

Rannsókn á launamun kynjanna

Byggt á gagnasafni ParX

20.02.2009



Formáli

Í byrjun september 2008 gerðu Samtök atvinnulífsins, Alþýðusamband Íslands og ParX viðskiptaráðgjöf IBM með sér samstarfssamning um rannsókn á launamun kynja á grundvelli gagnasafns ParX um launagreiðslur 2008. Öll gagnavinnsla fór fram hjá ParX. Lokafrágangur skýrslunnar var gerður í samstarfi við Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.

Launahugtakið sem byggt er á eru föst laun með reglubundnum aukagreiðslum þannig að greiðslum fyrir yfirvinnu og tilfallandi greiðslum er sleppt. Gagnasafnið gefur færi á að prófa líkön þar sem metin eru áhrif tiltekinna breytna á laun. Þessar breytur eru starfsheiti, menntun, aldur, starfsaldur, starfshlutfall, vinnustundir og fyrirtæki. Þekkt er að fjöldi þátta hefur áhrif á laun og fleiri en þeir sem þessi rannsókn byggir á, m.a. þættir tengdir einstaklingsbundnum þáttum á borð við frammistöðu, færni og ábyrgð. Þá er kyn meðal skýribreytna og það sem fyrrnefndar breytur ná ekki að skýra í launamun kynja er gjarnan nefndur óútskýrður kynbundinn launamunur.

Skýrslan skiptist í þrjá hluta. Í fyrsta hluta er bakgrunni verkefnisins lýst, greint frá helstu niðurstöðum nokkurra fyrri rannsókna á launamun kynjanna og megin markmið verkefnisins kynnt. Í öðrum hluta skýrslunnar er fjallað um aðferð rannsóknarinnar og breytur skilgreindar. Niðurstöður eru síðan dregnar saman og túlkaðar í þriðja hluta og þær bornar saman við niðurstöður sambærilegrar rannsóknar frá árinu 2007.

Helstu niðurstöður

Konur voru með 17% lægri föst laun en karlar í fyrirtækjum sem tóku þátt í launakönnun ParX í september 2008. Eftir að margvíslegar skýribreytur höfðu verið teknar með í reikninginn stóð eftir að konur voru með rúmlega 7% lægri laun en karlar, án þess að aðrar skýringar fyndust á því en kynferði. Byggt var á upplýsingum um laun rúmlega sex þúsund starfsmanna í 37 fyrirtækjum. Rannsakað var hvaða áhrif breyturnar kyn, starfsheiti, aldur, starfsaldur í fyrirtæki, menntun, vinnutími og fyrirtæki höfðu á föst laun (án óreglulegra yfirvinnugreiðslna). Laun hlutastarfsfólks voru uppreiknuð miðað við fullt starf. Árið 2006 reyndust konur í heildina vera með 18% lægri föst laun en karlar í svipaðri könnun, en eftir að sömu skýristærðir, aðrar en vinnutími, höfðu verið teknar með í reikninginn reyndist óskýrður launamunur vera um 12%. Þar sem fyrirtæki og starfsmenn eru aðrir en í fyrri könnuninni er þó ekki hægt að draga þá ályktun að óskýrður launamunur fari minnkandi. Þá er rétt að gera þann almenna fyrirvara við niðurstöðurnar að þær byggja ekki á slembiúrtaki heldur á þeim fyrirtækjum sem eru í viðskiptum við ParX.

1. Bakgrunnur verkefnis

Kynbundinn launamunur er sá munur sem er á launum karla og kvenna sem rakinn er til kynferðis. Margir þættir hafa að jafnaði áhrif á laun og er mikilvægt að líta til sem flestra þeirra þegar munur á launum kynjanna er skoðaður. Mælanlegir þættir eins og starf (starfsheiti), starfsreynsla, menntun, starfsaldur, vinnustaður, aldur starfsmanns hafa áhrif á það hvaða laun eru greidd. Ef munur er á þessum þáttum hjá körlum og konum í sama starfi mælist launamunur milli kynja. Viðfangsefni þessarar rannsóknar er að leggja mat á áhrif þessara þátta á kynbundinn launamun.

1.1 Fyrri rannsóknir á launamun kynjanna

Undanfarin ár hafa fjölmargar rannsóknir verið gerðar á launum karla og kvenna bæði hérlandis og erlendis. Skipta má þessum athugunum í tvennt. Annars vegar er litið til launa kynjanna án þess að skýra þau á nokkurn hátt. Hins vegar er leitast við að finna skýringar á mun á launum karla og kvenna og kannað hve mikið er ekki hægt að skýra með öðru en kynferði.

Óleiðréttur launamunur karla og kvenna í fullu starfi hefur farið minnkandi undanfarin ár bæði á Íslandi og annars staðar. Árið 1998 voru regluleg laun íslenskra kvenna í fullri vinnu á almennum markaði tæp 70% af launum karla, en árið 2007 voru þau komin í tæp 80% af launum karla.¹ Að hluta til kunna úrtaksbreytingar að skýra þessa breytingu, en ólíklegt er að þær skýri hana alla. Fá má hugmynd um meðaltímakaup á landinu öllu með því að deila í tölur um heildarlaun úr staðgreiðslugögnum með tölum um vinnutíma á viku úr vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Reiknað á þennan máta var meðaltímakaup kvenna árið 1991 74% af kaupi karla, árið 1998 var hlutfallið 76% og árið 2007 var það 81%.²

¹Sjá vef Hagstofu Íslands.

²Stuðst við vefsvæði Hagstofu Íslands og eigin útreikninga.

Tafla 1. Atvinnutekjur, vinnutími og meðaltímakaup kynjanna 1991-2007, fjárhæðir í þúsundum króna

	1991			1998			2007		
	At- vinnu- tekjur	Vinnu- tími á viku	Meðal- tímakaup	At- vinnu- tekjur	Vinnu- tími á viku	Meðal- tímakaup	Atvinnu- tekjur	Vinnu- tími á viku	Meðal- tímakaup
Karlar	1.546	51	30	2.176	50	44	4.306	47	92
Konur	768	35	22	1.151	35	33	2.638	36	74
Konur í % af körlum			74%			76%			81%

Heimildir: Landshagir 2008, töflur 3.12 og 3.29, útg. Hagstofa Íslands, eigin útreikningar. Tölur um atvinnutekjur eru úr gögnum um staðgreiðslu skatta, en vinnutímatölur eru úr úrtakskönnun Hagstofu.

Launamunur kynjanna minnkar samkvæmt þessum tölum, en að vísu fremur hægt. Breytingin er hægari en tölur um almennan markað sýna. Ósamræmið gæti stafað af því að launamunur kynja jafnist einkum á almennum markaði, en síður hjá hinu opinbera, þar sem munurinn kann að hafa verið minni fyrir. Margar launakannanir, íslenskar og erlendar (en þó ekki allar), sýna minni launamun kynja hjá hinu opinbera en hjá einkafyrirtækjum. Óleiðréttur munur á launum karla og kvenna í fullu starfi fer minnkandi víðast hvar á Vesturlöndum, en að vísu frekar hægt. Í samantekt frá árinu 2000 er litið til launamunar kynja í 11 löndum, annars vegar á árunum 1979-1981 og hins vegar á árabílinu 1994-1998. Á fyrra tímabilinu voru laun kvenna í fullu starfi að jafnaði 71% af launum karla, en á síðarnefnda tímabilinu voru konur með 77% af launum karla. Mest minnkar launamunurinn í Bretlandi og Bandaríkjunum en hann var óvíska meiri á fyrirnefnda tímabilinu.³ Menntun kvenna hefur aukist, þær eignast færri börn en fyrir nokkrum áratugum og hafa samfelldari starfsferil en áður. Þessar breytingar ættu að draga úr mun á óleiðréttum launum kynjanna.

