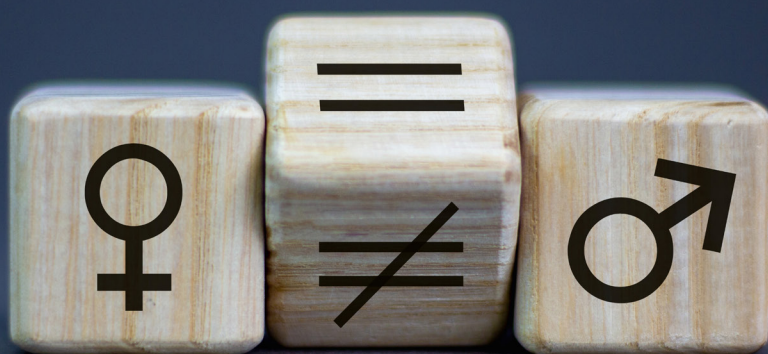


Launamunur karla og kvenna

Rannsókn á launamun 2008-2020



Efnisyfirlit

	Samantekt	bls. 3
1	Inngangur	5
2	Tekjumunur karla og kvenna	7
3	Óleiðréttur launamunur	11
	3.1 Atvinnuþátttaka og vinnustundir.....	12
4	Leiðréttur launamunur	14
	4.1 Gögn og aðferðir.....	15
	4.2 Mat á leiðréttum launamun.....	15
	4.3 Hvaða þættir skýra launamun?.....	17
	4.3.1 Menntun.....	19
	4.3.2 Markaðir, atvinnugreinar og störf.....	21
	4.3.3 Lýðfræðilegar breytur.....	24
	4.3.4 Kynbundin mismunun og illmælanlegir þættir....	25
5	Opinberar aðgerðir	26
6	Niðurlag	28
	Heimildir	29
	Viðauki 1 Yfirlit yfir þætti í rannsókn Hagstofunnar.....	31

Samantekt

Launamunur karla og kvenna hefur dregist saman síðustu ár og á það jafnt við um atvinnutekjur, óleiðréttan og leiðréttan launamun.

Á árunum 2008-2019 fór munur á atvinnutekjum úr 36,3% í 25,5%, óleiðréttur launamunur lækkaði úr 20,5% í 13,9% og leiðréttur launamunur úr 6,4% í 4,3%.

Launamunur er ólíkur eftir mörkuðum en árið 2019 var óleiðréttur launamunur 14,8% á almennum vinnumarkaði, 14,0% hjá ríkisstarfsmönnum og 7,4% meðal starfsfólks sveitarfélaga. Leiðrétti launamunurinn var 5,4% á almennum vinnumarkaði, 3,4% hjá ríkisstarfsmönnum og 3,1% á meðal starfsfólks sveitarfélaganna.

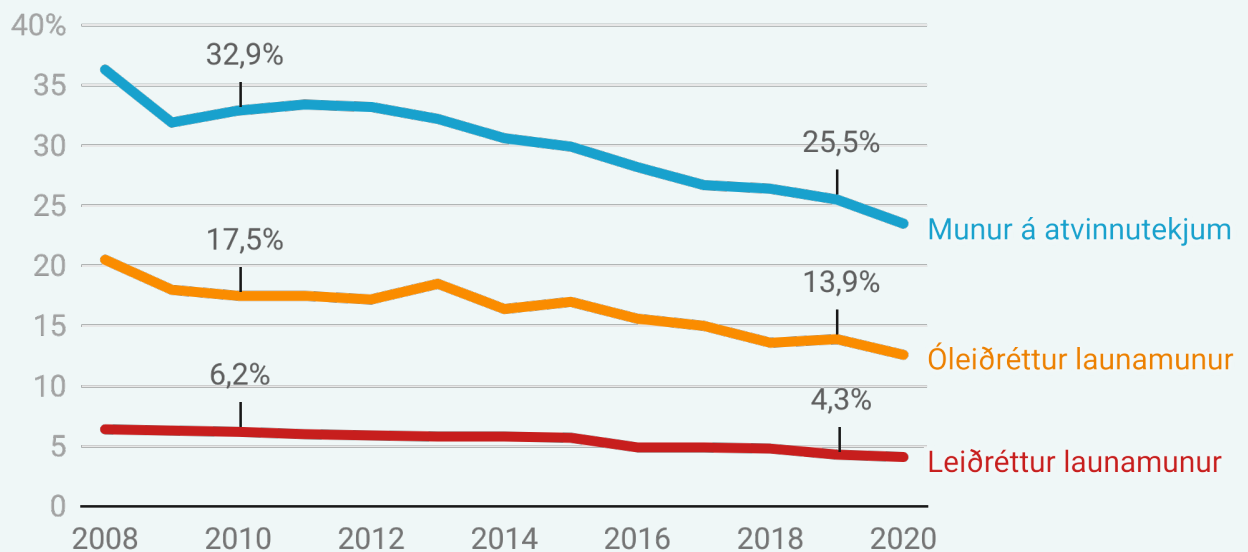
Þar sem árið 2020 sker sig úr vegna afleiðinga kórónuveirufaraldurs á íslenskan vinnumarkað er lögð áhersla á árið 2019 í umfjöllun um einstök ár en gerð grein fyrir niðurstöðum ársins 2020.

Árið 2020 var munur á atvinnutekjum 23,5%, óleiðréttur launamunur var 12,6% og leiðréttur launamunur 4,1%. Horft til markaða var óleiðréttur launamunur 12,9% á almennum markaði, 11,3% á meðal ríkisstarfsmanna og 5,1% hjá starfsfólki sveitarfélaga. Leiðréttur launamunur árið 2020 var hins vegar 5,6% á almennum vinnumarkaði, 3,3% hjá ríkisstarfsmönnum og 2,7% hjá starfsmönnum sveitarfélaga.

Kynbundin skipting í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem er til staðar. Áhrif menntunarstigs og lýðfræðilegra þátta á launamun hafa minnkað, einkum seinni árin.

Niðurstöður byggja á rannsókn Hagstofunnar á launamun karla og kvenna 2008-2020 sem gerð er í samvinnu við forsætisráðuneytið á grundvelli samstarfssamnings. Samningurinn fólst meðal annars í þróun tölfræðilegra aðferða til að reikna launamun.

MYND 1

Þróun á launamun karla og kvenna**Skýring****Munur á atvinnutekjum**

Einfaldur mælikvarði á launamun karla og kvenna sem felur í sér samanburð á atvinnutekjum. Miðað er við tekjur einstaklinga vegna atvinnu á vinnualdri samkvæmt framtölum (18-66 ára). Ekki er tekið tillit til áhrifaþátta sem geta skýrt misháar tekjur, svo sem vinnutíma, starfs, atvinnugreinar og menntunarstigs. Þessi mælikvarði sýnir mun á atvinnutekjum karla og kvenna sem hlutfall af launum karla. Árið 2019 voru konur með 25,5% lægri atvinnutekjur en karlar.

Óleiðréttur launamunur

Samanburður á meðaltímakaupi karla og kvenna (regluleg laun og yfirvinna deilt með greiddum stundum), byggt á launagögnum Hagstofunnar. Óleiðréttur launamunur tekur því tillit til vinnutíma. Karlar vinna að meðaltali lengri vinnutíma en konur og hefur áhrif að þeir vinna hlutfallslega fleiri yfirvinnustundir sem venjulega eru dýrari. Ekki er tekið tillit til áhrifaþátta sem geta skýrt mishá laun, svo sem starf, atvinnugrein og menntunarstig. Hlutfallið sýnir mun á tímakaupi karla og kvenna sem hlutfall af launum karla. Árið 2019 voru konur með 13,9% lægra meðaltímakaup en karlar.

Leiðréttur launamunur

Líkön, þar sem tekið er tillit til viðeigandi þátta (skýribreyta), svo sem starfs, atvinnugreinar og menntunarstigs, eru notuð til þess að einangra þau áhrif sem kyn hefur á regluleg laun. Greiningin er byggð á launa-, lýðfræði- og menntunargögnum Hagstofunnar. Leiðréttur launamunur metur hvort karlar og konur með sömu eiginleika eða þætti (að meðaltali) fái sambærileg laun. Árið 2019 voru konur með 4,3% lægri laun en karlar að teknu tilliti til tiltekinna þátta.

1

Inngangur

Þó hafi dregið úr launamun kynjanna á síðustu áratugum er enn marktækur munur á launum karla og kvenna. Það vekur upp spurningar um það hvort kynbundin mismunur eigi sér stað á vinnumarkaði eða hvort launamunurinn skýrist af því að kynin vinni mismikið, hafi ólíka menntun, vinni ólík störf og svo framvegis. Allt frá 1976 hafa íslensk lög (lög nr. 78/1976) kveðið á um að greiða skuli konum og körlum sömu laun fyrir sambærileg störf. Til þess að tryggja að þessu markmiði verði náð þarf að fylgjast vel með þróun á launamun karla og kvenna. Einnig er mikilvægt að öðlast skilning á því hvers vegna vinnumarkaðurinn er jafn kynskiptur og raun ber vitni.

Það eru ýmsar leiðir færar til þess að bera saman tekjur eða laun karla og kvenna¹, og ræðst leiðin af því hvað er ætlunin að skoða hverju sinni. Samanburður á *atvinnutekjum*², þar sem ekki er búið að leiðrétta fyrir vinnutíma, menntun og öðrum þáttum, gefur mynd af þeim ójöfnuði sem er til staðar. Árið 2019 voru atvinnutekjur karla að meðaltali 25,5% hærri en atvinnutekjur kvenna. Munur á atvinnutekjum skýrist meðal annars af því að karlmenn vinna að meðaltali lengri vinnuviku en konur. Árið 2019 unnu karlar að meðaltali 43 klukkustundir á viku en konur 35,5.³ Þegar tekið er tillit til vinnutíma og meðaltímakaup karla og kvenna er borið saman þá er launamunurinn 13,9%. Þetta er svokallaður *óleiðréttur launamunur*.

Á grundvelli samstarfssamnings við forsætisráðuneytið hefur Hagstofan framkvæmt rannsókn til þess að meta hvað liggur að baki launamuni á milli karla og kvenna. Samningurinn fól meðal annars í sér þróun tölfræðilegra aðferða sem eru notaðar í greiningum. Niðurstöður sýna meðal annars svokallaðan *leiðréttan launamun*, þar sem horft er til þess að konur og karlar starfa að jafnaði í ólíkum geirum vinnumarkaðar eða í ólíkum störfum. Þannig er reynt að meta hvort karlar og konur með sambærilega þætti, eins og atvinnugrein, starf og menntun, fái sambærileg laun.

Leiðréttur launamunur var 4,3% á Íslandi 2019. Einföld túlkun á þessum niðurstöðum væri að ef karlar og konur ynnu að jafnaði sömu störf, í sömu atvinnugreinum, og svo framvegis, þá stæði eftir að konur fengju að meðaltali um 4,3% lægri laun en karlar vegna kyns síns. Það eru þó ýmsar ástæður til þess að taka slíkri túlkun með fyrirvara. Í fyrsta lagi getur vantað illmælanlega þætti, svo sem frumkvæði, ábyrgð, framleiðni eða samskiptahæfni í starfi. Séu slíkir þættir ólíkir milli karla og kvenna getur það skekkt niðurstöðurnar og leitt til ofmats eða vanmats á launamuni kynjanna.

[1] Þar sem árið 2020 sker sig úr vegna afleiðinga kórónuveirufaraldurs á íslenskan vinnumarkað er lögð áhersla á árið 2019 í umfjöllun um einstök ár en gerð grein fyrir niðurstöðum ársins 2020.

[2] Atvinnutekjur fólks á aldrinum 18-66 ára.

[3] Meðalfjöldi vinnustunda á viku í aðal- og aukastarfi fólks á aldrinum 16-74 ára.

Í öðru lagi þá sýnir greining Hagstofunnar að sumar skýribreytur hafa ólík áhrif á kynin. Til að mynda hækka laun kvenna minna en laun karla með aldri og starfsreynslu. Þessi ólíku áhrif gera það að verkum að erfiðara er að einangra áhrif kyns á laun.

Að lokum er mikilvægt að benda á að tölur um launamun ná ekki utan um alla kynbundna mismunun á vinnumarkaði. Ef konur eiga til að mynda erfiðara með að komast í stjórnunarstöður vegna kyns síns myndi leiðréttur launamunur, sem tekur tillit til þess hvort einstaklingar eru í stjórnunarstöðu, leiðréttu fyrir hluta af þeirri mismunun sem er til staðar.

