

capacent

RANNSÓKNIR

Nánari upplýsingar:

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir (guðbjorg.andrea.jonsdottir@capacent.is)

Ásdís G. Ragnarsdóttir (asdis.ragnarsdottir@capacent.is)

Hrefna Guðmundsdóttir (hrefna.gudmundsdottir@capacent.is)

Jóna Karen Sverrisdóttir (jona.sverrisdottir@capacent.is)

Matthías G. Þorvaldsson (matthias.thorvaldsson@capacent.is)

Sigríður Herdís Bjarkadóttir (sigridur.herdis.bjarkadottir@capacent.is)

Félagsmálaráðuneytið

Launamyndun og kynbundinn

launamunur

Október 2006

Trúnaðarmál

Efnisyfirlit

Efnisyfirlit	1
Töfluyfirlit	3
Myndayfirlit	5
Helstu niðurstöður	9
I. Inngangur	13
I.1 Aðdragandi rannsóknar	13
I.2 Framkvæmd.....	14
I.2.1 Rannsóknaraðferð	14
I.2.2 Val á fyrirtækjum	15
I.2.3 Svarhlutfall.....	15
I.2.4 Greining niðurstaðna og flokkun	18
II. Laun karla og kvenna	21
II.1 Almenn yfirlit	21
II.2 Aukagreiðslur	31
II.3 Kynbundinn launamunur í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum	36
II.4 Kynbundinn launamunur og menntun.....	38
II.5 Samanburður á launakönnun og launagögnum	40
III. Hvernig eru laun og kjör ákveðin?	43
IV. Inntak starfsins og kröfur til starfsmanna	49
V. Hvaða þættir hafa áhrif á mannaáætlun og stöðubreytingar?	61
VI. Áhrif fjölskylduástandna	73
VII. Viðhorf karla og kvenna til starfs síns	83
VIII. Viðhorf svarenda til jafnréttismála	89
Heimildaskrá	109





Töfluyfirlit

Tafla I.1	Hlutfallsleg skipting svarenda í könnun og starfsmanna á launaskrá eftir starfsstétt, kyni og aldri	17
Tafla I.2	Dreifing svarenda eftir bakgrunnsþáttum og kyni borið saman við dreifingu allra starfsmanna og vinnumarkaðar í Hagtölum 2004	19
Tafla II.1	Munur á launum karla og kvenna – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi	26
Tafla II.2	Fylgni milli dagvinnulauna og aukagreiðslna á klukkustund og ýmissa áhrifapátta	27
Tafla II.3	Breytileiki í dagvinnulaunum karla og kvenna að viðbættum aukagreiðslum á klukkustund – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi	28
Tafla II.4	Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst. (log) – Áhrif á laun karla og kvenna – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi	29
Tafla II.5	Sundurliðun á launamun karla og kvenna.....	30
Tafla II.6	Aukagreiðslur (í þúsundum króna) – Áhrifapættir – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi	34
Tafla II.7	Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst. (log) – Áhrif á laun opinberra starfsmanna og starfsmanna einkafyrirtækja – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi.....	36
Tafla II.8	Áhrif á laun á klst. (log) skv. launaskrá – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi	40
Tafla IV.1	Fylgni milli dagvinnulauna og aukagreiðslna á klukkustund og inntaks starfs	49
Tafla IV.2	Þáttgreining á breytum sem lýsa inntaki starfs	58
Tafla IV.3	Fylgni þátta við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund.....	60



Myndayfirlit

Mynd I.1	Hlutfall karla og kvenna í könnun samanborið við launaskrá skipt eftir starfsstétt. 16	
Mynd II.1	Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar/mars 2006	21
Mynd II.2	Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsstéttum	22
Mynd II.3	Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar/mars 2006 – vigtuð með tilliti til mismunandi svarhlutfalls eftir störfum	22
Mynd II.4	Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi skipt eftir starfsstétt	23
Mynd II.5	Heildarvinnutími karla og kvenna eftir starfsstéttum – þeir sem eru í fullu starfi ..	24
Mynd II.6	Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsstétt, sem fær greidda óunna yfirvinnu 1994 og 2006.	25
Mynd II.7	Hlutfall karla og kvenna sem fengu greidda óunna yfirvinnu 1994 og 2006	26
Mynd II.8	Hlutfall karla og kvenna með fastlaunasamning	27
Mynd II.9	Meðaldagvinnulaun og aukagreiðslur karla og kvenna eftir tegund fyrirtækis og menntun	30
Mynd II.10	Dagvinnulaun, dagvinnulaun með aukagreiðslum og meðaltekjur á klukkustund eftir kyni og starfsstétt.....	31
Mynd II.11	Hlutfall karla og kvenna sem fá aukagreiðslur á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks.....	32
Mynd II.12	Hlutfall karla og kvenna sem fá aukagreiðslur á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks eftir starfsstétt.....	33
Mynd II.13	Meðalupphæð aukagreiðslna á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks eftir starfsstétt	34
Mynd II.14	Meðaldagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund eftir starfsstétt, kyni og tegund fyrirtækis	37
Mynd II.15	Munur á launum karla og kvenna í fullu starfi eftir menntun.....	38
Mynd II.16	Meðaldagvinnulaun með aukagreiðslum á klukkustund eftir menntun og geira.....	39
Mynd III.1	Hlutfall karla og kvenna sem fá greidd laun samkvæmt taxta stéttarfélag.....	44
Mynd III.2	Hlutfall karla og kvenna sem fá greitt samkvæmt sérsamningi við atvinnurekanda eftir menntun	45
Mynd III.3	Hlutfall karla og kvenna sem fá greitt samkvæmt sérsamningi við atvinnurekanda eftir starfsstétt.....	45
Mynd III.4	Hlutfall karla og kvenna sem eru með fastlaunasamning eftir starfsstétt	46
Mynd III.5	Laun kvenna sem hlutfall af launum karla eftir því hvort launaleynd ríkir eða ekki eftir starfsstétt.....	47
Mynd IV.1	Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag? Skipt eftir kyni og starfsstétt.....	51
Mynd IV.2	Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag? Skipt eftir kyni og starfsstétt. Samanburður við 1994	52
Mynd IV.3	Þarftu að ferðast til annarra landshluta eða til útlanda í starfi þínu? Skipt eftir kyni og starfsstétt.....	53
Mynd IV.4	Þarftu að ferðast til útlanda eða annarra landshluta í starfi þínu? Skipt eftir kyni og starfsstétt Samanturður við 1994.....	53
Mynd IV.5	Getur þú lokið fyrirliggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma? Skipt eftir kyni og starfsstétt	54
Mynd IV.6	Getur þú lokið fyrirliggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma? Skipt eftir kyni og starfsstétt Samanturður við 1994.....	55
Mynd IV.7	Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu þína? Skipt eftir kyni og starfsstétt	56
Mynd IV.8	Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu þína? Skipt eftir kyni og starfsstétt Samanturður við 1994.....	57
Mynd V.1	Hvatning frá yfirmanni til að koma fram með eigin hugmyndir og vinna að sjálfstæðum verkefnum eftir kyni og menntun Samanturður við 1994.....	63



Mynd V.2	Hvatning frá yfirmanni til að koma fram sem fulltrúi fyrirtækisins eftir kyni og menntun Samanburður við 1994.....	64
Mynd V.3	Hve mörg námskeið hefur þú sótt í tengslum við starf þitt síðustu 2 árin? Skipt eftir kyni og menntun Samanburður við 1994.....	65
Mynd V.4	Hve margar ráðstefnur hefur þú sótt í tengslum við starf þitt síðustu 2 árin? Skipt eftir kyni og menntun Samanburður við 1994.....	66
Mynd V.5	Samanburður á því hve margir hafa verið beðnir um að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins og hve margir hafa boðist til að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins eftir kyni og menntun	67
Mynd V.6	Áhugi á stöðuhækkun eftir kyni og aldri.....	69
Mynd V.7	Áhugi á stöðuhækkunum eftir kyni og aldri Samanburður við 1994.....	70
Mynd V.8	Hlutfall sem telur sig eiga möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað eftir kyni og aldri	71
Mynd VI.1	Áhugi á stöðuhækkun skipt eftir fjölskylduaðstæðum og kyni. Svarendur yngri en 50 ára	74
Mynd VI.2	Áhugi á stöðuhækkun skipt eftir fjölskylduaðstæðum og kyni. Svarendur yngri en 50 ára. Samanburður við 1994.....	75
Mynd VI.3	Hlutfall sem telur kyn, barneignir og ákveðinn aldur hafa jákvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna	76
Mynd VI.4	Hlutfall sem telur kyn, barneignir og ákveðinn aldur hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna	76
Mynd VI.5	Hefur það neikvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna að eiga börn yngri en 6 ára? Viðhorf mismunandi starfsstétta	77
Mynd VI.6	Hvaða áhrif telur þú að breytingar á fæðingarorlofslögum hafi haft á stöðu karla og kvenna vinnumarkaði?	78
Mynd VI.7	Hvað ræður hvort hjóna vinnur yfirvinnu?	81
Mynd VII.1	Hafa mistök í starfi fjárhagslegt tjón fyrir fyrirtækið í för með sér? Skipt eftir kyni og starfsstétt	83
Mynd VII.2	Valda mistök því að þú þurfir að segja upp/ að þér verði sagt upp? Skipt eftir kyni og starfsstétt	84
Mynd VII.3	Hversu langan tíma tekur það að ná tókum á starfi þínu? Skipt eftir kyni og starfsstétt Samanburður við 1994.....	85
Mynd VII.4	Hlutfall þeirra sem hafa sóst eftir launahækkun eftir kyni og menntun Samanburður við 1994.....	86
Mynd VIII.1	Hefur verið gerð jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu?	91
Mynd VIII.2	Hefur launamunur kynjanna minnkað, staðið í stað eða aukist á síðastliðnum tveimur árum?	97
Mynd VIII.3	Telur þú að launamunur kynjanna muni minnka, standa í stað eða aukast á næstu tveimur árum?	98
Mynd VIII.4	Telur þú að launaleynd hafi almennt mikil eða lítil áhrif á launamun kynjanna?	99
Mynd VIII.5	Hvaða áhrif telur þú að launaleynd hafi á launamun kynjanna?	99
Mynd VIII.6	Ríkir launaleynd á þínum vinnustað?	100
Mynd VIII.7	Hlutfall sem finnst konur vera of fáar	101
Mynd VIII.8	Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki möguleika fólks til frama á vinnumarkaði?	102
Mynd VIII.9	Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki möguleika fólks til frama á vinnumarkaði?	102
Mynd VIII.10	Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki jafnt möguleika karla og kvenna til frama?	103
Mynd VIII.11	Telur þú að karlar eða konur hafi meiri möguleika á frama á vinnumarkaði eða telur þú að karlar og konur hafi jafna möguleika á frama á vinnumarkaði?	104
Mynd VIII.12	Telur þú atvinnurekendur almennt taka meira tillit til karla eða kvenna þegar kemur að því að sinna heimili og börnum?	105
Mynd VIII.13	Telur þú að breytingar á fæðingarorlofslögum hafi bætt stöðu karla/kvenna, veikt stöðu þeirra eða haft engin áhrif á stöðu þeirra?	106



Mynd VIII.14	Telur þú að þú fengir hærri eða lægri laun ef þú værir kona/karl í sama starfi og þú sennir nú, eða myndi það ekki skipta máli?	107
Mynd VIII.15	Hefur verið gerð jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu þíns vinnustaðar?	108





Helstu niðurstöður

Rannsóknin sem hér er greint frá er eitt af verkefnum félagsmálaráðuneytisins í þingsályktun ríkisstjórnarinnar um áætlun í jafnréttismálum árin 2004-2008. Er hún endurtekning á rannsókn sem gerð var á vegum Skrifstofu jafnréttismála árin 1994-1995. Spurningalisti um launakjör, inntak starfs, áhuga á ábyrgð og stöðubreytingum og viðhorf til jafnréttismála var lagður fyrir allt starfsfólk átta fyrirtækja og stofnana, fjögurra opinberra og fjögurra einkafyrirtækja. Um 80 djúpvíðtöl voru tekin við stjórnendur og almenna starfsmenn um stöðu jafnréttismála. Tölfræðileg greining var einnig gerð á gögnum úr launaskráum fyrirtækjanna og þær niðurstöður bornar saman við svör við spurningalistum. Loks voru nokkrar spurningar um viðhorf til jafnréttismála lagðar fyrir almennt úrtak í Gallupvagni.

Allnokkrar breytingar hafa orðið á starfsumhverfi og starfsháttum í þeim átta fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í könnun á launamyndun og kynbundnum launamun árið 1994 og aftur nú í byrjun árs 2006. Þær breytingar sem helst hafa orðið eru þær að vinnutími karla og kvenna í fullu starfi hefur styst, konum í fullu starfi hefur fjölgað og viðhorf þeirra til starfs hafa breyst nokkuð. Þetta hefur að öllum líkindum átt að verða til þess að draga úr launamun karla og kvenna en munurinn er nánast sá sami og árið 1994. Þegar tekið hefur verið tillit til starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma er óútskýrður munur á launum karla og kvenna nú 15,7% (þ.e. konur eru með 15,7% lægri laun en karlar) en var 16% árið 1994. Minni munur er nú á launum karla og kvenna í hópi stjórnenda en áður og er kynbundinn launamunur minnstur í þeirri starfsstétt en þar eru konur með um 7,5% lægri heildarlaun en karlar.

Mikið hefur dregið saman með þeim sem starfa hjá einkafyrirtækjum annars vegar og opinberum aðilum hins vegar. Árið 1994 voru starfsmenn einkafyrirtækjanna með að jafnaði 37% hærri meðallaun á klst. en starfsmenn opinberra stofnana en nú eru þeir með um 26% hærri laun. Nokkuð mikill munur er á kynbundnum launamun eftir því hvort um er að ræða opinberar stofnanir eða einkafyrirtæki. Í einkafyrirtækjunum eru konur að jafnaði með 15,5% lægri laun en karlar og konur hjá opinberu stofnunum/fyrirtækjunum eru að jafnaði með 11,8% lægri laun en karlarnir. Þegar opinberar stofnanir og einkafyrirtæki eru tekin saman er munurinn eins og áður sagði 15,7%.

Háskólamenntun skilar sér í verulegum launahækkunum, sérstaklega hjá þeim sem vinna hjá einkafyrirtækjum. Laun háskólamenntaðra hjá einkafyrirtækjunum eru að jafnaði 36% hærri en þeirra sem hafa hætt námi eftir framhaldsskóla eftir að tekið hefur verið tillit til annarra þátta. Hjá þeim opinberu aðilum sem þátt tóku í rannsókninni eru háskólamenntaðir með tæplega 13% hærri laun en þeir sem hafa framhaldsskólapróf. Háskólamenntun virðist skila körlum og konum sambærilegum launahækkunum eða að jafnaði um 25%.

Mikil umræða hefur að undanförmu verið um ofurlaun og að munur á hæstu og lægstu launum væri stöðugt að aukast. Niðurstöður launakönnunarinnar styðja það og er munurinn nú nærri fjórtánfaldur hjá körlum og ellefufaldur hjá konum. Árið 1994 var munurinn á hæstu og lægstu launum áttfaldur meðal karla og fimmfaldur meðal kvenna og voru stjórnendur þá að jafnaði með ($e^{0,494}=1,64$) um 64% hærri laun en véla- og verkafólk en nú er þessi tala komin í ($e^{0,681}=1,98$) 98%.

Ennþá meiri launamunur kemur fram þegar gögn úr launaskráum eru skoðuð en þar eru hæstu dagvinnulaun með aukagreiðslum á klst. nærri tuttugu og sex sinnum hærri en þau lægstu hjá einkafyrirtækjunum. Munur á hæstu og lægstu launum karla er mun meiri heldur en munurinn á tekjulægstu og tekjuhæstu konunum hjá einkafyrirtækjunum. Munur á hæstu og lægstu dagvinnulaunum auk aukagreiðslna hjá opinberum stofnunum er innan við tífaldur og er heldur meiri munur á lægstu og hæstu launum kvenna en karla.

Miklar breytingar hafa orðið frá 1994 á því hvernig laun og kjör eru ákveðin. Þá fengu um 60% karla greidd laun alfarið samkvæmt taxta stéttarfélags og um 85% kvenna. Mjög algengt er nú að fólk, sérstaklega þó karlar, séu á sársamningum við vinnuveitanda og fái greidd föst laun óháð vinnutíma. Rúm 48% þeirra karla sem þátt tóku í rannsókninni fær greidda fasta launaupphæð og



tæp 18% kvenna. Samfara þessu hefur dregið verulega úr aukagreiðslum ýmiss konar og eru konur nú með hærri aukagreiðslur en karlar ólíkt því sem var, en um 25% bæði karla og kvenna fá einhverjar aukagreiðslur á formi „óunninnar“ yfirvinnu og/eða bílastyrks. Árið 1994 fengu 13% kvenna og 37% karla slíkar greiðslur.

