

Könnun á launamun kynja

Föst dagvinnulaun karla í gagnasafni Kjararannsóknarnefndar voru 179 þúsund krónur að jafnaði í febrúar 2001, en laun kvenna voru 124 þúsund krónur. Laun kvenna voru því 70% af launum karla. Skýra má tvo þriðju til þrjá fjórðu munarins með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stendur (7½-11% launamunur) stafar af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla. Hafa ber í huga að upplýsingar vantar um samanlagða starfsreynslu á vinnumarkaði og gögn um menntun eru mjög ófullkomin. Í föstum launum eru auk dagvinnulauna aukagreiðslur, til dæmis bónus, matar- og verkfærapeningar. Hlutastörf eru blásin upp í fullt starf. Allir vega jafnt í könnuninni, hvort sem þeir vinna stutt eða lengi. Könnunin nær yfir allan vinnumarkaðinn nema banka, ríki og Reykjavíkurborg. Gögn úr þjóðskrá um fjölskylduaðstæður voru lesin saman við tölur Kjararannsóknarnefndar um kaup og kjör. Nýttust upplýsingar um 16.500 manns, 7.000 karla og 9.500 konur. Jafnréttisráð og Nefnd um efnahagsleg völd kvenna stóðu fyrir könnuninni, en unnið var úr gögnunum hjá Samtökum atvinnulífsins.

Hve mikinn hluta launamunarins má skýra með mun á aðstæðum?

Áhrif vinnustaðar, starfs, aldurs, starfsaldurs og fjölskylduaðstæðna á laun *karla* voru metin með aðfallsgreiningu (regressjón) og skoðað hve mikill launamunur stæði eftir ef *konur fengju greitt eins og karlar* í sömu stöðu. Niðurstöðuna má sjá í fremri dálkinum í fyrri töflunni á næstu síðu. Í ljós kemur að af 32% launamun stæðu 21% eftir ef konur fengju greitt eins og karlar (átt er við lógariþmískan mun). Tveir þriðju af launamuninum stafa samkvæmt þessu af því að aðstæður kvenna eru aðrar en karla. Mestu skiptir að konur ráðast í starfsgreinar þar sem greidd eru lág laun (til karla!). Þetta veldur eitt og sér 13% launamun. Þá ræður nokkru um launamuninn (en mun minna) hve fáar konur eru iðnlærðar, þær gegna fremur láglaunastörfum en karlar (og láglaunastörf eru þau störf þar sem *karlar* fá lág laun), þær eru síður á pakkalaunum (þar sem greiðslur fyrir yfirvinnu eru inni í föstum launum), ráðningarfyrirkomulag þeirra er annað, til dæmis er meira um að konur séu í hlutastarfi en karlar, og þær eru síður verkstjórar en karlar.

Snúa má spurningunni við og skoða hve mikið stæði eftir af launamuninum ef *karlar fengju greitt eins og konur* í sömu stöðu. Nú ber svo við að 24% af 32% launamun stæðu eftir (sjá seinni töfluna á næstu síðu). Eins og áður stafar munur á launum kynjanna að mestu af því að atvinnugreinar kvenna eru aðrar en karla (það veldur 14% launamun), en nú vegur það þyngra en áður hve fáar konur eru iðnlærðar (það veldur 4% launamun) og sinna verkstjórn (3%). En einmitt vegna þess að fáar konur eru iðnlærðar og fáar eru verkstjórar kunna laun kvenna í þessari stöðu að vera hæpinn grunnur og því varasamt að draga of miklar ályktanir af útkomunni.