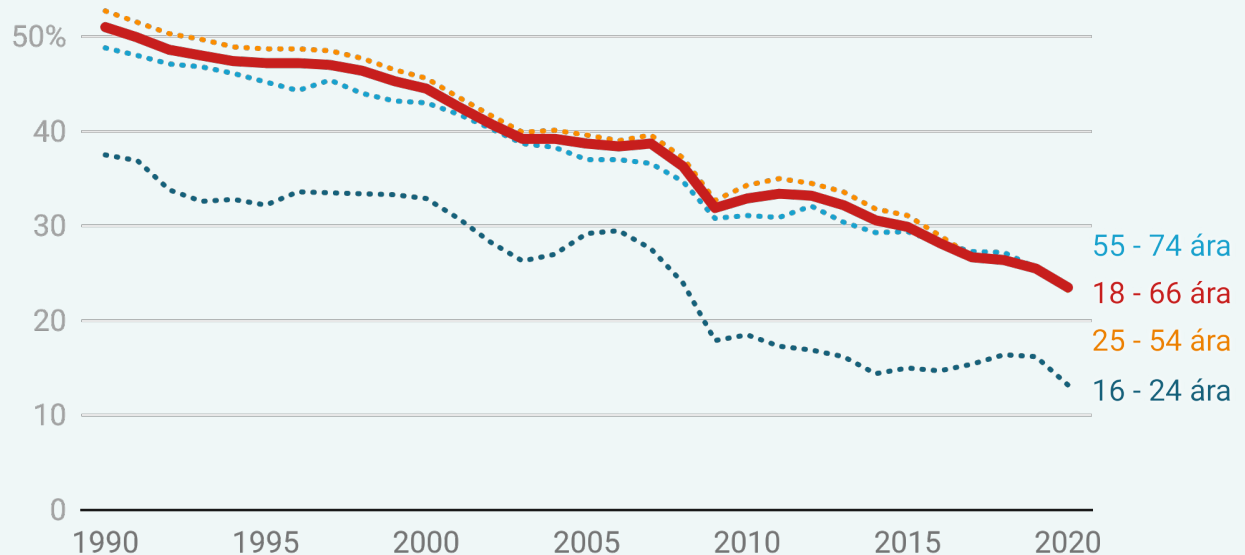
2

Tekjumunur karla og kvenna

Atvinnutekjur lýsa því hversu mikið einstaklingar fá að meðaltali greitt vegna vinnu sinnar á einu ári en tekur ekki tillit til vinnutíma eða annarra þátta. Atvinnutekjur eru reiknaðar út frá skattframtölum og byggja á þýði þeirra sem eru með skattalega heimilisfesti á Íslandi. Munur atvinnutekna karla og kvenna skýrist meðal annars af því að karlmenn vinna að meðaltali fleiri stundir en konur, þeir vinna önnur störf og í öðrum atvinnugreinum en konur. Mynd 2 sýnir hvernig hlutfall atvinnutekna karla og kvenna hefur þróast síðan 1990. Tekjuhlutfall er skilgreint sem $(\text{tekjur karla} - \text{tekjur kvenna}) / \text{tekjur karla}$. Árið 1990 voru konur með 51,0% lægri laun en karlar að jafnaði. Síðan þá hefur dregið úr tekjubilinu jafnt og þétt og árið 2019 voru konur með 25,5% lægri atvinnutekjur en karlar (árið 2020 var tekjubilið 23,5%). Þó verulega hafi dregið úr muninum á síðustu áratugum er enn töluverður munur á atvinnutekjum kvenna og karla. Mynd 2 sýnir auk þess að tekjumunur er töluvert minna hjá yngsta aldurshópnum (16-24 ára) en er áþekkur fyrir aðra aldurshópa.

MYND 2

Þróun á mun atvinnutekna karla og kvenna, aldur

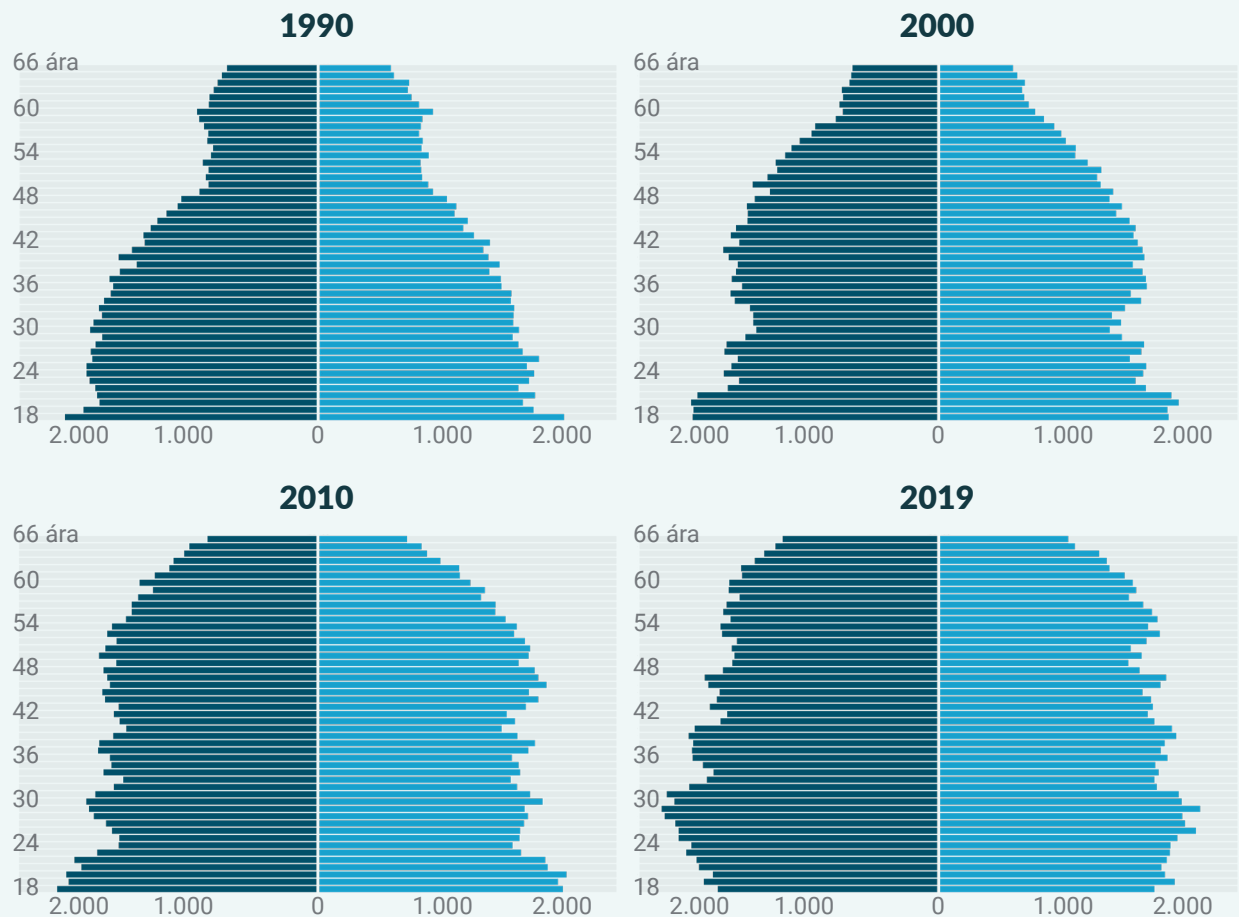


Mynd 3 sýnir hvernig aldursdreifing þeirra sem eru með atvinnutekjur hefur breyst frá 1990. Árið 1990 voru hlutfallslega margir í yngstu aldurshópunum og hlutfallslega fáir í elstu hópunum en árið 2019 er dreifingin mun jafnari. Þetta hefur í för með sér að yngstu aldurshóparnir hafa minna vægi á vinnumarkaði í dag en fyrir aldamót. Þar sem launabilið er almennt minnst í þeim hópi gæti þessi breytta aldursdreifing vinnuafslisins mögulega hafa hægt á minnkun tekjubilsins.

MYND 3

Próun á aldurssamsetningu á vinnumarkaði

■ Karlar ■ Konur



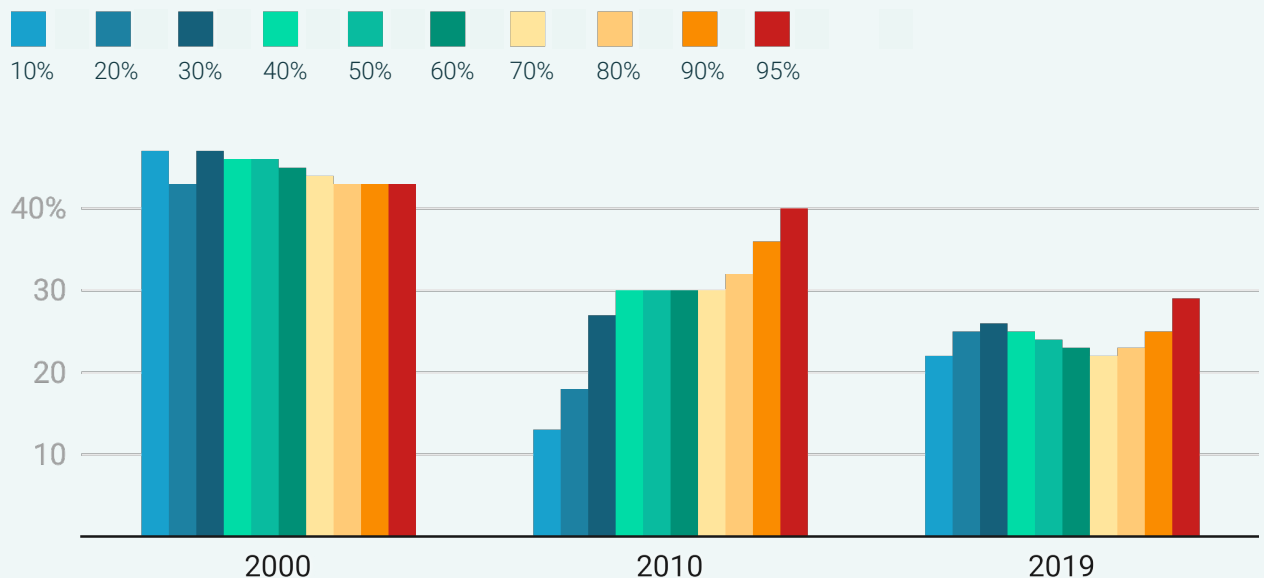
Skýring

Samsetning tekur mið af þeim sem eru á aldrinum 18-66 ára og höfðu tekjur af atvinnu samkvæmt framtölum á viðmiðunarári.

Mynd 4 sýnir kynjamun atvinnutekna eftir því hvar í tekjudreifingunni einstaklingar eru, fyrir árin 2000, 2010 og 2019. Árið 2000 var tekjumunur nokkuð jafn eftir tekjutíundum,⁴ og voru konur með um það bil 45% lægri atvinnutekjur en karlar. Mikil breyting varð á næstu tíu árum og árið 2010 hafði verulega dregið úr tekjumun, sér í lagi hjá þeim í lægstu tekjutíundunum. Til að mynda var tekjumunurinn í lægstu tíundinni einungis um 13% árið 2000 samanborið við ríflega 35% í efstu tekjutíundinni. Árið 2019 hafði dregið úr þessum mun og tekjumunurinn orðinn svipaður í öllum tíundum. Tekjumunur karla og kvenna var þó enn minni í lægstu tíundinni (22%) en þeirri hæstu (25%). Sé efsti hluti tekjudreifingarinnar afmarkaður enn frekar sést að bilið var mest á meðal þeirra tekjuhæstu en tekjumunurinn var 29% þegar horft er til efstu 5% tekjudreifingarinnar.

MYND 4

Þróun á mun atvinnutekna karla og kvenna, tekjutíundir



Skýring

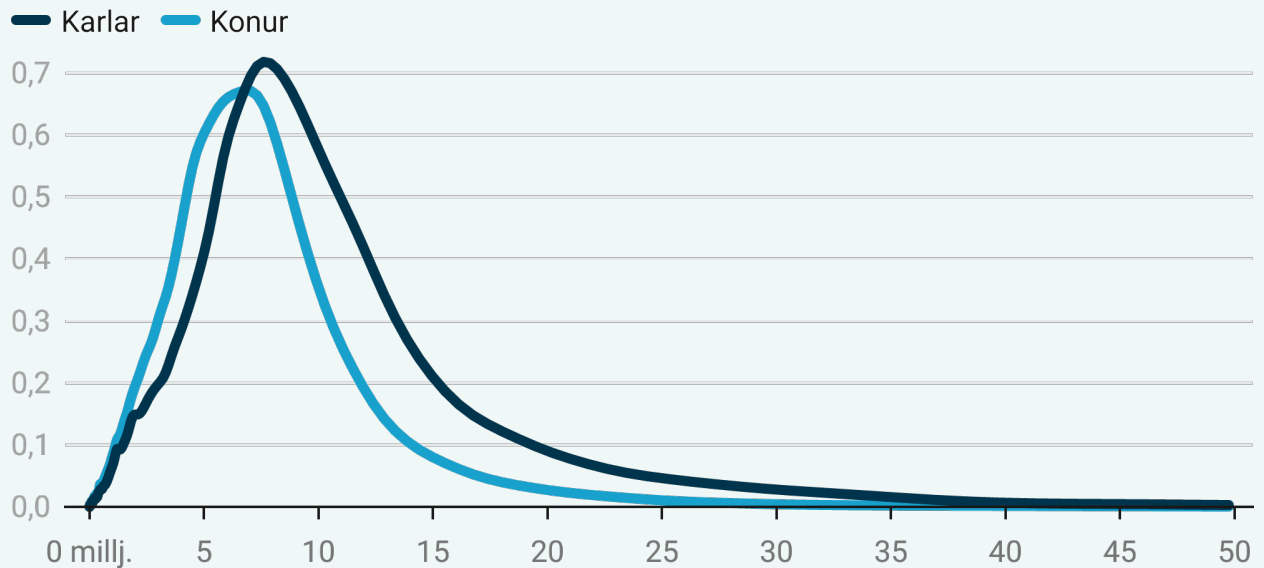
Munur á atvinnutekjum tekur mið af þeim sem eru á aldrinum 18-66 ára og höfðu tekjur af atvinnu samkvæmt framtölum á viðmiðunarári.

Mynd 5 sýnir dreifingu á atvinnutekjum karla og kvenna árið 2019. Myndin sýnir að hlutfallslega fleiri konur voru í lægri hluta tekjudreifingarinnar. Til að mynda voru tæplega helmingur kvenna með minna en 5 milljónir króna í árstekjur en rúmlega þriðjungur karla. Hins vegar voru hlutfallslega fleiri karlar með atvinnutekjur í efri hluta dreifingarinnar, 6,6% karla voru með meira en 15 milljónir króna í árstekjur en einungis tæplega 2% kvenna.

[4] Framteltjendum er raðað eftir atvinnutekjum í 10 jafnstóra hópa, frá þeim tekjulægsta til þess tekjuhæsta. Tíundamörk sýna hlutfall framteltjenda sem hafa lægri eða jafn háar tekjur, þ.e. 90% mörkin að 10% hafi verið með hærri tekjur. Auk tíundamarka eru sýnd 95% mörk.

