

Launamunur karla og kvenna

Rannsókn á launamun 2019–2023



Efnisyfirlit

1	Inngangur	bls. 3
1.1	Samantekt á niðurstöðum.....	4
2	Munur á atvinnutekjum karla og kvenna	6
3	Óleiðréttur launamunur karla og kvenna	8
3.1	Tímakaup reglulegra launa eða tímakaup reglulegra heildarlauna?.....	10
4	Leiðréttur launamunur	12
4.1	Aðferðir og gagnasafn.....	13
4.2	Mat á leiðréttum launamun.....	14
4.2.1	Túlkun og skýringar.....	15
4.2.2	Menntun.....	17
4.2.3	Störf, atvinnugreinar og launþegahópar.....	19
4.2.4	Lýðfræðilegar breytur.....	23
4.2.5	Eiginleikar launagreiðanda.....	25
4.2.5.1	Jafnlaunavottun.....	26
4.2.6	Aðrar skýribreytur – eiginleikar starfs, ráðningarsambands og annað.....	28
5	Niðurlag	31
	Heimildir	32
	Viðauki A – Orðskýringar	33
	Viðauki B – Niðurstöður	34
	Viðauki C – Skýringar við breytur í líkani	39

1 Inngangur

Á íslenskum vinnumarkaði hefur jafnan mælst nokkur munur á launum karla og kvenna. Á síðustu árum og áratugum hefur dregið úr þessum mun en þó mælist enn nokkur munur.

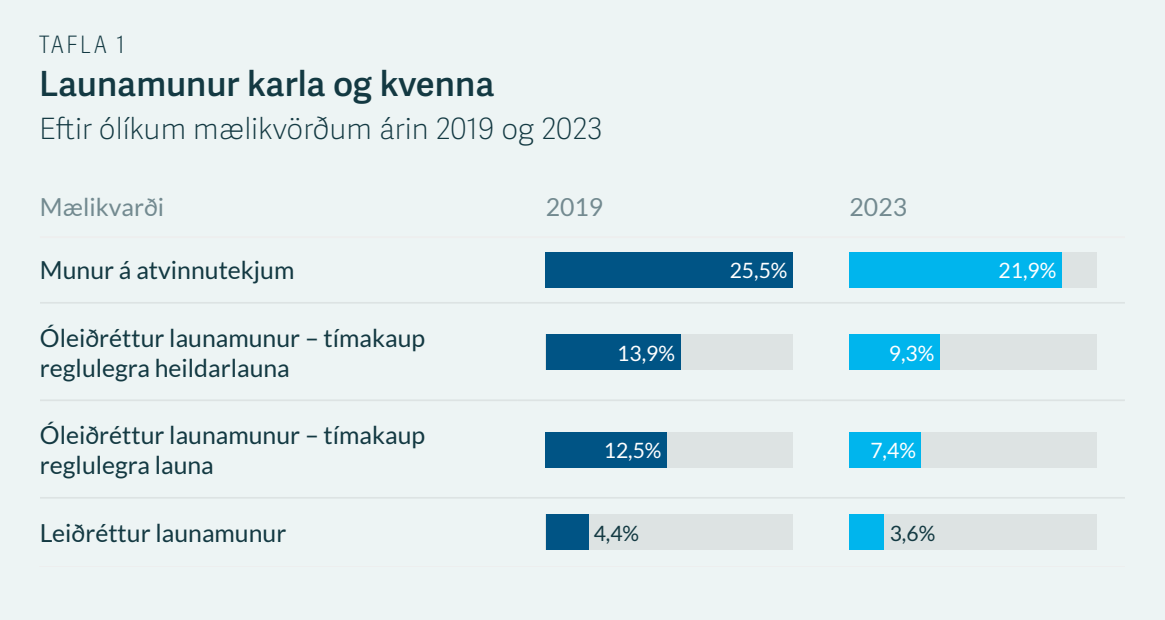
Ýmsar aðferðir má nota til að meta launamun og ræðst val aðferðarinnar af því hvað á að skoða hverju sinni. Í þessari greinargerð eru skoðaðar þrjár ólíkar aðferðir til að mæla launamun karla og kvenna. Þessar aðferðir eru munur á atvinnutekjum, óleiðréttur launamunur og leiðréttur launamunur. Í kaflanum um óleiðréttan launamun eru að auki skoðuð áhrif þess að nota ólík launahugtök við útreikninginn en ólík samsetning á vinnutíma, til dæmis munur á yfirvinnuhlutfalli, getur að hluta til skýrt launamun karla og kvenna. Í kaflanum um leiðréttan launamun er farið nokkuð ítarlega yfir samband ólíkra skýripátta á borð við menntun, starfsstétt, atvinnugrein og ýmissa bakgrunnspátta við laun og launamun kynjanna. Þetta er gert til að reyna að gefa mynd af því hvað getur skýrt launamun karla og kvenna.

Leiðréttur launamunur á Íslandi árið 2023 mældist 3,6%. 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 3,6% lægri laun en karlar vegna kyns síns. Það eru þó ýmsar ástæður til þess að taka slíkri túlkun með fyrirvara.

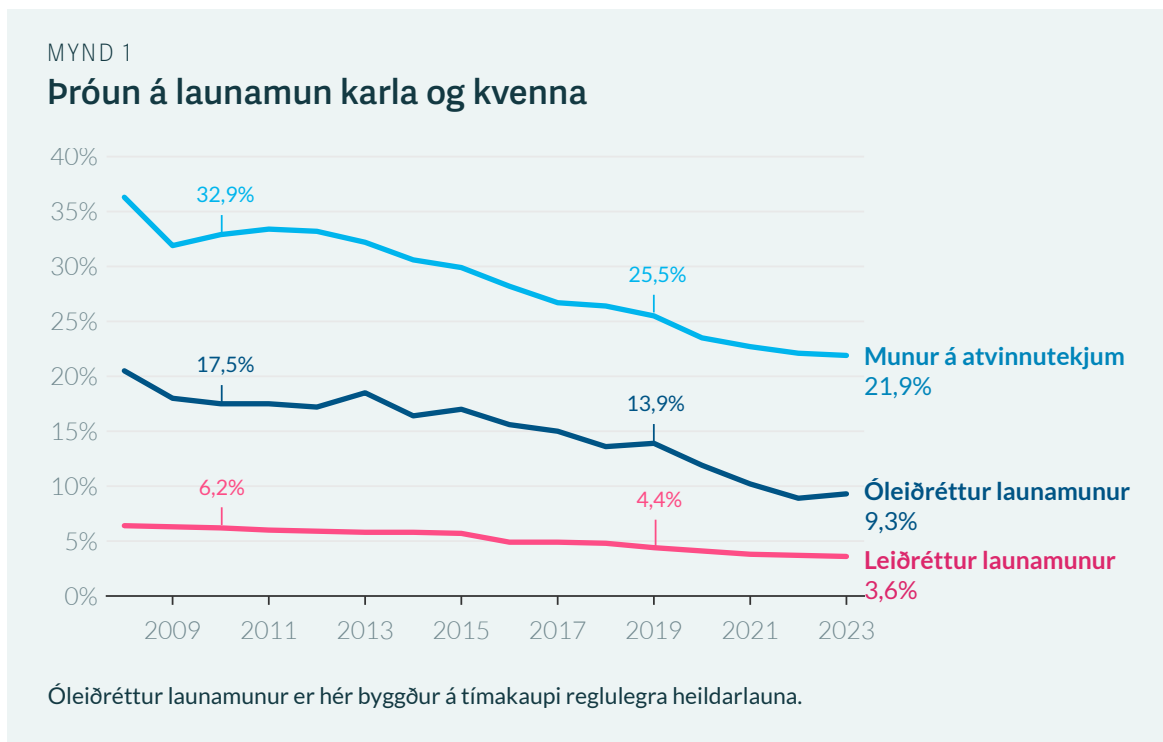
Í fyrsta lagi getur vantað illmælanlega þætti, svo sem frumkvæði, ábyrgð, framleiðni eða samskiptahæfni í starfi. Séu slíkir þættir ólíkir á milli karla og kvenna getur það skekkt niðurstöðurnar og leitt til ofmats eða vanmats á launamuni kynjanna. Í öðru lagi sýnir greining Hagstofunnar að sumar skýribreytur 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. Í þriðja lagi verður að hafa í huga að líkön líkt og það sem notað er í greiningu Hagstofunnar gefa mjög einfaldaða mynd af því flókna sambandi sem raunverulega kann að vera á milli skýribreyta og launa. Að því sögðu varpar leiðréttur launamunur skýrara ljósi á launamun kynjanna en einfaldari mælikvarðar líkt og munur atvinnutekna og óleiðréttur launamunur gera einir og óstuddir. Að auki gefa niðurstöður rannsóknar á leiðréttum launamun vísbendingar um hvaða áhrifaþættir aðrir en kyn hafa áhrif á launamun karla og kvenna.

1.1 Samantekt á niðurstöðum

Á árunum 2019 til 2023 dróst launamunur karla og kvenna saman og á það jafnt við um mun á atvinnutekjum, óleiðréttan launamun og leiðréttan launamun.



Árið 2019 mældist munur á atvinnutekjum karla og kvenna 25,5% en munurinn mældist 21,9% árið 2023. Óleiðréttur launamunur byggður á tímakaupi reglulegra heildarlauna mældist 13,9% árið 2019 en 9,3% árið 2023. Óleiðréttur launamunur byggður á tímakaupi reglulegra launa mældist 12,5% árið 2019 en 7,4% árið 2023. Óleiðréttur launamunur dróst jafnt og þétt saman á tímabilinu ef frá er talið á milli áranna 2022 og 2023 þar sem munurinn jókst lítillega, hvort sem horft var til tímakaups reglulegra heildarlauna eða tímakaups reglulegra launa. Leiðréttur launamunur mældist 4,4% árið 2019 en 3,6% árið 2023.



Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur, hvort sem litið er til launþegahópa, atvinnugreina eða starfa og skýrir það að miklu leyti þann mun sem er á launum karla og kvenna. Að sama skapi er mikill munur á dreifingu karla og kvenna eftir menntunarstigi en mun hærra hlutfall kvenna hefur lokið bæði grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi en karlar. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að sterkt samband sé á milli menntunar og launa en að áhrif menntunar á launamun karla og kvenna séu frekar til að draga saman mun á milli kynjanna.

Niðurstöður byggja á rannsókn Hagstofunnar á launamun karla og kvenna sem gerð er í samvinnu við ráðuneyti sem fer með jafnréttismál (upphaflega forsætisráðuneyti en frá 1. september 2024 félags- og vinnumarkaðsráðuneyti) á grundvelli samstarfssamnings.

2 Munur á atvinnutekjum karla og kvenna

Samanburður á atvinnutekjum er einfaldur mælikvarði á launamun. Með atvinnutekjum er átt við þær meðaltekjur sem einstaklingur fær greiddar vegna vinnu sinnar á einu ári og miðast við tekjur í skattframtali. Um er að ræða þýðisgögn fyrir þá sem hafa skattalega heimilisfesti á Íslandi. Ekki er tekið tillit til vinnutíma, menntunar eða annarra þátta. Munur atvinnutekna (e. income from employment) karla og kvenna er skilgreindur sem:

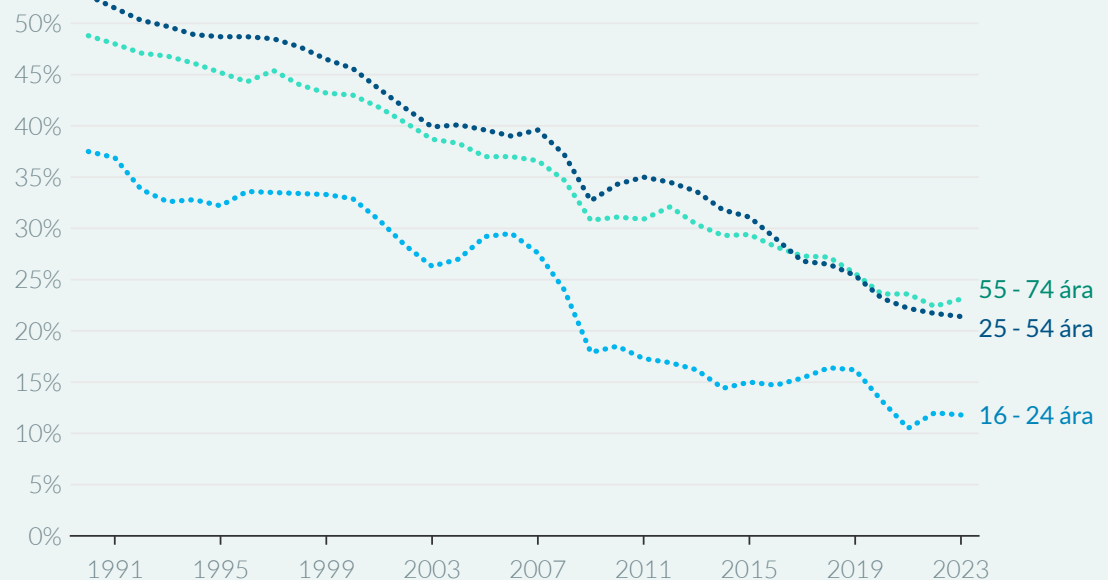
$$\text{munur atvinnutekna} = (\text{tekjur karlar} - \text{tekjur kvenna}) / (\text{tekjur karla})$$

Munur á atvinnutekjum karla og kvenna mældist 21,9% árið 2023 til samanburðar við 25,5% árið 2019. Mynd 2 sýnir hvernig munur atvinnutekna karla og kvenna hefur þróast yfir tíma hjá ólíkum aldurshópum. Munurinn hefur jafnt og þétt dregist saman í öllum aldurshópum en þó er enn töluverður munur á atvinnutekjum karla og kvenna. Munurinn er langminnstur í yngsta aldurshópnum (16-24 ára) en þar mældist munur á atvinnutekjum karla og kvenna 11,8% árið 2023.

