att de arbetar inom olika yrken. Lönegapet är ofta betydligt mindre mellan män och kvinnor inom samma yrke. Löneskillnaden på den svenska arbetsmarknaden beror alltså till stor del på en könssegregering med stora löneskillnader mellan yrken och sektorer. Medellönen är nästan alltid lägre inom kvinnodominerade yrken. Denna undersökning visar att detta i hög utsträckning också gäller inom IF Metalls olika avtalsområden.

Rapporten studerar huvudsakligen följande frågor:

- Hur ser löneskillnaden ut mellan män och kvinnor bland IF Metalls medlemmar och hur har skillnaderna utvecklats de senaste åren?
- Vilka faktorer kan förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor inom IF Metalls avtalsområden?
- Hur skiljer sig lönenivåerna mellan kvinnodominerade avtalsområden och manligt dominerade avtalsområden inom IF Metall?
- Hur ser lönespridningen ut bland IF Metalls medlemmar?

Vad är lönediskriminering?

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor kan ha flera olika förklaringar. Inom ekonomiska studier innebär den ”förklarade löneskillnaden” den skillnad som kan förklaras av olika faktorer som utbildning, samlad arbetslivserfarenhet, anställningstid etc. Löneskillnader mellan män och kvinnor som kan misstänkas vara diskriminerande kan beskrivas på följande sätt.

Arbetsplats- och befattningsdiskriminering innebär att kvinnor tilldelas arbeten på arbetsplatser och befattningar som kännetecknas av lägre lön. Diskrimineringen består i att kvinnor inte har samma tillgång till olika befattningar på grund av sitt kön och inte beroende på olika utbildningsbakgrund eller liknande. Vid rekryteringstillfällen och befordringar erbjuds kvinnor konsekvent befattningar som är lägre betalda. Följden av denna typ av diskriminering blir en segregerad arbetsmarknad både vertikalt (olika befattningar) och horisontellt (olika yrken).

Värdediskriminering innebär att befattningar med kvinnlig majoritet har lägre lön än befattningar med manlig majoritet. Detta trots att kvalifikationskraven är desamma. Problemet innebär att typiskt kvinnliga yrken värderas lägre jämfört med typiskt manliga yrken. Yrken med hög andel kvinnor nedvärderas systematiskt och har de lägsta lönerna. Diskrimineringen kan förekomma både inom sektorer och yrken. Även män som arbetar inom kvinnodominerade yrken drabbas vid diskriminering.

Direkt lönediskriminering innebär att det finns löneskillnader trots att män och kvinnor har lika befattning och arbetar på samma arbetsplats samt har samma utbildning och erfarenhet. Direkt lönediskriminering är alltså den skillnad i lön som inte kan visas ha någon annan orsak än kön. (Meyerson, 1997)

Det finns också andra former av diskriminering som inte berörs närmare i rapporten. Grupper på arbetsmarknaden kan inte bara diskrimineras genom lägre löner, utan även med högre arbetslöshetsrisker. Riskerna kan också ta sig uttryck i deltidsarbetslöshet, timanställning och korttidsvikariat. Denna diskriminering brukar kallas sysselsättningsdiskriminering.

Diskriminering kan även förekomma vid själva rekryteringen av en arbetsökande. Personal eller anställning söks ofta genom olika nätverk där personliga kontakter och referenser spelar en viktig roll som urvalsmetod. Många grupper och personer saknar dessa möjligheter. Detta är en indirekt

diskriminering. Det missgynnar den som är ny på arbetsmarknaden och den som har bristfälliga språkliga eller sociala kontakter. Det kan vara en viktig förklaring till att ungdomar, personer med utländsk bakgrund med flera får färre chanser på arbetsmarknaden. (Thoursie, 2004)

Ytterligare en form av diskriminering är vad man kan kalla statistisk diskriminering. Eftersom arbetsgivaren inte har all information om arbetstagaren väljs personer som antas vara mer produktiva. Exempelvis kan män anställas framför kvinnor, eftersom arbetsgivaren antar att en kvinna kommer att ta ett större ansvar för barn, både vid födsel och sjukdom. Eftersom det både är en kostnad och en produktionsstörning när arbetstagaren är frånvarande från arbetet anställs mannen i stället för kvinnan. (Björklund, 2006)

Hur har vi gjort analysen och vilka faktorer studeras?

För att kunna göra en mer detaljerad analys av hur olika faktorer påverkar lönen för industriarbetarna inom IF Metall görs en så kallad regressionsanalys². Syftet med analysen är att undersöka sambandet mellan lön och kön och hur löneskillnaderna mellan könen påverkas *samtidigt* av flera olika bakgrundsfaktorer (som till exempel yrke, utbildning, näringsgren).

Det statistiska underlaget för denna rapport bygger på IF Metalls egen lönestatistik och på parternas gemensamma lönestatistik för IF Metalls tio största avtalsområden³. Lönestatistik för Teknikavtalet IF Metall samlas årligen in av förbundskontorets utredningsenhet medan övrig lönestatistik är partsgemensam och samlas in av Svenskt Näringsliv samt bearbetas av utredningsenheten. Lönestatistiken innehåller information om ålder, kön, yrke och arbetstid. Genom att matcha den tillgängliga lönestatistiken med individstatistik från SCB, som visar bakgrundsfaktorer som utbildning m.m., kan anställas villkor jämföras.

Beroende variabel

Som beroende variabel i analysen används månadslön, eftersom det är bakgrundsfaktorernas effekt på denna som vi vill undersöka. Månadslön inkluderar fast lön och alla lönedelar som är kopplade till arbetets krav eller personliga kvalifikationer. Även rörliga lönedelar såsom akord, bonus, premie och liknande inkluderas. Däremot ingår inte övertidsersättning, ersättning för obekvämt arbetstid eller skiftformstillägg. Timlön räknas i denna studie om till en fiktiv månadslön. I lönestatistiken räknas timlönen upp till en månadslön motsvarande heltid för att få ett enhetligt jämförelsemått.

Förklarande variabler

För att kontrollera att den uppskattade löneskillnaden mellan män och kvinnor inte beror på skillnader i bakgrund och att de återfinns inom olika arbetsområden inkluderas en rad förklarande variabler.

Utbildning

Utbildningsnivåerna har ordnats enligt svensk utbildningsnomenklatur (SUN) och delats in efter förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial. Förgymnasial utbildning innebär till exempel genomgången folkskola/grundskola. Gymnasial utbildning innebär att medlemmen genomgått gymnasial utbildning i högst tre år. Eftergymnasial utbildning innebär att medlemmen läst minst 30 högskolepoäng eller genomgått fjärde året på gymnasie-

² Se appendix för närmare förklaring av regressionsanalys.