MYND 5

Dreifing atvinnutekna 2019, árstekjur í milljónum króna



Skýring

Dreifing atvinnutekna tekur mið af þeim sem eru á aldrinum 18-66 ára og höfðu tekjur af atvinnu samkvæmt framtölum á viðmiðunarári.

Önnur leið til þess að fá mynd af hlutfallslegri stöðu karla og kvenna er að líta á heildartekjur, það er samtölu atvinnutekna, fjármagnstekna og annarra tekna. Árið 2019 var kynjamunur heildartekna 21,4% samanborið við 25,5% þegar einungis er horft á atvinnutekjur. Munur heildartekna var því minni en munur atvinnutekna og er meginskýringin sú að konur eru með hærri tekjur sem flokkast sem aðrar tekjur. Þar eru til að mynda greiðslur frá Tryggingastofnun, barnabætur, námsstyrkir, og bóta- og lífeyrisgreiðslur. Sé horft til fjármagnstekna þá er munurinn ekki jafnmikill og munurinn á atvinnutekjum þrátt fyrir að karlmenn séu að meðaltali með hærri fjármagnstekjur en konur. Það skýrist meðal annars af því að þegar fólk er samskattað þá eru fjármagnstekjur skráðar sameiginlega í framtölum þannig að í úrvinnslu er fjármagnstekjum skipt jafnt á báða aðila.

3

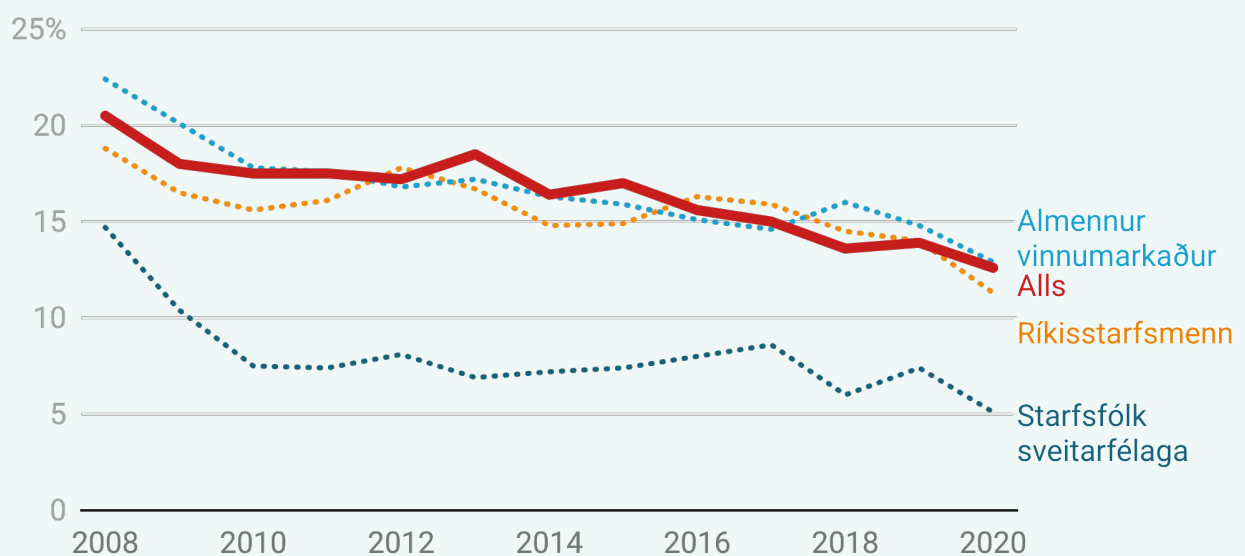
Óleiðréttur launamunur

Launamunur sem sýnir mun á því hversu mikið konur og karlar fá greitt í laun á klukkustund er stundum nefndur *óleiðréttur launamunur* (e. *unadjusted gender pay gap*). Eins og nafnið gefur til kynna er þar ekki verið að leiðrétta eða stjórna fyrir áhrifum þátta eins og menntunarstigi, starfi og atvinnugrein. Launagögn Hagstofunnar byggja á fyrirtækjarannsókn eða úrtaki launagreiðenda með tíu starfsmenn eða fleiri. Um er að ræða stórt úrtak (um 93 þúsund athuganir árið 2019) með ítarlegum upplýsingum um laun, greiddar stundir og ýmsa bakgrunnspætti starfsfólks og launagreiðanda. Við útreikning á óleiðréttum launamun er tekið mið af reglulegu heildartímakaupi (meðaltímakaup) en það eru grunnlaun auk hvers konar álags- og bónusgreiðslur sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili ásamt yfirvinnulaunum deilt með öllum greiddum stundum.

Mynd 6 og 7 sýna þróun á óleiðréttum launamun (reiknaður sem mismunur á meðaltímakaupi karla og kvenna sem hlutfall af meðaltímakaupi karla) frá árinu 2008. Þar sést að óleiðréttur launamunur hefur dregist saman úr 20,5% árið 2008 í 13,9% árið 2019. Á mynd 6, sem sýnir þróun eftir mörkuðum, sést að mest hefur dregið úr launamun á meðal starfsfólks sveitarfélaganna. Árið 2019 var óleiðréttur launamunur hjá starfsfólki sveitarfélaganna 7,4% og því nokkuð minni en á meðal ríkisstarfsmanna og þeirra sem vinna á almennum vinnumarkaði.

MYND 6

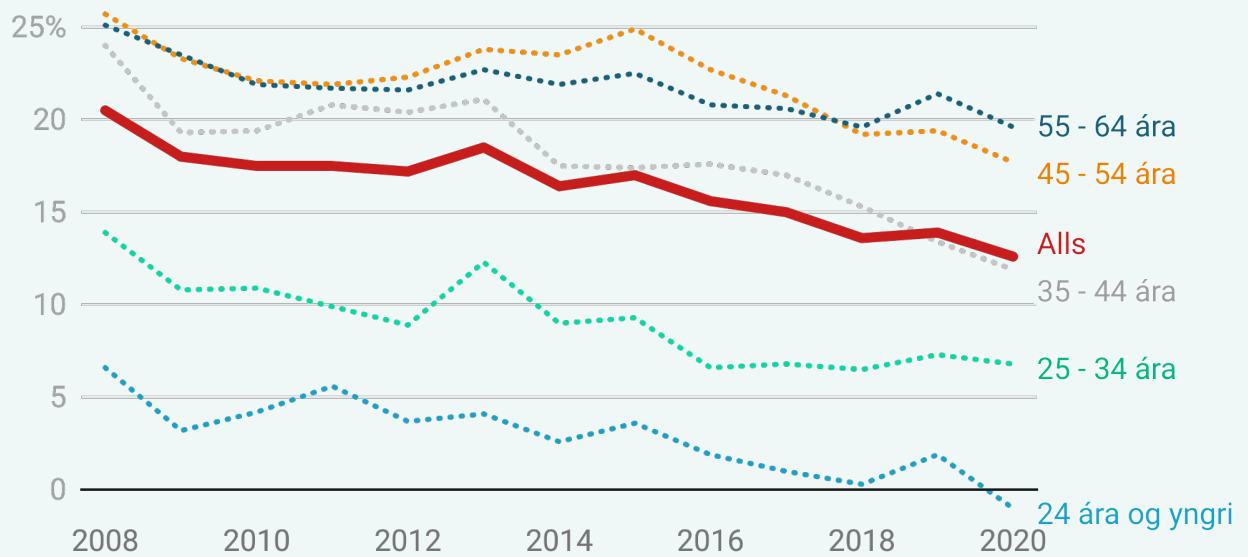
Þróun á óleiðréttum launamun, markaðir



Mynd 7, sem sýnir þróun eftir aldri, sýnir að launamunur kynjanna er minnstur í yngsta aldurshópnum, það er á meðal þeirra sem eru 24 ára og yngri. Í þessum aldurshópi var launamunurinn aðeins 1,9% árið 2019 og voru konur í þessum hópi með hærra tímakaup en karlar árið 2020. Launamunurinn er hins vegar mestur í aldurshópnum 45 ára og eldri eða í kringum 20%.

MYND 7

Þróun á óleiðréttum launamun, aldur



Ástæða þess að óleiðréttur launamunur er lægri en munur atvinnutekna er að með samanburði á tímakaupi tekur óleiðréttur launamunur mið af því að karlar og konur vinna mismikið. Þó þarf að hafa í huga að mikil yfirvinna getur haft áhrif á tímakaup þar sem yfirleitt er greitt hærra tímakaup fyrir yfirvinnu sem leiðir til hækkunar á meðaltímakaupi. Þar að auki fær fólk sem vinnur hlutastörf að meðaltali lægra tímakaup en fólk í fullu starfi.

3.1 Atvinnuþátttaka og vinnustundir

Vinnumarkaðsþátttaka á Íslandi er með því hæsta sem gerist. Árið 2019 voru um 87,7% karla og 82% kvenna á aldrinum 16-64 ára á vinnumarkaði og hefur þetta hlutfall verið nokkuð stöðugt frá aldamótum. Mynd 8 sýnir meðalfjölda vinnustunda karla og kvenna á vinnumarkaði. Stöðugt hefur dregið saman með körlum og konum á síðustu árum hvað varðar vinnutíma, einkum vegna þess að vinnutími karla hefur styst. Árið 2019 unnu karlar að

meðaltali 43 klukkustundir á viku miðað við 46,2 klukkustundir árið 2008 og 51,3 klukkustundir árið 1991. Vinnutími kvenna hefur aftur á móti haldist tiltölulega stöðugur. Konur unnu að meðaltali 35,5 klukkustundir á viku árið 2019 eða einni klukkustund lengur en árið 1991. Þrátt fyrir að það hafi dregið úr mun á vinnutíma kynjanna hér á landi er munur á vinnutíma karla og kvenna í fullu starfi mestur á Íslandi innan landa OECD (OECD, 2021). Þegar einungis er horft til þeirra sem eru í fullu starfi er meðalvinnutími íslenskra karla 12% lengri en íslenskra kvenna en innan OECD-landanna er þessi munur að meðaltali um 6%. Í Svíþjóð og Noregi er munurinn 3% og í Danmörku og Finnlandi er munurinn um 4%. Í skýrslu OECD er nefnt að möguleg skýring liggi í skattakerfinu. Vegna samnýtingu persónuafsláttar sé jaðarskattur hár og því minni hvati fyrir konur hér á landi til þess að auka vinnuframlag.

MYND 8

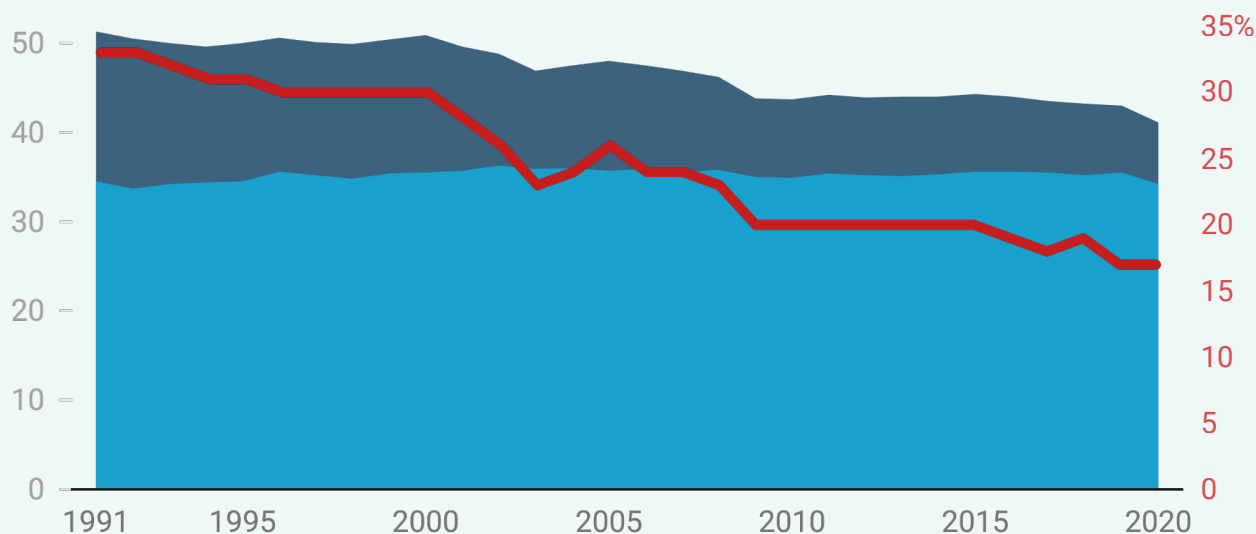
Meðalfjöldi vikulegra vinnustunda

VINSTRI ÁS

■ Vinnustundir karlar ■ Vinnustundir konur

HÆGRI ÁS

— Hlutfalls munur á vinnustundum



Skýring

Meðalfjöldi vikulegra vinnustunda (í aðal- og aukastarfi) hjá þeim sem eru 16-74 ára samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar

4

Leiðréttur launamunur

Ein leið til að varpa ljósi á hvað liggur að baki óleiðréttum launamun er að kanna hvort einstaklingar með sambærilega eiginleika í sambærilegum störfum fái sömu laun óháð kyni. Það er athugað með launalíkönum sem taka tillit til áhrifaþátta líkt og menntunar, starfs og atvinnugreinar. Þannig er leitast við að einangra þau áhrif sem kyn hefur á laun. Sá munur er hér kallaður *leiðréttur launamunur* (e. *adjusted gender pay gap*). Stundum hefur leiðréttur launamunur verið notaður sem mælikvarði á kynbundna mismunum á vinnumarkaði. Nokkrar ástæður eru fyrir því að gera verður fyrirvara við þá túlkun.

