

# **HAGFRÆÐISTOFNUN HÁSKÓLA ÍSLANDS**

---

Hagfræðistofnun Háskóla Íslands  
Odda v/Sturlugötu  
Sími: 525-4535  
Fax nr. 552-6806  
Heimasíða: [www.hag.hi.is](http://www.hag.hi.is)  
Tölvufang: [ioes@hag.hi.is](mailto:ioes@hag.hi.is)

Skýrsla nr. C08:04

**Launamunur karla og kvenna.**

**Rýnt í rannsóknir**

Maí 2009

## Inngangur

Í þessari skýrslu eru teknar saman tölur um þátttöku kvenna á vinnumarkaði og laun kvenna. Auk þess er fjallað um niðurstöður rannsókna á launamun kynjanna á síðustu árum. Skýrslan er unnin að beiðni starfshóps félagsmálaráðherra um launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði.

Að verkinu vann aðallega dr. Sigurður Jóhannesson, sérfræðingur á Hagfræðistofnun. Sérstakar þakkir eru færðar Ingólfi V. Gíslasyni á Jafnréttisstofu fyrir veitta aðstoð.

Reykjavík, 23. apríl



Gunnar Haraldsson, forstöðumaður

## Efnisyfirlit

Inngangur .....	2
Samandregnar niðurstöður .....	4
Hvar vinna konur? .....	4
Hvernig hafa launin þróast? .....	6
Aldur og launamunur .....	9
Yfirlitstölur Hagstofu .....	9
Kynbundinn launamunur .....	10
Tilraunir .....	17

## Samandregnar niðurstöður

Hér á eftir er fjallað um helstu niðurstöður rannsókna á launum karla og kvenna sem gerðar hafa verið hér á landi á nýliðnum árum. Miklu munar á heildarlaunum karla og kvenna, en munurinn minnkar með tímanum, þar sem konur vinna að jafnaði lengur en áður, en karlar skemur. Á níunda áratug 20. aldar voru heildaratvinnutekjur kvenna einungis ríflega helmingur af launum karla, en síðustu mælingar benda til að þetta hlutfall sé nú ríflega 60%. Æ fleiri konur sækja út á vinnumarkaðinn. Þær eru enn tiltölulega fáar í stjórnunarstöðum, en um helmingur sérfræðinga og meirihluti sérmenntaðs starfsfólks. Meðal skrifstofufólks og þjónustu- og verslunarfólks eru konur í miklum meirihluta. Ætla má að hlutfall kvenna eigi enn eftir að vaxa í hópi sérfræðinga, því að þær eru 60% af háskólanemum um þessar mundir. Samkvæmt flestum athugunum sem hér fara á eftir mælist launamunur sem aðeins verður rakinn til kynferðis, óutskýrður eða kynbundinn launamunur, 10–15%.<sup>1</sup> Erfitt er að einangra áhrif kyns í könnunum á raunverulegum gögnum, en það má gera með tilraunum þar sem fólk er kynnt fyrir tilbúnum körlum og konum sem eru með sömu ferilskrá og sækjast eftir sama starfi. Slíkar tilraunir gefa svipaðar niðurstöður um kynbundinn launamun og kannanir á raunverulegum gögnum. Ekki er ljóst hvort þessi munur fer minnkandi. Capacent rannsakandi árið 2006 laun í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum, á sama hátt og gert var 1994. Niðurstaðan var sú að launamunur sem rekja mætti til kynferðis hefði ekki breyst á þessum tíma. Samkvæmt könnun VR, sem gerð hefur verið á sama hátt á hverju ári frá aldamótum, fer kynbundinn launamunur í hópi stéttarfélagsins á hinn bóginn minnkandi. Einnig er hér vitnað til könnunar á gagnasafni ParX um laun á almennum vinnumarkaði, en úr því má lesa að óleiðréttur launamunur kynjanna sé mun minni hjá fertugum og yngri, en þeim sem eldri eru. Þetta gæti bent til þess að fjölskylduábyrgð sé jafnari hjá yngri hópnum og búast megi við að kynbundinn launamunur eigi eftir að minnka hjá eldra fólki þegar tímar líða.

## Hvar vinna konur?

Þátttaka kvenna í atvinnulífinu hefur farið vaxandi undanfarna áratugi. Árið 1991 voru 75% kvenna á aldrinum 16 til 74 ára á vinnumarkaði, en 87% karla. Árið 2007 voru 79% kvenna á vinnumarkaði, en 88% karla, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Vinnutími kvenna er enn nokkru styttri en vinnutími karla, en bilið hefur minnkað með árunum. Í upphafi tíunda áratugarins unnu konur að jafnaði 34 tíma á viku en karlar 51 tíma. Árið 2007 unnu konur að jafnaði 36 tíma á viku, en karlar 47.<sup>2</sup> Af öllum sem stunduðu vinnu árið 2007 voru konur 46%, jafnt á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni. Meðal stjórnenda og embættismanna voru konur tæp 30%. Hlutfallið hefur hækkað mjög hægt undanfarin ár, var 24–26% í upphafi tíunda áratugarins. Konur eru um helmingur sérfræðinga og hefur hlutfallið lítið breyst síðan 1991.<sup>3</sup> Þó má ætla að hlutfall kvenna í þessum hópi eigi eftir að vaxa, því að konur eru yfir 60% þeirra sem stunda háskólanám um þessar mundir.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Síðar í skýrslunni er nánar fjallað um hugtakið kynbundinn launamun.

<sup>2</sup> Hér eru taldir allir sem vinna eina klukkustund á viku eða lengur.

<sup>3</sup> Sérfræðingar hafa lokið B.Sc.- eða B.A.-gráðu frá háskóla eða hærri gráðu.

<sup>4</sup> www.hagstofa.is.