Hjúskapur og barneignir hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla

Þegar laun karla eru lögð til grundvallar (samanber fyrri töfluna hér á eftir) kemur í ljós að tæp 11% af 32% launamun stafa af því að aðstæður hafa *önnur* áhrif á laun kvenna en laun karla. Þar af virðist mega rekja ríflega helming til þess að hjúskapur

og barneignir ýta undir launamun kynjanna. Þegar laun kvenna eru lögð til grundvallar (samanber seinni töfluna) virðast 7½% af launamun karla og kvenna stafa af því að aðstæður hafa önnur áhrif á laun karla en kvenna. Enn virðast hjúskapur, sambúð og barneignir vera í lykilhlutverki. Túlka verður þó þessa og aðrar tölur á aftari dálkinum í báðum töflunum varlega, því að í ljós hefur komið að mæld áhrif einstakra breytna eru undir því komin hver grunnurinn er (til dæmis hvort horft er á *gifta* eða *ógifta*) og hver kvarðinn er (hvort litið er til dæmis á áhrif *aldurs*, eða *aldurs-18 ár*). Á móti breytist fastinn efst, þannig að heildarsumman í seinni dálkinum breytist ekki (sjá: Oaxaca R. og Ransom, M., 1999).

Þegar launamyndun karla og kvenna er skoðuð hvor í sínu lagi kemur í ljós að föst dagvinnulaun karla eru 4-5% hærri en ella ef þeir eru í sambúð eða hjúskap (ekki er víst að sambúðin valdi hækkuninni, heldur gæti hún átt sér aðrar skýringar), en sambúð hefur lítil eða slæm áhrif á laun kvenna. Laun kvenna hækka um 1% ef börn innan 7 ára eru á heimilinu, en laun karla hækka um 3-4%. Áhrif sambúðar og barneigna á launamun gætu að hluta legið í því að konur sinna heimili og börnum meira en karlar. Þær taka lengra barneignaleyfi og hverfa oft af vinnumarkaði vegna barneigna. Hjónaband eða sambúð kvenna kann að gefa vísbendingu um að starfsreynsla þeirra á vinnumarkaði sé að jafnaði minni en karla á sama aldri, þó að um það verði ekkert fullyrt út frá gögnunum (upplýsingar vantar um samanlagða starfsreynslu á vinnumarkaði).

Fyrri tafla: Munur á dagvinnulaunum karla og kvenna í febrúar 2001
(konur fá greitt eins og karlar í sömu stöðu)

	Skýringar á launamun:		Launamunur, alls
	Munur á aðstæðum karla og kvenna á vinnumarkaði	Aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla	
Fasti	0%	3%	
Í sambúð/gift nú eða fyrr (5 breytur)	0%	4%	
Börn (4 breytur)	0%	2%	
Verkstjórn (2 breytur)	1%	0%	
Iðnnám	2%	0%	
Launategund (mánlaun, vaktak., hlutastarf-4 breytur)	1%	2%	
„Pakkalaun“ (ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu)	2%	1%	
Starfsaldur á núverandi vinnustað (2 breytur)	0%	0%	
Aldur	0%	-3%	
(Aldur-45) ²	0%	1%	
Landsbyggð	0%	-1%	
Starf (61 breyta)	2%	7%	
Fyrirtæki (atvinnugrein - 60 breytur)	13%	-5%	
Launamunur kynjanna alls	20,8%	10,8%	31,6%

Fremri dálkurinn sýnir að af 32% launamun myndi 21% verða eftir ef konur fengju sömu laun og karlar í sömu stöðu fá nú. *Túlkun:* Álíka margar konur og karlar eru í sambúð (2. lína). Lítið munur er því á aðstæðum kynjanna að þessu leyti og áhrif munarins á launamun engin (0% í fremra dálki). Hins vegar virðist sambúðin ýta undir launamun kynjanna (þetta veldur 4% launamun samkvæmt aftari dálki). Einstakar tölur í aftara dálki ber að taka með miklum fyrirvara, en summan fyrir dálkinn er áreiðanlegri.

