



HÁSKÓLINN Í REYKJAVÍK
REYKJAVÍK UNIVERSITY



Kvennanafn lækkar launin

Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum
launamuni karla og kvenna

Þorlákur Karlsson
Margrét Jónsdóttir og
Hólmfríður Vilhjálmisdóttir

Formáli

Kannanir eru gerðar árlega til þess að meta launamun kynjanna en fáar íslenskar rannsóknir miðast að því að athuga hvers vegna þessi launamunur sé enn til staðar. Í þessari rannsókn eru athuguð áhrif kynferðis umsækjenda á laun og er þetta fyrsta kynning á rannsókninni – fyrst og fremst lýsandi niðurstöður. Fleiri skýrslur eða greinar verða skrifaðar þar sem niðurstöður eru greindar dýpra ásamt því að fjalla um niðurstöður á fræðilegri hátt.

Höfundar þakka sérstaklega stjórn *Jafnréttissjóðs* forsætisráðuneytisins, en styrkur úr sjóðnum gerði þessa rannsókn mögulega.

Inngangur

Konur fá að meðaltali lægri laun en karlar og margar vísbendingar eru til um að þær fái í mörgum tilvikum lægri laun en karlar fyrir sama starf. Þá eru konur hlutfallslega fleiri í láglaunastörfum. Um þennan mismun hefur verið mikið fjallað í ræðu og riti, margt reynt til að jafna þennan mun en hægt miðar í jafnréttisátt.

Ýmislegt skýrir hluta þessa kynbundna launamunar, svo sem starfsstétt, aldur, starfsaldur og vinnutími (Capacent, 2006), en það að útskýra launamuninn er aðeins fyrsta skref – skýringarnar þarf síðan að nota til að vinna á muninum.

Fleiri skýringar hafa verið nefndar, svo sem viðhorf og staðalímyndir sem tengjast kyni. Staðalímyndir geta verið jákvæðir eða neikvæðir fordómar sem stundum eru notaðir til þess að réttlæta ákveðna hegðun. Staðalímyndir eru hugmyndir um eiginleika sem aðgreina mismunandi hópa fólks (Catalyst, 2006). Sálfræðingar trúu að fólk noti staðalímyndir til þess „að stytta sér leið“ til þess að hjálpa sér að átta sig á hverju eigi að búast við af fólki hvað varðar hvata, hæfileika og hegðun. Í staðin fyrir að „átta“ sig á hverjum og einum sem maður hittir, notar fólk staðalímyndir til þess að spara sér tíma. Algeng staðalímynd karla er til að mynda sú að þeir séu kappsamir, sjálfstæðir og ekki tilfinninganæmir á meðan að algeng staðalímynd kvenna er sú að þær séu tilfinninganæmar, málgláðar, blíðar og viðkvæmar (Hólmfríður Vilhjálmsdóttir og Þórhildur Gylfadóttir, 2000). Þá benda höfundar á að ekki er talið að þessi eiginleikar tilheyri einungis öðru kyninu en fólk notar staðalímyndir frekar sem líkindi þegar upplýsingar um manneskju eru takmarkaðar.

Sem dæmi um áhrif staðalímynda á brautargengi kvenna í atvinnulífinu má nefna rannsókn sem unnin var af Catalyst og rannsóknarmönnum frá Institute for Management Development (IMD) í Sviss (Catalyst, 2006). Þar var skoðuð staðalímynd karl- og kvenstjórnenda eftir samfélögum. Niðurstöður sýndu að karlar telja að konur hafi ekki nægilega mikið af eiginleikum sem mikilvægt er fyrir stjórnendur að búa yfir. Í rannsókninni voru fjórir hópar karlstjórnenda í Vestur Evrópu bornir saman: enskumælandi, þýskumælandi, menn úr Suður Evrópu og loks skandinavískir karlmenn. Í

ljós kom að eldri karlstjórnendur eiga margt sameiginlegt hvað varðar hugmyndir um leiðtogahæfileika kvenna og karla. Niðurstöður rannsóknarinnar vísa til þess að karlstjórnendum finnst konur einmitt skorta þá eiginleika sem þeir telja mikilvægasta í fari góðra stjórnenda. Sem dæmi má nefna að skandinavískir karlstjórnendur telja kvenleiðtoga hafi minni hæfileika en karlmenn í því að deila verkefnum en það er sá eiginleiki sem þeir telja mikilvægastan hjá góðum stjórnanda. Á sama hátt finnst enskumælandi karlstjórnendum kvenleiðtogar hafi minni hæfileika en karlmenn í að hvetja aðra en þann leiðtogahæfileika meta þeir umfram aðra. Þannig virðist sem staðalímyndir þvælist fyrir í hugum fólks.

Árið 2000 gerðu tveir nemendur í Háskóla Íslands rannsókn þar sem þátttakendur þurftu að meta hvaða laun karl- og kvenumsækjendur ættu skilið að fá (Hólmfríður Vilhjálmisdóttir og Þórhildur Gylfadóttir, 2000). Í rannsókninni voru þátttakendur spurðir hvaða laun starfsumsækjendur um ákveðna stöðu á vinnumarkaði ættu skilið að fá. Umsóknirnar voru paraðar þannig að ferilskrár karl- og kvenumsækjenda voru nákvæmlega eins fyrir utan nafnið (konu- eða karlnafn). Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að þátttakendur töldu að konur ættu að fá lægri laun en karlar. Ennfremur mismunuðu kvenþátttakendur í rannsókninni kynjum meira í launum en karlþátttakendur. Konur töldu að karlumsækjandinn ætti rétt á hærri launum en kvenumsækjandinn þrátt fyrir að ferilskrár væru paraðar og væru eins fyrir karl- og kvenumsækjendur.

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna ákveðnar vísbendingar um að hluti af skýringunni á niðurstöðum hennar geti verið fölginn í viðteknum viðhorfum kynjanna til launa karla og kvenna. Til að sannreyna það var ákveðið að fara út í viðmeiri rannsókn, hafa úrtakið stærra og mælingar fleiri. Nánar verður fjallað um rannsóknina hér á eftir.

Rannsóknir á launamuni kynjanna

Flestar rannsóknir á launamun kynjanna á Íslandi hafa snúist um að sýna fram á að launamunur sé til staðar fremur en að leitast við að útskýra hvað veldur honum. Allt frá því að launakannanir voru fyrst gerðar á Íslandi árið 1953 hefur niðurstöðum borið saman

um að hér á landi er til staðar verulegur launamunur milli kynjanna og stór hluti hans er óútskýrður þrátt fyrir að fyrstu lög um að greiða skuli sömu laun fyrir sömu störf hafi verið samþykkt á Íslandi árið 1945. Með árunum hefur launamunur minnkað þótt hann hafi staðið í stað allra síðustu ár.

Ein besta mælistikan á þennan mun á undanförunum árum er launakönnun VR sem hefur verið unnin árlega frá því 1999 og nýtist því sem árviss greining á þróun launamunar kynjanna. Jafnframt hafa Kjararannsóknarnefnd og Hagstofa Íslands haldið saman gögnum um mismunandi laun kynjanna (www.hagstofa.is). Einnig hafa ýmsar skýrslur verið birtar um launamun kynjanna, en þar má nefna skýrslu sem Þorgerður Einarsdóttir vann fyrir BHM árið 1989 og skýrsluna *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995). Árið 1995 birti Skrifstofa jafnréttismála skýrsluna *Þættir sem hafa áhrif á laun og starfsframa*. Þá má nefna skýrslu sem nefnist *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Reykjavíkurborg* og unnin var af Félagsvísindastofnun árið 1996 (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1996). Sama ár gerði Félagsvísindastofnun könnun meðal félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna og birti sömuleiðis skýrslu er nefndist *Könnun á starfsaðstæðum og kjörum starfsmanna Háskóla Íslands* (Fanney Þórsdóttir, 1995). Akureyrarbær, Mosfellsbær, Neskaupsstaður og Orkuveitan hafa einnig gert könnun á launamun kynjanna sem og Félag viðskiptafræðinga og hagfræðinga. Aðrar mælistikur á jafnrétti á vinnustöðum hafa verið þróaðar og ber að nefna Jafnréttiskennitöluna sem Rannsóknarsetur vinnuréttar og jafnréttismála við Háskólann á Bifröst tók saman fyrir árið 2006.

