

Kristine Nergaard

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i elektrikeryrket 2023





Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i elektrikeryrket 2023

I dette notatet har vi undersøkt lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i elektrikeryrket. Datagrunnlaget er SSBs lønnsstatistikk per november 2023. Notatet er utarbeidet for EL og IT Forbundet.

- Kvinner i elektrikeryrket tjener i gjennomsnitt 91,8 prosent av menns lønn i alt, det vil si lønn inkludert variable tillegg og bonuser. Forskjellene i lønn er litt mindre hvis man kun ser på tariffbedrifter.
- Når vi kontrollerer for at kvinner er yngre, har kortere yrkeserfaring og sjeldnere fagskole enn menn, blir forskjellene i lønn vesentlig mindre. Kvinner har fire til fem prosent lavere lønn enn menn når vi ser på personer med samme kjennetegn.
- Kvinneandelen blant elektrikere er svært lav, 2–3 prosent. Dataene tyder på at flere kvinner enn menn forlater yrket og bransjen. Et viktig likestillingstiltak for bransjen og for EL og IT Forbundet vil være å legge til rette for at flere kvinnelige elektrikere ønsker å bli i bransjen, og at kvinner i like stor grad som menn forblir i bransjen.

Innhold

Sammendrag	2
Forord	3
1 Innledning, data og metode	4
2 Beskrivelse av utvalget av elektrikere innen elektroinstallasjon.....	7
3 Lønn og lønnsforskjeller	12
4 Hva skjer med kvinnene innen elektrikerfaget over tid?	17

Sammendrag

I dette notatet har vi undersøkt lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i elektrikeryrket. Datagrunnlaget er SSBs lønnsstatistikk per november 2023. Lønnsstatistikken har ikke informasjon som gjør at vi kan skille ut hvilke arbeidstakere som omfattes av Landoverenskomsten for elektrofag (LOK). Vi har derfor brukt andre kjennetegn for å identifisere elektrikere i elektrobransjen. Undersøkelsen er avgrenset til arbeidstakere med yrkesbetegnelse elektriker innen bygg og anleggsbransjen. Elektriker inkluderer både faglærte elektrikere og personer som ikke har fagbrev. Vi ser bort fra lærlinger i analysene.

Lønnsstatistikken viser at kvinner i gjennomsnitt tjener 91,8 prosent av menns lønn i alt, det vil si lønn inkludert variable tillegg og bonuser, og 92,5 prosent av avtalt lønn. Lønn i alt er det lønnsbegrepet som benyttes i NHOs lønnsstatistikk. Forskjellene i lønn er litt mindre hvis man kun ser på tariffbedrifter.

Når vi kontrollerer for at kvinner er yngre, har kortere yrkeserfaring og sjeldnere fagskole enn menn, blir forskjellene i lønn vesentlig mindre. Kvinner har fire til fem prosent lavere lønn enn menn når vi ser på personer med samme kjennetegn. De kontrollerte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er minst for avtalt lønn (3,9 prosent) og litt høyere for lønn i alt (5,1 prosent). Forskjellene er enda litt lavere hvis vi kun ser på kvinner og menn uten barn i alderen 0–12 år.

De kontrollerte lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige elektrikere er lavere enn det lignende undersøkelser finner for privat sektor i alt, og for yrkesgrupper som delvis kan sammenlignes med elektrikere. Lønnsforskjellene er også litt mindre enn det lignende undersøkelser finner for arbeidsmarkedet sett under ett. Forskjellene er såpass små at de ikke peker i retning noen systematisk forskjellsbehandling i lønnsfastsettelsen for kvinner og menn.

Selv om de kontrollerte lønnsforskjellene er ganske små, trekker vi fram noen forhold av relevans for likelønn og likebehandling innen elektrobransjen.

- Forskjellene er større for lønn i alt enn for avtalt lønn. Lokale tillitsvalgte må derfor sikre at kvinner og menn behandles likt når det gjelder bonuser og bruk av variable tillegg.
- Studier som ser på arbeidsmarkedet samlet, viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med alder. En delforklaring er at kvinner med barn taper i lønn. Våre data gir ikke svar på om slike mekanismer også gjelder blant kvinnelige og mannlige elektrikere, siden flertallet av de kvinnelige elektrikerne er unge. Ut fra erfaringene fra andre deler av arbeidsmarkedet, vil det være viktig å følge med på hva som skjer med lønnen til kvinner som blir i yrket over lengre tid.
- Kvinneandelen blant elektrikere er svært lav, 2–3 prosent. Dataene tyder på at flere kvinner enn menn forlater yrket og bransjen. Et viktig likestillingstiltak for bransjen og for EL og IT Forbundet vil være å legge til rette for at flere kvinnelige elektrikere ønsker å bli i bransjen, og kvinner i like stor grad som menn forblir i bransjen.

Forord

Dette notatet er utarbeidet for EL og IT Forbundet. Notatet inngår som en del i forbundets arbeid med å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor omfangsbestemmelsene til Landsoverenskomsten for elektrofag (LOK) mellom LO/EL og IT Forbundet og NHO/NHO Elektro.¹

Takk til Bjorn Dapi for kvalitetssikring av notatet. Takk også til Asghar Ali som har vært forbundets kontaktperson og til arbeidsgruppa som har gitt tilbakemeldinger på notatet. På Fafo har Sofie Steensnæs Engedal ferdigstilt notatet for publisering.

Oslo november 2025 / april 2026, Kristine Nergaard

¹ Undersøkelsen er del av Fafos program for lønnsdannelse, lønnsutvikling og lønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet.

1 Innledning, data og metode

Tema for dette notatet er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen elektrikeryrket. Bakgrunnen er vedtak fra EL og IT Forbundets landsstyre om å utrede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn der forbundet er tariffavtalepart. Forbundsstyret vedtok senere som en start på dette arbeidet å først utrede innen tariffområdet for Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK).

