

Borgum v/ Norðurslóð  
600 Akureyri  
Sími 460-8900  
rha@unak.is www.rha.is



**Samanburður á launum  
karla og kvenna hjá  
Ísafjarðarbæ  
Júní 2014**

**Halla Hafbergsdóttir**

**Verknúmer: R13034JAF**

© RHA-Rannsóknar- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri 2014

Öll réttindi áskilin. Skýrslu þessa má ekki afrita með neinum hætti, svo sem með ljósmyndun, prentun, hljóðritun eða á annan sambærilegan hátt, að hluta eða í heild, án skriflegs leyfis útgefanda.

RHA-S-20-2014

L-ISSN 1670-8873

## **Skýrsla unnin fyrir Ísafjarðarbæ**

**Efnisyfirlit**

<b>1.</b>	<b>INNGANGUR .....</b>	<b>1</b>
1.1.	HELSTU NIÐURSTÖÐUR.....	2
<b>2.</b>	<b>AÐFERÐ.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>NIÐURSTÖÐUR.....</b>	<b>5</b>
3.1.	KYN, ALDUR OG STARFSLUTFALL.....	5
3.2.	STARFSGREINAR .....	7
3.3.	HEILDARLAUN OG DAGVINNULAUN .....	10
3.3.1.	HEILDARLAUN STARFSFÓLKS Í FULLU STARFI .....	10
3.3.2.	DAGVINNULAUN UPPREIKNUÐ Í FULLT STARFSLUTFALL .....	12
3.4.	YFIRVINNU- OG ÁLAGSGREIÐSLUR .....	14
3.4.1.	DREIFING Á GREIÐSLUM OG TÍÐNI YFIRVINNU- OG ÁLAGSGREIÐSLNA EFTIR KYNI .....	14
3.4.3.	YFIRVINNU- OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR STARFI OG KYNI.....	15
3.4.4.	YFIRVINNU- OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR KYNI OG SVIÐI.....	16
3.4.2.	YFIRVINNU- OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR ALDRI OG KYNI .....	16
<b>4.</b>	<b>LEIÐRÉTTUR KYNBUNDINN LAUNAMUNUR .....</b>	<b>17</b>
4.1.	AÐHVARFSGREINING Á HEILDARLAUNUM.....	19
4.2.	AÐHVARFSGREINING Á DAGVINNULAUNUM (UPPREIKNUÐ) .....	21
4.3.	SAMANTEKT Á AÐHVARFSGREININGU.....	23
<b>5.</b>	<b>LOKAORÐ.....</b>	<b>24</b>

**MYNDIR**

Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Ísafjarðarbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi í október 2013 .....	5
Mynd 2. Aldurshlutfall karla og kvenna í fullu starfi hjá Ísafjarðarbæ í október 2013.....	6
Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum í október 2013.....	8
Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði í október 2013 .....	9
Mynd 5. Munur á meðal heildarlaunum starfsmanna í fullu starfi eftir sviði í október 2013.	11
Mynd 6. Munur á meðal heildarlaunum starfsmanna í fullu starfi eftir aldri í október 2013.	11
Mynd 7. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir sviði, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í október 2013 .....	12
Mynd 8. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í október 2013.....	12
Mynd 9. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu- og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni (meðaltal yfir sex mánaða tímabil). .....	14
Mynd 10. Hlutfall af aukagreiðslum eftir starfsgreinum og kyni, í krónum í október 2013 (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).....	15
Mynd 11. Hlutfallsleg skipting meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslna eftir kyni og svið (meðaltal yfir sex mánaða tímabil). .....	16
Mynd 12. Hlutfallsleg skipting meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslna eftir kyni og aldri (meðaltal yfir sex mánaða tímabil). .....	16

## TÖFLUR

Tafla 1. Samantekt á mun meðallauna kynjanna hjá starfsfólki Ísafjarðarbæjar í október 2013 .....	2
Tafla 2. Starfsfólk Ísafjarðarbæjar í 40% starfshlutfalli og hærra í október 2013 .....	5
Tafla 3. Hlutfallsleg aldurskipting karla og kvenna október 2013.....	6
Tafla 4. Dæmi um starfsheiti innan starfsflokka hjá Ísafjarðarbæ (ekki tæmandi listi) .....	7
Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum í október 2013 .....	8
Tafla 6. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði í október 2013.....	9
Tafla 7. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi) í október 2013 .....	10
Tafla 8. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf) í október 2013 ....	13
Tafla 9. Dreifing yfirvinnu- og álagsgreiðslna í krónum eftir kyni yfir sex mánaða tímabil .....	14
Tafla 10. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni, meðaltali, miðgildi og yfirvinnustunda (meðaltal yfir sex mánaða tímabil). .....	15
Tafla 11. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á heildarlaun (log) starfsfólks í fullu starfi í október 2013 .....	19
Tafla 12. Leiðréttur hlutfallslegur launamunur milli kynja í október 2013 .....	20
Tafla 13. Víxlhrif kyns og starfs, og kyns og sviðs í október 2013.....	20
Tafla 14. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á dagvinnulaunum (log). Starfsfólk í október 2013.....	21
Tafla 15. Leiðréttur launamunur kynjanna í október 2013 .....	22
Tafla 16. Víxlhrif kyns og starfs og sviðs í október 2013.....	22

## 1. INNGANGUR

Í þessari skýrslu er greint frá helstu niðurstöðum úr rannsókn sem Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) gerði á launum starfsmanna Ísafjarðarbæjar. Markmið rannsóknarinnar var að greina hvort um kynbundinn launamun væri að ræða milli starfsmanna í sambærilegum störfum og stöðu hjá Ísafjarðarbæ. Rannsóknin náði til fastráðinna starfsmanna sem þáðu laun í október 2013 og voru í a.m.k. 40% stöðugildi. Bæjarstjórn, bæjarstjóri, nefndarfólk og tímavinnufólk voru þó undanskilin í þessari rannsókn. Í þeim tilvikum þar sem fjöldi starfsmanna í flokki fór undir fjóra starfsmenn voru niðurstöður þeirra flokka ekki sýndar í skýrslunni.

### 1.1. Helstu niðurstöður

- Konur eru 81% allra starfsmanna Ísafjarðarbæjar en kynin dreifast þó ekki jafnt eftir sviðum né starfi.
- Meðal **heildarlaun** (dagvinnulaun+yfirvinnu- og álagsgreiðslur) kvenna í fullu starfi eru 90,5% af heildarlaunum karla í fullu starfi.
- Meðal **dagvinnulaun** kvenna uppreiknuð miðað við fulla stöðu eru 95,4% af launum karla.
- Að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma eru konur með **3,92%** lægri **heildarlaun** en karlar.
- Að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma er **ekki marktækur munur** á **dagvinnulaunum** karla og kvenna.
- Karlar hafa hærri **yfirvinnu- og álagsgreiðslur** en konur eða um 28% af heildarlaunum en yfirvinnu- og álagsgreiðslur til kvenna nema um 11% af heildarlaunum.

Tafla 1. Samantekt á mun meðallauna kynjanna hjá starfsfólki Ísafjarðarbæjar í október 2013

Launategund	Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
Dagvinnulaun	95,4 %
Heildarlaun	90,5 %
Leiðrétt dagvinnulaun*	97,5%
Leiðrétt heildarlaun*	96,1%
Yfirvinnu- og álagsgreiðslur**	35,1 %

\* Launin hafa verið leiðrétt með tilliti til aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma.

\*\*Meðaltal sex mánaða tímabils



## 2. AÐFERÐ

Í launagreiningunni voru notaðar launaupplýsingar fyrir starfsmenn Ísafjarðarbæjar í október 2013. Skoðuð voru laun allra starfsmanna í 40% eða hærra starfshlutfalli. Það voru 298 starfsmenn eða 71% allra starfsmanna Ísafjarðarbæjar. Þeir starfsmenn sem voru með „óeðlileg“ laun vegna launaleiðréttinga í mánuðinum voru teknir úr gögnunum. Launaupplýsingarnar frá Ísafjarðarbæ innihéldu auk launaupplýsinga, upplýsingar um kyn, aldur, starf, deild, starfshlutfall og starfssvið.