Þekktustu launakannanir sem gerðar voru á Íslandi árið 2006 benda á að óútskýrður launamunur kynjanna sé í kringum 15%. Óútskýrður launamunur er sá munur sem eftir stendur þegar skoðaðir hafa verið þættir sem eru líklegar skýringar, t.d. starfsstétt, menntun, aldur, starfsaldur og vinnutími. Samkvæmt launakönnun VR árið 2006 var óútskýrður launamunur kynjanna árið 2006 15%, en árið 2005 var hann 14%. (VR, 2006). Þrátt fyrir áróður og fræðslu hefur launabilið milli kynjanna ekki minnkað undanfarin fjögur ár samkvæmt könnunum VR.

Capacent vann rannsókn fyrir félagsmálaráðuneytið (Capacent, 2006) sem er endurtekning á rannsókn sem gerð var árið 1994 (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995) um

Þá þætti sem hafa áhrif á laun og starfsframa kvenna og karla. Rannsóknin tók til fjögurra opinberra fyrirtækja og fjögurra einkafyrirtækja — þeirra sömu og tóku þátt í könnuninni 1994. Markmiðið með könnuninni frá 2006 var að fá fram stöðu mála, kanna átti hvort breytingar hefðu orðið frá því könnunin var gerð 1994 og hvort sömu þættir hafi enn áhrif á launamál karla og kvenna sem og stöðu þeirra almennt á vinnumarkaði. Þegar tekið var tillit til starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma var óútskýrður munur á launum karla og kvenna árið 2006 15,7% en var 16% árið 1994. Minni munur er nú á launum karla og kvenna í hópi stjórnenda en áður og er kynbundinn launamunur lægstur í þeirri starfsstétt en þar eru konur með um 7,5% lægri meðallaun en karlar. Karlar eiga fleiri fyrirtæki en konur og njóta þess fjárhagslega ávinnings sem felst í einkarekstri á meðan þeir sem starfa hjá hinu opinbera eru háðari kjarasamningum og þröngum stakki hins opinbera.

Niðurstöður þessara kannana og úttekta hafa kallað á stjórnvaldsáðgerðir og bundið er í lög að á Íslandi er óheimilt að mismuna fólki eftir kynferði. (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000). Þrátt fyrir lagasetningar sem markvisst hafa þann tilgang að eyða launamun kynjanna hefur ekki dregið út þessum mun á undanförunum árum

Rannsóknir á ástæðum launamunar kynjanna

Eins og áður segir hafa rannsóknir á Íslandi sýnt fram á verulegan launamun kynjanna þar sem stór hluti hans er óútskýrður. Til þess að vinna á þessum vanda þarf að kafa dýpra í hann með rannsóknum og byggja á þeim rannsóknum sem þegar hafa verið unnar. Þannig hafa höfundar bókarinnar *Women Don't Ask* (Babcock og Laschever, 2003) bent á nauðsyn þess að konur læri að semja á við karla strax frá upphafi starfsævi sinnar vegna þess að þegar kona kemur fyrst út á atvinnumarkaðinn er hún líklegri til að biðja um lægri laun en karl. Þó að í fyrstu sé einungis sé um lítinn mun að ræða verður munurinn meiri með tímanum þar sem launahækkunir byggja iðulega á prósentuhækkunum. Sem dæmi má nefna tvo einstaklinga, karl og konu sem í upphafi starfsferils semja þannig að hann fær 5 þúsund dollurum meira á ári í laun. Þó svo að bæði fái einungis 3% launahækkun á ári alla starfsævina, er munurinn á milli tekna þeirra orðinn meira en 15 þúsund dollarar þegar sextugsaldri er náð (Babcock og Laschever, 2003). Þetta dæmi og mörg önnur

koma fram í umræddri bók, *Women Don't Ask*. Öll sýna þau fram á hversu mikilvægt það er að vanda til verka þegar samið er um laun

Í launaviðræðum horfir fólk ekki bara á fyrirmyndir heldur ber það sig saman við sína líka. Konur hafa tilhneigingu til að bera sig saman við aðrar konur og karlar við aðra karla. Babcock og Laschever (2003) taka dæmi um 34 ára konu sem er prófessor og hefur gefið út 2 bækur. Þó svo að hún telji sig vera meira virði fyrir deildina sína og háskóla en margir betur launaðir eldri samstarfsmenn ber hún sig ekki saman við samstarfsmenn sína, hún ber sig frekar saman við kynsystur sínar í sömu stöðu sem þó hafa fáar náð jafn miklum árangri og hún.

Getur verið að hluta mismunar í launum kvenna og karla megi rekja til þess sem fer fram við samningaborðið? Er konum boðin lægri laun en körlum? Fara þær fram á lægri laun? Sætta þær sig við lægri laun en karlar? Er það óháð því hvaða starf er í boði hverju sinni? Er það háð því hver býður laun – er það karl eða kona? Þessum spurningum leitumst við að svara í rannsókninni sem kynnt er í þessari skýrslu. Settar voru fram eftirfarandi tilgátur:

1. Körlum eru boðin hærri laun en konum óháð því hvort karl eða kona býður launin.
2. Þessi mismunur vegna kynferðis sést einnig í því þegar fólki er ráðlagt að biðja um tiltekin laun sem og þegar metið er við hvaða laun fólk sættir sig.

Spurningunum er svarað og tilgáturnar prófaðar með tilraun þar sem yfir 430 þátttakendur voru fengnir til þess að leika starfsmannastjóra fyrirtækis um stund, bjóða umsækjanda um starf laun, meta hvað hann myndi sætta sig við og ráðleggja síðan nákomnum hvað hann ætti að biðja um í laun, hvað hann reiknaði með að viðkomandi yrði boðið og hvað sá nákomni ætti að sætta sig við í laun. Um var að ræða ýmist kven- eða karlumsækjendur og frænku eða frænda og svo athugað hvort umrædd laun væru mismunandi eftir kyni. Þegar mismunun gagnvart kynjum er rannsökuð er í sumum tilvikum notast við pör af karl- og kvenleikurum sem eru lík, meðal annars í aldri, kynþætti, klæðaburði og fleiru, en erfitt er að finna karl og konu sem eru það lík að einungis kynferði greini þau að. Þess vegna var ákveðið að nota paraðar starfsumsóknir (kona og karl) í þessari tilraun eins og í rannsókn Hólmfríðar Vilhjálmsdóttur og

Þórhildar Gyfjadóttur (2000). Sú aðferð þykir árangursrík og í meira en 30 ár og í að minnsta kosti 10 löndum hafa verið gerðar slíkar tilraunir til þess að rannsaka mismunun á vinnumarkaðnum með tilliti til kyns (Riach og Rich, 2002).

Aðferð

Þátttakendur

Þátttakendur voru bæði starfsmenn fyrirtækja og háskólanemendur eða 429 alls. Starfsmenn fyrirtækja skiptust í 143 stjórnendur og 133 almenna starfsmenn. Af þessum 276 starfsmönnum fyrirtækja voru 142 konur og 134 karlar. Af 153 háskólastúdentum, sem allir voru í Háskólanum í Reykjavík, voru 105 konur og 48 karlar. Nánari greining á þátttakendum má finna í 1. viðauka.

Verkefni þátttakenda

Þátttakendur fengu það verkefni að setja sig í spor starfsmannastjóra einn vinnumorgun og sagt að verið væri að kanna ákvörðunartöku undir álagi. Meðal annars áttu þeir að svara stuttum spurningalista, ráða í starf deildarstjóra eða sölufulltrúa (sem var ýmist karl eða kona), hitta forstjóra á fundi, svara tölvupóstum og gefa frænku eða frænda ráð um starf sem deildarstjóri eða sölufulltrúi. Þetta tilbúna vinnufyrirkomulag var sett upp sem „morgunn í lífi starfsmannastjóra“ til þess að þátttakendur áttuðu sig ekki á tilgangi tilraunarinnar um mat á launum. Sjá uppsetningu og spurningalista í 3. viðauka.

Tilraunarsnið, áhrifabreytur og mælingar

Rannsóknin er tilraun þar sem tilviljun réð hvort þátttakandi fékk kven- eða karlumsækjanda til að ráða, sem deildarstjóra eða sölufulltrúa, og hvort frænka eða frændi hringdi og spurði um ráð, en þetta eru aðal-áhrifabreytur rannsóknarinnar (frumbreytur). Í 1. viðauka er tilraunasniðið sýnt, en þar skiptast á umræddar slembibreytur (kyn umsækjanda, kyn skyldmennis og eðli umsóknarstarfs) og bakgrunnur þátttakanda (kyn hans og hvort hann væri almennur starfsmaður eða stjórnandi annars vegar og nemandi hins vegar).