³ Urvalet baseras på de avtalsområden där IF Metall har tillgänglig lönestatistik.

skolans tekniska linje. Ett vanligt antagande är att produktiviteten ökar med antalet utbildningsår. Det skulle innebära att en arbetare med längre utbildning är mer produktiv och därför förtjänar högre lön. Vid arbeten som inte kräver formell utbildning kan kunskap i form av yrkeserfarenhet antas vara minst lika produktivitetshöjande som formell utbildning.

Näringsgren

Eftersom andelen kvinnor respektive män skiljer sig mellan olika näringsgrenar och männen generellt jobbar i mer högavlönade näringsgrenar än kvinnor, är det intressant att ta hänsyn till dessa faktorer i analysen. Indelningen följer svensk näringsgrenindelning (SNI) som anger inom vilken näringsgren arbetsgivaren huvudsakligen bedriver sin verksamhet.

Yrke

Att olika yrken betalas med olika lön är väl känt. Detta beror inte bara på att olika yrken kräver olika utbildning. Ett yrke kan vara bättre betalt på grund av att det är svårare, kräver mer tid och engagemang eller exempelvis att det är obekvämare att kombinera med ett socialt liv. Kvinnor och män är inte jämnt fördelade över yrken. Kvinnor tenderar att vara överrepresenterade i typiska låglöneyrken medan män är överrepresenterade i typiska höginkomstyrken. Det som i slutändan bestämmer lönen är efterfrågan och utbudet på arbetskraft. Vid en ökad efterfrågan kommer företaget vara villigt att betala en högre lön. Om i stället utbudet ökar leder det till ökad konkurrens om jobben och lägre löner. Även detta är väl känt: När arbetslösheten ökar tenderar löneutvecklingen allmänt att bli svagare.

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt standard för yrkesklassificering (SSYK). En brist med denna klassificering är att gruppchefer, arbetsledare och personer med andra liknande befattningar noteras under samma yrkesgrupp som sina underställda. Om lönen påverkas av att man har dessa befattningar eller om fördelningen av dessa tjänster inte är jämn mellan könen kan den bristfälliga informationen påverka analysen. För närmare beskrivning av SSK, se SCB.

Det är inte alltid självklart att hänsyn tas till individers olika yrken när löneskillnader analyseras. Nöjer man sig med att studera genomsnittet för stora heterogena grupper kan resultaten bli ganska missvisande. Resultatet i denna undersökning visar löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom samma yrke. Detta angreppssätt kommer dock inte åt problemet med löneskillnader som beror på att kvinnodominerade yrken i sig värderas lägre än manliga. Anledningen till löneskillnaderna blir helt enkelt att de arbetar inom olika yrken. Med anledning av detta problem görs analysen stegvis. Modellen byggs ut steg för steg för att tillåta analyser utan exempelvis yrke.

Företagsstorlek

Antalet IF Metallmedlemmar per arbetsplats används för att analysera om företagets storlek har någon betydelse. De indelas i fem storleksklasser: 1–9, 10–49, 50–99, 100–199 och över 200 anställda per arbetsplats. Antalet medlemmar kan ses som en indikation på arbetsplatsens storlek. Välskötta företag tenderar att växa och kan då ofta betala högre löner. Effekten på lönegapet mellan män och kvinnor är oklar. Om kvinnor i större utsträckning exempelvis arbetar på mindre arbetsplatser påverkar det löneskillnaden mellan könen, sannolikt till kvinnors nackdel.

Arbets tid

Förhållandet mellan arbetstidsmättet (heltid/deltid) och lön är något osäkert. Deltidsarbetare inom avtalsområdena kan exempelvis vara en svetsare med specialistkunskap som har en hög timlön eller en timanställd tvätteriarbetare som har en låg lön. Faktorn ”heltid” delas in i de som arbetar 100 procent, 50–99 procent och de som arbetar under 50 procent.

Ålder

Ålder antas här återspegla yrkeserfarenhet. Lönen ökar som regel med stigande ålder. Löneutvecklingen kan dock skilja mellan olika yrkesgrupper och näringsgrenar. Generellt brukar en lönekurva för arbetare stiga relativt snabbt i början av karriären för att senare plana ut och rentav avta. Arbetares inträde i arbetslivet sker tidigt. Akademikers inträde i arbetslivet sker senare och de har ofta en relativt låg ingångslön. Löneutvecklingen präglas dock av en större ökning under längre tid av arbetslivet. Topplönen inträffar långt senare för akademiker jämfört med arbetare.

Migrationsbakgrund

Migrationsbakgrund används som en kontrollvariabel. Personer med migrationsbakgrund tenderar att ha lägre sysselsättningsgrad, högre arbetslöshet och lägre inkomster. Detta kan tolkas på olika sätt. Löneskillnaderna kan bero på att personer med migrationsbakgrund har sämre kunskaper i exempelvis språket eller andra egenskaper som är viktiga för att kunna utföra arbetet. En annan tolkning är att personer med migrationsbakgrund missgynnas jämfört med jämförbara individer med svensk bakgrund. (Szulkin, 1999)

Migrationsbakgrund delas in efter:

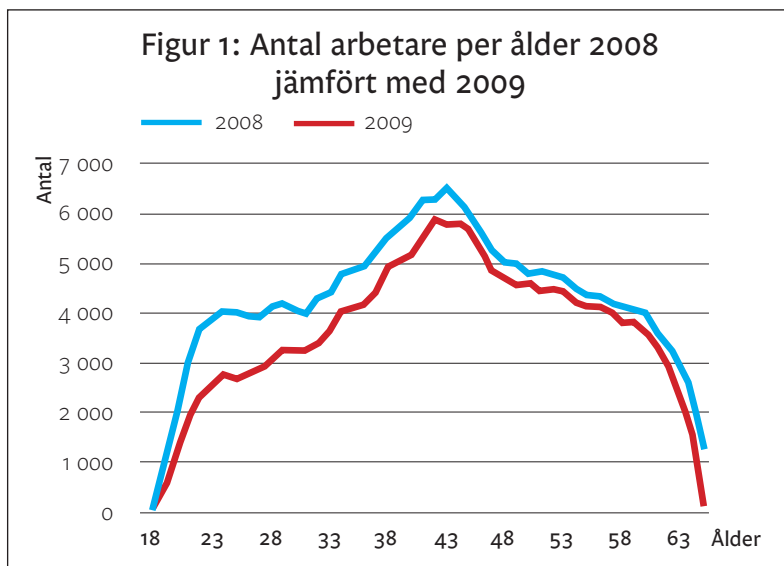
- Infödda eller medlemmar med svensk bakgrund, vilket innebär att medlemmen är född i Sverige och har minst en förälder som är född i Sverige.
- Migrationsbakgrund eller utlandsfödda, vilket innebär att medlemmen är född i Sverige, men båda föräldrarna har immigrerat till Sverige, eller att medlemmen är född utomlands och har immigrerat till Sverige.