Einnig innihéldu gögnin upplýsingar um meðal yfirvinnustundir og meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur síðustu sex mánaða.

Nefndarfolk, bæjarstjórn og bæjarstjóri voru ekki tekin með í greiningunni þar sem þau þiggja ekki laun eftir almennum kjarasamningum.

Greiningin fólst í því að skoða launakjör starfsmanna Ísafjarðarbæjar með hliðsjón af kynferði. Rannsókninni var ætlað að svara eftirfarandi spurningu:

**Er kynbundinn launamunur til staðar meðal starfsfólks Ísafjarðarbæjar að teknu tilliti til starfs, aldurs, sviðs og yfirvinnulauna?**

Skoðuð voru dagvinnulaun og heildarlaun starfsfólks og laun kvenna borin saman við laun karla, þ.e. laun kvenna sem hlutfall af launum karla. Meðallaun voru borin saman eftir starfsgreinum, sviði og lífaldri. Heildarlaun voru skoðuð fyrir starfsfólk í fullu starfi. Hinsvegar voru dagvinnulaun skoðuð óháð starfshlutfalli þau voru einnig skoðuð uppreiknuð miðað við fulla stöðu.

Gefin eru upp meðallaun, staðalfrávik og fjöldi fyrir alla starfsmenn og fyrir karla og konur sérstaklega.

Heildarlaun innihalda dagvinnulaun auk yfirvinnu- og álagsgreiðslur. Til yfirvinnu- og álagsgreiðsla töldust allar greiðslur, til viðbótar dagvinnulaunum, sem ekki voru vegna tilfallandi útlagðs kostnaðar. Þar á meðal var um að ræða yfirvinnu, álag og önnur föst laun.

2013

---

Akstursgreiðslur og dagpeningar voru ekki tekin með sem hluti af heildarlaunum starfsmanna þar sem um er að ræða greiðslur vegna útlagðs kostnaðar.

Í greiningu á heildarlaunum voru aðeins teknir með þeir einstaklingar sem voru í 100% stöðugildi. Þetta stafar af því að erfitt er að uppreikna yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfshlutfalli þar sem kostnaðarauki við slíkar yfirvinnu- og álagsgreiðslur fylgir ekki starfshlutfalli. Dagvinnulaun starfsfólks í skertu starfshlutfalli voru uppreiknuð í 100% starf.

Niðurstöður greininga eru settar fram í myndum og töflum sem sýna fjölda og/eða hlutföll þeirra þátta sem fjallað er um í hvert skipti. Í umfjöllun um laun og vinnutíma eru dregnar ályktanir út frá meðaltali, miðgildi og staðalfrávik. Miðgildið sýnir þá tölu þar sem helmingur svarenda liggur fyrir neðan og helmingur fyrir ofan. Dreifing launa, hvort sem um dagvinnulaun eða heildarlaun er að ræða, er gjarnan jákvætt skekkt og því er miðgildið oft betri mælikvarði á miðsækni launa en meðaltal. Staðalfrávik er mælikvarði á dreifingu í kringum meðaltal. Það segir til um hversu lík eða ólík launin eru.

Aðhvarfsgreining er notuð til að skoða áhrif og samvirkni kynferðis og annarra bakgrunnspátta á dagvinnulaun og heildarlaun. Sett voru upp sex mismunandi líkön til að skýra breytileika í gögnunum (sjá kafla 4).

Hafa ber í huga að þessi gögn eru lýsandi fyrir þann hóp einstaklinga sem þau ná til en ekki aðra.

### 3. NIÐURSTÖÐUR

#### 3.1. Kyn, aldur og starfshlutfall

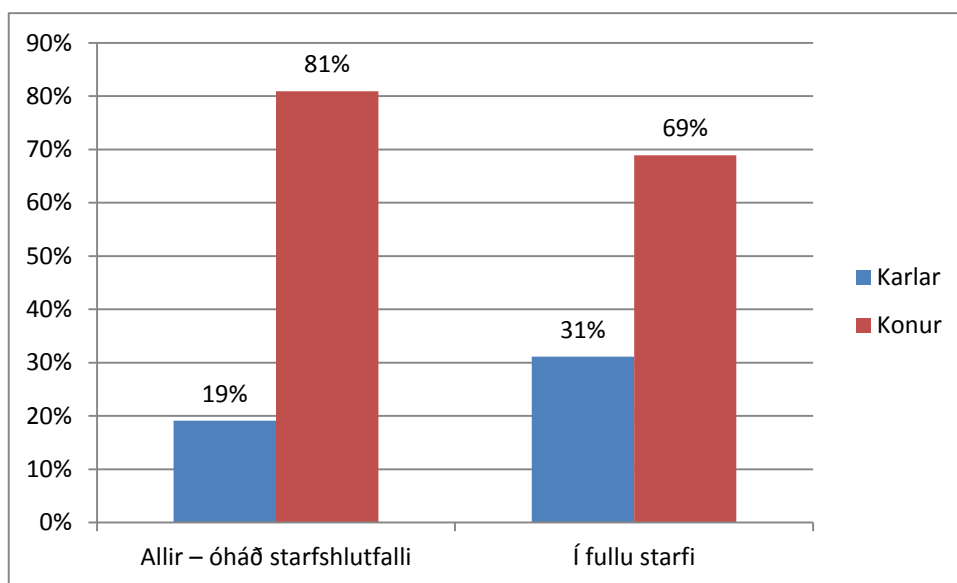
Rannsóknin náði til 298 starfsmanna Ísafjarðarbæjar. Mikill meirihluti starfsmanna Ísafjarðarbæjar eru konur eða 241 (80,9%) á móti 57 körlum (19,1%). Alls er helmingur starfsfólks í fullu starfi eða 148 starfsmenn. Karlmennt í fullu starfi eru að meðaltali fimm árum eldri en konur í fullu starfi en hinsvegar er munurinn einungis þrjú ár þegar allir starfsmenn óháð starfshlutfalli eru skoðaðir.

Tafla 2. Starfsfólk Ísafjarðarbæjar í 40% starfshlutfalli og hærra í október 2013

	Allir – óháð starfshlutfalli		Í fullu starfi	
	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur ± SD	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur ± SD
Karlar	57 (19,1 %)	48,77 (± 13,73)	46 (31,1%)	51,28 (± 12,20)
Konur	241 (80,9 %)	45,86 (± 12,71)	102 (68,9%)	46,45 (± 11,06)
Allir	298	46,42 (± 12,94)	148	47,95 (± 11,61)

SD=Staðalfrávik

Mun algengara var að karlar sem starfa hjá Ísafjarðarbæ væru í fullu starfi og eins og Mynd 1 sýnir hækka hlutfall karla úr 19% í 31% þegar eingöngu starfsmenn í fullu starfi eru skoðaðir.