Fafo har bistått forbundet med en analyse av lønnsforskjeller med utgangspunkt i SSBs årlige lønnsstatistikk. Vi redegjør først for data, definisjoner og avgrensninger. Avgrensningen gjøres med utgangspunkt i informasjon om arbeidstakernes yrke og bedriftens næringskode, siden SSBs data ikke inneholder informasjon om hvilken overenskomst bedriften eventuelt omfattes av. Vi viser deretter kvinneandelen i elektrikeryrket, og undersøker om kvinner og menn skiller seg fra hverandre når det gjelder bakgrunns kjennetegn. Vi ser så på hvor store lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er per 2023, og hva som kan forklare lønnsforskjellene. Til slutt undersøker vi hva som skjer med kvinner som går inn i elektrikeryrket. Forblir de i yrket og bransjen i samme grad som menn? Analysene er avgrenset til den delen av arbeidsmarkedet som dekkes av LOK-en.

Vi bruker SSBs lønnsstatistikk for å undersøke lønnsnivå og lønnsforskjeller. Disse dataene ligger til grunn for SSBs statistikk over lønn, og er en bearbeidet og kvalitetssikret statistikk basert på arbeidsgivernes innrapportering i a-meldingen. Lønnsstatistikken er basert på lønn per november i 2023. Lønnsstatistikken fra SSB er grunnlaget for NHOs lønnsstatistikk. NHO bearbeider imidlertid dataene slik at de oppfyller kriteriene som er utviklet for lønnsstatistikken som benyttes i lønnsoppgjørene. NHOs statistikk er avgrenset til medlemsbedriftene, og NHO plasserer bedriftene og arbeidstakerne inn under korrekt overenskomst. Lønnsdataene vi har tilgang til har ikke informasjon om bedriften er medlem i NHO, hvilken tariffavtale bedriften eventuelt er bundet av og hvilke arbeidstakere som faller inn under overenskomsten. Vi må derfor avgrense overenskomstområdet ved hjelp av opplysninger om næring og yrke, se boks 1.

Vi har informasjon om bedriften er tilmeldt Fellesordningen for AFP. De sistnevnte omtales som tariffbedrifter. Vi gjennomfører egne analyser for tariffbedriftene.

I statistikken er det drøye 23 000 elektrikere i alt og knappe 9400 elektrikere i tariffbedrifter (tabell 1 nedenfor). Antall arbeidstakere som omfattes av overenskomsten er høyere. En forklaring er at læringer ikke er med i analysene. Vi har heller ikke inkludert andre yrkesgrupper enn elektrikere som omfattes av overenskomsten. Vi har heller ikke mulighet til å fange opp bedrifter som dekkes av hengeavtaler eller bedrifter i andre bransjer enn bygg og anlegg som omfattes av LOK' en.

Boks 1

Avgrensninger til området for Landsoverenskomsten for elektrofag

- NACE SN07 = 41-43 (bygge- og anleggsvirksomhet)
- STYRK98 = 7241 (elektriker)
- Lærlinger er ikke inkludert
- Vi ser på alle og på dem som jobber i en tariffbedrift som er tilmeldt AFP-ordningen. De sistnevnte betraktes som ansatt i tariffbedrift.
- I noen analyser skiller vi mellom dem som har eller er i gang med fagutdanning innen elektrofag (NUS 4551) eller fagskoleutdanning innen elektrofag (NUS 5551), og øvrige.

Standarder for klassifisering

Standard for næringsklassifisering (NACE SN07): <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6/versjon/30/koder>

Standard for yrkesklassifisering (STYRK98): <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/yrkeskatalogen>

Standard for utdanningsgruppering (NUS): <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36>

SSBs lønnsstatistikk inneholder to lønnsbegreper, lønn i alt og avtalt lønn. Avtalt lønn omfatter grunnlønn og faste tillegg, mens lønn i alt også inkluderer variable tillegg og bonuser. Ingen av lønnsbegrepene omfatter overtidsbetaling. Lønn i alt er lønnsbegrepet som brukes i den type lønnsstatistikk som benyttes i lønnsoppgjørene. I SSBs tallgrunnlag er lønn beregnet som månedslønn for en heltidsstilling, uavhengig av lønnstakernes stillingsprosent. Månedslønn for en heltidsstilling er et mål på lønn per tidsenhet, det vil si måned, og dermed regner vi ikke det om til timelønn.

SSBs beskrivelse av lønnsbegrepene som vi bruker i notatet, er tatt inn i boks 2 under.

Avtalt månedslønn (avtalt lønn)

«Avtalt månedslønn er en beregnet størrelse som omfatter den faste lønnen (omregnet til månedslønn) som utbetales i referansemåneden november, enten den er definert som time-, måneds-, 14 dagers- eller ukelønn. Avtalt månedslønn blir ofte betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg er inkludert i dette lønnsbegrepet. Avtalt månedslønn publiseres som gjennomsnitt per heltidsekivalent.»

Månedslønn (lønn i alt)

«Månedslønn er en beregnet størrelse som omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelser er ikke medregnet i månedslønn. Månedslønn publiseres som gjennomsnitt per heltidsekivalent.»

Uregelmessige tillegg

«Uregelmessige tillegg er kontant kompensasjon knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider, og gis som et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden fra 1. januar til tellingstidspunktet (november). Uregelmessige tillegg omfatter blant annet tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som kommer uregelmessig. Omfatter både uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid og ikke-arbeidet tid. Et eksempel på ikke-arbeidet tid er beredskapsvakt hjemme. Uregelmessige tillegg publiseres som gjennomsnitt per heltidsekivalent.»

Bonuser

«Bonus omfatter kontante ytelser som ofte ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver og hvor utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i eller gjelder for. Eksempler på lønnsarter under denne posten er overskuddsdeling, produksjonstillegg, gratialer mv. Bonuser er et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden 1. januar til tellingstidspunktet (november). Bonus publiseres som gjennomsnitt per heltidsekivalent.»