Hér á eftir er gerð grein fyrir rannsóknum þar sem *leiðrétt* er fyrir hinum ýmsu aðstæðum sem eru *aðrar* hjá konum en körlum. Rétt er að hafa í huga að sömu aðstæður kunna að hafa önnur áhrif á konur en karla. Rannsókn sem gerð var árið 2002 á gögnum frá Kjararannsóknarnefnd og Hagstofu sýndi að karlar hækkuðu í launum þegar þeir hófu sambúð og eignuðust börn, en sambúð og barneignir breyttu litlu um laun kvenna.⁴ Í þeim könnunum sem sagt er frá hér á eftir er aðeins horft á áhrif þess að hinar ýmsu aðstæður séu *aðrar* hjá konum en körlum. Kannanirnar gefa ekki einhlítar niðurstöður um það hvort leiðréttur munur á meðallaunum kynjanna minnkar eða eykst. Hér er aðeins horft á niðurstöður íslenskra rannsókna, en erlendar rannsóknir gefa ekki heldur augljósa niðurstöðu um breytingar á leiðréttum launamun kynjanna.⁵

³ Sjá Gender Differences in Pay, Journal of Economic Perspectives, Francine Blau og Lawrence Kahn, 14. árg. Nr. 4, 2000, bls.92, unnið úr óbirtum gögnum OECD.

⁴ Könnun á launamun kynja. Jafnréttisráð, Nefnd um kynbundinn launamun, Reykjavík, 2002.

⁵ Sjá t.d. The gender pay gap. Origins and Policy responses. A comparative review of thirty European countries, Plantenga og Remery, júlí 2006.

Árið 1995 kannaði Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands launamun kynja í fjórum opinberum stofnunum og fjórum fyrirtækjum, að beiðni Jafnréttisráðs⁶. Notast var við upplýsingar úr launakerfum auk viðtala við starfsfólk og stjórnendur. Niðurstöður voru að laun kvenna voru 16% lægri en karla þegar tekið hafði verið tillit til mismunandi starfa, menntunar, starfsaldurs, aldurs, yfirvinnu og þess hvort starfað var innan opinberrar stofnunar eða hjá einkafyrirtæki. Í viðtölum við starfsfólk kom í ljós að konur með börn á framfæri væru ólíklegri til að sækja um stöðuhækkun. Karlar með börn á framfæri sæktust hins vegar mest af öllum eftir því að komast í betri stöðu. Einnig kom fram að við nýráðningar hafði það slæm áhrif að vera kona, einkum ef hún var á barneignaraldri. Þessari rannsókn var fylgt eftir árið 2006, þegar Capacent Gallup framkvæmdi rannsókn fyrir Félagsmálaráðuneytið að nýju.⁷ Aftur voru sömu átta fyrirtæki og stofnanir skoðuð. Það sem breyst hafði á þessum 11 árum sem liðin voru var að konum í fullu starfi hafði fjölgað, vinnutími beggja kynja hafði styst og viðhorf kvenna til starfsins breyst nokkuð. Leiðréttur launamunur kynjanna hafði hins vegar ekki breyst og reyndist enn vera 16%.

Kannanir VR meðal félagsmanna segja aðra sögu. Samkvæmt þeim hefur óskýrður launamunur kynjanna farið minnkandi undanfarin ár. Árið 2000 voru konur í VR með 15% lægri laun en karlar, eftir að litið hafði verið til skýribreytna, en árið 2008 var munurinn 12%.⁸

Árið 2008 tók Hagfræðistofnun Háskóla Íslands saman yfirlit⁹ yfir nýlegar rannsóknir á launamun kynjanna hér á landi. Kannanirnar eru ólíkar um margt. Bæði eru skýribreytur mismargar og hóparnir sem skoðaðir eru ólíkir. Í flestum könnunum voru konur með 10 til 15% lægri laun en karlar, eftir að tekið hafði verið tillit til mismunandi aðstæðna kynjanna.

Vorið 2008 kannaði Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands launajafnrétti á vinnumarkaði fyrir Félagsmálaráðuneytið. Tekið var úrtak 2.000 manna á aldrinum 18 til 67 ára úr þjóðskrá og náðist í 1.865. Einna markverðasta niðurstaða könnunarinnar var að kynbundinn launamunur væri mun meiri á landsbyggðinni en á höfuðborgarsvæðinu. Á höfuðborgarsvæðinu voru konur með 9,3% lægri laun en karlar, eftir að litið hafði verið til vinnutíma, starfs, menntunar, aldurs, atvinnugreinar, ábyrgðar í starfi og þess hvort fólk var launþegar sjálfstætt starfandi. Á landsbyggðinni voru konur hins vegar með 27,5% lægri laun en karlar eftir að leiðrétt hafði verið með sömu breytum.¹⁰

Vorið 2007 vann ParX í samvinnu við Samtök atvinnulífsins og Hagfræðistofnun Háskóla Íslands að rannsókn um launamun kynjanna byggða á gagnagrunni ParX um launagreiðslur 2006.¹¹ Í þeirri rannsókn

⁶ *Launamyndun og kynbundinn launamunur. Þættir sem hafa áhrif á laun og starfsframa*. Skrifstofa jafnréttismála, Reykjavík, 1995.

⁷ *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Október útg., Félagsmálaráðuneytið, Reykjavík, 2006.

⁸ Könnun fyrir 2007 sýnir heldur meiri launamun kynja en árið á undan, en breytingin telst ekki marktæk. Sjá heimasíðu VR.

⁹ *Launamunur karla og kvenna. Rýnt í rannsóknir*. Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, Reykjavík, 2008.

¹⁰ Hér er litið til heildarlauna. Könnun á launamun kynja, sjá http://www.jafnretti.is/D10/_Files/konnun_a_launamun_kynja.pdf Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008.

¹¹ *Launamunur kynja á grundvelli raungagna í riflega 100 fyrirtækjum. Skýrsla til Samtaka atvinnulífsins og ParX viðskiptaráðgjafar IBM*. Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, Reykjavík, 2007.

var tekið tillit til starfsheitis, aldurs, starfsaldurs, menntunar og fyrirtækis. Niðurstöður sýndu að laun kvenna voru 12% lægri en laun karla eftir að tekið hafði verið tillit til áhrifa skýribreytnanna (um 10% lægri ef fyrirtækjabreytu var sleppt). Þessi könnun er framhald þeirrar rannsóknar.

1.2 Mismunandi rannsóknaraðferðir

Margar rannsóknir á launamun kynja byggja á gögnum sem aflað er með því að spyrja þátttakendur um laun þeirra. Sá kostur er við slíkar rannsóknir að hægt er að fá upplýsingar um hvaðeina, til dæmis menntun, fjölskylduaðstæður og samanlagðan starfsaldur. Á hinn bóginn er stuðst við minni eða viðhorf launþega. Auk þess ber þátttakendum engin skylda til þess að vera með. Hætta er á að niðurstöður verði bjagaðar þegar fólk velur sjálft hvort það sendir upplýsingar í könnunina. Launakannanir ParX byggja hins vegar á gögnum sem tekin eru beint úr launabókhalda fyrirtækja. Með þessum hætti fást nákvæm gögn frá öllum starfsmönnum fyrirtækjanna. Meðal kosta við slíka gagnaöflun er að úrtak verður nokkuð stórt og nær til margra fyrirtækja. Aðrir kostir við þessa aðferð eru að störf eru nákvæmlega skilgreind og sömu störf rata ávallt í sama flokk. Þar að auki búa fyrirtæki að jafnaði yfir góðum upplýsingum um menntun og starfsaldur starfsmanna í fyrirtæki. Hins vegar er úrtakið ekki slembiúrtak heldur er það val þeirra fyrirtækja sem skila inn gögnum að vera með í rannsókninni. Einnig skortir ýmsar upplýsingar sem kunna að vera gagnlegar, eins og til dæmis um heimilisaðstæður og samanlagðan starfsaldur.

Í aðfallsgreiningu¹² er yfirleitt mælt með því að hafa skýribreytur frekar fleiri en færri. Ef sleppt er skýribreytum sem skipta máli er hætt við að skekk mynd fást af áhrifum þeirra breytna sem eftir eru. Ef konur stunda fremur láglaunastörf en karlar mætti til dæmis draga þá ályktun að launamunur stafaði af kynferði fremur en starfi. Í þessari könnun eru skýribreytur margar, til dæmis er stuðst við 51 starfabreytu.

1.3 Markmið verkefnis

Markmið verkefnisins er að rannsaka hvaða þættir hafa áhrif á laun, og þá sérstaklega hve mikill hluti launa verður ekki skýrður með öðru en kynferði:

- Hve stóran hluta skýra breytunar starfsheiti, aldur, starfsaldur, menntun, starfshlutfall, vinnustundir og fyrirtæki af þeim mun sem er á launum karla og kvenna?
- Hver er munur á launum karla og kvenna þegar tekið hefur verið tillit til þessa þátta?