MYND 2

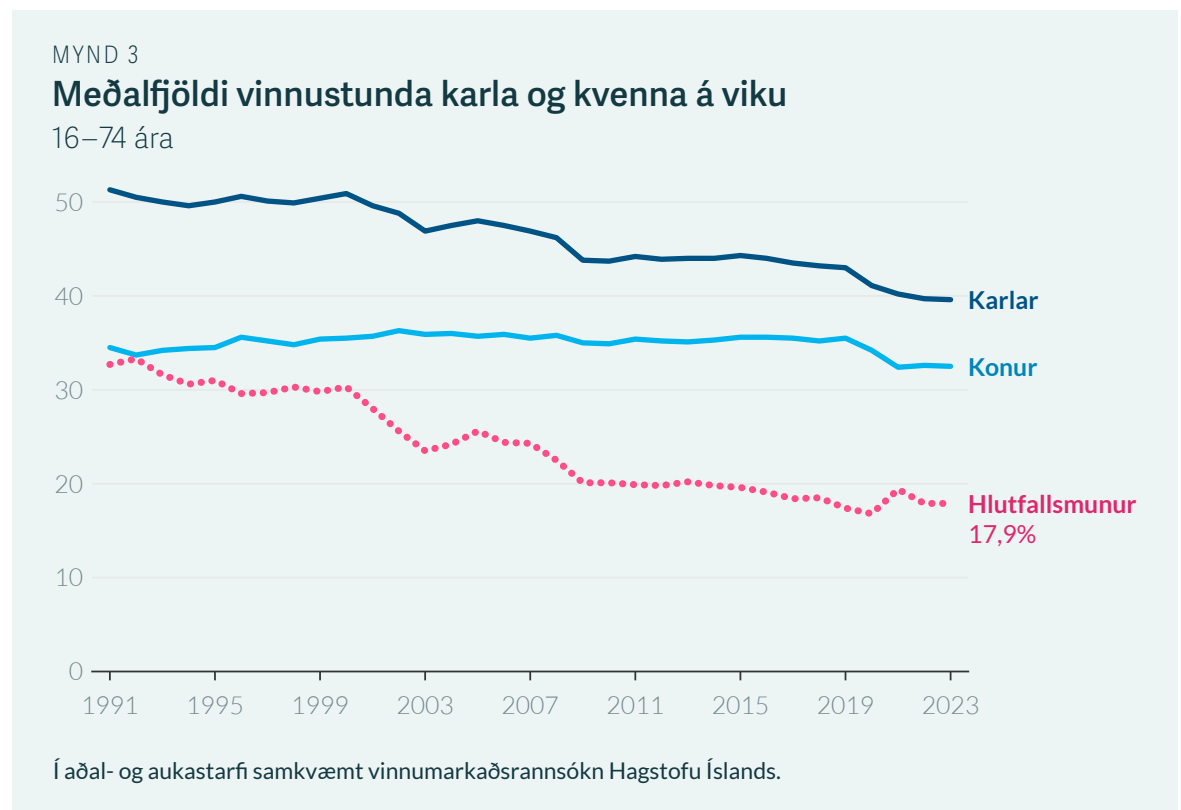
Þróun á mun atvinnutekna karla og kvenna

Eftir aldurshópum



2 Munur á atvinnutekjum karla og kvenna

Munur á atvinnutekjum karla og kvenna skýrist meðal annars af því að karlmenn vinna að jafnaði meira en konur og vinna í öðrum störfum og atvinnugreinum en konur. Mynd 3 sýnir hvernig vinnutími karla og kvenna hefur þróast frá árinu 1991. Myndin sýnir skýrt að dregið hefur úr mun á vinnutíma karla og kvenna, fyrst og fremst vegna þess að vinnutími karla hefur styst á meðan vinnutími kvenna hélst nokkurn veginn stöðugur til ársins 2019. Vinnutími bæði karla og kvenna dróst þó nokkuð saman á árunum 2020 til 2022 sem skýrist af því að samið var um styttingu vinnuvikunnar í kjarasamningum á þessu tímabili. Þessi vinnutímastytting virðist hafa haft svipuð áhrif á vinnutíma karla og kvenna þar sem hlutfallsmunur á vinnutíma kynjanna hefur lítið breyst síðan 2019.



3 Óleiðréttur launamunur karla og kvenna

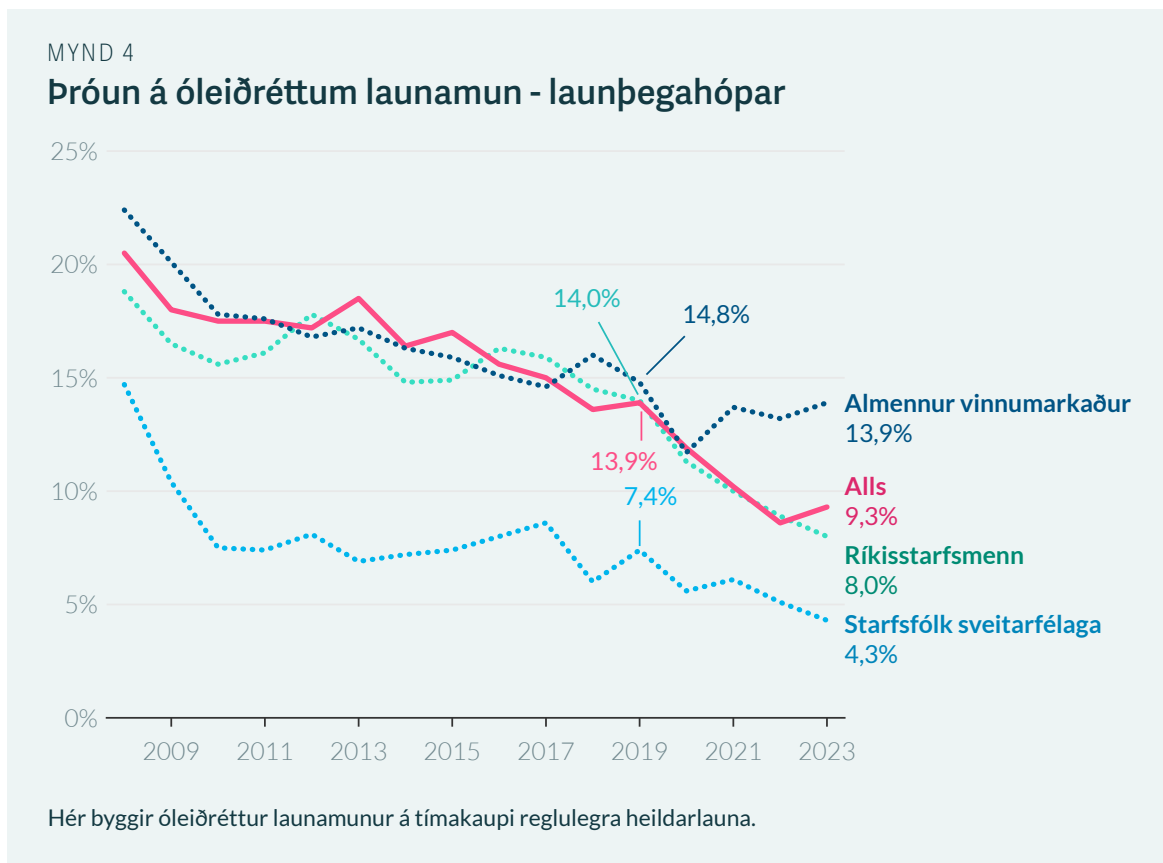
Þegar rætt er um óleiðréttan launamun kynjanna (e. unadjusted gender pay gap) er átt við mun á meðaltali tímakaups karla og kvenna. Hugtakið óleiðréttur er hér notað í þeirri merkingu að ekki er leiðrétt fyrir þeim þáttum sem geta haft áhrif á launamun líkt og aldur, menntun, starf, atvinnugrein eða annað. Óleiðréttur launamunur er skilgreindur á eftirfarandi hátt:

$$\text{óleiðréttur launamunur} = (\text{tímakaup karla} - \text{tímakaup kvenna}) / (\text{tímakaup karla})$$

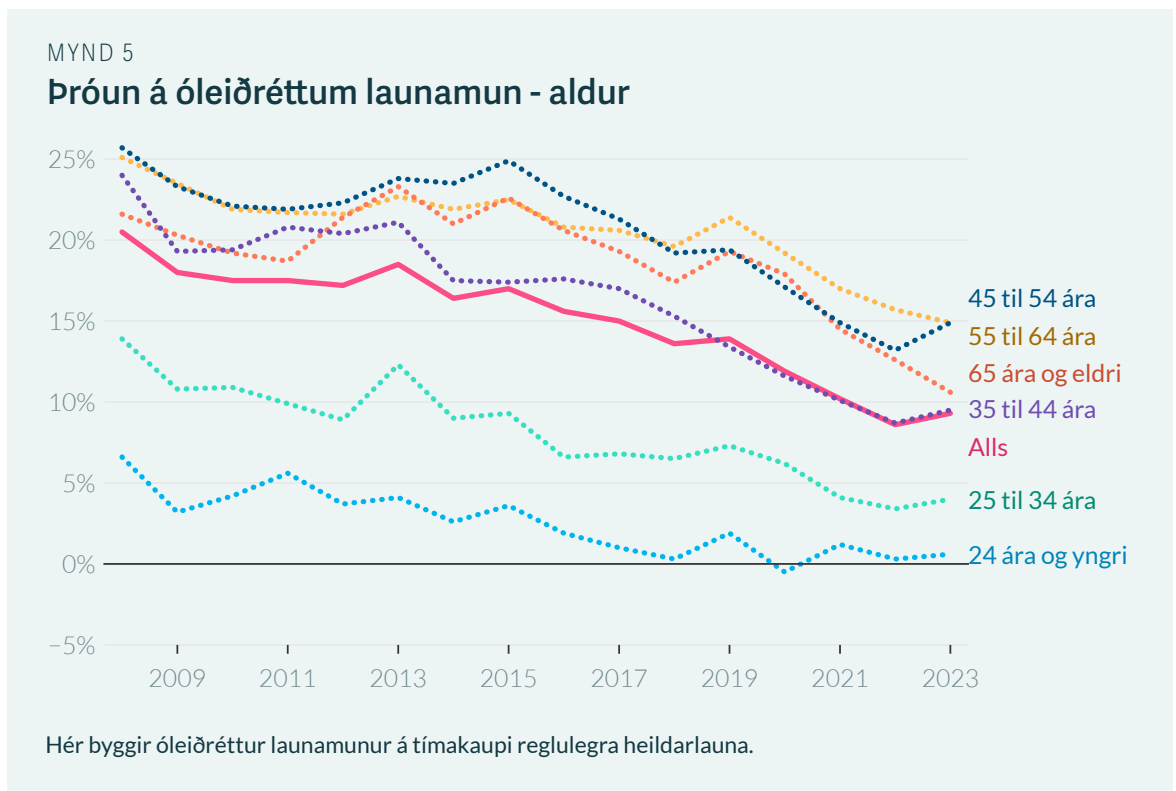
Hagstofa Íslands gefur árlega út talnaefni um óleiðréttan launamun kynjanna sem byggir á tímakaupi reglulegra heildarlauna en til þess teljast grunnlaun og hvers kyns álags- og bónusgreiðslur sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili auk yfirvinnulauna. Hér er því ekki tekið tillit til þess að tímakaup yfirvinnu er hærra en tímakaup dagvinnu þannig að einstaklingur sem vinnur hlutfallslega fleiri yfirvinnutíma en annar hefur hærra tímakaup jafnvel þó báðir hafi sama grunntímakaupið.

Útreikningur á óleiðréttum launamun byggir á gögnum úr Launarannsókn Hagstofu Íslands sem er fyrirtækjarannsókn með úrtaki laungreiðenda með 10 eða fleiri starfsmenn. Úrtakið er stórt (rúmlega 113 þúsund einstaklingar komu fyrir að minnsta kosti einu sinni árið 2023) og inniheldur ítarlegar upplýsingar um laun, greiddar stundir og ýmsa bakgrunnsþætti starfsfólks og launagreiðenda.

Óleiðréttur launamunur mældist 9,3% árið 2023 sem er nokkur breyting frá árinu 2019 þegar munurinn mældist 13,9%. Mynd 4 sýnir hvernig óleiðréttur launamunur hefur þróast frá árinu 2008, bæði í heild og eftir launþegahópum. Töluverður munur er á óleiðréttum launamun eftir launþegahópum. Á almennum vinnumarkaði mældist hann mestur eða 13,9% árið 2023 og hafði minnkað úr 14,8% árið 2019. Hjá ríkisstarfsmönnum mældist munurinn umtalsvert minni árið 2023 eða 8,0% og hafði minnkað úr 14,0% árið 2019 en minnstur mældist munurinn hjá starfsfólki sveitarfélaga eða 4,3% árið 2023 en var 7,4% árið 2019.