Hver starfsmaður sem tók þátt í tilrauninni fékk eina af 16 mismunandi útgáfum. Í öllum tilvikum voru þátttakendur beðnir um að setja sig í spor starfsmannastjóra. Annað hvort voru þeir beðnir um að bjóða umsækjanda laun fyrir starf deildarstjóra og síðan að ráðleggja frænku eða frænda hvað hún eða hann ætti að biðja um há laun fyrir starf

sölufulltrúa eða öfugt. Þá þurftu þátttakendur að bjóða umsækjanda laun fyrir starf sölufulltrúa og ráðleggja síðan frænku eða frænda hvað hún eða hann ætti að biðja um há laun fyrir starf deildarstjóra. Í helmingi tilfella voru þátttakendur beðnir um að bjóða umsækjanda starf fyrst (deildarstjóra eða sölufulltrúa) og síðan ráðleggja frænku eða frænda og í helmingi tilfella var það öfugt. Þá voru þátttakendur beðnir um að ráðleggja frænku eða frænda fyrst og síðan bjóða umsækjanda laun. Starfsferilsskrá umsækjanda var mismunandi eftir því hvort um var að ræða deildarstjóra eða sölufulltrúa (sjá í 3. viðauka í spurningalistanum). Þar var bakgrunni, menntun, reynslu og hæfni lýst. Starfsferilsskrá deildarstjóra var alltaf eins nema að í slembihelmingi þeirra hafði umsækjandi kvennafn og í hinum slembihelmingnum hafði umsækjandi karlnafn. Sama aðferð var viðhöfð í tilviki sölufulltrúa. Þá var starfsferilsskrá frænku eða frænda eins og starfsferilsskrá umsækjanda um starf deildarstjóra eða sölufulltrúa – helmingur frænknanna eða frændanna átti að hafa verið að sækja um starf deildarstjóra og hinn að sækja um starf sölufulltrúa. Ef vantaði deildarstjóra í starfið þar sem „starfsmannastjórinn“ vann var frænkan eða frændinn að sækja um sölufulltrúastarf og ef sótt var um starf sölufulltrúa var frænkan eða frændinn að sækja um deildarstjórastarf.

Könnunin sem lögð var fyrir nemendur Háskólans í Reykjavík var eilítið öðruvísi. Átta mismunandi útgáfur af könnuninni voru lagðar fyrir. Í slembihelmingi tilfella voru þátttakendur beðnir um að setja sig í spor starfsmannastjóra sem bjóða þurfti umsækjanda laun. Síðan voru þeir beðnir að ímynda sér að þeir væru að sækja um starf markaðsstjóra (í stað þess að ráðleggja frænku eða frænda). Í hinum slembihelmingnum var þessu öfugt farið og nemendur voru beðnir um að ímynda sér að þeir væru að sækja um starf markaðsstjóra fyrst og síðan að setja sig í spor starfsmannastjóra sem þurfti að bjóða umsækjanda laun. Slembihelmingur þátttakenda var beðinn um að bjóða umsækjanda laun fyrir starf deildarstjóra og hinn slembihelmingurinn laun fyrir starf sölufulltrúa. Tvær mismunandi lýsingar voru á umsækjanda eftir því hvort um var að ræða starf deildarstjóra eða sölufulltrúa (þær sömu og fyrir starfsfólk fyrirtækja). Starfsferilsskrá deildarstjóra var alltaf eins nema að í slembihelmingi þeirra hafði umsækjandi kvennafn og í hinum slembihelmingnum hafði umsækjandi karlnafn. Sama aðferð var viðhöfð í tilviki sölufulltrúa.

Mat á launum (mælingar/fylgibreytur) var á fimm stöðum í ferlinu, innan um önnur „viðfangsefni“ starfsmannastjóra og á mismunandi stöðum eftir því hvaða tilraunasniðsútgáfa hver þátttakandi fékk. Leitað var eftir upplýsingum um:

1. Hve há mánaðarlaun þátttakendur myndu bjóða umsækjanda.
2. Hve há mánaðarlaun þátttakendur teldu að umsækjandi myndi þiggja.
3. Hve há mánaðarlaun þátttakendur ráðlegðu frænku eða frænda að biðja um.
4. Hve há mánaðarlaun þátttakendur teldu að frænku eða frænda að yrði boðið.
5. Hve há mánaðarlaun þátttakendur ráðlegðu frænku eða frænda að sætta sig við.

Framkvæmd

Haft var samband við hvern þátttakanda með símhringingu en nemendur Háskólans í Reykjavík með tölvupósti. Síðan fékk hver þátttakandi fyrir sig senda slóð inn í vefumhverfi þar sem kringumstæðum var lýst og spurningum var svarað. Svörin söfnuðust saman í gagnagrunni vefkönnunartólsins Outcome. Þátttakendur fengu sendan tengil á slóð þar sem tilraunin fór fram og svör þeirra voru geymd á vefsvæði sem rannsóknarmenn höfðu aðgang að.

Úrvinnsla

Svör þátttakenda voru án persónulegra auðkenna og flutt úr gagnagrunni áður nefnds Outcome yfir í SPSS úrvinnsluforrit. Meginþunginn í úrvinnslu snérist um að greina upphæð þá sem fólki fannst sanngjörn (í umræddum fjölmörgu dæmum) eftir bæði slembi- og bakgrunnsbreytum. Þetta var gert helst með útreikningum á miðsækni (meðalgildi) og dreifingu (staðalfráviki) á sanngjörnum launum, skipt eftir bakgrunni og slembibreytum.

Niðurstöður

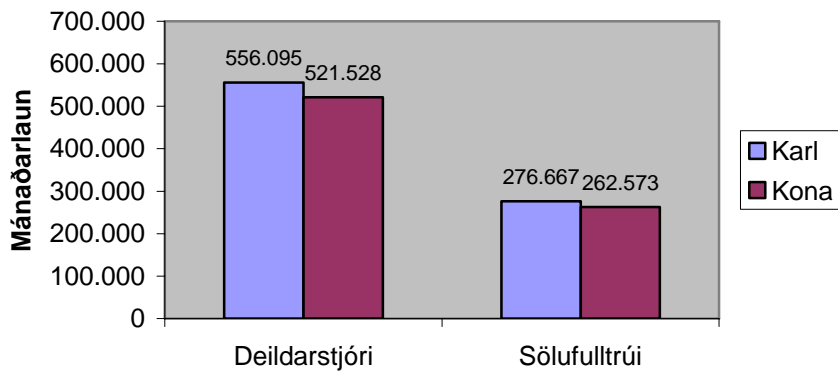
Þátttakendur voru beðnir um að svara fimm spurningum þar sem þeir þurftu að greina frá upphæð launa sem þeir töldu vera við hæfi hverju sinni. Spurningarnar voru eftirfarandi:

- 1) Hvaða mánaðarlaun myndir þú bjóða umsækjanda?
- 2) Hvað telur þú að umsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun?
- 3) Hvað myndir þú ráðleggja frænku eða frænda að biðja um há mánaðarlaun?
- 4) Hvað telur þú að frænku eða frænda verði boðin há mánaðarlaun?
- 5) Hvað ráðleggur þú frænku eða frænda að setta sig við í mánaðarlaun?

Í öllum hópum var munur á launum í sömu átt. Meðalupphæðin sem fyllt var út fyrir kvenumsækjanda var alltaf lægri en sú sem var fyllt út fyrir karlumsækjanda. Meðalmunurinn sem mældist var í flestum tilvikum marktækur. Breytti það engu hvort það var karl- eða kvenþátttakandi, stjórnandi eða almennur starfsmaður. Sjá ýtarlegar niðurstöður í töflum í 2. viðauka.