2. Úrvinnsla

Byggt var á launaupplýsingum fyrir 6.292 starfsmenn 37 fyrirtækja með fleiri en 30 starfsmenn samkvæmt launabókhalda fyrir september 2008. Launahugtakið sem unnið er með er föst laun með föstum aukagreiðslum og er það sú breyta sem leitast er við að skýra með öðrum breytum. Undir fastar aukagreiðslur falla, auk grunnlauna, til dæmis laun vegna óunnar yfirvinnu, fastar akstursgreiðslur, 13. mánuður eða annað sem er talið er til fastra launa starfsmanns. Til fastra aukagreiðslna teljast ekki greiðslur fyrir unna yfirvinnu, bónusar, breytilegar akstursgreiðslur og álagsgreiðslur. Starfsfólk í

¹² Tölfræðiaðferð sem notuð er til að greina tengsl milli breyta.

hlutastörfum var 24% af úrtakinu eða um 1.500 manns og voru laun þess uppreiknuð miðað við að það væri í fullu starfi. Um 16% karla voru í hlutastarfi og 34% kvenna.

2.1 Skýringar á launum

Kyn

Konur voru 43,5% (2.734) úrtaksins en karlar 56,5% (3.558).

Starfsheiti

Störf voru flokkuð í 51 starfsheiti (sjá viðauka) sem falla undir 6 yfirflokka, þ.e. stjórnunarstörf, sérfræðistörf, skrifstofustörf, sölu- og afgreiðslustörf, iðnaðar- og tæknistörf og ósérhæfð störf. Starfsheitin eru heldur fleiri en í könnuninni árið 2007 en þá voru þau 44. Í töflu 2 sést að hlutfallslega flestir karlar flokkast sem stjórnendur en konurnar eru hlutfallslega flestar í hópi skrifstofufólks.

Tafla 2. Skipting kynjanna eftir störfum

	Karlar	Konur	Alls
Stjórnendur	21,0%	13,7%	17,8%
Skrifstofufólk	3,5%	30,0%	15,0%
Sérfræðingar	19,8%	14,2%	17,4%
Sala og afgreiðsla	17,2%	28,3%	22,0%
Iðnaðar- og tæknimenn	18,2%	2,2%	11,3%
Ósérhæfðir	20,2%	11,5%	16,4%

Aldur

Í rannsókninni er tekið mið af aldri þátttakenda og er aldursskipting þeirra sýnd í töflu 3. Aldursbreytan endurspeglar vaxandi færni með aldri. Á móti kemur að þrek kann að minnka þegar aldur færast yfir. Aldursbreyta í öðru veldi (frávik frá 45 ára aldri) er hugsuð til þess mæta því að afköst ná oft hámarki á miðjum starfsaldri.

Tafla 3. Skipting kynjanna eftir aldursflokkum

	Karlar	Konur	Alls
24 ára og yngri	15,1%	18,8%	16,8%
25-29 ára	10,3%	12,1%	11,1%
30-34 ára	12,6%	12,1%	12,4%
35-39 ára	12,9%	13,2%	13,0%
40-44 ára	11,2%	12,3%	11,6%
45-49 ára	11,0%	10,9%	11,0%
50 ára og eldri	26,9%	20,6%	24,1%

Starfsaldur í fyrirtæki

Færni í tilteknu starfi vex að vissu marki með starfsaldri í fyrirtæki, en líklegt er að ávinningurinn fari minnkandi eftir því sem starfað er lengur. Af þeirri ástæðu eru notaðar tvær starfsaldursbreytur. Annars vegar er starfsaldur í árum og hins vegar sama breyta í öðru veldi (neikvætt formerki við þessa breytu endurspeglar minnkandi ávinning af starfsaldri). Í töflu 4 kemur fram að karlar hafa að jafnaði lengri starfsaldur í fyrirtæki en konur.

Tafla 4. Skipting kynjanna eftir starfsaldri

	Karlar	Konur	Alls
< 1 ár	23,1%	28,7%	25,5%
1-5 ár	36,1%	39,2%	37,5%
6-10 ár	16,4%	16,2%	16,3%
11-15 ár	8,6%	5,1%	7,1%
16 ár eða meira	15,6%	10,8%	13,6%

Menntun

Mikilvægt er að taka mið af menntun þátttakenda þegar laun og launamunur er skoðaður, enda má jafnan gera ráð fyrir að færni starfsmanna aukist með menntun og þar með laun þeirra. Í töflu 5 kemur fram að hlutfallslega fleiri konur eru einungis með grunnskólamenntun en hlutfallslega fleiri karlar eru með háskólamenntun. Þriðjungur karlanna er með iðnmenntun.

Tafla 5. Skipting kynjanna eftir menntun

Almenn menntun	Karlar	Konur	Allir
Grunnsk./gagnfræðapróf	17,5%	31,5%	23,6%
Iðnskólapróf	33,1%	5,4%	21,0%
Stúdent	8,5%	26,7%	16,4%
Önnur almenn menntun	1,8%	2,7%	2,2%
Háskólamenntun			
Viðskiptafræði/hagfræði/lögfræði	10,9%	10,7%	10,8%
Verkfræði/tæknifræði/arkitekt	15,3%	3,9%	10,3%
Tölvunarfræði	3,5%	0,7%	2,3%
Raungreinar	4,0%	9,2%	6,3%
Félags- og hugvísindi	3,1%	6,7%	4,7%
Önnur háskólamenntun	2,4%	2,6%	2,5%

Hlutastörf og vinnutími

Starfshlutfall er meðal skýristærða en laun fyrir hlutastörf eru uppreiknuð miðað við fullt starf. Bætt er við skýribreytu fyrir vinnutíma frá fyrri könnun og er hugsunin að baki henni sú að starfsfólki kunni að vera umbunað í grunnlaunum fyrir að vinna langan vinnutíma.

Fyrirtæki

Í greiningu á niðurstöðum var launamunur kynja innan fyrirtækja skoðaður. Fyrirtækjabreyturnar gera það að verkum að stuðull við breytuna *kyn* ræðst aðeins af launamun *innan* fyrirtækja en ekki því hvort þau fyrirtæki sem konur vinna einkum hjá greiða há eða lág laun. Starfi konur að jafnaði hjá fyrirtækjum sem greiða lág laun ætti þessi breyta að stuðla að því að draga úr mældum kynbundnum launamun í heild en starfi þær að jafnaði hjá fyrirtækjum sem greiða há laun ætti þessi breyta að stuðla að hækkun á mældum kynbundnum launamun.

Samanburður við heildartölur um íslenskan vinnumarkað

Í töflu 6 er gagnasafn ParX borið saman við upplýsingar Hagstofu Íslands um íslenskan vinnumarkað.

Tafla 6. Samanburður úrtaks við upplýsingar Hagstofunnar

	Hagstofa 2007			ParX 2008		
	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls
Grunnmenntun	32,3%	34,8%	33,4%	17,8%	32,3%	24,1%
Iðnmenntun	43,9%	35,9%	40,3%	33,7%	5,5%	21,5%
Stúdentspróf	-	-	-	8,6%	27,5%	16,8%
Háskólapróf	23,8%	29,3%	26,3%	39,9%	34,7%	37,8%

	Hagstofa 2007			ParX 2008		
	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls
Stjórnendur	12,0%	6,1%	9,3%	21,0%	13,7%	17,8%
Skrifstofufólk	1,9%	12,8%	6,9%	3,5%	30,0%	15,0%
Sérfræðingar	15,8%	19,7%	17,6%	19,8%	14,2%	17,4%
Sala og afgreiðsla	14,5%	28,1%	20,7%	17,2%	28,3%	22,0%
Iðnaðar- og tæknimenn	20,0%	2,7%	12,1%	18,2%	2,2%	11,3%
Ósérhæfðir*	18,5%	7,7%	13,5%	20,2%	11,5%	16,4%
Aðrir flokkar Hagstofunnar **	17,5%	22,8%	19,9%	-	-	-

*Véla- og vélgæslufólk er bætt við þennan flokk

** Sérmenntað starfsfólk og bændur og fiskimenn

	Hagstofa 2007			ParX 2008		
	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls
Framleiðsla og iðnaður	31,0%	8,4%	20,7%	48,9%	34,7%	42,7%
Verslun og þjónusta	56,4%	82,7%	68,5%	44,6%	49,3%	46,6%
Fjármál og tryggingar	3,7%	4,8%	4,9%	6,5%	15,9%	10,6%