Í launakönnuninni 1994 kom í ljós að ýmsir þættir starfsins höfðu ekki sömu tengsl við laun karla og kvenna. Eftir því sem andlegt álag var meira að mati karlanna þeim mun hærri laun fengu þeir. Þetta gildi ekki um konur. Andlegu álagi fylgja enn hærri laun hjá körlum en ekki konum. Þó hefur fylgni á milli andlegs álags og launa karla lækkað verulega frá 1994 og ef marka má svör stjórnenda, bæði karla og kvenna þá hefur nokkuð dregið úr andlegu álagi í starfi á síðastliðnum 12 árum. Almennt má segja að svör karla og kvenna séu líkari nú en 1994 og að sömu þættir hafi áhrif á laun beggja kynja. Starfsheiti virðist jafnframt gefa inntak starfsins betur til kynna nú heldur en árið 1994 og laun karla og kvenna virðast fylgja sömu lögmálum þrátt fyrir að laun karlanna séu nokkuð hærri.

Þrátt fyrir þetta töldu viðmælendur í opinberum stofnunum breytingar hafa verið tiltölulega litlar síðustu tíu árin. Ennþá væru mun fleiri karlar í stjórnendastöðum en þó væri fólk sennilega meðvitaðra um jafnréttismál og launajafnrétti. Stjórnendur eru nú mun líklegri til að hvetja konur til þess að sýna frumkvæði í starfi, til að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins, til að sækja stöðuhækkunir o.s.frv. heldur en 1994 þó þeir séu enn heldur líklegri til að hvetja karla. Konur virðast einnig vera duglegri en áður að sækjast eftir stöðuhækkunum, að fara á námskeið og sækja ráðstefnur. Sérstaklega er áberandi hve mikill áhugi á stöðuhækkunum er í yngsta aldurshópnum hvort sem er hjá körlum eða konum. Stjórnendur nefndu einnig nokkuð oft í djúpvíðtölunum að ungu konurnar væru ólíkar þeim eldri, þær hefðu að mörgu leyti tileinkað sér „karllæg“ gildi, sýndu meira frumkvæði, vildu fá krefjandi verkefni og sæktust eftir starfsframa. Þrátt fyrir þetta hafa konurnar ennþá heldur minni trú á því en karlarnir að þær eigi möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað.

Margt fleira bendir til þess að viðhorf kvenna til starfa sinna hafi breyst meira en karla. Konur eru til dæmis mun líklegri nú en áður til að hafa sóst eftir launahækkun, til að telja mistök sín í starfi hafa fjárhagslegt tjón í för með sér og til að telja að þeim verði sagt upp eða að þær þurfi að segja upp geri þær mistök í starfi. Það eru því mun fleiri konur nú en áður sem telja störf sín skipta máli fyrir fyrirtækið. Munur er samt sem áður enn til staðar milli kynja, þótt hann sé minni en í könnuninni 1994.

Mun fleiri atriði þykja körlum til framdráttar á leið til starfsframa en konum, meðal annars það að vera karl. Um 16% töldu það geta haft neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona samanborið við einungis 1% svarenda sem taldi það hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl. Að sama skapi taldi nánast helmingur þátttakenda að það hefði jákvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl en aðeins um 16% töldu að það hefði jákvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona. Það er áhugavert að mun fleiri konur (23%) en karlar (4%) töldu það hafa neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona. Konur voru einnig mun líklegri en karlar til að telja það hafa jákvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl.

Fjölskylduaðstæður og hjúskaparstaða höfðu töluverð áhrif á áhuga fólks á ábyrgðarstöðum eða stöðuhækkunum í könnuninni 1994 á þann veg að barneignir drógu úr áhuga kvenna en juku áhuga karla. Þetta er gjörbreytt og hafa hjúskaparstaða og barneignir ekki lengur áhrif á áhuga fólks á stöðuhækkunum og enginn munur er á áhuga karla og kvenna þegar tillit hefur verið tekið til hjúskaparstöðu og barneigna. Ýmislegt í ytra umhverfi gæti skýrt þessar breytingar að einhverju leyti s.s. betra aðgengi barna að leikskólum og breytingar á fæðingarorlofslögum. Það var samdóma álit meirihluta þeirra sem þátt tóku í launakönnuninni og svarenda í Gallupvagni að breytingar á fæðingarorlofslögum hefðu bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði til muna. Um fjórðungur svarenda taldi þó breytingarnar hafa veikt stöðu karla en sú skoðun var algengari meðal eldri svarenda en þeirra yngri.

Bent var á að ábyrgð stjórnenda þar sem launaleynd ríkir væri enn meiri en ella á að tryggja jafnræði í launum. Það væri ekki hægt að afsaka launamismunun með því að konur væru ekki jafn harðar í samningum og kröfuharðar og karlar. Í viðtölunum komu fram ólík viðhorf í garð



launaleyndar og af máli viðmælenda að dæma hefur launaleynd bæði kosti og galla. Að mati margra þrífst launamunur betur í skjóli launaleyndar og margir telja að hún geri stjórnendum það auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli. Flestir töldu að launaleynd ýtti undir mismunun en 75% svarenda í Gallupvagni töldu launaleynd hafa mikil áhrif á launamun kynjanna. Niðurstöður launakönnunarinnar benda til þess að heldur meiri munur sé á launum karla og kvenna þar sem launaleynd er fyrir hendi eftir að tekið hefur verið tillit til annarra þátta.

Nokkuð var um að fólk teldi jafnréttisáætlun vera skrautpappír sem ekki væri farið eftir. Einnig var talað um að þar sem mjög mikil áhersla hafi verið á jafnréttismál hafi fólk verið búið að fá nóg og málin sett í valdalausar nefndir. Töluverður munur er á svörum fólks í launakönnun og Gallupvagni við spurningunni um það hvort gerð hafi verið sérstök jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu og virðist það vera mun algengara í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í rannsókninni heldur en gerist og gengur á almennum vinnumarkaði. Það gæti bent til þess að meira sé hugað að jafnréttismálum í viðkomandi fyrirtækjum og stofnunum heldur en venja er. Erfitt er þó að fullyrða að staða jafnréttismála sé betri í þeim heldur en gengur og gerist á vinnumarkaði.





I. Inngangur

I.1 Aðdragandi rannsóknar

Þingsályktun ríkisstjórnarinnar um áætlun í jafnréttismálum árin 2004-2008 mælir fyrir um mörg verkefni ráðuneytanna sem hafa það markmið að jafna hlut kvenna og karla. Eitt verkefna félagsmálaráðuneytisins er verkefnið launamyndum og kynbundinn launamunur sem hér er lýst. Í verkefninu er endurtekin rannsókn sem gerð var árið 1994 um þætti sem hafa áhrif á laun og starfsframa. Meginmarkmiðið er að kanna hvort sömu þættir hafi enn áhrif á laun og starfsframa hjá konum og körlum.

Árið 1993 skipaði félagsmálaráðherra fimm manna starfshóp sérfræðinga á sviði tölfræði- og launamála. Starfshópnum var ætlað að vera ráðgefandi í málum sem snerta launatölfræði og upplýsingar um launamun kynjanna og mælti hann með því við Jafnréttisráð að gerð yrði ítarleg könnun á launum karla og kvenna. Sú könnun var gerð af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands árið 1994 (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995).

Nokkuð hefur verið deilt um það undanfarin ár hvaða þátta sé eðlilegt og réttlæt看legt að taka tillit til við skýringar á launamun kynjanna. Einkum hefur verið gagnrýnt að einungis sé litið á eftirstandandi mun á launum karla og kvenna í *sömu* störfum sem óútskýrðan kynbundinn launamun þegar tekið hefur verið tillit til menntunar, reynslu, ábyrgðar í starfi og svo framvegis. Munur á launum karla og kvenna í *sambærilegum* störfum er hins vegar skýrður í burtu með tilvísun til t.d. mismunandi atvinnugreina, karla- og kvennastétta o.s.frv. Þeirri spurningu hefur verið velt upp hvort það sé ekki of þröngt sjónarhorn og jafnvel í andstöðu við norræna ráðgjöf að nálgast kynbundinn launamun út frá þeim forsendum að bera einungis saman laun karla og kvenna í sama starfi (Lilja Mósésdóttir, et al. 2006).

Kynbundinn launamunur getur myndast á þrennan hátt. Í fyrsta lagi getur skapast misvægi vegna ráðninga og stöðuhækkana, þ.e. að konur séu frekar ráðnar inn í lægra launuð störf (eða fyrirtæki/stofnanir og atvinnugreinar) og að þær fái síður stöðuhækkanir. Þetta er það sem Peterson og Morgan (1995) kalla úthlutaða mismunun („allocative discrimination“). Í öðru lagi eru að jafnaði greidd lægri laun í starfsgreinum þar sem konur eru í meirihluta þrátt fyrir að tekið sé tillit til krafna um hæfni og þekkingu og fleiri atriða sem réttlæta mismunandi umbun eða laun („compensating differentials“) (sjá Jacobs og Steinberg, 1995). Peterson og Morgan kalla þessa tegund launamisréttis „evaluative discrimination“ eða virðingarmismunun. Loks er kynbundinn launamunur þar sem konur fá lægri laun en karlar í sama starfi.

Í þessari skýrslu er fyrst og fremst horft til þriðju tegundarinnar, þ.e. launamunar karla og kvenna í sama eða sambærilegu starfi en einnig er horft til tegundar eitt og skoðað hvort hlutfall kynjanna er mismunandi eftir störfum, þ.e. hvort konur séu líklegri til að vera í lægra launuðum störfum innan opinberra stofnana og einkafyrirtækja.

Sex meginspurningar eru lagðar til grundvallar könnuninni, fyrstu fimm eru þær sömu og í rannsókninni sem gerð var 1994-1995 (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995):

1. Hver eru laun karla og kvenna á viðkomandi vinnustað? Hvernig skiptast laun í grunnlaun, laun vegna yfirvinnu og aukagreiðslur? Hvert er samband launa og starfshlutfalls, starfsstéttar, menntunar, fjölda yfirvinnutíma, aldurs, starfsaldurs og þess hvort starfað er hjá opinberri stofnun eða einkafyrirtæki?
2. Hvernig eru laun og kjör ákveðin? eru laun ákveðin eftir kjarasamningum og fastmótuðum reglum eða með einstaklingsbundnum samningum? Er starfsmönnum ljóst á hvern hátt þeirra eigin laun og annarra starfsmanna eru ákveðin?



3. Hvert er inntak starfs og hvers er krafist af starfsmanni til að sinna starfinu? Hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanna og hvaða áhrif hafa þættir eins og mannaforráð, ábyrgð, álag, sérhæfing, áhætta, aðstæður á vinnustað, vinnutími o.s.frv. á laun?
4. Hvernig fara mannaáráðningar, stöðubreytingar og tilfærslur í starfi fram? Vita starfsmenn hvaða þættir ráða ákvörðunum um ráðningar og stöðuhækkningar? Eru starfsmenn hvattir eða lattir til að sækjast eftir auknum frama í starfi?
5. Hvaða áhrif hafa einkahagir fólks á möguleika þeirra á vinnumarkaði? Álíta yfirmenn og almennt starfsfólk að einkahagir, s.s. aldur og fjöldi barna, stuðli að eða dragi úr möguleikum til að sinna ákveðnum störfum og til frama í starfi? Hvetja vinnufélagar, vinir og fjölskylda karla og konur jafn mikið til að sækjast eftir starfsframa? Telur fólk að það muni koma niður á fjölskyldu og einkalífi að takast á við ábyrgðarstörf?
6. Hver eru viðhorf almennings til jafnréttismála, eru þau sambærileg við viðhorf starfsfólks þeirra fyrirtækja og stofnana sem þátt tóku í könnuninni?

I.2 Framkvæmd

I.2.1 Rannsóknaraðferð

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að skoða þær breytingar sem orðið hafa á launamun kynjanna og launasamsetningu frá árinu 1994. Því var farin sú leið að fylgja eftir fremsta megni þeirri aðferð sem þá var notuð.

Í fyrri rannsókninni var valin sú leið að velja nokkur fyrirtæki og stofnanir og leggja spurningalista fyrir allt starfsfólk þeirra fremur en að velja tilviljunarúrtak úr hópi fyrirtækja/stofnana eða launþega almennt. Þessi leið hefur þá helstu annmarka að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðunum um íslenskan vinnumarkað í heild en helstu kostirnir eru hins vegar þeir að góð heildarmynd fæst af stöðu innan þeirra fyrirtækja og stofnana sem taka þátt, hvaða viðhorf eru ríkjandi og hvaða þættir hafa mest áhrif á launamyndun og stöðubreytingar.

Auk þess að leggja spurningalista (sjá viðauka 1) fyrir allt starfsfólk voru tekin u.þ.b. 10 djúpvíðtöl við stjórnendur, starfsmannastjóra og almenna starfsmenn í hverju fyrirtæki eða stofnun, alls 80 víðtöl, til að skoða ítarlega hvaða orsakir eða ástæður eru fyrir ríkjandi viðhorfum og stöðu að mati viðmælenda innan þessara tilteknu fyrirtækja/stofnana. Aðaláherslan í viðtölunum var því á spurningar sem hefjast á „Hvers vegna?“ en ekki „Hvernig?“ og á það að taka ítarleg víðtöl við valda einstaklinga.

Til þess að meta áreiðanleika svara í könnuninni og skoða hversu vel svarendur endurspegla starfsmannahópin í heild með tilliti til kyns, aldurs og starfs var einnig óskað eftir upplýsingum frá launaskrifstofum um starfaflokkun, vinnutíma, kyn, aldur og laun allra starfsmanna í apríl og í október árið 2005.

Gögn þau sem stuðst er við í rannsókninni eru því þrenns konar, þ.e. svör starfsmanna við spurningalistum, ítarleg víðtöl við yfirmenn og almenna starfsmenn og loks grunnupplýsingar úr launaskráum stofnana og fyrirtækja. Til að sækja upplýsingar úr launaskráum var stuðst við færslulýsingu kjararannsóknarnefndar.

Að auki voru nokkrar lykilspurningar um viðhorf til jafnréttismála og mat á núverandi stöðu mála lagðar fyrir rúmlega 1200 Íslendinga á aldrinum 16 til 75 ára af landinu öllu.

Undirbúningur að rannsókninni hófst í desember 2005 með því að ýmsir sérfræðingar á sviði jafnréttis- og launarannsóknna tóku þátt í rýnihópaumræðum um þær breytingar sem orðið hafa á



vinnumarkaði frá árinu 1994. Í þeim umræðum var m.a. rætt um þær breytingar sem orðið hafa á kjarasamningum og vinnumarkaði almennt, um konur í stjórnunarstöðum, breytingar á lögum um foreldra- og fæðingarorlof og um lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem sett voru árið 2000. Endurskoðun á spurningalista og viðtalsramma frá árinu 1994 tók mið af þessum umræðum. Spurningalistar voru lagðir fyrir í mars og apríl 2006 og djúpvíðtöl tekin í apríl.

I.2.2 Val á fyrirtækjum

Til að fá sem gleggsta mynd af launapróuninni frá árinu 1994 og þeim breytingum sem orðið hafa á kynbundnum launamun á þessu tímabili var ákveðið að gera rannsóknina í sömu fyrirtækjum og stofnunum eins og þá. Í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar frá árinu 1993 var lagt til að laun og fríðindi yrðu athuguð í fimm stórum ríkisstofnunum. Starfshópur, skipaður af félagsmálaráðherra í tengslum við Norræna jafnlaunaverkefnið sem hleypt var af stokkunum árið 1990, sem í átta sæti sérfræðingar á sviði tölfræði- og launamála, taldi hins vegar æskilegt að launamunur karla og kvenna sem starfa hjá einkafyrirtækjum væri einnig kannaður. Því var ákveðið að velja fjórar opinberar stofnanir og fjögur einkafyrirtæki. Við val á fyrirtækjum voru eftirtalin atriði lögð til grundvallar:

- Að ekki væri eingöngu um skýrt afmörkuð karla- og kvennastörf að ræða innan stofnunarinnar eða fyrirtækisins;
- Að möguleikar væru á hreyfanleika eða starfsframa innan stofnunarinnar eða fyrirtækisins;
- Að rannsóknin næði ekki einvörðungu til fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu;
- Að rannsóknin næði til helstu atvinnugreina.

Opinberu stofnanirnar voru valdar með tilliti til starfssviðs þeirra og var reynt að tryggja að sem mestur fjölbreytileiki væri, ekki aðeins í störfum, heldur einnig í viðfangsefnum stofnananna sem talin eru ráða töluverðu um laun. Allmiklar breytingar hafa orðið á skipulagi og starfsemi stofnananna frá því síðasta könnun fór fram og voru þær það miklar í einu tilfallinu að nauðsynlegt reyndist að velja eina nýja stofnun til þátttöku.

Þrátt fyrir að verulegar breytingar hafi einnig orðið á starfsemi og starfsumhverfi einkafyrirtækjanna reyndust þær ekki það miklar að ástæða væri talin til að skipta þeim út. Um var að ræða tvö þjónustufyrirtæki og tvö framleiðslufyrirtæki á mismunandi sviðum.

Stjórnendur, bæði einkafyrirtækjanna og opinberu stofnananna, tóku allir vel í þátttöku í rannsókninni þegar til þeirra var leitað.

Ekki verður greint frá því hvaða stofnanir og fyrirtæki tóku þátt í rannsókninni né heldur verða starfsheiti svarenda notuð í skýrslunni.