Bakgrundsstatistik

Rapporten baseras på statistik från IF Metalls tio största avtalsområden. För den närmare analysen kring löneskillnaden mellan könen används statistik för 2009. I den mer beskrivande delen används data för åren 2006 till 2010. I september 2009 hade IF Metall 288 700 aktiva medlemmar. Rapporten baseras på nästan 170 000 aktiva medlemmar, vilket utgör ungefär 59 procent av IF Metalls totala antal medlemmar i arbete. Kvinnor utgör 17 procent av dessa.

Medelålder

Figur 1 visar åldersfördelningen bland medlemmar inom de avtalsområden som studerats. IF Metall hade 2009 ungefär 30 000 färre medlemmar i arbete jämfört med 2008.

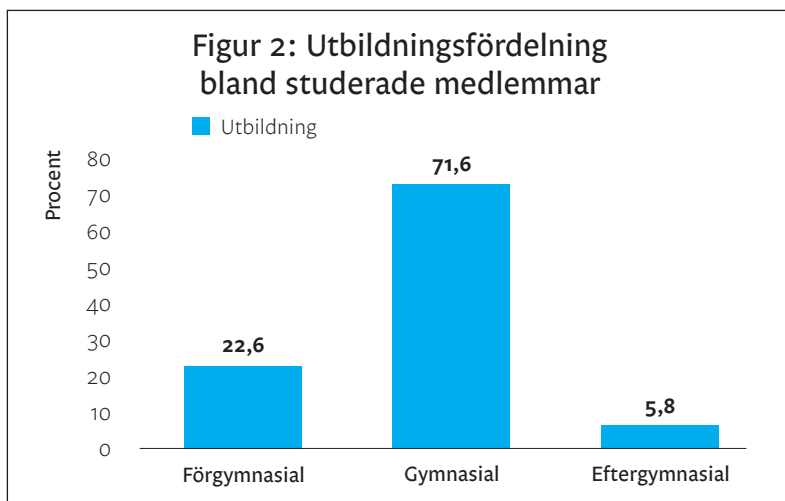


Medelåldern bland medlemmarna ökade mellan 2008 och 2009 med 1,9 år. Effekten beror till stor del på att den ekonomiska krisen drabbade industrin väldigt hårt. Många industriarbetare blev av med arbetet som en konsekvens av detta. Det var framför allt yngre industriarbetare som förlorade sina arbeten. Många har blivit uppsagda eller inte fått sina visstidsanställningar förlängda samtidigt som det har varit begränsat med nyanställningar. Under ett genomsnittligt år ska medelåldern inte förändras mer än marginellt. I det sammanhanget är 1,9 år en mycket stor förändring. En högre medelålder borde påverka medellönen för de olika avtalsområdena, eftersom en mer erfaren arbetare generellt har högre lön.

Industrin drabbades hårt av den globala lågkonjunkturen 2008 till 2009. Eftersom industrin är mansdominerad var det många män som förlorade arbetet. De yngre manliga arbetarna var den grupp som drabbades speciellt hårt. Det ledde till att medelåldern för män ökade mer än medelåldern för kvinnor. Däremot kan effekten bidra till ökad skillnad i lön mellan män och kvinnor.

Utbildningsnivå

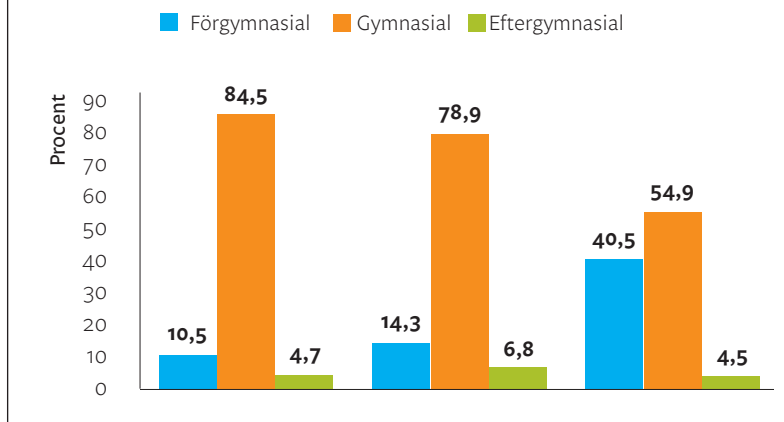
Figur 2 visar utbildningsnivån inom de studerade avtalsområdena. Andelen som har förgymnasial utbildning (grundskola) är ungefär 23 procent. Nära åtta av tio har minst 3-årig gymnasieutbildning.



Av den svenska befolkningen i stort har ungefär 15 procent endast förgymnasial utbildning. Ungefär 47 procent har gymnasial utbildning, medan andelen med eftergymnasial utbildning ligger på ungefär 38 procent.

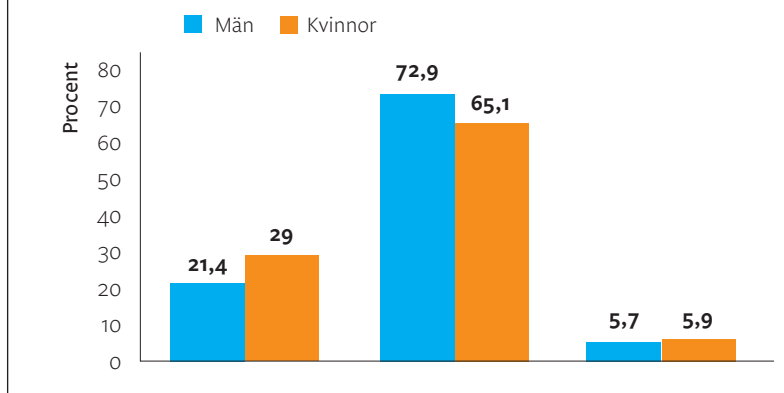
Figur 3 visar hur utbildningsnivån ser ut i olika åldersgrupper. Utbildningsnivån är högre bland de yngre medlemmarna i åldern 18–29. Bland medlemmar över 50 år saknar så många som fyra av tio en 3-årig gymnasial utbildning.

Figur 3: Utbildningsfördelning över ålder i procent för studerade medlemmar



Figur 4 visar hur utbildningen är fördelad mellan könen. Män har i högre grad gymnasieutbildning jämfört med kvinnor.