	Hagstofa 2005			ParX 2008		
	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls
24 ára og yngri	17,9%	19,6%	18,7%	15,1%	18,8%	16,8%
25-29 ára	10,4%	10,2%	10,3%	10,3%	12,1%	11,1%
30-34 ára	10,9%	10,3%	10,6%	12,6%	12,1%	12,4%
35-39 ára	10,4%	10,4%	10,4%	12,9%	13,2%	13,0%
40-44 ára	11,1%	11,4%	11,2%	11,2%	12,3%	11,6%
45-49 ára	10,9%	11,2%	11,1%	11,0%	10,9%	11,0%
50 ára og eldri	28,4%	26,9%	27,7%	26,9%	20,6%	24,1%

Í töflunni kemur fram að töluvert fleiri eru með háskólapróf í gagnasafni ParX en í gögnum Hagstofunnar um alla landsmenn og gildir það um bæði kynin. Þá eru fleiri háskólamenntaðir karlar en konur í gagnasafni ParX, en í þjóðfélaginu öllu er þessu öfugt farið. Í gagnasafni ParX eru mun færri einungis

með grunnmenntun en í gögnum Hagstofunnar og gildir það einkum um karlana. Þá er hlutur framleiðslu og iðnaðar mun stærri í úrtaki ParX en í þjóðfélaginu almennt og jafnframt er hlutur fjármála og trygginga stærri í úrtakinu en almennt gerist. Hlutur verslunar og þjónustu er að sama skapi minni í úrtakinu. Eins og sjá má í töflu 6 eru þátttakendur flokkaðir í sjö aldursbil. Í gögnum ParX eru aðeins færri í bæði yngstu og elstu aldurshópunum og aðeins fleiri í aldurshópunum 25 til 39 ára en í gögnum Hagstofu.

Í töflu 6 er reynt að aðlagða starfaflokkun Hagstofu eins og hægt er að flokkun ParX. Stjórnendur og skrifstofufólk eru hlutfallslega fjölmennari í gagnasafni ParX en samkvæmt Hagstofunni en ófaglærðir eru hlutfallslega fámennari.

2.3 Tölfræðilíkan og aðferð

Meginmarkmið rannsóknarinnar er að leita skýringa á launamun kynjanna með því að kanna hve mikið tiltekna breytur skýra breytileika launa. Athugað er hversu mikil áhrif breytturnar starfsheiti, starfsaldur, aldur, menntun, starfshlutfall, vinnustundir og fyrirtæki hafa á laun. Fjölbreytuaðfallsgreining er notuð til þess að skýra launamyndunina, þar sem reiknilíkan tekur mið af þeim breytum sem valdar eru og ákvarðar skýringarmátt hverrar og einnar.

Jafnan sem notuð er metin á eftirfarandi hátt:

$$Laun = b_0 + b_1kyn + b_2aldur + b_3(aldur - 45)^2 + b_4starfsaldur + b_5starfsaldur^2 + b_6starfshlutfall + \dots$$

Í jöfnunni eru hafðar flestar þær breytur sem talið er líklegt að hafi áhrif á laun. Á þann hátt er reynt að nálgast þann launamun sem eingöngu er rakinn til kyns á grundvelli fyrirliggjandi gagna.

Skýrða breytan er lógarípmi af launum. Af breytunum hægra megin við jafnaðarmerkið eru aðeins vinnustundir í lógarípnum.

Breyta fyrir kyn er gervibreyta, en svo nefnast breytur sem aðeins taka gildin 0 eða 1. Aftan við jöfnuna hér fyrir ofan bætast fleiri gervibreytur fyrir mismunandi starfsheiti, menntun og fyrirtæki. Gervibreytur eru alltaf einni færri en flokkarnir. Kyn skipta hópnum til dæmis í tvo flokka og því er ein gervibreyta fyrir þau.

Stuðullinn b_1 sýnir um það bil hverju munar í prósentum á launum karla og kvenna, að öðru jöfnu. Stuðullinn b_2 sýnir hvað laun hækka að öðru jöfnu við hvert aldursár, en stuðull við vinnustundir sýnir hvað búast má við að laun hækki um mörg prósent þegar vinnustundum fjölga um 1%.

3. Niðurstöður

Aðfallsgreiningin er sett fram í sjö líkönum þar sem einum áhrifaþætti er bætt við koll af kolli.

Í fyrsta líkaninu er aðeins notuð breytan kyn, í öðru líkaninu er bætt við aldri (starfsaldri, starfsaldri² og aldri²-45), í því þriðja er menntun bætt við (almennri og háskólamenntun) og síðan starfshlutfalli (fullt starf, hlutastarf), starfsheiti, fyrirtæki og vinnustundum.

Í töflu 6 eru niðurstöður greiningarinnar og hvernig munur á launum kynjanna minnkar í hvert skipti sem tekið er tillit til nýs áhrifaþátta (nema þegar fyrirtækjabreytunni er bætt við). Taflan sýnir einnig hvernig skýringarhlutfallið, R^2 , eykst eftir því sem tekið er tillit til fleiri áhrifaþátta.

Tafla 7. Áhrifaþættir launamyndunnar

Líkan	Breytur	R^2	Stuðull	Óskýrður launamunur kynja
1	Kyn	2,8%	-0,188	-17,1%
2	Kyn og aldur ¹³	32,9%	-0,151	-14,0%
3	Kyn, aldur og menntun	54,6%	-0,116	-11,0%
4	Kyn, aldur, menntun og starfshlutfall	56,4%	-0,087	-8,3%
5	Kyn, aldur, menntun, starfshlutfall og starfsheiti	71,5%	-0,077	-7,4%
6	Kyn, aldur, menntun, starfsheiti, starfshlutfall og fyrirtæki	73,8%	-0,082	-7,9%
7	Kyn, aldur, menntun, starfsheiti, starfshlutfall, fyrirtæki og vinnustundir	74,7%	-0,076	-7,3%

Eins og fram kemur í töflu 7 skýrir breytan kyn ein og sér 2,8% af breytileika í launum. Þegar ekki er tekið tillit til annarra breytna en kyns má sjá að konur eru með 17% lægri laun en karlar. Þegar aldri er bætt við eykst skýringarhlutfallið í tæp 33% og óskýrður launamunur minnkar í 14% Þegar menntun bætist við hækkar skýringarhlutfallið í tæp 55% og óskýrður launamunur minnkar í 11%.

Í þessari rannsókn eru 51 mismunandi starfsheiti. Munurinn á niðurstöðum líkana 4 og 5 sýnir að breytan starfsheiti bætir mjög miklu við skýringarhlutfallið. Líkan 5 skýrir 71,5% af breytileika í launum og konur eru þá að jafnaði með 7,4% lægri laun en karlar.

Fyrirtækjabreytan bætir tveimur prósentum við skýringarhlutfallið. Skýringarhlutfallið hækkar enn um eitt prósent þegar vinnustundum er bætt við sem skýribreytu.

Um leið og skýringarhlutfallið eykst má sjá að óskýrður munur á launum karla og kvenna minnkar. Besta skýringin og minnstur launamunur á milli kynja fæst með líkani 7, þar sem tekið er mið af sjö áhrifaþáttum og nær líkanið að skýra 75% af breytileika í launum.

Samkvæmt líkani 7 eru laun kvenna 7,3% lægri en laun karla þegar tekið hefur verið tillit þeirra sjö áhrifaþátta sem rannsóknin byggir á, þ.e. kyns, aldurs, menntunar, starfsheitis, starfshlutfalls, fyrirtækis og vinnustunda.¹⁴ Niðurstöður aðfallsgreiningar um samverkandi áhrif þessara þátta eru í töflu 8. Frekari niðurstöður útreikninga líkansins sem og niðurstöður annarra líkana er að finna í viðauka.

¹³ Lífaldur og stafsaldur

¹⁴ Prósentan 7,3% fæst með því að hefja töluna (náttúrulega lógaripmann) $e=2,72$ upp í veldi stuðulsins við kyn og draga 1 frá, þ.e. $e^{-0,076}-1=-7,3\%$.