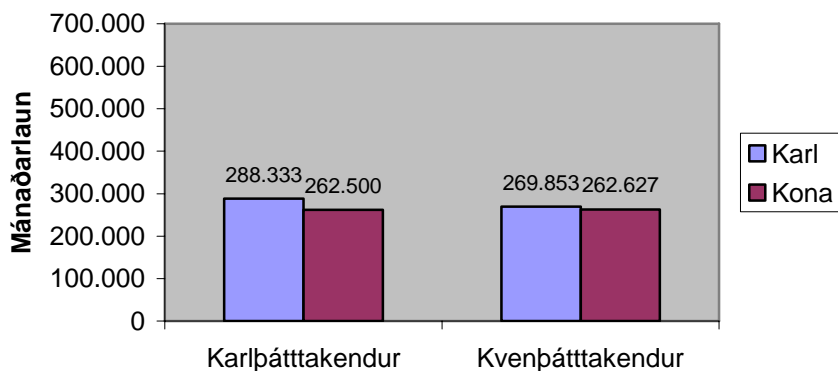
Mánaðarlaun sem þátttakendur myndu bjóða umsækjanda

Meðal annarra spurninga voru þátttakendur spurðir hvaða mánaðarlaun þeir myndu vilja bjóða umsækjanda fyrir ákveðið starf. Á 1. mynd má sjá að þegar um var að ræða starf deildarstjóra myndu þátttakendur vilja bjóða karlumsækjanda (karl) tæplega 35 þúsund krónum hærra mánaðarlaun að meðaltali en kvenumsækjanda (kona). Þessi munur er ekki marktækur vegna þess hvað staðalfrávikin er hátt. Hins vegar er marktækur munur á því sem þátttakendur myndu vilja bjóða karli og konu í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa. Að meðaltali vildu þátttakendur bjóða karli tæplega 277 þúsund krónur í mánaðarlaun en konu tæplega 263 þúsund krónur í mánaðarlaun.



1. mynd. Meðalmunur á því sem þátttakendur myndu vilja bjóða karl- og kvenumsækjanda í mánaðarlaun.

Þegar niðurstöður um karl- og kvenumsækjendur eru skoðaðar í sitt hvoru lagi kemur í ljós að það er marktækur munur á því hvað karlþátttakendur myndu vilja bjóða karli og konu í mánaðarlaun að meðaltali fyrir starf sölufulltrúa en hann er ekki marktækur fyrir kvenþátttakendur. Eins og sjá má á 2. mynd vilja karlþátttakendur bjóða karli að meðaltali tæplega 26 þúsund krónum eða 9,8% hærri mánaðarlaun en konu fyrir starf sölufulltrúa. Þessi munur er talsvert lægri meðal kvenþátttakenda og er rúmlega 7 þúsund krónur eða 2,8% hærri mánaðarlaun að meðaltali sem þær myndu vilja bjóða karli fyrir starf sölufulltrúa en konu.

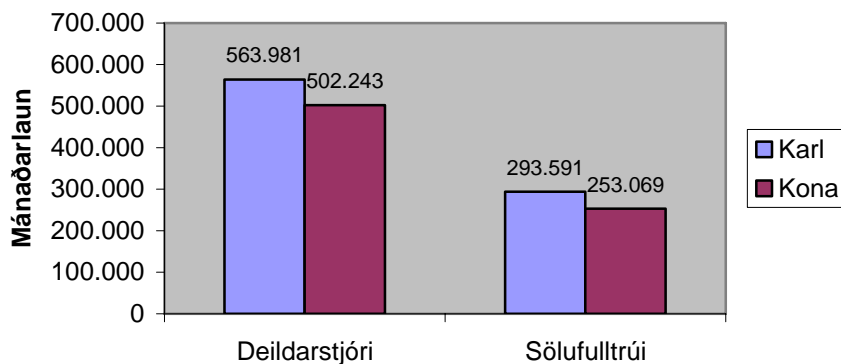


2. mynd. Meðalmunur á því sem karl- og kvenþátttakendur myndu vilja bjóða karl- og kvenumsækjanda í mánaðarlaun að meðaltali fyrir starf sölufulltrúa.

Bæði karl- og kvenþátttakendur myndu vilja bjóða karlumsækjanda hærri laun fyrir starf deildarstjóra en kvenumsækjanda. Í hvorugu tilviki er munurinn marktækur, sennilega vegna hás staðalfráviks.

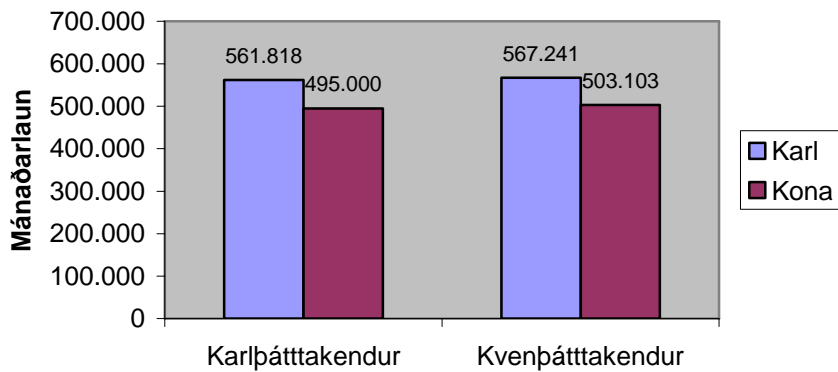
Mánaðarlaun sem þátttakendur telja umsækjanda setta sig við

Þátttakendur voru spurðir hvað þeir teldu að umsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun. Þeir töldu að kona myndi setta sig við lægri laun en karl fyrir starf sem deildarstjóri og sölufulltrúi. Í báðum tilfellum er munurinn marktækur. Þátttakendur telja að karl myndi að meðaltali setta sig við tæplega 62 þúsund krónum hærri mánaðarlaun fyrir starf deildarstjóra eða 12,3% hærri laun en kona (sjá 3. mynd). Þegar skoðað er starf sölufulltrúa er hlutfallið hærra og telja þátttakendur að karl sætti sig við tæplega 41 þúsund krónum hærri mánaðarlaun að meðaltali eða 16,0% hærri mánaðarlaun en kona myndi setta sig við.



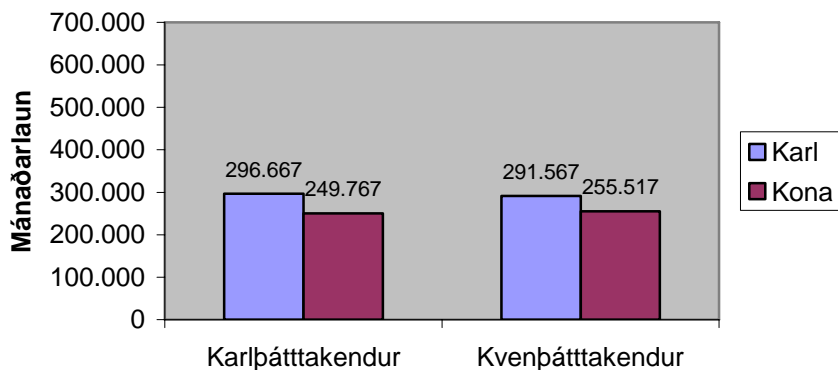
3. mynd. Meðalmunur á því sem þátttakendur telja að karl- og kvenumsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun.

Þegar skoðuð eru svör karl- og kvenþátttakenda sitt í hvoru lagi kemur í ljós að báðir hópar telja að kvenumsækjandi myndi setta sig við lægri laun en karlumsækjandi fyrir starf deildarstjóra. Eins og sjá má á 4. mynd telja karlþátttakendur að kona sætti sig við næstum 67 þúsund krónum lægri mánaðarlaun en karl. Þetta er mjög svipað fyrir kvenþátttakendur sem telja að konan sætti sig við rúmlega 64 þúsund lægri mánaðarlaun en karl.



4. mynd. Meðalmunur sem karl- og kvenþátttakendur telja vera á því sem karl- og kvenumsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun fyrir starf deildarstjóra.

Eins og fyrir starf deildarstjóra er marktækur munur á því sem karl- og kvenþátttakendur telja að karl og kona myndi setta sig við að meðaltali í mánaðarlaun. Á 5. mynd má sjá að karlþátttakendur telja að kona myndi að meðaltali sætti sig við næstum því 47 þúsund krónum lægri mánaðarlaun en karl. Kvenþátttakendur telja muninn vera minni og að kona sætti sig við rúmlega 36 þúsund krónum lægri mánaðarlaun að meðaltali en karl.