Seinni tafla: Munur á dagvinnulaunum karla og kvenna í febrúar 2001
(karlar fá greitt eins og konur í sömu stöðu)

	Skýringar á launamun:		Launamunur, alls
	Munur á aðstæðum karla og kvenna á vinnumarkaði	Aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla	
Fasti	0%	-3%	
Í sambúð/gift nú eða fyrir (5 breytur)	0%	-4%	
Börn (4 breytur)	0%	-1%	
Verkstjórn (2 breytur)	-3%	2%	
Iðnnám	-4%	2%	
Launategund (mánlaun, vaktak.-4 breytur)	-2%	-1%	
„Pakkalaun“ (ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu)	-1%	-2%	
Starfsaldur á núverandi vinnustað (2 breytur)	0%	0%	
Aldur	0%	3%	
(Aldur-45) ²	1%	-1%	
Landsbyggð	-1%	1%	
Starf (61 breyta)	-1%	-8%	
Fyrirtæki (atvinnugrein - 60 breytur)	-14%	5%	
Launamunur kynjanna, alls	-24,2%	-7,4%	-31,6%

Fremri dálkurinn sýnir að af 32% launamun myndi 24% verða eftir ef karlar fengju sömu laun og konur í sömu stöðu fá nú.

Taflan sýnir lógariðmískan mun. Aðferðinni er lýst í sérstökum kafla hér á eftir.

Heimildir: Úrtak Kjararannsóknarnefndar, Þjóðskrá.

Aðdragandi og gagnasöfnun

Jafnréttisráð og Nefnd um efnahagsleg völd kvenna standa fyrir könnuninni. Gunnar Páll Pálsson, Ingólfur Gíslason og Sigurður Jóhannesson frá Jafnréttisráði og Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þór Herbertsson og Unnur Dís Skaptadóttir frá Nefnd um efnahagsleg völd kvenna, hittust á nokkrum fundum og ræddu aðferðir. Einnig var leitað til sérfræðinga utan þessa hóps.

Í desember 2001 var Hagstofa beðin um upplýsingar um hjúskaparstöðu og börn á heimili. Þá var send beiðni til Kjararannsóknarnefndar um samkeyrslu á þessum gögnum og upplýsingum nefndarinnar um laun, aldur, störf, vinnutíma, launagreiðendur og fleira. Jafnframt var haft samband við Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna, en þar fengust þær upplýsingar að tölur þaðan kæmu ekki að gagni. Persónuvernd var gerð grein fyrir vinnslunni og hafði hún ekkert við hana að athuga. Um miðjan maí 2002 bárust gögnin Samtökum atvinnulífsins, þar sem Sigurður Jóhannesson vann úr þeim.

Lýsing gagnanna

Upplýsingarnar eru frá febrúar 2001. Í gagnasafninu eru tölur um laun, vinnutíma og heimilisaðstæður 18.300 manns í 100 fyrirtækjum og sveitarfélögum, 7.800 karla og 10.500 konur. Litið var á það sem hugsast gæti að hefði áhrif á laun: Sambúð og hjúskap, fjölda barna innan 17 ára og innan 7 ára á heimili, ábyrgð á vinnustað, iðnnám, tegund launa (mánaðarlaun, tímalaun, vaktalaun, fullt starf, hlutastarf), starfsaldur á þeim vinnustað sem nú er unnið á, aldur, landshluta, starf (4 stafa flokkun) og fyrirtæki, sem unnið er hjá.

Í gögnin vantar upplýsingar um eitt og annað sem gæti haft áhrif á laun karla og kvenna. Einna bagalegast er að vita ekki samanlagðan starfsaldur á vinnumarkaði. Fyrri athuganir benda til að konur geri oftar hlé á starfi sínu og hafi að jafnaði styttri starfsreynslu en karlar á sama aldri (Stefán Ólafsson, 1990). Upplýsingar um hjúskap og börn á heimili kunna að veita vísbendingu um starfsaldurinn. Aðeins er skráð menntun í tæpum þriðjungi færslnanna og var ekki hægt að nota þá breytu. Á móti kemur að starfaflokkunin (Ístarf 95) geymir fróðleik um menntun, ef hún nýtist í starfinu. Starfsmenn Kjararannsóknarnefndar hafa hönd í bagga við starfaflokkunina, þannig að hún lýsir starfi og ábyrgð, en ekki til dæmis röðun í launaflokk. Álitamál var hvernig flokka skyldi eftir atvinnugreinum. Í sumum fyrirtækjum eru fá stór fyrirtæki ríkjandi. Ákveðið var að láta atvinnugreinaflokkunina liggja milli hluta, en nota kennitölu fyrirtækis í staðinn.