Tafla 8. Skýringar á launum 2008

	Stuðull ¹⁵	Staðalfrávik	t-gildi
Fasti	12,40	0,053	235,9
Kona	-0,076*	0,009	-8,3
Aldur	0,002*	0,000	4,7
Aldur mínus 45 ár í öðru veldi	0,0002*	0,00002	-11,1
Starfsaldur	0,015*	0,003	5,5
Starfsaldur í öðru	0,0004*	0,0001	-3,7
Almenn menntun 1	-0,158*	0,017	-9,3
Almenn menntun 2	-0,071*	0,019	-3,8
Almenn menntun 3	-0,042	0,018	-2,4
Háskólamenntun 1	0,007	0,025	0,3
Háskólamenntun 2	0,152*	0,029	5,3
Háskólamenntun 3	0,063	0,039	1,6
Háskólamenntun 4	0,099*	0,025	4,0
Háskólamenntun 5	0,095*	0,022	4,3
Hlutastarf	-0,038	0,014	-2,7
Vinnustundir	0,119	0,008	15,3
Stjórnendur, 17 breytur			
Sérfræðingar, 7 breytur			
Skrifstofufólk, 9 breytur			
Sala og afgreiðsla, 4 breytur			
Iðnaðar- og tæknimenn, 7 breytur			
Ósérhæfðir, 5 breytur			
Fyrirtæki, 37 breytur			
Skýringarlutfall (R ²) 74,7%			

*Marktækt miðað við 99% mörk

Flestir stuðlarnir í töflu 7 eru martækir miðað við 99% öryggismörk. Þar á meðal eru flestir stuðlar við hinar ýmsu tegundir menntunar. Stuðlarnir hækka töluvert þegar menntun eykst.¹⁶

Þeir sem eru í hlutastarfi eru að meðaltali með um 4% lægri laun en þeir sem eru í fullu starfi og þeir sem vinna langan vinnutíma hafa að jafnaði hærri föst laun en aðrir. Hér verður að hafa í huga að laun fyrir hlutastörf eru hér uppreiknuð í fullt starf og greiðslur fyrir yfirvinnu eru ekki taldar með.

¹⁵ Unstandardized coefficient

¹⁶ Þeir sýna hve laun þessara menntahópa eru mörgum prósentum hærri eða lægri en flokkurinn „önnur almenn menntun“ og „önnur háskólamenntun“, sbr. töflu 4.

3.1. Samanburður við fyrri niðurstöður

ParX vann úr gögnum ársins 2006 ári svipaða rannsókn í samvinnu við Hagfræðistofnun Háskóla Íslands og Samtök atvinnulífisins.¹⁷ Þá mældist launamunur kynjanna 12% eftir að tekið hafði verið tillit til svipaðra þátta og hér hefur verið gert en niðurstaða þessarar rannsóknar er 7%. Ekki er þó hægt að fullyrða um að launamunur hafi minnkað á tímabilinu þar sem ekki er um sambærileg, þöruð úrtök að ræða. Að þessu sinni voru t.d. hlutfallslega fleiri háskólamenntaðir þátttakendur í rannsókninni, hlutfallslega fleira yngra fólk, fleiri sem störfuðu í framleiðslu og iðnaði, fleiri iðnmenntaðir og fleiri stjórnendur en á síðasta ári. Ennfremur var bætt við fleiri skýribreytum, t.d. fjölda vinnustunda.

Í fyrri rannsókninni skýrði líkanið um 70% af breytileika launa með þeim skýribreytum sem þá var byggt á en í þessari rannsókn er skýringarhlutfallið 75%.

¹⁷ Launamunur kynja á grundvelli raungagna í bókhaldi 100 fyrirtækja, júní 2007, Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.

Viðauki 1

Starfsheiti sem notuð eru í rannsókninni:

Stjórnendur

Aðstoðarforstjóri, forstjóri, framkvæmdastjóri
Deildarstjóri
Fjármálastjóri
Forstöðumaður, starfsmannastjóri
Framleiðslustjóri, gæðastjóri
Hópstjóri, verkstjóri
Innheimtustjóri, innkaupastjóri, lagerstjóri
Kerfisstjóri, verkefnastjóri
Markaðsstjóri
Rekstrarstjóri, skrifstofustjóri
Sviðsstjóri
Sölustjóri
Útibússtjóri
Verslunarstjóri
Viðskiptastjóri
Vörustjóri
Þjónustustjóri

Sérfræðingar

Kerfisfræðingur, tölvunarfræðingur
Lögfræðingar
Sérfræðingur í félags- og hugvísindum
Sérfræðingur í eðlis-, verk- og stærðfræði, tæknifræðingur
Sérfræðingur í viðskipta- og hagfræði, sérfræðingur í starfsmannamálum
Sérfræðingur í fjármálum
Sérfræðingur í markaðsmálum
Sérfræðingur í náttúruvísindum og heilbrigðisgr.
Önnur sérfræðistörf

Skrifstofufólk

Aðalbókari, aðalgjaldkeri, almennur gjaldkeri, bókarí
Almenn gjaldkerastörf, símvarsla og móttaka
Bakvinnsla, sérhæfð skrifstofustörf, sérhæfð ritarastörf
Fulltrúi, innheimtufulltrúi, launafulltrúi
Innkaupafulltrúi
Markaðsfulltrúi
Upplýsinga- og kynningafulltrúi
Þjónustufulltrúi

Sala og afgreiðsla

Almenn afgreiðslustörf

Almenn sölustörf

Sérhæfð afgreiðslustörf

Sérhæfð sölustörf

Iðnaðar- og tæknimenn

Iðnaðarstörf

Grafísk miðlun

Matreiðsla- og kjötið

Rafvirkjun

Tæknimaður

Tækniteiknun, tölvutæknir

Önnur iðnaðar- og tæknistörf

Ósérhæfðir

Verkamaður

Bílstjóri

Eftirlit/skoðun

Lagermaður

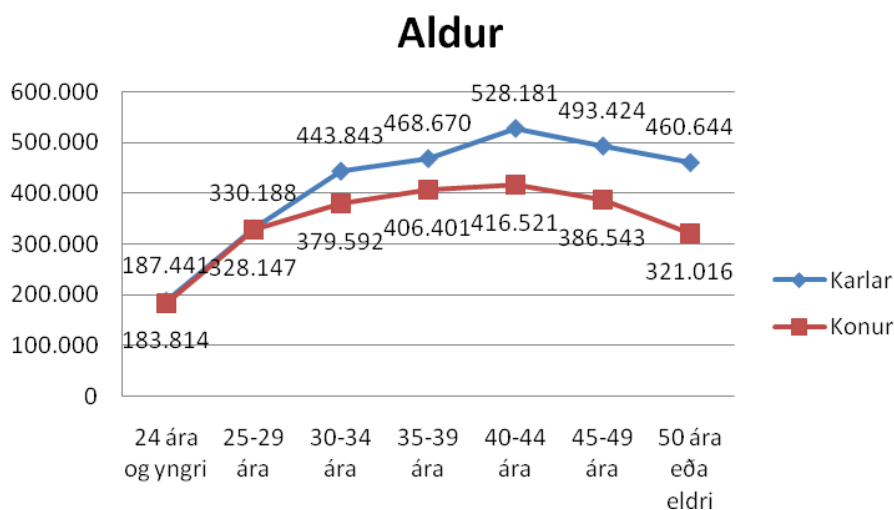
Mötuneyti

Önnur ósérhæfð

Laun eftir aldri og starfsaldri

Eftirfarandi myndir sýna mánaðarlaun hjá konum og körlum skipt eftir aldri og starfsaldri. Eins og mynd 1 sýnir þá vaxa laun eftir aldri og ná hámarki bæði hjá konum og körlum á aldrinum 40-45 ára. Myndin sýnir jafnframt að fram að 30 ára aldri eru laun karla og kvenna jöfn. Hjá þeim sem eru 30 ára og eldri eru karlar með hærri laun en konur og fer munurinn vaxandi með aldri.¹⁸ Á aldrinum 30-34 ára eru konur með 86% af launum karla, á aldrinum 35-39 ára eru þær með 87% og á aldrinum 40-44 ára eru þær með 79% af launum karla. Meðal 50 ára og eldri eru konur með 70% af launum karla að meðaltali. Minni munur hjá þeim sem yngri eru má að einhverju leyti skýra með því að störf (starfsheiti) eru líkari hjá yngri aldurshópum en hinum eldri.