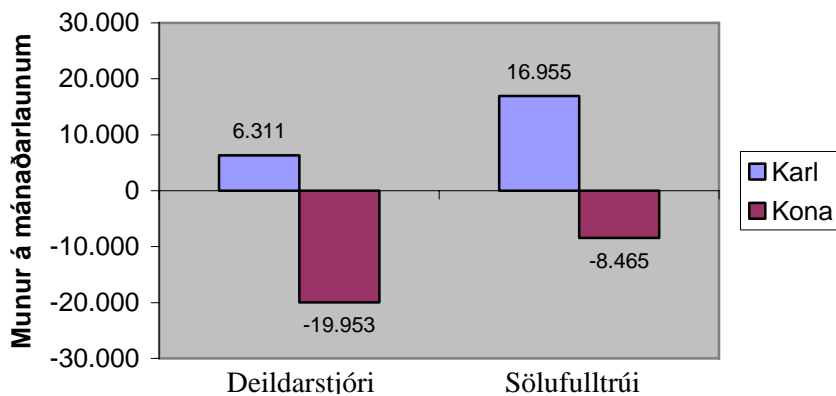
5. mynd. Meðalmunur sem karl- og kvenþátttakendur telja vera á því sem karl- og kvenumsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.

Mánaðarlaun sem þátttakendur myndu bjóða vs. það sem þeir telja umsækjanda setta sig við

Reiknaður var út munur á því sem þátttakendur myndu vilja bjóða umsækjanda í mánaðarlaun og hvað þátttakendur töldu að umsækjandi myndi setta sig við í

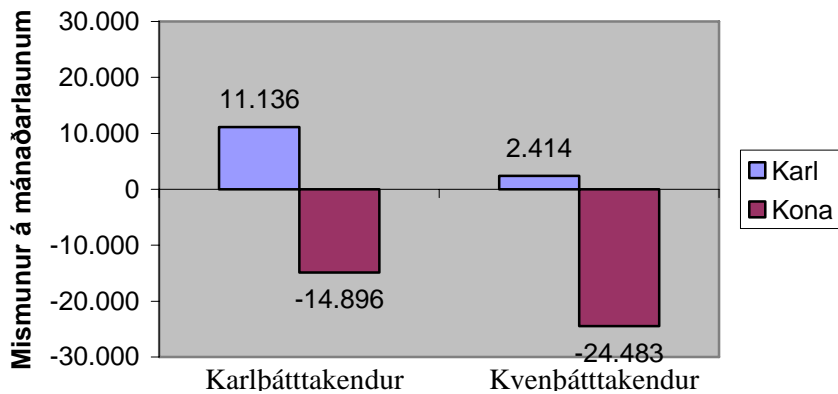
mánaðarlaun. Þar kemur fram marktækur munur og telja þátttakendur að kona myndi sætta sig við **lægri** laun en vilji væri til þess að bjóða henni. Þetta er öfugt fyrir karlinn þar sem talið er að hann myndi sætta sig við **hærri** laun en vilji væri til þess að bjóða honum.

Þátttakendur álitu að meðaltali að karl sætti sig við rúmlega 6 þúsund krónum **hærri** mánaðarlaun en vilji var til þess að bjóða honum fyrir starf deildarstjóra (sjá 6. mynd). Hins vegar töldu þeir að kona sætti sig tæplega 20 þúsund krónum **lægri** mánaðarlaun að meðaltali en vilji var til þess að bjóða henni fyrir sama starf. Fyrir starf sölufulltrúa er talið að karl sætti sig við tæplega 17 þúsund krónum **hærri** mánaðarlaun að meðaltali en vilji er til þess að bjóða honum en að kona sætti sig við rúmlega 8 þúsund krónum **lægri** mánaðarlaun að meðaltali en vilji er til þess að bjóða henni. Í báðum tilvikum er þessi munur marktækur.



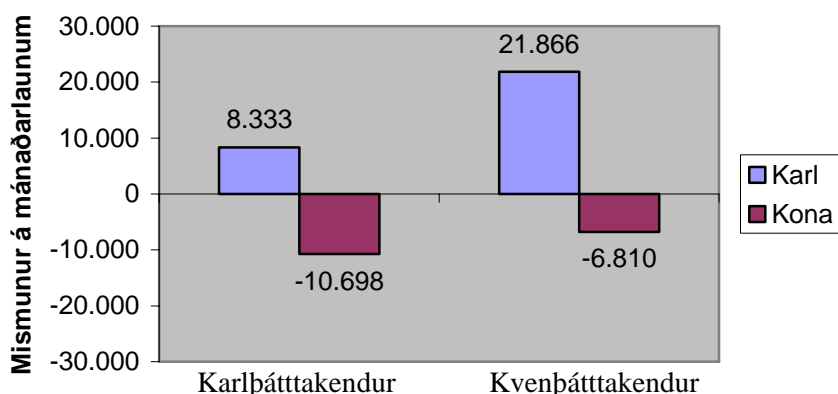
6. mynd. Meðalmunur á því sem þátttakendur telja að karl- og kvenumsækjandi sætti sig við í mánaðarlaun og hvað þeir myndu vilja bjóða karl- og kvenumsækjanda eftir starfi í mánaðarlaun skipt eftir starfi.

Kvenþátttakendur telja að karl myndi sætta sig við rúmlega 2 þúsund krónum **hærri** laun en vilji er til þess að bjóða honum fyrir starf deildarstjóra en að kona myndi sætta sig við rúmlega 24 þúsund krónum **lægri** laun en vilji er til þess að bjóða henni eins og sjá má á 7. mynd. Karlþátttakendur telja að karl myndi sætta sig við rúmlega 11 þúsund krónum **hærri** laun en vilji er til þess að bjóða honum en að kona myndi sætta sig við tæplega 15 þúsund krónum **lægri** laun en vilji er til þess að bjóða henni fyrir starf deildarstjóra. Í báðum tilvikum er munurinn marktækur.



7. mynd. Meðalmunur á því sem karl- og kvenþátttakendur telja að karl- og kvenumsækjandi myndi sætti sig við í mánaðarlaun og hvað þeir myndu vilja bjóða karl- og kvenumsækjanda í mánaðarlaun fyrir starf deildarstjóra.

Fyrir starf sölufulltrúa telja kvenþátttakendur að karlumsækjandi myndi setta sig við tæplega 22 þúsund krónum **hærri** laun en vilji væri til þess að bjóða honum en að kvenumsækjandi myndi setta sig við tæplega 7 þúsund krónum **lægri** laun en vilji væri til þess að bjóða honum (sjá 8. mynd). Karlþátttakendur telja að karlmaður myndi setta sig við rúmlega 8 þúsund krónum **hærri** laun en vilji væri til þess að bjóða honum en að kona myndi setta sig við tæplega 11 þúsund krónum **lægri** laun en vilji er til þess að bjóða henni. Í báðum tilvikum er munurinn marktækur.

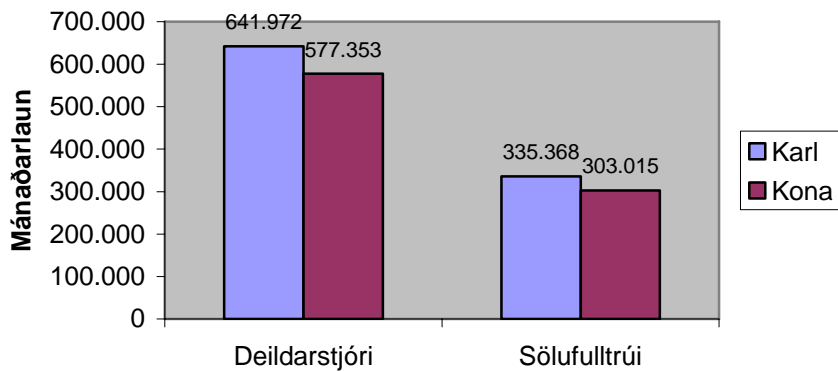


8. mynd. Meðalmunur á því sem karl- og kvenþátttakendur telja að karl- og kvenumsækjandi sætti sig við í mánaðarlaun og hvað þeir myndu vilja bjóða karl- og kvenumsækjanda í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.