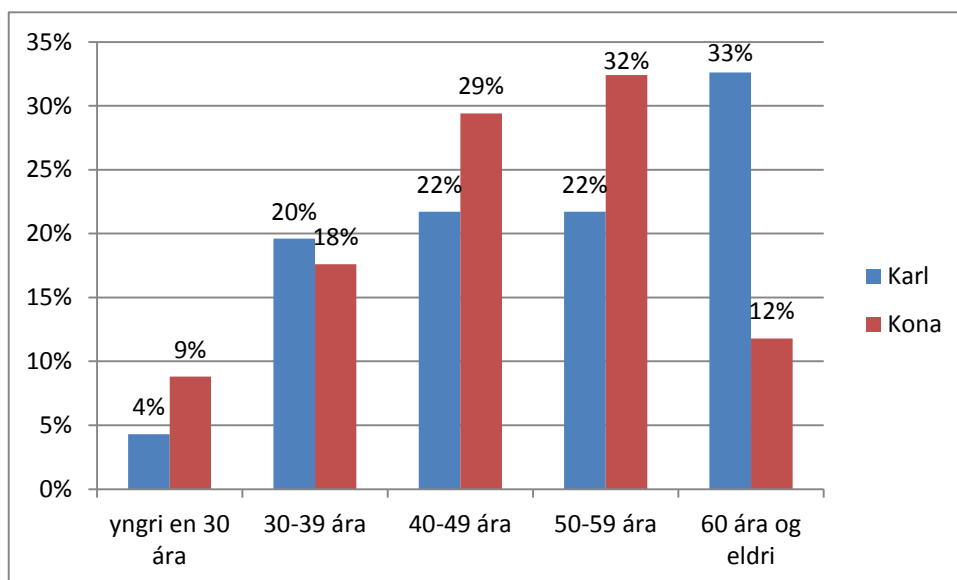


Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Ísafjarðarbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi í október 2013

Tafla 3. Hlutfallsleg aldursskipting karla og kvenna október 2013

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Yngri en 30 ára	11,7	10,5	12,0	7,4	4,3	8,8
30-39 ára	18,1	17,5	18,3	18,2	19,6	17,6
40-49 ára	25,8	24,6	26,1	27,0	21,7	29,4
50-59 ára	26,5	17,5	28,6	29,1	21,7	32,4
60 ára og eldri	17,8	29,8	14,9	18,2	32,6	11,8
Fjöldi:	298	57	241	148	46	102

Sjá má að nokkuð hærra hlutfall karla en kvenna í fullu starfi er 60 ára og eldri og nokkuð fleiri í hópnum 30-39 ára, hinsvegar er hlutfall kvenna í öðrum aldursbilum hærra.



Mynd 2. Aldurshlutfall karla og kvenna í fullu starfi hjá Ísafjarðarbæ í október 2013

### 3.2. Starfsgreinar

Starfsfólk Ísafjarðarbæjar var flokkað í starfsgreinar, eftir eðli starfs, ábyrgð og stöðu. Til að byrja með var stuðst við starfaflokkunarkerfi Hagstofu Íslands (ÍSTARF 95)<sup>1</sup> en sú starfaflokkun gefur ekki nákvæma mynd af stöðu starfsmanna. Því var starfsfólk flokkað enn frekar af starfsmönnum Ísafjarðarbæjar. Þetta er gert til að skýrslan verði betra vinnuþagbætur fyrir yfirmenn Ísafjarðarbæjar.

Störfin voru því flokkuð í 11 starfsflokka: (1) stjórnendur I, (2) skólastjórar, (3) stjórnendur II, (4) leikskólastjórar, (5) starfsmenn í grunnskóla, (6) starfsmenn í leikskóla, (7) sérfræðingar, (8) tæknar og sérmenntaðir, (9) skrifstofufólk, (10) þjónustu- og umönnunarstörf, (11) ósérhæfð störf.

Þess ber að geta að engar konur störfuðu í flokknum tækni og sérmenntaðir og engir karlar sem starfsmenn í leikskóla, leikskólastjórar og sérfræðingar, því voru þeir starfsflokkar ekki teknir með í allar greiningar þar sem eingöngu var verið að bera saman laun kynjanna.

Tafla 4. Dæmi um starfsheiti innan starfsflokka hjá Ísafjarðarbæ (ekki tæmandi listi)

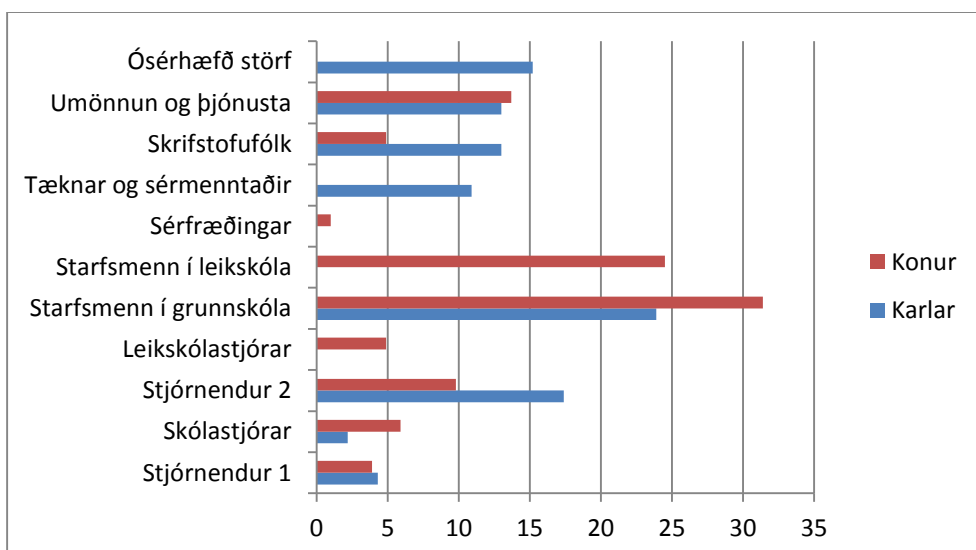
Stjórnendur I	Skólastjórar	Stjórnendur II
Sviðstjóri og yfirumsjón	Skólastjóri og aðstoðarskólastjóri í grunn- og tónlistarskóla	Lykilstjórnandi (fyrir utan stjórnarsýslusvið), forstöðumaður, aðalbókari, vaktstjóri, skjalastjóri, æskulýðs- og tómsundafulltrúi
Leikstjórarstjórar	Starfsmenn í grunnskóla	Starfsmenn í leikskóla
Leikskólastjóri, aðstoðarleikskólastjóri	Deildarstjóri í grunnskóla, deildarstjóri í tónlistarskóla, grunnskólakennari, leiðbeinandi í grunnskóla, tónlistarkennari, danskennari	Deildarstjóri í leikskóla, leikskólakennari, leikskólaleiðbeinandi, starfsmaður í leikskóla
Sérfræðingar	Tækni og sérmenntað starfsfólk	Skrifstofufólk
Háskólamenntaður sérfræðingur	Hafnarvörður, hafnsögumaður, varðstjóri á slökkvistöð, slökkviliðsmaður, sjúkraflutningamaður	Þjónustufulltrúi, skólaritari, bókasafnsfræðingur, safnavörður, upplýsingafulltrúi, launafulltrúi, bókarari, skrifstofumaður við almenn skrifstofustörf
Umönnun og þjónusta	Ósérhæfð störf	
Félagsleg liðveisla, frekari liðveisla, heimaþjónusta, stuðningsfulltrúi, félagsliði, starfsmaður á sambýli, matráður, matreiðslumaður, skólaliði, frístundaleiðbeinandi, sundlaugarvörður, húsvörður	Ræsting, tækjamaður, áhaldavörður, vigtarmaður, verkamaður	

<sup>1</sup>Sjá: <http://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9160>

Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum í október 2013

Starf:	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Stjórnendur I	2,0	3,5	1,7	4,1	4,3	3,9
Skólastjórar	2,7	1,8	2,9	4,7	2,2	5,9
Stjórnendur II	7,4	14,0	5,8	12,2	17,4	9,8
Leikskólastjórar	1,7	-	2,1	3,4	-	4,9
Starfsmenn í grunnskóla	20,8	22,8	20,3	29,1	23,9	31,4
Starfsmenn í leikskóla	17,8	-	22,0	16,9	-	24,5
Sérfræðingar	2,3	-	2,9	0,7	-	1,0
Tæknar og sérmenntaðir	1,7	8,8	-	3,4	10,9	-
Skrifstofufólk	7,0	10,5	6,2	7,4	13,0	4,9
Umönnun og þjónusta	30,9	22,8	32,8	13,5	13,0	13,7
Ósérhæfð störf	5,7	15,8	3,3	4,7	15,2	-
Samtals	100	100	100	100	100	100

Þegar starfsgreinaskipting starfsfólks í fullu starfi er skoðuð má sjá að tveir starfshópar eru fjölmennastir. Fleiri konur starfa sem starfsmenn í grunnskóla en hlutfallslega fleiri karlar sem stjórnendur. Flestir starfsmenn í fullu starfi eru starfsmenn í grunnskóla eða 29,1% starfsmanna í fullu starfi. Starfsmenn í leikskóla eru einnig fjölmennir eða 16,9% starfsmanna allt konur.



Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum í október 2013

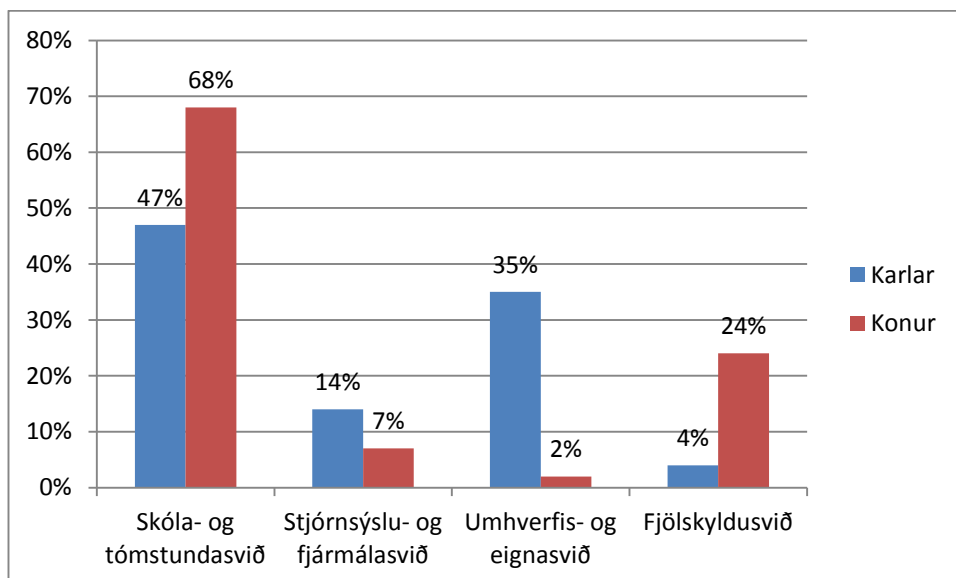
2013

Flestir starfsmenn Ísafjarðarbæjar starfa á skóla- og tómstundasviði enda starfa flestir starfsmenn bæjarins í grunn- og leikskóla. Á skóla- og tómstundasviði starfa nokkuð fleiri konur en karlar. Hins vegar eru karlar fjölmennari á stjórnsýslu- og fjármálasviði bæjarins. Á fjölskyldusviði starfa nánast eingöngu konur, og flestar í hlutastarfi.

Tafla 6. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði í október 2013

Svið:	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Skóla- og tómstundasvið	63,8	47,4	67,6	68,9	41,3	68,9
Stjórnsýslu- og fjármálasvið	8,1	14,0	6,6	12,2	17,4	12,2
Umhverfis- og eignasvið	8,1	35,1	1,7	13,5	14,3	13,5
Fjölskyldusvið	20,1	3,5	24,1	5,4	-	5,4
Samtals:	100	100	98,3	100	73	86,5

Fleiri konur starfa á skóla- og tómstundasviði og á fjölskyldusviði. Hins vegar starfa eingöngu fjórar konur á umhverfis- og eignasviði og engir karlar í fullu starfi á fjölskyldusviði.



Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði í október 2013

### 3.3. Heildarlaun og dagvinnulaun

#### 3.3.1. Heildarlaun starfsfólks í fullu starfi

Þegar meðal heildarlaun eru skoðuð fyrir starfsmenn Ísafjarðarbæjar í fullu starfi sést að þau eru 423.510 kr. Meðallaun karla eru 453.328 kr. en kvenna 410.062 kr. Heildarlaun kvenna í fullu starfi eru 90,5% af launum karla hjá Ísafjarðarbæ. Mesti munur milli kynja er í umönnun og þjónustu, meðal þeirra eru konur með 81% af launum karla. Þegar litið er á mun á heildarlaunum innan starfsgreina, þá sést að almennt séð eru karlar með hærri laun. Þó eru laun karlkyns grunnskólakennara 7,2% lægri en kvenkyns grunnskólakennara.

Tafla 7. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi) í október 2013

Í þús. kr.	Dreifing heildarlauna starfsfólks í fullri stöðu					
	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	148	423.510	330.994	381.459	489.004	148.198
Karlar	46	453.328	337.719	399.434	537.480	156.086
Konur	102	410.062	310.972	380.203	469.098	143.259

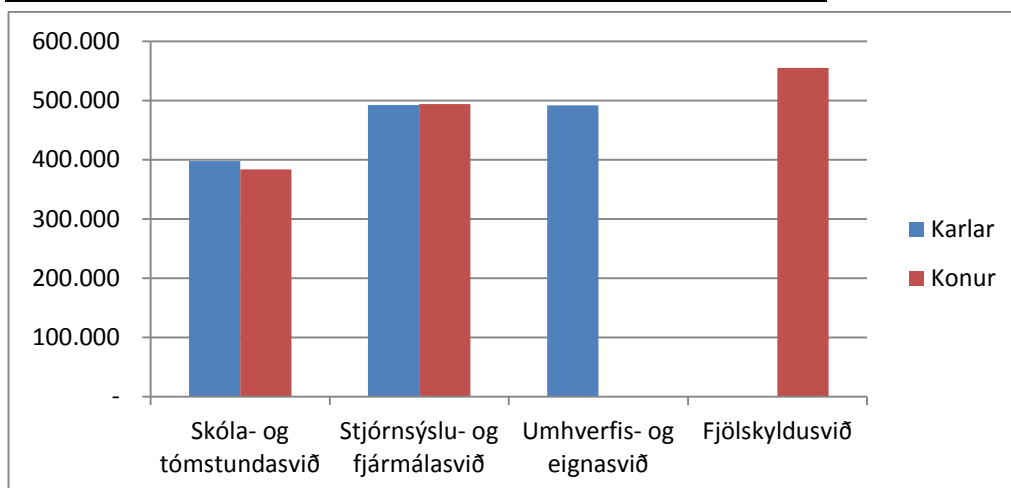
Þegar dreifing heildarlauna er skoðuð eftir kyni má sjá töliverðan mun milli kynja. Meðal heildarlaun karla eru 453.328 kr. en kvenna 410.062 kr. Einnig hafa karlar hærri laun þegar miðgildi launa er skoðað og mun hærri þegar 75% mörk eru skoðuð. Það þýðir að 75% karla hafa 537.480 kr. eða minna á mánuði en 75% kvenna hafa 469.098 kr. eða minna á mánuði.

Laun kynjanna fylgjast að eftir starfsgreinum þrátt fyrir að launamunur milli kynjanna sé til staðar. Stjórnendur eru með hæstu launin hjá báðum kynjum en starfsmenn í leikskóla, þar sem eingöngu konur starfa, eru með þau lægstu.

Eingöngu er hægt að bera saman tvö svið þegar skoðuð eru heildarlaun, þar sem eingöngu konur starfa á fjölskyldusviði og aðeins ein kona í fullu starfi á umhverfis- og eigna sviði. Á skóla- og tólmstundasviði eru karlar með 3,6% hærri laun, en á stjórnsýslusviði má segja að launin séu jöfn en konur eru með 0,4% hærri laun.