Kilde: SSB Lønn, definisjoner: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraft-kostnader/statistikk/lonn>

Vi ønsker å sammenligne kvinner og menns lønn totalt, det vil si se på brutto lønnsforskjeller, men vi vil også undersøke lønnsforskjellene blant kvinner og menn med noenlunde samme kjennetegn og egenskaper. Datamaterialet har informasjon om arbeidstakers alder, høyeste fullførte utdanning, antall barn og barnas alder, om arbeidstaker er innvandrер eller ikke og hvilket land han/hun eventuelt har innvandret fra. Statistikken har også mer detaljert yrkeskode enn elektriker (STYRK98, kode 7241), og vi vet også om arbeidstaker jobber hel- eller deltid. Vi kan beregne 0 ansiennitet som elektriker etter hvilket år arbeidstaker gikk fra å være registrert som elektrikerlæring til å ha fullført utdanning som elektriker. Vi har i tillegg informasjon om delbransje og antall ansatte på arbeidsplassen. Disse opplysningene brukes i analysene om hva som kan forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

2 Beskrivelse av utvalget av elektrikere innen elektroinstallasjon

Vi gir innledningsvis en beskrivelse av utvalget, det vil si elektrikere innen bygg og anlegg, etter noen sentrale kjennetegn.

Kvinneandel

Kun 2,3 prosent av elektrikerne er kvinner (tabell 2.1). Andelen er litt høyere i tariffbedrifter (2,8 prosent) enn i bedrifter uten tariffavtale (to prosent). Vi har også tatt med tall for lærlinger, selv om de ikke er med i analysene av lønnsforskjeller. Blant lærlinger er kvinneandelen noe høyere, 6,9 prosent i alt og 8,2 prosent i tariffbedriftene. Dette betyr at det er få kvinner i utvalget, noe som også gjør det vanskeligere å avdekke sikre mønstre som kan forklare lønnsforskjeller. Man kan merke seg at kvinneandelen blant elektrolærlinger innen bygg er høyere, 6,9 prosent i 2023.

Tabell 2.1 Antall kvinner og menn blant elektrikere innen bygg og anlegg i alt og i tariffbedrifter samt elektrolærlinger innen bygg og anlegg. 2023.

	I alt	I tariffbedrifter	Lærlinger (ikke med i analysen)
Kvinner	538	264	379
Menn	22 685	9112	5111
I alt	23 223	9376	5490
Kvinneandel	2,3	2,8	6,9

Alder

Det er klare forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder alder. Kvinnelige elektrikere er yngre enn mennene (tabell 2.2). Blant kvinnene er 62 prosent under 30 år og 34 prosent er under 25 år. Blant menn er andelen under 30 år 34 prosent og 16 prosent er under 25 år. Mens 39 prosent av mannlige elektrikere er 40 år eller mer, gjelder dette kun elleve prosent av kvinnene.

Tabell 2.2 Kvinner og menn etter alder. Elektrikere innen bygg og anlegg. 2023. Prosent.

	Menn	Kvinner	I alt
Under 25 år	16	34	17
25 til 29 år	18	28	18
30 til 39 år	27	26	27
40 til 49 år	18	7	17
50 år og mer	21	4	21
I alt	100	100	100
Antall personer	22 685	538	23 223
Gjennomsnittsalder	37,7	29,5	37,5

Utdanning og yrkesansiennitet

Vi har avgrenset analysen til gruppen som arbeidsgiver har rapportert inn under yrkestittelen elektriker (STYRK98 7241). Yrkeskategorien elektriker omfatter ikke bare faglærte elektrikere, men også arbeidere uten videregående opplæring (for eksempel hjelpearbeider), enkelte arbeidstakere med annen fagbakgrunn og noen med høyere utdanning. Vi har kodet arbeidstakere med elektrikerutdanning etter om det er videregående utdanning eller om arbeidstaker i tillegg har fagskole/påbygning. De øvrige er kodet etter utdanningens nivå: grunnskole, videregående utdanning som ikke er elektrofag og høyere utdanning. I tillegg kommer de som mangler opplysninger om utdanning. Dette gjelder utdanninger som er tatt i utlandet, det vil si at gruppen omfatter arbeidstakere som har innvandret i voksen alder. Utdanning er kodet etter Standard for utdanningsgruppering.²

- elektriker med fagutdanning innen elektro (utdanning = 4551)
- elektriker med påbygning/fagskole innen elektro (utdanning = 5151)
- arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanning
- arbeidstakere med annen utdanning på videregående nivå
- arbeidstakere med høyere utdanning
- arbeidstakere uten opplysninger om utdanning (dvs. utdanning fra utlandet)

Tabell 2.3 viser at litt flere kvinner (83 prosent) enn menn (77 prosent) har fagutdanning som elektriker, samtidig som andelen med fagskole (påbygning) er litt høyere blant menn. Her minner vi om at mennene i gjennomsnitt er eldre enn kvinnene, og dermed har hatt mer tid til å skaffe seg påbygning eller fagskoleutdanning. Det er i all hovedsak blant mennene vi finner personer med ukjent utdanning, det vil i praksis si utdanning som er avlagt utenfor Norge.

Tabell 2.3 Type utdanning. Elektrikere innen NACE 41-43 i 2023. Prosent.

	Menn	Kvinner	I alt
Faglært elektriker (NUS 4551)	66	77	66
Faglært elektriker med fagskole (NUS 5551)	11	6	11
Annen videregående utdanning	8	7	8
Høyere utdanning	4	6	4
Grunnskole	4	4	4
Ikke oppgitt (utdanning fra utlandet)	7	1	7
I alt	100	100	100
Antall personer	22 685	538	23 223

² Standard for utdanningsgruppering (NUS): <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/36>

Vi har også informasjon om yrkesansiennitet som elektriker med fagutdanning i betydning hvilket år arbeidstaker gikk fra lærling til fullført fagutdanning. Tabell 2.4 bekrefter det vi så når vi viste fordelingen av elektrikere etter alder. Mens 24 prosent av mennene hadde avsluttet utdanning i 2005 eller tidligere, gjelder dette kun fem prosent av kvinnene. Av kvinnene i elektrobransjen per 2023, har 53 prosent avsluttet elektrikerutdanningen i perioden fra 2018 til 2023. Blant mennene er samme andel andelen 26 prosent.

Tabell 2.4 Yrkesansiennitet som faglært elektriker. Elektrikere innen NACE 4. 2023. Prosent.