Mynd 1. Mánaðarlaun eftir aldri.

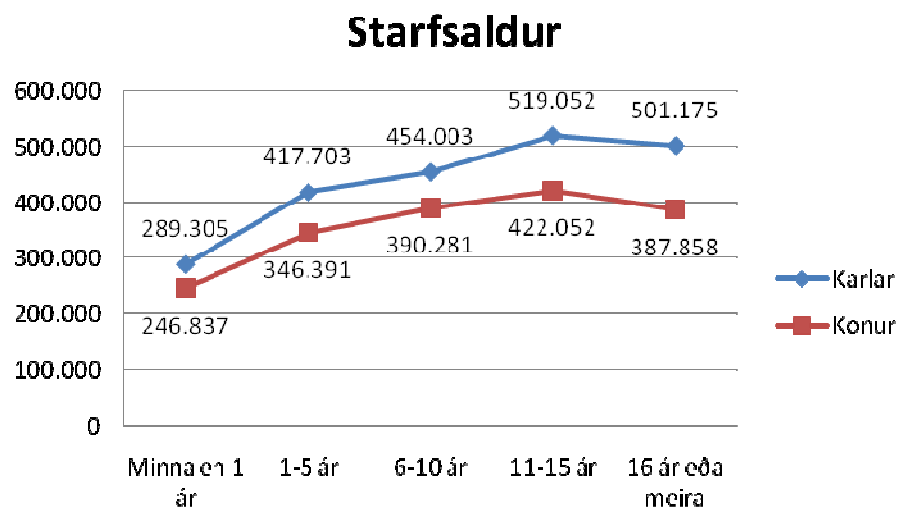


Mynd 2 sýnir að laun beggja kynja hækka með starfsaldri hjá fyrirtæki þar til 11-15 árum er náð en lækka hjá þeim sem hafa yfir 15 ára starfsaldur. Rétt er að taka fram að myndin sýnir ekki þróun launa einstakra starfsmanna, heldur þverskurð af launum þeirra sem tóku þátt í rannsókninni að þessu sinni. Innan allra starfsaldurshópa eru karlar með marktækt hærri laun en konur.¹⁹

¹⁸ Marktækur munur er á launum karla og kvenna við 99% mörk innan allra aldurshópa eldri en 29 ára.

¹⁹ Marktækt miðað við 99% mörk.

Mynd 2. Mánaðarlaun eftir starfsaldri.



Niðurstöður fjölbreytuaðfallsgreininga

ANOVA(h)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,628	1	54,628	181,117	,000(a)
	Residual	1.896,860	6.289	0,302		
	Total	1.951,488	6.290			
2	Regression	641,472	5	128,294	615,512	,000(b)
	Residual	1.310,016	6.285	0,208		
	Total	1.951,488	6.290			
3	Regression	1.065,112	13	81,932	580,211	,000(c)
	Residual	886,376	6.277	0,141		
	Total	1.951,488	6.290			
4	Regression	1.100,932	14	78,638	580,247	,000(d)
	Residual	850,556	6.276	0,136		
	Total	1.951,488	6.290			
5	Regression	1.395,547	61	22,878	256,333	,000(e)
	Residual	555,940	6.229	0,089		
	Total	1.951,488	6.290			
6	Regression	1.439,525	93	15,479	187,361	,000(f)
	Residual	511,963	6.197	0,083		
	Total	1.951,488	6.290			
7	Regression	1.458,054	94	15,511	194,773	,000(g)
	Residual	493,434	6.196	0,080		
	Total	1.951,488	6.290			

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,778	0,009		1.387,880	0,000
	dummykyn	-0,188	0,014	-0,167		
2	(Constant)	12,908	0,029		446,524	0,000
	dummykyn	-0,151	0,012	-0,135		
	aldurdummy	0,000	0,001	-0,008		
	aldur21	-0,001	0,000	-0,462		
	starfsaldurdummy	0,039	0,004	0,446		
	starfsaldur21	-0,001	0,000	-0,296		
3	(Constant)	12,557	0,025		500,897	0,000
	dummykyn	-0,116	0,010	-0,103		
	aldurdummy	0,003	0,000	0,075		
	aldur21	-0,001	0,000	-0,320		
	starfsaldurdummy	0,032	0,004	0,371		
	starfsaldur21	-0,001	0,000	-0,222		
	almenntun1	-0,147	0,015	-0,100		

4	almenntun2	0,019	0,017	0,012	1,145	0,252
	almenntun3	0,133	0,017	0,078	7,755	0,000
	háskólamenntun1	0,315	0,028	0,103	11,360	0,000
	háskólamenntun2	0,519	0,025	0,196	21,195	0,000
	háskólamenntun3	0,551	0,038	0,126	14,337	0,000
	háskólamenntun4	0,593	0,020	0,282	29,328	0,000
	háskólamenntun5	0,692	0,020	0,335	35,020	0,000
	(Constant)	12,390	0,027		465,474	0,000
	dummykyn	-0,087	0,010	-0,078	-8,396	0,000
	aldurdummy	0,003	0,000	0,066	5,487	0,000
	aldur21	-0,001	0,000	-0,258	-22,405	0,000
	starfsaldurdummy	0,029	0,003	0,326	8,285	0,000
	starfsaldur21	-0,001	0,000	-0,191	-5,064	0,000
	almenntun1	-0,155	0,015	-0,105	-10,410	0,000
	almenntun2	-0,015	0,016	-0,010	-0,932	0,351
	almenntun3	0,112	0,017	0,065	6,632	0,000
	háskólamenntun1	0,275	0,027	0,090	10,092	0,000
	háskólamenntun2	0,487	0,024	0,183	20,235	0,000
	háskólamenntun3	0,503	0,038	0,115	13,294	0,000
	háskólamenntun4	0,551	0,020	0,262	27,589	0,000
	háskólamenntun5	0,640	0,020	0,310	32,598	0,000
	Fullt starf - hlutastarf	0,218	0,013	0,168	16,258	0,000
5	(Constant)	12,817	0,030		421,386	0,000
	dummykyn	-0,077	0,009	-0,068	-8,212	0,000
	aldurdummy	0,002	0,000	0,053	5,254	0,000
	aldur21	0,000	0,000	-0,148	-15,059	0,000
	starfsaldurdummy	0,016	0,003	0,187	5,793	0,000
	starfsaldur21	-0,001	0,000	-0,127	-4,113	0,000
	almenntun1	-0,089	0,014	-0,060	-6,569	0,000
	almenntun2	-0,007	0,017	-0,004	-0,388	0,698
	almenntun3	0,023	0,015	0,013	1,563	0,118
	háskólamenntun1	0,066	0,025	0,021	2,673	0,008
	háskólamenntun2	0,189	0,028	0,071	6,817	0,000
	háskólamenntun3	0,156	0,040	0,036	3,950	0,000
	háskólamenntun4	0,189	0,024	0,090	7,869	0,000
	háskólamenntun5	0,177	0,021	0,086	8,611	0,000
	Fullt starf - hlutastarf	0,074	0,012	0,057	5,967	0,000
	stjórnendur1	0,807	0,035	0,202	22,980	0,000
	stjórnendur2	0,255	0,030	0,086	8,486	0,000
	stjórnendur3	0,429	0,067	0,047	6,422	0,000
	stjórnendur4	0,375	0,038	0,083	9,855	0,000
	stjórnendur5	0,189	0,069	0,020	2,736	0,006
	stjórnendur6	-0,099	0,032	-0,027	-3,058	0,002
	stjórnendur7	-0,047	0,055	-0,006	-0,845	0,398
	stjórnendur8	0,043	0,031	0,013	1,398	0,162
	stjórnendur9	0,390	0,078	0,035	4,981	0,000
	stjórnendur10	0,316	0,076	0,029	4,176	0,000
	stjórnendur11	0,427	0,063	0,050	6,836	0,000
	stjórnendur12	0,117	0,057	0,015	2,052	0,040