Á mynd 5 má sjá þróunina eftir aldri. Þar má sjá að óleiðrétti launamunurinn er minnstur í yngsta aldurshópnum 24 ára og yngri en þar mælist hann aðeins 0,6% árið 2023. Óleiðrétti launamunurinn hefur verið nærri 0% í þessum aldurshópi mjög lengi og var til að mynda neikvæður árið 2020 en það þýðir að konur í hópnum voru að jafnaði með hærra tímakaup en karlar það árið. Óleiðrétti launamunurinn er mestur í aldurshópnum 45 til 54 ára og 55 til 64 ára en þar mælist hann 14,9% árið 2023.



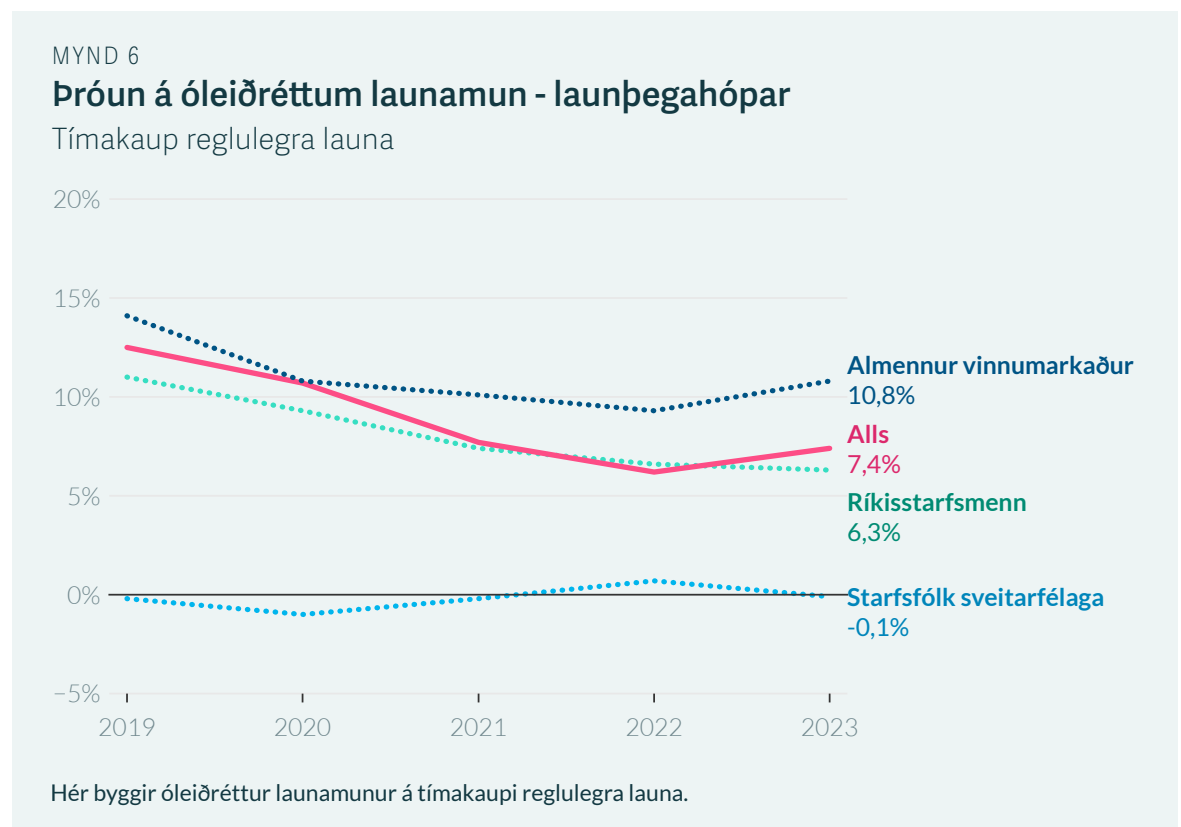
Óleiðréttur launamunur mælist að jafnaði mun lægri en munur atvinnutekna. Ástæðan fyrir þessu er að með því að bera saman tímakaup karla og kvenna er að miklu leyti búið að leiðrétta fyrir þeim launamun sem stafar af því að karlar vinna að jafnaði meira en konur.

3.1 Tímakaup reglulegra launa eða tímakaup reglulegra heildarlauna?

Líkt og fram kemur hér að framan birtir Hagstofan árlega talnaefni um óleiðréttan launamun karla og kvenna sem byggir á tímakaupi reglulegra heildarlauna. Þetta er gert til að tryggja að talnaefnið sé samanburðarhæft við talnaefni annarra Evrópulanda um óleiðréttan launamun karla og kvenna en Eurostat, hagstofa Evrópusambandsins, birtir árlega talnaefni um óleiðréttan launamun karla og kvenna byggt á tímakaupi reglulegra heildarlauna. Það er þó hægt að nota önnur launahugtök þegar launamunur kynjanna er reiknaður, þar á meðal tímakaup reglulegra launa. Munurinn á reglulegum launum og reglulegum heildarlaunum er að í reglulegum launum eru yfirvinnugreiðslur ekki taldar með. Til reglulegra launa teljast því grunnlaun auk allra reglulegra launaauka, annarra en yfirvinnu, sem gerðir eru upp á hverju launatímabili, svo sem vaktálags, álagsgreiðslna og bónusgreiðslna. Óreglulegar greiðslur á borð við orlofs- og desemberuppbót eða óreglulega kaupauka teljast hvorki til reglulegra launa né reglulegra heildarlauna.

3 Óleiðréttur launamunur karla og kvenna

Óleiðréttur launamunur karla og kvenna mælist minni þegar notast er við tímakaup reglulegra launa í stað tímakaups reglulegra heildarlauna. Óleiðréttur launamunur byggður á tímakaupi reglulegra launa mældist 7,4% árið 2023 og hafði lækkað úr 12,5% árið 2019. Þegar litið er til launþegahópa mældist munurinn 10,8% á almennum vinnumarkaði árið 2023 en 14,1% árið 2019 og hjá ríkisstarfsmönnum var hann 6,3% árið 2023 en 11% árið 2019. Hjá starfsfólki sveitarfélaga var óleiðrétti launamunurinn -0,1% árið 2023 en -0,2% árið 2019 þegar notast var við tímakaup reglulegra launa. Ef launamunurinn er neikvæður þýðir það að tímakaup kvenna er hærra en tímakaup karla. Það skiptir því miklu máli hvaða launahugtak er notað við útreikning á launamun.



Munur á niðurstöðum fyrir tímakaup reglulegra launa og tímakaup reglulegra heildarlauna liggur eingöngu í hlutfalli yfirvinnutíma af heildarvinnutíma. Munurinn á kynjunum þegar litið er á samsetningu vinnutíma virðist því vera nokkuð mikill. Sérstaklega áberandi er munurinn hjá sveitarfélögunum en þar hefur verið lítill sem enginn munur á meðaltali tímakaups reglulegra launa karla og kvenna síðan 2019 en nokkur munur á tímakaupi reglulegra heildarlauna á sama tímabili.

4 Leiðréttur launamunur

Ein leið til að varpa ljósi á hvað liggur að baki óleiðréttum launamun er að kanna hvort einstaklingar í sambærilegum störfum fái sömu laun þegar tekið er tillit til eiginleika líkt og menntunar, starfsaldurs, starfs og atvinnugreinar. Hægt er að rannsaka þetta með launalíkönum sem taka tillit til slíkra áhrifaþátta. 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 mismunun á vinnumarkaði. Nokkrar ástæður eru fyrir því að gera verður fyrirvara við þá túlkun.

Launalíkon, líkt og það sem notað er í rannsókn Hagstofunnar á launamun karla og kvenna, geta aldrei tekið til greina alla þá þætti sem hafa áhrif á laun. Þetta getur verið vegna þess að þessir þættir eru illmælanlegir eða þá að gögn um þá séu ekki tiltæk. Til dæmis 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.

Einnig verður að hafa í huga að flokkunarkerfi sem notuð eru við launalíkon sem þessi eru sjaldnast nógu nákvæm til að endurspeglar raunveruleikann að fullu. Til að mynda gætu tveir einstaklingar sinnt sama starfi samkvæmt starfaflokkunarkerfi Hagstofunnar en engu að síður sinnt ólíkum verkefnum og haft ólíka ábyrgð. Í slíku tilfelli gæti birst leiðréttur launamunur jafnvel þó engin mismunun eigi sér stað.

Kynbundin mismunun getur að sama skapi birst í öðru en óskýrðri launamismunun. Það gæti til dæmis átt við um fyrirtæki þar sem laun eru stöðluð eftir stöðu, ábyrgð og hæfni en konur eru engu að síður ólíklegri en karlar til að hljóta stöðuhækkun eða aukna ábyrgð. Í slíku fyrirtæki ætti sér því stað kynbundin mismunun sem hefur áhrif á óleiðréttan launamun karla og kvenna, jafnvel þó leiðrétti launamunurinn væri enginn. Í þessu dæmi mundi því leiðrétti launamunurinn leiðréttast fyrir þá mismunun sem á sér stað.

Í líkönun, líkt og því sem notað er í rannsókn Hagstofu á launamun karla og kvenna, er aðeins metin fylgni og er því ekki hægt að draga ályktanir um orsakasamhengi án þess að reida sig á frekari forsendur. Þegar fylgni á milli áhrifaþátta (skýribreyta) og launa (háðu breytunnar) er 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 lokum 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 Aðferðir og gagnasafn

Aðferðir sem notaðar eru við þessa rannsókn á leiðréttum launamun karla og kvenna byggja í öllum meginatriðum á sömu aðferðum og rannsókn Hagstofu á launamun kynjanna frá árinu 2021 (Hagstofa Íslands, 2021). Notast er við gögn úr Launarannsókn Hagstofu, sem er stór fyrirtækjarannsókn þar sem upplýsingar eru sóttar beint úr launakerfum fyrirtækja, sveitarfélaga og ríkisstofnana. Í gögnunum má finna mjög ítarlegar upplýsingar um laun og vinnutíma auk bakgrunnsupplýsinga um starf, starfsmann og laungreiðanda. Gögnin eru svo auðguð með upplýsingum úr skráum Hagstofunnar, til dæmis er bætt við upplýsingum um fjölskyldustöðu, bakgrunn, menntunarstig, búsetu og starfsaldur. Að auki voru upplýsingar um jafnlaunavottun fengnar frá Jafnréttisstofu.

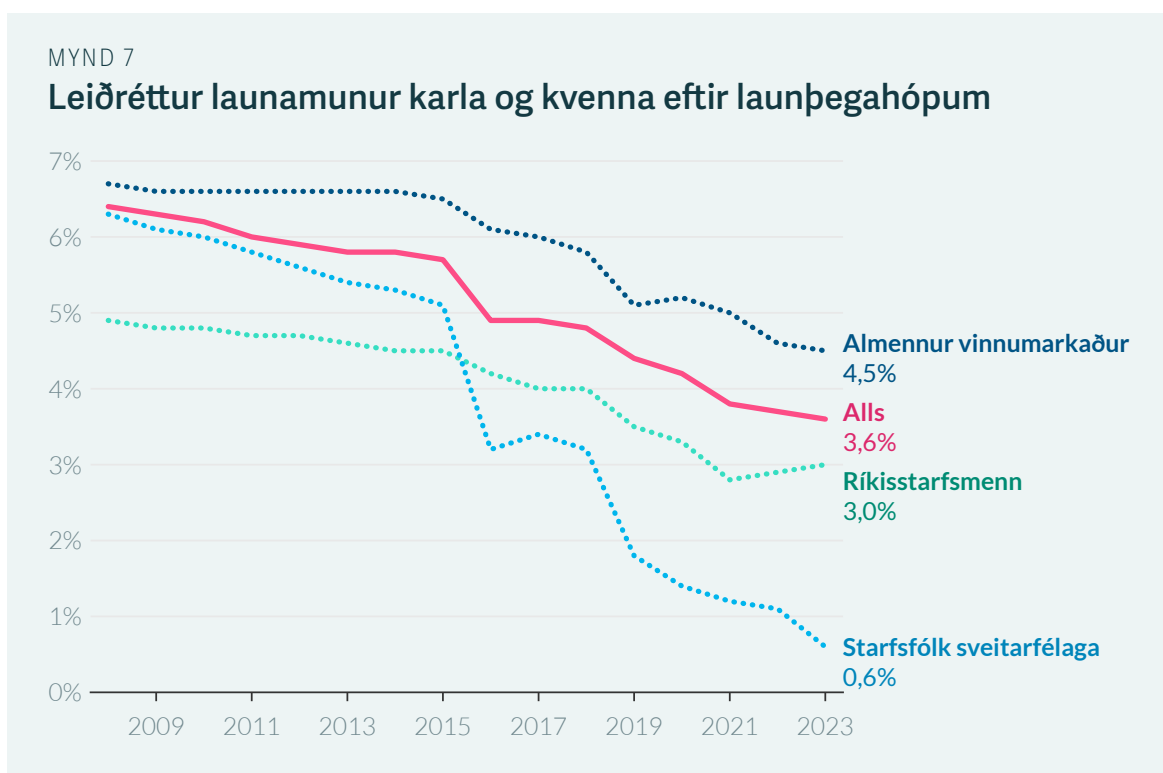
Notast er við svokölluð fjölstiga líkön (e. multilevel models) sem eru línuleg líkön með slembipáttum. Slík líkön geta fangað meiri breytileika en hefðbundin línuleg líkön sem innhalda einungis föst áhrif (e. fixed effects) og taka tillit til hópaáhrifa (e. clustering) og víxláhrifa (e. cross-classification). Í líkaninu eru metin áhrif fjölmargra skýribreyta annarra en kyns á laun, meðal annars áhrif menntunar, starfs, atvinnugreinar, fyrirtækis, aldurs, starfsaldurs innan fyrirtækis og fleira. Fjórar skýribreytur, fyrirtæki, starf, atvinnugrein og launþegahópur (e. sector) koma fyrir sem slembipættir (e. random effects) á meðan aðrar breytur eru metnar sem föst áhrif (e. fixed effect). Lista yfir allar breytur í líkaninu má finna í viðauka.