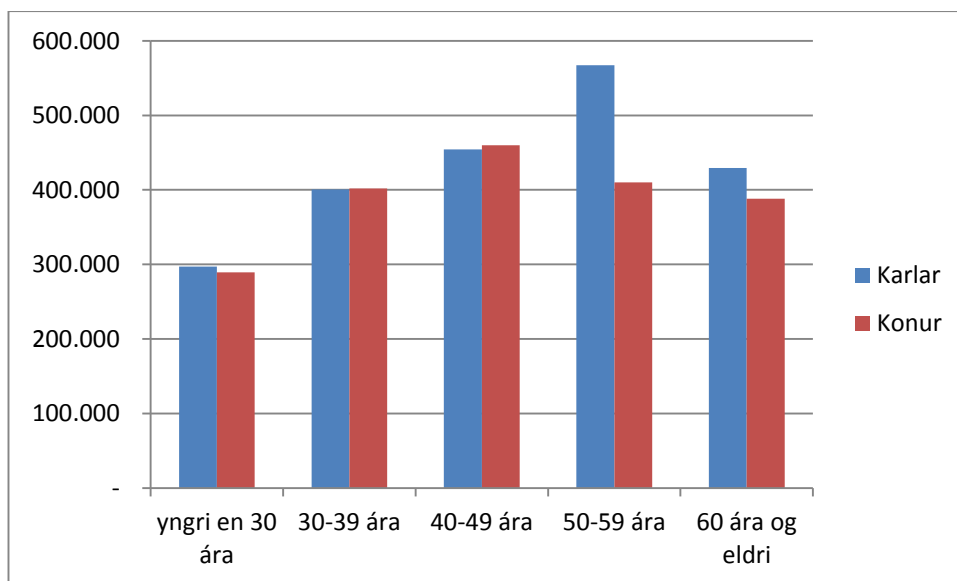


2013



Mynd 5. Munur á meðal heildarlaunum starfsmanna í fullu starfi eftir sviði í október 2013

Þegar launadreifing er skoðuð með tilliti til aldurs (Mynd 7) má sjá að launamunur kynjanna er nánast ekki til staðar fyrr en eftir 50 ára aldur en þá eykst hann mikið en minnkar hinsvegar aftur eftir 60 ára aldur.



Mynd 6. Munur á meðal heildarlaunum starfsmanna í fullu starfi eftir aldri í október 2013

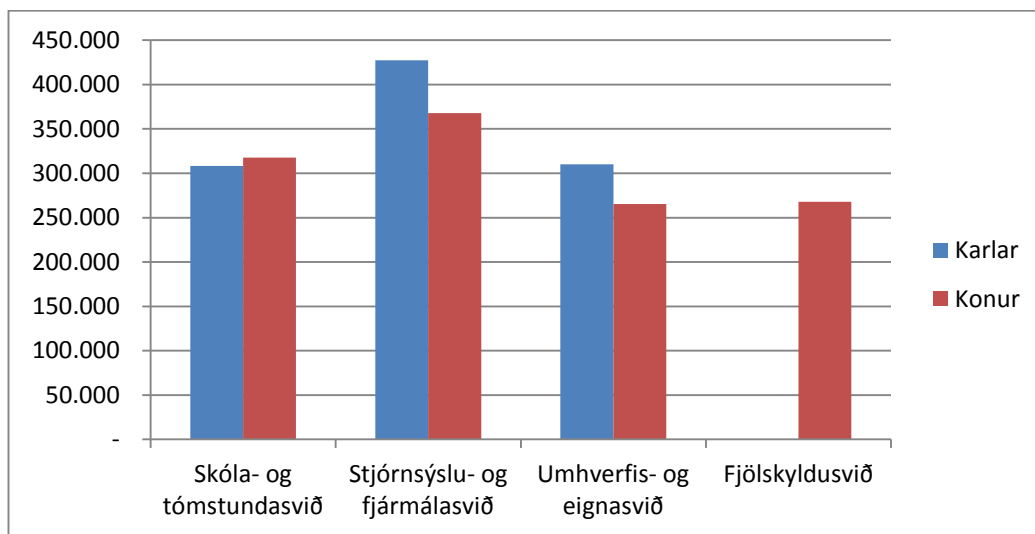
2013

### 3.3.2. Dagvinnulaun uppreiknuð í fullt starfshlutfall

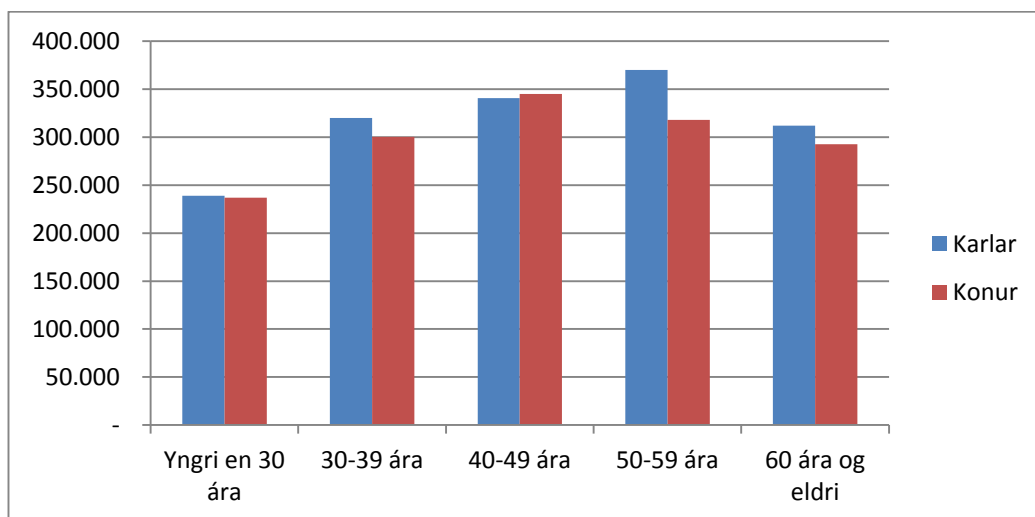
Nokkur munur er á launum kynjanna þegar uppreiknuð dagvinnulaun eru skoðuð, karlar eru að meðaltali með 4,6% hærri meðallaun en konur.

Laun karla og kvenna fylgjast að eftir ólíkum störfum og almennt séð er lítill kynbundinn launamunur til staðar þegar uppreiknuð dagvinnulaun fyrir alla starfsmenn eru skoðuð.

Konur með lítilliga hærri laun á skóla- og tómstundasviði. En karlar eru með hærri laun á stjórnáslu- og fjármálasviði og á umhverfis- og eignasviði. Þar sem eingöngu tveir karlmenn starfa á fjölskyldusviði eru launin ekki borin saman á því sviði.



Mynd 7. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir sviði, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í október 2013



Mynd 8. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í október 2013

2013

Þegar dagvinnulaun eru skoðuð með tillit til aldurs má sjá að í hópnum 30 ára og yngri og í hópnum 40-49 ára er nánast enginn munur á milli kynja, hinsvegar eru karlar með hærri laun í öðrum aldursflokkum.

Tafla 10 sýnir dreifingu á uppreiknuðum dagvinnulaunum.

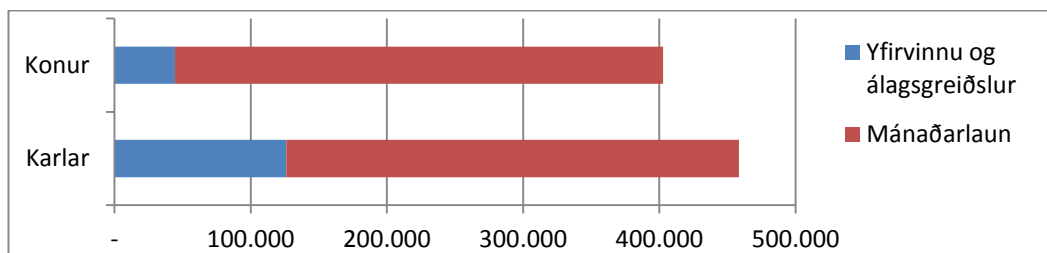
**Tafla 8. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf) í október 2013**

Í þús. kr.	<i>Dreifing dagvinnulauna starfsfólks uppreiknuð miðað við fulla stöðu</i>					
	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	298	311.095	238.078	266.275	356.460	106.807
Karlar	57	323.101	244.801	297.114	361.120	119.751
Konur	241	308.255	238.078	258.550	353.559	103.579

Meðal dagvinnulaun karla eru hærri en kvenna og það sama má segja um miðgildi. Miðgildi þýðir að helmingur karla er með 297.114 kr. eða minna í laun en helmingur kvenna er með 258.550 kr. eða minna í laun.