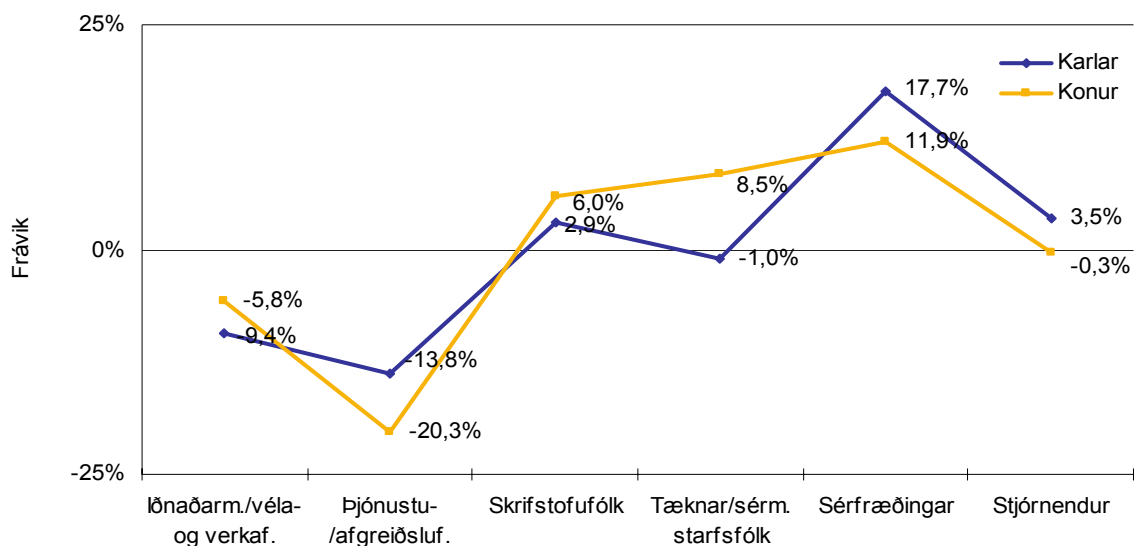
I.2.3 Svarhlutfall

Stærð þeirra átta stofnana og fyrirtækja sem eru í úrtakinu er mjög mismunandi, allt frá 70 manns upp í rúmlega 1000. Alls fengu 2200 starfsmenn senda spurningalista ýmist á netinu eða á pappír. Haft var samráð við starfsmannastjóra um það hverjir fengu sendan tölvupóst með krækju inn á öruggt vefsvæði til að svara listanum og hverjir fengu spurningalista á pappír ásamt svarumslagi til að setja hann ófrímerktan í póst. Um 85% þátttakenda (1878 af 2200) fengu listann sendan á netinu.



Svarhlutfall á netinu var mun betra en í pósthluða könnunarrinnar. Tölvupóstur var sendur á 1878 starfsmenn og bárust fullnægjandi svör frá 1032 eða 55%. Dreift var 322 prentuðum spurningalistum en einungis 80 þeirra bárust til baka eða 24,8%. Heildarsvarhlutfall í könnuninni var því 50,5%. Svarhlutfallið var mismunandi eftir fyrirtækjum/stofnunum, lægst 31% og hæst rúm 64%. Verkafólk og starfsfólk við afgreiðslustörf svaraði mun síður en sérfræðingar og stjórnendur en eins og sjá má á mynd I.1 eru tæplega 18 prósentustigum fleiri karlar í stöðu sérfræðinga í svarendahópi í könnun heldur en þeir ættu að vera samkvæmt launaskrá. Svarhlutfall kvenna við þjónustu- og afgreiðslustörf er jafnframt mjög lágt og eru þær 20,3 prósentustigum færri í könnun heldur en þær ættu að vera. Þrátt fyrir að hlutfallslega séu örlítið fleiri karlkyns stjórnendur í könnuninni heldur en í launagögnum er hlutfall stjórnenda í svarendahópi í góðu samræmi við hlutfall í launaskrá.

Mynd I.1 Hlutfall karla og kvenna í könnun samanborið við launaskrá skipt eftir starfsstétt



Nánar má sjá hvernig kynjaskipting og aldursskipting eftir ólíkum starfsstéttum var í svarendahópnum annars vegar og í launaskrá fyrirtækjanna hins vegar í töflu I.1. Þar má sjá að kynjahlutföll í svarendahópi endurspeglar kynjahlutföll í launaskrá fyrirtækjanna vel. Þegar aldursdreifing svarenda er skoðuð má sjá að mest frávik eru í yngsta og elsta aldurshópnum.

Tafla I.1 Hlutfallsleg skipting svarenda í könnun og starfsmanna á launaskrá eftir starfsstétt, kyni og aldri

	Könnun					
	Iðnaðarm./véla- og verkaf.	Þjónustu-/afgreiðsluf.	Skrifstofufólk	Tæknar/sém. starfsfólk	Sérfræðingar	Stjórnendur
Karlar	58,0%	30,0%	9,9%	19,9%	44,4%	60,7%
Konur	42,0%	70,0%	90,1%	80,1%	55,6%	39,3%
Yngri en 30 ára	21,7%	30,2%	10,9%	15,4%	22,4%	5,6%
30-39 ára	23,9%	20,9%	16,7%	26,2%	39,1%	17,5%
40-49 ára	17,4%	16,3%	36,5%	28,8%	22,7%	51,6%
50 ára og eldri	37,0%	32,6%	35,9%	29,6%	15,7%	25,4%

	Launagögn					
	Iðnaðarm./véla- og verkaf.	Þjónustu-/afgreiðsluf.	Skrifstofufólk	Tæknar/sém. starfsfólk	Sérfræðingar	Stjórnendur
Karlar	57,2%	32,3%	6,7%	31,5%	51,4%	61,8%
Konur	42,8%	67,7%	93,3%	68,5%	48,6%	38,2%
Yngri en 30 ára	44,2%	47,6%	8,5%	14,0%	13,0%	2,1%
30-39 ára	15,3%	16,0%	17,4%	22,6%	36,5%	14,4%
40-49 ára	18,1%	13,8%	28,1%	27,5%	23,0%	37,7%
50 ára og eldri	22,4%	22,6%	45,9%	35,9%	27,5%	45,8%

Yngstu svarendurnir í starfsstéttum iðnaðar-, véla-, verka-, þjónustu- og afgreiðslufólks eru hlutfallslega of fáir og sömu sögu er að segja um sérfræðinga og stjórnendur í elsta aldurshópnum, þeir hafa síður svarað könnuninni. Væntanlega skýrist lágt svarhlutfall í yngsta aldurshópnum af því að í þeim hópi eru margir í ihlaupa- og tímavinnu. Annað gildir um sérfræðinga- og stjórnendur í elsta aldurshópnum en erfitt er að segja til um hvort lágt svarhlutfall í þeirra hópi endurspeglar ákveðin viðhorf til jafnréttismála.

Í könnuninni sem gerð var 1994 var heildarsvarhlutfall nokkuð sambærilegt því sem nú er eða um 55%. Svarhlutfall var slakast í hópi 50 ára og eldri en var almennt nokkuð gott í yngsta aldurshópnum ólíkt því sem nú er þar sem svarhlutfall í yngsta aldurshópnum er lægst.

Djúpvíðtöl voru tekin við u.þ.b. 10 manns í hverju fyrirtæki/stofnun, eða alls um 80 víðtöl. Í öllum tilfellum var óskað eftir viðtali við starfsmannastjóra og æðstu stjórnendur og var beiðninni alls staðar vel tekið. Í þeim stofnunum/fyrirtækjum sem skiptast í margar deildir var reynt að taka viðtal við fulltrúa úr öllum deildum. Hlutfallslega mun fleiri víðtöl voru tekin við yfirmenn heldur en almenna starfsmenn. Flestir þeirra almennu starfsmanna sem víðtöl voru tekin við gegndu hlutverki trúnaðarmanna. Þar sem áhersla var lögð á að taka víðtöl við yfirmenn voru hlutfallslega fleiri karlar en konur í hópi viðmælenda.

Í könnun á viðhorfum almennings til jafnréttismála var tekið 1800 manna úrtak sem dregið var með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá. Svarhlutfall var 61%. Gagnaöflun fór fram í síma á tímabilinu 26. apríl - 17. maí 2006. Niðurstöður voru greindar eftir kyni, aldri, menntun, starfi og hjúskaparstöðu.

I.2.4 Greining niðurstaðna og flokkun

Svör við spurningalistanum eru greind eftir því hvort um er að ræða opinbert- eða einkafyrirtæki og eftir menntun, starfi, og aldri. Nokkrar spurningar eru einnig greindar eftir hjúskaparstöðu og því hvort svarendur eiga börn eða ekki. Í öllum tilvikum er athugað hvort munur er á kynjum og jafnframt er athugað hvort víxlverkun er á milli kyns og annarra bakgrunnsbreytna.

Í töflum er merkt með stjörnum hvort tölfræðilega marktækur munur er á hópum. Þrjár stjörnur (***) tákna að munurinn sé marktækur við öryggismörk 0,001, tvær stjörnur (**) að hann sé marktækur við 0,01 og ein stjarna (*) að munurinn sé marktækur við öryggismörk 0,05. Á nokkrum stöðum er merkt með + þar sem samband nálgast það að vera marktækt (öryggismörk 0,10). Þar sem víxlhrif kyns og bakgrunnsbreytu eru marktæk miðað við öryggismörk 0,05 er það tilgreint í neðanmálgrein. Í meðaltalstöflum eru víxlhrif reiknuð með dreifigreiningu (ANOVA) en í prósentutöflum er hún reiknuð með log-línulegum aðferðum (hierarchical log-linear modelling). Þar sem aðhvarfsgreiningu er beitt til þess að skýra launamun var tekinn lógarípmi af launabreytum áður en aðhvarfsgreining var reiknuð (byggt á aðferð Mincer, 1958; sjá einnig Heckman, 2003). Nokkrar ástæður eru fyrir því að þetta er gert og eru tvær þeirra mikilvægastar. Í fyrsta lagi hefur dreifingin jákvæða skekkingu og er því ekki normaldreifing eins og gert er ráð fyrir í forsendum aðhvarfsgreiningar. Í öðru lagi er líklegt að munur á launum karla og kvenna sé hlutfallslegur fremur en að um fasta krónutölu sé að ræða. Það má gera ráð fyrir því að eftir því sem laun hækka, þess meiri sé munur á launum karla og kvenna í krónum talið en að hann sé hins vegar sá sami í prósentum. Auðvelt er að reikna aðhvarfsstuðul (hallatölu) sem byggir á lógarípmi yfir í hlutfallsbreytingu. Til að reikna út hversu mikla hlutfallsbreytingu lógarípmastuðullinn felur í sér er tekinn antilógarípmi af stuðlinum (e^b), þar sem b er hallatalan, og síðan er 1 dreginn frá. Ef stuðullinn fyrir kyn (karlar fá gildið 0 og konur gildið 1 á breytunni kyn) er -0,171 þá getum við reiknað út að konur eru með $e^{-0,171} - 1 = -0,157$ eða 15,7% lægri laun en karlar.

Til þess að meta hvort launamismunur eigi sér stað er beitt aðferð sem oft er kennd við Oaxaca (1973) og Blinder (1973). Aðferðin felst í því að skipta launamuninum upp í tvennt, þ.e. 1) hlutfall sem skýrist af því að reynsla eða hæfni karla og kvenna er mismikil og 2) mismunur (þ.e. konur fá of lág laun miðað við karla með sambærilega reynslu og hæfni eða að karlar fá of há laun miðað við konur með sambærilega reynslu eða hæfni). Til að skoða enn frekar þann hluta launamunarins sem flokkast sem mismunur er notuð aðferð sem fjallað hefur verið um af Neumark (1988) og af Oaxaca og Ransom (1988, 1994) en hún felst í því að greina hversu stór hluti af launamismuninum skýrist af yfirborgunum til karla og hve stór hluti er mismunur (undirborgun) gagnvart konum.

Svarendur eru flokkaðir í þrjá menntunaráhópa: 1) þeir sem hafa ekki lokið meira námi en grunnskólanámi; 2) þeir sem lokið hafa framhaldsskólaprófi (t.d. iðnnámi, stúdentsprófi, eða verslunarprófi); og 3) þeir sem lokið hafa háskólaprófi.

Eins og fram kemur hér að framan eru ekki notuð raunveruleg starfsheiti svarenda enda eru mörg starfsheitanna fámenn. Það myndi valda erfiðleikum í úrvinnslu auk þess sem það myndi auka líkur á því að unnt sé að rekja svör til ákveðinna einstaklinga eða fyrirtækja. Eins og í könnuninni sem gerð var árið 1994 eru því öll starfsheiti flokkuð samkvæmt starfaflokkun Hagstofu Íslands (1994), ÍSTARF95. Grófasta flokkunin í ÍSTARF95 gerir ráð fyrir 10 flokkum. Engir svarendur flokkast í „Bændur og fiskimenn“ né í „Hermenn“. Tiltölulega fáir svarendur féllu í hópana „Iðnaðarmenn og sérhæft iðnverkfólk“, „Véla- og vélgæslufólk“ og „Ósérhæft starfsfólk“ og var þessum þremur hópum því slegið saman í ákveðnum greiningum. Svarendur eru því flokkaðir í sex eða sjö starfshópa: 1) Stjórnendur og embættismenn, þ.e. embættismenn, forstjórar, framkvæmdastjórar og yfirmenn deilda með fleiri en 10 starfsmenn; 2) Sérfræðingar, þ.e. háskólamenntaðir sérfræðingar, rithöfundar og skapandi eða túlkandi listamenn; 3) Tæknar og sérþjálfað starfsfólk, þ.e. ýmsir eftirlitsmenn, tæknimenn, fulltrúar, ritarar við stjórnun o.fl.; 4) Skrifstofufólk; 5)



þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk; 6) Iðnaðarmenn og sérhæft iðnverkafólk; 7) Véla- og vélgæslufólk og ósérhæft starfsfólk. Síðustu tveimur flokkunum er í sumum tilfellum slegið saman.

Loks eru svarendur flokkaðir eftir aldri í fjóra hópa: 1) yngri en 30 ára; 2) 30-39 ára; 3) 40-49 ára; og 4) 50 ára og eldri.

Tafla I.2 sýnir dreifingu svarenda í könnun, allra starfsmanna fyrirtækjanna/-stofnananna og vinnumarkaðar í heild eftir ofangreindum bakgrunnsbreytum og kyni.

Tafla I.2 Dreifing svarenda eftir bakgrunnsþáttum og kyni borið saman við dreifingu allra starfsmanna og vinnumarkaðar í Hagtölum 2004

	Karlar í könnun	Karlar í launaskrá	Karlar á vinnumarkaði	Konur í könnun	Konur í launaskrá	Konur á vinnumarkaði	Allir í könnun	Allir í launaskrá*	Allir á vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu 2004*
Allir - fjöldi	389	1087	50.600	723	1596	48.600	1112	2692	99.400
Skipting karla og kvenna (%)	35,0%	40,5%	51,0%	65,0%	59,5%	49,0%			
Fyrirtæki									
Opinbert fyrirtæki	31,4%	51%		28%	48%		29%	49%	
Einkafyrirtæki	68,6%	49%		72%	52%		71%	51%	
Menntun									
Grunnskólanám	12,3%	-		35,1%	-		27,4%	-	
Framhaldsskólanám	29,6%	-		27,8%	-		28,4%	-	
Háskólanám	58,1%	-		37,1%	-		44,2%	-	
Starf									
Stjórnendur/emb.	22%	19%	11%	8%	8%	5%	13%	12%	8%
Sérfræðingar	46%	28%	17%	30%	18%	20%	35%	22%	18%
Tæknar/sérm.starfsf.	16%	16%	15%	33%	24%	21%	27%	21%	18%
Skrifstofufólk	5%	2%	2%	22%	16%	14%	16%	10%	8%
Þjónustu-/afgreiðslufólk	4%	18%	13%	5%	25%	26%	5%	22%	19%
Iðnaðarmenn/véla- og verkafólk	8%	17%	42%	3%	9%	14%	5%	12%	28%
Aldur									
Yngri en 30 ára	20%	29%	27%	15%	19%	28%	17%	23%	27%
30-39 ára	31%	23%	23%	27%	21%	22%	28%	22%	23%
40-49 ára	26%	20%	23%	32%	27%	23%	30%	24%	23%
50 ára og eldri	24%	29%	28%	27%	33%	27%	26%	32%	27%

*Kyn er ekki skráð á öllum einstaklingum og því er heildarfjöldi í launaskrá og heildarfjöldi á vinnumarkaði ekki sá sami og samanlagður fjöldi karla og kvenna.

Taflan sýnir að í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem valin voru til þátttöku í rannsókninni eru hlutfallslega fleiri konur starfandi heldur en á vinnumarkaði í heild (59,5% starfsmanna fyrirtækjanna/stofnananna samanborið við 49% á vinnumarkaði). Jafnframt má sjá að hlutfallslega fleiri konur svara spurningalistanum heldur en karlar því í svarendahópnum eru 65% konur en hefðu átt að vera 59,5% ef svarhlutfall hefði verið sambærilegt hjá körlum og konum.