	Hlutfall	Fjöldi kvenna	Fjöldi karla
<b>Stjórnendur og embættismenn</b>	29%	4.700	11.300
<b>Sérfræðingar</b>	51%	15.900	15.100
<b>Tæknar og sérmenntað starfsfólk</b>	60%	16.800	11.100
<b>Skrifstofufólk</b>	84%	10.500	2.000
<b>Þjónustu- og verslunarfólk</b>	62%	22.900	14.000
<b>Bændur og fiskimenn</b>	18%	1.300	5.900
<b>Iðnaðarmenn</b>	10%	2.200	19.200
<b>Véla- og vélgæslufólk</b>	6%	600	9.500
<b>Ósérhæft starfsfólk</b>	41%	5.800	8.400
<b>Alls</b>	<b>46%</b>	<b>80.700</b>	<b>96.600</b>

Tafla 1. Hlutfall kvenna af vinnuaflí í nokkrum starfsstéttum árið 2007. Heimild: Hagstofa Íslands.

Meðal tækna og sérmenntaðs starfsfólks eru konur 60% og hefur hlutfallið þokast nokkuð upp á við undanfarin ár.<sup>5</sup> Í hópi skrifstofufólks eru konur í miklum meirihluta og hafa lengi verið og þær eru líka fjölmennar í hópi þjónustu- og verslunarfólks. Þær eru hins vegar fáar í hópi bændu og fiskimanna, iðnaðarmanna og véla- og vélgæslufólks. Í öllum þessum stéttum hefur hlutfall kvenna heldur farið lækkandi undanfarin ár. Konur eru um 40% ósérhæfðs starfsfólks og hefur hlutfall þeirra lækkað nokkuð í þeim hópi undanfarin ár.

Tæp 90% kvenna vinna í þjónustugreinum. Um 44% vinna í greinum sem hið opinbera hefur að miklu leyti á sinni könnu, s.s. í opinberri stjórnsýslu, fræðslustarfsemi og heilbrigðis- og félagsþjónustu. Konur eru tæp 20% starfsfólks í framleiðslustarfsemi, en rúmur helmingur þeirra sem vinna í þjónustugreinum. Mjög fáar konur vinna við sjómennsku og mannvirkjagerð, en í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru langflestir starfsmenn konur.

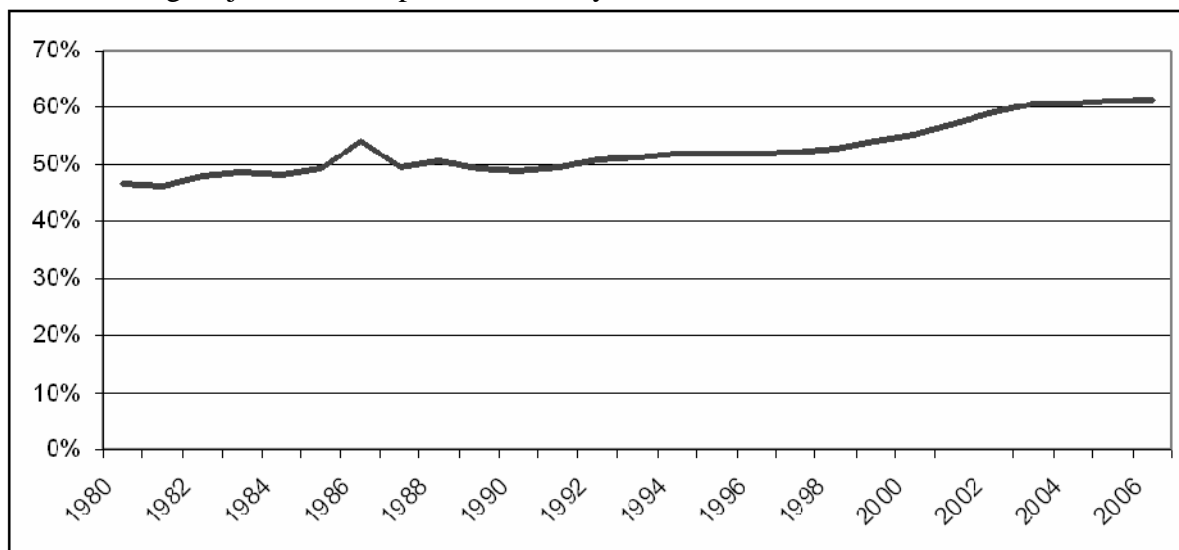
<sup>5</sup> Tæknar og sérmenntað starfsfólk hefur lokið 3–4 ára námi eftir 17–18 ára aldur. Námið telst að jafnaði minna en B.A.- og B.S.-gráða frá háskóla.

	<b>Hlutfall</b>	<b>Fjöldi kvenna</b>	<b>Fjöldi karla</b>
<b>Landbúnaður og fiskveiðar alls</b>	<b>19%</b>	<b>2.000</b>	<b>8.500</b>
Landbúnaður	30%	1.800	4.200
Fiskveiðar	4%	200	4.300
<b>Framleiðslustarfsemi alls</b>	<b>18%</b>	<b>6.700</b>	<b>29.800</b>
Fiskiðnaður	39%	1.100	1.700
Annar iðnaður	28%	4.600	11.700
Veitur	24%	400	1.300
Mannvirkjagerð	4%	600	15.100
<b>Þjónustustarfsemi alls</b>	<b>55%</b>	<b>71.700</b>	<b>57.900</b>
Verslun og viðgerðarþjónusta	44%	11.100	14.300
Hótel- og veitingahúsarekstur	60%	3.700	2.500
Samgöngur og flutningar	34%	3.800	7.300
Fjármálaþjónusta og tryggingar	59%	5.100	3.600
Fasteignaviðsk. og ýmis þjónusta	34%	5.800	11.400
Opinber stjórnslásla	49%	4.400	4.500
Fræðslustarfsemi	66%	8.900	4.600
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	85%	22.100	3.900
Önnur samfélagsleg þjónusta, menningarstarfsemi og ótilgr.	54%	6.800	5.800
<b>Alls</b>	<b>46%</b>	<b>80.700</b>	<b>96.600</b>

Tafla 2. Hlutfall kvenna af starfsfólki í nokkrum atvinnugreinum. Heimild: Hagstofa Íslands.