Ef kynin hafa ólíka eiginleika getur það skekkt niðurstöður. Til að mynda tekur rannsókn Hagstofu á launamun karla og kvenna tillit til menntunarstigs en ekki sviðs menntunar (Hagstofa Íslands, 2021). Þar sem konur og karlar sækja í ólík fög gæti það haft áhrif á mælingu á launamun karla og kvenna. Þættir sem eru ekki hluti af greiningu, vegna þess að það er erfitt að mæla þá eða gögn ekki tiltæk, geta leitt til ofmats eða vanmats á leiðréttum launamun. Sumir þættir hafa ólík áhrif á karla og konur á vinnumarkaði. Það gerir það að verkum að það er ómögulegt að einangra algjörlega áhrif kyns á laun. Þetta undirstrikar einnig mikilvægi þess að skilja bæði að hvaða leyti og af hverju vinnumarkaðurinn er kynskiptur en einnig af hverju til að mynda starf eða menntun hefur ekki sambærileg áhrif fyrir konur og karla.

Kynbundin mismunur getur haft margs konar áhrif og birst öðruvísi en í beinni launamismunum. Til að mynda er mögulegt að í fyrirtæki þar sem laun eru stöðluð eftir stöðu og hæfni verði mismunur samt sem áður til þess að konur séu ólíklegri til að hljóta stöðuhækkun og því ólíklegri til að vera í stjórnunarstöðu. Í slíku fyrirtæki væri því kynbundin mismunur, sem hefur áhrif á launamun karla og kvenna, jafnvel þó leiðrétti launamunurinn sé enginn. Það er því mögulegt að leiðréttur launamunur leiðrétti að hluta til fyrir mismunum á vinnumarkaði.

Í launalíkönum er metin fylgni og er ekki hægt að draga ályktanir um orsakasamhengi án þess að reiða sig á frekari forsendur. Þegar fylgni á milli þátta (skýribreyta) og launa (háðu breytunnar) eru metin marktæk, er mögulegt að í sumum tilfellum hafi háða breytan áhrif á skýribreyturnar (öfugt orsakasamhengi) eða að ákveðnir þættir í greiningu hafi samtímis áhrif á bæði laun og aðra þætti.

Að síðustu er mikilvægt að hafa í huga að þegar leiðréttur launamunur er metinn hafa takmarkanir gagna, val á skýribreytum og forsendur sem liggja að baki tölfræðilíkana töluverð áhrif á niðurstöður. Leiðréttur launamunur gefur þó vissulega vísbendingar um hvort kynbundinn launamunur er til staðar og hvernig hann hefur þróast á síðustu árum.

4.1 Gögn og aðferðir

Rannsókn Hagstofu (Hagstofa Íslands, 2021) byggir í grunninn á launagögnum sem eru mjög nákvæm og innhalda upplýsingar um laun, greiddar stundir og ýmsa bakgrunnspætti starfsmanna og launagreiðenda. Launagögnin eru auðguð með öðrum upplýsingum úr gagnasöfnum Hagstofu eins og fjölskylduaðstæðum, bakgrunni, menntunarstigi, búsetu og starfsaldri. Nákvæmni gagnasafns hentar því vel til greininga á launamun.

Í meginniðurstöðum er stuðst við grunnlíkan (líkan M1) og heildarlíkan (líkan M). Í grunnlíkani er tekið tillit til eftirfarandi þátta: atvinnugreinar, starfs, menntunarstigs, starfsreynslu, aldurs, vinnutíma og tegundar fyrirtækis. Heildarlíkan tekur tillit til allra þátta í grunnlíkani en að auki einnig til þátta eins og lýðfræðiupplýsinga og hvort launafólk vinni hjá fyrirtæki sem hefur fengið jafnlaunavottun. Launahugtakið sem er notað í greiningum er reglulegt tímakaup. Það er grunntímakaup að viðbættum ýmsum álags- og bónusgreiðslum sem eru gerð upp á hverju útborgunartímabili hjá launagreiðanda. Yfirlit yfir breytur í rannsókninni má finna í viðauka 1.

Þar sem hluti rannsóknarverkefnisins var að þróa launalíkön til að meta launamun er ekki um að ræða sambærilegar aðferðir og í fyrri rannsóknum Hagstofu á launamun kynjanna (Hagstofa Íslands, 2010, 2018). Notast er við svokölluð MLM-líkön (e. multilevel model) sem geta fangað meiri breytileika og taka tillit til hópaáhrifa (e. clustering) og víxláhrifa (e. cross-classification). Slíkt er sérlega mikilvægt þegar hópum eða einstaklingum er fylgt yfir tíma þar sem það skapar fylgni á milli athuganna. Greint er ítarlega frá aðferðum og niðurstöðum rannsóknar í greinargerð Hagstofunnar, [Icelandic gender pay gap analysis 2008-2020](#) (Hagstofa Íslands, 2021).

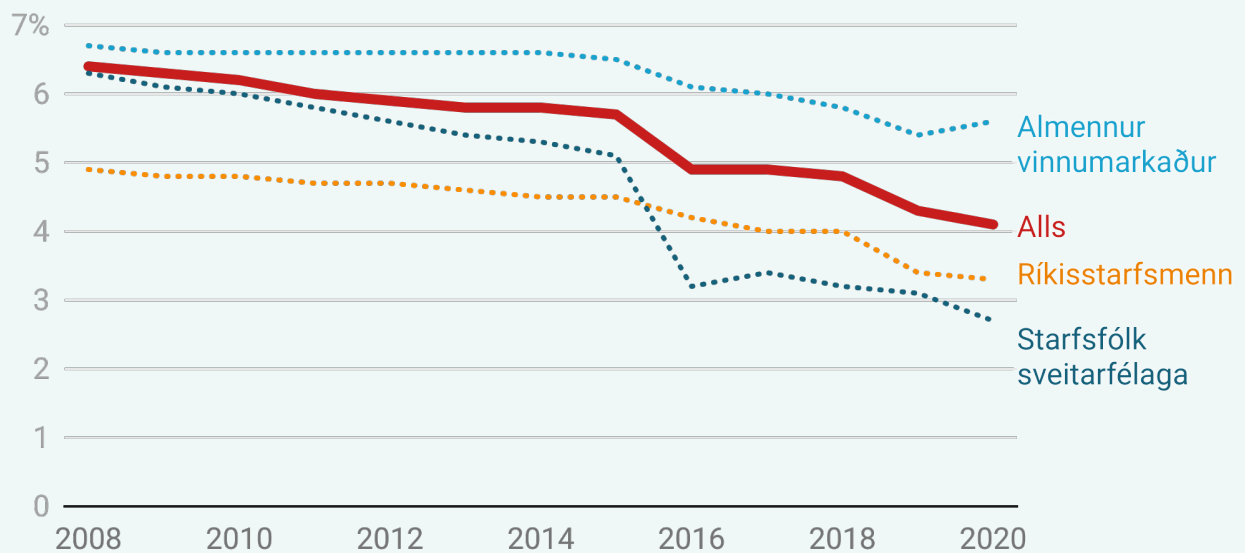
4.2 Mat á leiðréttum launamun

Niðurstöður rannsóknar (Hagstofa Íslands, 2021) gefa til kynna að dregið hafi úr leiðréttum launamun á milli karla og kvenna á síðustu árum. Líkt og áður kom fram geta niðurstöður úr greiningu sem þessari verið breytilegar eftir því fyrir hvaða þáttum er stjórnað. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna til að mynda að mat á leiðréttum launamun var 4,7% árið 2019 í grunnlíkani (M1) sem tekur til helstu skýribreyta en 4,3% fyrir sama ár þegar horft er til heildarlíkans (M) þar sem tekið er tillit til allra skýribreyta. Í viðauka 1 má sjá hvaða skýribreytur eru notaðar í hvoru líkani.

Mynd 9 sýnir hvernig leiðrétti launamunurinn (líkan M - heildarlíkan) hefur þróast á árunum 2008-2020.

MYND 9

Þróun á leiðréttum launamun, markaðir



Skýring

Leiðréttur launamunur á viðmiðunarári að teknu tilliti til þátta (skýribreyta) í heildarlíkani (M).

Leiðrétti launamunurinn hefur lækkað úr 6,4% árið 2008 í 4,3% árið 2019 (4,1% árið 2020). Það vekur athygli að launamunurinn breytist lítið á milli 2008 og 2015 en hann lækkar einungis um 0,7 prósentustig á sjö árum. Frá 2015 til 2019 hefur launamunurinn hins vegar lækkað um 1,4 prósentustig og varð mesta breytingin á milli 2015 og 2016. Myndin sýnir einnig hvernig þróunin hefur verið á almennum markaði, hjá ríkisstarfsmönnum og starfsfólki sveitarfélaga. Í upphafi tímabilsins var leiðrétti launamunurinn minnstur hjá ríkisstarfsmönnum en hefur verið minnstur hjá starfsfólki sveitarfélaga frá 2016. Launamunur minnkaði mest hjá starfsfólki sveitarfélaga á tímabilinu 2008 til 2019 eða um 3,2 prósentustig. Minni breyting var á almennum markaði þar sem launamunurinn er var 5,4% árið 2019 (5,6% árið 2020) og hefur minnkað um 1,3 prósentustig á árunum 2008-2019.

4.3 Hvaða þættir skýra launamun?

Árið 2019 var óleiðréttur launamunur 13,9% en leiðréttur launamunur samkvæmt heildarlíkani (M) 4,3%. Til þess að skilja betur hvað tölur um leiðréttan og óleiðréttan launamun segja um stöðu karla og kvenna er mikilvægt að rýna í þættina sem liggja að baki niðurstöðunum. Ef skýribreytur líkansins hafa innbyrðis áhrif getur verið erfitt að túlka áhrif einstakra breyta. Ef við viljum til að mynda athuga áhrif menntunarstigs á laun þá getur það skekkt niðurstöðurnar að leiðréttu samtímis fyrir starfi. Ein helsta ástæða þess að menntun hefur áhrif á laun er að hún hefur áhrif á það hvers konar störf við vinnum. Ein leið til þess að skoða mikilvægi mismunandi þátta er því að leiðréttu fyrir einstakri skýribreytu eða afmörkuðum breytuklasa. Mynd 10 sýnir líkön sem byggja öll á sömu aðferð (MLM) en eru ólík að því leyti að stjórnað er fyrir einstökum þáttum í hverju líkani (sjá yfirlit yfir líkön og þætti í viðauka 1). Líkan óleiðrétt (M0) hefur engar skýribreytur aðrar en kyn og sýnir því óleiðréttan launamun karla og kvenna fyrir reglulegt tímakaup⁵.

Líkan starf (*M00_occupational4*) á mynd 10 leiðréttir eingöngu fyrir því starfi sem einstaklingur tilheyrir. Leiðrétti launamunurinn samkvæmt því líkani var 5,0% árið 2019 og er því mjög nálægt leiðréttu launamuninum í heildarlíkaninu sem tekur allar skýribreytur með í greininguna. Þess má geta að starfaflokkarnir sem notaðir eru í greininguna eru nokkuð nákvæmir. Notast er við alþjóðlegt flokkunarkerfi (Ístarf95) þar sem störfum er skipað saman eftir skyldleika og byggir greiningin á mesta niðurbroti í kerfinu eða fjögurra stafa starfaflokkun. Það gerir það að verkum að hægt er að bera saman einstaklinga í mjög sambærilegum störfum. Þó ber að hafa í huga að þrátt fyrir óvenju nákvæm gögn um störf þá geta einstaklingar í sama starfinu verið með ólíka ábyrgð eða kröfu um frammistöðu.

Menntun (*M00_educ1*) er líkan sem leiðréttir eingöngu fyrir menntunarstigi. Árið 2019 var leiðrétti launamunurinn í því líkani 13,1%, sem er örlítið hærri en launamunurinn í líkani M0 sem sýnir óleiðréttan launamun. Það er því ljóst að menntunarstig skýrir ekki þann kynbundna launamun sem er til staðar í dag.

Ef allar skýribreytur hefðu sömu áhrif á laun kvenna og karla mætti túlka leiðréttan launamun sem þann launamun sem stæði eftir ef konur og karlar væru eins hvað varðar menntunarstig, störf og aðra þætti sem eru hluti af greiningu. Hins vegar leiðir rannsókn Hagstofunnar það glögglega í ljós að margir þættir hafa mismunandi áhrif á kynin.