	Menn	Kvinner	I alt
2000 eller tidligere	17	3	17
2001 til 2005	7	2	7
2006 til 2011	11	7	11
2012 til 2017	17	19	17
2018 til 2021	16	33	17
2022 til 2023	10	20	10
Ikke elektrikerutdanning i Norge	22	16	22
I alt	100	100	100
Antall personer	22 685	538	23 223

Delbransje

Vi ser på hvilken del av bransjen elektrikerne jobber i (tabell 2.5). Her legg er vi til grunn hvilken næringskode virksomheten er registrert med.³ Det er ingen forskjeller mellom kvinnelige og mannlige elektrikere når det gjelder hvilken del av bransjen de er ansatt i.

Tabell 2.5 Delbransje (NACE SN07). Elektrikere innen bygg og anlegg. 2023. Prosent.

	Menn	Kvinner	I alt
Elektrisk installasjon (NACE SN07 43.210)	89	90	89
Ventilasjon (NACE SN07 43.223)	3	3	3
Annet installasjonsarbeid (A NACE SN 43.290)	3	3	3
Rør og kulde (NACE SN0/ 43.222)	2	2	2
Annet	4	3	4
I alt	100	100	100
Antall personer	22 685	538	23 223

³ Standard for næringsklassifisering (NACE SN07): <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6/versjon/30/koder>

Innvandringsbakgrunn

Blant menn er 18 prosent født utenfor Norge. Mange av disse er fra EU i Øst-Europa eller registrert som ikke bosatte. (tabell 2.6) Også i den sistnevnte gruppen vil mange ha landbakgrunn fra EU Øst. Kun fem prosent av kvinnene har innvandringsbakgrunn.

Tabell 2.6 Innvandringsbakgrunn. Elektrikere i bygg og anlegg. 2023. Prosent.

	Menn	Kvinner	I alt
Ikke innvandrere	82	95	82
Fra EU Øst	7	2	6
Annet EU/EØS	2	1	2
Fra andre land	5	2	5
Ikke bosett	5	0	4
I alt	100	100	100
Antall personer	22 685	538	23 223

Antall kvinnelige elektrikere i alt per bedrift

Vi så over at det er få kvinnelige elektrikere. Disse er også spredt på mange bedrifter. Vi vil derfor ikke gjennomføre analyser der vi sammenligner elektrikere i samme bedrift. For å illustrere situasjonen viser vi hvor mange kvinnelige elektrikere det er i bedriftene innen elektrisk installasjonsarbeid, avgrenset til næringskoden NACE 43210. Dette er ikke informasjon som brukes i videre analyser, men oversikten kan være nyttig i EL og IT Forbundets videre arbeid for å sikre like betingelser for menn og kvinner i elektrikeryrket.

I alt er det 2460 elektrobedrifter i betydning enheter med eget organisasjonsnummer. Av disse har 21 prosent (274) én eller flere kvinner ansatt som elektrikere eller elektrikerlærlinger (tabell 2.7). I tariffbedriftene er andelen som har minst én kvinnelig elektriker eller elektrikerlærling 39 prosent. Dette gjelder 233 av 603 bedrifter. Tariffbedriftene er i gjennomsnitt større enn øvrige bedrifter. Ser vi kun på bedrifter med ti eller flere elektrikere inkludert lærlinger, har nesten halvparten minst én kvinne. Det vanligste er at bedriftene kun har én kvinnelig elektriker. Det er bare tolv bedrifter i våre data som har fem eller flere kvinnelige elektrikere. Inkluderer vi lærlinger, øker antallet til 28 av 2460 bedrifter. I praksis betyr dette at mange kvinner vil være den eneste kvinnelige elektriker på arbeidsplassen.

Tabell 2.7 Antall bedrifter innen elektrisk installasjonsarbeid (NACE 43210) fordelt etter hvor mange kvinnelige elektrikere de har ansatte. 2023.

	I alt		Tariffbedrifter		Bedrifter med ti eller flere elektrikere eller lærlinger	
	Elektrikere	Elektrikere og lærlinger	Elektrikere	Elektrikere og lærlinger	Elektrikere	Elektrikere og lærlinger
Ingen	2098	1941	431	370	572	447
1 kvinne	271	336	121	141	185	221
2–4 kvinner	79	155	46	76	84	165
5 kvinner eller flere	12	28	5	33	12	28
Antall bedrifter	2460	2460	603	603	846	846

3 Lønn og lønnsforskjeller

Vi ser først på lønnsforskjeller i alt mellom kvinner og menn. Hvor store er forskjellene, og varierer dette etter hvilket lønnsbegrep vi bruker? Deretter undersøker vi hva som kan bidra til å forklare lønnsforskjellene. Er det fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter at vi har kontrollert for alder, utdanning, yrkeserfaring og andre kjennetegn ved arbeidstaker. Til slutt dikterer vi om lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige elektriker innen elektrobransjen, er høye eller lave sammenlignet med det vi vet om lønnsforskjeller i andre deler av arbeidsmarkedet.

Gjennomsnittslønn for kvinner og menn (brutto lønnsforskjeller)

Hvor store er forskjellene i gjennomsnittlig lønn for kvinner og menn i elektrikeryrket? Vi ser på de to lønnsbegrepene som brukes i SSBs lønnsstatistikk, avtalt lønn og lønn i alt. I tillegg ser vi på to lønnselementer som kan bidra til lønnsforskjeller, variable tillegg og bonuser. Vi beskriver forskjellene mellom kvinner og menn ved å vise kvinners andel av menns lønn (KAM). Dette er en vanlig indikator på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette målet vil være under 100 hvis kvinner har lavere lønn enn menn, 100 hvis lønn i gjennomsnitt er lik og over 100 hvis kvinner i gjennomsnitt har høyere lønn enn menn.

Tabell 3.1 viser at kvinner i gjennomsnitt har 92,3 prosent av menns lønn hvis vi ser på avtalt lønn og 91,8 prosent hvis vi ser på lønn i alt. Menn har litt høyere variable tillegg og får mer i bonusutbetalinger enn kvinner. Mønstret er det samme om vi kun ser på tariffbedrifter, det vil si bedrifter som er tilmeldt AFP-ordningen i privat sektor. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er imidlertid litt mindre i disse bedriftene. Her har kvinner i snitt 93,7 prosent av menns avtalte lønn, og 92,3 prosent av menns lønn i alt.