Mánaðarlaun sem þátttakendur myndu ráðleggja umsækjanda að biðja um

Allir þátttakendur fyrir utan nemendur í Háskólanum í Reykjavík voru beðnir um að ímynda sér að frænka eða frændi væri að sækja um starf og bæði þá um ráðleggingar. Helmingur þátttakenda fékk lýsingu á starfi deildarstjóra og hinn helmingur lýsingu á starfi sölufulltrúa. Einnig fékk helmingur þátttakenda lýsingu á „frænku sinni“ og hinn helmingurinn lýsingu á „frænda sínum“. Lýsingin var eins og lýsing umsækjenda fyrir í tilrauninni og fengu þátttakendur lýsingu á einstaklingi sem var vel hæfur í hvort starf fyrir sig að mati rannsóknarmanna. Hver þátttakandi fékk aðra lýsingu á „frænku sinni“ eða „frænda sínum“ en þá sem notuð var fyrir umsækjanda fyrir í tilrauninni.

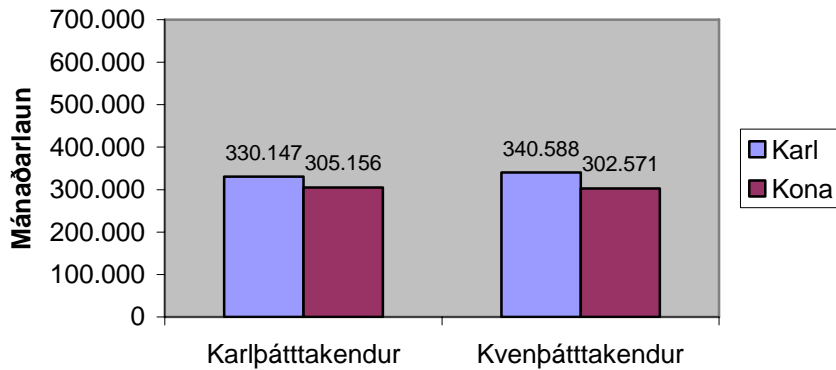
Þátttakendur voru beðnir um að svara hvað þeir myndu ráðleggja umsækjanda (frænku sinni eða frænda) að biðja um há mánaðarlaun. Á 9. mynd má sjá að fram kom frekar mikill munur á milli kynjanna. Frænda (karl) var að meðaltali ráðlagt að biðja um tæplega 65 þúsund krónum eða 11,2% hærri laun fyrir starf deildarstjóra en frænku (konu) og rúmlega 32 þúsund krónum eða 10,7% hærri mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.



9. mynd. Meðalmunur á því sem þátttakendur myndu ráðleggja frænda (karl) og frænku (kona) að biðja um í mánaðarlaun.

Að meðaltali er munurinn á því sem kven- og karlþátttakendur ráðleggja frænda og frænku að biðja um í mánaðarlaun marktækur. Þetta á við um starf sölufulltrúa en ekki starf deildarstjóra. Eins og sjá má á 10. mynd ráðleggja karlþátttakendur frænku að biðja um 25 þúsund krónum lægri mánaðarlaun en frænda fyrir starf sölufulltrúa. Hjá

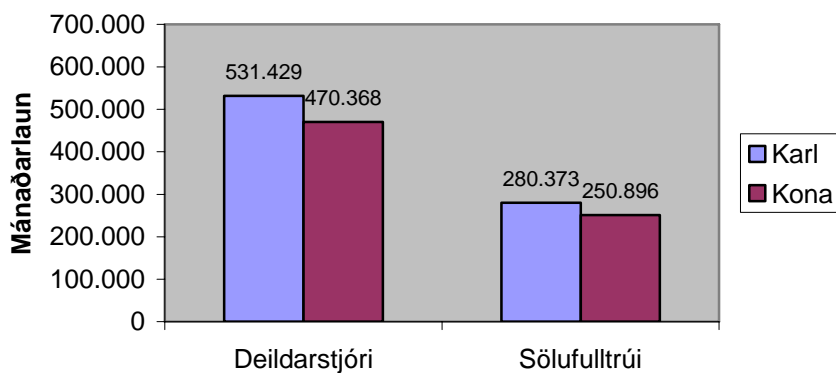
kvenþátttakendum er munurinn meiri þar sem konur ráðleggja kynsysturum sínum að biðja um 38 þúsund krónum lægri laun en frænda fyrir sama starf.



10. mynd. Meðalmunur þess sem karl- og kvenþátttakendur myndu ráðleggja frænda (karl) og frænku (kona) að biðja um í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.

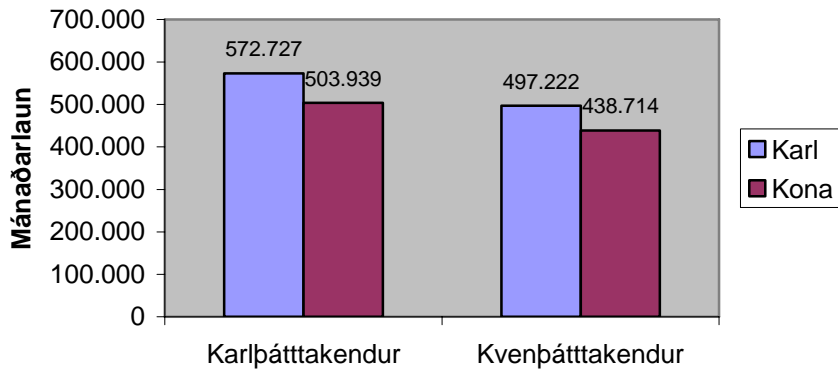
Mánaðarlaun sem þátttakendur telja umsækjanda verði boðin

Þátttakendur voru spurðir hvað þeir telja að umsækjanda (frænku eða frænda) verði boðið í mánaðarlaun. Þátttakendur telja að frænda verði boðnar rúmlega 531 þúsund krónur að meðaltali á mánuði á meðan að frænku verði boðnar rúmlega 470 þúsund krónur að meðaltali á mánuði fyrir starf deildarstjóra (sjá 11. mynd). Þessi munur er marktækur. Fyrir starf sölufulltrúa telja þátttakendur að frænda verði boðnar rúmlega 280 þúsund krónur að meðaltali á mánuði á meðan að frænku verði boðnar tæplega 251 þúsund krónur að meðaltali á mánuði. Þessi munur er einnig marktækur.



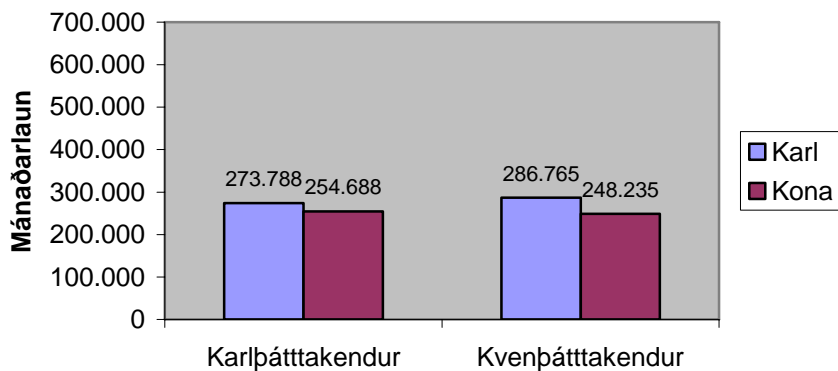
11. mynd. Meðalmunur þess sem þátttakendur telja að frænda (karl) og frænku (kona) verði boðið í mánaðarlaun.

Á 12. mynd má sjá að karlþátttakendur telja að frænda verði boðin tæplega 69 þúsund krónum hærri mánaðarlaun að meðaltali en frænku fyrir starf deildarstjóra. Kvenþátttakendur telja hins vegar að frænda verði boðin tæplega 59 þúsund krónum hærri mánaðarlaun að meðaltali en frænku fyrir sama starf. Í báðum tilvikum er munurinn marktækur.



12. mynd. Meðalmunur á því sem karl- og kvenþátttakendur telja að frænda (karl) og frænku (kona) verði boðið í mánaðarlaun fyrir starf deildarstjóra.