Leiðréttur launamunur er skilgreindur sem sá munur sem er á tímakaupi reglulegra launa karla og kvenna þegar öðrum áhrifapáttum en kyni er haldið föstum. Þetta er gert með því að horfa aðeins á þau áhrif sem kyn hefur á laun í líkaninu. Þannig fæst sá munur sem að jafnaði er á tímakaupi reglulegra launa karla og kvenna ef allir eiginleikar kynjanna væru þeir sömu.

Aðferðir rannsóknarinnar eru að öllu leyti sambærilegar þeim sem notaðar voru í rannsókn Hagstofunnar á launamun kynjanna árið 2021 en að nokkru frábrugðnar eldri rannsóknum Hagstofunnar á leiðréttum launamun (2010, 2018). Lesa má frekar um aðferðir rannsóknarinnar í greinagerð Hagstofunnar frá árinu 2021, [Icelandic gender pay gap analysis 2008-2020](#) (Hagstofa Íslands, 2021) en líkanið sem notað er hér er sambærilegt líkani M í þeirri rannsókn.

4.2 Mat á leiðréttum launamun

Rannsóknin bendir til þess að haldið hafi áfram að draga úr leiðréttum launamun frá því síðasta rannsókn var framkvæmd árið 2021. Þannig mældist til að mynda leiðréttur launamunur samkvæmt líkani Hagstofunnar um 4,4% árið 2019. Munurinn mælist hins vegar 3,6% árið 2023 og dróst jafnt og þétt saman á tímabilinu. Líkt og óleiðréttur launamunur er leiðréttur launamunur breytilegur eftir launþegahópum. Á almennum vinnumarkaði mælist leiðrétti launamunur 4,5% árið 2023 til samanburðar við 5,1% árið 2019. Hjá ríkisstarfsmönnum mældist hann 3,0% árið 2023 en var 3,5% árið 2019 og hjá starfsfólki sveitarfélaganna var munurinn 0,6% árið 2023 en var 1,8% árið 2019. Hafa verður í huga að óleiðrétti launamunurinn mælist lítill sem enginn hjá starfsfólki sveitarfélaganna á árunum 2019 til 2023.



4.2.1 Túlkun og skýringar

Þegar leiðréttur launamunur er reiknaður getur verið áhugavert að skoða hvernig ólíkar bakgrunnsbreytur hafa áhrif á laun og launamun karla og kvenna. Þegar þetta er gert þarf að líta til tveggja þátta.

- Annars vegar þarf að horfa til þess hve mikil áhrif ólíkir eiginleikar hafa á laun.
- Hins vegar þarf að horfa til þess hvernig eiginleikar dreifast á ólíkan hátt á milli kynjanna.

Saman má nota þessa tvo þætti til að sjá áhrif einstakra bakgrunnsbreyta á launamun karla og kvenna. Í töflu 2 er tekið dæmi um hvernig birta má niðurstöður um áhrif þessara tveggja þátta á laun og launamun á kerfisbundinn hátt. Í þessu sýnidæmi skoðum við einungis áhrif menntunar á laun en síðar í skýrslunni er farið ítarlegar yfir áhrif annarra þátta sem geta skýrt launamun svo sem atvinnugreina, starfa og ýmsa bakgrunnsþátta.

Í líkaninu eru fjórar breytur sem ætlað er að lýsa sambandi menntunar og launa. Þær segja til um hvort hæsta menntun launafólks er á grunnskólastigi eða neðar (viðmiðunarhópurinn), á framhaldsskólastigi (hér er bæði talið bóknám og starfsmenntun á framhaldsskólastigi, til að mynda sveinspróf og meistaraáttindi í iðngreinum), grunnenntun í háskóla eða framhaldsmenntun í háskóla.

TAFLA 2

Mæld áhrif menntunar á laun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0,019	0,406	0,315	-0,00172
Hæsta menntun er grunnnám á háskólastigi	0,071	0,156	0,265	0,00769
Hæsta menntun er framhaldsnám á háskólastigi	0,153	0,114	0,185	0,01079

Í töflu 2 stendur hver lína fyrir ákveðna breytu í líkaninu og inniheldur upplýsingar um áhrif breytunnar á laun og launamun. Dálkurinn stuðull segir til um áhrif tiltekinnar breytu á laun¹ einstaklings (óháð kyni), meðaltölin eru meðaltal breytunnar hjá hvoru kyni fyrir sig og samsetningaráhrifin eru skilgreind sem:

$$\text{samsetningaráhrif} = \text{stuðull} \cdot (\text{meðaltal kvenna} - \text{meðaltal karla})$$

Samsetningaráhrifin skýra því hvernig munur á meðaltali karla og kvenna fyrir hverja breytu hefur áhrif á óleiðréttan launamun.

[1] Í líkaninu er svarbreytan logrinn af launum þess vegna væri rétt að segja að stuðullinn tákni áhrif breytu á log-laun.

Tökum sem dæmi breytuna „Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi“. Stuðull breytunnar er jákvæður sem segir okkur að menntun á framhaldsskólastigi hækki laun óháð kyni (samanborið við viðmiðunarhópinn, sem í þessu tilfelli eru þau sem ekki hafa hærri menntun en grunnskólamenntun). Meðaltal karla sem hafa hæstu menntun á framhaldsskólastigi var 40,6% árið 2023 samanborið við meðaltal kvenna 31,5%. Það segir okkur að karlar eru að jafnaði líklegri en konur til að hafa hæstu menntun á framhaldsskólastigi og því eru samsetningaráhrif breytunnar neikvæð. Þar af leiðandi eru áhrifin á óleiðréttu launamuninn þau að hann eykst. Ef hæsta menntun einstaklings er aftur á móti grunnskóla á háskólastigi fæst enn hærri stuðull en fyrir framhaldsskólamenntunina en þar sem líklegra er að hæsta menntun konu sé grunnskóla á háskólastigi samanborið við karla eru samsetningaráhrifin jákvæð og því eru áhrifin á óleiðréttu launamuninn þau að hann lækkar.

Breytur eru annað hvort flokkabreytur eða tölulegar (samfelldar) breytur. Flestar breytur í líkaninu eru flokkabreytur, en aldur, fjöldi vinnustunda og starfsreynsla innan fyrirtækis eru þær tölulegu breytur sem hér eru notaðar. Í þeim tilfellum þar sem um er að ræða flokkabreytur er meðaltalið hlutfall karla eða kvenna sem tilheyrir hverjum flokki. Stuðull flokkabreytu sýnir þau áhrif sem breytan hefur á laun til samanburðar við viðmiðunarhóp sé öðrum þáttum haldið föstum. Viðmiðunarhópurinn er þannig ekki sérstaklega mældur og inniheldur hann allar athuganir sem ekki tilheyra þeim flokkum sem mældir eru. Svo dæmi sé tekið er viðmiðunarflokkurinn fyrir menntabreyturnar í töflunni hér fyrir ofan einstaklingar sem tilheyra ekki þessum þremur flokkum, það eru þau hverra hæsta menntun er á grunnskólastigi eða neðar. Við mat á flokkabreytu með slembiáhrifum er ekki notast við viðmiðunarhópa heldur er aðeins metið frávik frá meðaltali sé öðrum eiginleikum haldið föstum.

Samsetningaráhrifin eru stundum kölluð skýrði hluti launamunar karla og kvenna og stundum eru þau lögð saman til að reikna það sem er kallað skýringarhlutfall launamunar karla og kvenna. Ástæða er til að setja fyrirvara við þá túlkun enda er þetta hlutfall mjög viðkvæmt fyrir breytingum á líkaninu, til að mynda því hvort konur eða karlar eru notaðar sem viðmiðunarhópur (Firpo, Fortin, Lemieux, 2010). Því er hér notast við heitið samsetningaráhrif. Þrátt fyrir þá annamarka sem eru á skýringarmætti samsetningaráhrifa geta þau engu að síður sýnt áhugaverðar niðurstöður sé fyllstu varúðar gætt við túlkun þeirra.

Samsetningaráhrifin sýna hvernig ólík dreifing eiginleika á milli karla og kvenna hefur áhrif á óleiðréttu launamun. Þau taka hins vegar ekki tillit til þess hvernig sömu eiginleikarnir geta haft ólík áhrif á laun karla og kvenna. Það er hægt að meta þennan mun með því að meta líkanið annars vegar bara fyrir karla og hins vegar bara fyrir konur. Dæmi um niðurstöður slíkrar greiningar má sjá í töflu 3. Þar stendur stuðullinn fyrir áhrif tiltekinna breytu á laun karla annars vegar og laun kvenna hins vegar.

TAFLA 3

Mæld áhrif menntunar á laun karla og kvenna árið 2023

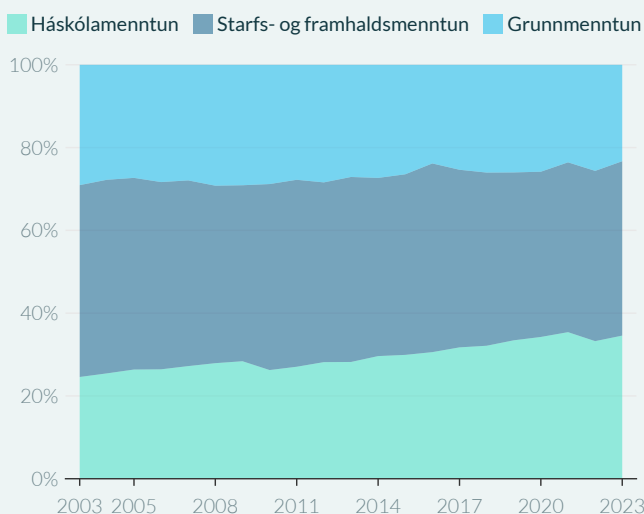
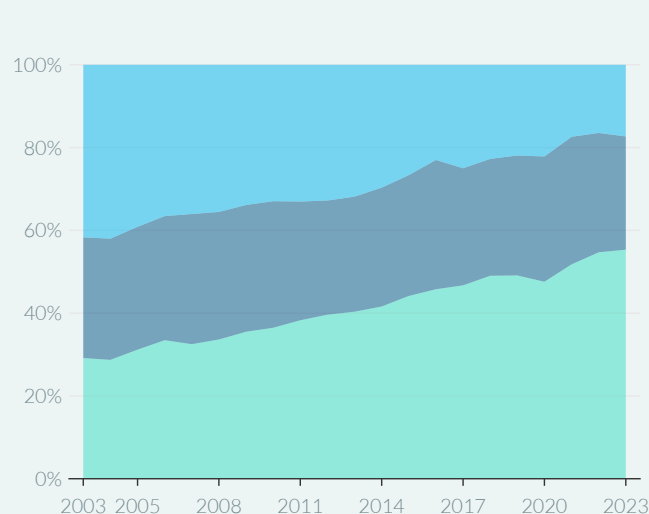
Breytuheiti	Stuðull karla	Stuðull kvenna
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0,015	0,018
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0,065	0,072
Hæsta menntun er framhaldsnám á háskólastigi	0,142	0,155

Niðurstöðurnar sýna að stuðlar allra menntunarbreyta eru hærri fyrir konur en karla. Þetta þýðir að laun kvenna hækka meira með aukinni menntun en laun karla. Af þessu er þó ekki hægt að draga þá ályktun að laun kvenna með tiltekna menntun séu hærri en laun karla með sömu menntun. Niðurstöðurnar segja aðeins að meiri munur er á launum kvenna með tiltekna menntun og launum kvenna í viðmiðunarhópi heldur en munurinn er á launum karla með sömu menntun og launum karla í viðmiðunarhóp.

4.2.2 Menntun

Nokkur munur er á dreifingu menntunarstigs á milli kynjanna á Íslandi. Árið 2023 var hæsta menntun um 55% kvenna á aldrinum 25 til 64 ára á háskólastigi en sama hlutfall var 32% hjá körlum á sama aldursbili. Um 27% kvenna í aldurshópnum höfðu starfs- eða framhaldsskólamenntun sem hæstu menntun samanborið við um 43% karla og um 17,3% kvenna höfðu eingöngu grunnskólamenntun eða lægri menntun samanborið við um 25% karla.

MYND 8

Hlutfall menntunarstöðu, karlar**Hlutfall menntunarstöðu, konur**

Sem fyrr segir eru fjórar breytur sem ætlað er að lýsa sambandi menntunar og launa. Þær segja til um hvort hæsta menntun launafólks er á grunnskólastigi eða neðar (viðmiðunarhópurinn), á framhaldsskólastigi (hér er bæði talið bóknám og starfsmenntun á framhaldsskólastigi, til að mynda sveinspróf og meistaraðgráðu í iðngreinum), grunnmenntun í háskóla eða framhaldsmenntun í háskóla.