6	stjórnendur13	0,139	0,074	0,013	1,876	0,061
	stjórnendur14	-0,169	0,051	-0,024	-3,297	0,001
	stjórnendur15	0,181	0,061	0,022	2,968	0,003
	stjórnendur16	-0,041	0,050	-0,006	-0,830	0,407
	sérfræðingar1	0,053	0,041	0,013	1,281	0,200
	sérfræðingar2	0,282	0,049	0,047	5,755	0,000
	sérfræðingar3	-0,145	0,035	-0,038	-4,153	0,000
	sérfræðingar4	0,021	0,034	0,008	0,633	0,527
	sérfræðingar5	0,123	0,039	0,028	3,149	0,002
	sérfræðingar6	0,171	0,049	0,027	3,495	0,000
	sérfræðingar7	0,134	0,056	0,018	2,398	0,017
	sérfræðingar8	-0,085	0,037	-0,026	-2,284	0,022
	skrifstofufólk1	-0,144	0,032	-0,041	-4,491	0,000
	skrifstofufólk2	-0,301	0,033	-0,083	-9,226	0,000
	skrifstofufólk3	-0,162	0,029	-0,055	-5,557	0,000
	skrifstofufólk4	-0,215	0,035	-0,052	-6,100	0,000
	skrifstofufólk5	-0,250	0,057	-0,032	-4,395	0,000
	skrifstofufólk6	0,039	0,062	0,005	0,632	0,527
	skrifstofufólk8	-0,024	0,069	-0,002	-0,346	0,729
	skrifstofufólk9	-0,289	0,030	-0,091	-9,569	0,000
	þjónustasalaafgreiðsla1	-0,650	0,026	-0,421	-25,020	0,000
	þjónustasalaafgreiðsla2	-0,543	0,034	-0,145	-16,097	0,000
	þjónustasalaafgreiðsla3	-0,417	0,036	-0,100	-11,524	0,000
	þjónustasalaafgreiðsla4	-0,149	0,031	-0,042	-4,743	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn1	-0,318	0,029	-0,120	-10,816	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn2	-0,063	0,086	-0,005	-0,734	0,463
	iðnaðarmennogtæknimenn3	-0,175	0,072	-0,017	-2,440	0,015
	iðnaðarmennogtæknimenn4	-0,312	0,034	-0,084	-9,057	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn5	-0,366	0,033	-0,098	-11,079	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn6	-0,087	0,044	-0,015	-1,982	0,048
	ósérhæftstarfsfólk1	-0,502	0,025	-0,253	-19,962	0,000
	ósérhæftstarfsfólk2	-0,601	0,035	-0,145	-17,189	0,000
	ósérhæftstarfsfólk3	-0,246	0,035	-0,062	-7,051	0,000
	ósérhæftstarfsfólk4	-0,517	0,032	-0,142	-15,957	0,000
	ósérhæftstarfsfólk5	-0,429	0,042	-0,081	-10,150	0,000
	(Constant)	12,944	0,039		330,137	0,000
	dummykyn	-0,082	0,009	-0,073	-8,764	0,000
	aldurdummy	0,002	0,000	0,050	5,064	0,000
	aldur21	0,000	0,000	-0,129	-13,331	0,000
	starfsaldurdummy	0,014	0,003	0,163	5,182	0,000
	starfsaldur21	0,000	0,000	-0,105	-3,476	0,001
	almennmenntun1	-0,165	0,017	-0,112	-9,549	0,000

almennmenntun2	-0,077	0,019	-0,050	-4,084	0,000
almennmenntun3	-0,041	0,018	-0,024	-2,288	0,022
háskólamenntun1	-0,001	0,026	0,000	-0,037	0,971
háskólamenntun2	0,149	0,029	0,056	5,122	0,000
háskólamenntun3	0,057	0,040	0,013	1,428	0,153
háskólamenntun4	0,091	0,025	0,043	3,626	0,000
háskólamenntun5	0,087	0,022	0,042	3,887	0,000
Fullt starf - hlutastarf	0,044	0,013	0,033	3,293	0,001
stjórnendur1	0,838	0,035	0,210	24,235	0,000
stjórnendur2	0,288	0,030	0,097	9,575	0,000
stjórnendur3	0,508	0,065	0,055	7,798	0,000
stjórnendur4	0,393	0,038	0,087	10,373	0,000
stjórnendur5	0,252	0,067	0,026	3,753	0,000
stjórnendur6	-0,058	0,032	-0,016	-1,798	0,072
stjórnendur7	0,098	0,055	0,013	1,780	0,075
stjórnendur8	0,076	0,031	0,023	2,446	0,014
stjórnendur9	0,452	0,076	0,041	5,942	0,000
stjórnendur10	0,385	0,074	0,036	5,201	0,000
stjórnendur11	0,469	0,061	0,055	7,666	0,000
stjórnendur12	0,202	0,055	0,026	3,649	0,000
stjórnendur13	0,145	0,072	0,014	2,006	0,045
stjórnendur14	0,046	0,054	0,007	0,845	0,398
stjórnendur15	0,199	0,060	0,024	3,320	0,001
stjórnendur16	-0,001	0,049	0,000	-0,019	0,985
sérfræðingar1	0,055	0,040	0,013	1,359	0,174
sérfræðingar2	0,204	0,054	0,034	3,817	0,000
sérfræðingar3	0,025	0,039	0,006	0,631	0,528
sérfræðingar4	0,047	0,034	0,018	1,384	0,166
sérfræðingar5	0,121	0,039	0,027	3,124	0,002
sérfræðingar6	0,145	0,050	0,023	2,901	0,004
sérfræðingar7	0,190	0,055	0,025	3,477	0,001
sérfræðingar8	-0,036	0,037	-0,011	-0,992	0,321
skrifstofufólk1	-0,136	0,032	-0,039	-4,256	0,000
skrifstofufólk2	-0,284	0,033	-0,078	-8,666	0,000
skrifstofufólk3	-0,167	0,029	-0,057	-5,702	0,000
skrifstofufólk4	-0,117	0,035	-0,028	-3,338	0,001
skrifstofufólk5	-0,213	0,056	-0,027	-3,811	0,000
skrifstofufólk6	0,107	0,061	0,012	1,738	0,082
skrifstofufólk8	-0,043	0,067	-0,004	-0,635	0,525
skrifstofufólk9	-0,275	0,031	-0,087	-8,885	0,000
þjónustasalaafgreiðsla1	-0,422	0,034	-0,273	-12,238	0,000
þjónustasalaafgreiðsla2	-0,404	0,036	-0,108	-11,136	0,000
þjónustasalaafgreiðsla3	-0,316	0,040	-0,076	-7,993	0,000
þjónustasalaafgreiðsla4	-0,107	0,032	-0,030	-3,393	0,001
iðnaðarmennogtæknimenn1	-0,285	0,030	-0,108	-9,525	0,000

	iðnaðarmennogtæknimenn2	0,050	0,084	0,004	0,593	0,553
	iðnaðarmennogtæknimenn3	-0,124	0,070	-0,012	-1,781	0,075
	iðnaðarmennogtæknimenn4	-0,277	0,035	-0,075	-7,907	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn5	-0,279	0,034	-0,074	-8,180	0,000
	iðnaðarmennogtæknimenn6	-0,106	0,044	-0,018	-2,419	0,016
	ósérhæftstarfsólk1	-0,473	0,026	-0,239	-18,251	0,000
	ósérhæftstarfsólk2	-0,506	0,037	-0,122	-13,529	0,000
	ósérhæftstarfsólk3	-0,286	0,036	-0,072	-7,845	0,000
	ósérhæftstarfsólk4	-0,424	0,033	-0,117	-12,835	0,000
	ósérhæftstarfsólk5	-0,401	0,042	-0,076	-9,642	0,000
	firm1	-0,012	0,030	-0,004	-0,415	0,678
	firm2	0,063	0,038	0,014	1,666	0,096
	firm3	-0,207	0,037	-0,052	-5,618	0,000
	firm4	-0,113	0,047	-0,018	-2,416	0,016
	firm5	-0,147	0,045	-0,025	-3,286	0,001
	firm6	-0,107	0,038	-0,023	-2,803	0,005
	firm7	-0,112	0,028	-0,047	-4,069	0,000
	firm8	-0,132	0,052	-0,018	-2,517	0,012
	firm9	-0,186	0,047	-0,031	-3,916	0,000
	firm10	-0,166	0,041	-0,034	-4,093	0,000
	firm11	-0,389	0,037	-0,241	-10,576	0,000
	firm12	0,008	0,025	0,004	0,297	0,766
	firm13	0,037	0,048	0,006	0,780	0,435
	firm14	0,050	0,032	0,015	1,586	0,113
	firm15	0,065	0,034	0,017	1,931	0,054
	firm16	0,116	0,050	0,019	2,312	0,021
	firm17	-0,149	0,056	-0,019	-2,666	0,008
	firm18	-0,134	0,043	-0,024	-3,121	0,002
	firm19	0,092	0,047	0,015	1,958	0,050
	firm20	-0,025	0,029	-0,010	-0,875	0,382
	firm21	-0,028	0,034	-0,008	-0,820	0,412
	firm22	-0,197	0,034	-0,072	-5,846	0,000
	firm23	-0,202	0,034	-0,054	-5,987	0,000
	firm24	-0,060	0,038	-0,013	-1,566	0,117
	firm25	0,085	0,029	0,030	2,936	0,003
	firm26	0,040	0,037	0,009	1,099	0,272
	firm28	-0,105	0,026	-0,054	-4,009	0,000
	firm29	-0,151	0,031	-0,054	-4,830	0,000
	firm30	-0,266	0,031	-0,102	-8,480	0,000
	firm31	0,127	0,048	0,021	2,667	0,008
	firm32	-0,127	0,046	-0,020	-2,728	0,006
	firm33	-0,241	0,032	-0,093	-7,559	0,000
7	(Constant)	12,398	0,053		235,867	0,000
	dummyskyn	-0,076	0,009	-0,067	-8,267	0,000
	aldurdummy	0,002	0,000	0,046	4,708	0,000
	aldur21	0,000	0,000	-0,107	-11,142	0,000