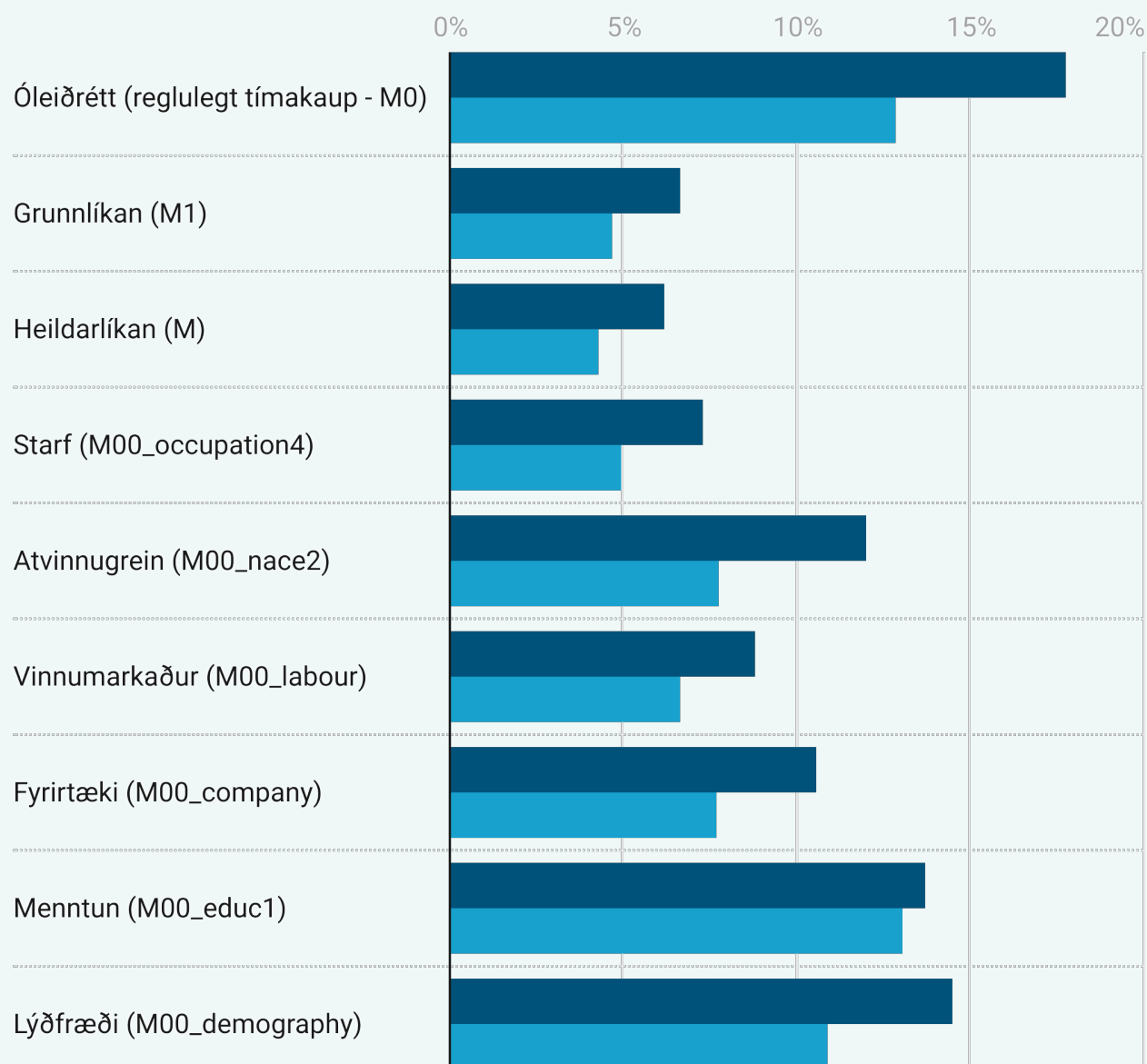
[5] Vakin er athygli á því að óleiðréttur launamunur úr líkani M0 byggir á reglulegu tímakaupi meðan opinberar hagtölur um óleiðréttan launamun byggja reglulegu heildartímakaupi (regluleg laun og yfirvinna).

Niðurstöður á greiningar á áhrifum mismunandi þátta leiðir í ljós að skipting karla og kvenna í ólíkar atvinnugreinar og störf skýrir að miklu leyti launamun kynjanna þó að þættir sem hafa ólík áhrif á launamyndun karla og kvenna gegni einnig hlutverki.

MYND 10

Leiðréttur launamunur, mismunandi líkön

■ 2010 ■ 2019



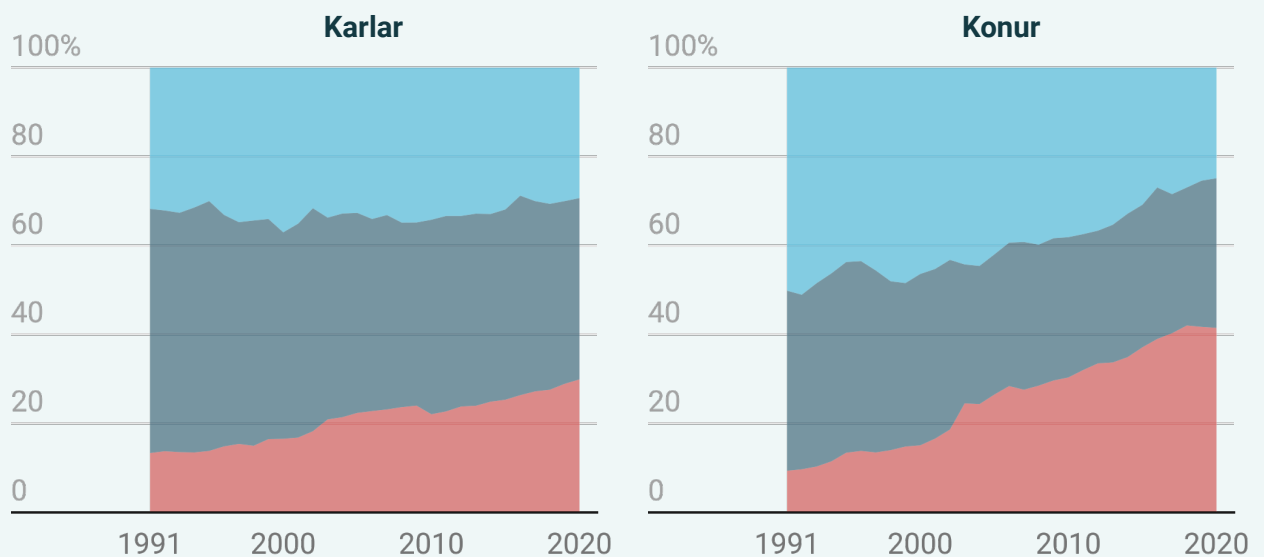
4.3.1 Menntun

Menntun er grundvallarbreyta í launarannsóknnum og var lengi talin ein helsta skýringin á launamun kynjanna. Fyrir 100 árum voru karlar rúm 90% brautskráðra stúdenta en í kringum 1975 var hlutfall kynjanna orðið nokkuð jafnt. Síðan þá hafa konur hins vegar verið í meirihluta á ári hverju og voru um 60% brautskráðra stúdenta árið 2019. Konur hafa einnig verið í meirihluta á meðal háskólanema síðan 1984 og voru um 65% skráðra háskólanema konur árið 2019. Menntunarstig getur því ekki lengur talist meginskýring á launamun kynjanna. Mynd 11 sýnir dreifingu karla og kvenna eftir hæstu prófgráðu árin 1991-2020. Eins og sjá má hefur hlutfallslegt menntunarstig kvenna gjörbreyt á síðustu áratugum en minni breyting orðið á meðal karla.

MYND 11

Menntunarstaða

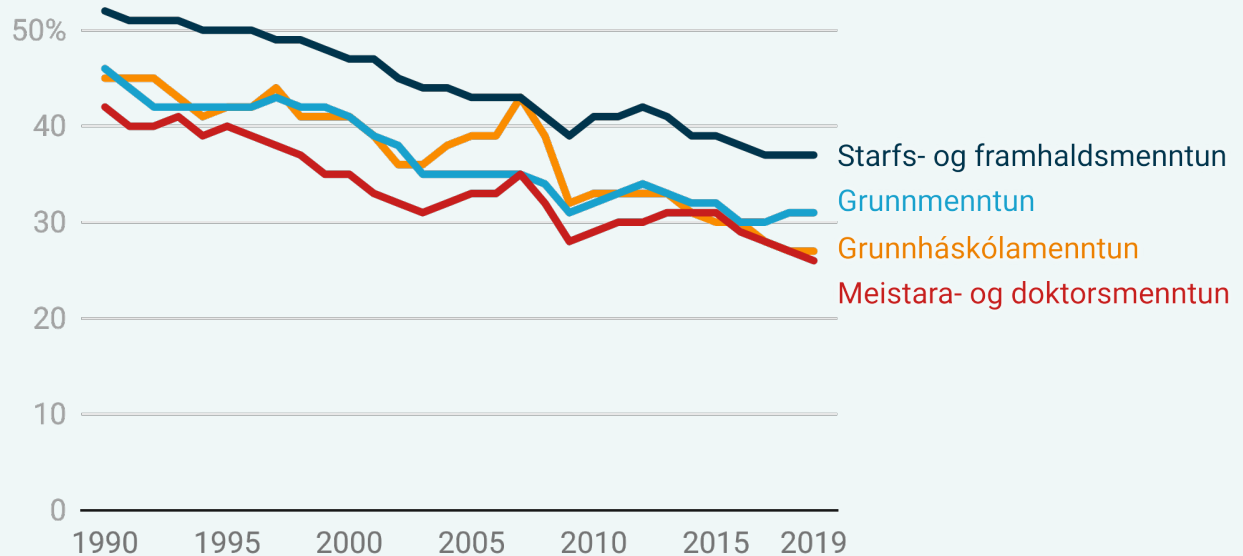
■ Háskólamenntun ■ Starfs- og framhaldsmenntun ■ Grunnmenntun



Skýring Menntunarstaða einstaklinga á aldrinum 18-66 ára samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn (ISCED 2011).

Mynd 12 sýnir mun á atvinnutekjum karla og kvenna eftir hæstu prófgráðu. Marktækur tekjumunur er á öllum menntunarstigum. Munurinn er minnstur á meðal þeirra sem hafa menntun á háskólastigi en mestur á meðal þeirra sem hafa starfs- og framhaldsmenntun.

MYND 12

Þróun á mun atvinnutekna karla og kvenna, menntun**Skýring**

Munur atvinnutekna tekur mið af þeim sem eru á aldrinum 18-66 ára og höfðu tekjur af atvinnu samkvæmt framtölum á viðmiðunarári. Grunnmenntun (ISCED 1,2), starfs- og framhaldsmenntun (ISCED 3,4), grunnháskólamenntun, bakkalágráða og viðbótardiplóma (ISCED 5,6) og meistara- og doktorsmenntun (ISCED 7,8).

Nýleg rannsókn (Kleven, Landais og Søgaaard, 2019) gefur til kynna að í Danmörku hafi menntun skýrt um þriðjung af launamun kynjanna árið 1980 en að árið 2013 hafi einungis verið hægt að skýra um 10% af launamuninum með menntun. Enn fremur sýndi greiningin að það er ekki menntunarstigið sem skiptir máli fyrir launamuninn 2013 heldur hefur val á námssviði innan hvers menntunarstigs fengið aukið vægi. Þó konur séu nú 65% skráðra háskólanema hér á landi eru kynjahlutföllin mjög mismunandi innan ólíkra námssviða. Einungis 25% skráðra nema í tölvunarfræði eru konur, í verkfræði er hlutfallið 32% og 34% í stærðfræði og tölfraði. Hins vegar eru konur 96% nema í hjúkrunarfræði, 94% nema í félagsráðgjöf, 87% nema í leikskólakennaranámi og 78% nema í sálfræðinámi. Þessi munur í námsvali getur því átt sinn þátt í að skýra launamuninn. Þar sem meðallaun eru að meðaltali lægri á þeim sviðum sem konur sækja í þá hefur aukin menntun kvenna ekki dregið jafn mikið úr launamuninum og ef til vill mætti búast við.

Í rannsókn Hagstofunnar kemur fram að menntunarstig hefur hverfandi áhrif á launamuninn hér á landi. Samkvæmt rannsókninni var launamunurinn 12,9% þegar einungis er leiðrétt fyrir kyni en þegar menntunarstigi er bætt við þá eykst launamunurinn lítillega og verður 13,1%. Ástæðan fyrir því að launamunurinn eykst þegar tekið er tillit til menntunar er að konur hafa að meðaltali hærra menntunarstig en karlar. Ef menntun hefði sömu áhrif á laun karla og kvenna ættu laun kvenna í raun að vera hærri en laun karla þegar búið er að taka menntunarstig inn í myndina. Menntun virðist hafa svipuð áhrif á laun karla og kvenna en þó ívíð meiri áhrif á laun kvenna. Þar sem skólaganga kvenna er að meðaltali lengri en skólaganga karla, og þær virðast þar að auki hagnast meira á aukinni menntun að öðru óbreyttu, útilokar það menntastig sem skýringu á launamun kynjanna í dag. Hins vegar þarf að kanna betur hlutverk ólíks námsvals innan hvers menntunarstigs hér á landi.

4.3.2 Markaðir, atvinnugreinar og störf

Íslenskur vinnumarkaður er enn mjög kynskiptur⁶ og er það meginskýring þess launamunar sem er enn til staðar. Starfsval karla og kvenna er enn ólíkt. Fyrst má nefna að um 43% kvenna sem eru á vinnumarkaði starfa hjá hinu opinbera (þ.e. um 19% hjá ríki og 24% hjá sveitarfélögunum), en einungis um 15% karla. Mynd 13 sýnir aldursdreifingu þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði, hjá ríkinu og hjá sveitarfélögunum árið 2019. Hlutfall kvenna og karla á almennum vinnumarkaði er svipað á meðal yngsta aldurshópsins en strax um 25 ára aldur lækkar hlutfall kvenna umtalsvert umfram hlutfall karla. Hlutfall kvenna er svo áberandi hærri en hlutfall karla í öllum aldurshópum hjá bæði ríki og sveitarfélögum.

Líkt og fram hefur komið þá er launamunur karla og kvenna töluvert minni meðal þeirra sem starfa hjá sveitarfélögum en meðal þeirra sem starfa hjá ríkinu eða á almennum vinnumarkaði. Áberandi er hversu mikið leiðrétti launamunurinn lækkaði hjá sveitarfélögunum milli ára 2015 (5,1%) og 2016 (3,2%), en þá fór fram endurskoðun á starfsmatskerfi sveitarfélaganna sem leiddi til hækkunar launa hjá nokkrum hópum, meðal annars hjá fjölmönnum kvennastéttum.