Breytan *pakkalaun* er tilbúin. Giskað er á að þeir sem eru í fullu starfi, þiggja mánaðarlaun og eru ekki með skráða yfirvinnutíma fái ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þar eð yfirvinna er hér innifalin í föstum launum kann þetta að ýta þeim upp á við.

Margir eru í hlutastarfi, en allir vega þó jafnt í aðhvarfsgreiningunni. Í henni nýttust upplýsingar um 16.500 manns, 7.000 karla og 9.500 konur. Í könnun Kjararannsóknarnefndar eru öll stór fyrirtæki, en úrtakslíkur minnka eftir því sem fyrirtækin eru minni. Til þess að leiðrétta þetta eru tölurnar vegnar eftir stærð fyrirtækja, þannig að lítil fyrirtæki vega þyngra en í úrtakinu. Vogirnar eru frá Kjararannsóknarnefnd.

Aðferð

Notuð er aðferð sem Oaxaca kynnti árið 1973. Í tveimur aðfallsgreiningum eru áhrif skýristærða á föst laun (í lógariþmum) metin:

$$(1) w_{i,karlar} = X^i \beta^{karlar} + \varepsilon_i.$$

$$(2) w_{j,konur} = X^j \beta^{konur} + \varepsilon_j.$$

Hér eru w lógariþmar af launum karla og kvenna, X skýristærðir, β stuðlar úr aðfallsgreiningu og ε afgangslíðir (i stendur fyrir einstakan karl og j fyrir einstaka konu). Oaxaca skiptir mældum launamun í tvennt. Annars vegar er skoðað hver launamunurinn yrði ef konur fengju jafnmikið kaup og karlar með sömu menntun, með sama starfsaldur og svo framvegis. Meðaltal er tekið af skýristærðunum (táknað með $\bar{X}$) og laun kvenna ($\bar{X}^{konur} \beta^{konur}$) dregin frá launum karla. Þessu er lýst í vinstri hliðinni í

jöfnu 3 hér á eftir. Hægra megin í jöfnu 3 er stærðin $\bar{X}^{konur} \beta^{karlar}$ fyrst dregin frá fyrri liðnum og henni síðan bætt við seinni liðinn:

$$(3) \bar{X}^{karlar} \beta^{karlar} - \bar{X}^{konur} \beta^{konur} = (\bar{X}^{karlar} - \bar{X}^{konur}) \beta^{karlar} + \bar{X}^{konur} (\beta^{karlar} - \beta^{konur}).$$

Fyrri taflan hér að framan sýnir hægri hluta jöfnu (3). Í fyrri dálkinum er fyrri liðurinn hægra megin við jafnaðarmerkið. Þetta er sá launamunur sem yrði eftir ef konur fengju greitt eins og karlar í sömu stöðu. Seinni liðurinn sýnir hve mikið af launamuninum stafar af því að aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla.

Í seinni töflunni hér að framan er launamyndun kvenna svo lögð til grundvallar:

$$(4) \bar{X}^{konur} \beta^{konur} - \bar{X}^{karlar} \beta^{karlar} = (\bar{X}^{konur} - \bar{X}^{karlar}) \beta^{konur} + \bar{X}^{karlar} (\beta^{konur} - \beta^{karlar}).$$

Tilvísanir og helstu heimildir

Dansk arbejdsgiverforening (2001): Arbejdsmarkedsrapport, 5. kafli: Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, bls. 125-170 (<http://www.da.dk>).

Oaxaca, R. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 9, bls. 693-709.

Oaxaca R. og Ransom, M. (1999): Identification in detailed wage decompositions, *Note, The Review of Economics and Statistics*, 81 (1), febrúar, bls. 154-157.

Stefán Ólafsson (1990): Lífskjör og lífshættir á Íslandi, *Félagsvísindastofnun*.

Vartanen, Juhana (2002): Gender wage differentials in the Finnish labour market (<http://www.labour.fi/tutkimusjulk/tyopaperit/sel179.pdf>).