II. Laun karla og kvenna

II.1 Almennt yfirlit

Nokkuð hefur dregið saman með körlum og konum síðan árið 1994. Þá voru konur í þeim átta fyrirtækjum og stofnunum sem þátt tóku í könnuninni með 59% af heildarlaunum karla á mánuði. Í byrjun árs 2006 voru karlar að jafnaði með 471.000 krónur í heildarlaun á mánuði en konur með um 297.000 kr. eða rúm 63% af heildarlaunum karla¹. Að hluta til skýrist þessi breyting af því að starfshlutfall kvenna hefur aukist umtalsvert og eru nú um 80% kvenna í fullu starfi (sjá töflu 11 í viðauka 2) samanborið við tæpt 71% árið 1994. Lítil breyting hefur orðið á starfshlutfalli karla, var rúm 93% en er nú 96%. Ef einungis eru borin saman heildarlaun karla og kvenna í fullu starfi eru konurnar nú með tæp 68% af launum karla (sjá mynd II.1) en voru með 65% árið 1994.

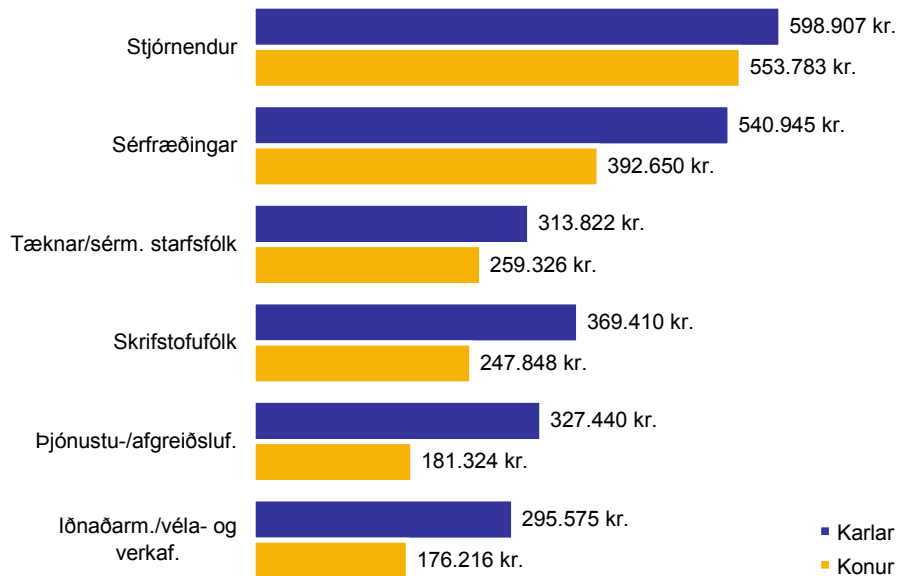
Mynd II.1 Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar/mars 2006



Minnstur er launamunur á körlum og konum í hópi stjórnenda. Í þeim starfshópi eru konur með rúm 92% af heildartekjum karla en mestur er munur á körlum og konum við þjónustu- og afgangslustörf en í þeim hópi eru konur í fullu starfi með rúm 55% af heildarlaunum karla (sjá mynd II.2). Þess ber þó að geta að fáir svarendur eru í þessum hópi.

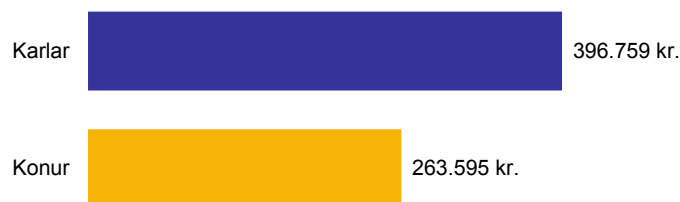
¹ Heildarlaun eru allar launagreiðslur í febrúar eða mars 2006 að meðtöldum sérstökum bónusgreiðslum og eingreiðslum.

Mynd II.2 Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsstéttum



Vegna þess hve svarhlutfall var mikið betra í hópi stjórnenda þar sem launamunurinn er minnstur heldur en í hópi þjónustu-, afgreiðslu- og verkafólks er hætt við að heildarmunur á launum karla og kvenna sé vanmetinn. Þegar gögnin eru vigtuð út frá hlutfallslegri skiptingu starfsstétta skv. upplýsingum úr launaskrá má sjá að kynbundinn launamunur er heldur meiri þegar gögnin hafa verið vigtuð en þá eru konur með 66% af heildarlaunum karla (sjá mynd II.3).

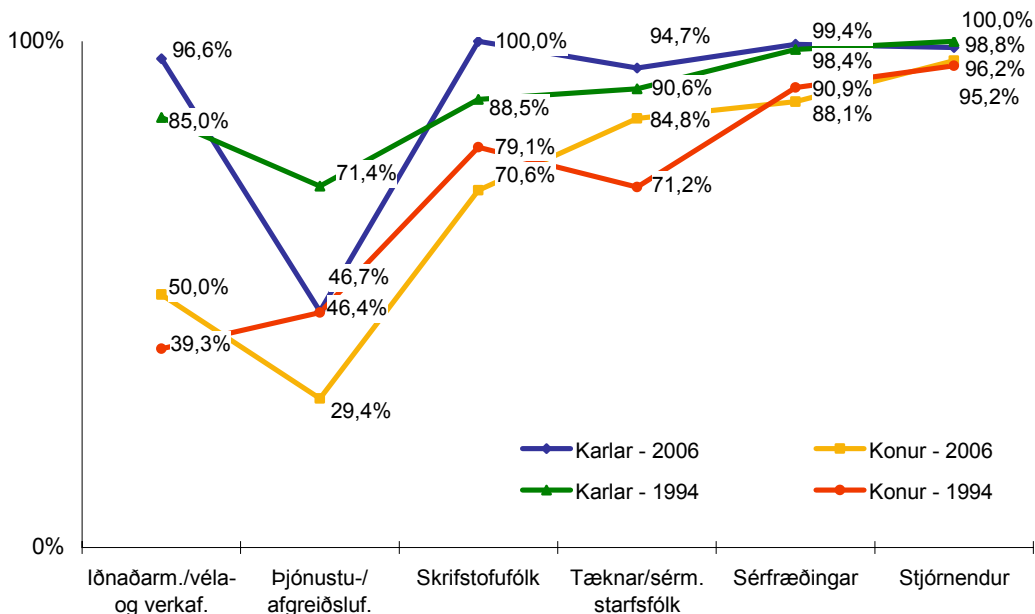
Mynd II.3 Heildarmánaðarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar/mars 2006 – vigtuð með tilliti til mismunandi svarhlutfalls eftir störfum



Karlar vinna að jafnaði töluvert lengri vinnudag heldur en konur. Samkvæmt hagtölum (Hagstofa Íslands, 2006) hefur vikulegur vinnutími karla styst úr 49,6 klst. (48,3 á höfuðborgarsvæðinu og 51,4 utan höfuðborgarsvæðisins) árið 1994 í 46,2 klst. (44,8 á höfuðborgarsvæðinu og 48,7 utan höfuðborgarsvæðisins) á fyrsta ársfjórðungi árið 2006 á meðan vikulegur vinnutími kvenna hefur lengst úr 34,4 klst. (bæði á höfuðborgarsvæðinu og utan þess) árið 1994 í 35,2 klst. (35,4 á höfuðborgarsvæðinu og 34,9 utan höfuðborgarsvæðisins) árið 2006. Þessar breytingar má sennilega einkum rekja til þess að konum í fullu starfi hefur fjölgað umtalsvert en árið 1994 var

tæpt 71% kvenna í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í rannsókninni í fullu starfi en hlutfallið var komið í 80% árið 2006 (sjá mynd II.4).

Mynd II.4 Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi skipt eftir starfsstétt



Lengd vinnuvikunnar í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem þátt tóku í könnuninni hefur styst nokkuð, sérstaklega hjá körlum, en vinnutími kvenna í fullu starfi hefur þó einnig styst (sjá mynd II.5)

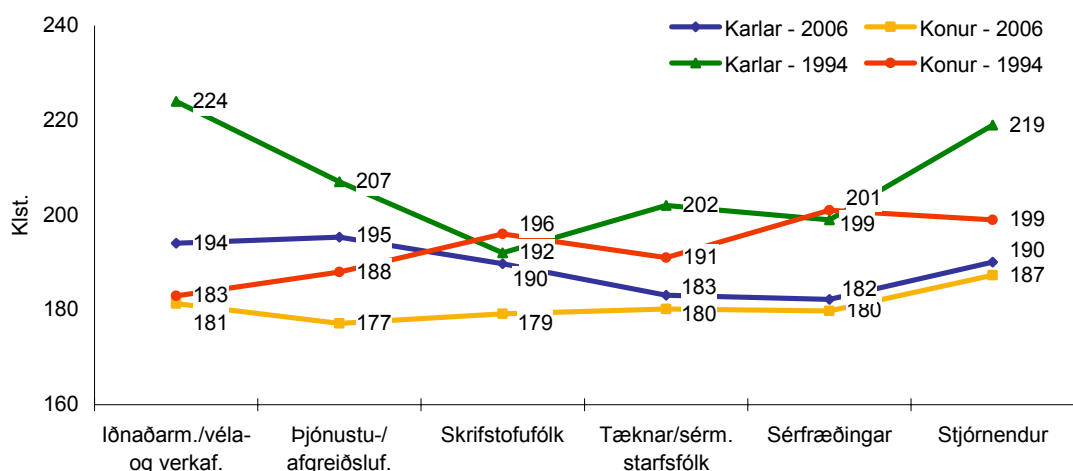
Þetta kemur einnig skýrt fram í viðtölum þar sem viðmælendur voru spurðir um helstu breytingar kjarasamninga undanfarin ár og hvort þær breytingar hefðu haft áhrif á stöðu kynjanna. Eins og við var að búast voru svör viðmælenda þó mjög mismunandi. Í máli nokkurra viðmælenda, sem ekki starfa hjá sama fyrirtæki eða geira, kom fram að undanfarin ár hefði þróunin verið sú að draga úr ýmis konar aukagreiðslum, óunnum yfirvinnugreiðslum og bónusgreiðslum en hækka dagvinnulaunin í staðinn og hefðu þessar breytingar skapað fjölskylduvænlegra umhverfi. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Kjarasamningar voru þannig uppbyggðir að það voru mjög lágir dagvinnutaxtar eða svona tiltekin föst dagvinnulaun og svo bætti fólk sér þetta upp með yfirvinnu og auðvitað viljum við halda því fram að öll sú yfirvinna sem var unnin, hafi falið í sér einhverja verðmætasköpun, eitthvað framlag. Þetta var bara kerfið og þú þurftir að vinna yfirvinnu til þess að ná upp einhverjum tilteknum launum. Það er líklega '96, '97 sem tekin er sú meðvitaða stefna í kjarasamningum að fella hluta af því sem var bara orðin viðurkennd staðreynd að tiltekin yfirvinna var greidd án þess að það lægi fullt framlag á móti. Það er ákveðið að taka þennan þátt og fella hann inn í grunnlaunin og þar með hækkaði grunnlaunataxtinn talsvert mikið og auðvitað var áfram yfirvinna. Til dæmis gagnvart háskólamenntuðum mönnum þá var bara farin sú leið að semja fyrirfram um, hvað getum við sagt, launapakka. Þú fékkst eitthvað tiltekið starf, tiltekin verkefni og það er áætlað svona sirka hvað það tekur langan tíma að sinna þessu og þú færð einhver tiltekin föst grunnlaun plús einhverja x tíma í yfirvinnu. Þetta er bara greitt og ef fólk lýkur verkefnum innan þess tíma sem eðlilegur er þá er það bara fínt en ef það tekur lengri tíma þá verður það sjálft að reyna að vega og meta hvernig það getur gert þetta á skemmri tíma eða þá að

við tókum upp einhverjar viðræður um það hvernig þetta getur hugsanlega rúmast innan þessa tíma.“

Karlstjórnandi hjá annarri opinberri stofnun sagði: „Það sem er að breytast ef við skoðum þróun launa hérna, þá sjáum við að laun vegna yfirvinnu hafa farið mjög lækkandi. Það sem áður var mjög ríkjandi var að þú varst með yfirvinnu sem nú er farið að taka bara inn í launin sem slík.“ Í einkafyrirtæki þar sem hluti launa byggist á bónusgreiðslum hefur launasamsetningin breyst með þeim hætti að bónusgreiðslur hafa lækkað og tímakaupið hækkað á móti. Viðmælendur hjá fyrirtækinu voru sáttir við þessa breytingu. Kona sem starfar hjá fyrirtækinu sagði: „Kosturinn við launin núna er sá að þeir eru að minnka þessar bónusgreiðslur og hækka tímakaupið, svona færa svolítið til. Það mætti alveg gera meira af þessu en var gert í síðustu samningum ... þá er tímakaupið kannski hækkað um 30-40 krónur og ef barnið þitt er veikt þá ertu bara á þínu tímakaupi, þú ert náttúrulega á aðeins hærri launum, þú ert á hærri launum líka ef þú ert á launum í sumarfríinu, þessi hópbónus er bara borgaður á unna tíma en ekki til dæmis ef þú ert heima með barn eða ert í fríi.“

Þegar kvenstjórnandi í öðru einkafyrirtæki var spurður um helstu breytingar kjarasamninga svaraði hann: „Það sem stendur upp úr er stytting vinnuvikunnar ... það er verið að letja vinnuveitendur, eftirvinnan er orðin svo dýr. Það er svo dýrt að láta fólk vinna eftirvinnu að þú strúkterar fyrirtækið á allt annan hátt – þannig að fólk sem er að byrja til dæmis búskap, það er erfiðara fyrir það að vinna mikið og þéna mikið nema vera í tveimur eða þremur vinnum.“ Í kjölfarið var hún spurð hvort þessi breyting hafi haft sömu áhrif á kynin. Hún svaraði: „Ég veit það ekki, jú konur almennt sjá um barnaupeldið og þar af leiðandi hefur þessi breyting kannski minni áhrif á þær heldur en á karlmenn því almennt eru þeir fyrirvinnan. Þær eru meira heima þegar börnin eru veik og svoleiðis en þetta hefur breyst með ungu mönnum í dag ...“

Mynd II.5 Heildarvinnutími karla og kvenna eftir starfsstéttum – Þeir sem eru í fullu starfi

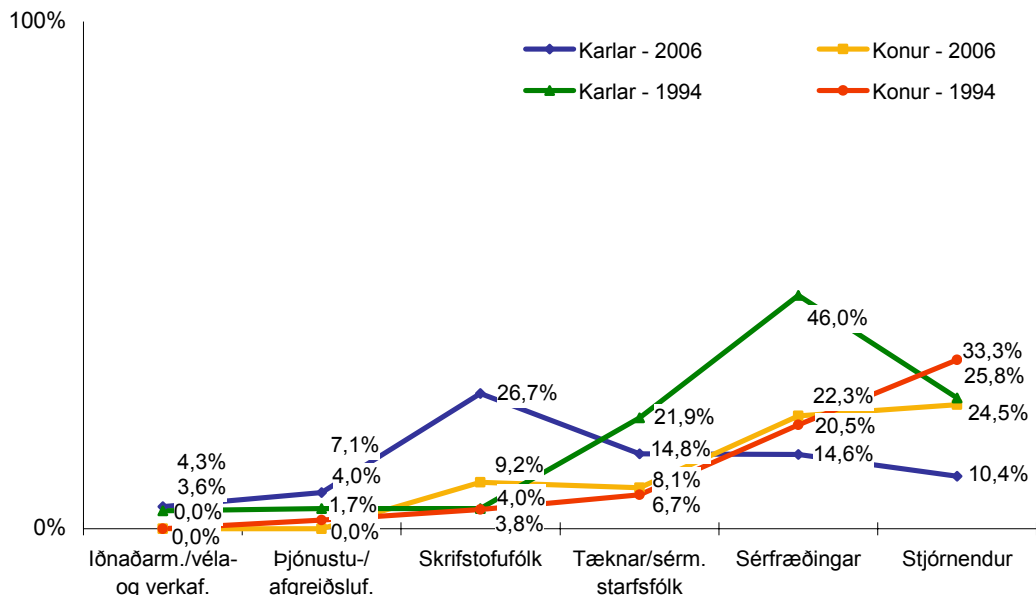


Mánaðarlegur vinnutími karla í fullu starfi hefur styst úr 207 klst. að meðaltali (49 klst. á viku) niður í 185 klst. (44 klst. á viku) á árunum 1994 til 2006. Vinnutími kvenna í fullu starfi hefur einnig styst nokkuð eða úr 194 klst. (46 klst. á viku) í 180 klst. (43 klst. á viku). Eins og sjá má á mynd II.5 er nokkuð mikill munur á vinnutíma karla og kvenna í hópi iðnaðarmanna, verkafólks,

þjónustu- og afgreiðslufólks og skrifstofufólks. Hins vegar er ekki marktækur munur á vinnutíma karla og kvenna í hópi tækna- og sérmenntaðs starfsfólks, eða í hópi sérfræðinga og stjórnenda.

Erfitt er að meta hvort þessi mikla lækkun á skráðum vinnutíma frá árinu 1994 stafi eingöngu af því að fólk vinni færri stundir nú eða hvort hluta af skýringunni megi rekja til þess að dregið hefur úr því að fólk fái aukagreiðslur í formi „óunninnar yfirvinnu“. Þess í stað er nú mun algengara að fólk fái greitt samkvæmt fastlaunasamningi, þ.e. fái fasta launaupphæð á mánuði óháð því hve langur vinnutíminn er. Eins og sjá má á mynd II.6 hefur dregið langmest úr „óunninni yfirvinnu“ hjá körlum sem starfa sem sérfræðingar eða stjórnendur en heldur hefur aukist að konur fái slíkar greiðslur nema þær sem starfa sem stjórnendur.