Vi har også tatt inn i tabellen opplysninger om hvor mange som har fått bonus i løpet av året eller har variabelt tillegg som lønnselement. Litt flere menn enn kvinner er registrert med bonuser, men forskjellen er ikke stor. Det er likevel kun et mindretall som har denne typen lønnselementer. Et flertall er registrert med variable tillegg. Hvis vi ser på alle, er det ingen klar forskjell mellom kvinner og menn. I tariffbedriftene er det en litt høyere andel menn som har variable tillegg. Antall kvinner er likevel så lavt, at forskjellen kan være tilfeldig.

Vi kan også se på et annen mål for lønnsforskjeller, median. Medianen deler gruppen i to like store deler, der halvparten tjener mindre og halvparten tjener mer enn medianen. Dette målet brukes ofte når man vil se bort fra effekten av at noen få tjener mye mer enn andre, og dermed drar gjennomsnittet opp. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir litt mindre når vi bruker median i stedet for vanlig gjennomsnitt. Forskjellen er imidlertid ikke stor, noe som kan forklares med at det ikke er mange som har en så høy lønn at den drar gjennomsnittet merkbart opp.

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig lønn for kvinner og menn. Elektrikere i bygg og anlegg. 2023. Kroner. ⁴

	Avtalt lønn	Lønn i alt	Variable tillegg	Bonus	Antall
Alle					
Kvinner	46 788	48 923	1842	293	519
Andel kvinner med variable tillegg/bonus			59 %	17 %	
Menn	50 697	53 402	1988	718	22 258
Andel menn med variable tillegg/bonus			57 %	22 %	
I alt	50 608	53 300	1984	704	22 777
Kvinnerns andel av menns lønn	92,5	91,8	92,8	41,4	
I bedrift med tariffavtale					
Kvinner	46 892	49 342	2319	131	257
Andel kvinner med variable tillegg/bonus			68 %	12 %	
Menn	50 066	53 463	2984	414	8984
Andel menn med variable tillegg/bonus			75 %	17 %	
I alt	49 977	53 348	2965	406	9241
Kvinnerns andel av menns lønn	93,7	92,3	77,7	31,7	
Median, alle					
Kvinner	46 649	48 448	46 649	48 448	519
Menn	48 693	51 302	48 693	51 302	22 258
I alt	48 774	50 933	48 631	51 217	22 777
Kvinnerns andel av menns lønn	95,4	94,5	95,8	94,4	

Lønnsforskjeller etter kontroller

Vi så ovenfor at det var betydelige forskjeller mellom kvinner og menn i alder og yrkesansiennitet. Dette vil ha betydning for lønn. Også andre kjennetegn ved arbeidstakerne kan bidra til lønnsforskjeller, for eksempel delbransje. For å si noe om lønnsforskjeller mellom sammenlignbare personer, kontrollerer vi for at kvinner og menn har ulike bakgrunn. Vi bruker en statistisk metode som benevnes som regresjoner for å kartlegge hvilke forhold som kan forklare de observerte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Formålet er å se hvor store lønnsforskjeller vi fortsatt finner når vi for eksempel sammenligner kvinner og menn i samme alder og samme yrkeserfaring. Hvis lønnsforskjellene blir mindre etter slike kontroller, peker dette i retning av at deler av lønnsgapet skyldes at kvinner er yngre og har færre års yrkesansiennitet enn menn.

⁴ Vi har fjernet noen få enheter som skiller seg ut med svært lav lønn eller ekstra høy lønn grunnet høye variable tillegg.

Et forhold som vanligvis diskuteres når man skal forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, er familiesituasjon og barn. Forskningen viser at en ikke ubetydelig del av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan forklares med at kvinner taper lønn på grunn av omsorg for barn.

I denne typen regresjoner ser vi på logaritmen av lønn (\ln Lønn). Ved å gjøre det, kan vi fortolke koeffisientene i tabell 3.2 som den prosentvis lavere lønnen vi anslår at kvinner har, sammenlignet med menn som har like kjennetegn (det vil si like verdier på kontrollvariablene i regresjonen for både menn og kvinner). En koeffisient på 0,051 betyr at vi anslår at kvinner med bestemte kjennetegn i gjennomsnitt har 5,1 prosent lavere lønn enn menn med like kjennetegn. Vi ser på avtalt lønn og lønn i alt.

Modell 1 viser lønnsforskjellene når vi kun ser på kvinner og menn. Disse viser samme mønster som i tabell 8; det å være kvinne gir et fratrekk i lønnen på mellom 8,1 prosent (alle bedrifter, lønn i alt) til 6,2 prosent (avtalt lønn i tariffbedrifter).⁵

I *modell 2* ser vi på hvor stort lønnsfradraget er for kvinner når vi kontrollerer for alder, yrkesansiennitet og om arbeidstakere har fagskoleutdanning. For arbeidstakere uten fagbrev, kontrollerer vi i tillegg for utdanningsnivå. Slike kontroller reduserer lønnsgapet betraktelig. Kvinner har om lag fem prosent lavere lønn enn menn hvis vi ser på lønn i alt, og 3,4 prosent lavere avtalt lønn når vi kun ser på tariffbedriftene.

I *modell 3* har vi tatt inn flere kjennetegn som kan forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi har inkludert opplysninger om arbeidstaker er innrapportert som arbeidsleder eller hjelpearbeider og om arbeidstaker er heismontør. Vi har også tatt inn informasjon om innvandringsbakgrunn. I hovedsak betyr disse kjennetegnende lite for lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige elektrikere, når vi allerede har tatt hensyn til forskjeller i alder, ansiennitet og utdanning (*modell 2*).

I *modell 4* ser vi på om det at kvinner eller menn har barn i alderen 0–12 år kan være med på å forklare lønnsgapet. Vi har derfor inkludert to ekstra koeffisienter. Den øverste viser forskjellen mellom kvinner og menn som ikke har barn eller som har barn som er eldre enn 12 år. De to nederste koeffisientene i tabellen viser om det er en ekstra effekt, positiv eller negativ, av å ha barn i alderen 0–12 år.