starfsaldurdummy	0,015	0,003	0,170	5,513	0,000
starfsaldur21	0,000	0,000	-0,109	-3,694	0,000
almennmenntun1	-0,158	0,017	-0,108	-9,313	0,000
almennmenntun2	-0,071	0,019	-0,046	-3,813	0,000
almennmenntun3	-0,042	0,018	-0,025	-2,390	0,017
háskólamenntun1	0,007	0,025	0,002	0,281	0,779
háskólamenntun2	0,152	0,029	0,057	5,330	0,000
háskólamenntun3	0,063	0,039	0,014	1,603	0,109
háskólamenntun4	0,099	0,025	0,047	4,014	0,000
háskólamenntun5	0,095	0,022	0,046	4,302	0,000
Fullt starf - hlutastarf	-0,038	0,014	-0,029	-2,675	0,008
stjórnendur1	0,842	0,034	0,211	24,800	0,000
stjórnendur2	0,296	0,030	0,100	10,035	0,000
stjórnendur3	0,512	0,064	0,055	8,005	0,000
stjórnendur4	0,401	0,037	0,089	10,760	0,000
stjórnendur5	0,249	0,066	0,026	3,772	0,000
stjórnendur6	-0,056	0,032	-0,016	-1,777	0,076
stjórnendur7	0,090	0,054	0,012	1,661	0,097
stjórnendur8	0,078	0,031	0,024	2,544	0,011
stjórnendur9	0,459	0,075	0,042	6,147	0,000
stjórnendur10	0,382	0,073	0,036	5,260	0,000
stjórnendur11	0,465	0,060	0,055	7,742	0,000
stjórnendur12	0,208	0,054	0,027	3,821	0,000
stjórnendur13	0,145	0,071	0,014	2,041	0,041
stjórnendur14	0,014	0,053	0,002	0,260	0,795
stjórnendur15	0,205	0,059	0,025	3,477	0,001
stjórnendur16	-0,004	0,048	-0,001	-0,074	0,941
sérfræðingar1	0,054	0,040	0,013	1,370	0,171
sérfræðingar2	0,199	0,053	0,033	3,779	0,000
sérfræðingar3	0,060	0,038	0,016	1,556	0,120
sérfræðingar4	0,048	0,033	0,018	1,447	0,148
sérfræðingar5	0,121	0,038	0,027	3,199	0,001
sérfræðingar6	0,144	0,049	0,023	2,933	0,003
sérfræðingar7	0,192	0,054	0,025	3,585	0,000
sérfræðingar8	-0,040	0,036	-0,012	-1,101	0,271
skrifstofufólk1	-0,139	0,031	-0,039	-4,434	0,000
skrifstofufólk2	-0,282	0,032	-0,078	-8,786	0,000
skrifstofufólk3	-0,169	0,029	-0,058	-5,885	0,000
skrifstofufólk4	-0,125	0,034	-0,030	-3,628	0,000
skrifstofufólk5	-0,211	0,055	-0,027	-3,851	0,000
skrifstofufólk6	0,108	0,060	0,012	1,792	0,073
skrifstofufólk8	-0,018	0,066	-0,002	-0,273	0,785
skrifstofufólk9	-0,274	0,030	-0,086	-8,999	0,000
þjónustasalaafgreiðsla1	-0,399	0,034	-0,259	-11,792	0,000

þjónustasalaafgreiðsla2	-0,402	0,036	-0,107	-11,268	0,000
þjónustasalaafgreiðsla3	-0,320	0,039	-0,077	-8,242	0,000
þjónustasalaafgreiðsla4	-0,124	0,031	-0,035	-4,009	0,000
iðnaðarmennogtæknimenn1	-0,289	0,029	-0,109	-9,846	0,000
iðnaðarmennogtæknimenn2	0,041	0,082	0,003	0,502	0,616
iðnaðarmennogtæknimenn3	-0,135	0,069	-0,013	-1,966	0,049
iðnaðarmennogtæknimenn4	-0,285	0,034	-0,077	-8,273	0,000
iðnaðarmennogtæknimenn5	-0,285	0,034	-0,076	-8,494	0,000
iðnaðarmennogtæknimenn6	-0,103	0,043	-0,018	-2,397	0,017
ósérhæftstarfsólk1	-0,478	0,025	-0,241	-18,788	0,000
ósérhæftstarfsólk2	-0,512	0,037	-0,123	-13,933	0,000
ósérhæftstarfsólk3	-0,287	0,036	-0,072	-8,032	0,000
ósérhæftstarfsólk4	-0,440	0,032	-0,121	-13,560	0,000
ósérhæftstarfsólk5	-0,414	0,041	-0,079	-10,159	0,000
firm1	-0,020	0,029	-0,007	-0,679	0,497
firm2	0,068	0,037	0,015	1,828	0,068
firm3	-0,222	0,036	-0,056	-6,145	0,000
firm4	-0,130	0,046	-0,021	-2,831	0,005
firm5	-0,100	0,044	-0,017	-2,263	0,024
firm6	-0,125	0,038	-0,027	-3,326	0,001
firm7	-0,120	0,027	-0,050	-4,426	0,000
firm8	-0,146	0,052	-0,020	-2,828	0,005
firm9	-0,168	0,047	-0,028	-3,601	0,000
firm10	-0,154	0,040	-0,032	-3,853	0,000
firm11	-0,338	0,036	-0,209	-9,323	0,000
firm12	-0,007	0,025	-0,004	-0,272	0,785
firm13	0,041	0,047	0,006	0,872	0,383
firm14	0,035	0,031	0,011	1,125	0,261
firm15	0,078	0,033	0,021	2,380	0,017
firm16	0,112	0,049	0,019	2,268	0,023
firm17	-0,161	0,055	-0,021	-2,939	0,003
firm18	-0,151	0,042	-0,027	-3,581	0,000
firm19	0,091	0,046	0,015	1,983	0,047
firm20	-0,012	0,028	-0,005	-0,414	0,679
firm21	-0,048	0,033	-0,014	-1,445	0,149
firm22	-0,229	0,033	-0,084	-6,895	0,000
firm23	-0,217	0,033	-0,058	-6,549	0,000
firm24	-0,050	0,038	-0,010	-1,324	0,185
firm25	0,071	0,028	0,025	2,488	0,013

firm26	0,036	0,036	0,008	0,999	0,318
firm28	-0,101	0,026	-0,051	-3,929	0,000
firm29	-0,146	0,031	-0,052	-4,742	0,000
firm30	-0,266	0,031	-0,102	-8,631	0,000
firm31	0,127	0,047	0,021	2,714	0,007
firm32	-0,127	0,046	-0,020	-2,783	0,005
firm33	-0,075	0,033	-0,029	-2,254	0,024
vinnustundlog	0,119	0,008	0,160	15,253	0,000

a. Dependent Variable: föstlaunlog