Mynd II.6 Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsstétt, sem fær greidda óunna yfirvinnu 1994 og 2006.



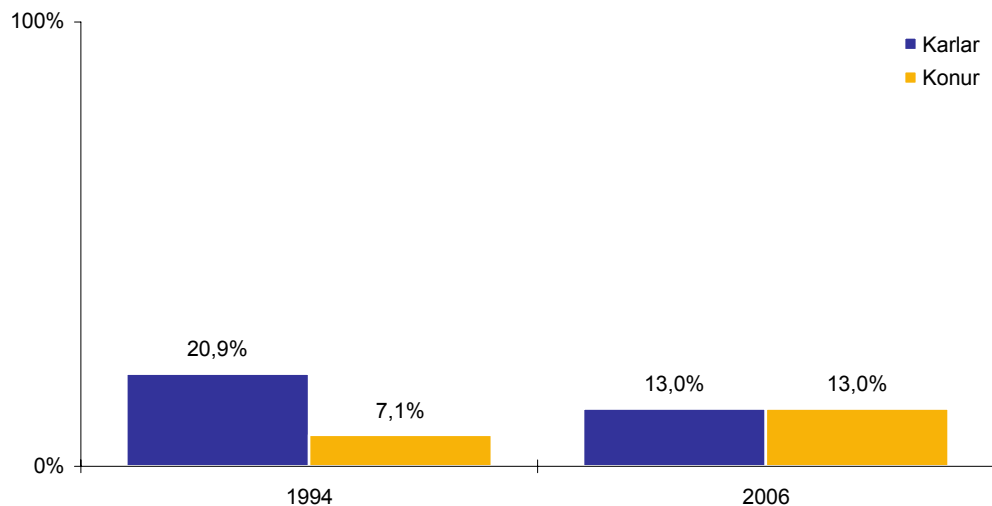
Eftir að tekið hefur verið tillit til mislangs vinnutíma má sjá að konur í fullu starfi eru með á bilinu 69 - 73% af launum karla eftir því hvaða launatölur eru skoðaðar (sjá töflu II.1)

Tafla II.1 Munur á launum karla og kvenna – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

	Dagvinnulaun í kr. á klst.	Dagvinnulaun og aukagreiðslur í kr. á klst.	Jafnaðarkaup (meðaltímakaup) í kr. á klst.
Karlar	2233	2293	2588
Konur	1546	1611	1800
Laun kvenna sem hlutfall af launum karla	69,2%	70,3%	69,5%

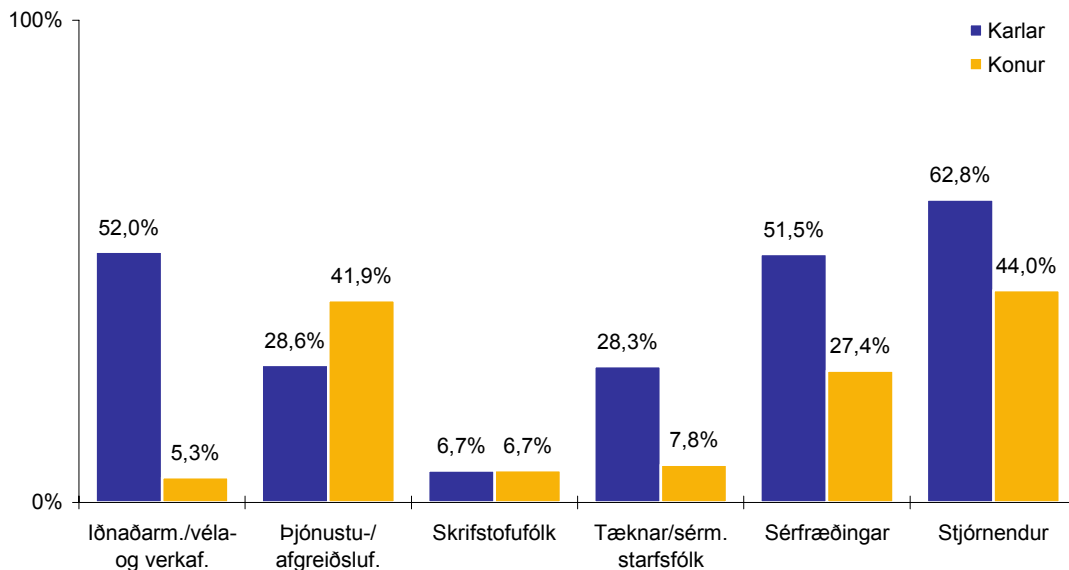
Eins og sjá má í töflu II.1 skiptir þó litlu máli hvaða launatölur eru skoðaðar. Í öllum tilvikum má sjá svipaðan munur á launum karla og kvenna. Þetta er nokkur breyting frá því sem var 1994 en þá vógu yfirvinnugreiðslur mun meira í launum karla heldur en þær gera nú þar sem tæpt 21% karla fékk þá greitt fyrir óunna yfirvinnu samanborið við 7% kvenna (mynd II.7).

Mynd II.7 Hlutfall karla og kvenna sem fengu greidda óunna yfirvinnu 1994 og 2006



Mun algengara er orðið að fólk, sérstaklega karlar, fái greitt samkvæmt sérsamningi við vinnuveitanda þar sem ekki er greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þetta hefur í för með sér að raunverulegur vinnutími er ekki skráður og því hætt við að laun á klukkustund séu ofmetin hjá þessum hópi. Eins og sjá má á mynd II.8 eru tæp 63% karla í hópi stjórnenda með slíkan fastlaunasamning og rúmur helmingur sérfræðinga. Sambærileg hlutföll fyrir konur eru 44% og 27,4%. Til þess að leiðrétta fyrir þetta er búin til vísibreyta sem segir til um hvort fólk er með fastlaunasamning eða ekki og hún sett inn í aðhvarfsgreiningu þegar kynbundinn launamunur er skoðaður.

Mynd II.8 Hlutfall karla og kvenna með fastlaunasamning



Sterk fylgni er á milli launa og þess hvort fólk fær greitt samkvæmt fastlaunasamningi eða ekki og eru það einungis starf og menntun sem hafa meiri áhrif á laun (sjá töflu II.2).

Tafla II.2 Fylgni milli dagvinnulauna og aukagreiðslna á klukkustund og ýmissa áhrifapátta

	Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst.			
	Allir		Karlur	Konur
Kyn (η)	0,35	***		
Menntun (η)	0,49	***	0,46	0,51
Starf (η)	0,60	***	0,50	0,65
Opinbert/einkafyrirtæki (η)	0,18	***	0,29	0,14
Aldur (η)	0,23	***	0,33	0,21
Árafjöldi hjá vinnuveitanda (r)	-0,14	***	-0,12	-0,12
Fastlaunasamningur (η)	0,47	***	0,44	0,39
Fjöldi yfirvinnutíma á mán. (r)	-0,20	***	-0,39	-0,10

Bæði r og η fylgnistuðlarnir eru þeim eiginleikum gæddir að þegar stuðlarnir eru settir upp í annað veldi gefa þeir til kynna hversu mikið af breytileika í fylgibreytunni má skýra með frumbreytunni.

Í töflu II.2 má sjá að kyn skýrir rúm 12% af breytileika í dagvinnulaunum ($0,35^2=0,123$). Flestir þættirnir sem sýndir eru í töflu II.2 hafa svipuð áhrif á laun karla og kvenna en starfsstétt virðist þó hafa töluvert meiri áhrif á laun kvenna en karla, þ.e.a.s. að meiri munur er á launum kvenna eftir starfsstéttum heldur en á launum karla. Tegund fyrirtækis hefur meiri áhrif á laun karla heldur en kvenna og er töluvert meiri munur á launum karla hjá einkafyrirtækjum og því opinbera heldur en á launum kvenna. Munur á hæstu og lægstu launum hefur aukist umtalsvert og er munurinn nú nærri ellefufaldur hjá konum og fjórtánfaldur hjá körlum (sjá töflu II.3). Árið 1994 var munur á hæstu og lægstu launum karla áttfaldur og fimmfaldur hjá konum.

Tafla II.3 Breytileiki í dagvinnulaunum karla og kvenna að viðbættum aukagreiðslum á klukkustund – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

	Meðaltal	Staðalfrávik	Miðgildi	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Fjöldi
Karlar	2.293	1.191	2.055	577	8.078	321
Konur	1.611	658	1.418	450	4.904	531

Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund

Aðhvarfsgreining var gerð til þess að meta heildaráhrif þeirra breytna sem sýndar eru í töflu II.2. Í töflu II.4. má sjá hversu mikið þessar breytur geta til samans skýrt af þeim mun sem er á dagvinnulaunum og aukagreiðslum á klukkustund (eins og greint var frá í kafla um greiningu og flokkun var tekinn lógarípmi af dagvinnulaunum á klukkustund að viðbættum aukagreiðslum). Aðhvarfsgreiningin var gerð í þrennu lagi, fyrir alla svarendur og fyrir karla og konur sitt í hvoru lagi. Þar sem starf er nafnbreyta og menntun raðbreyta eru búnar til nokkrar vísibreytur til að skoða áhrif menntunar og starfsstéttar á laun². Fjölmargar rannsóknir sem gerðar hafa verið undanfarin ár benda til þess að launamunur kynjanna skapist fyrst og fremst af því að konur séu fremur ráðnar í lægra launuð störf heldur en vegna þess að um mismunandi laun sé að ræða í sambærilegum störfum. Þessi áhrif eru tekin út að nokkru leyti með því að taka tillit til starfsstéttar í aðhvarfsgreiningunni og er ljóst að verulegur launamunur er á körlum og konum þrátt fyrir að tekið sé tillit til þessa. Hins ber þó einnig að gæta að mikill breytileiki getur verið á störfum innan starfsstétta í ÍSTARF flokkuninni sem hér er notuð.

Árið 1994 reyndust konur vera með 16% lægri laun en karlar eftir að tekið hafði verið tillit til menntunar, starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs, vinnutíma og þess hvort um væri að ræða einkafyrirtæki eða opinbera stofnun. Í byrjun árs 2006 voru konur með 15,7% lægri laun í þessum sömu fyrirtækjum og er munurinn því óbreyttur.

Karlar á fastlaunasamningi eru að öðru jöfnu með um 25% hærri laun en þeir sem ekki eru á slíkum samningi og konur á fastlaunasamningi eru að jafnaði með 17% hærri laun en konur sem ekki eru á fastlaunasamningi.

Í launakönnuninni 1994 kom í ljós að mikill munur var á því hversu mikilli launahækkun háskólamenntun virtist skila körlum og konum. Háskólamenntaðir karlar voru þá með 30% hærri laun en karlar með framhaldsskólapróf en háskólamenntaðar konur voru einungis með 14% hærri laun en konur með framhaldsskólamenntun í sambærilegum störfum. Skv. tölum í töflu II.4 virðist hafa orðið mikil breyting á þessu. Háskólamenntaðar konur eru nú með ($e^{0,219}=1,24$) 24% hærri laun en konur sem einungis hafa lokið framhaldsskóla í sambærilegum stöðum. Tengsl menntunar og launa karla virðast vera nokkuð sambærileg en karlar með háskólapróf eru með ($e^{0,236}=1,27$)

² Tvær breytur eru búnar til fyrir menntun, þ.e. „Háskólapróf“ (samanburður á launum þeirra sem eru með háskólapróf og þeirra sem eru með framhaldsskólapróf) og „Grunnskólapróf“ (samanburður á launum þeirra sem ekki hafa stundað nám eftir grunnskóla og þeirra sem lokið hafa framhaldsskóla). Hópurinn sem lokið hefur framhaldsskólanámi er því notaður sem samanburðarhópur í athugun á áhrifum menntunar á meðaltekjur á klukkustund. Aðhvarfsstuðullinn 0,234 fyrir háskólamenntun má því túlka þannig að háskólamenntaðir séu að jafnaði með rúmlega 26% hærri laun en þeir sem hafa framhaldsskólapróf ($e^{0,234}=1,264$) eftir að tekið hefur verið tillit til starfsstéttar og annarra þátta í töflu II.4. Sex vísibreytur voru búnar til til þess að athuga áhrif af mismunandi starfsstéttum, þ.e. „Þjónustu- og afgreiðslufólk“, „Iðnaðarmenn“, „Skrifstofufólk“, „Tæknar og sérmenntað starfsfólk“, „Sérfræðingar“ og „Stjórnendur“. Sú starfsstétt sem notuð er til viðmiðunar er því véla- og verkafólk. Stuðullinn 0,681 gefur því til kynna að stjórnendur í umræddum átta fyrirtækjum og stofnunum séu með 98% hærri laun en véla-, verkafólk og ósérhæft starfsfólk í þessum sömu stofnunum eftir að tillit hefur veirið tekið til annarra þátta ($e^{0,681}=1,98$).

um 27% hærri laun en karlar með framhaldsskólamenntun (sjá nánar í kafla II.4 um kynbundinn launamun og menntun).

Mikil umræða hefur að undanfögnu verið um ofurlaun og að munur á hæstu og lægstu launum sé stöðugt að aukast. Niðurstöður launakönnunarinnar styðja það því árið 1994 voru stjórnendur að jafnaði með ($e^{0,494}=1,64$) um 64% hærri laun en véla- og verkafólk en nú er þessi tala komin í ($e^{0,681}=1,98$) 98%.

Tafla II.4 Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst. (log) – Áhrif á laun karla og kvenna – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

	Allir		Karlar		Konur	
	b	Markt.	b	Markt.	b	Markt.
Fasti	6,367	***	6,295	***	6,332	***
Kyn ¹	-0,171	***				
Grunnskóli	-0,100	**	-0,096	e.m.	-0,089	*
Háskóli	0,234	***	0,236	***	0,219	***
Þjónustu- og verslunarfólk	0,130	e.m.	0,488	***	-0,126	e.m.
Iðnaðarmenn	0,191	e.m.	0,255	+	-0,145	e.m.
Skrifstofufólk	0,287	***	0,484	***	0,146	+
Sérmenntað starfsfólk	0,293	***	0,311	***	0,189	*
Sérfræðingar	0,479	***	0,552	***	0,382	***
Stjórnendur og embættism.	0,681	***	0,695	***	0,649	***
Einkafyrirtæki ²	0,230	***	0,183	***	0,274	***
Aldur	0,366	***	0,416	***	0,296	***
Aldur í öðru veldi	-0,058	***	-0,062	**	-0,048	***
Árafjöldi hjá núv. fyrirtæki	0,002	e.m.	-0,004	e.m.	0,004	e.m.
Árafj. hjá núv. fyrirt. í öðru veldi	-0,000	e.m.	-0,000	e.m.	-0,000	e.m.
Fjöldi yfirvinnutíma	-0,003	***	-0,007	***	0,000	e.m.
Fastlaunasamningur ³	0,184	***	0,222	***	0,155	***
Fjöldi svarenda	736		282		454	
Skýrður breytileiki (R ²)	0,66		0,65		0,65	

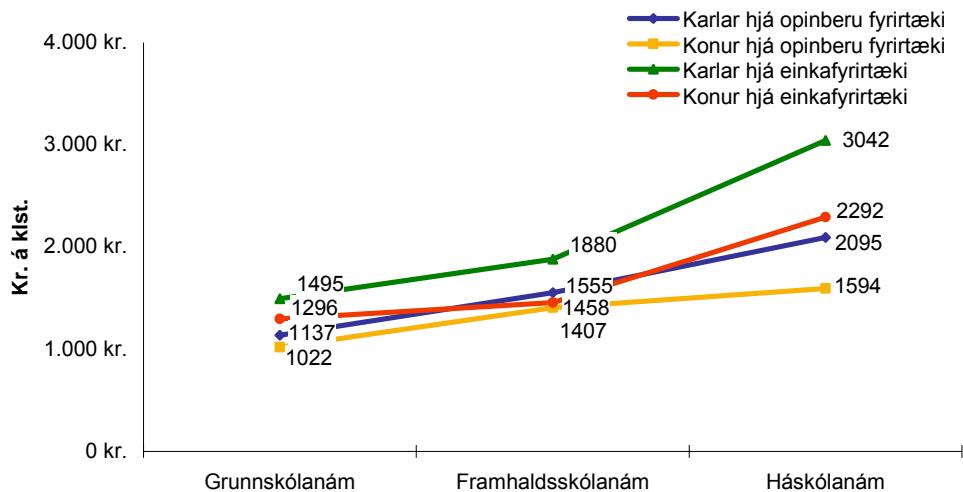
¹ Kyn er skráð þannig að karlar fá gildið 0 og konur gildið 1. Hallatalan -0,171 þýðir því að konur eru að jafnaði með 15,7% ($e^{-0,171}-1=0,157$) lægri meðallaun á klukkustund heldur en karlar þegar tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem eru taldir upp í tölunni.

² Þeir sem starfa hjá einkafyrirtækjum eru að jafnaði með 26% hærri laun en þeir sem starfa hjá opinberum aðilum.