Vi anslår at kvinner uten barn i alderen 0–12 år har 2,8 prosent lavere avtalt lønn enn menn uten barn i samme alderskategori, og 3,8 prosent lavere lønn i alt. Forskjellene er om lag de samme om vi kun ser på tariffbedrifter.

Lønnsforskjellene er litt større (om lag en prosent høyere) om vi sammenligner kvinner med menn som har barn i alderen 0–12 år. Disse mennene anslås også å ha litt høyere lønn enn menn uten barn i denne alderen. Påslaget er lite (om lag en prosent).

For kvinner er det ingen effekt, verken positiv eller negativ, av å ha barn i alderen 0–12 år. Vår vurdering er likevel at man bør være forsiktig med å konkludere at det å ha små barn ikke vil ha negativ effekt for kvinnelige elektrikere, på samme måte som man finner

⁵ Her skal lønnsforskjellene være de samme som i tabell 8, det vil si at de estimerte lønnsforskjellene uten kontrollvariabler på tabell 9 er lik (1 – KAM). Forskjellene er litt forskjellig på grunn av at vi benytter logaritmen av lønn (ikke lønn) i regresjonsmetoden, og dette gir en liten approksimeringsfeil.

i mange andre undersøkelser av lønnsforskjeller. Kun en av tre kvinnelige elektrikere har barn i alderen 0–12 år. Siden mange er unge, tyder dette på at de ennå ikke har stiftet familie.

Tabell 3.2 Regresjonsanalyser. Koeffisienten viser anslått (predikert) lavere lønn for kvinner, alt annet likt. Elektrikere i bygg og anlegg 2023.

	Alle		Ansatt i tariffbedrift	
	Avtalt lønn	Lønn i alt	Avtalt lønn	Lønn i alt
Modell 1, kun kjønn (ukontrollert)				
Kvinne	-0,075	-0,081	-0,062	-0,077
Modell 2, alder ansiennitet som elektriker, og utdanning				
Kvinne	-0,040	-0,048	-0,034	-0,049
Modell 3, tar inn flere kjennetegn ved yrke, bransje og innvandringsbakgrunn				
Kvinne	-0,039	-0,051	-0,031	-0,048
Modell 4, kontrollerer i tillegg for om kvinner og menn har barn i alderen 0–12				
Kvinne uten barn	-0,028	-0,038	-0,025	-0,040
Betydning av barn 0–12 for kvinner	- Ikke signifikant	- Ikke signifikant	- Ikke signifikant	- Ikke signifikant
Betydning av barn 0–12 for menn	0,014	0,011	0,011	Ikke signifikant

Små eller store lønnsforskjeller?

Regresjonsanalysene over viser at kvinner i elektrikeryrket anslagsvis har et lønnsgap til menn i samme yrke på 6,2–8,1 prosent, avhengig av hvilket lønnsbegrep og type bedrift vi ser på. Lønnsgapet reduseres til 3,4–4,9 prosent etter at vi har kontrollert for alder, yrkesansiennitet og type utdanning. Det at kvinner er yngre og har kortere yrkesansiennitet enn menn, kan dermed forklare en vesentlig del av lønnsforskjellene. Lønnsforskjellene endres bare marginalt etter at vi i tillegg har kontrollert for delt bransje (heis), yrke, innvandringsbakgrunn, deltid og om arbeidsplassen er liten eller stor. Lønnsforskjellene er litt større for lønn i alt enn for avtalt lønn. Analysene tyder videre på at det å ha yngre barn, har en svak, men positiv, effekt for menn, mens våre data ikke peker i retning av at dette har noen effekt for kvinner.

Er et lønnsgap på tre–fem prosent etter kontroller for kjennetegn ved arbeidstaker (modell 3) høyt eller lavt? For å si noe om dette, må vi sammenligne med andre yrker og bransjer. En undersøkelse om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (se Hoen et al., 2024⁶) har gjort lignende analyser, men for hele arbeidsmarkedet. Her har man i hovedsak brukt kontantlønn, som også inkluderer overtidsbetaling. Denne undersøkelsen

⁶ Maria Forthun Hoen, Liza Reisel, Adrian Farner Rogne og Kari Veia Salvanes (2024). [vUlik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022](#) Institutt for samfunnsforskning 2024. Rapport 2024:8

viser at lønnsforskjeller for arbeidstakere innen samme bransje, sektor og yrke – og med samme utdanning og yrkeserfaring – er på om lag åtte prosent. Ser man på de som i tillegg er i samme virksomhet og yrke, er forskjellene redusert til seks prosent. For avtalt lønn er forskjellene mindre, om lag fem prosent for modellen som ligner den vi har anvendt her, og som gir en lønnsforskjell på om lag tre–fire prosent for elektrikere i elektrobransjen.

I rapporten ser Hoen og kolleger også på lønnsforskjeller i privat og offentlig sektor, og for ulike yrker. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst i privat sektor, også når man kontrollerer for yrke, utdanning, yrkeserfaring med mer. For kategorien «metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.» er lønnsgapet om lag ti prosent når vi ser på personer med samme yrke, næring, utdanning og erfaring.⁷ Dette er betydelige større lønnsforskjeller enn det vi fant for elektrikere innen bygg og anlegg.

Samlet kan vi si at de kontrollerte lønnsforskjellene som framkommer i våre analyser er små, særlig sammenlignet med det som andre studier finner for arbeidstakere i privat sektor. Tallene peker dermed ikke i retning av systematisk forskjellsbehandling av vesentlig grad. Samtidig vet vi fra andre analyser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er minst for de yngste, og at de øker med alder. Flertallet av de kvinnelige elektrikerne er unge, og vi kan ikke si noe om lønnsforskjellene ville vært større hvis aldersfordelingen mellom kvinner og menn hadde vært jevnere.