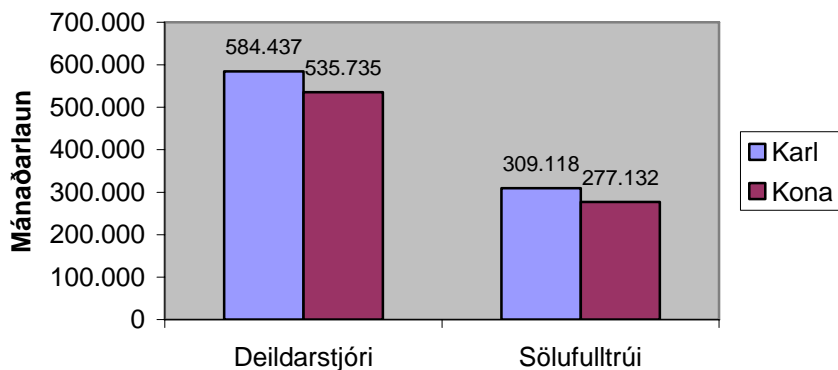
Eins og sjá má á 13. mynd telja karlþátttakendur að frænda yrði boðin rúmlega 19 þúsund krónum hærri mánaðarlaun en frænku fyrir starf sölufulltrúa sem er ekki marktækur munur. Kvenþátttakendur telja hins vegar að frænda yrði boðin tæplega 39 þúsund krónum hærri mánaðarlaun en frænku fyrir starf sölufulltrúa og er það marktækur munur.



13. mynd. Meðalmunur á því sem karl- og kvenþátttakendur telja að frænda (karl) og frænku (kona) verði boðið í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.

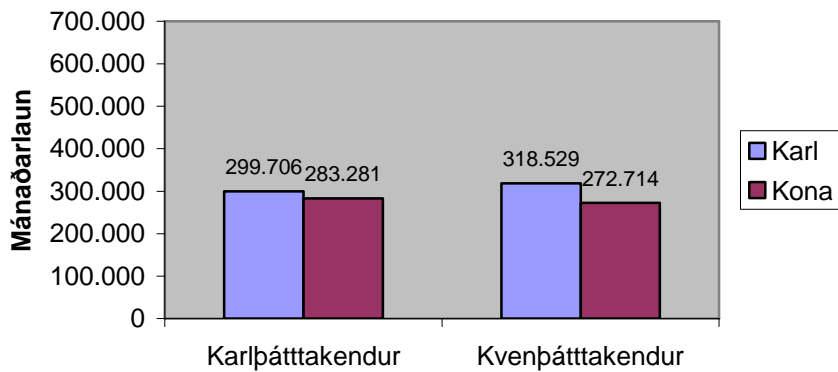
Mánaðarlaun sem þátttakendur myndu ráðleggja umsækjanda að sætta sig við

Þátttakendur voru spurðir hvað þeir myndu ráðleggja umsækjanda (frænda eða frænku) að sætta sig við í mánaðarlaun. Þátttakendur myndu ráðleggja frænda að sætta sig við rúmlega 584 þúsund krónur á mánuði að meðaltali fyrir starf deildarstjóra en frænku að sætta sig við tæplega 536 þúsund krónur á mánuði að meðaltali fyrir sama starf sem er hátt í 50 þúsund króna munur (sjá 14. mynd). Fyrir starf sölufulltrúa myndu þátttakendur ráðleggja frænda að sætta sig við rúmlega 309 þúsund krónur á mánuði að meðaltali og frænku að sætta sig við rúmlega 277 þúsund krónur á mánuði að meðaltali sem er um 32 þúsund króna munur. Í báðum tilvikum er munurinn marktækur.



14. mynd. Meðalmunur þess sem þátttakendur myndu ráðleggja frænda (karl) og frænku (kona) að sætta sig við í mánaðarlaun.

Marktækur munur kom fram hjá kvenþátttakendum en ekki karlþátttakendum þegar skoðað er hvað þau myndu ráðleggja frænda og frænku að sætta sig við í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa eins og sést á 15. mynd. Karlþátttakendur myndu ráðleggja frænku að sætta sig við rúmlega 16 þúsund krónum lægri mánaðarlaun að meðaltali en frænda fyrir starf sölufulltrúa sem er ekki marktækur munur. Kvenþátttakendur hins vegar myndu ráðleggja frænku að sætta sig við tæplega 46 þúsund krónum lægri mánaðarlaun að meðaltali en frænda fyrir starf sölufulltrúa og er það marktækur munur.



15. mynd. Meðalmunur þess sem karl- og kvenþátttakendur myndu ráðleggja frænda (karl) og frænku (kona) að setta sig við í mánaðarlaun fyrir starf sölufulltrúa.

Hvorki kemur fram marktækur munur hjá karl- né kvenþátttakendum þegar skoðað er hvað þau myndu ráðleggja frænda og frænku að setta sig við í laun fyrir starf deildarstjóra.

Kynbundin viðhorf karla og kvenna til vinnutengdra verkefna

Þátttakendur voru spurðir, miðað við þær upplýsingar sem þeir höfðu, hvað þeir töldu að umsækjandinn kæmi til með að eiga erfiðast með: 1) vinna með tölur, 2) samskipti við fólk, 3) sinna fjölskyldulífi þegar vinna þarf aukalega, 4) semja við viðskiptavinum, 5) deila verkefnum á samstarfsmenn, 6) búa til liðsheild (team building), 7) hvetja aðra, 8) finna lausn á vandamálum og 9) annað og þá hvað? Þátttakendur voru beðnir um að merkja við tvö af ofantöldum atriðum. Einnig var spurt hvað þeir töldu að umsækjandinn kæmi til með að eiga auðveldast með og voru þeir þá aftur beðnir um að merkja við tvö af ofantöldum atriðum. Spurningarnar voru lagðar tvisvar sinnum fyrir þátttakendur. Fyrst til þess að meta umsækjandann sem þeir voru að bjóða starf og síðan til þess að meta frænda eða frænku eftir að þeir höfðu ráðlagt honum eða henni.

Fram kemur nokkuð mikil samsvörun þegar litið er á hvað þátttakendur töldu að umsækjandi kæmi til með að eiga erfiðast með og síðan hvað þeir töldu að umsækjandi kæmi til með að eiga auðveldast með af ofangreindum atriðum. Þannig að því fleiri þátttakendur sem merktu við að atriði væri erfiðast fyrir umsækjanda því færri merktu við það sem auðveldast fyrir hann.

Flestir, eða í kringum 85% þátttakenda sem mátu kvenumsækjanda (frænku) í starf sölufulltrúa, merktu við að hann kæmi til með að eiga erfiðast með að vinna aukavinnu. Þeir sem mátu karl í sömu stöðu merktu við þetta atriði í miklu færri tilvikum eða um 34%. Næstum því enginn merkti við að kvenumsækjandi (eða frænka) kæmi til með að eiga auðveldast með að vinna aukavinnu en næstum því 16% merktu við að karlumsækjandi (eða frændi) ætti auðveldast með þetta atriði.

Ekki greinist jafn mikill munur á konu og karli þegar metið er í stöðu deildarstjóra. Tæpur helmingur þátttakenda sem mátu konu taldi að hún kæmi til með að eiga erfiðast með að vinna aukavinnu og um 8% að hún kæmi til með að eiga auðveldast með að vinna aukavinnu. Í tæplega 25% tilvika merktu þátttakendur við að karlumsækjandinn kæmi til með að eiga erfiðast með að vinna aukavinnu en um 14% töldu að hann kæmi til með að eiga auðveldast að vinna aukavinnu.

Oftast var merkt við að umsækjandi kæmi til með að eiga auðveldast með að eiga í samskiptum þegar verið var að meta umsækjanda í stöðu sölufulltrúa. Hins vegar var að meðaltali merkt við af 17% fleiri þátttakendum að kona frekar en karl ætti auðveldast með þetta atriði. Þegar verið var að meta umsækjanda í stöðu deildarstjóra var oftast merkt við að hann ætti auðveldast með að vinna með tölur og er næstum enginn munur á því hvort verið væri að meta karl eða konu.

Umsækjendur voru ekki eins fyrir starf deildarstjóra og sölufulltrúa. Umsækjandi í starf sölufulltrúa var eldri, gift/kvæntur og með 2 eldri börn á meðan að umsækjandi í starf sölufulltrúa var yngri, fráskilinn og með 2 lítil börn. Þetta skýrir sennilega hluta hins mikla munur á því hvernig þátttakendur meta umsækjanda í starf deildarstjóra og umsækjanda í starf sölufulltrúa. Hins vegar er munurinn mjög áberandi á því hvernig þátttakendur meta konu og hvernig þeir meta karl með tilliti til aukavinnu og þá sérstaklega fyrir starf sölufulltrúa. Eina skýringin á þessum mun er kyn nafnsins þar sem allar aðrar breytur eru eins.