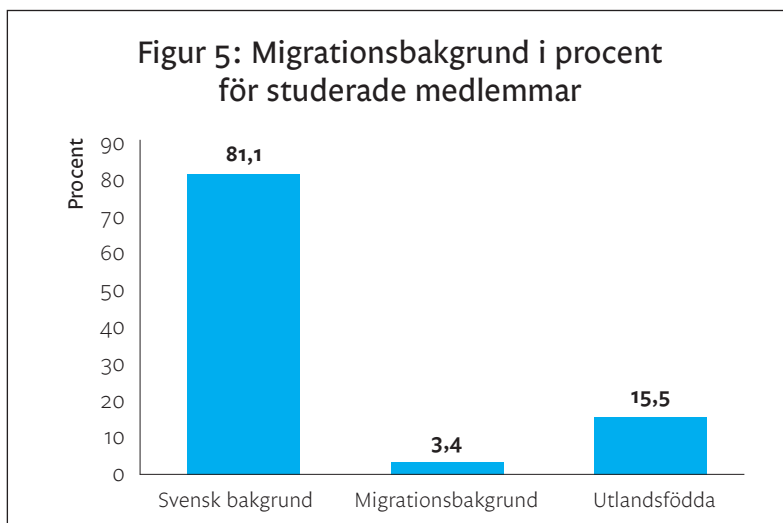
Figur 4: Utbildningsfördelning över ålder i procent för män och kvinnor



Inom de studerade avtalsområdena har män högre utbildning än kvinnor. Kvinnor med endast förgymnasial utbildning är kraftigt överrepresenterade. På arbetsmarknaden som helhet saknar 13 procent av kvinnorna gym-

nasieutbildning. Inom IF Metalls tio största avtalsområden utgör denna grupp nästan 30 procent. Män inom dessa områden har i högre grad 3-årigt gymnasium som utbildningsbakgrund. Det handlar sannolikt om att män i större utsträckning aktivt väljer en yrkesutbildning som sedan leder till ett mer kvalificerat arbete, medan kvinnor som saknar sådan utbildning oftare hänvisas till mindre kvalificerade (och lägre betalda) arbetsuppgifter.

Migrationsbakgrund



Det är en högre andel kvinnor med migrationsbakgrund och kvinnor som är utlandsfödda bland de studerade medlemmarna.

Lönenivå

Medianlönen är den lön där det är lika många individer som tjänar mer respektive mindre än medianlönen. *Medellönen* är däremot ett genomsnitt av samtliga löner. Finns det en grupp som tjänar väsentligt mycket mer påverkas medellönen mer än medianlönen. Medianlönen kan därför ge en mer representativ bild av löneläget för majoriteten av löntagarna. Medellönen 2009 för en industrianställd var cirka 26 800 kronor per månad, medan medianlönen var cirka 24 100 kronor per månad. Bland arbetare ser vi att det är mycket små skillnader mellan medellönen och medianlönen. Det beror på att lönespridningen bland arbetare är mer jämn.

Tabell 1: Medellön, medianlön, medelålder och antal individer 2009 för hela industrin

Medellön	Medianlön	Medelålder	Antal individer	
Industrin totalt	26 800	24 100	43,8	316 195
Arbetare	23 000	22 900	43,4	216 713
Tjänstemän	35 200	32 000	44,7	99 482

Tabell 2: Medellön, medianlön, medelålder och antal individer för IF Metalls tio största avtal 2009

Medellön	Medianlön	Medelålder	Antal individer	
Gruvavtalet	26 300	26 000	44,2	4 136
Svemekavtalet	24 400	24 400	42,7	2 745
Motorbranschavtalet	24 200	23 700	39,3	11 583
Kemiska fabriker	24 100	24 000	45,2	3 156
Byggnadsämnesindustrin	24 000	23 500	43,1	4 679
Stål- och metall	23 500	23 300	45,0	15 839
Teknikavtalet IF Metall	23 200	23 100	43,6	105 254
Gemensamma metallavtalet	22 300	22 000	43,9	2 558
Allokemisk industri	22 100	21 600	42,0	17 579
Tvättindustri	20 200	19 800	44,9	1 423
Totalt	23 200		43,3	

Medellönen för IF Metalls medlemmar inom de studerade avtalsområdena är 23 200 kronor. Gruvavtalet har den högsta medellönen med 26 300 kronor medan tvättavtalet har den lägsta medellönen med 20 200 kronor. Den jämförelsevis höga lönen inom Gruvavtalet beror till stor del på särskilda tillägg inom avtalsområdet, exempelvis smutstillägg. Tvättavtalets låga löner beror till stor del på att avtalet präglas av yrken med lägre kvalifikationskrav och osäkrare anställningar. Motorbranschavtalet har den lägsta medelåldern bland de studerade medlemmarna med en medelålder på 39,3 år.

Lönespridning

För att studera lönespridning inom avtalsområdena utan att påverkas av de mest extrema värdena beräknas kvoten mellan den 90:e percentilen och den 10:e percentilen. Percentiler används för att beskriva spridning i en fördelning. Avtalsområdets medlemmar delas in i hundradelar, det vill

säga percentiler. Man jämför percentil 90 med percentil 10. Om kvoten $P90/P10=2$, visar det att den tiondel som har den högsta lönen tjänar dubbelt så mycket som den tiondel som har den lägsta lönen. Ju högre värde, desto högre lönespridning, med andra ord om alla i gruppen skulle ha samma lön skulle kvoten bli 1,0.

Tabell 3: Lönespridning uppdelad på kön och avtal

Lönespridning (P90/P10) 2009			
Avtalsområde	Män	Kvinnor	Totalt
Motorbranschavtalet	1,53	1,41	1,54
Allokemisk industri	1,35	1,26	1,34
Gemensamma metallavtalet	1,30	1,35	1,32
Stål- och metall	1,38	1,28	1,32
Svemekavtalet	1,31	1,41	1,32
Kemiska fabriker	1,30	1,30	1,30
Teknikavtalet IF Metall	1,27	1,29	1,29
Tvättindustri	1,35	1,22	1,28
Byggnadsämnesindustrin	1,26	1,31	1,27
Gruvavtalet	1,23	1,31	1,23

Motorbranschavtalet uppvisar den största lönespridningen med 1,54. Den tiondel som tjänar mest tjänar alltså 54 procent mer än den tiondel som tjänar minst. Gruvavtalet har den jämnaste lönespridningen, där den tiondel som tjänar mest tjänar 23 procent mer än den tiondel som tjänar minst. Lönespridningen för kvinnor är större än för män inom sex av de tio avtalsområdena.

Analys av skillnaden mellan mäns och kvinnors löner

Hur stor är löneskillnaden mellan män och kvinnor?

I detta kapitel presenteras resultatet av undersökningen av löneskillnader mellan män och kvinnor för 2009 respektive 2010 samt en närmare analys av tänkbara förklaringar till löneskillnaderna baserat på 2009 års statistik.

Tabell 4 och 5 visar genomsnittlig månadslön för män och kvinnor avrundat till hundratals kronor samt kvinnors lön i procent av männens inom IF Metalls tio största avtalsområden 2009 och 2010.