## Hvernig hafa launin þróast?

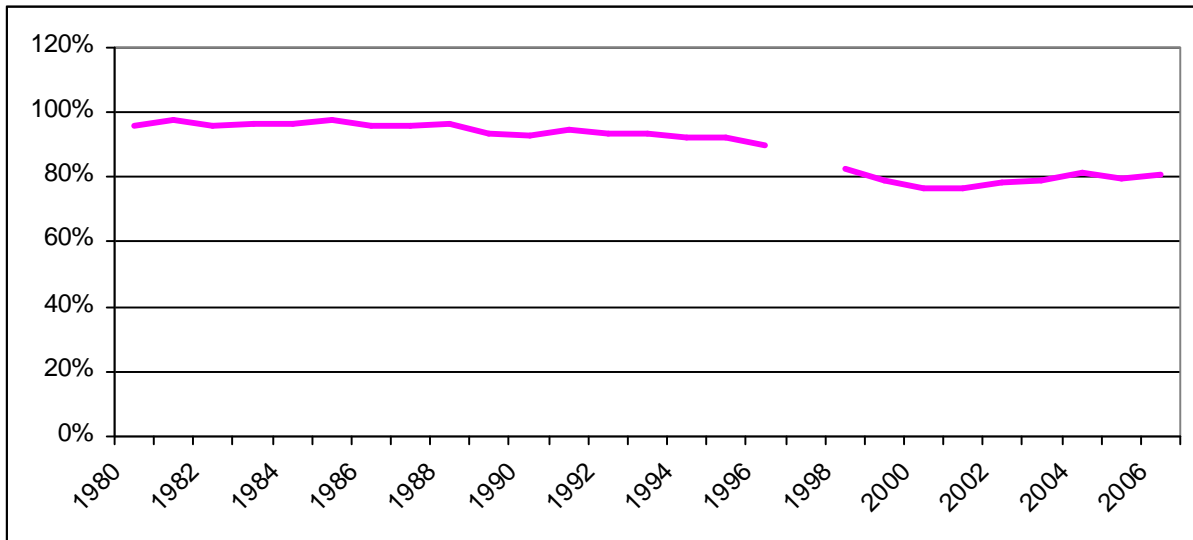
Hlutfall atvinnutekna kvenna af tekjum karla hefur hækkað nokkuð jafnt og þétt í áratugi, ef marka má upplýsingar úr skattframtölum. Árið 1980 voru tekjur kvenna 47% af tekjum karla, en árið 2006 var hlutfallið 61%. Hér er horft á heildartekjur fólks sem fær einhverjar tekjur á annað borð og tekjurnar ráðast því að miklu leyti af vinnutíma.



Mynd 1. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla. Heimildir: Hagstofa Íslands, Landshagir, Hagskinna.

Á mynd 1 má sjá að hlutfallið hækkar með nokkuð jöfnum hraða fram undir lok tíunda áratugarins, þegar árið 1986 er undanskilið. Hlutfallið hækkar nokkru hraðar í þenslunni kringum aldamótin, en síðan hægir á aftur. Breytingin helst í hendur við að konur á vinnumarkaði vinna heldur lengur en áður, en vinnutími karla styttest.

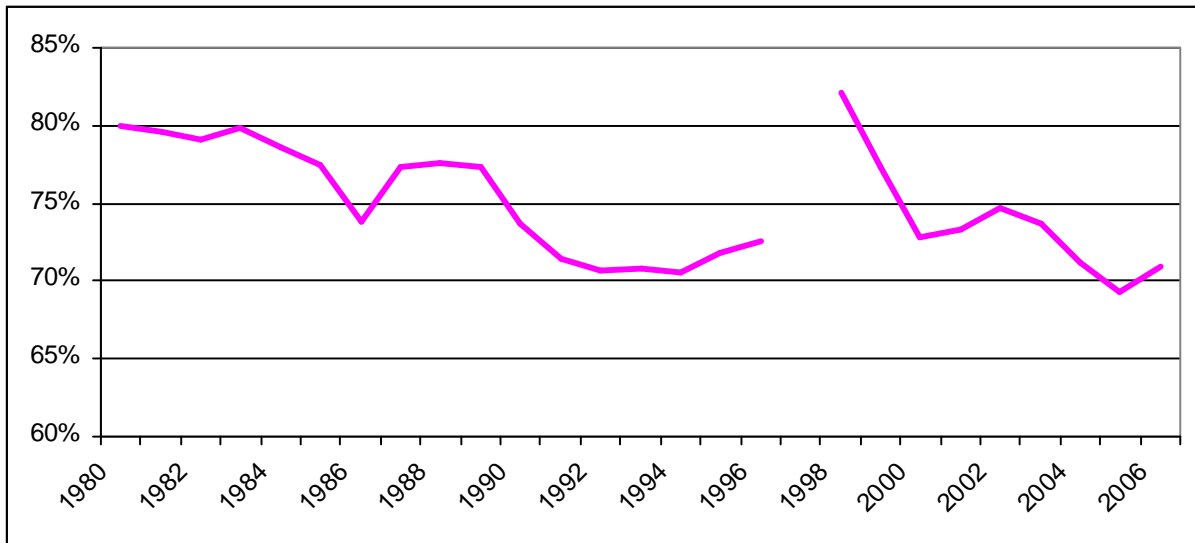
Leitni í hlutfalli tímakaups kvenna af launum karla er ekki eins augljós.



Mynd 2. Dagvinnulaun verkakvenna með bónus og öðrum álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