Hoen med kolleger finner at lønnsforskjellene er størst blant personer med barn. Mens lønnsforskjellene mellom fedre og mødre er elleve–tolv prosent, er lønnsforskjellene mellom menn og kvinner uten barn tre–fire prosent. For en kvinne vil det å ha barn i alderen ett–to år, gi et negativt lønnsgap som er syv–åtte prosentpoeng høyere enn for sammenlignbare personer uten barn. Vi ser en svak positiv effekt på lønn for menn av å ha barn, men vi finner ikke en slik effekt for kvinner.

Som hovedkonklusjon kan vi si at de observerte lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige elektrikere reduseres betydelig når vi kontrollerer for at kvinner er yngre og har kortere yrkesansiennitet. Sammenlignet med arbeidsmarkedet sett under ett, og sammenlignet med grupper med yrkesfaglig utdanning, er det kontrollerte lønnsgapet blant elektrikere lavt. I andre yrkesgrupper er også lønnsstapet for kvinner med barn større enn det vi fant for kvinnelige elektrikere. Her minner vi om at det er få kvinner i faget og at mange av disse ennå ikke har stiftet familie. Det er derfor usikkert hvordan det å være småbarnsmor ville slått ut hvis elektrobransjen hadde hatt flere av disse.

Man kan også merke seg at lønnsforskjellene er noe større for lønn i alt sammenlignet med avtalt lønn. Selv om lønnsgapet er lavt også for denne gruppen, er variable tillegg og bonuser noe tillitsvalgte både kan og bør følge med på for å sikre at slike tillegg ikke gir urimelige lønnsforskjeller mellom kjønnene.

⁷ Figur 3.10 i rapporten referert i note 6.

4 Hva skjer med kvinnene innen elektrikerfaget over tid?

Det er få kvinner i elektrikeryrker, og vi har sett at disse i gjennomsnitt er yngre enn mennene og at mange er ganske nye som faglærte elektrikere. Det er også en høyere andel kvinner blant lærlingene enn blant de yrkesaktive elektrikerne. Dette mønstret kan skyldes to ulike forhold:

- Yrket er blitt mer populært blant kvinner de siste årene, noe som har ført flere unge kvinner inn i bransjen og yrket.
- Kvinnelige elektrikere forlater oftere yrket og elektrobransjen enn menn, og få blir i yrket etter 40 år.

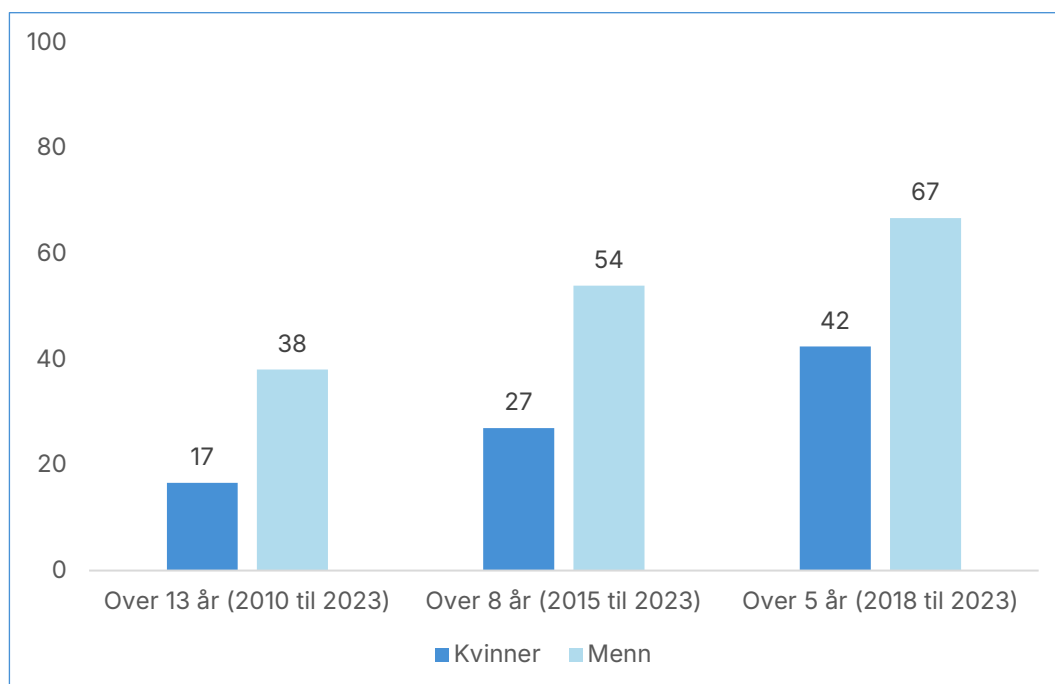
Vi ser kort på tre indikatorer som kan belyse utfordringer for bransjen og for forbundet når det gjelder likestilling.

- Hvor mange av de kvinnelige elektrikerne forlater yrket og bransjen over en gitt periode?
- Hvis vi ser på nyutdannede elektrikere, går kvinner oftere enn menn ut av yrket og bransjen?
- Øker andelen jenter blant lærlingene innen elektroinstallasjon?

Forlater flere kvinner yrket og bransjen?

I figur 1 tar vi utgangspunkt i kvinner og menn med yrket elektriker innen bygg og anlegg i henholdsvis 2010, 2015 og 2018. Hvor befinner disse seg i 2023? Figur 4.1 viser at kun 17 prosent av kvinnene (211 personer) som var i yrket og bransjen i 2010, gjenfinnes i 2023. Blant mennene er 38 prosent fortsatt i bransjen. Tar vi utgangspunkt i de som var i yrket og bransjen i 2015 gjenfinner vi flere per 2023, men andelen som forsvinner, er fortsatt klart høyere blant kvinner enn blant menn. Det samme gjelder om vi ser på elektrikere per 2018. Det vanligste for både kvinner og menn er å gå ut av yrket og bransjen.