³ Fastlaunasamningur (þ.e. sérsamningur milli atvinnurekanda og launþega þar sem yfirvinna er innifalin í föstum launum). Sú breyta er tekin með í aðhvarfsgreiningu þar sem gera má ráð fyrir að þeir sem eru á slíkum samningum vinni töluverða yfirvinnu en yfirvinnutímar eru alla jafna ekki skráðir.

Töluvert hefur dregið úr mun á launum hjá einkafyrirtækjum og opinberum aðilum á þessum 12 árum. Þeir sem starfa hjá einkafyrirtækjunum eru nú með um 26% hærri laun að jafnaði heldur en þeir sem starfa hjá opinberum aðilum (sjá mynd II.9) en árið 1994 voru þeir með 37% hærri meðallaun á klst. Mynd II.9 sýnir þó glögg að það fer eftir menntun hversu mikill munur er á launum eftir því hvort fólk starfar hjá opinberum aðilum eða einkafyrirtækjum. Háskólamenntaðir karlar sem starfa hjá einkafyrirtækjum eru að jafnaði með 45% hærri laun en háskólamenntaðir karlar sem vinna hjá opinberum stofnunum/fyrirtækjum og háskólamenntaðar konur eru með um 43% hærri laun ef þær vinna hjá einkafyrirtækjum heldur en opinberum. Rétt er þó að ítreka að ekki er hægt að fullyrða að þetta eigi við um vinnumarkaðinn í heild þar sem ekki er um tilviljunarúrtak að ræða heldur fáein fyrirtæki og stofnanir sem valin voru út.

Mynd II.9 Meðaldagvinnulaun og aukagreiðslur karla og kvenna eftir tegund fyrirtækis og menntun



Samkvæmt aðhverfsgreiningunni sem sýnd er í töflu II.4 er kynbundinn launamunur 15,7%, þ.e. konur eru með tæplega 16% lægri laun en karlar.

Aðferð til að skipta kynbundnum launamun upp í mun sem stafar af mismunandi hæfileikum eða reynslu karla og kvenna og mun sem hægt er að kalla hreina mismunun hefur verið þróuð af Blinder (1973) og Oaxaca (1973, Neuman & Oaxaca, 2004). Tafla II.5 sýnir niðurstöður þriggja slíkra greininga, í fyrsta lagi þar sem laun kvenna eru lögð til grundvallar, í öðru lagi þar sem laun karla eru lögð til grundvallar og í þriðja lagi þar sem vegin laun allra eru lögð til grundvallar.

Tafla II.5 Sundurliðun á launamun karla og kvenna

Launastrúktúr	$\ln(G_{mf}+1) = 0,33$		$G_{mf} = 0,40$			
	$\ln(D_{mf}+1)$	$\ln(Q_{mf}+1)$	D_{mf}	δ_{mo}	δ_{of}	Q_{mf}
Konur	0,20	0,13	0,23	0,23	0,00	0,14
Karlar	0,22	0,11	0,25	0,00	0,25	0,12
Veginn	0,22	0,12	0,24	0,07	0,16	0,13

G_{mf} er svokallaður "wage differential" launahlutfallsstuðull (laun karla/laun kvenna)

D_{mf} er svokallaður "discrimination" (mismununar) stuðull

δ_{mo} lýsir því hlutfalli sem skýrist af því að karlar eru yfirborgaðir

δ_{of} lýsir því hlutfalli sem skýrist af því að konum er mismunað

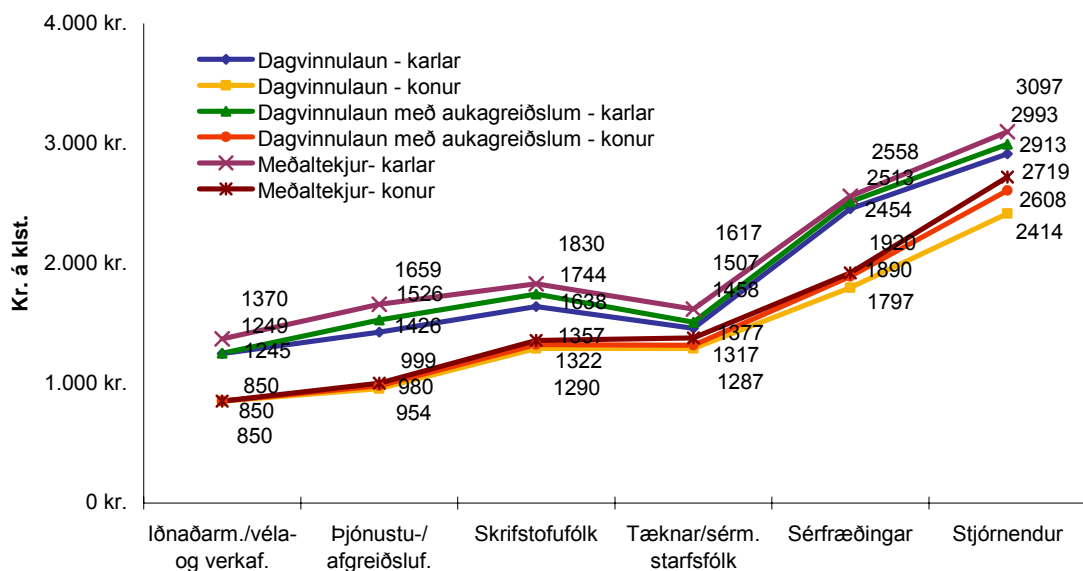
Q_{mf} lýsir "productivity differences" eða framleiðni/hæfni karla umfram kvenna (þ.e. munur sem stafar af því að karlar hafa meiri reynslu, menntun o.s.frv.)

Lógaripmíski launahlutfallsstuðullinn karlar/konur er 33% samkvæmt þessari útreikningsaðferð sem felur í sér að óleiðréttur launamunur (karlar/konur) er 40%. Þ.e.a.s. karlar eru með um 40% hærri laun en konur. Taflan sýnir þrjár aðferðir til þess að meta hversu mikið af þessum launamun getur talist vera mismunun á grundvelli kynferðis. Fyrsta línan sýnir að þegar launastrúktúr kvenna er lagður til grundvallar standur eftir u.þ.b. 23% launamunur sem ekki verður skýrður með öðru en mismunun. Önnur línan tekur mið af launastrúktúr karla og sýna tölur í dálki 4 og 6 að ef konur fengju greitt samkvæmt sama launastrúktúr og karlar ættu laun þeirra að vera 25% hærri. Í þriðju línunni er loks tekið mið af vegnum launastrúktúr karla og kvenna. Sú aðferð gefur örlítið aðra niðurstöðu, þ.e. að 16% megi rekja til þess að konum sé mismunað og 7% til þess að karlar fái yfirborgun.

II.2 Aukagreiðslur

Vægi aukagreiðslna á formi „óunninnar“ yfirvinnu og bílagreiðslna sem ekki eru vegna aksturs hefur dregist verulega saman frá síðustu könnun og er nú tiltölulega lítill munur á dagvinnulaunum, dagvinnulaunum með aukagreiðslum og heildarlaunum á klukkustund eins og sjá má á mynd II.10.

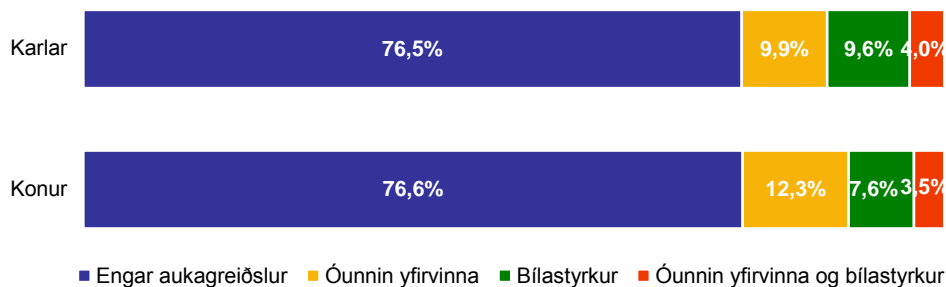
Mynd II.10 Dagvinnulaun, dagvinnulaun með aukagreiðslum og meðaltekjur á klukkustund eftir kyni og starfsstétt



Þegar aukagreiðslum var bætt við dagvinnulaun í könnuninni 1994 leiddi það til þess að laun karla hækkuðu um 16% og laun kvenna um 4,3%. Eins og greint var frá hér að framan er nú stór hluti starfsmanna með fastlaunasamning (38% vinna skv. sérsamningi við vinnuveitanda). Hækkun á launum karla vegna „óunninnar“ yfirvinnu og bílagreiðslna er nú einungis 2,7% en er 4,2% hjá konum þannig að það virðist vera heldur algengara að konur fái nú aukagreiðslur á þessu formi þar sem karlarnir eru frekar komnir með fastlaunasamninga.

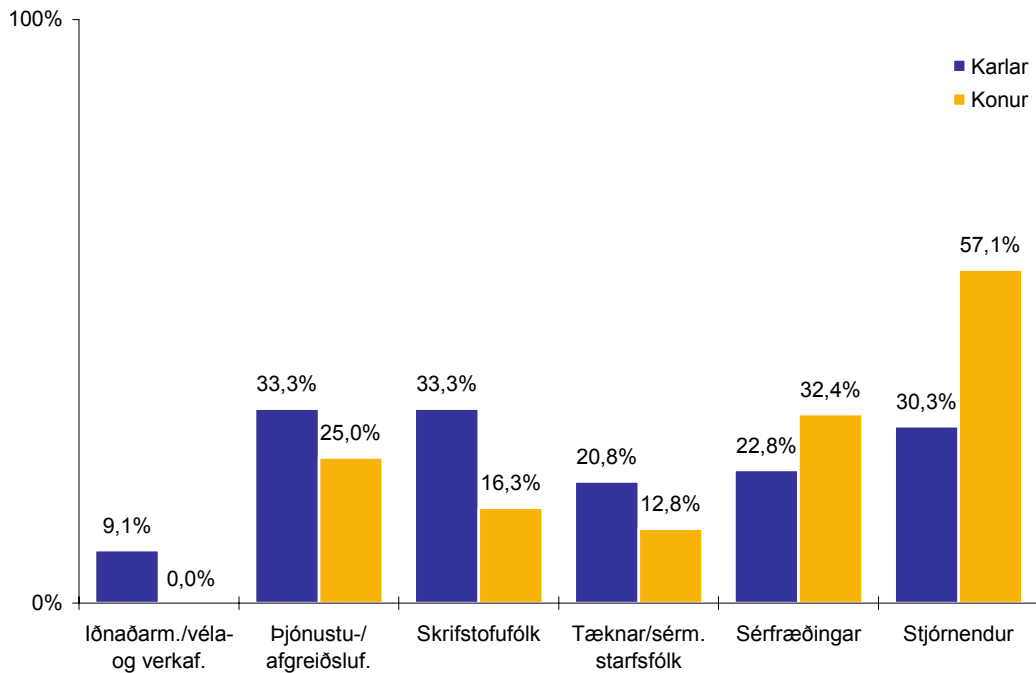
Álíka margir karlar og konur fá nú aukagreiðslur af einhverju tagi, eða um fjórðungur allra sem svöruðu könnuninni (sjá mynd II.11). Árið 1994 fengu um 35% karla einhverjar aukagreiðslur en einungis rúm 10% kvenna.

Mynd II.11 Hlutfall karla og kvenna sem fá aukagreiðslur á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks



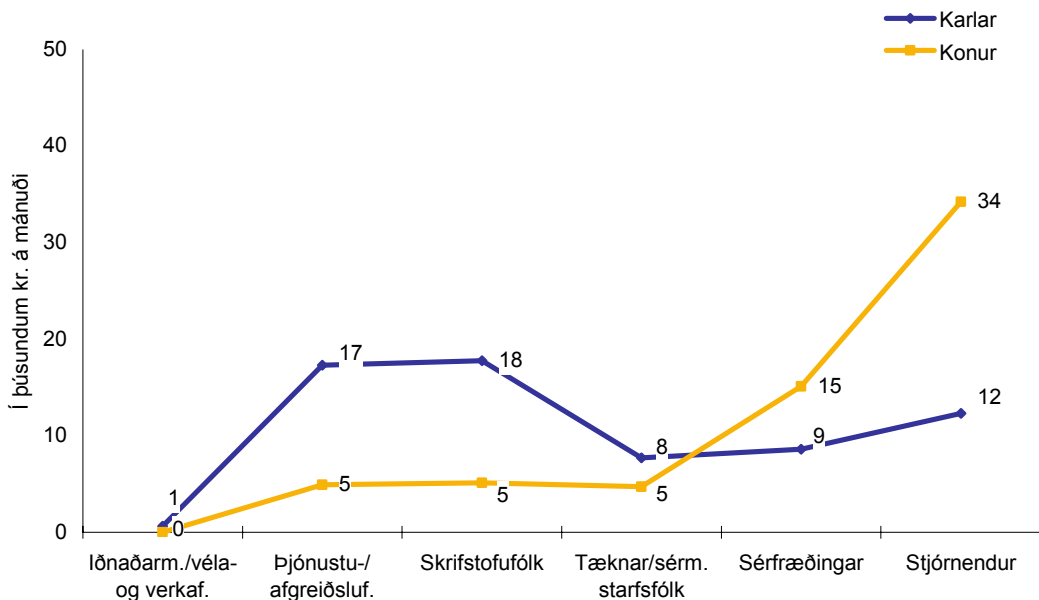
Þrátt fyrir að heildarhlutfall karla og kvenna sem fær aukagreiðslur sé álíka hátt er mikill munur á því eftir starfsstétt. Hlutfallslega fleiri konur en karlar í hópi stjórnenda og sérfræðinga fá aukagreiðslur af þessu tagi en eins og fram kemur hér að framan fær mjög hátt hlutfall karla, einkum í hópi stjórnenda og sérfræðinga greitt samkvæmt fastlaunasamningi. Þessi þróun endurspeglast í því að nú eru konur í hópi sérfræðinga og stjórnenda orðnar líklegri til þess en karlar að fá aukagreiðslur á formi óunninnar yfirvinnu og bílastyrks (sjá mynd II.12).

Mynd II.12 Hlutfall karla og kvenna sem fá aukagreiðslur á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks eftir starfsstétt



Mjög mikill munur var á upphæðum þeirra aukagreiðslna sem karlar og konur fengu árið 1994 en þá voru aukagreiðslur til karla helmingi hærri en til kvenna eftir að tekið hafði verið tillit til starfsstéttar og menntunar. Nú hefur dæmið hins vegar snúist við og eru konur með hærri aukagreiðslur en karlar. Í hópi stjórnenda eru konur með nærri þrisvar sinnum hærri upphæðir vegna óunninnar yfirvinnu og bílastyrks en karlar (mynd II.13).

Mynd II.13 Meðalupphæð aukagreiðslna á formi óunninnar yfirvinnu og/eða bílastyrks eftir starfsstétt



Sé tekið tillit til þátta eins og stéttar, menntunar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma eru konur með rúmlega 5.000 kr. hærri aukagreiðslur á mánuði (sjá töflu II.6).

Tafla II.6 Aukagreiðslur (í þúsundum króna) – Áhrifapættir – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

	Allir		Karlar		Konur	
	b	Markt.	b	Markt.	b	Markt.
Fasti	-15,222	e.m.	-8,168	e.m.	-18,536	e.m.
Kyn	5,192	*				
Grunnskóli	-7,103	*	-2,555	e.m.	-6,160	e.m.
Háskóli	-6,745	*	-8,367	e.m.	-4,984	e.m.
Þjónustu- og verslunarfólk	10,043	e.m.	16,485	e.m.	6,125	e.m.
Iðnaðarmenn	-2,424	e.m.	-1,929	e.m.	-3,722	e.m.
Skrifstofufólk	-0,298	e.m.	11,630	e.m.	-0,653	e.m.
Sérmenntað starfsfólk	-2,002	e.m.	2,222	e.m.	-1,518	e.m.
Sérfræðingar	11,631	*	12,976	e.m.	11,792	e.m.
Stjórnendur og embættism	18,243	**	10,997	e.m.	30,261	**
Einkafyrirtæki	-1,251	e.m.	1,697	e.m.	-0,895	e.m.
Aldur	12,783	+	3,731	e.m.	19,300	*
Aldur í öðru veldi	-2,389	+	-0,380	e.m.	-3,728	*
Árafjöldi hjá núv. fyrirtæki	0,749	+	0,281	e.m.	0,823	e.m.
Árafj. hjá núv. fyrirt. í öðru veldi	-0,008	e.m.	0,014	e.m.	-0,013	e.m.
Fjöldi yfirvinnutíma	0,159	+	0,130	e.m.	0,130	e.m.
Fjöldi svarenda	834		320		514	
Skýrður breytileiki (R ²)	0,08	***	0,08	*	0,15	***

Athyglisvert er að skoða þau viðhorf sem birtust í djúpvíðtölunum en víða gætti nokkurs tvískinnungs þar sem í einni setningunni var talað um að einungis þyrfti að ljúka verkefnum, vinnutími skipti ekki máli en í næstu setningu var síðan talað um að karlar fengju hærri laun vegna þess að þeir ynnu lengri vinnudag.