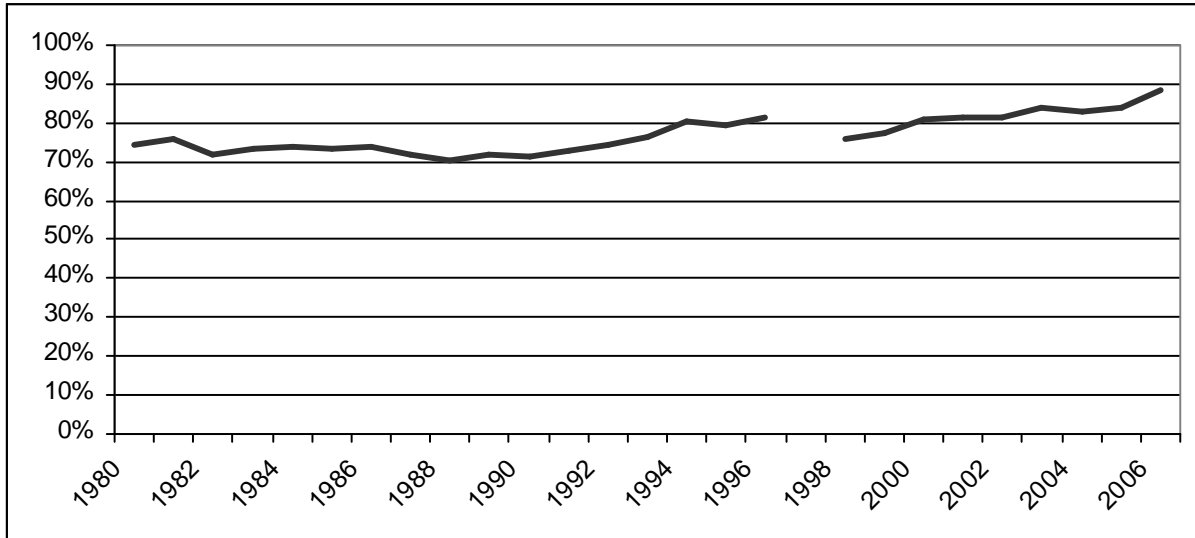
Á níunda áratugnum er dagvinnukaup verkakvenna með bónus ekki langt frá launum verkakarla. En hlutfallið fer lækkandi, og árið 2006 er það um 80%. Úrtak Kjararannsóknarnefndar og vogir við reikning meðaltals breyttust nokkuð eftir 1997,<sup>6</sup> en áður hafði hlutfall launa verkakvenna af launum karla lækkað afar hægt um árabíl. Önnur skýring á því að hlutfallið lækkar er sú að mikilvægi fiskvinnslu minnkar á tímabilinu sem skoðað er, en bónusinn í vinnslunni gerði konum lengi vel kleift að afla góðra launa.

<sup>6</sup> Samtal við Margréti Indriðadóttur á Hagstofu Íslands, apríl 2008.



Mynd 3. Dagvinnulaun afgreiðslukvenna með álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

Tölur um laun afgreiðslufólks sveiflast mikið og hlutfall launa kvenna af launum karla breytist einnig töluvert, en það virðist þó fara lækkandi. Eftir rofið sem er í röðinni breytast bæði úrtak og vogir í gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, en hlutfall launa kvenna af launum karla lækkar bæði áður en röðin rofnar og eftir það.



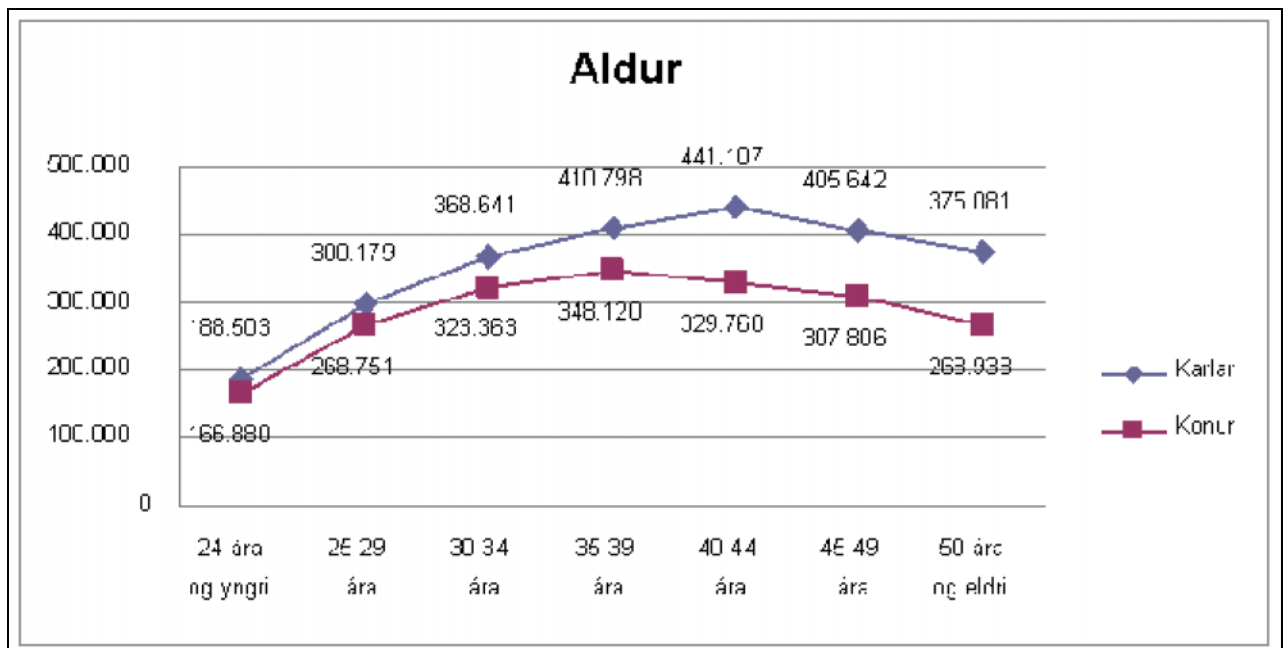
Mynd 4. Dagvinnulaun skrifstofukvenna með álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

Aðra sögu er að segja af skrifstofukonum. Þar hækkar hlutfall launa kvenna af launum karla. Dagvinnulaun þeirra eru rúm 70% af launum karla um 1990, en árið 2006 fer hlutfallið upp undir 90%. Eins og áður verður að hafa fyrirvara vegna breytinga sem gerðar voru á könnuninni í lok tíunda áratugarins.