Líkt og farið er yfir hér að ofan í umfjöllun um töflur 2 og 3 benda niðurstöður rannsóknarinnar til þess að samband sé á milli menntunar launa og sýna skýrt að laun hækka að jafnaði með hærri menntun. Hærra hlutfall karla en kvenna hefur lokið hæstu menntun á framhaldsskólastigi en þessu er öfugt farið fyrir þá sem hafa hæstu menntun á háskólastigi, þar er hlutfall kvenna hærra en hlutfall karla. Á heildina litið má því ætla að menntun hafi þau áhrif að draga úr óleiðréttum launamun. Í töflu 4 má sjá sömu niðurstöður fyrir árið 2019. Helsti munurinn á milli áranna tveggja er sá að stuðullinn fyrir framhaldsskólamenntun hefur lækkað umtalsvert. Þetta þýðir að munur á meðallaunum þeirra sem hafa hæstu menntun á framhaldsskólastigi og þeirra sem hafa aðeins lokið grunnskólamenntun eða minna hefur dregist verulega saman þegar öðrum breytum er haldið föstum.

Tafla 6 sýnir hver áhrif menntunar eru á laun karla annars vegar og kvenna hins vegar árin 2019 og 2023 þegar öðrum þáttum er haldið föstum. Stuðlar fyrir allar breytur eru hærri fyrir konur en karla bæði árin. Munurinn á stuðlunum fyrir kynin dróst hins vegar nokkuð mikið saman á milli 2019 og 2023. Samdráttur þessa munar er sérstaklega áberandi fyrir stuðul menntunar á framhaldsskólastigi.

TAFLA 4

Mæld áhrif menntunar á laun árið 2019

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0,032	0,412	0,343	-0,00217
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0,087	0,165	0,270	0,00910
Hæsta menntun er framhaldssnám á háskólastigi	0,182	0,122	0,164	0,00765

TAFLA 5

Mæld áhrif menntunar á laun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0,019	0,406	0,315	-0,00172
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0,071	0,156	0,265	0,00769
Hæsta menntun er framhaldssnám á háskólastigi	0,153	0,114	0,185	0,01079

TAFLA 6

Mæld áhrif menntunar á laun karla og kvenna árin 2019 og 2023

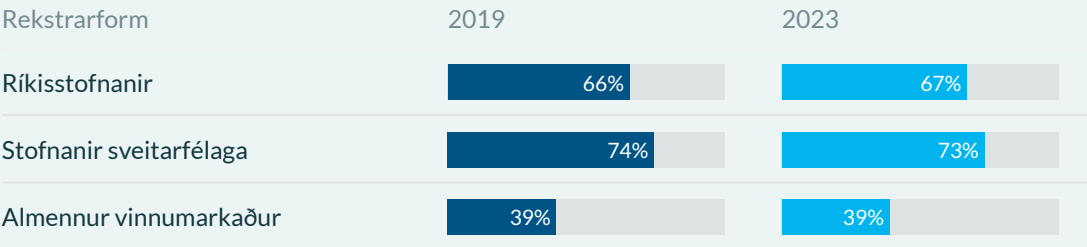
Breytuheiti	2019		2023	
	Stuðull Karlar	Stuðull Konur	Stuðull Karlar	Stuðull Konur
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0,022	0,035	0,015	0,018
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0,070	0,095	0,065	0,072
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0,162	0,188	0,142	0,155

4.2.3 Störf, atvinnugreinar og launþegahópar

Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur og skýrir það að stórum hluta mun á reglulegu tímakaupi karla og kvenna sem er til staðar á Íslandi. Fyrst ber að nefna að mun hærra hlutfall kvenna starfar hjá hinu opinbera en hlutfall karla. Þannig voru konur til að mynda um 67% þeirra sem störfuðu hjá ríkisstofnunum árið 2023 og 73% þeirra sem störfuðu hjá stofnunum sveitarfélaga. Aftur á móti voru konur aðeins 39% þeirra sem störfuðu á almennum vinnumarkaði. Þessi hlutföll voru nærri þau sömu árið 2019.

MYND 9

Hlutfall kvenna í rekstrarformum 2019 og 2023



Vinnumarkaði er hér skipt upp eftir rekstrarformi; ríkisstofnanir (K1), sveitarfélög (K2) og aðrir. Aðrir eru að langstærstum hluta almennur vinnumarkaður. Gögnin byggja á þeim sem fengu greidd staðgreiðsluskyld laun árin 2019 og 2023. Þeir sem reikna sér endurgjald eru undanskildir.

Konur eru líka mun líklegri til að starfa innan ákveðinna atvinnugreina. Mynd 9 sýnir hvert hlutfall kvenna er innan ákveðinna atvinnugreina árin 2019 og 2023 samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar. Hlutföllin eru mjög stöðug á milli þessara ára. Hlutfall kvenna mælist hæst 79% í fræðslustarfsemi og 73% í heilbrigðis- og félagsþjónustu árið 2023. Sama ár mældist hlutfall kvenna lægst 7% í byggingarstarfsemi.

MYND 10

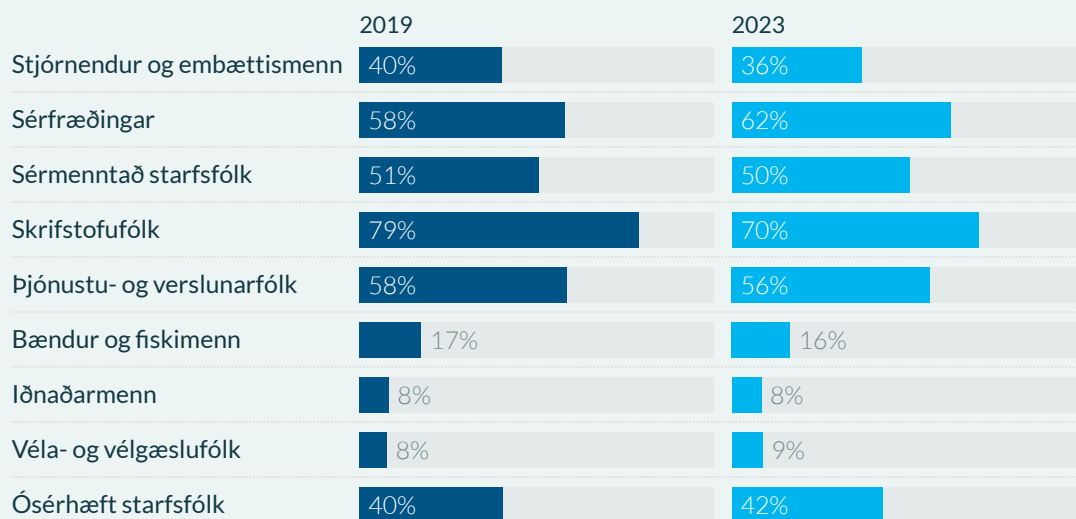
Hlutfall kvenna í atvinnugreinum árin 2019 og 2023

Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar.

Hlutfall kvenna er sömuleiðis mjög breytilegt eftir starfsstéttum². Mynd 10 sýnir hlutfall kvenna í ólíkum starfsstéttum. Hlutfall kvenna á meðal skrifstofufólks mældist til að mynda 70% og hlutfall kvenna meðal sérfræðinga 62% árið 2023. Sama ár mældist hlutfall kvenna sem störfuðu sem iðnaðarmenn 8% og hlutfall kvenna af véla- og vélgæslufólki 9%. Hlutföllin breyttust lítið frá árinu 2019 til 2023.

[2] Starfsstétt er hér skilgreind sem fyrsti tölustafur starfaflokks samkvæmt Ístarf95 staðlinum.

MYND 11

Hlutfall kvenna eftir starfsstéttum 2019 og 2023

Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar.

Í töflum 7 og 8 má sjá áhrif þess að tilheyra ólíkum launþegahópum á laun. Áhrif launþegahópa eru metin með slembipáttum og hér er því enginn viðmiðunarhópur heldur er aðeins metið frávik frá meðaltali sé öðrum eiginleikum haldið föstum. Laun eru að jafnaði töluvert hærri á almenna vinnumarkaðnum en hjá hinu opinbera bæði árin 2019 og 2023 ef öðrum þáttum er haldið föstum. Stuðull starfsfólks á almennum vinnumarkaði er jákvæður en stuðlar bæði ríkisstarfsmanna og starfsfólks sveitarfélaga eru neikvæðir. Hlutfall kvenna er lægra en hlutfall karla á almennum vinnumarkaði en þessu er öfugt farið hjá bæði ríkisstarfsmönnum og starfsfólki sveitarfélaganna þar sem hlutfall kvenna er hærri en hlutfall karla. Þar af leiðir að samsetningaráhrif verða neikvæð fyrir alla launþegahópa. Þetta þýðir að einangruð áhrif ójafnrar kynjaskiptingar á milli launþegahópa hefur þau áhrif að auka óleiðréttan launamun karla og kvenna.

Í töflu 9 má sjá samsetningaráhrif atvinnugreinabreyta og starfabreyta fyrir árin 2019 og 2023. Í líkaninu eru atvinnugreinar flokkaðar eftir tveggja stafa atvinnugreinaflokki samkvæmt ÍSAT2008, atvinnugreinaflokkun Hagstofu Íslands sem byggir á alþjóðlega atvinnugreinaflokkunarkerfinu, NACE Rev. 2. Alls voru 55 ólíkir atvinnugreinaflokkar í gagnasafninu svo sú leið var valin að birta aðeins heildarsamsetningaráhrif atvinnugreinabreytanna á óleiðréttan launamun karla og kvenna sem fást með því að leggja saman samsetningaráhrif allra atvinnugreinabreytanna. Samsetningaráhrif atvinnugreina voru neikvæð bæði árin 2019 og 2023 sem bendir til þess að einangruð áhrif ójafnrar kynjaskiptingar á milli atvinnugreina hafi frekar verið til að auka óleiðréttan launamun.

Notast er við fjögurra stafa starfaflokkun samkvæmt Ístarf95, starfaflokkun Hagstofu Íslands sem byggir á ISCO-88, alþjóðlegu starfaflokkunarkerfi. Árið 2019 voru 273 starfaflokkar í gagnasafninu og árið 2023 voru þeir 264. Hér eru því eingöngu birt heildarsamsetningaráhrifin vegna starfaflokkunar sem fást á sambærilegan hátt og heildarsamsetningaráhrif atvinnugreina. Bæði árin voru samsetningaráhrif starfa jákvæð og því virðast áhrif ójafnrar kynjaskiptingar á milli starfa frekar vera til þess að draga úr óleiðréttum launamun kynjanna, sé öðrum þáttum haldið föstum.

Þegar einangruð áhrif launþegahóps, starfs og atvinnugreinar á laun eru skoðuð verður að hafa í huga að mjög sterkt samband er á milli þessara þriggja breyta. Til að mynda eru ákveðnar atvinnugreinar nær eingöngu að finna hjá opinberum laungreiðendum og ákveðin störf fyrirfinnast aðeins í tilteknum atvinnugreinum. Þegar svona hreiðrað samband er á milli skýribreyta er nokkrum vandkvæðum bundið að einangra áhrif tiltekinna breyta frá áhrifum annarra breyta. Þetta er mikilvægt að hafa í huga þegar niðurstöður eru túlkaðar.

TAFLA 7
Mæld áhrif launþegahópa á laun og launamun árið 2019

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Almennur vinnumarkaður	0,115	0,769	0,489	-0,03220
Starfsfólk sveitarfélaga	-0,078	0,117	0,301	-0,01430
Ríkistarfsmenn	-0,037	0,113	0,210	-0,00355

TAFLA 8
Mæld áhrif launþegahópa á laun og launamun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Almennur vinnumarkaður	0,086	0,754	0,446	-0,02670
Starfsfólk sveitarfélaga	-0,039	0,129	0,321	-0,00759
Ríkistarfsmenn	-0,047	0,117	0,233	-0,00546

TAFLA 9
Samsetningaráhrif atvinnugreinar og starfs árin 2019 og 2023

Breytuheiti	2019	2023
	Samsetningaráhrif	Samsetningaráhrif
Tveggja stafa atvinnugrein samkvæmt ÍSAT2008	-0,00247	-0,00380
Fjögurra stafa starfaflokkun samkvæmt Ístarf95	0,00228	0,00073

4.2.4 Lýðfræðilegar breytur

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að einangruð áhrif lýðfræðilegra breyta á óleiðréttan launamun karla og kvenna séu fremur lítil. Lýðfræðilegar breytur sem notaðar voru sem skýribreytur í líkaninu voru hvort einstaklingur væri giftur, hvort einstaklingur ætti börn á tilteknum aldursbilum, aldur og bakgrunnur, það er hvort um sé að ræða innflytjenda eða ekki. Einstaklingur er skilgreindur innflytjandi ef báðir foreldrar eru fæddir erlendis, hvort sem hann er fæddur erlendis eða á Íslandi.

Laun bæði karla og kvenna sem eru gift mælast að jafnaði hærri en laun þeirra sem eru ekki gift bæði árið 2019 og 2023 þegar öðrum breytum er haldið föstum (sjá töflur 10 og 11). Aftur á móti er munurinn meiri fyrir gifta karla en giftar konur (sjá töflu 12). Þegar horft er til samsetningaráhrifanna er munurinn á hlutfalli karla sem eru giftir og hlutfalli kvenna sem eru giftar svo lítill að samsetningaráhrifin verða mjög lítilvæg.