Kvenstjórnandi var spurður að því hvort fólk væri að semja um fjölda yfirvinnutíma: „Já, það er verið að ... ekki beinlínis um yfirvinnutímana sem slíka, fólk eru bara falin ákveðin verkefni og síðan er það samkomulag á milli yfirmanns og viðkomandi starfsmanns hvað þetta [verkefni] kallar á marga tíma umfram venjulegan 8 tíma vinnudag. Þetta tiltekna verkefni er á hans ábyrgðarsviði og þá eru settir einhverjir x tímar ofan á grunnlaun. Fjöldi þeirra er innan svona mjög skikkanlegra marka á bilinu 15 og upp í hæst kannski 30 tíma og það er svona meira undantekning heldur en hitt að það sé svo hátt.“

Allir viðmælendur voru spurðir að því hvort þeir teldu mun vera á launum karla og kvenna innan síns fyrirtækis eða stofnunar. Svör viðmælenda voru ekki einróma jafnvel meðal þeirra sem störfuðu innan sama fyrirtækis eða stofnunar.

Að mati viðmælenda í opinberum stofnunum og fyrirtækjum ætti að öllu jöfnu ekki að vera launamunur á milli karla og kvenna. Svigrúm til launamismununar væri að þeirra mati ekki mikið og bilið á milli hæstu og lægstu launa fyrir sambærileg störf frekar þröngt. Þó kom fram það viðhorf að mismunurinn lægi oft í því að karlar fengju fleiri yfirvinnutíma greidda en konurnar. Þetta viðhorf var sérstaklega áberandi meðal kvenna. Kona í opinberri stofnun sagði: „Það er launamunur hérna ... einhverra hluta vegna þá höfðu karlarnir fleiri yfirvinnutíma og svona, það voru fleiri konur á vinnustaðnum þannig að karlarnir urðu einhvern veginn verðmætari. Þannig að ég myndi segja að þetta hafi bara algjörlega stjórnast af viðhorfum innanhúss. Eflaust er þetta kannski bara lítið sýnishorn af því dæmi sem við höfum bara víða að það er einhvern veginn eins og það sé auðveldara að borga kórlum meira.“ Fleiri dæmi um að karlmenn væru álitnir dýrmætari starfskraftar en konur komu fram og að karlastörf innan fyrirtækisins væru einhverra hluta vegna meira metin launalega.

Kvenstjórnandi í annarri opinberri stofnun sagði aðspurður að því hvort til staðar væri kynbundinn launamunur hjá stofnuninni: „Ef ég segði já þá væri ég að segja að ég skilaði honum sjálf en ég efast ekki um að það eru í einhverjum tilfellum einhverjir sem eru að fá hærri laun en þeir ættu að vera að fá miðað við getu. Þetta er kannski eitthvað svona sögulegt en ég er líka alveg viss um að það er ekki kerfisbundið en það er það sem er erfiðast líka að menn fatta ekkert hvað það er sem gerir það að þessi fær borgaða 10 yfirvinnutíma en hinn einhverja 15 ... en eins og ég segi þá eru örugglega einhver tilfelli og það er þá helst í tengslum við einhverjar nefndir sem menn eru að fá og aðrir eru ekki að fá.“

Annar kvenstjórnandi hjá sömu stofnun sagði: „Ég er ekki viss um að það sé mikill launamunur á milli háskólamenntaðra en ég held að það sé frekar ... já, að það sé einhver munur þegar þú ferð að skoða þá sem ekki eru með háskólamenntun. Þá sé það kannski frekar tilhneiging til þess að karlmenn sem ekki eru með háskólamenntun séu þá í einhverju sem kallast verkstjórn eða slíkum stöðum heldur en konurnar en þetta er bara mín persónulega tilfinning.“ Í máli fleiri viðmælenda hjá þessari stofnun kom fram að karlmenn frekar en konur væru líklegri til að sinna greiddum nefndarstörfum, sem gæti skapað launamun.



II.3 Kynbundinn launamunur í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum

Eins og greint er frá hér að framan hefur dregið verulega saman með opinberum starfsmönnum og starfsmönnum einkafyrirtækja í launum á síðastliðnum áratug. Árið 1994 voru dagvinnulaun með aukagreiðslum á klukkustund 37% hærrí hjá starfsmönnum einkafyrirtækjanna sem þátt tóku í könnuninni heldur en laun opinberu starfsmannanna eftir að tillit hafði verið tekið til kyns, starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma. Nú eru laun starfsmanna þessara sömu einkafyrirtækja 26% hærrí en laun opinberu starfsmannanna. Meiri munur er á launum karla eftir tegund fyrirtækis heldur en á launum kvenna sem gefur jafnframt til kynna að kynbundinn launamunur sé meiri hjá einkafyrirtækjum heldur en opinberum (marktæk víxlhrif eru á milli kyns og tegundar fyrirtækis).

Tafla II.7 Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst. (log) – Áhrif á laun opinberra starfsmanna og starfsmanna einkafyrirtækja – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

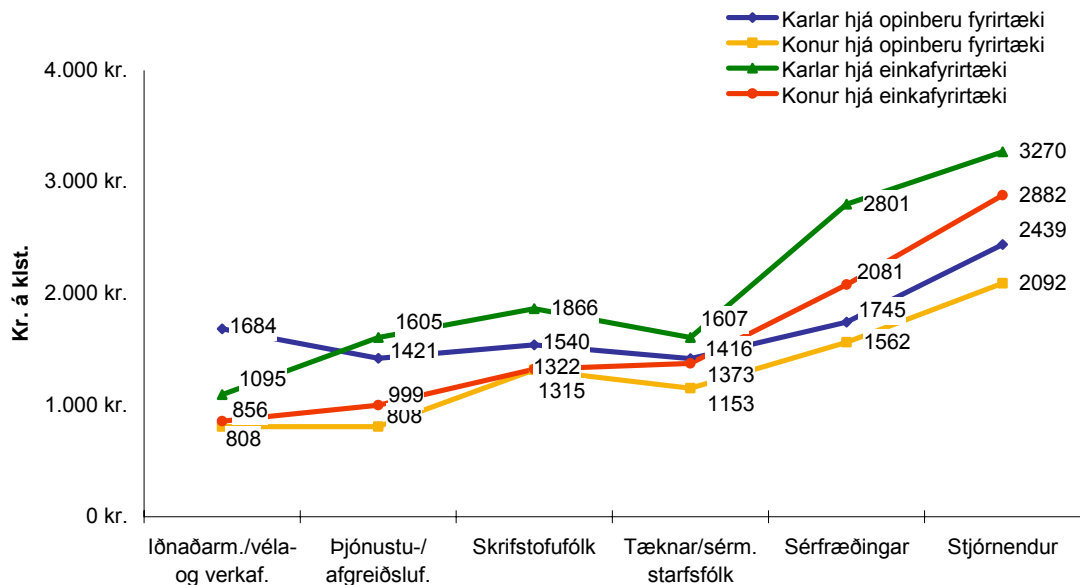
	Allir		Opinberar stofnanir		Einkafyrirtæki	
	b	Markt.	b	Markt.	b	Markt.
Fasti	6,367	***	6,548	***	6,496	***
Kyn ¹	-0,171	***	-0,125	***	-0,169	***
Grunnskóli	-0,100	**	-0,264	***	-0,048	e.m.
Háskóli	0,234	***	0,119	**	0,305	***
Þjónustu- og verslunarfólk	0,130	e.m.	0,320	+	0,071	e.m.
Iðnaðarmenn	0,191	e.m.	0,090	e.m.	0,151	e.m.
Skrifstofufólk	0,287	***	0,274	*	0,306	***
Sérmenntað starfsfólk	0,293	***	0,129	e.m.	0,333	***
Sérfræðingar	0,479	***	0,270	**	0,537	***
Stjórnendur og embættism.	0,681	***	0,558	***	0,703	***
Einkafyrirtæki ²	0,230	***	-		-	
Aldur	0,366	***	0,341	**	0,390	***
Aldur í öðru veldi	-0,058	***	-0,051	*	-0,062	***
Árafjöldi hjá núv. fyrirtæki	0,002	e.m.	0,005	e.m.	0,002	e.m.
Árafj. hjá núv. fyrirt. í öðru veldi	-0,000	e.m.	0,000	e.m.	-0,000	e.m.
Fjöldi yfirvinnutíma	-0,003	***	-0,004	***	-0,004	***
Fastlaunasamningur ³	0,184	***	0,353	***	0,146	***
Fjöldi svarenda	736		207		529	
Skýrður breytileiki (R ²)	0,66	***	0,63	***	0,69	***

Eins og komið hefur fram er kynbundinn launamunur í þeim átta stofnunum og fyrirtækjum sem þátt tóku í könnuninni 15,7% ($e^{-0,171}-1=0,157$) en þegar náðar er skoðað má sjá að nokkuð mikill munur er á kynbundnum launamun eftir því hvort um er að ræða opinbera aðila eða einkafyrirtæki. Í einkafyrirtækjunum er kynbundinn launamunur 15,5% ($e^{-0,169}-1=0,155$) en 11,8% ($e^{-0,125}-1=0,118$) í þeim opinberu.

Athyglisvert er einnig að sjá að háskólamenntun virðist skila sér í mun meiri launahækkun hjá þeim sem vinna hjá einkafyrirtækjum heldur en hjá því opinbera. Laun háskólamenntaðra hjá einkafyrirtækjunum eru að jafnaði 36% hærrí en þeirra sem hafa hætt námi eftir framhaldsskóla en hjá opinberu aðilunum sem þátt tóku í rannsókninni eru háskólamenntaðir með tæplega 13% hærrí laun en þeir sem hafa framhaldsskólapróf.

Á mynd II.14 má sjá hver munur er á launum starfsmanna eftir starfsstétt og tegund fyrirtækis. Konur sem starfa sem sérfræðingar eða stjórnendur hjá einkafyrirtækjunum eru með töluvert hærri laun en karlar í sömu starfsstéttum hjá opinberu stofnununum.

Mynd II.14 Meðaldagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund eftir starfsstétt, kyni og tegund fyrirtækis



Munur á hæstu og lægstu launum er mun meiri í einkafyrirtækjunum heldur en opinberu stofnununum/fyrirtækjunum, þar sem bæði hæstu og lægstu launin eru greidd í einkafyrirtækjunum. Munur á hæstu og lægstu dagvinnulaunum karla að meðtöldum aukagreiðslum hjá einkafyrirtækjunum sem þátt tóku í rannsókninni er því fjórtánfaldur og ellefufaldur munur á hæstu og lægstu launum kvenna hjá einkafyrirtækjum. Hjá opinberum starfsmönnum er munur á hæstu og lægstu launum karla rúmlega fimmfaldur (5,3) og tæplega fimmfaldur (4,7) munur á launum kvenna.

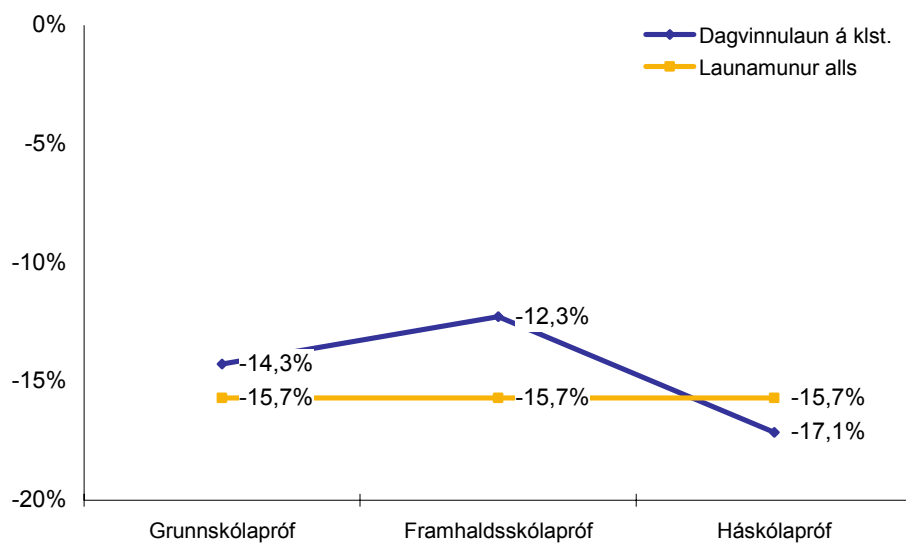
Sáralítill munur er á lægstu launum karla og kvenna hjá opinberum aðilum, innan við 2%, en munur á hæstu launum karla og kvenna er hins vegar 15%. Lægstu laun karla hjá einkafyrirtækjunum eru rúmum 28% hærri en lægstu laun kvenna og munurinn á hæstu launum er tæp 65%.

II.4 Kynbundinn launamunur og menntun

Mismunandi er eftir löndum hvort munur á launum karla og kvenna er mestur í hópi þeirra sem hæstar tekjur hafa eða í hópi þeirra sem minnstar tekjur hafa. Rubery et al. (2002) sýndu til að mynda fram á að meiri kynbundinn launamunur er á meðal þeirra tekjuhæstu heldur en þeirra tekjulægstu í Bretlandi, Portúgal, Danmörku, Hollandi og Svíþjóð. Hins vegar reyndist vera meiri kynbundinn launamunur meðal þeirra tekjulægstu í Grikklandi, Írlandi, Spáni og Austurríki (Miller, 2005). Tölur frá hagstofum Norðurlandanna sýna jafnframt að í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð er meiri munur á launum karla og kvenna með háskólamenntun heldur en meðal þeirra sem minni menntun hafa (Lilja Mósesdóttir et al., 2006, bls. 63 - 64).

Þetta má einnig sjá á mynd II.15 sem sýnir að meðal starfsmanna sem einungis hafa lokið grunnskólaprófi er kynbundinn launamunur³ 14,3%, 12,3% meðal þeirra sem lokið hafa framhaldsskólaprófi en 17,1% meðal háskólamenntaðra.

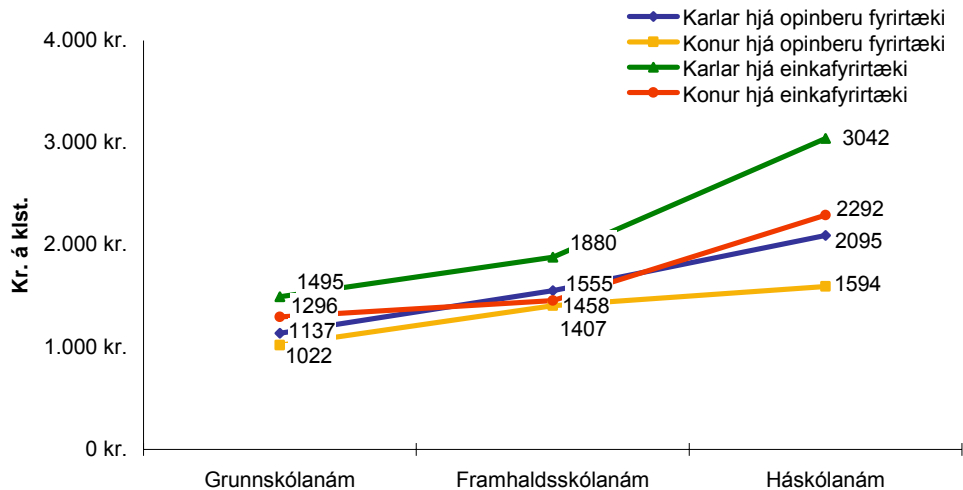
Mynd II.15 Munur á launum karla og kvenna í fullu starfi eftir menntun



Þessar niðurstöður stangast á við niðurstöður nýrrar könnunar VR (2006) sem sýndi að meðal félagsmanna dregur úr kynbundnum launamun með aukinni menntun. Hugsanlega liggur skýringin á þessum andstæðu niðurstöðum í því að um annars konar fyrirtæki er að ræða en þrátt fyrir að einungis sé litið til einkafyrirtækjanna í þessari könnun má sjá að karlar með háskólamenntun eru með rúmlega 60% hærri laun en karlar sem lokið hafa framhaldsskólanámi en konur með háskólapróf eru hins vegar með um 50% hærri laun en konur með framhaldsskólanám. Þegar ekki hefur verið tekið tillit til neinna annarra þátta er launahækkun karla samfara háskólamenntun meiri en kvenna hvort sem um er að ræða opinber- eða einkafyrirtæki (sjá mynd II.16).

³ Hér er kynbundinn launamunur reiknaður á þann hátt að athugað er hversu mikið lægri laun kvenna eru heldur en karla. Allt eins mætti skoða hversu mikið hærri laun karla eru heldur en kvenna. Í þessu tilfalli þar sem laun kvenna eru 15,7% lægri en karla mætti allt eins segja að kynbundinn launamunur væri 18,6%, þ.e. karlar eru með 18,6% hærri laun en konur.

Mynd II.16 Meðaldagvinnulaun með aukagreiðslum á klukkustund eftir menntun og geira



Þrátt fyrir það að samkvæmt niðurstöðunum fari kynbundinn launamunur vaxandi með aukinni menntun kemur fram sú trú í mörgum viðtalanna að launamunur sé minni á milli háskólamenntaðra karla og kvenna heldur en annarra. Hugsanlegt er að þessar misvísandi niðurstöður stafi af því að stærsti hópur háskólamenntaðra starfar sem sérfræðingar en í þeim hópi er gífurlega mikill munur á launum eftir því á hvaða sviði sérfræðingarnir vinna.