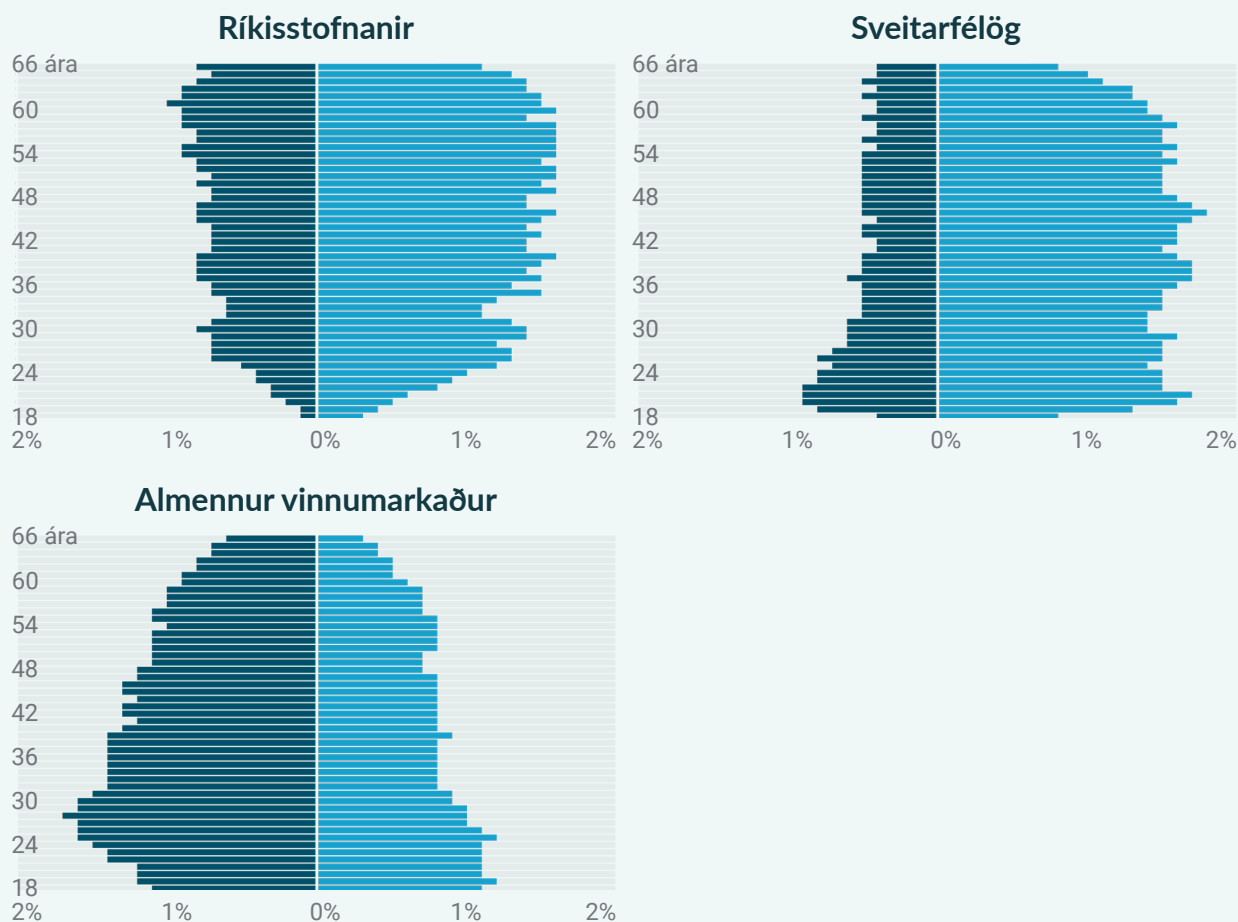
Rannsókn Hagstofunnar sýnir að það hefur neikvæð áhrif á laun bæði karla og kvenna að vinna hjá hinu opinbera samanborið við að vinna á almennum vinnumarkaði en áhrifin eru þó meiri á karla. Því má álykta að ávinningur karla af því að vinna á almennum vinnumarkaði sé meiri en ávinningur kvenna.

[6] Markaðir skiptast í almennan markað, ríki og sveitarfélög. Atvinnugreinar eru flokkaðar samkvæmt Ísat08 flokkunarkerfinu eftir því í hvaða starfsemi launagreiðandi er. Störf eru flokkuð samkvæmt Ístarf95 þar sem störfum er skipað saman eftir skyldleika. Mesta niðurbrotið er fjögurra stafa flokkun, til dæmis störf við sorphreinsun og störf sjúkraliða. Vísað er í starfsstéttir þegar niðurbrotið er eins stafs flokkun (fyrsti stafur Ístarf95), til dæmis stjórnendur og skrifstofufólk.

MYND 13

Hlutfallsleg aldurssamsetning, rekstrarform

Karlar Konur



Skýring

Vinnumarkaði er hér skipt upp eftir rekstrarformi; ríkisstofnanir (K1), sveitarfélög (K2) og aðrir. Aðrir eru að langstærstum hluta almennur vinnumarkaður. Sýnd er hlutfallsleg aldurssamsetning 18-66 ára og byggja gögn á þeim sem fengu greidd staðgreiðsluskyld laun árið 2019. Þeir sem reikna sér endurgjald eru undanskildir. Aðrir eru um 74% á móti 11% ríkisstofnunum og 15% sveitarfélögum.

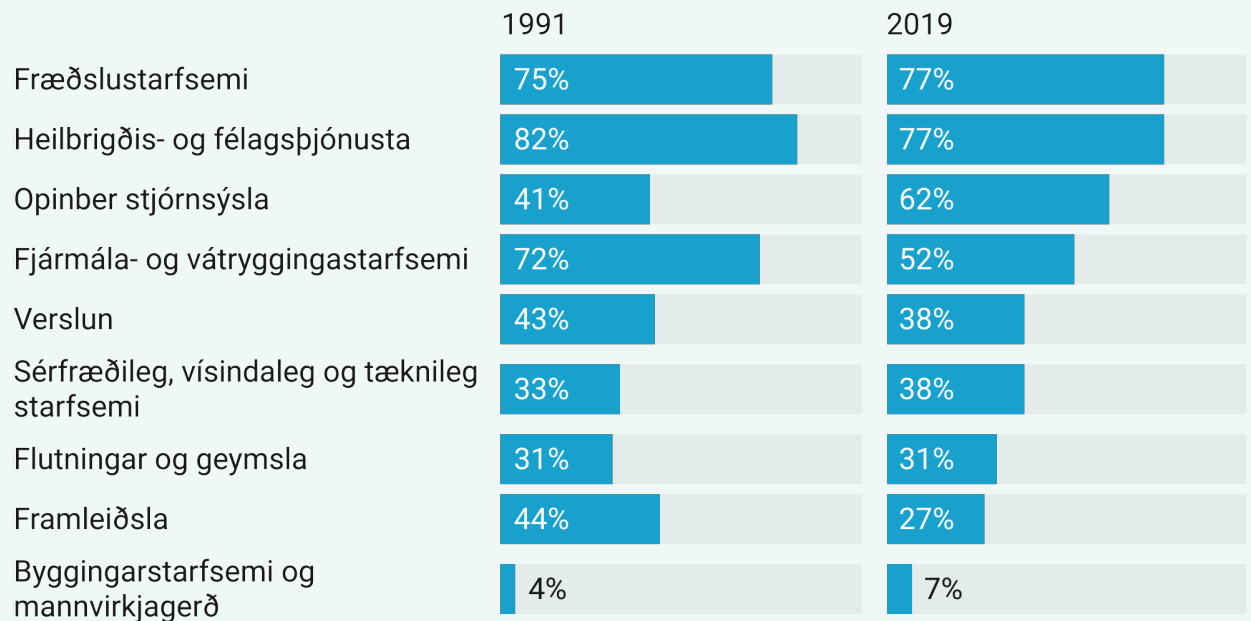
Auk þess að vera líklegri en karlar til að vinna hjá hinu opinbera, eru konur líklegri til þess að starfa innan ákveðinna atvinnugreina. Mynd 14 sýnir hlutfall karla og kvenna í tilteknum atvinnugreinum árin 1991 og 2019 samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar. Almennt hafa kynjahlutföllin haldist stöðug á milli ára. Þó má sjá að hlutfall kvenna í fjármála- og váttryggingastarfsemi hefur dregist saman úr 72% í 52% árið 2019 og er líklegt að það megi rekja til fækkunar þjónustustarfa í þeim geira. Konur voru einungis 7% þeirra sem störfuðu í byggingarstarfsemi og

mannvirkjagerð árið 2019 og 31% þeirra sem unnu við flutninga og geymslu. Hins vegar voru konur 77% þeirra sem unnu við fræðslustarfsemi og 77% starfsfólks sem vann í heilbrigðis- og félagsþjónustu.

MYND 14

Hlutfall karla og kvenna, atvinnugreinar

Konur Karlar



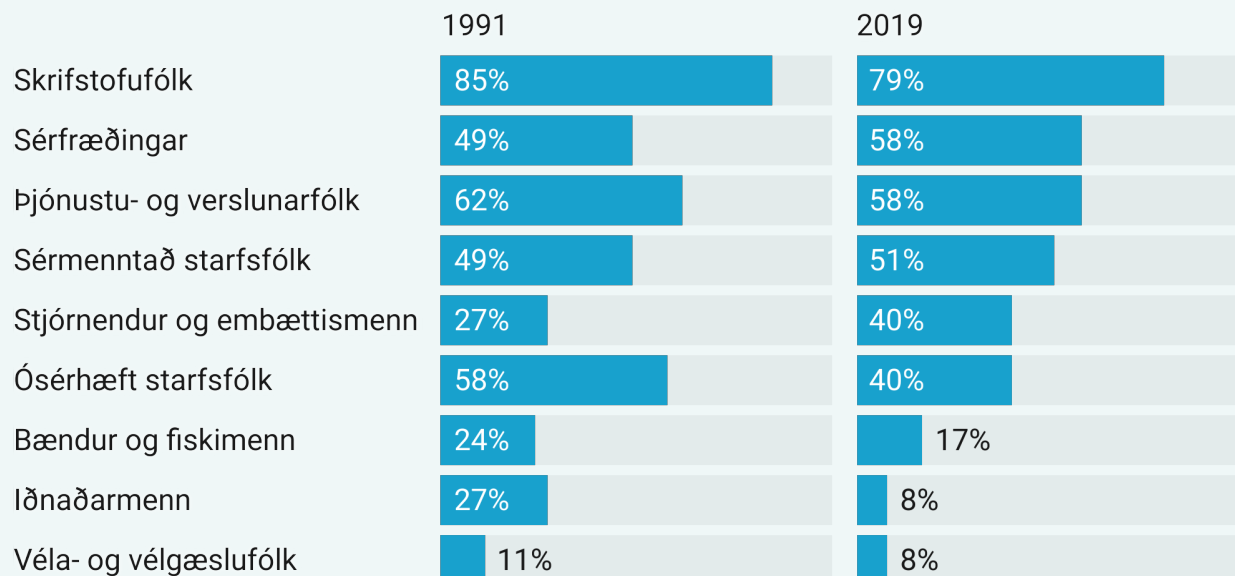
Eins og áður kom fram skýrir kynjaskipting starfa að miklu leyti þann launamun sem er enn til staðar. Mynd 15 sýnir hlutfall kvenna í mismunandi starfsstéttum (fyrsti stafur Ístarf95) árin 1991 og 2019 samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar. Líkt og með atvinnugreinarnar þá hefur lítil breyting orðið á kynjahlutföllum innan starfsstétta á síðustu árum. Konur voru til að mynda innan við 10% iðnaðarmanna og véla- og vélgæslufólks árið 2019 og hefur hlutfall þeirra lækkað síðan 1991. Hlutfall kvenna á meðal skrifstofufólks var hins vegar um 80%.

Í rannsókn Hagstofunnar er jafnframt skoðað hvort kynjahlutfall starfs hafi áhrif á laun. Niðurstöðurnar sýna að jákvæð fylgni er á milli launa og þess að vera í starfi þar sem kynjahlutfjöll eru jöfn, og eru áhrifin eru sambærileg fyrir konur og karla. Þó þarf að athuga að ekki er um ótvírætt orsakasamhengi að ræða.

MYND 15

Hlutfall karla og kvenna, starfsstéttir

■ Konur ■ Karlar

**4.3.3 Lýðfræðilegar breytur**

Þegar einungis er leiðrétt fyrir lýðfræðilegum breytum, þ.e. aldri, hjúskaparstöðu og fjölda barna, var leiðréttur launamunur 10,9% árið 2019. Það gefur til kynna að breyturarnar í líkaninu skýri einungis að litlu leyti óleiðréttu launamuninn. Niðurstöður gefa einnig til að kynna að þessar breytur hafi marktækt ólík áhrif á karla og konur. Hjúskapastaða hefur til að mynda engin áhrif á laun kvenna en það að einstaklingur sé í sambúð hefur jákvæð áhrif á laun karla. Slík áhrif eru þekkt í fjölmörgum löndum en nýleg rannsókn frá Bandaríkjunum (Ludwig og Bruderl, 2018) sýnir að áhrifin eru einkum vegna þess að karlmenn með hærri laun eru líklegri til þess að kvænast, þ.e. launin hafa áhrif á hjúskapastöðu en ekki öfugt.

Fjöldi barna undir tveggja ára hefur samkvæmt rannsókninni ómarktæk áhrif á laun kvenna og lítil áhrif (til lækkunar) á laun karla. Ýmsar rannsóknir benda þó til þess að barneignir hafi áhrif í gegnum ýmsar aðrar skýribreytur. Kleven, Landais og Søgaaard (2019) skoðuðu launaþróun karla og kvenna í Danmörku fyrir og eftir barneignir. Ef litið er á launaþróun karla og kvenna sem hafa sambærileg laun fyrir barneignir sjást augljós neikvæð áhrif á laun kvenna eftir að þær eignast sitt fyrsta barn. Tuttugu árum eftir fæðingu fyrsta barns eru laun þeirra um 20% lægri en laun karla sem þær

voru sambærilegar við hvað varðar þætti líkt og starf og atvinnugrein fyrir barneignir. Ástæðan er meðal annars sú að eftir barneignir eru konur mun líklegri til þess að vinna í opinbera geiranum og marktækt ólíklegri til þess að vera í stjórnunarstöðu. Niðurstöður Kleven, Landais og Søgard (2019) sýna að barneignir og móðurhlutverkið skýra beint og óbeint nánast allan þann launamun kynjanna sem enn er til staðar. Í annarri rannsókn (Bütikofer, Jensen og Salvanes, 2018) eru áhrif barneigna á launamun kynjanna í Noregi skoðuð. Niðurstöður þeirrar rannsóknar gefa til kynna að áhrif barneigna á laun kvenna séu meiri eftir því sem þær hafa meiri menntun. Barneignir lækka til að mynda laun kvenna með lögfræðimenntun eða MBA gráðu um 30%.