Samband þess að eiga barn yngra en tveggja ára við reglulegt tímakaup reyndist ekki tölfræðilega marktækt, hvorki árið 2019 né 2023. Árið 2019 var samband þess að eiga barn á aldrinum tveggja til sex ára við reglulegt tímakaup ekki metið tölfræðilega marktækt. Þegar aðeins konur voru skoðaðar reyndist sagan aðeins önnur þar sem reglulegt tímakaup kvenna sem áttu barn á aldrinum tveggja til sex ára reyndist örlítið lægra en tímakaup kvenna sem ekki áttu barn á þessum aldri. Sömu sögu var ekki að segja um karla sem áttu barn á sama aldursbili en þar reyndist ekki tölfræðilega marktækt samband á milli launa og þess að eiga barn á aldrinum tveggja til sex ára. Árið 2023 reyndust laun þeirra sem áttu börn á aldrinum tveggja til sex ára vera lægri en laun þeirra sem ekki áttu börn á sama aldursbili þegar öðrum þáttum er haldið föstum. Hins vegar reyndist ekki vera marktækur munur á launum karla sem áttu börn á aldrinum tveggja til sex ára og karla sem ekki áttu börn á þessu aldursbili árið 2023 sem var þó raunin hjá konum. Sterkasta sambandið á milli barneigna og launa var hjá þeim sem áttu barn á aldrinum sex til sextán ára og var það jákvætt bæði fyrir árin 2019 og 2023. Þar sem fleiri konur eiga börn en karlar voru samsetningaráhrifin af þessu jákvæð. Sami munur var jákvæður fyrir bæði karla og konur árin 2019 og 2023 en þó nokkuð meiri fyrir karla en konur bæði árin.

Nokkur munur var á áhrifum bæði barneigna og hjónabands á laun hvors kyns fyrir sig og nánast alltaf er það svo að stuðull þessara breyta er lægri fyrir konur en karla. Einangruð áhrif aldurs á laun eru jákvæð bæði árin 2019 og 2023 en þau hafa dregist saman á tímabilinu. Samsetningaráhrifin eru ekki mikil enda lítill munur á meðalaldri karla og kvenna á vinnumarkaði. Nær enginn munur er á áhrifum aldurs á laun karla og kvenna.

Varast ber að lesa of mikið í samband þessara breyta við laun enda má ætla að samband þeirra allra við aldur sé sterkt. Til að mynda er líklegra að eldra fólk sé gift en yngra fólk, og að eldra fólk eigi eldri börn en yngra fólk. Þar af leiðir að erfitt getur verið að skilja á milli einangraðra áhrifa breytanna á laun og einangraðra áhrifa aldurs á laun.

Innflytjendur höfðu að jafnaði lægri laun en aðrir þegar öðrum breytum er haldið föstum bæði árið 2019 og árið 2023. Munurinn hafði þó dregist saman árið 2023. Árið 2019 var hlutfall kvenna sem voru innflytjendur nokkuð lægra en karla og því voru samsetningaráhrifin jákvæð og til þess að draga úr óleiðréttum launamun það árið en árið 2023 var hlutfallið orðið nærri því jafn og samsetningaráhrifin því orðin töluvert minni. Minni munur er á launum kvenkyns innflytjenda og annarra kvenna en er á launum karlkyns innflytjenda og annarra karla.

TAFLA 10

Mæld áhrif lýðfræðibreyta á laun og launamun árið 2019

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Gift/ur	0,020	0,479	0,507	0,00056
Á barn á aldrinum 0-2 ára	-0,002*	0,055	0,066	-0,00002
Á barn á aldrinum 2-6 ára	-0,002*	0,100	0,122	-0,00005
Á barn á aldrinum 6-16 ára	0,036	0,205	0,270	0,00236
Aldur	0,003	38,9	39,0	0,00030
Innflytjandi	-0,053	0,204	0,164	0,00216

* = $p\text{-gildi} > 0,05$

TAFLA 11

Mæld áhrif lýðfræðibreyta á laun og launamun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Gift/ur	0,019	0,467	0,516	0,00091
Á barn á aldrinum 0-2 ára	0,003*	0,055	0,062	0,00002
Á barn á aldrinum 2-6 ára	-0,006	0,100	0,130	-0,00018
Á barn á aldrinum 6-16 ára	0,029	0,192	0,272	0,00226
Aldur	0,002	38,9	39,3	0,00086
Innflytjandi	-0,039	0,222	0,218	0,00017

* = $p\text{-gildi} > 0,05$

TAFLA 12

Mæld áhrif lýðfræðibreyta á laun karla og kvenna árin 2019 og 2023

Breytuheiti	2019		2023	
	Stuðull Karlar	Stuðull Konur	Stuðull Karlar	Stuðull Konur
Gift/ur	0,036	0,007	0,034	0,007
Á barn á aldrinum 0-2 ára	-0,007*	0,000*	-0,000*	0,002*
Á barn á aldrinum 2-6 ára	0,003*	-0,008	0,000*	-0,012
Á barn á aldrinum 6-16 ára	0,055	0,022	0,047	0,015
Aldur	0,003	0,003	0,003	0,002
Innflytjandi	-0,054	-0,051	-0,041	-0,037

* = $p\text{-gildi} > 0,05$ **4.2.5 Eiginleikar launagreiðanda**

Ýmsir eiginleikar launagreiðenda eru notaðir sem skýribreytur í líkaninu. Þetta eru breytur sem lýsa meðal annars staðsetningu launagreiðenda, fjölda launþega, kynjasamsetningu og aldurssamsetningu vinnustaðarins. Að auki eru einangruð áhrif hvers launagreiðanda í gögnunum metin með slembiáhrifum. Hafa ber í huga að launagreiðandi getur verið fyrirtæki, sveitarfélag eða einstaka ríkisstofnun.

Áhrif þessara breyta á laun og launamun eru mismikil. Til að mynda var ekki marktækur munur á launum hjá launagreiðendum eftir fjölda starfsmanna. Aftur á móti greiða launagreiðendur staðsettir á höfuðborgarsvæðinu að jafnaði nokkuð hærri laun en launagreiðendur staðsettir utan höfuðborgarsvæðisins sé öðrum þáttum haldið föstum, bæði árin 2019 og 2023. Lítil munur er á hlutfalli karla og kvenna sem vinna á höfuðborgarsvæðinu en hlutfall karla er örlítið hærri svo samsetningaráhrifin eru lítil en heldur til að auka óleiðréttan launamun. Lítil munur var á áhrifum þessarar breytu á karla annars vegar og konur hins vegar.

Skýr munur er á launum þeirra sem starfa hjá launagreiðendum þar sem kynjahlutföll eru í jafnvægi (þar sem hlutfall kvenna er á bilinu 33,3% til 66,6% starfsfólks) til samanburðar við bæði launagreiðendur þar sem hlutfall karla er yfir 66,6% og launagreiðendur þar sem hlutfall kvenna er yfir 66,6%. Laun hjá launagreiðendum þar sem hlutfall kvenna er yfir 66,6% eru að auki hærri en laun hjá launagreiðendum þar sem hlutfall karla er yfir 66,6% starfsfólks. Hlutfall kvenna sem vinnur hjá launagreiðendum þar sem kynjahlutföll eru í jafnvægi er örlítið lægra en hlutfall karla svo samsetningaráhrifin eru neikvæð. Aftur á móti er hlutfall kvenna sem vinnur hjá launagreiðendum þar sem konur eru meira 66,6% starfsfólks hærri en hlutfall karla svo samsetningaráhrif breytunnar eru því jákvæð

og reyndust raunar sterkari en samsetningaráhrif fyrir fyrirtæki þar sem kynjahlutfall var í jafnvægi. Lítil munur er á þessum tveimur breytum árin 2019 og 2023 en stuðull breytunnar fyrir launagreiðendur með kynjahlutföll í jafnvægi hækkaði nokkuð á tímabilinu og samsetningaráhrifin jukust fyrir vikið. Stuðlar þessara breyta voru hærri fyrir konur en karla og jókst sá munur á milli áranna 2019 og 2023.

Aldurssamsetning vinnustaðarins virðist sömuleiðis hafa nokkur áhrif. Á þeim vinnustöðum þar sem yfir 66,6% starfsfólks var yfir 35 ára voru laun hærri en á öðrum vinnustöðum þegar öðrum þáttum er haldið föstum. Lítil munur var á hlutfalli karla og hlutfalli kvenna sem starfa hjá slíkum laungreiðendum árið 2019 en árið 2023 voru hlutfall kvenna sem starfaði hjá slíkum laungreiðendum orðið nokkuð hærri en hlutfall karla, auk þess sem stuðull breytunnar hækkaði á tímabilinu. Þetta varð til þess að jákvæð samsetningaráhrif breytunnar jukust töluvert á tímabilinu.

Samsetningaráhrif einangraðra áhrifa fyrirtækja á laun voru neikvæð. Þau höfðu því þau áhrif að auka launamuninn. Þessi áhrif drógust saman á milli áranna 2019 og 2023.

4.2.5.1 *Jafnlaunavottun*

Sérstaklega var skoðað í rannsókninni hvernig jafnlaunavottun hafði áhrif á laun eða launamun karla og kvenna. Árið 2017 var jafnlaunavottun lögfest og kjölfarið var öllum fyrirtækjum og stofnunum með 50 eða fleiri starfsmenn gert að uppfylla jafnlaunavottun. Innleiðing jafnlaunastaðals sem vottunin byggir á tók nokkurn tíma og því var ekki nema lítil hluti fyrirtækja og stofnana komin með vottun árið 2019. Árið 2023 hafði vottunin náð mun meiri útbreiðslu og því kominn enn sterkari grundvöllur til að rannsaka áhrif hennar á laun og launamun.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að starfsmenn launagreiðenda með jafnlaunavottun hefðu að jafnaði hærri laun en aðrir bæði árið 2019 og árið 2023. Hér ber þó að varast að draga þá ályktun að þetta bendi til þess að jafnlaunavottun hafi jákvæð áhrif á laun þar sem orsakasambandið getur allt eins verið öfugt, að laungreiðendur sem greiði hærri laun séu líklegri til að innleiða jafnlaunavottun. Hlutfall kvenna sem vinnur hjá laungreiðendum sem hafa innleitt jafnlaunavottun var örlítið hærri en hlutfall karla svo samsetningaráhrifin eru jákvæð en þau eru mjög lítil.

TAFLA 13

Mæld áhrif eiginleika launagreiðanda á laun og launamun árið 2019

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Staðsett á höfuðborgarsvæðinu	0,052	0,670	0,646	-0,00130
Meðalstórt fyrirtæki	0,012*	0,268	0,168	-0,00124
Lítið fyrirtæki	0,008*	0,077	0,057	-0,00016
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	0,347	0,727	0,649	-0,02720
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	0,246	0,177	0,348	0,04205
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	0,337	0,310	0,315	0,00157
Jafnlaunavottun	0,034	0,207	0,244	0,00127

* = *p-gildi* > 0,05

TAFLA 14

Mæld áhrif eiginleika launagreiðanda á laun og launamun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Staðsett á höfuðborgarsvæðinu	0,042	0,717	0,674	-0,00181
Meðalstórt fyrirtæki	-0,004*	0,258	0,158	0,00037
Lítið fyrirtæki	-0,019*	0,057	0,029	0,00053
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	0,380	0,739	0,644	-0,03600
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	0,238	0,175	0,354	0,04270
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	0,372	0,290	0,334	0,01641
Jafnlaunavottun	0,031	0,408	0,434	0,00081

* = *p-gildi* > 0,05

TAFLA 15

Mæld áhrif eiginleika launagreiðanda á laun karla og kvenna árin 2019 og 2023

Breytuheiti	2019		2023	
	Stuðull Karlar	Stuðull Konur	Stuðull Karlar	Stuðull Konur
Staðsett á höfuðborgarsvæðinu	0,052	0,054	0,041	0,042
Meðalstórt fyrirtæki	0,005*	0,024*	-0,014*	0,009*
Lítið fyrirtæki	-0,012*	0,026*	-0,035*	-0,004*
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	0,335	0,355	0,362	0,401
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	0,213	0,232	0,198	0,275
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	0,344	0,387	0,378	0,371
Jafnlaunavottun	0,039	0,010	0,029	0,020

* = *p-gildi* > 0,05

TAFLA 16

Einangruð samsetningaráhrif fyrirtækja árin 2019 og 2023

	2019 _____	2023 _____
Breytuheiti	Samsetningaráhrif	Samsetningaráhrif
Fyrirtæki	-0,0251	-0,0115

4.2.6 **Aðrar skýribreytur – eiginleikar starfs, ráðningarsambands og annað**

Breytur tengdar ýmsum eiginleikum starfs, ráðningasambands og öðrum eiginleikum starfsmanns voru notaðar sem skýribreytur í rannsókninni. Hér má meðal annars nefna breytur tengdar vinnufyrirkomulagi, líkt og hvort starfsmaður fær greitt mánaðarkaup eða tímakaup, hvort starfsmaður fær greitt vaktaálag og hvort einstaklingur er fullvinnandi. Einnig eru skoðaðar ýmsar breytur tengdar stöðu og menntun starfsmanns, hvort hann er verkstjóri, iðnmenntaður eða starfsnemi. Aðrar breytur sem notaðar eru í líkaninu eru heildarvinnutími á ári, starfsreynsla hjá launagreiðanda, hvort einstaklingur sé meðlimur í verkalýðsfélagi eða hvort einstaklingur sé í námi.