### 3.4. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur<sup>2</sup>

Almennt má segja að konur og karlar hafi svipuð dagvinnulaun. En karlar hafa hærri heildarlaun en konur. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur vege mun meira í heildarlaunum karla en kvenna. Að meðaltali eru yfirvinnu- og álagsgreiðslur karla um 28% af heildarlaunum en 11% hjá konum.



Mynd 9. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu- og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).

#### 3.4.1. Dreifing á greiðslum og tíðni yfirvinnu- og álagsgreiðslna eftir kyni

Meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur allra starfsmanna eru kr. 73.182. Hinsvegar eru yfirvinnu- og álagsgreiðslur mjög mismunandi, allt frá engri upp í kr.458.878. Því má segja að yfirvinnu- og álagsgreiðslur hafi í mörgum tilvikum mikil áhrif á heildarlaunin. Í töflu 13 eru bara teknir með þeir sem hafa einhverjar yfirvinnu- og álagsgreiðslur þeim sem hafa engar er sleppt.

Tafla 9. Dreifing yfirvinnu- og álagsgreiðslna í krónum eftir kyni yfir sex mánaða tímabil

Í þús. kr.	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik	Hæstu greiðslur
Allir	133	73.182	95.222	458.878
Karlar	47	126.063	124.880	458.878
Konur	86	44.283	57.008	228.685

Meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur kvenna eru mun lægri en karla eða um 35% lægri.

<sup>2</sup> Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eru greiðslur sem starfsmenn fá til viðbótar við dagvinnulaun. Til þeirra teljast t.d. fast álag og föst yfirvinna, ásamt tilfallandi yfirvinnu. Í þessari greiningu voru skoðaðir meðal yfirvinnutímar á sex mánaða tímabili. Þannig var reynt að takamarka „óeðlilega“ mánuði sem geta stafað af tilfallandi aukinni yfirvinnu starfsfólks.

2013

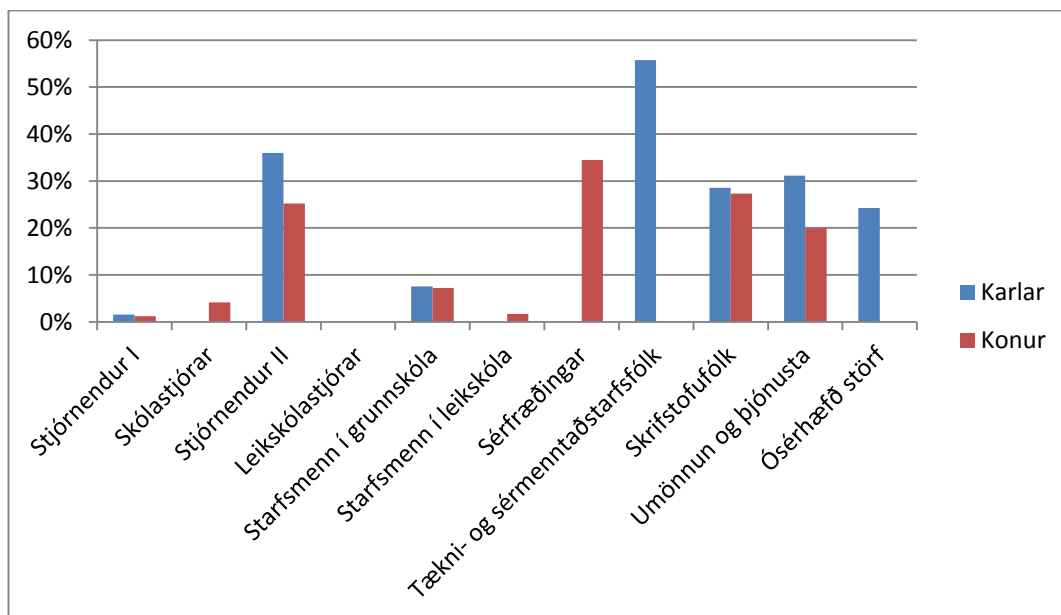
Tafla 10. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni, meðaltali, miðgildi og yfirvinnustunda (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).

Tímar	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik	Miðgildi
Allir	148	7,6	16,5	0
Karlar	46	13,5	22,7	0
Konur	102	5,0	11,8	0

Meðal yfirvinnutímar eru reiknaðir sem meðaltal yfir sex mánaða tímabil. Ljóst er að fjöldi yfirvinnutíma starfsfólks eru mismunandi. Meðaltals yfirvinnustundir alls starfsfólks eru 7,6 tímar á mánuði en karlmenn vinna að meðaltali heldur fleiri yfirvinnutíma en konur. Miðgildið eru 0 tímar en það segir til um að helmingur starfsfólks hefur engar yfirvinnustundir á mánuði.

### 3.4.3. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfi og kyni

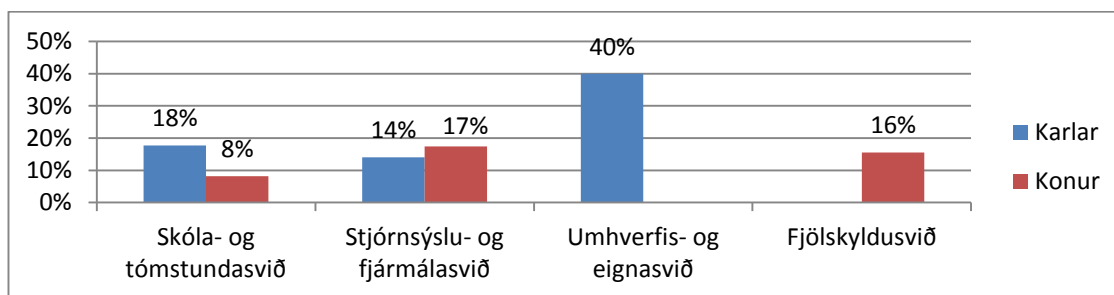
Tækni- og sérmenntað starfsfólk sem eru eingöngu karlmenn hafa hæstu yfirvinnu- og álagsgreiðslurnar. Hæstu aukagreiðslur kvenna eru meðal sérfræðinga (Mynd 12). Þegar talað er um aukagreiðslur er átt við allar greiðslur sem koma til viðbótar við mánaðarlaun, þar með talin laun vegna forfallakennslu og aukavinnu.



Mynd 10. Hlutfall af aukagreiðslum eftir starfsgreinum og kyni, í krónum í október 2013 (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).