Tabell 4: Löneskillnaden mellan män och kvinnor 2009

Avtalsområde	Kvinnor	Män	Medellön	Kvinnors lön i % av mäns
Motorbranschavtalet	20 700	24 100	24 000	85,8
Svemekavtalet	21 700	24 300	24 200	89,2
Gemensamma metallavtalet	20 900	22 700	22 400	92,2
Byggnadsämnesindustrin	22 200	23 900	23 700	92,8
Allokemisk industri	21 000	22 500	22 000	93,3
Tvättindustri	19 700	20 400	20 000	96,5
Teknikavtalet IF Metall	22 000	23 400	23 200	93,7
Gruvavtalet	24 900	26 400	26 200	94,4
Kemiska fabriker	23 300	24 400	24 300	95,3
Stål- och metall	23 000	23 700	23 600	97,3
Samtliga avtal	21 800	23 500	23 200	92,8

De medlemmar som arbetar inom Gruvavtalet har den högsta medellönen. Detta gäller både kvinnor och män. En kvinnlig medlem inom Gruvavtalet tjänar i genomsnitt 94,4 procent av en manlig arbetares lön. Inom Stål- och metallavtalet tjänar en kvinnlig arbetare i genomsnitt 97,3 procent av en manlig arbetares lön. Medlemmar som arbetar inom tvättindustrin uppvisar de lägsta genomsnittliga lönerna för både män och kvinnor och därmed även den lägsta genomsnittslönen bland avtalen. Motorbranschavtalet uppvisar den största procentuella löneskillnaden mellan män och kvinnor, där en kvinnlig arbetare tjänar 85,8 procent av en manlig arbetares lön inom samma avtal.

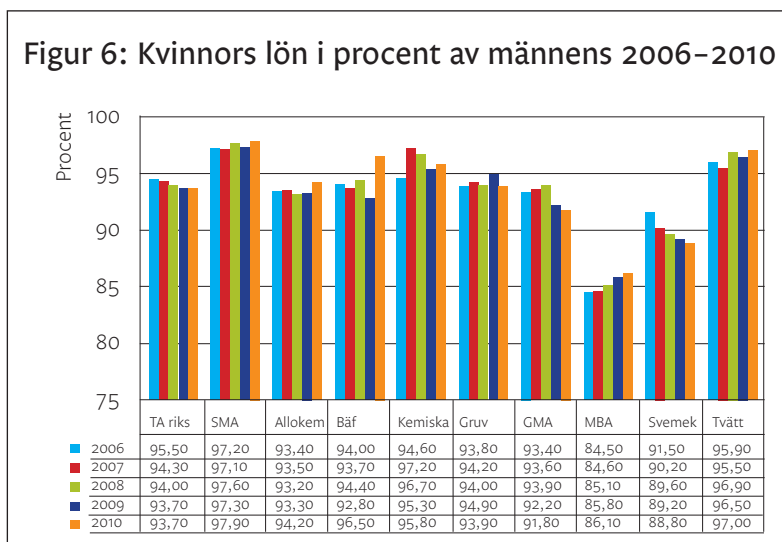
Tabell 5: Löneskillnaden mellan män och kvinnor 2010

Avtalsområde	Kvinnor	Män	Medellön % av mäns	Kvinnors lön i
Motorbranschavtalet	20 100	24 300	24 200	86,1
Svemekavtalet	21 700	24 500	24 300	88,8
Gemensamma metallavtalet	21 200	23 000	22 700	91,8
Teknikavtalet IF Metall	22 400	23 900	23 600	93,7
Stål- och metall	23 500	24 000	23 900	97,9
Allokemisk industri	21 300	22 600	22 200	94,2
Byggnadsämnesindustrin	23 100	24 000	23 900	96,5
Kemiska fabriker	23 600	24 700	24 600	95,8
Gruvavtalet	25 600	27 300	27 100	93,9
Tvättindustri	20 200	20 900	20 500	97,0
Samtliga avtal	22 200	23 900	23 600	92,9

Det har skett små förändringar 2010 jämfört med 2009. Löneskillnaderna har minskat på sex av tio avtalsområden. Den totala löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat med 0,1 procent.

Löneskillnad mellan män och kvinnor över tid

Figur 6 redovisar löneskillnaden mellan mäns och kvinnors medellön mellan 2006 och 2010, uttryckt som en andel av den manliga medellönen i procent.



Löneskillnaderna har minskat i sju av tio avtalsområden. Inom Teknikavtalet IF Metall, Svemekavtalet och Gemensamma metallavtalet har löneskillnaderna ökat.

Löneutvecklingen och löneskillnaderna mellan könen kan påverkas av strukturella förändringar bland de anställda arbetarna. En förklaring är nyanställningar och avgångar. Om det finns stora skillnader i ålder, utbildning, erfarenhet m.m. mellan de som träder in på arbetsmarknaden och de som lämnar arbetsmarknaden kommer detta att påverka lönerna. Exempelvis under krisen 2008–2009 förlorade många yngre arbetet vilket höjde medelåldern på arbetskraften. En äldre arbetskraft har längre erfarenhet och därmed ofta högre lön. En yngre arbetskraft är å andra sidan mer välutbildad. Medelåldern för män steg mer under krisen än medelåldern för kvinnor. Det kan vara en delförklaring till varför löneskillnaderna mellan män och kvinnor ökade 2009 för att sedan återigen minska.

Jämförelser över tid av hur lönegapet förändrats mellan män och kvinnor bör göras med stor försiktighet. Utöver tidigare nämnda faktorer finns problem om de avtalsmässiga lönehöjningarna har hunnit utbetalas vid mättillfället. Lönenivån mäts i september, men löneökningar som betalas ut i oktober kommer då inte att påverka statistiken förrän året därpå. På längre sikt spelar detta inte någon större roll, men när två på varandra följande år jämförs kan felet få stor betydelse.

Fördjupad analys om löneskillnaden mellan män och kvinnor

För att kunna göra en mer detaljerad analys av hur olika faktorer påverkar löneskillnaderna mellan könen bland industriarbetarna inom IF Metall används så kallad regressionsanalys. Datamaterialet kan då analyseras mer effektivt och på ett mer ingående sätt. Analysen tillåter ett större antal observationer och det går att försäkra sig om att det är samma individer som analyseras i de olika stegen. Nedan redovisas resultaten för hur löneskillnaden inom de olika avtalsområdena påverkas när hänsyn tas till skillnader i yrke och ålder.

Tabell 6: Löneskillnad mellan män och kvinnor över avtal

Avtalsområde	Löneskillnad mellan män och kvinnor		
	Okorrigerad	Korrigerad	Skillnad
Stål- och metall	2,7	2,3	0,4
Kemiska fabriker	4,7	2,5	2,2
Tvättindustri	3,5	3	0,5
Byggnadsämnesindustrin	7,2	3,6	3,6
Gruvavtalet	5,6	4,7	0,9
Teknikavtalet IF Metall	6,3	5,0	1,3
Gemensamma metallavtalet	7,8	5,9	1,9
Allokemisk industri	6,7	6,1	0,6
Svemekavtalet	10,8	7	3,8
Motorbranschavtalet	14,2	12,3	1,9

Den korrigerade löneskillnaden mellan män och kvinnor är relativt liten i alla avtal förutom Motorbranschavtalet. Tabell 6 visar att motorbranschen har största löneskillnaden mellan män och kvinnor i procent även efter att hänsyn tagits till ålder och yrke. Problemet med den stora löneskillnaden mellan könen kvarstår även när hänsyn tagits till yrke. Detta tyder på att löneskillnaden inom Motorbranschavtalet till stor del beror på andra faktorer än att män och kvinnor arbetar inom olika sorters yrken.