Umræða

Kona fékk að meðaltali 10–12% lægri laun en karl yfir allar mælingar. Þátttakendur bjóða konu lægri laun en karli, þeir telja að kona sætti sig við lægri laun, þeir ráðleggja henni að biðja um lægri laun, þeir telja að henni verði boðið lægri laun og þeir ráðleggja henni að sætta sig við lægri laun heldur en karli. Þar með eru tilgáturnar sem settar voru fram í lok inngangs staðfestar:

1. Körlum eru boðin hærri laun en konum óháð því hvort karl eða kona býður launin.
2. Þessi mismunur vegna kynferðis sést einnig í því þegar fólki er ráðlagt að biðja um tiltekin laun sem og þegar metið er við hvaða laun fólk sættir sig.

Til gamans mætti segja frá skrýtlu sem Barbara Stanny (Stanny, 2004) segir. Nokkrir jakkafataklæddir menn sitja umhverfis fundarborð og forstjórinn talar. Í textanum segir: „Herramenn, við þurfum að skera niður kostnað um helming, þannig að við munum skipta ykkur öllum út fyrir konu.“ Það sem Stanny heggur eftir í skrýtlunni eru ekki ummælin að konur myndu fá helmings tekjur heldur það að karlarnir vita að konur eru tilbúnar að samþykkja lægri laun en þeir.

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til að hluti óútskýrðs launamunar kynjanna getur verið að finna við samningaborðið eða skömmu áður en sest er að því — þar sem stjórnandi semur við starfsmann. Þar kann margt að hafa áhrif, til dæmis væntingar bæði stjórnanda og umsækjanda sem ráðast af kyni umsækjandans eins og sýnt hefur verið fram á. Þessi áhrif eru óháð því hvort stjórnandi er karl eða kona og óháð því hvort sótt er um starf stjórnanda eða almenns starfsmanns. Það má því segja að með rannsókninni hefur okkur tekist að einangra hluta óútskýrðs launamunar – það er hvar hann er að finna, þótt grunnástæðurnar fyrir mismunandi væntingum til kynjanna séu ekki augljósar. Þar kann að vera að hlutverk kynjanna og staðalímyndir leiki stórt hlutverk.

Þar sem okkur hefur tekist með rannsókninni að einangra snaran þátt í óútskýrðum launamuni kynjanna vaknar spurningin hvort ekki megi hafa áhrif þar á. Eflaust eru þau

viðhorf og væntingar sem fólk hefur gagnvart kynjunum með djúpar rætur í sögu okkar og uppleiddi. En hvað mætti til dæmis ná langt með að setja á laggirnar námskeið og þjálfun í samningatækni fyrir konur? Mætti breyta ástandinu með því að senda karl- og kvenstjórnendur á námskeið þar sem fjallað er um áhrif staðalímynda við samningaborðið? Jafnframt má sjá fyrir sér áhrifamátt vottunar á jafnlaunastefnu þar sem launagreiðendur taka upplýsta ákvörðun um jafnlaunastefnu og fylgja henni eftir.

Vinna þarf meira úr niðurstöðum rannsóknarinnar, en geipimikið magn af upplýsingum var safnað til viðbótar við tilraunina með launin. Þar má bæði vinna meira og kafa dýpra í gögnin, ásamt því að tengja niðurstöður betur við aðrar rannsóknir og fræðilega umræðu. Þá er rétt að benda á þá takmörkun rannsóknarinnar að ef þátttakendur hefðu átt samskipti við einstaklingana sem getið er á ferilskránum kynnu niðurstöðurnar hugsanlega að hafa orðið aðrar. Þó er engin ástæða til að halda að munurinn verði annar þar sem hann fannst við fimm mismunandi aðstæður, óháð kyni þátttakanda og stöðu umsækjanda.

Mikill styrkur rannsóknarinnar er að hún er sett upp sem tilraun. Þannig réð tilviljun hvort þátttakendur buðu konu karli laun eða mátu launin á annan hátt. Þetta gerir allar ályktanir sterkari – eina ástæða fyrir muni á launum var kynferði umsækjanda eða væntingum til þess að samið var um laun konu eða karls.

Þessi rannsókn hefur hvorki náð að skýra allan þann þátt í launamuni sem hefur verið óútskýrður né að finna orsök þess að konu séu boðin lægri laun. Rannsóknnum á þessu sviði verður því að halda áfram. Þar er af nógu að taka – til dæmis að athuga áhrif þjálfunar í samningatækni á niðurstöðu ráðningar- eða launaviðtals. Þá má og athuga nánar mun á hvað karlar og konur biðja um í laun, eins og gert var með háskólastúdentana. Meginvandinn við það er að finna jafngilda hópa karla og kvenna til samanburðar, en þar þarf að beita slembiúrtaki. Sömuleiðis mætti skoða hvort fyrirtæki sem hafa virka launastefnu greiði jafnari laun en aðrir. Allra mikilvægast er þó að gera hvern einstakling ábyrgan fyrir því að semja vel fyrir sig því sérhver launagreiðandi hagar sér eins og góður kaupmaður og reynir að fá sem bestan starfsmann fyrir sem minnst fé.

Gera þarf og fleiri rannsóknir áður en gripið verður til aðgerða sem menn vita ekki hvort taki á vandanum eða hver hliðaráhrif verða af. Þrátt fyrir óyggjandi niðurstöður þessarar rannsóknar þarf að taka tillit til þess að þátttakendur eru líklegri til að leita í staðalímyndir þegar þeir hafa ekki annað fyrir sér um einstaklinginn en nafn hans.

Það sem við sjáum skýrlega í niðurstöðum þessarar rannsóknar er að viðhorf til kynjanna hefur áhrif á að konur fá lægri laun en karlar. Þó svo að ákveðin viðhorf séu ríkjandi í samfélaginu þýðir það hvorki að þau séu réttmæt né að ekki sé hægt að vinna í því að breyta þeim. Það er ekki langt síðan að ung kona sá ekki fyrir sér marga aðra möguleika en að vinna heimavið og því ætlast var til þess af henni í samfélaginu. Konur hafa náð langt miðað við það og sjá nú miklu fleiri möguleika fyrir sjálfa sig en áður fyrr. Hins vegar er enn ójafnrétti í stöðu kynjanna, til dæmis í launum, og mikilvægt að konur og karlar átti sig á þeim takmörkum sem þeir búa til fyrir sig bara með því að viðhalda ákveðnum hugsunarhætti og hegðun. Kannski náum við að minnka launabilið með hvort tveggja viðhorfsátaki í samfélaginu og breytingum á hegðun þeirra sem semja um laun með markvissri þjálfun þeirra. Einnig er tækifæri í verðandi vottun jafnlaunastefnu fyrirtækja.

Að lokum vonast höfundar til að þessi tilraun um laun kven- og karlumsækjenda verði til þess að skapa aukna dýpt í umræðu um ástæður mismunar á launum kynjanna. Þar á meðal gætu komið fram tilgátur sem væru prófanlegar í frekari rannsóknum.

Heimildir

Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Capacent. (2006). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.

Catalyst. (2006). *Different Cultures, Similar Perceptions: Stereotyping of Western European Business Leaders*. New York: Catalyst.

Fanney Þórsdóttir. (1995). *Könnun á starfsaðstæðum og kjörum starfsmanna Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (1995). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Reykjavík: Skrifstofa jafnréttismála og Félagsvísindastofnun.

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (1996). *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Reykjavíkurborg*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Hólmfríður Vilhjálmsdóttir og Þórhildur Gylfadóttir. (2000). Eru konur að vanmeta sig? Mat fólks á hæfni starfsumsækjenda og sanngjörnum launum þeirra. *Rannsóknarit sálfræðinema*, 8, bls. 43 – 47.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.

Rannsóknarsetur vinnuréttis og jafnréttismála við Háskólann á Bifröst. (2007). *Jafnréttiskennitalan: Birting upplýsinga um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi árið 2007*. Sótt 1. júní 2007 af http://www.rvj.bifrost.is/Files/Skra_0019672.pdf.

Riach, P. A. og Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *Economic Journal*, 112 (483), 480-518.

Stanny, B. (2004). *Secrets of Six-Figure Women*. New York: HarperBusiness.

VR (2006) *Launakönnun 2006*. Reykjavík: VR.

Þorgerður Einarsdóttir. (1989). *Jafnréttiskönnun Bandalags háskólamanna*. Reykjavík: Bandalag háskólamanna.