Þessar breytur höfðu mismikil áhrif í líkaninu og flestar fremur lítil. Til að mynda var stuðullinn fyrir aðild verkalýðsfélagi mjög lítill bæði árin 2019 og 2023, neikvæður fyrra árið en jákvæður hið síðara. Lítill munur er á hlutfalli karla og kvenna sem eru í verkalýðsfélagi í gagnasafninu og því eru samsetningaráhrifin afar lítil. Svipaða sögu má segja um breytuna starfsnemi, þar sem afar lítið hlutfall bæði karla og kvenna eru starfsnemar eru samsetningaráhrif breytunnar lítil.

Stuðullinn fyrir þann hóp sem fékk greitt vaktaálag er jákvæður sem bendir til þess að jákvætt samband sé á milli launa og þess að vinna vaktavinnu þegar öðrum þáttum er haldið föstum. Stuðullinn hækkar á milli 2019 og 2023 og því virðist munurinn vera að aukast á tímabilinu. Nokkuð fleiri konur fá greitt vaktaálag en karlar og því eru samsetningaráhrifin jákvæð og til þess fallin að draga úr óleiðréttum launamun.

TAFLA 17

Mæld áhrif annarra eiginleika á laun og launamun árið 2019

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Fjöldi vinnustunda	0,011	4,23	3,57	-0,00757
Starfsreynsla innan fyrirtækis	0,004	7,62	7,75	0,00053
Fullvinnandi	0,008	0,707	0,506	-0,002
Í verkalýðsfélagi	-0,019	0,963	0,981	-0,00033
Starfsnemi	-0,211	0,001	0,003	-0,00033
Iðnmenntuð/aður	0,054	0,122	0,005	-0,00638
Vaktaálag	0,084	0,215	0,276	0,00506
Mánaðarlaun	0,060	0,711	0,776	0,00393
Verkstjóri	0,181	0,052	0,038	-0,00255
Námsmaður	-0,003*	0,154	0,206	-0,00016

* = $p\text{-gildi} > 0,05$

TAFLA 18

Mæld áhrif annarra eiginleika á laun og launamun árið 2023

Breytuheiti	Stuðull	Meðaltal karla	Meðaltal kvenna	Samsetningaráhrif
Fjöldi vinnustunda	0,011	4,10	3,60	-0,00548
Starfsreynsla innan fyrirtækis	0,004	7,75	8,27	0,00193
Fullvinnandi	0,016	0,681	0,538	-0,00230
Í verkalýðsfélagi	0,011	0,973	0,981	0,00009
Starfsnemi	-0,146	0,001	0,005	-0,00056
Iðnmenntuð/aður	0,067	0,107	0,004	-0,00693
Vaktaálag	0,118	0,218	0,303	0,01003
Mánaðarlaun	0,044	0,761	0,801	0,00175
Verkstjóri	0,173	0,046	0,030	-0,00275
Námsmaður	0,002*	0,150	0,193	0,00009

* = $p\text{-gildi} > 0,05$

TAFLA 19

Mæld áhrif annarra eiginleika á laun karla og kvenna árin 2019 og 2023

Breytuheiti	2019		2023	
	Stuðull Karlar	Stuðull Konur	Stuðull Karlar	Stuðull Konur
Fjöldi vinnustunda	0,010	0,013	0,010	0,012
Starfsreynsla innan fyrirtækis	0,004	0,004	0,004	0,003
Fullvinnandi	0,015	0,001	0,021	0,011
Í verkalýðsfélagi	-0,048	0,045	-0,035	0,087
Starfsnemi	-0,355	-0,196	-0,192	-0,160
Iðnmenntuð/aður	0,028	0,072	0,030	0,134
Vaktaálag	0,072	0,088	0,105	0,123
Mánaðarlaun	0,080	0,035	0,044	0,038
Verkstjóri	0,192	0,161	0,203	0,137
Námsmaður	0,082	-0,001	-0,003	0,002

5 Niðurlag

Niðurstöður benda til þess að enn dragi úr launamun karla og kvenna sem er í samræmi við niðurstöður fyrri skýrslna. Þá er sama hvort horft er á mun á atvinnutekjum, óleiðréttan launamun eða leiðréttan launamun. Engin ein leið er réttust til að bera saman stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði en með því að skoða mismunandi mælikvarða fæst ákveðin vísbending. Eftir stendur að vinnumarkaðurinn er kynskiptur sem skýrir að einhverju leyti launamun karla og kvenna. Karlar vinna almennt meira en konur, velja sér annars konar nám, störf og svo framvegis. Mikilvægt er samt að spyrja sig af hverju vinnumarkaðurinn er eins kynjaskiptur og raun ber vitni, af hverju veljast konur í önnur störf og af hverju eru laun í svokölluðum kvennastéttum almennt lægri en í hefðbundnum karlastéttum. 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.

Heimildir

Firpo, S. og Fortin, N. og Lemieux, T. (2010). Decomposition Methods in Economics. *NBER Working Paper Series*, Working Paper 16045. <http://www.nber.org/papers/w16045>.

Hagstofa Íslands (2021, 7. september). Icelandic gender pay gap analysis. *Hagtíðindi*, 106(6), 1-45. <https://hagstofas3bucket.hagstofa.is/hagstofan/media/public/2021/2b7b1b12-47b5-4dfd-b1af-97437a20c243.pdf>.

Hagstofa Íslands (2021, 7. September). Launamunur karla og kvenna – Rannsókn á launamun 2008-2020. *Hagtíðindi*, 106(5), 1-34. <https://hagstofas3bucket.hagstofa.is/hagstofan/media/public/2021/93d565e8-b337-4013-9fee-855b080681f4.pdf>.

Viðauki A – Orðskýringar

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.

Óleiðréttur launamunur

Samanburður á meðaltímakaupi karla og kvenna byggt á launagögnum Hagstofunnar. Óleiðréttur launamunur tekur því tillit til vinnutíma. 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. Óleiðréttur launamunur er reiknaður bæði fyrir tímakaup reglulegra launa og tímakaup reglulegra heildarlauna

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. Leiðréttur launamunur er reiknaður með tímakaupi reglulegra launa.

Tímakaup reglulegra launa

Regluleg laun eru greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags- og bónusgreiðslur, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Tímakaup reglulegra launa fæst með því að deila reglulegum launum með öllum dagvinnustundum og vaktavinnustundum á mánuði.

Regluleg heildarlaun

Regluleg heildarlaun eru regluleg laun að viðbættum launum fyrir tilfallandi yfirvinnu. Tímakaup reglulegra heildarlauna fæst með því að deila reglulegum heildarlaunum með öllum vinnustundum, hvort sem um er að ræða dagvinnu, vaktavinnu eða yfirvinnu.

Viðauki B – Niðurstöður

TAFLA 20

Óleiðréttur launamunur karla og kvenna

Tímakaup reglulegra heildarlauna, á árunum 2019–2023

Ár	Alls	Almennur vinnumarkaður	Ríkisstarfsmenn	Starfsmenn sveitarfélaga
2019	13,9%	14,8%	14,0%	7,4%
2020	11,9%	11,7%	11,3%	5,6%
2021	10,2%	13,7%	10,0%	6,1%
2022	8,6%	13,2%	8,9%	5,1%
2023	9,3%	13,9%	8,0%	4,3%

TAFLA 21

Óleiðréttur launamunur karla og kvenna

Tímakaup reglulegra launa, á árunum 2019–2023

Ár	Alls	Almennur vinnumarkaður	Ríkisstarfsmenn	Starfsmenn sveitarfélaga
2019	12,5%	14,1%	11,0%	-0,2%
2020	10,7%	10,8%	9,3%	-1,0%
2021	7,7%	10,1%	7,4%	-0,2%
2022	6,2%	9,3%	6,6%	0,7%
2023	7,4%	10,8%	6,3%	0,1%

TAFLA 22

Leiðréttur launamunur karla og kvenna

Tímakaup reglulegra launa, á árunum 2019–2023

Ár	Alls	Almennur vinnumarkaður	Ríkisstarfsmenn	Starfsmenn sveitarfélaga
2019	4,4%	5,1%	3,5%	1,8%
2020	4,1%	5,2%	3,3%	1,4%
2021	3,8%	5,0%	2,8%	1,2%
2022	3,7%	4,6%	2,9%	1,1%
2023	3,6%	4,5%	3,0%	0,6%

TAFLA 23

Helstu niðurstöður rannsóknar fyrir árið 2019

2019									
Breytur	Líkan metið fyrir karla og konur			Líkan metið fyrir karla			Líkan metið fyrir konur		
	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi
Skurðpunktur	7.429	7.288 – 7.570	<0.001	7.454	7.298 – 7.611	<0.001	7.337	7.182 – 7.492	<0.001
Kyn	-0.045	-0.047 – -0.042	<0.001						
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0.032	0.028 – 0.035	<0.001	0.022	0.017 – 0.027	<0.001	0.035	0.031 – 0.039	<0.001
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0.087	0.083 – 0.091	<0.001	0.070	0.063 – 0.076	<0.001	0.095	0.090 – 0.100	<0.001
Hæsta menntun er framhaldssnám á háskólastigi	0.182	0.177 – 0.187	<0.001	0.162	0.153 – 0.171	<0.001	0.188	0.182 – 0.194	<0.001
Giftur	0.020	0.017 – 0.023	<0.001	0.036	0.030 – 0.042	<0.001	0.007	0.004 – 0.011	<0.001
Á barn á aldrinum 0-2 ára	-0.002	-0.007 – 0.003	0.503	-0.007	-0.015 – 0.002	0.134	0.000	-0.005 – 0.006	0.921
Á barn á aldrinum 2-6 ára	-0.002	-0.006 – 0.002	0.265	0.003	-0.004 – 0.010	0.449	-0.008	-0.012 – -0.004	<0.001
Á barn á aldrinum 6-16 ára	0.036	0.033 – 0.039	<0.001	0.055	0.049 – 0.060	<0.001	0.022	0.019 – 0.026	<0.001
Aldur	0.003	0.003 – 0.003	<0.001	0.003	0.003 – 0.004	<0.001	0.003	0.003 – 0.003	<0.001
Innflytjandi	-0.053	-0.057 – -0.050	<0.001	-0.054	-0.060 – -0.047	<0.001	-0.051	-0.056 – -0.047	<0.001
Staðsett á höfuðborgarsvæðinu	0.052	0.048 – 0.057	<0.001	0.052	0.044 – 0.059	<0.001	0.054	0.047 – 0.060	<0.001
Meðalstórt fyrirtæki	0.012	-0.016 – 0.041	0.394	0.005	-0.028 – 0.038	0.762	0.024	-0.002 – 0.049	0.065
Lítið fyrirtæki	0.008	-0.025 – 0.041	0.631	-0.012	-0.051 – 0.028	0.564	0.026	-0.005 – 0.057	0.100
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	0.347	0.286 – 0.409	<0.001	0.335	0.270 – 0.400	<0.001	0.355	0.268 – 0.443	<0.001
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	0.246	0.190 – 0.301	<0.001	0.213	0.154 – 0.272	<0.001	0.232	0.150 – 0.315	<0.001
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	0.337	0.278 – 0.396	<0.001	0.344	0.282 – 0.407	<0.001	0.387	0.328 – 0.446	<0.001
Jafnlaunavottun	0.034	-0.000 – 0.069	0.050	0.039	0.001 – 0.078	0.045	0.010	-0.021 – 0.040	0.542
Fjöldi vinnustunda	0.011	0.011 – 0.012	<0.001	0.010	0.008 – 0.011	<0.001	0.013	0.012 – 0.014	<0.001
Starfsreynsla innan fyrirtækis	0.004	0.004 – 0.004	<0.001	0.004	0.004 – 0.005	<0.001	0.004	0.004 – 0.004	<0.001
Fullvinnandi	0.008	0.005 – 0.012	<0.001	0.015	0.009 – 0.021	<0.001	0.001	-0.003 – 0.005	0.701
Í verkalýðsfélagi	-0.019	-0.027 – -0.010	<0.001	-0.048	-0.061 – -0.036	<0.001	0.045	0.032 – 0.058	<0.001
Starfsnemi	-0.211	-0.232 – -0.190	<0.001	-0.355	-0.408 – -0.302	<0.001	-0.196	-0.217 – -0.175	<0.001
Iðnmenntuð/aður	0.054	0.041 – 0.068	<0.001	0.028	0.010 – 0.045	0.002	0.072	0.039 – 0.104	<0.001
Vaktaálag	0.084	0.080 – 0.088	<0.001	0.072	0.065 – 0.080	<0.001	0.088	0.084 – 0.093	<0.001
Mánaðarlaun	0.060	0.055 – 0.065	<0.001	0.080	0.072 – 0.088	<0.001	0.035	0.029 – 0.042	<0.001
Verkstjóri	0.181	0.175 – 0.187	<0.001	0.192	0.183 – 0.202	<0.001	0.161	0.153 – 0.168	<0.001
Námsmaður	-0.003	-0.007 – 0.000	0.082	-0.011	-0.018 – -0.005	<0.001	-0.001	-0.005 – 0.003	0.591
Slembíðættir									
σ^2	0.03			0.03			0.02		
τ_{00}	0.01 launagreiðandi			0.01 launagreiðandi			0.01 launagreiðandi		
	0.03 starf			0.04 starf			0.03 starf		
	0.01 atvinnugrein			0.01 atvinnugrein			0.01 atvinnugrein		
	0.01 launþegahópur			0.01 launþegahópur			0.01 launþegahópur		
ICC	0.68			0.66			0.70		
N	313 launagreiðandi			303 launagreiðandi			304 launagreiðandi		
	53 atvinnugrein			53 atvinnugrein			53 atvinnugrein		
	273 starf			263 starf			241 starf		
	3 launþegahópur			3 launþegahópur			3 launþegahópur		
Fjöldi athuganna	86509			36864			49645		
Marginal R ² / Conditional R ²	0.391 / 0.804			0.388 / 0.793			0.437 / 0.830		