## Aldur og launamunur

Yfirleitt eykst launamunur kynja með aldri, en í gögnum úr launasafni ParX frá 2006 vekur athygli hvað launamunur kynjanna helst lengi lítill.<sup>7</sup> Skoðuð eru dagvinnulaun karla og kvenna með álögum í ýmsum aldursflokkum. Meðal þeirra sem eru yngri en 34 ára eru konur með 10–12% lægri laun en karlar og í aldursflokknum 35–39 ára eru konur með um 15% lægri laun en karlarnir. Hjá þeim sem eru eldri eru laun kvenna um 25% lægri en laun karla (sjá mynd 5). Launamunurinn er mun minni hjá þeim sem eru undir fertugu en þeim sem eldri eru. Á þessu geta verið ýmsar skýringar, en ein þeirra er að tiltölulega líttlítt launamunur fram að fertugu endurspeglir fremur jafna verkaskiptingu á heimilum hjá fólki á þessum aldri og jafna fjölskylduábyrgð. Meiri launamunur hjá þeim sem eldri eru stafi af því að þar vinni konur meira af heimilisstörfum, þær hafi oftast sótt börn í leikskóla og verið heima þegar þau voru veik. Jafnframt hafi þær oftast horfið alveg af vinnumarkaði til þess að ala upp börn. Þær hafi því ekki náð sama frama í starfi og karlarnir. Ef þessi skýring er rétt má búast við að launamunur kynja í eldri aldursflokkum minnki með tímanum. Rétt er þó að bíða með að draga endanlegar ályktanir þar til gögn úr fleiri athugunum hafa verið skoðuð.



Mynd 5. Dagvinnulaun karla og kvenna með álögum 2006. Heimild: Hagfræðistofnun (2007), gögn úr gagnasafni ParX.

## Yfirlitstölur Hagstofu

Hagstofan birtir upplýsingar um tekjur karla og kvenna á ýmsu formi. Í töflu 3 er stuðst við tvenns konar gögn úr safni Hagstofunnar. Ef marka má tölur úr skattframtölum eru konur að meðaltali með 36% lægri heildaratvinnutekjur en karlar. Hluti af muninum stafar af því að karlar vinna að jafnaði lengri vinnudag í launuðu starfi en konur (karlar unnu 48 tíma á viku en konur 36 árið 2005, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar). Hins vegar kannar

<sup>7</sup> Hagfræðistofnun (2007): Launamunur kynja á grundvelli raungagna í 106 fyrirtækjum. ParX er sjálfstætt ráðgjafar fyrirtæki.

Hagstofan tekjur um 10 þúsund manns í 115 fyrirtækjum með því að skoða tölur úr launabókhaldi fyrirtækjanna. Aðeins er horft til fólks í fullu starfi, en nokkru getur munað á yfirvinnu. Samkvæmt þessum tölum voru heildartekjur kvenna í fullu starfi að jafnaði 30% lægri en tekjur karla árið 2006. Þegar horft er á regluleg laun, það er að segja laun fyrir dagvinnu eða vaktavinnu, með bónus og öðrum álögum, eru konur með 23% lægri laun en karlar. Rétt er að athuga að hér er ekki átt við tölurnar á nokkurn hátt eða reynt að skýra þær með því að líta á mismunandi aðstæður karla og kvenna.

Þýði	Framkvæmd	Launa- hugtak	Kvinnalaun % undir karla- launum	Launa- hugtak	Kvinnalaun % undir karla- launum
Allir sem hafa tekjur af atvinnu 2005	Skattframtöl skoðuð	Atvinnu- tekjur í aðalstarfi	36%		
Úrtak fyrirtækja í flestum atvinnugreinum á almennum vinnumarkaði 2006, fólk í fullu starfi, 10.963 manns, alls eru um 115 fyrirtæki í úrtakinu.	Launa- upplýsingar frá fyrirtækjum	Heildarlaun	30%	Regluleg laun	23%

Tafla 3. Laun karla og kvenna. Heimild: Hagstofa Íslands.

## Kynbundinn launamunur

Kynbundinn launamunur er munur á launum karla og kvenna sem aðeins verður rakinn til kynferðis, en ekki til munar á afköstum eða árangri í starfi. Konu eru þá greidd lægri laun en karli fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Þar sem svo stendur á er óhagkvæmt fyrir launagreiðendur að ráða karla til starfa. Hagnaður fyrirtækisins minnkar sem nemur launamuninum. Nokkrar skýringar koma til greina á þessu framferði. Ein skýringin er vanþekking: Talið sé, ranglega, að karlar komi meira í verk en konur. Vanþekkingin gæti til dæmis stafað af sögulegum ástæðum. Konur hafa þurft að sinna börnum og heimili meira en karlar og hafa því ekki sett vinnu í jafnmikinn forgang. Önnur skýring á launamuninum gæti verið að körlum sem sjá um ráðningar fyndist þægilegra að hafa karla í ábyrgðarstöðum en konur. Karlar hafa um margt svipuð áhugamál og skoðanir og það gæti flækt málin að fela konum ábyrgð. Þá má ekki horfa framhjá þeim möguleika að einhver munur sé á afköstum karla og kvenna í launavinnu. Fram hefur komið í nýlegum könnunum að konur telja sig bera meiri ábyrgð á rekstri heimilis en karlar þeirra. Sérstaklega er rætt um að konur á barneignaldri fái lítinn framgang í starfi. Ekki er ólíklegt að ábyrgð af heimilisrekstri komi niður á öðrum störfum. Meðan svo háttar má búast við að atvinnurekendur noti kynferði sem vísbendingu um metnað launþega og greiði konum lægri laun en körlum. Þetta kemur niður á launum kvenna sem leggja mesta áherslu á rekstur heimilis, en líklegt er að þessa sjáist einnig merki í launum og tækifærum kvenna sem hafa mikinn metnað í starfi. Þessum konum er mismunað, þó að ekki sé rétt að segja að allar konur verði fyrir mismunun.