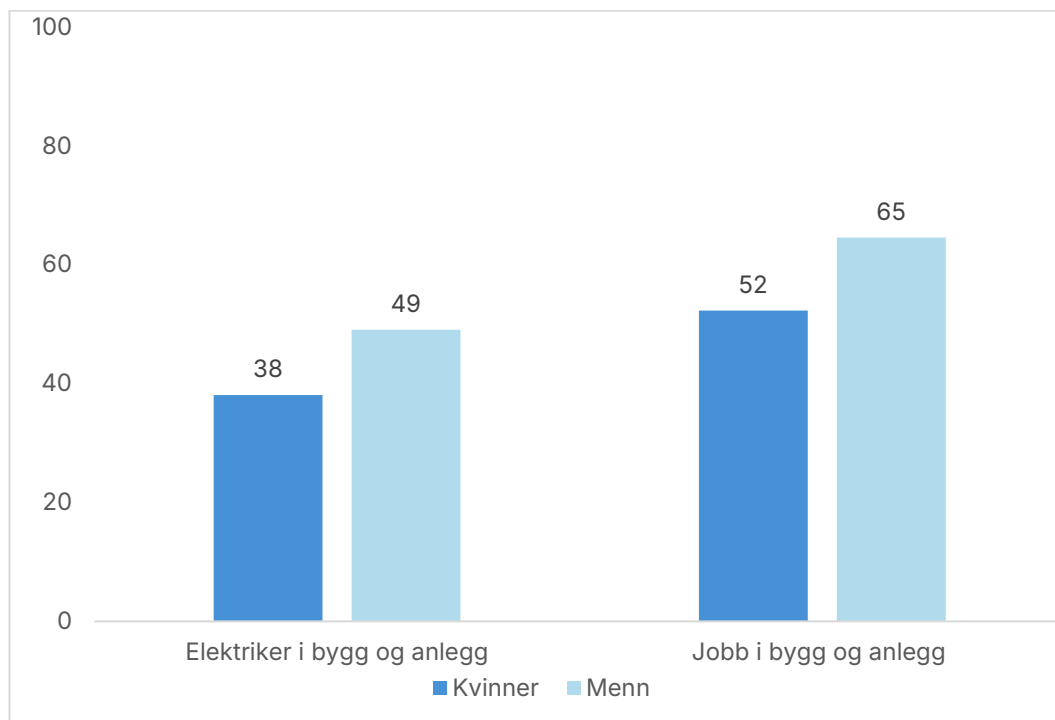
Figur 4.1 Andel elektrikere innen bygg og anlegg per 2010 (i bransjen over 13 år), 2015 (i bransjen over 8 år) og 2018 (i bransjen over 5 år) som fortsatt er elektrikere i samme bransje per 2023. Prosent.



Nyutdannede elektrikere

Hvordan ser så dette ut hvis vi kun ser på nyutdannede elektrikere, det vil si de som har gått fra å være lærling innen bygg og anlegg, til å være faglært elektriker i samme bransje. Vi har valgt ut nye faglærte elektrikere i perioden 2014–2018 (fem år) under ett, siden det er ganske få kvinner som går fra lærling til elektriker i løpet av et enkelt år. Figur 4.2 viser at flere av de nyutdannede kvinnene går ut av yrket og bransjen, sammenlignet med nyutdannede menn. Forskjellen er på drøye ti prosentpoeng, og gjelder også om vi inkluderer de som fortsatt jobber innen bygg og anlegg, men som har et annet yrke enn elektriker.

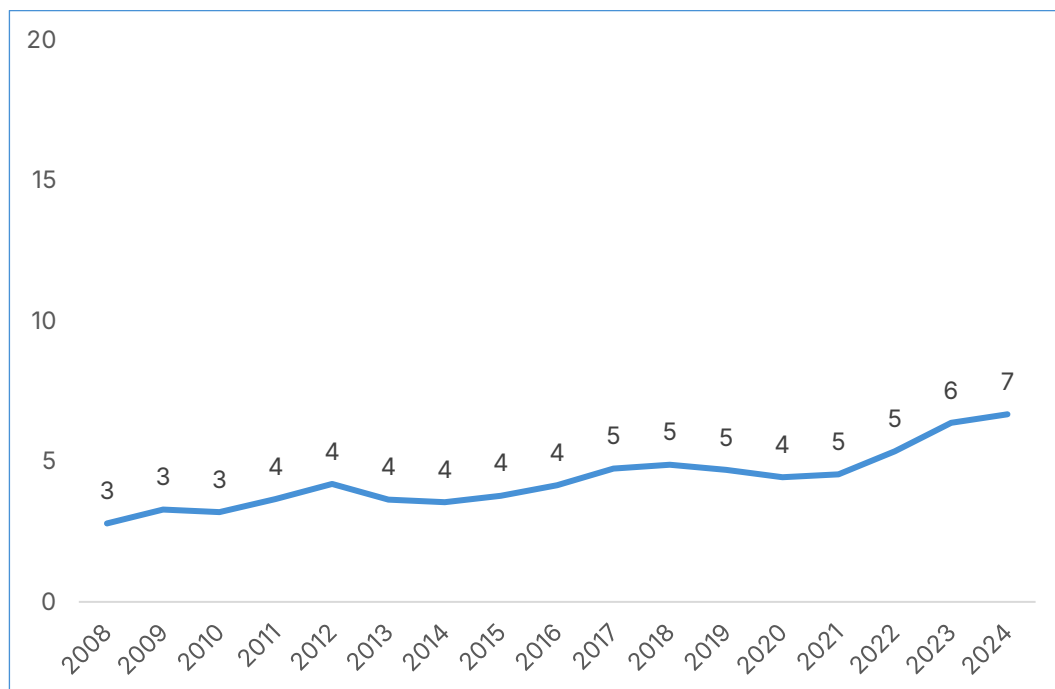
Figur 4.2 Elektrikerlæringer i bygg og anlegg som gikk fra lærling til faglært 2014–2018. Andel som fortsatt jobber som elektriker innen bygg og anlegg i 2023 og andel som jobber innen bygg og anlegg uansett jobb i 2023. Kvinner = 176. Menn = 4243.



Flere jenter blant lærlingene?

Til slutt ser vi på andel elektrolæringer innen bygg og anlegg i perioden 2008 til 2023. Andelen har økt over tid. I 2023 utgjorde kvinner syv prosent av lærlingene. Det har vært en økning over tid (figur 4.3).

Figur 4.3 Elektrolæringer med arbeidsforhold innen bygg og anlegg. Andel kvinner blant lærlingene.



Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