Analysen görs sedan för alla avtalsområden tillsammans. Modellen är uppbyggd i flera steg för att visa betydelsen för var och en av de olika lönepåverkande variablerna. IF Metalls data har matchats med uppgifter från SCB och finns endast indelat på Teknikavtalet IF Metall samt resterande avtalsområden tillsammans. Först presenteras resultaten av analysen för alla avtalsområden tillsammans och därefter för endast Teknikavtalet.

Tabell 7: Korrigerade löneskillnader mellan män och kvinnor för alla avtal identiska individer

Modell	mellan män och kvinnor i procent	Löneskillnader i procent av mäns lön		Kvinnors lön	
		2008	2009	2008	2009
(1)	Kvinna	7,3	7,2	92,7	92,8
(2)	(1)+ålder, utbildningsnivå+ utländsk bakgrund	7,4	7,2	92,6	92,8
(3)	(2)+företagsstorlek, heltid	7,7	7,5	92,3	92,5
(4)	(3)+näringsgren	6,3	6,1	93,7	93,9
(5)	(4)+yrke	4,6	4,6	95,4	95,4

Källa: SCB, IF Metall

I rad 1 redovisas lönegapet mellan män och kvinnor för identiska individer under åren 2008 och 2009. Antagandet är att kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 7,2 procent, det vill säga kvinnor tjänade 92,8 procent av en mans lön 2009. Värdet ska ses som en utgångspunkt för att jämföra värdet av att inkludera ytterligare faktorer som kan tänkas påverka lönen.

I rad 2 redovisas skillnaden i lön mellan män och kvinnor när hänsyn även tagits till ålder, utbildning och utländsk bakgrund. Längre utbildning och högre ålder (vilket här får representera en längre yrkeserfarenhet) ökar löneskillnaden med 0,2 procent 2008 och 0,1 procent 2009. Det beror på att kvinnor inom IF Metall i snitt är äldre och har längre erfarenhet. Männen har högre utbildning, men det påverkar inte lönen i lika hög grad som yrkeserfarenhet.

I rad 3 har hänsyn även tagits till företagets storlek och om medlemmen arbetar heltid. Då ökar löneskillnaden mellan män och kvinnor till 7,5 procent. Det beror framför allt på att kvinnor i genomsnitt arbetar inom större företag. Lönerna är i genomsnitt högre ju större företaget är och om inte detta tas i beaktande underskattas löneskillnaden mellan män och kvinnor.

I rad 4 har hänsyn även tagits till vilken näringsgren som företaget där medlemmen arbetar räknas. Löneskillnaden minskar där från 7,5 procent

till 6,1 procent. Det beror på att kvinnor i högre grad arbetar inom näringsgrenar som är lägre genomsnittligt betalda.

I rad 5 har yrke adderats till de tidigare förklaringsfaktorerna. När hänsyn tas till vilket yrke man arbetar inom minskar löneskillnaden mellan könen från 6,1 procent till 4,6 procent. Resultaten är liknande andra utförda studier. Resultaten indikerar att kvinnor är överrepresenterade i lågavlönade yrken medan män är överrepresenterade i högavlönade yrken. Yrkessegregationen kan förklara en stor del av lönegapet mellan könen. Det är dock värt att notera, som tidigare nämnts, att det kan vara så att dessa yrken är lågavlönade just därför att de är kvinnodominerade.

Det kan vara så att kvinnor söker sig till eller har lättare att få dessa yrken, men det kan även vara så att yrket värderas lägre på grund av att det är en hög andel kvinnor inom yrket. Effekten av samtliga dessa bakgrundsvariabler minskar alltså löneskillnaden mellan män och kvinnor till 4,6 procent. Omkring en tredjedel av löneskillnaden kan förklaras på detta sätt. Löneskillnaden som inte går att förklara skulle i så fall vara 4,6 procent.

Fördjupad analys av Teknikavtalet IF Metall

Teknikavtalet IF Metall analyseras här separat. Teknikavtalet är IF Metalls största avtal och andelen av medlemmarna i undersökningen som arbetar inom Teknikavtalet utgör 55 procent av de studerade avtalen.

Tabell 8: Korrigerad löneskillnad mellan män och kvinnor för Teknikavtalet IF Metall

Modell	mellan män och kvinnor i procent 2008	Löneskillnader i procent av mäns lön		Kvinnors lön	
		2009	2008	2009	2008
(1)	Kvinna	6,8	6,5	93,2	93,5
(2)	(1)+ålder, utbildningsnivå+ utländsk bakgrund	6,8	6,5	93,2	93,5
(3)	(2)+företagsstorlek, heltid	7,0	6,7	93,0	93,3
(4)	(3)+näringsgren	6,0	5,8	93,8	94,2
(5)	(4)+yrke	4,6	4,5	95,4	95,5

Källa: SCB, IF Metall

Löneskillnaden mellan män och kvinnor inom Teknikavtalet IF Metall är lägre än för flertalet avtalsområden. Kvinnor har i genomsnitt 6,5 procent lägre lön än män. Analysen byggs ut enligt samma modell som föregående. Inom Teknikavtalet IF Metall påverkar inte den samlade effekten av ålder, utländsk bakgrund eller utbildningsnivå löneskillnaderna mellan män och kvinnor. När hänsyn även tagits till arbetsplatsens storlek och om medlemmen arbetar heltid ökar löneskillnaden mellan män och kvinnor. Det beror sannolikt på att kvinnor i genomsnitt arbetar inom större företag. Om inte detta tas i beaktande underskattas löneskillnaden mellan män och kvinnor. Vilken bransch och vilket yrke som medlemmen arbetar inom verkar ha störst effekt på löneskillnaderna. Resultatet visar att arbetsmarknaden även inom Teknikavtalet IF Metall är segregerad. Kvinnor tenderar att i genomsnitt arbeta inom branscher och yrken som är lägre betalda.

Skillnaden mellan föregående beräkning där samtliga branscher ingick är marginell. Teknikavtalet IF Metall skiljer sig inte i grunden från övriga avtalsområden.

Andel kvinnor och relativlön

Om yrken eller avtalsområden med högre andel kvinnor med liknande kvalifikationskrav och arbetsinnehåll är lägre betalda kan det tyda på problem med det som kallas värdediskriminering (se sidan 9). Detta innebär att både män och kvinnor inom ett avtalsområde med hög andel kvinnor får lägre löner. Om värdediskriminering förekommer förväntar vi oss att se sådana lönerelationer. Olika relativlöner för olika avtalsområden kan också bero på andra saker som inte går att kontrollera därför att de inte är tillgängliga.