Ýmislegt hefur áhrif á laun. Eins og sést á mynd 5 breytast laun eftir aldri. Þá hefur starfsreynsla áhrif, menntun sem krafist er, eðli starfsins, starfsábyrgð og fleira. Ef þessir þættir eru aðrir hjá körlum en konum kann að mælast launamunur milli kynja sem í reynd verður ekki rakinn til kynferðis. Þess vegna er oft reynt að hreinsa þessa þætti út, þannig að samanburðurinn beinist að konum og körlum sem eru eins að flestu öðru leyti en kyni. Þetta er yfirleitt gert með aðfallsgreiningu (regressjón) þar sem settar eru breytur fyrir kyn, aldur, menntun og svo framvegis og síðan horft á stuðulinn við kyn. Nokkur tilbrigði af aðfallsgreiningu hafa verið notuð. Má nefna aðferð Oaxaca, sem gefur færi á að túlka breyturnar meira en gert er í venjulegri aðfallsgreiningu. Niðurstöður slíkrar greiningar á launum sýna annars vegar hve mikinn launamun má rekja til þess að tiltekin breyta er hærri

eða lægri hjá körlum en konum og hins vegar hve mikinn mun virðist mega rekja til þess að sama breyta hefur önnur áhrif á laun karla en kvenna. Erfitt getur verið að fá upplýsingar um allt sem hugsanlega gæti haft áhrif á laun. Því er hætta á að launamunur, sem í reynd stafar af öðru en kynferði, sé talinn stafa af kyni. Á hinn bóginn hefur verið bent á að sumar breyturarnar sem notaðar hafa verið rannsóknum á kynbundnum launamun endurspegli í reynd kynferði, en ættu einar og sér ekki að hafa áhrif á laun. Sumar breytur eru tengdari kyni en aðrar. Til dæmis má ætla að fleiri konur en karlar segi já við spurningunni: „Eru konur í meirihluta á þínum vinnustað?“ Konur velja sér oft aðra námsbraut en karlar og þær eru fleiri en karlar hjá hinu opinbera. Því er haldið fram að munur á launum eftir námi og vinnustað stafi að hluta af því að konum sé mismunað. Með því að skýra hluta af launamun kynjanna með þessum breytum sé kynbundinn launamunur falinn.<sup>8</sup> Erfitt er að hanna þær kannanir á kynbundnum launamun, sem einangra bæði alla þá þætti sem hugsast gæti að hefðu áhrif á afköst og árangur í starfi og séu jafnframt þannig að engar breytur kunni í reynd að vera dulbúnar breytur fyrir kyn. Eftir stendur að vera kann að kannanir á kynbundnum launamun ofmeti annað hvort þann mun sem rekja má beint til kynferðis, eða vanmeti hann. Þess vegna má velta fyrir sér hvort ekki megi reyna að nálgast kynbundinn launamun á nýjan hátt. Hér á eftir verða skoðaðar niðurstöður tilrauna þar sem leitt er fram tilbúið fólk sem hefur sama feril og er eins að öllu öðru leyti en kynferði. Einnig mætti kanna áhrif kynjasamsetningar á framleiðni atvinnugreina og bera saman við mun á launum karla og kvenna. Þá mætti skoða hvort samhengi er milli afkomu fyrirtækja og þess hvort þau hafa margar konur eða karla í vinnu. Fyrst verður þó horft á „hefðbundnar“ kannanir á kynbundnum launamun.

Fjölmargar kannanir hafa verið gerðar á kynbundnum launamun hér á landi undanfarin ár. Einna stærst þeirra er könnun VR, en könnuninni er lýst í töflu 4 hér fyrir neðan. Könnunin nær til fólks sem vinnur á skrifstofum eða við afgreiðslu í einkageiranum. Munur á heildarlaunum kynjanna hefur heldur minnkað undanfarin ár, en breytingin er meiri á kynbundnum launamun, það er að segja launamun eftir að leiðrétt hefur verið vegna munar á vinnutíma, stöðu, aldri og fleira. Árið 2000 voru konur að jafnaði með 15% lægri laun en karlar eftir að horft hafði verið á þessar breytur, en árið 2007 var munurinn kominn niður í tæp 12%. Sömu aðferðum er beitt til þess að meta muninn öll árin.<sup>9</sup>

	Heildarlaun	„Kynbundinn launamunur“
2000	20,4	15,3
2001	19,7	13,8
2003	18,0	12,3
2004	17,9	13,0
2005	18,7	12,1
2006	18,2	13,1
2007	18,1	11,6

Tafla 4. Hvað eru laun kvenna í VR mörgum prósentum lægri en laun karla? Heimild: Af heimasíðu VR.

Fjölmargar kannanir hafa verið gerðar á undanförunum árum á kynbundnum launamun og má sjá niðurstöður nokkurra þeirra í töflum 5–7.

<sup>8</sup> Samanber: Þorgerði Einarsdóttur og Kristjönu Stellu Blöndal (2004) „Kynbundinn launamunur. Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi.“ Í: Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II. Kynjafræði – kortlagningar*, bls. 247–271. Reykjavík, Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum og Háskólaútgáfan.

<sup>9</sup> Kristín Sigurðardóttir, VR, samtal, mars 2008.

Í töflu 5 má sjá nokkrar kannanir sem ná til breiðs hóps launþega. Könnun Jafnréttisráðs og fleiri og könnun Hagfræðistofnunar og ParX náðu yfir einkageirann en Capacent kannaði kjör í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum. Í könnun Jafnréttisráðs og fleiri frá árinu 2001 var gagnasafn Kjararannsóknarnefndar notað (sem nú er í höndum Hagstofunnar), en hráar niðurstöður úr sams konar könnun mátti sjá í töflu 3. Í könnun Jafnréttisráðs er munur á föstum dagvinnulaunum um 28%. Þegar búið er að leiðrétta með ýmsum breytum fyrir vinnustað og starf auk fleiri breytna stendur eftir 7–11% launamunur, sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði. Niðurstöður könnunarinnar mátti túlka þannig að hjónaband og barneignir hefðu önnur áhrif á laun karla en kvenna. Laun karla hækka þegar þeir hefja sambúð, en laun kvenna breytast lítið. Barneignir hækka laun karla, en hafa lítil áhrif á laun kvenna.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Jafnréttisráð, Nefnd um efnahagsleg völd: Könnun á launamun kynja, 2002, sjá [http://www.sa.is/frettir/pdf\\_skjol/pdf\\_skjol\\_2002/konnun\\_a\\_launamun\\_kynja.pdf](http://www.sa.is/frettir/pdf_skjol/pdf_skjol_2002/konnun_a_launamun_kynja.pdf)