4.3.4 Kynbundin mismunun og illmælanlegir þættir

Mögulegt er að leiðrétti launamunurinn, það er sá launamunur sem stendur eftir þegar stjórnað hefur verið fyrir áhrifum þátta í greiningum, sé vegna þess að til staðar sé einhver munur á kynjunum sem tiltæk gögn og breytur nái ekki utan um. Gögn Hagstofunnar ná til að mynda almennt ekki yfir eiginleika einstaklinga eins og áhættusækni, samningahæfni eða kappsemi. Ýmsar rannsóknir sem byggja á tilraunum hafa þó leitast við að athuga hvort karlar og konur séu ólík að þessu leyti og hvort það hafi áhrif á launamun karla og kvenna. Niðurstöður rannsókna eru þó nokkuð blendnar. Byrnes et al. (1999) taka saman þær rannsóknir sem hafa verið gerðar á því hversu áhættusæknar konur eru samanborið við karla og finnur innan við helmingur rannsóknanna marktækan mun á körlum og konum. Rannsókn Babcock og Laschever (2003) sýndi að konur eru tregari að semja við vinnuveitendur um laun sem gæti mögulega útskýrt lægri laun kvenna. Nýleg rannsókn (Exley o.fl., 2020) sýnir hins vegar að ástæða þess að konur eru síður líklegar til þess að reyna semja um laun sín er að þær mæta ólíku viðhorfi yfirmanna og ólíkt körlum þá hagnast þær ekki á því að reyna að semja um hærri laun.

Það er erfitt að mæla kynbundna mismunun á vinnumarkaði og því hefur stundum verið litið á leiðréttu launamuninn sem vísbendingu um hvort slík mismunun sé til staðar. Slíkt er þó takmörkunum háð eins og fram hefur komið. Nokkrar rannsóknir hafa leitast við að kanna beint hvort kynbundin mismunun á sér stað á vinnumarkaði. Rannsókn Goldin og Rouse (2000) sýndi að þegar sífóníuhljómsveitir í Bandaríkjunum tóku upp blindar áheyrnaprufur þá jukust marktækt líkurnar á því að tónlistarkonur fengu stöðu. Nýleg rannsókn (Mengel o.fl., 2019) sýnir að kvenkyns háskólakennarar fá kerfisbundið lægra kennslumat, sér í lagi frá karlkyns nemendum. Þetta á einkum við ungar konur en þær eru líklegar til þess að þurfa á góðum kennslukönnunum að halda til þess að fá fastráðningu. Báðar þessar rannsóknir sýna fram á kynbundna mismunun en þó með þeim hætti að það kæmi ekki fram í mælingum á leiðréttum launamun.

5

Opinberar aðgerðir

Íslensk lög hafa allt frá 1976 kveðið á um að fólk eigi að fá sömu laun fyrir sambærileg störf óháð kyni (lög nr. 78/1976). Ákvæði um jafnlaunavottun í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skerpa enn fremur á því markmiði að vinna gegn kynbundnum launamun. Öllum opinberum aðilum sem og fyrirtækjum með fleiri en 250 starfsmenn var gert skylt að öðlast vottun fyrir lok árs 2019 og í lok 2022 ættu öll fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn að hafa öðlast jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Samkvæmt rannsókn Hagstofunnar hafði jafnlaunavottun ekki marktæk áhrif á launamun karla og kvenna, en þó er mögulegt að lengri tími þurfi að líða frá breytingum áður en hægt er að sjá áhrif í greiningu sem þessari.

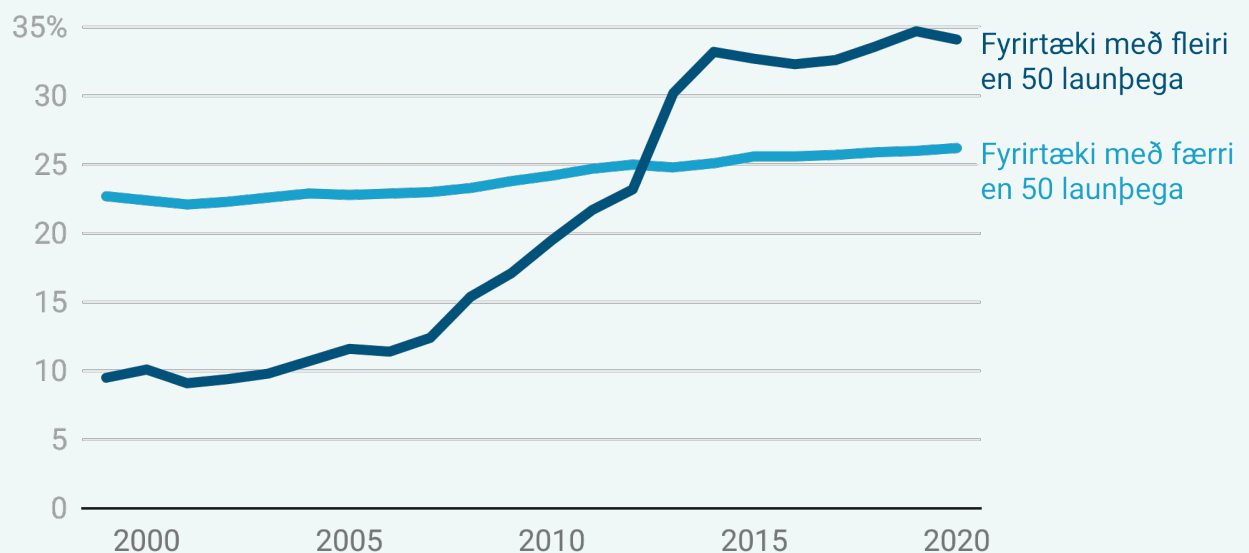
Jafnlaunavottunin miðar einkum að því að jafna laun kynjanna innan sömu starfa og jafna til að mynda áhrif stjórnunarstöðu og menntunar á karla og konur. Ef vottunin hefur tilskilin áhrif má því búast við að sjá leiðréttan launamun minnka enn frekar á næstu árum. Í niðurstöðum Hagstofunnar um leiðréttan launamun sést að verulega dró úr launamun hjá sveitarfélögunum í kjölfar endurskoðunar á starfsmatskerfinu og má ætla að jafnlaunavottun geti ýtt undir svipaða þróun annars staðar á vinnumarkaðnum. Jafnlaunavottun getur einnig mögulega dregið úr launamun á milli starfa, til að mynda svokallaðra karla- og kvennastétta, með því að tryggja markvissara starfsmat. Jafnlaunavottun vinnur þó ekki á kynskiptingu vinnumarkaðar og því líklegt að það þurfi að leita annarra leiða ef draga á úr óleiðréttum launamun.

Nýverið var samþykkt að lengja fæðingarorlof á Íslandi í tólf mánuði þar sem sex mánuðir eru eyrnamerkir hvoru foreldri. Þar með hefur Ísland gengið lengst allra landa í að jafna réttinn til fæðingarorlofs en í Svíþjóð eru til að mynda 90 dagar af 480 eyrnamerkir hvoru foreldri og í Noregi eru 15 vikur af 59 merktar feðrum. Markmið laganna er annars vegar að tryggja barni samvistir við báða foreldra og hins vegar að gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf (lög nr. 144/2020). Ef niðurstöður Kleven o.fl. (2019) fyrir Danmörku eiga einnig við á Íslandi skýra ólík áhrif barneigna á karla og konur að miklu leyti þann óleiðréttan launamun sem er enn til staðar, meðal annars vegna þess að konur vinna minna, eru líklegri til þess að vinna hjá hinu opinbera og ólíklegri til þess að vera í stjórnunarstöðum eftir barneignir. Ef markmiðið er að minnka ójöfnuð á milli kvenna og karla á vinnumarkaði virðist því vera óhjákvæmilegt að horfa til stefnu í fjölskyldumálum. Erlendar rannsóknir benda til þess að jafnari skipting fæðingarorlofs geti jafnað laun karla og kvenna (Johansson, 2010; Rege og Solli, 2013; Druedahl o.fl., 2019) og því má ætla að nýlegar breytingar á fæðingarorlofnum hafi svipuð áhrif hér á landi.

Að lokum má nefna að árið 2010 voru sett lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja. Lagaákvæðið nær til fyrirtækja með fleiri en 50 starfsmenn á ársgrundvelli og skulu þau tryggja að hvort kyn eigi fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur einstaklingum og að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40% þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír. Á mynd 16⁷ sést hvernig kynjahlutfall hefur þróast í fyrirtækjum með fleiri en 50 starfsmenn samanborið við fyrirtæki þar sem starfsmenn eru færri en 50 (og því undanþegin lagaákvæði um kynjakvóta) frá árinu 1999. Myndin sýnir að hlutfall kvenna í stjórnnum stærri fyrirtækja hefur meira en þrefaldast á tímabilinu. Það er því verðugt rannsóknarefni að skoða hvort að aukin hlutdeild kvenna í stjórnnum hafi smitað út frá sér og haft áhrif á kynjahlutföll og launamun innan fyrirtækja.

MYND 16

Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja



[7] Skráðir stjórnarmenn samkvæmt hlutafélagaskrá (virk félög, þ.e. greiddu laun á því ári sem þau voru skráð í hlutafélagaskrá).

6

Niðurlag

Niðurstöður sýna að dregið hefur úr launamun karla og kvenna á síðustu árum óháð því hvort litið er á mun á atvinnutekjum, óleiðréttan launamun eða leiðréttan launamun. Sér í lagi virðist hafa dregið úr launabili á meðal starfsfólks sveitarfélaga. Ef rýnt er í tölur fyrir 2019 var óleiðrétti launamunurinn 13,9% en leiðrétti launamunurinn, þegar tekið hefur verið tillit til skýribreyta, 4,7%. Vinnumarkaðurinn er enn mjög kynskiptur þegar litið er til atvinnugreina og starfa, og hefur það hvað mestan skýringarmátt þegar horft er á launamuninn. Laun eru að meðaltali lægri í stéttum þar sem konur eru í meirihluta. Það má þó benda á að þær stéttir sem eru skilgreindar sem kvennastéttir heyra margar undir opinbera geirann þar sem launamyndun er ólík því sem er á almennum markaði.

Líkt og hefur verið farið yfir í þessari greinargerð þá eru margar leiðir mögulegar við samanburð á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Ein leið er ekki réttari en önnur heldur þarf að velja leið eftir því hvað á að skoða hverju sinni. Til þess að fá sem besta mynd af stöðu kynjanna á vinnumarkaði er æskilegt að skoða mismunandi mælikvarða og athuga vel hvaða þættir útskýra þann launamun sem er enn til staðar. Mikilvægt er að skilja af hverju vinnumarkaðurinn er kynskiptur og af hverju tekjumunur og óleiðréttur launamunur er til staðar. Af hverju vinna karlar meira en konur? Af hverju er námsval og starfsval karla og kvenna ólíkt? Af hverju eru konur ólíklegri til að vera í stjórnunarstöðum? Og af hverju eru laun í svokölluðum kvennastéttum lægri en laun í hefðbundnum karlastéttum? Að hversu miklu leyti endurspeglar munur kvenna og karla á vinnumarkaði val? Hvaða hlutverki gegna viðhorf, félagsleg viðmið, fordómar og kynbundin mismunun? Til þess að svara þessum spurningum er ekki nóg að horfa á eina tölu sem lýsir launamun karla og kvenna heldur er nauðsynlegt að horfa á heildarmyndina.

Einnig er mikilvægt að hafa í huga að launamunur kynjanna (hvort sem horft er á óleiðréttan eða leiðréttan launamun) er ekki mælikvarði á mismunun á vinnumarkaði. Erfitt er, og jafnvel ómögulegt, að aðgreina hvaða hlutverki þættir eins og mismunun, félagsleg viðmið og kynbundið val hafa á launamun kynjanna. Sér í lagi þar sem þessir þættir hafa áhrif innbyrðis. Til að mynda geta félagsleg viðmið haft áhrif á viðhorf til kvenna á vinnumarkaði en geta einnig haft áhrif á það hvers konar menntun og störf fólk velur sér. Á sama hátt getur kynbundin mismunun haft áhrif á náms- og starfsval. Menntun getur svo aftur haft áhrif á félagsleg viðmið og viðhorf. Það getur því verið flókið að einangra áhrif einstakra þátta. Hins vegar geta tölur um launamun gefið okkur nytsamlegar upplýsingar um stöðu og þróun kynjanna á vinnumarkaði.