### 3.4.4. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir kyni og sviði

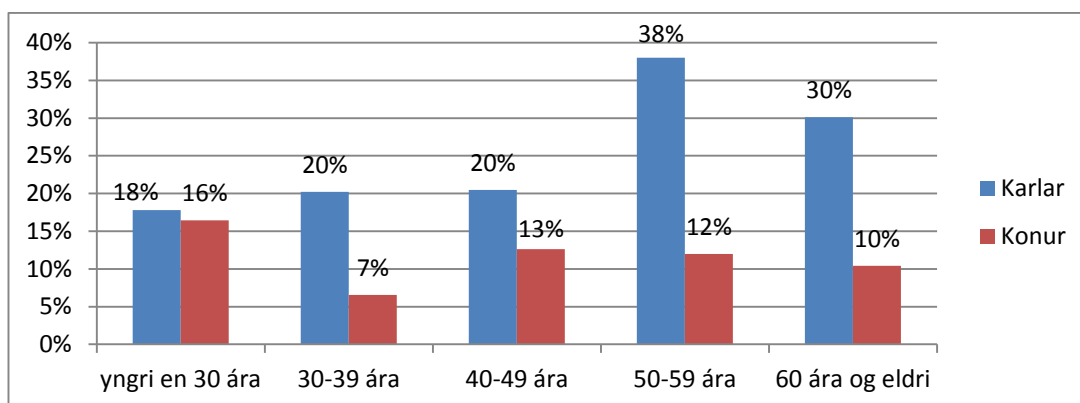
Eingöngu er hægt að bera saman tvö svið einungis ein kona starfar í fullu starfi á umhverfis- og eignasviði og enginn karlmaður á fjölskyldusviði. Á skóla- og tólmstundasviði eru karlmenn með þó nokkuð mikið hærri yfirvinnu- og álagsgreiðslur en konur eða um 10%. Hinsvegar eru konur með 3% hærri yfirvinnu- og álagsgreiðslur en karlar á stjórnsýslu- og fjármálasviði.



Mynd 11. Hlutfallsleg skipting meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslna eftir kyni og sviði (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).

### 3.4.2. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni

Karlar hafa hæstar yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir 50 ára aldur. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur kvenna eru hæstar í hópnum 30 ára og yngri en lægstar í aldursflokknum 30-39 ára. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur til karla eru hærri en hjá konum í öllum aldursflokkunum.



Mynd 12. Hlutfallsleg skipting meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslna eftir kyni og aldri (meðaltal yfir sex mánaða tímabil).

Hafa verður í huga að yfirvinnu- og álagsgreiðslur eru greiðslur sem greiddar eru fyrir vinnu sem unnin er utan dagvinnu. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur innihalda fasta yfirvinnu, skráða yfirvinnu- og álagsgreiðslur.

## 4. LEIÐRÉTTUR KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Hér að framan hefur verið farið yfir hlutfallslegan mun á launum karla og kvenna. Skoðuð hafa verið heildarlaun ásamt dagvinnulaunum út frá starfsheiti, sviði og aldri og hafa laun karla og kvenna verið borin saman.

Hins vegar hafa ýmsir þættir áhrif á laun. Þar getur m.a. verið um að ræða aldur, menntun, starfsaldur og vaktavinnu. Því þarf að leiðrétta launin út frá þessum þáttum til að komast að því hvort launamunur sé tilkominn í raun vegna kynferðis.

Til að finna óútskýrðan launamun er notast við línulega aðhvarfsgreiningu. Þeir þættir sem tekið er mið af í greiningunni eru; starfsheiti, svið, aldur, vaktavinna og yfirvinnustundir. Ekki reyndist unnt að fá upplýsingar um menntun starfsfólks eða starfsaldur. Þær breytur eru því ekki með í þeim greiningum sem RHA gerði. Engin kona starfar í hópnum tækni- og sérmenntaðir og engin karl sem leikskólastjóri, leikskólakennari eða sérfræðingur.

Laun eru jákvætt skekkt og þau eru því ekki normaldreifð eins og gert er ráð fyrir í aðhvarfsgreiningu. Því er notast við lógaritma og hann tekinn af laununum og sú breyta er notuð í greiningunni. Með því að nota þessa aðferð er fenginn út hlutfallslegur launamunur í stað launamunar í krónum talið.

Í greiningunni eru notuð fimm líkön:

**Líkan 1:** *Laun karla og kvenna.* Kyn er sett inn í líkanið á þann veg að karlar eru með gildið 0 og konur með gildið 1. Þetta þýðir að laun kvenna eru borin saman við laun karla, þ.e. hversu hlutfallslega mikið hærri eða lægri laun kvenna eru miðað við laun karla.

**Líkan 2:** *Laun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs og sviðs.* Starf er flokkað í (1) stjórnendur I, (2) skólastjórar, (3) stjórnendur II, (4) leikskólastjórar, (5) starfsmenn í grunnskóla, (6) starfsmenn í leikskóla, (7) sérfræðingar, (8) tækni og sérmenntað starfsfólk, (9) skrifstofufólk, (10) umönnun og þjónusta, (11) ósérhæfð störf. Karlar í flokknum umönnun og þjónusta er notaður sem viðmiðunarhópur, þ.e. laun annarra starfsflokka eru borin saman við laun karla í flokknum umönnun og þjónusta.

**Líkan 3:** *Laun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs, sviðs og aldurs.* Miðað er við aldur starfsfólks árið 2013. Skoðaður er aldur og aldur í öðru veldi, það er gert til að jafna aldursdreifingu starfsfólks.

**Líkan 4:** Laun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs, sviðs, aldurs, hvort fólk vinnur vaktarvinnu og meðaltal „lausra“ yfirvinnustunda, símenntunarálags og persónuálags.

Fjöldi yfirvinnutíma er reiknaður út frá meðalyfirvinnustundum á 6 mánaða tímabili

**Líkan 5:** Víxlhrif kyns og starfs: Víxlhrif kyns og starfs segja til um hvort áhrif starfs á laun séu þau sömu fyrir karla og konur. Viðmiðið er karl sem starfar í umönnun og þjónustu.



#### 4.1. Aðhvarfsgreining á heildarlaunum

Tafla 11. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á heildarlaun (log) starfsfólks í fullu starfi í október 2013

	Forspárgildi og marktækni							
	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
<b>Kyn</b>	<b>-9,97%</b>	<b>EM</b>	<b>-4,97%</b>	<b>EM</b>	<b>-4,88%</b>	<b>EM</b>	<b>-3,92%</b>	<b>EM</b>
Stjórnendur I			1,656	***	1,583	***	1,307	***
Skólastjórar			0,893	***	0,815	***	0,605	***
Stjórnendur II			0,665	***	0,590	***	0,567	***
Starfsmenn í grunnskóla			0,256	***	0,206	***	0,070	EM
Skrifstofufólk			0,361	***	0,318	***	0,376	***
Leikskólastjórar			0,610	***	0,520	***	0,344	**
Starfsmenn í leikskóla			-0,044	EM	-0,050	EM	-0,119	*
Sérfræðingar			0,937	**	0,831	**	0,820	**
Tækni og sérmenntaðir			0,598	***	0,534	***	0,394	**
Ósérhæfð störf			-0,030	EM	-0,078	EM	-0,025	EM
Aldur					0,027	**	0,036	**
Aldur <sup>2</sup>					0,000	***	0,000	**
Yfirvinnutímar							0,000	EM
Vaktavinna							0,050	EM
Símenntunarálag							-0,167	***
Persónuálag							0,068	EM
Fasti	12,975	***	12,689	***	12,008	***	11,93	***
R <sup>2</sup>	2,30%		67,50%		71,10%		74,80%	

Marktækt miðað við 95% mörk, \*\*\*p ≤ 0,001; \*\*p ≤ 0,01; \*p ≤ 0,05; EM: Ekki marktækt.

Aldur er settur í annað veldi Aldur<sup>2</sup> til að jafna aldursdreifingu starfsfólks.

Starfsgreinar eru bornar saman við karlmann sem starfar við umönnun og þjónustu.

Ef launamunurinn er skoðaður eingöngu út frá kyni má sjá að konur eru með 9,97% lægri laun en karlar (Tafla 11, Líkan 1). Þessi munur minnkar svo þegar búið er að setja starfsgrein og aldur inn í líkanið (Tafla 11, Líkan 2 og 3).