TAFLA 24
Helstu niðurstöður rannsóknar fyrir árið 2023

2023									
Breytur	Líkan metið fyrir karla og konur			Líkan metið fyrir karla			Líkan metið fyrir konur		
	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi	Punktmát	95% öryggisbil	p-gildi
Skurðpunktur	7.695	7.577 – 7.813	<0.001	7.755	7.627 – 7.883	<0.001	7.578	7.452 – 7.704	<0.001
Kyn	-0.036	-0.039 – -0.034	<0.001						
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	0.019	0.016 – 0.022	<0.001	0.015	0.011 – 0.020	<0.001	0.018	0.015 – 0.022	<0.001
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	0.071	0.067 – 0.074	<0.001	0.065	0.059 – 0.072	<0.001	0.072	0.068 – 0.077	<0.001
Hæsta menntun er framhaldssnám á háskólastigi	0.153	0.148 – 0.157	<0.001	0.142	0.134 – 0.150	<0.001	0.155	0.150 – 0.161	<0.001
Giftur	0.019	0.016 – 0.022	<0.001	0.034	0.029 – 0.039	<0.001	0.007	0.004 – 0.010	<0.001
Á barn á aldrinum 0-2 ára	0.003	-0.002 – 0.008	0.213	-0.000	-0.008 – 0.008	0.949	0.002	-0.004 – 0.007	0.589
Á barn á aldrinum 2-6 ára	-0.006	-0.009 – -0.002	0.001	0.000	-0.006 – 0.007	0.894	-0.012	-0.016 – -0.008	<0.001
Á barn á aldrinum 6-16 ára	0.029	0.026 – 0.031	<0.001	0.047	0.042 – 0.052	<0.001	0.015	0.012 – 0.018	<0.001
Aldur	0.002	0.002 – 0.002	<0.001	0.003	0.002 – 0.003	<0.001	0.002	0.002 – 0.002	<0.001
Innflytjandi	-0.039	-0.042 – -0.036	<0.001	-0.041	-0.047 – -0.036	<0.001	-0.037	-0.041 – -0.033	<0.001
Staðsett á höfuðborgarsvæðinu	0.042	0.037 – 0.047	<0.001	0.041	0.034 – 0.049	<0.001	0.042	0.035 – 0.049	<0.001
Meðalstórt fyrirtæki	-0.004	-0.032 – 0.025	0.799	-0.014	-0.045 – 0.016	0.363	0.009	-0.017 – 0.036	0.495
Lítið fyrirtæki	-0.019	-0.053 – 0.014	0.256	-0.035	-0.073 – 0.003	0.068	-0.004	-0.037 – 0.028	0.800
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	0.380	0.320 – 0.441	<0.001	0.362	0.297 – 0.427	<0.001	0.401	0.320 – 0.481	<0.001
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	0.238	0.187 – 0.290	<0.001	0.198	0.143 – 0.253	<0.001	0.275	0.201 – 0.349	<0.001
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	0.372	0.314 – 0.430	<0.001	0.378	0.316 – 0.439	<0.001	0.371	0.316 – 0.426	<0.001
Jafnlaunavottun	0.031	0.006 – 0.056	0.016	0.029	0.002 – 0.055	0.036	0.020	-0.003 – 0.043	0.090
Fjöldi vinnustunda	0.011	0.010 – 0.012	<0.001	0.010	0.008 – 0.011	<0.001	0.012	0.011 – 0.013	<0.001
Starfsreynsla innan fyrirtækis	0.004	0.003 – 0.004	<0.001	0.004	0.004 – 0.004	<0.001	0.003	0.003 – 0.004	<0.001
Fullvinnandi	0.016	0.013 – 0.019	<0.001	0.021	0.015 – 0.027	<0.001	0.011	0.007 – 0.014	<0.001
Í verkalýðsfélagi	0.011	0.002 – 0.019	0.013	-0.035	-0.047 – -0.023	<0.001	0.087	0.075 – 0.099	<0.001
Starfsnemi	-0.146	-0.163 – -0.130	<0.001	-0.192	-0.239 – -0.145	<0.001	-0.160	-0.176 – -0.144	<0.001
Iðnmenntuð/aður	0.067	0.053 – 0.081	<0.001	0.030	0.012 – 0.047	0.001	0.134	0.104 – 0.164	<0.001
Vaktaálag	0.118	0.114 – 0.122	<0.001	0.105	0.099 – 0.112	<0.001	0.123	0.119 – 0.127	<0.001
Mánaðarlaun	0.044	0.039 – 0.048	<0.001	0.044	0.037 – 0.051	<0.001	0.038	0.032 – 0.044	<0.001
Verkstjóri	0.173	0.167 – 0.179	<0.001	0.203	0.193 – 0.213	<0.001	0.137	0.129 – 0.145	<0.001
Námsmaður	0.002	-0.001 – 0.005	0.203	-0.003	-0.009 – 0.002	0.267	0.002	-0.002 – 0.005	0.367
Slembíðættir									
σ ²	0.03			0.03			0.02		
τ ₀₀	0.01 launagreiðandi			0.01 launagreiðandi			0.01 launagreiðandi		
	0.03 starf			0.03 starf			0.02 starf		
	0.01 atvinnugrein			0.01 atvinnugrein			0.01 atvinnugrein		
	0.01 launþegahópur			0.01 launþegahópur			0.01 launþegahópur		
ICC	0.65			0.63			0.67		
N	303 launagreiðandi			300 launagreiðandi			292 launagreiðandi		
	55 atvinnugrein			55 atvinnugrein			54 atvinnugrein		
	264 starf			253 starf			238 starf		
	3 launþegahópur			3 launþegahópur			3 launþegahópur		
Fjöldi athuganna	88624			37523			51101		
Jaðar (e. Marginal) R ² / Skilyrt (e. Conditional) R ²	0.398 / 0.791			0.389 / 0.773			0.429 / 0.811		

Skýringar

- Punktmat er fengið með sennileikamati.
- Öryggisbil gefur til kynna nákvæmni mats út frá ákveðnum líkindum. Þannig segir 95% öryggisbil að í 95% tilvika munu óháð úrtök af sömu stærð og úr sama þýði innihalda raunverulegt gildi í þýði.
- P-gildið hér eru líkurnar á því að fá niðurstöðu punktmatsins eða ólíklegri niðurstöðu, gefið að raunverulegt gildi stuðulsins sé 0. Lágt p-gildi bendir þannig til að stuðullinn sé frábrugðinn 0. Sé p-gildi stuðuls minna en 0,05 er gjarnan talað um að samband milli breytu og háðu stærðarinnar sé marktækt.
- Stærðin σ^2 stendur fyrir meðalferskekkju líkansins.
- Stærðirnar τ_{00} standa fyrir meðalferskekkju hverrar slembibreytu fyrir sig.
- ICC stendur fyrir innanflokksfylgni líkansins sem er mælikvarði á fylgni innan hópa sem skilgreindir eru með slembibreytum. Innanflokksfylgni tekur gildi á bilinu 0 til 1 og því hærri sem hún er þeim mun líkari eru gildin innan hópanna.
- N stendur fyrir fjölda hópa í hverri slembibreytu.
- R^2 er skýringarhlutfall líkansins, það er hve stóran hluta heildardreifni launa í gögnunum má skýra með líkaninu. Jaðar R^2 er sá hlutfall dreifninnar sem skýra má eingöngu með föstum áhrifum á meðan skilyrt R^2 er það hlutfall dreifninnar sem skýra má með bæði föstum áhrifum og slembibreytum.

Viðauki C – Skýringar við breytur í líkani

TAFLA 25

Skýringar við breytur sem notaðar eru í líkani rannsókna

Fastir þættir	Skýringar
Breytur	
Kyn	Skráð kyn samkvæmt skráningu Þjóðskrár.
Hæsta menntun er á framhaldsskólastigi	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.
Hæsta menntun er grunnám á háskólastigi	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.
Hæsta menntun er framhaldsnám á háskólastigi	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.
Gift/ur	Húskaparstaða (hjúskapur eða sambúð) við árslok samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.
Á barn á aldrinum 0-2 ára	Á börn yngri en 2ja ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.
Á barn á aldrinum 2-6 ára	Á börn sem eru 2ja ára og eldri en yngri en 6 ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.
Á barn á aldrinum 6-16 ára	Á börn sem eru 6 ára og eldri en yngri en 16 ára samkvæmt mannfjöldagögnum Hagstofu.
Aldur	Aldur einstaklings í árum (viðmið meðalaldur úrtaks).*
Innflytjandi	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.
Staðsetning starfsstöðvar er á höfuðborgarsvæðinu	Staðsetning starfsstöðvar launagreiðanda. Þar sem staðsetning starfsstöðvar er skráð í launakerfi launagreiðanda er notast við hana, annars er stuðstæðing höfuðstöðva. Reykjavík og nágrennasveitarfélög þess (sveitarfélagsnúmer 0000-1999) eru skilgreind sem höfuðborgarsvæði en önnur sveitarfélög eru utan þess.
Meðalstórt fyrirtæki	Stærð launagreiðanda er ákvörðuð út frá fjölda starfsmanna á hverju ári (fjöldi á bilinu 50-250).
Lítið fyrirtæki	Stærð launagreiðanda er ákvörðuð út frá fjölda starfsmanna á hverju ári (fjöldi færri en 50).
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki á milli 33,3% og 66,6%	Hlutfall kvenkyns starfsmanna hjá launagreiðanda er á bilinu 33,3%-66,6%.
Hlutfall kvenna hjá fyrirtæki >66,6%	Hlutfall kvenkyns starfsmanna hjá launagreiðanda er hærri en 66,6%.
Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára >66,6%	Hlutfall starfsmanna eldri en 35 ára hjá launagreiðanda er hærri en 66,6%.
Jafnlaunavottun	Launagreiðandi hafði jafnlaunavottun að minnsta kosti 6 mánuði ársins.
Fjöldi vinnustunda	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 (viðmið meðalvinnutími úrtaks).
Starfsreynsla innan fyrirtækis	Starfsaldur í árum hjá launagreiðanda er metinn út frá því hvenær hann kom fyrst til starfa hjá fyrirtæki samkvæmt launa- og staðgreiðslugögnum.**
Fullvinnandi	Einstaklingur telst fullvinnandi ef samanlagður fjöldi stunda í dag- og vaktavinnu er a.m.k. 90% af fullri vinnuskyldu.
Í stéttarfélagi	Einstaklingur greiðir félagsgjald í stéttarfélag.
Starfsnemi	Starfsnemi á vinnustað.
Iðnmenntuð/ður	Einstaklingur er auðkenndur sem iðnmenntaður samkvæmt stöðutölu Ístarf95 flokkunarkerfisins.
Vaktaálag	Skráning á því hvort einstaklingur fær greitt vaktaálag.
Mánaðarlaun	Skráning á því hvort að einstaklingur fær greidd mánaðarlaun eða tímakaup.
Verkstjóri	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.
Námsmaður	Skráður í nám samhliða starfi. Upplýsingar eru sóttar í gögn Hagstofu Íslands um nemendur í skólum á Íslandi.

TAFLA 25

Skýringar við breytur sem notaðar eru í líkani rannsóknar (framhald)

Slembibreytur	
Breytur	Skýringar
Fyrirtæki	Auðkenni einstakra launagreiðenda (fyrirtækja, sveitarfélaga eða stofnana) í gögnum.
Atvinnugrein	Atvinnugreinanúmer fyrirtækja, tveggja stafa flokkun samkvæmt ÍSAT08.
Starf	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).
Markaðir	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.
Háða breytan	
Breytur	Skýringar
Reglulegt tímakaup	Logri reglulegs tímakaups. 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 vaktaálag.

* Aldur kemur fram tvisvar í líkani, bæði sem fyrsta og annars stigs liður. Einungis er birtur stuðull fyrir fyrsta stigs liðinn hér þar sem áhrif hans eru mun sterkari en áhrif fyrsta stigs liðsins.

** Starfsaldur kemur fram tvisvar í líkani, bæði sem fyrsta og annars stigs liður. Einungis er birtur stuðull fyrir fyrsta stigs liðinn hér þar sem áhrif hans eru mun sterkari en áhrif fyrsta stigs liðsins.



Hagtíðindi
Statistical Series

110 árg. – 2. tbl.
ISSN 1670-4770

Sími *Telephone* (+354) 528 1000
Bréfasími *Fax* (+354) 528 1099

Greinargerð
Working papers

21. janúar 2025
Umsjón *Supervision*: Friðgeir Ingi Jónsson – fridgeir.i.jonsson@hagstofa.is
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.