Det går även att undersöka sambandet mellan andelen kvinnor i ett yrke, sektor eller i detta fall avtalsområdets och yrkets, sektorns eller avtalsområdets relativlön. Ett avtalsområdes relativlön är avtalsområdets medellön i procent av medellönen för samtliga avtalsområden. Detta är ett mindre precist sätt när man inte har tillgång till individdata och kan kontrollera för olika bakgrundsvariabler. I denna rapport saknas tillgång till individdata på avtalsnivå och därför används denna modell.

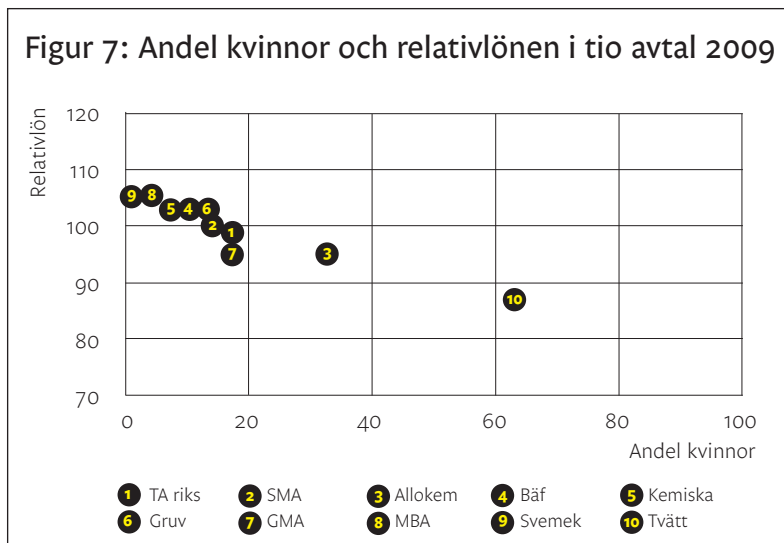
Den svenska arbetsmarknaden lämpar sig bra för en sådan undersökning, eftersom kvinnor och män som grupp har ungefär lika lång utbildning och arbetslivserfarenhet. (Thoursie, 2004)

Tabell 9: Relativlön för avtalsområdena

Avtalsområde	Medellön	Relativlön	Andel kvinnor %
Tvättindustri	20 200	86,3	65
Allokemisk industri	22 200	94,9	32
Gemensamma metallavtalet	22 300	95,3	17
Teknikavtalet IF Metall	23 100	98,7	17
Stål- och metall	23 500	100,4	14
Byggnadsämnesindustrin	24 000	102,6	9
Kemiska fabriker	24 100	103,0	10
Motorbranschavtalet	24 200	103,4	3
Svemekavtalet	24 400	104,3	3
Gruvavtalet	26 300	112,4	9

Resultaten från IF Metalls avtalsområden visar att ju högre andel kvinnor, desto lägre är avtalets relativlön. Industrin är ingen kvinnodominerad sektor, men avtalsområden som har en högre andel kvinnor och som förknippas med kvinnoyrken har alltså en lägre relativlön. Tvättindustrin har den högsta andelen kvinnor och även den lägsta relativlönen av de studerade avtalsområdena. Lönen för IF Metalls medlemmar inom tvättindustrin är 86,3 procent av medellönen för samtliga ovanstående studerade medlemmar. Allokemiska avtalet har en relativlön på 94,9 procent och en andel kvinnor på cirka 32 procent. Högst relativlön har gruvindustrin med 112,4 procent och en andel kvinnor på endast cirka 9 procent. Tvättindustrin skiljer sig från de övriga avtalsområdena genom att avtalet präglas av tillfälliga anställningar och yrken med låga kvalifikationskrav samtidigt som lönerna utgör en stor del av företagets totala kostnader. Det gör att arbetarna har otrygga anställningar och en sämre förhandlingsposition. Även om tvättindustrin kan ses som ett speciellt fall finns det ett tydligt mönster där avtalsområden med högre andel kvinnor har lägre lön.

Figur 7 visar att ett avtals medellön sjunker med ökande andel kvinnor.

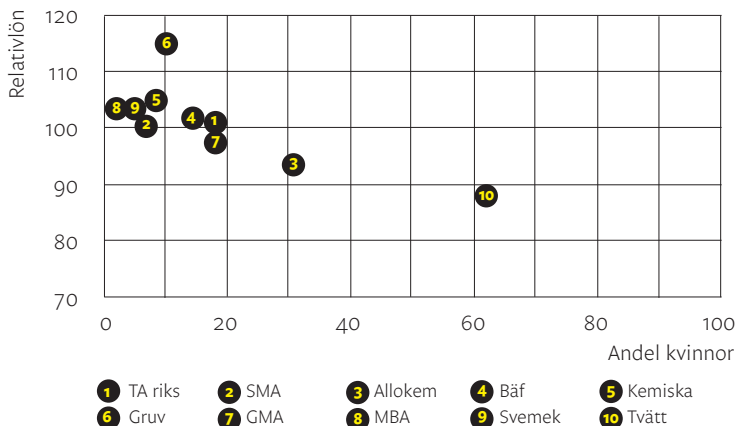


Motsvarande resultat för 2010 visas i tabell 10 och i figur 8 följer ett liknande mönster som året innan, där avtal med högre andel kvinnor har en lägre lön. Situationen har marginellt förbättrats inom tvättavtalet som har den högsta andelen kvinnor och den lägsta lönen.

Tabell 10: Relativlön för avtalsområdena

Avtal	Medellön	Relativlön	Andel kvinnor %
Tvättindustri	20 500	86,6	61
Allokemisk industri	22 200	94,1	31
Gemensamma metallavtalet	22 800	96,6	18
Teknikavtalet IF Metall	23 600	99,9	18
Byggnadsämnesindustrin	23 900	101,2	7
Stål- och metall	23 900	101,3	14
Kemiska fabriker	24 600	103,9	9
Motorbranschavtalet	24 200	102,4	3
Svemekavtalet	24 300	102,3	3
Gruvavtalet	27 100	114,7	10

Figur 8: Andel kvinnor och relativlönen i tio avtal 2010



Sammanfattande diskussion

Vi kan konstatera att män generellt har en högre lönenivå än kvinnor. Sambandet mellan relativlönen och andelen kvinnor visar att samma mönster även finns inom industrin och inom IF Metalls avtalsområden.

Löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga industriarbetare är relativt liten jämfört med arbetsmarknaden i sin helhet. Tidigare studier har visat att skillnaden ökar när inkomstnivån ökar. Det kan vara en förklaring till de små löneskillnaderna inom industrin. Den relativt låga lönespridningen inom industrin jämfört med genomsnittet av arbetsmarknaden kan bero på att löneökningar i högre grad förhandlas fram i riksavtal som gäller oavsett var i landet företaget ligger och oavsett företagets lönsamhet. Principen att det ska vara lika lön för lika/likvärdigt arbete samt att huvuddelen av lönen ska vara relaterad till arbetets krav kan ha betydelse för detta utfall. Den relativt lägre betydelsen av utbildning kan bero på att utbildning ofta inte ses som lika avgörande inom industrin och att den ofta kompenseras av lång yrkeserfarenhet. Utbildning premieras följaktligen inte heller i löneförhandlingarna.