Þegar skoðaður er leiðréttur launamunur á heildarlaunum starfsfólks í fullu starfi má sjá að leiðréttur kynbundinn launamunur er **-3,92%**. Þetta þýðir að konur eru að jafnaði með 3,92% lægri laun en karlar þegar búið er að taka tillit til starfs, aldurs og yfirvinnu og

2013

starfsálags (Tafla 11, Líkan 4). Þessir þættir skýra 74,8% af heildarlaunamun. Það má einnig sjá að munurinn er ekki marktækur í líkani 4.

Tafla 12. Leiðréttur hlutfallslegur launamunur milli kynja í október 2013

	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
<b>Leiðréttur kynbundinn launamunur</b>	<b>-10%</b>	EM	<b>-5,0%</b>	EM	<b>-4,9%</b>	EM	<b>-3,9%</b>	EM

\*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$ ; EM ekki marktækur munur

Tafla 13. Víxlhrif kyns og starfs, og kyns og sviðs í október 2013

	Líkan 5	
víxlhrif kyns og stjórnenda I	0,192	EM
víxlhrif kyns og skólastjórnenda	0,038	EM
víxlhrif kyns og stjórnenda II	0,158	EM
víxlhrif kyns og grunnskólakennara	0,283	*
víxlhrif kyns og skrifstofufólks	0,189	EM

EM: Ekki marktækt \*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$

Víxlhrif segja til um hvort áhrif starfs á laun séu þau sömu fyrir karla og konur, viðmiðið er karl í umönnunarstarfi.

**4.2. Aðhvarfsgreining á dagvinnulaunum (uppreiknuð)**

Tafla 14. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á dagvinnulaunum (log).  
Starfsfólk í október 2013

	Forspárgildi og marktækni							
	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
<b>Kyn</b>	<b>-4,31%</b>	<b>EM</b>	<b>-3,34%</b>	<b>EM</b>	<b>-3,92%</b>	<b>EM</b>	<b>-2,47%</b>	<b>EM</b>
Stjórnendur I			2,384	***	2,297	***	1,924	***
Skólastjórar			1,130	***	1,056	***	0,813	***
Stjórnendur II			0,423	***	0,374	***	0,335	***
Leikskólastjórar			0,962	***	0,883	***	0,652	***
Starfsmenn í grunnskóla			0,462	***	0,418	***	0,254	***
Starfsmenn í leikskóla			0,150	***	0,138	***	0,079	***
Sérfræðingar			0,689	***	0,642	***	0,554	***
Tækni og sérmenntaðir			0,135	*	0,092	EM	0,030	EM
Skrifstofufólk			0,213	***	0,177	***	0,196	***
Ósérhæfð störf			-0,014	EM	-0,051	EM	-0,036	EM
Aldur					0,016	***	0,022	***
Aldur <sup>2</sup>					0,000	**	0,000	***
Yfirvinnutímar							0,000	EM
Vaktavinna							-0,007	EM
Símenntunarálag							-0,139	***
Persónuálag							0,055	**
Fasti	12,64	***	12,419	***	12,04	***	11,995	***
R <sup>2</sup>	0,40%		78,80%		81,40%		85,00%	

Marktækt miðað við 95% mörk, \*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$ ; EM: Ekki marktækt. Aldur er settur í annað veldi til að jafna aldursdreifingu starfsfólks.

Starfsgreinar eru bornar saman við karlmann sem starfar við umönnun og þjónustu.

Eins og sést í líkani 4 (Tafla 14) þá er **ekki marktækur** munur á launum kynjanna en konur reyndust með 2,47% lægri laun en karlar. Munurinn minnkar þegar áhrifaþættir eru settir inn í líkanið en þó er munurinn ómarktækur.

Út frá aðhvarfsgreiningu er hægt að álykta að ekki sé marktækur kynbundinn launamunur á dagvinnulaunum starfsfólks Ísafjarðarbæjar.

Tafla 15. Leiðréttur launamunur kynjanna í október 2013

	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
Leiðréttur kynbundinn launamunur	-4,3%	EM	-3,3%	EM	-3,9%	EM	-2,5%	EM

EM ekki marktæk niðurstaða

Þegar skoðuð eru víxlhrif milli starfs og kyns sést að ekki er marktækur munur á milli kynja og því má segja á áhrif starfs á laun séu þau sömu hjá körlum og konum.

Tafla 16. Víxlhrif kyns og starfs og sviðs í október 2013

	Líkan 5	
víxlhrif kyns og stjórnenda I	0,011	EM
víxlhrif kyns og skólastjórnenda	0,232	EM
víxlhrif kyns og stjórnenda II	0,014	EM
víxlhrif kyns og grunnskólakennara	0,010	EM
víxlhrif kyns og skrifstofufólks	-0,104	EM
víxlhrif kyns og ósérhæfðir	0,010	EM

EM: Ekki marktækt\*\*\* $p \leq 0,001$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \* $p \leq 0,05$

---

### 4.3. *Samantekt á aðhvarfsgreiningu*

Út frá aðhvarfsgreiningu á **dagvinnulaunum** er hægt að draga þá ályktun að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá starfsfólki Ísafjarðarbæjar þar sem ekki kom fram marktækur launamunur milli karla og kvenna.

**Ekki er marktækur** munur á launum kynjanna þegar skoðuð eru leiðrétt **dagvinnulaun** með tilliti til starfs, aldurs, yfirvinnu, símenntunarlags og persónuálags.

Þegar skoðuð eru leiðrétt **heildarlaun starfmannna** má sjá að þrátt fyrir launamun körlum í vil upp á 3,92% er launamunurinn **ekki marktækur**.

Í kafla 3.4 er talað um yfirvinnu- og álagsgreiðslur og þar má sjá að karlar fá hærri yfirvinnu- og álagsgreiðslur en konur og skýrir það launamuninn á heildarlaunum.

Í þessari greiningu er ekki gerður greinarmunur hvort yfirvinna sé unnin eða hvort um kaupauka sé að ræða.

Hafa ber í huga að úrtakið er fremur lítið sem gerir samanburð erfiðan í einhverjum tilvikum þar sem fáir aðilar geta verið í flokkum sem verið er að bera saman. Greiningin er þó vel marktæk og gefur heildarmynd um launamun kynjanna hjá Ísafjarðarbæ.

## 5. LOKAORÐ

Greind voru gögn frá launadeild Ísafjarðarbæjar til að finna út hvort um kynbundinn launamun sé að ræða hjá Ísafjarðarbæ. Til að svara þeirri meginspurningu voru gerðar ólíkar greiningar. Fyrst voru meðallaun skoðuð eftir kyni, starfsflokki, sviði og aldri og laun kvenna skoðuð sem hlutfall af launum karla.

Yfirvinnu- og álagsgreiðslur voru skoðaðar sérstaklega og þær bornar saman á milli kynjanna. Í greiningunni var ekki gerður greinarmunur á því hvort yfirvinna væri unnin eða hvort um kaupauka væri að ræða.

Aðhvarfsgreiningin sýnir að þegar búið er að taka tillit til starfs, aldurs og vakta- og yfirvinnu og álags er ekki um marktækan kynbundinn launamun að ræða á dagvinnulaunum starfsfólks né á heildarlaunum. Þó þarf að hafa í huga að þessi greining skýrir um 74,8% af launamuni heildarlauna. Aðrir þættir svo sem starfsaldur og menntun geta haft áhrif á niðurstöðuna og jafnvel skýrt launamuninn enn frekar. Því þarf að taka þessum niðurstöðum með þeim fyrirvara.

Annað sem ber að hafa í huga er að flokkun starfsfólks í starfaflokka getur haft mikil áhrif á niðurstöðurnar og það hvernig hægt er að nýta þær. Því var lagt í vinnu til að flokka starfsmenn í starfaflokka og bera saman starfsfólk sem hægt er að bera saman með tilliti til starfs, ábyrgðar og mannaforráðs. Þannig var reynt að tryggja að ekki væri verið að bera saman ólíka hópa og að launakönnunin yrði sem marktækust.