Heimildir

Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women don't ask*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Bütikofer, A., Jensen, S. og Salvanes, K. G. (2018). The Role of Parenthood on the Gender Gap among Top Earners. *European Economic Review*, 109(C), 103-123. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2018.05.008

Byrnes, J. P., Miller, D. C. og Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 367-383. DOI:10.1037/0033-2909.125.3.367

Druehl, J., Ejrnæs, M. og Jørgensen, T. H. (2019). Earmarked paternity leave and the relative income within couples. *Economics Letters*, 180(C), 85-88. DOI: 10.1016/j.econlet.2019.04.018

Exley, C. L., Niederle, M. og Vesterlund, L. (2020). Knowing When to Ask: The Cost of Leaning In. *Journal of Political Economy*, 128(3). <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=55522>

Goldin, C. og Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741. DOI: 10.1257/aer.90.4.715

Hagstofa Íslands (2010, 18. febrúar). Launamunur kynjanna. *Skýrsla unnin vegna samstarfsverkefnis Hagstofu Íslands, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um launamun kvenna og karla byggt á gagnasöfnum Hagstofunnar*. https://hagstofa.is/media/49846/launamunur_kynjanna_lokaskýrsla_februar_2010.pdf

Hagstofa Íslands (2018, 7. mars). Rannsókn á launamun kynjanna 2008-2016. *Hagtiðindi*, 103(6), 1-32. https://hagstofa.is/media/50995/hag_180307.pdf

Hagstofa Íslands (2021, 7. september). Icelandic gender pay gap analysis. *Hagtiðindi*, 106(6), 1-45. <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2021/2b7b1b12-47b5-4dfd-b1af-97437a20c243.pdf>

Johansson, E.A. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings, *IFAU—Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy*. <http://hdl.handle.net/10419/45782>

Kleven, H., Landais, C., og Egholt Søgaard, J. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. DOI: 10.1257/app.20180010

Ludwig, V., og Brüderl, J. (2018). Is there a male marital wage premium? New evidence from the United States. *American Sociological Review*, 83(4), 744–770. <https://doi.org/10.1177/0003122418784909>

Mengel, F., Sauermann, J. og Zölitz, U. (2019). Gender Bias in Teaching Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 535-566. <https://ideas.repec.org/a/oup/jeurec/v17y2019i2p535-566.html>

OECD (2021). OECD Economic Surveys of Iceland. <https://www.oecd.org/economy/surveys/iceland-2021-OECD-economic-survey-overview.pdf>

Rege, M. og Solli, I. F. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>

Viðauki 1 – bls. 1 af 3

BREYTUR TIL STAÐAR Í EFTIRFARANDI MLM-LÍKÖNUM

Yfirlit yfir þætti í rannsókn Hagstofunnar*

BREYTA	HEITI BREYTU Í GREININGU	SKÝRINGAR**	Óleiðrétt (M0)	Grunnlíkan (M1)	Heildarlíkan (M)	Starf (M00_Occupation4)	Atvinnugrein (M00_nace2)	Vinnuþáttur (M00_labour)	Fyrirtæki (M00_company)	Menntun (M00_educ1)	Lýðfræði (M00_demo-graphy)
Auðkenni	id	Auðkenni einstaklinga í gögnum.		X	X						
Fyrirtæki	company	Auðkenni einstakra launagreiðenda (fyrirtækja, sveitarfélaga eða stofnana) í gögnum.		X	X				X		
Atvinnugrein	nace2	Atvinnugreinanúmer fyrirtækja, tveggja stafa flokkun samkvæmt ISAT08 (slembibreyta).		X	X		X				
Starf	occupation4	Fjögurra stafa starfaflokkun samkvæmt Ístarf 95. Ístarf byggir á flokkun eftir innihaldi starfs en ekki ábyrgð eða menntun. Því geta einstaklingar í sama ÍSTARF númeri sinnt störfum með mismikla ábyrgð eða kröfur um frammistöðu (slembibreyta).		X	X	X					
Kyn	gender1	Skráð kyn samkvæmt skráningu Þjóðskrár.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aldur	I(age - mean(age))	Aldur einstaklings í árum (viðmið meðalaldur úrtaks)."		X	X						X
	I((age - mean(age))^2)	Aldur einstaklings í árum (viðmið meðalaldur úrtaks)."		X	X						X
Starfsaldur	I(lenEmployComp - mean(lenEmployComp))	Starfsaldur í árum hjá launagreiðanda er metinn út frá því hvenær hann kom fyrst til starfa hjá fyrirtæki samkvæmt launa- og staðgreiðslugögnum.		X	X			X			
	I((lenEmployComp - mean(lenEmployComp))^2)	Starfsaldur í árum hjá launagreiðanda í öðru veldi.		X	X			X			
Vinnutími	I(totalHoursScaled - mean(totalHoursScaled))	Allar greiddar stundir einstaklings á ári, til dæmis dagvinnu-, vaktavinnu, yfirvinnu- og veikindastundir. Greiddar stundir geta falið í sér vanmat og ofmat á unnum stundum. Vanmat á vinnutíma þeirra sem eru með fastlaunasamninga getur falist í því að yfirvinna þeirra er ekki skráð í launakerfi og ofmat getur falist í því að launauppbót er greidd í formi fastra yfirvinnutíma.		X	X			X			
Fullvinnandi	fulltime1	Einstaklingur telst fullvinnandi ef samanlagður fjöldi stunda í dag- og vaktavinnu er a.m.k. 90% af fullri vinnuskyldu.		X	X			X			
Menntun	educ1e1	Hæsta menntun einstaklings er minna en barnaskólapróf (ISCED <1) samkvæmt menntunargögnum Hagstofu.		X	X					X	
	educ1e2	Barnaskólapróf er hæsta menntun einstaklings barnaskólapróf (ISCED 1,2) samkvæmt menntunargögnum Hagstofu.		X	X					X	
	educ1e3	Framhaldsskólapróf (ISCED 3,4) er hæsta menntun einstaklings samkvæmt menntunargögnum Hagstofu. Í þeim tilfellum sem einstaklingur lauk prófi erlendis gæti menntun verið vanmetin þar sem óvíst er að þær upplýsingar hafi borist Hagstofu Íslands.		X	X					X	
	educ1e4	Háskólapróf - grunngráða BA, BS eða diploma (ISCED 5,6) er hæsta menntun einstaklings samkvæmt menntunargögnum Hagstofu. Í þeim tilfellum sem einstaklingur lauk prófi erlendis gæti menntun verið vanmetin þar sem óvíst er að þær upplýsingar hafi borist Hagstofu Íslands.		X	X					X	
	educ1e5	Háskólapróf - meista- og doktorsgráða (ISCED 7,8) er hæsta menntun einstaklings samkvæmt menntunargögnum Hagstofu. Í þeim tilfellum sem einstaklingur lauk prófi erlendis gæti menntun verið vanmetin þar sem óvíst er að þær upplýsingar hafi borist Hagstofu Íslands.		X	X					X	

Viðauki 1 – bls. 2 af 3

BREYTUR TIL STAÐAR Í EFTIRFARANDI MLM-LÍKÖNUM

Yfirlit yfir þætti í rannsókn Hagstofunnar*

BREYTA	HEITI BREYTU Í GREININGU	SKÝRINGAR**	Óleiðrétt (M0)	Grunnlíkan (M1)	Heildarlíkan (M)	Starf (M00_Occupation4)	Atvinnugrein (M00_nace2)	Vinnumarkaður (M00_labour)	Fyrirtæki (M00_company)	Menntun (M00_educ1)	Lýðfræði (M00_demo-graphy)
Hjúskaparstaða	marital1	Húskaparstaða (hjúskapur eða sambúð) við árslok samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.			X						X
Börn	childage0to21	Á börn yngri en 2ja ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.			X						X
	childage6to161	Á börn sem eru 2ja ára og eldri en yngri en 6 ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.			X						X
	childage2to51	Á börn sem eru 6 ára og eldri en yngri en 16 ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.			X						X
Bakgrunnur	backgr1	Einstaklingur er skilgreindur innflytjandi ef báðir foreldrar eru fæddir erlendis, hvort sem hann er fæddur erlendis eða á Íslandi. Upplýsingar eru sóttar í mannfjöldagögn Hagstofu.			X						
Nemi	regstudent1	Skráður í nám samhliða starfi. Upplýsingar eru sóttar í gögn Hagstofu Íslands um nemendur í skólum á Íslandi.			X						
Starfsnemi	regapprentice1	Starfsnemi á vinnustað.			X						
Í stéttarfélagi	inlabunion1	Einstaklingur greiðir félagsgjald í stéttarfélag.			X						
Verkstjóri	supervisor1	Einstaklingur er með verkstjórn. Allir þeir sem eru með stöðutölu (fimmti stafur ÍSTARF95) sem vísar til þess að viðkomandi hafi mannaforráð eða ábyrgð á verkstjórn óháð því starfi sem hann sinnir. Þessi flokkun fangar þó alls ekki alla sem hafa mannaforráð sem hluta af sínu starfi.			X						
Iðnmenntuð/aður	ctworker1	Einstaklingur er auðkenndur sem iðnmenntaður samkvæmt stöðutölu Ístarf95 flokkunarkerfisins.			X						
Með mánaðarlaun	monthlyEarn1	Skráning á því hvort að einstaklingur fær greidd mánaðarlaun eða tímakaup.			X						
Vaktaálag	shiftPremium1	Skráning á því hvort einstaklingur fær greitt vaktaálag.			X						
Staðsetning starfsstöðvar	capitalarea-Comp1	Staðsetning starfsstöðvar launagreiðanda. Þar sem staðsetning starfsstöðvar er skráð í launakerfi launagreiðanda er notast við hana, annars er stuðst staðsetningu höfuðstöðva. Reykjavík og nágrennasveitarfélög þess (sveitarfélagsnúmer 0000-1999) eru skilgreind sem höfuðborgarsvæði en önnur sveitarfélög eru utan þess.			X						
Hlutfall karla í starfi	categ_propF1	Hlutfall karla í tilteknu starfi <33,3% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
	categ_propF2	Hlutfall karla í tilteknu starfi milli 33,3 og 66,6% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
	categ_propF3	Hlutfall karla í tilteknu starfi >66,6% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
Hlutfall aldurshópa í starfi	categ_propY1	Hlutfall starfsmanna eldri en 35: <33,3% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
	categ_propY2	Hlutfall starfsmanna eldri en 35: 33,3 - 66,6% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
	categ_propY3	Hlutfall starfsmanna eldri en 35: >66,6% (reiknað sem hlutfall innan hvers starfs).			X						
Jafnlaunavottun	equalpaycert1	Launagreiðandi er með jafnlaunavottun í lok árs. Upplýsingar sóttar á vef jafnréttisstofu.			X						

Viðauki 1 – bls. 3 af 3

BREYTUR TIL STAÐAR Í EFTIRFARANDI MLM-LÍKÖNUM

Yfirlit yfir þætti í rannsókn Hagstofunnar*

BREYTA	HEITI BREYTU Í GREININGU	SKÝRINGAR**	Óleiðrétt (M0)	Grunnlíkan (M1)	Heildarlíkan (M)	Starf (M00_Occupation4)	Atvinnugrein (M00_nace2)	Vinnuþáttur (M00_labour)	Fyrirtæki (M00_company)	Menntun (M00_educ1)	Lýðfræði (M00_demo-graphy)
Stærð fyrirtækis	sizeCompany-catelarge	Stærð launagreiðanda er ákvörðuð út frá fjölda starfsmanna á hverju ári (fjöldi yfir 250).			X						
	sizeCompany-catemedium	Stærð launagreiðanda er ákvörðuð út frá fjölda starfsmanna á hverju ári (fjöldi á bilinu 50-250).			X						
	sizeCompany-categsmall	Stærð launagreiðanda er ákvörðuð út frá fjölda starfsmanna á hverju ári (fjöldi færri en 50).			X						
Markaðir	econSectA	Skipting vinnumarkaðarins samkvæmt evrópska þjóðhagsreikningastaðlinum ESA 2010. Opinberir starfsmenn teljast þeir sem vinna hjá hinu opinbera (S.13). Til hins opinbera telst rekstur ríkis (econSectR) og sveitarfélaga (econSectM) sem er undir stjórn þeirra og er rekinn að meiri hluta fyrir skatttekjur. Aðrir teljast þá til almenns vinnumarkaðar (econSectA), þar með talið fyrirtæki í eigu opinberra aðila sem rekin eru að meiri hluta fyrir tekjur af sölu á vöru eða þjónustu.			X						
	econSectM				X						
	econSectR				X						
Háða breytan - laun	hourlywages	Reglulegt tímakaup. Grunnlaun að viðbættum ýmsum álags-, kostnaðar- og bónusgreiðslum sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili deilt með öllum greiddum stundum. Dæmi um slíkar greiðslur eru fastar álagsgreiðslur, bónusar í fiskvinnslu, sölubónusar og vaktalág.	X	X	X	X	X	X	X	X	X

* Sjá greinargerð: Icelandic gender pay gap analysis <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2021/2b7b1b12-47b5-4dfd-b1af-97437a20c243.pdf>

** Uppruni breyta er úr launagögnum Hagstofunnar nema um annað sé getið í skýringum. Launarannsókn Hagstofunnar er fyrirtækjarannsókn sem byggist á úrtaki launagreiðanda með tíu starfsmenn eða fleiri. Fyrirtæki, stofnanir og sveitarfélög í úrtaki skila mánaðarlega stöðluðum upplýsingum á rafrænu formi um alla starfsmenn sína til Hagstofunnar. Safnað er ítarlegum upplýsingum um laun, launakostnað og greiddar stundir, auk ýmissa bakgrunnsþátta starfsmanna og launagreiðanda. Í öllum stærri launakerfum hefur verið forrituð viðbót sem gerir launagreiðanda kleift að skila gögnum rafrænt í launarannsóknina með lágmarks tilkostnaði.

Hagtíðindi

Statistical Series

106 árg. – 5. tbl.

ISSN 1670-4770

Sími Telephone (+354) 528 1000

Bréfasími Fax (+354) 528 1099

Greinargerð

Working papers

7. september 2021

Umsjón *Supervision*: Margrét Kristín Indriðadóttir – margret.indridadottir@hagstofa.is

Herdís Steingrímsdóttir – hs.eco@cbs.dk

Framlag *Contributors*: Sérfræðingar í launatölfræði Hagstofunnar og Violeta Calian.

© Hagstofa Íslands *Statistics Iceland* – Borgartúni 21a 105 Reykjavík Iceland

www.hagstofa.is www.statice.is

Um rit þetta gilda ákvæði höfundarlaga. Vinsamlegast getið heimildar.

Reproduction and distribution are permitted provided that the source is mentioned.