Útgefendur:	Þýði	Framkvæmd	Svörun	Birting	Launa- hugtak	Kvennalaun % undir karlalaunum	„Leiðréttinga- breytur“	Launa- hugtak	Aðferð	Kvennalaun % undir karlalaunum
Jafnréttisráð, Nefnd um efnahagsleg völd, 2001	16.500 manns í 108 fyrirtækjum og sveitarfélögum, (ekki ríki og Reykjavíkurborg)	Upplýsingar Kjara- rannsóknar- nefndar úr bókhaldi fyrirtækja, þjóðskrá	Allir skoðaðir	Heimasíða Samtaka atvinnulífsins	Föst dagvinnulaun	28% (lógari- þmiskur munur)	Fyrirtæki (60 breytur), starf (61 breyta), ráðningarform, sambúð, börn, verkstjórn, iönnám, starfsaldur, landsbyggð	Föst dagvinnu- laun	Oaxaca	7-11% (lógariþmiskur munur)
Hagfræðistofnun, ParX, 2007	6.300 starfsmenn 102 fyrirtækja í einkageira, einkum í iðnaði, upplýsingatækni, fjármálum	Stuðst við launabókhald	Allir skoðaðir	Heimasíða Samtaka atvinnulífsins	Föst mánaðarlaun	18%	Starf, aldur, starfsaldur hjá fyrirtæki, menntun, starfshlutfall, fyrirtæki	Föst mánaðar- laun	Aðfalls- greining	12%
Capacent, 2006	4 einkafyrirtæki, 4 ríkisfyrirtæki, starfsfólk alls 2200	Netkönnun, lögð fyrir 1878 starfsmenn	55%	Vefsvæði Félagsmála- ráðuneytis	Heildarlaun	32%	Vinnutími, menntun, (3 hópar), starf (6-7 hópar), aldur (4 hópar),	Leiðrétt heildarlaun	Oaxaca, (Neumark og Ransom)	15,7% samtals, hjá einkafyrirtækjum 15,5%, hjá opinberum 12% (konur færri hjá einkafyrirtækjum, sem borga betur)

Tafla 5. Yfirlit yfir almennar kannanir á launamun kynja.

Útgefendur:	Þyði	Framkvæmd	Svörun	Birting	Launahugtak	Kvinnalaun % undir karlalaunum	„Leiðréttinga-breytur“	Launahugtak	Aðferð	Kvinnalaun % undir karlalaunum
VR, Capacent Gallup, 2007	Félagsm. VR, skrifstofufólk, afgreiðslufólk, flestir á almennum markaði 19 þúsund	Póst- og netkönnun	53%	Heimasíðu VR	Heildarlaun	18%	Vinnutími, staða menntun, aldur, starfsaldur	Tímakaup	Aðallsgreining	12%
Viðskipta- og ragfræðingar 2007	Félagsmenn í Félagi viðskipta- og hagfræðinga, alls 4.843	Net- og póstkönnun	42%	Hegur 2. tbl. 29. árg.	Heildarlaun, tímakaup	30%, heildarlaun, 21,5% tímalaun íhér er ta að jm („launamun“)	Menntur, starf, atvinnugr., aldur, vinnufélag, mannafræð, starfsaldur	Tímakaup	Aðallsgreining	9%
Samband bankamanna, 2007	Félagsmenn SÍB, 4.600 manna úrtak	Netkönnun	68%	Heimasíða SÍB	Heildarlaun	34%	Hlutastörf, menntun, starfsaldur,	Leiðrétt heildarlaun	Aðallsgreining	13%
Capacent, 2007	Rafþnaðarmenn	Símakönnun	389 karlar, 45 konur (dagv.)		Heildarlaun, fólk í fullu starfi	18%		Dagvinnulaun án bónuss og annarra áлага, fólk í fullu starfi		-1%
Capacent, 2007	Rafþnaðarmenn, með sveinspróf eða meira	Símakönnun	309 karlar, 17 konur (dagv.)		Heildarlaun, fólk í fullu starfi	-4%		Dagvinnulaun án bónuss og annarra áлага, fólk í fullu starfi		-27%

Tafla 6. Launamunur í nokkrum stéttarfélögum á almennum markaði.

Í könnun Hagfræðistofnunar og ParX frá 2007 eru einnig skoðuð gögn af almennum vinnumarkaði og byggist könnunin á upplýsingum um laun um 6.300 starfsmanna í launabókhalda 102 fyrirtækja. Fyrirtæki í upplýsingatækni og á fjármálamarkaði vega þungt. Hér eru föst mánaðarlaun kvenna 18% lægri en laun karla, en þegar beitt hefur verið heldur færri skýribreytum en í könnun Jafnréttisráðs frá 2001 eru konur enn með um 12% lægri laun en karlar. Í könnun Capacents frá 2006 eru skoðuð laun í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum. Konur eru með rúmlega 30% lægri heildarlaun en karlar að jafnaði, en eftir að leiðrétt hefur verið með vinnutíma og fremur fáum breytum um menntun, starf og aldur, stendur eftir að konur eru með tæplega 16% lægri laun en karlar. Rúmum tíu árum fyrr voru laun einnig könnuð á þessum vinnustöðum og ber svo við að óskýrður launamunur kynjanna var hér um bil sá sami þá og árið 2006.<sup>11</sup>

Í töflu 6 má sjá tölur um óskýrðan launamun kynjanna í nokkrum stéttarfélögum á almennum markaði. Óskýrður kynjamunur á tímakaupi VR-félaga, viðskipta- og hagfræðinga og bankamanna er á bilinu 9–13%, raunar svipaður og fram kom í þeim athugunum sem vitnað var til hér að framan. Athygli vekur mikill launamunur karla og kvenna meðal viðskipta- og hagfræðinga, en ætla mætti að þeir væru fremur einsleitir hópur. Konur eru þar með 30% lægri heildarlaun en karlar og þegar leiðrétt hefur verið vegna mislangrar menntunar, ólíks starfs, atvinnugreinar og fleira stendur eftir 9% launamunur sem ekki verður skýrður. Minna munar á launum rafiðnaðarkarla og -kvenna. Hjá þeim öllum eru konur með um 18% lægri heildarlaun en karlar, en ef aðeins er horft á dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga eru laun karla og kvenna svipuð. Ef aðeins er horft á þá sem lokið hafa sveinsprófi munar mjög litlu á heildarlaunum hjá körlum og konum, en konur eru með 27% hærri dagvinnulaun án bónuss og álaga en karlar. Hafa verður í huga að dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga gefa oft ónóga hugmynd um kjör. Þá verður einnig að skoða það að konur eru mjög lítill hluti hópsins, eða aðeins tæp 10% allra rafiðnaðarmanna og um 5% þeirra sem lokið hafa sveinsprófi.