IF Metall arbetar även med att införa lönesystem som ska bygga på tydliga och väldefinierade lönefaktorer. Detta minskar godtycket i lönesättningen och minskar risken för osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Tydliga lönesystem bidrar sannolikt även till att säkerställa att arbetare med ursprung i andra länder får rätt lön för det arbete de utför. Lönesystem finns dock inte på alla arbetsplatser eller företag och det saknas individdata för en mer noggrann studie.

Kvinnor inom IF Metalls avtalsområden tjänade 7,2 procent mindre än män 2009. Efter en mer finfördelad analys där hänsyn tas till olika faktorer som påverkar lönen är den kvarstående oförklarade löneskillnaden 4,6 procentenheter. Yrkesvalet är således den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta är i linje med tidigare studier och tyder på att problem med värdediskriminering eller arbetsplats- och befattningsdiskriminering även finns inom industrin liksom på arbetsmarknaden i stort.

Löneskillnaden inom Teknikavtalet IF Metall är 6,5 procent innan hänsyn tas till olika lönepåverkande faktorer. Om hänsyn tas till alla faktorer förutom yrke är löneskillnaden 5,8 procent. Tas även hänsyn till att män och kvinnor jobbar inom olika yrken är löneskillnaden 4,5 procent. Den resterande löneskillnaden kan därmed ses som ett mått på direkt lönediskriminering.

Förklaringen till löneskillnaderna går att hitta i en kombination av en starkt könssegregerad arbetsmarknad med stora löneskillnader mellan olika yrken och sektorer. Kvinnor och män arbetar inom olika yrken och medellönen är praktiskt taget alltid högre i de yrken som domineras av män.

Även om löneskillnaden mellan män och kvinnor inom IF Metalls större avtalsområden är mindre än på stora delar av arbetsmarknaden kvarstår ändå det faktum att kvinnor tjänar omkring 7 procent mindre än män. Löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga industriarbetare kanske inte uppfattas som så betydande. Under ett år innebär det emellertid att en kvinnlig arbetare tjänar ungefär 22 000 kronor mindre än en manlig arbetare⁴. Då har inte hänsyn tagits till den lägre pension lönen genererar. När dessutom kvinnligt dominerade yrken kännetecknas av lägre lön jämfört med manligt dominerade yrken, illustreras ett allvarligt problem som fortfarande existerar inom industrin och på svensk arbetsmarknad i sin helhet. Om analysen endast ser till den korrigerade löneskillnaden riskerar man att missa det kanske tyngsta sambandet för löneskillnaden med att arbetsmarknaden är uppdelad. Den direkta lönediskrimineringen är ett problem som IF Metall behöver arbeta vidare med. Där endast en tredjedel av löneskillnaden mellan könen kan förklaras av skillnader i bakgrundsfaktorer. Den återstående löneskillnaden på omkring 4,5 procent fordrar dock ytterligare ansträngningar för att förstå och komma till rätta med. IF Metall har fortfarande viktiga uppgifter att ta itu med för att åstadkomma en rättvis lönesättning för män och kvinnor inom industrin.

I denna rapport har vi försökt bena upp orsakerna bakom löneskillnaderna och få en bättre förståelse för hur det ser ut. Analysen ger ett bättre underlag för vilka åtgärder som bör vidtas för att komma åt problemet.

4. Beräkningar har gjorts med 2010 års siffror som underlag.

Litteraturförteckning

- Björklund, A. E.-A. (2006). *Arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS förlag.
- FI. (2009). *Löner inom industrin 2009*. Stockholm: Facken inom industrin.
- Meyerson, E. M. (Januari 1997). Är kvinnor utsatta för lönediskriminering? *Ekonomisk Debatt*, ss. 17-23.
- SCB. (n.d.). *www.scb.se*. Retrieved januari 11, 2010, from SCB: http://www.scb.se/Grupp/Hitta_statistik/Forsta_Statistik/Klassifikationer/_Dokument/SSYK_webb.pdf
- Szulkin, C. I. (1999). Invandrarnas löner i Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 89–110.
- Thoursie, A. (2004). *Varför tjänar kvinnor mindre*. Stockholm: LO.

Appendix

Här förs en diskussion kring metod och dataset.

Metod

Regressionsanalys

Syftet med regressionsanalysen är att undersöka sambandet mellan en faktor (exempelvis kön) och en utfallsvariabel (exempelvis lön) och på samma gång ta hänsyn till andra faktorer (som till exempel yrke, utbildning, sektor). Datamaterialet kan med hjälp av regressionsanalys analyseras mer effektivt och på ett mer ingående sätt. Regressionsanalys tillåter ett större antal observationer och det går att försäkra sig om att det är samma individer som analyseras i de olika stegen. En analys görs även av vilka faktorer som påverkar löneskillnadernas storlek. Regressionsanalysen förutsätter att lönepåverkande egenskaper värderas lika för män och kvinnor.

$\text{Log (lön)} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Migrationsbakgrund} + \beta_2 \text{ Utbildningsnivå} + \beta_3 \text{ Ålder}_d + \beta_4 \text{ Tjänstgöringsomfattning} + \beta_5 \text{ Näringsgren} + \beta_6 \text{ Antal medlemmar} + \beta_7 \text{ SNI} + \beta_8 \text{ Yrke} + \epsilon$

Studerade variabler

Tabell 11: Variabelindelning

Variabel	Antal kategorier	Datakälla
Ålder	Femårsklasser (18-64)	SCB samt egen insamling
Utbildningsnivå	3	SCB
Tjänstgöringsomfattning	3	Partsgemensam samt egen statistik
Näringsgren	55	SCB
Yrkesgrupp	355	SCB
Antal medlemmar	5	Partsgemensam samt egen statistik
Utländsk bakgrund	2	SCB

Tillförlitlighet

Databasen 2009 består av drygt 170 000 individer. Skillnaden mellan de som finns med i databasen och de som omfattas av de studerade avtalen kan förklaras av följande:

- Frånvaro under statistikinsamlingsperioden på grund av långtidssjuk-skrivning, tjänstledighet, studier eller annat.
- Medlemmar/klubbar som väljer att inte svara vid en löneinsamling.
- Svenskt Näringsliv får inte in statistik från alla medlemsföretag.
- Svenskt Näringsliv samlar i vissa fall inte in statistik från företag med fler än exempelvis tio anställda, så kallad ”cut off”.
- Kodning; en del personer kan vara registrerade på fel avtalsområde.
- Personer utan fullständiga personnummer har tagits bort, då det inte går att ge dessa ett löpnummer som kan matchas mellan åren.
- Ett visst bortfall vid kontroll av löneuppgifternas rimlighet.



IFMETALL

105 52 Stockholm

08-786 80 00

www.ifmetall.se