---

<sup>11</sup> Capacent rannsóknir (2006): Launamyndun og kynbundinn launamunur, skýrsla unnin fyrir félagsmálaráðuneytið.

Útgefendur:	Þýði	Framkvæmd	Svörun	Birting	Launahugtak	Kvinnalaun % undir karlalaunum	„Leiðréttinga-breytur“	Launahugtak	Aðferð	Kvinnalaun % undir karlalaunum
Stéttarfélag í almannaþjónustu, Gallup, 2007	Félagsmenn Stéttarfélags í almannaþjónustu (ríkisstarfsmenn), alls 4.684	Net- og póstkönnun	57%	Heimasíða SFR	Heildarlaun, tímalaun	heildarlaun 25%, grunnlaun 21%	Vinnutími, aldur, starfsaldur, starfsstétt, menntun,	Leiðrétt heildarlaun	Aðfallsgreining	15%
Starfsmannafélag Kópavogs, Viðskiptaráðgjöf IBM 2002	Starfsfólk Kópavogsbæjar, 1.282 manns	Samkvæmt launabókhalði	Allir skoðaðir	Kópavogsbær, frétt á vefsvæði	Heildarlaun	24%	Starfsgrein, aldur, yfivinnutímar	Leiðrétt heildarlaun	Aðfallsgreining	5%
Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2007	Starfsmenn Reykjavíkurborgar og stofnana	Símakönnun	63%		Heildarlaun		Starfsmatsstig, sama í 2. veldi, lengd vinnuviku, unnin yfirvinna, menntun, starfsaldur, aldur, aldur í 2. veldi	Leiðrétt heildarlaun	Aðfallsgreining	15%
Hjördís Sigursteinsdóttir, 2008	Starfsmenn Akureyrarbæjar í fullu starfi	Gögn úr launabókhalði	Allir skoðaðir		Heildarlaun	17%	Aldur, starfsaldur, starfssvið/deild, vinnutími, vinnufyrirkomulag	Leiðrétt heildarlaun	Aðfallsgreining	0%
Heiður H. Jónsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Félagsvísindastofnun 2004	Félagar í BSRB, KÍ og BHM	Póstkönnun, 3.500 manna úrtak	50%		Heildarlaun	28%	Starf, menntun, aldur, yfirvinna, vaktavinna	Leiðrétt heildarlaun	Aðfallsgreining	17% (7% ef aðeins var horft á fóst mánaðarlaun)

Tafla 7. Yfirlit um kannanir á launamun kynjanna hjá hinu opinbera.



Í töflu 7 er horft á nokkur félög opinberra starfsmanna. Hjá Stéttarfélagi í almannabjónustu eru konur með um 15% lægri laun en karlar, eftir að litið hefur verið til skýristærða. Þetta er svipuð tala eða heldur hærrí en kom út úr launakönnun VR, en kannanirnar voru gerðar um leið og á sama hátt. Niðurstaðan vekur athygli, þar sem því er oft haldið fram að nákvæmt kaupskattakerfi, eins og tíðkast hjá hinu opinbera, dragi úr launamun. Óskýrður launamunur er svipaður hjá Reykjavíkurborg, en þar hefur verið unnið töluvert að því að draga úr launamun undanfarin ár. Tvær niðurstöður skera sig úr. Í Kópavogi var óskýrður launamunur aðeins um 5% 2002 og samkvæmt nýrri könnun meðal starfsmanna Akureyrarbæjar mælist þar enginn óskýrður launamunur.

## Tilraunir

Markmiðið með því að nota skýribreytur um störf, vinnustað, menntun og fleira er að einangra þann launamun sem eingöngu má rekja til kyns. Breyturnar ná þó ekki yfir allt sem aðgreinir fólk og deilt er um hve ganga á langt í að nota skýribreytur, eins og vikið var að hér að framan. Í tilraunaumhverfi má leiða fram tilbúið, staðlað starfsfólk, sem er eins að öllu leyti, öðru en kynferði. Þetta gerðu Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir í könnun sem gerð var 2007.<sup>12</sup> Haft var samband við fólk í atvinnulífinu og nemendur Háskólans í Reykjavík og menn beðnir að svara spurningum á netinu (stuðst var við outcome-spurningaforritið). Svarendur voru kynntir fyrir starfsúmsækjendum með tiltekna menntun og starfsferil og þeir síðan beðnir um ráð í launamálum þess. Umsóknirnar voru paraðar saman þannig að ferilskrár voru nákvæmlega eins, nema hvað ein bar karlmannsnafn og hin kvenmannsnafn. Síðan voru viðmælendur spurðir spurninga eins og:

- „Hvaða mánaðarlaun myndir þú bjóða umsækjanda?“
- „Hvað telur þú að umsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun?“
- „Hvað myndir þú ráðleggja frænku eða frænda að biðja um há mánaðarlaun?“
- „Hvað telur þú að frænku eða frænda verði boðin há mánaðarlaun?“

Að meðaltali voru nefndar 10–12% lægri tölur um laun kvenna en karla. Konur jafnt sem karlar buðu konum lægri laun en körlum.

Unnið er að svipaðri könnun sem gerð er í raunumhverfi og hafa niðurstöður verið birtar að hluta.<sup>13</sup> Umsækjendur um starf á ráðningarstofu voru spurðir um væntingar til launa. Að jafnaði bjuggust konur við 12–14% lægri launum en karlar. Þess ber þó að geta að fáir svöruðu, aðeins um 30.

---

<sup>12</sup> Kvennafn lækkar launin, tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna, <http://www.ru.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=7749>

<sup>13</sup> Könnunina gera Albert Arnarson, Haukur Freyr Gylfason og Tryggvi R. Jónsson.