Eins og fram kom í kafla II.3 skilar háskólamenntun töluvert meiri launahækkun til þeirra sem starfa hjá einkafyrirtækjum heldur en hjá opinberum aðilum. Þegar tillit hefur verið tekið til starfsstéttar, geira, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma virðist háskólamenntun að jafnaði skila sér í um 25% hærri launum hvort sem um er að ræða karla eða konur.

II.5 Samanburður á launakönnun og launagögnum

Eins og fram kom hér að framan var svarhlutfall í könnuninni mjög mismunandi eftir starfsstéttum og voru hlutfallslega mun fleiri stjórnendur og sérfræðingar sem svöruðu heldur en verkafólk og fólk við þjónustu- eða afgreiðslustörf. Þetta gæti valdið því að kynbundinn launamunur væri að einhverju leyti vanmetinn þar sem minnstur launamunur virðist vera á körlum og konum í stjórnunarstöðum og mestur meðal karla og kvenna í þjónustu- og afgreiðslustörfum og störfum iðnaðar-, véla og verkafólks. Þrátt fyrir að hlutfallslega margir stjórnendur hafi svarað vantaði þó svör frá stjórnendum eldri en 50 ára og gæti það einnig orðið til þess að vanmeta launamuninn.

Til þess að kanna þetta voru því skoðuð greidd laun skv. launaskrá. Skoðuð voru laun allra starfsmanna umræddra fyrirtækja í apríl og október árið 2005. Aðhvarfsgreining var gerð til þess að skoða áhrif starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma á dagvinnulaun á klst., á dagvinnulaun með aukagreiðslum á klst. og á meðaltekjur á klst.

Menntun starfsmanna hefur ekki verið skráð hjá öllum fyrirtækjunum og stofnunum og því er þeirri breytni sleppt í greiningunni.

Tafla II.8 Áhrif á laun á klst. (log) skv. launaskrá – Aðeins þeir sem eru í fullu starfi

	Dagvinnulaun á klst.		Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst.		Meðaltekjur á klst.	
	b	Markt.	b	Markt.	b	Markt.
Fasti	6,320	***	6,428	***	6,432	***
Kyn	-0,167	***	-0,235	***	-0,292	***
Aldur	0,252	***	0,293	***	0,323	***
Aldur í öðru veldi	-0,041	***	-0,051	***	-0,061	***
Einkafyrirtæki	0,181	***	0,330	***	0,400	***
Árafjöldi hjá núv. fyrirtæki	0,013	***	0,005	***	0,020	***
Árafj. hjá núv. fyrirt. í öðru veldi	0,000	***	0,000	***	-0,001	***
Fjöldi yfirvinnutíma	-0,001	***	0,004	***	-0,001	**
Stjórnendur og embættism.	0,807	***	0,917	***	1,148	***
Sérfræðingar	0,619	***	0,727	***	0,793	***
Sérmenntað starfsfólk	0,451	***	0,472	***	0,458	***
Skrifstofufólk	0,360	***	0,333	***	0,286	***
Þjónustu- og verslunarfólk	0,225	***	0,282	***	0,387	***
Iðnaðarmenn	-0,004	e.m.	-0,087	e.m.	0,081	e.m.
Fjöldi launþega	1580		1580		1580	
Skýrður breytileiki (R ²)	0,54	***	0,57	***	0,49	***

Nokkuð mikill kynbundinn launamunur kemur fram í töflu II.8 og er hann í allgóðu samræmi við þann mun sem fæst þegar svör starfsmanna við launakönnuninni eru skoðuð. Allmikill munur er þó á kynbundnum launamun þegar skoðuð eru dagvinnulaun með aukagreiðslum og meðaltekjur. Stuðlar sem sýna hversu miklu hærra laun stjórnenda eru heldur en véla- og verkamanna benda til þess að ástæða þess að aukinn kynbundinn launamunur kemur fram þegar launagögnin eru skoðuð stafi fyrst og fremst af því að mjög launaháir stjórnendur (sem flestir eru karlar) hafi síður svarað könnuninni. Kynbundinn munur á dagvinnulaunum á klst. í töflu II.8 er -15,4% ($\exp^{-0,167}-1=-15,4\%$), á dagvinnulaunum með aukagreiðslum -20,9% ($\exp^{-0,235}-1=-20,9\%$) og á meðaltekjum á klst. -25,3 ($\exp^{-0,292}-1=-25,3\%$).

Til að hægt sé að bera þessar tölur beint saman við niðurstöður úr greiningum á svörum fólks við spurningalistum í launakönnuninni er nauðsynlegt að taka menntunarbreytna út úr þeirri greiningu. Þegar menntun er tekin út úr aðhvarfsgreiningum á svörum við spurningum um laun kemur í ljós að kynbundinn munur á dagvinnulaunum er -16,6% ($\exp^{-0,182}-1=-16,6\%$), á dagvinnulaunum með aukagreiðslum er munurinn -16,1% ($\exp^{-0,175}-1=-16,1\%$) og þegar



meðaltekjur á klst. eru skoðaðar er þessi munur -17,5% ($\exp^{-0,192}-1=-17,5\%$), eða 8 prósentustigum minni munur heldur en þegar launagögnin eru skoðuð.

Þessar niðurstöður benda til þess að kynbundinn launamunur sé nokkuð vanmetinn í launakönnuninni.



III. Hvernig eru laun og kjör ákveðin?

Miklar breytingar hafa orðið frá 1994 á því hvernig laun og kjör eru ákveðin. Þá fengu um 60% karla greidd laun eingöngu samkvæmt taxta stéttarfélags og um 85% kvenna.

Karlstjórnandi í opinberri stofnun taldi að helsta breytingin sem orðið hefði á launaákvörðunum undanfarin ár væri sú þróun að færa ákvarðanir um laun nær stofnununum sjálfum og frá miðstýrðu ákvörðunarferli þar sem stéttarfélögin væru ríkjandi og ráðandi. Ákvarðanir um laun ríkisstarfsmanna hefðu lengi vel verið þannig að stóru bandalögin hefðu samið um launin. Forstöðumenn eða þeir sem hefðu haft verkstjórn yfir starfsmönnum hefðu ekkert haft um það að segja á hvaða launum þeir væru. Stjórnandinn sagði: „Þetta gerði það í rauninni að verkum að stór hluti forstöðumanna hefur ekkert litið á það sem sitt hlutverk að horfa til þess hvernig hann eigi að launa og hvað störfin megi kosta. Og það að ná fram þessari viðhorfsbreytingu hjá forstöðumönnum ... að fá þá til að viðurkenna það að þeir þurfi að leggja eitthvað verðmætamat á einstök störf hjá sínum stofnunum hefur verið mjög þungur og erfiður process og við erum ekkert komin alla leið í því.“ Hann sagði jafnframt að þetta hefði verið erfitt gagnvart stéttarfélögum, þó misjafnlega erfitt. „Þau stéttarfélög þar sem menn eru vanir því að vera á samkeppnismarkaði og þar sem er eftirsókn eftir starfskröftum, þar er ekkert vandamál að ná fram þessari hugsun að vinnulaun eigi að vera ákveðin sem næst vettvangi. Hins vegar í þeim stéttarfélögum þar sem eftirspurn eftir starfsmönnum er ekki jafn mikil eða um mjög ósérhæfð störf er að ræða ... þar hefur þessi verndartilfinning stéttarfélaganna verið meira ríkjandi og þau vilja hafa meira um það að segja hvernig launaákvörðun einstaklings er á hverjum vinnustað.“

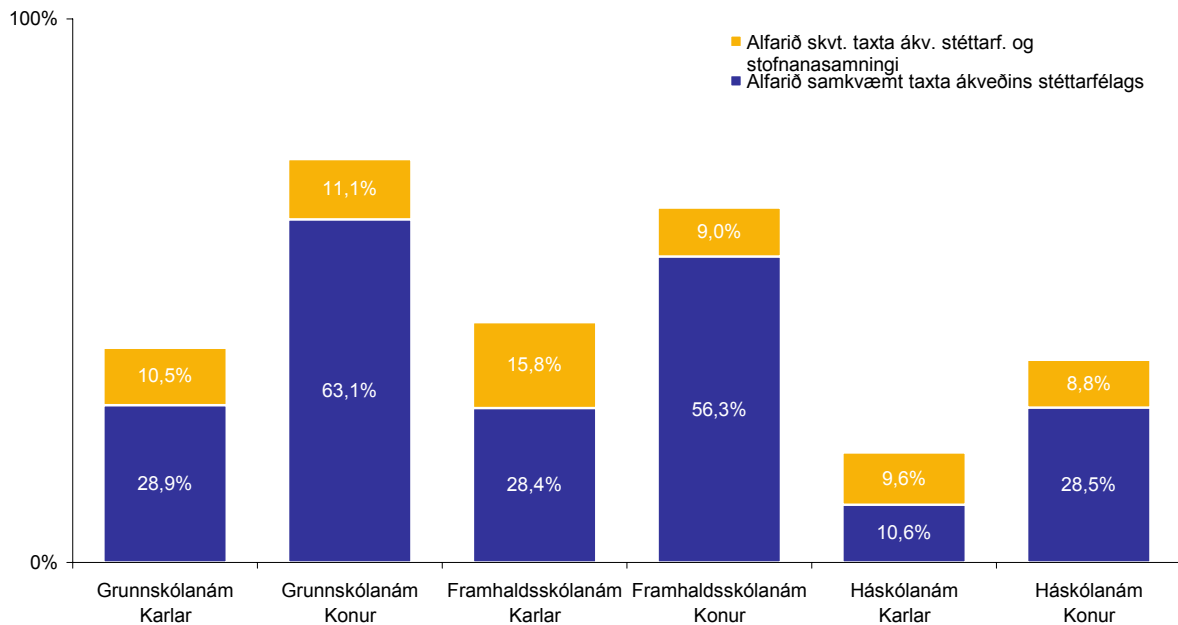
Hann bætti við að það væri ekki endilega markmiðið að sömu lögmál giltu og á einkamarkaði: „... það er ekkert endilega það jákvæðasta að það sé alfarið ákvörðun vinnuveitenda hvernig störfin eru launuð. Það þarf að reyna að halda í þetta jákvæða en það þarf líka að vera einhver strúktúr á launaákvörðunarferlinu og skýrt innan hvaða marka menn geta tekið ákvarðanir og hversu mikið frelsi á að vera til að umbuna þeim sem vinnuveitendur meta sem verðmætari starfskrafta heldur en aðra. Hvar akkúrat menn finna þetta gullna jafnvægi eða meðalveg er kannski það sem við erum að reyna að nálgast.“

Í viðtölunum kom fram að staða innan fyrirtækisins hefði mikið að segja um hvernig ákvörðunum um laun væri háttað. Bæði meðal viðmælenda hjá einkafyrirtækjum og opinberum fyrirtækjum og stofnunum kom fram að laun stjórnenda og fólks í ábyrgðarstöðum væru frekar ákvörðuð með einstaklingsbundnum samningum en laun almennra starfsmanna fylgdu kjarasamningum. Samningar stjórnenda og fólks í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum í opinberum fyrirtækjum og stofnunum tækju þó að hluta til mið af kjarasamningum og töxtum. Aðspurður að því hvernig laun væru ákveðin svaraði kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun: „Það er misjafnt eftir stöðum en hjá stjórnendum og millistjórnendum þá er þetta mjög mikið umsamin laun. Við erum ríkisstofnun og þar af leiðandi eru ákveðin taxtar og við höfum reynt að hafa það þannig að launaflokkar endurspeglu stöðu og síðan er samið um launin að öðru leyti og þá þarf kannski einhver yfirvinna að koma á móti.“

Taxtar stéttarfélaganna er að vísu ennþá algengasta viðmiðið við ákvörðun launa kvenna (49% fá greitt samkvæmt taxta stéttarfélags, 59% þegar stofnanasamningum er bætt við) en nærri 60% karla svara því til að þeir fái greitt samkvæmt sérsamningi milli sín og atvinnurekanda. Mikill munur er eftir menntun svarenda og eins og sjá má á mynd III.1 fá einungis um rúm 10% karla með háskólamenntun greitt samkvæmt viðmiðunartaxta stéttarfélags og tæp 10% skv. viðmiðunartaxta og stofnanasamningi.



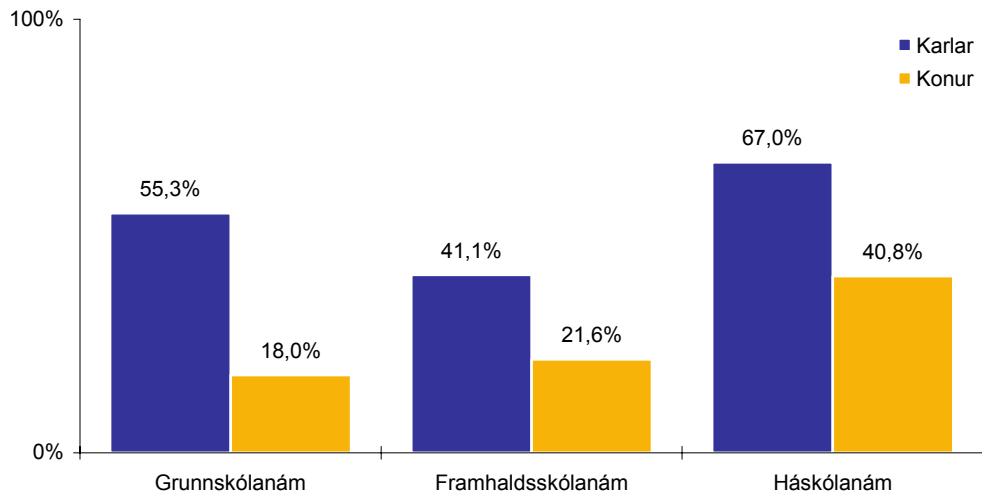
Mynd III.1 Hlutfall karla og kvenna sem fá greidd laun samkvæmt taxa stéttarfélags



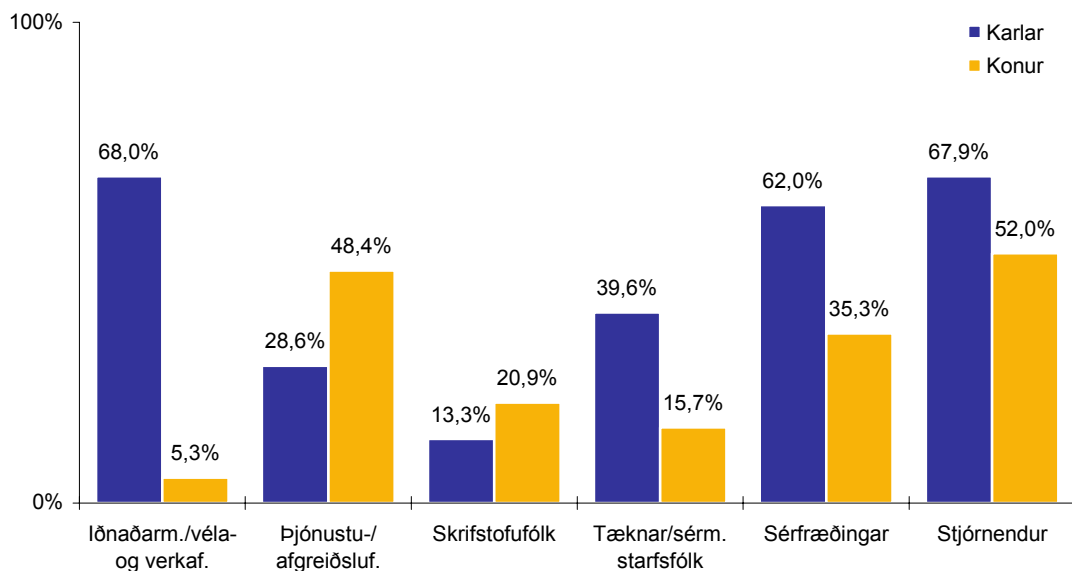
Gífurleg aukning hefur orðið á sérsamningum frá könnuninni 1994 og er það fyrirkomulag nú orðið jafn algengt og að einungis sé um greiðslur samkvæmt taxa stéttarfélags að ræða. Mikill munur er þó bæði eftir kyni og menntun (sjá mynd III.2) og einnig eftir starfsstéttum og kyni (sjá mynd III.3).

Að mati viðmælenda hjá opinberum stofnunum er lítið svigrúm fyrir kynbundinn launamun. Hins vegar sé mögulegt að hækka laun með auknum fjölda yfirvinstunda sem þeir töldu geta skapað misræmi. Jafnframt kom fram að opinberar stofnanir og fyrirtæki væru knúin til að bjóða hærri laun en kveðið væri á um í kjarasamningum til þess að vera samkeppnishæf á markaði. Karlstjórnandi í opinberri stofnun sagði: „Já, og svo er eitthvað um óunna yfirvinnu, því úrræði er beitt til að fá inn menn. Eins og til dæmis í stöðuna mína, ég er með ákveðið magn af óunninni yfirvinnu. Þegar ég kem hingað í vinnu þá er taxtinn svo lágur. Ég veit alveg að hinir yfirmennirnir eru með eitthvað svona í sínum samningum, þá eru boðnir svo og svo margir tímar, óunnir. Þetta er úrræði sem beitt er dálítið hjá hinu opinbera veit ég, til þess að laða til sín fólk sem það vill fá.“

Mynd III.2 Hlutfall karla og kvenna sem fá greitt samkvæmt sérsamningi við atvinnurekanda eftir menntun



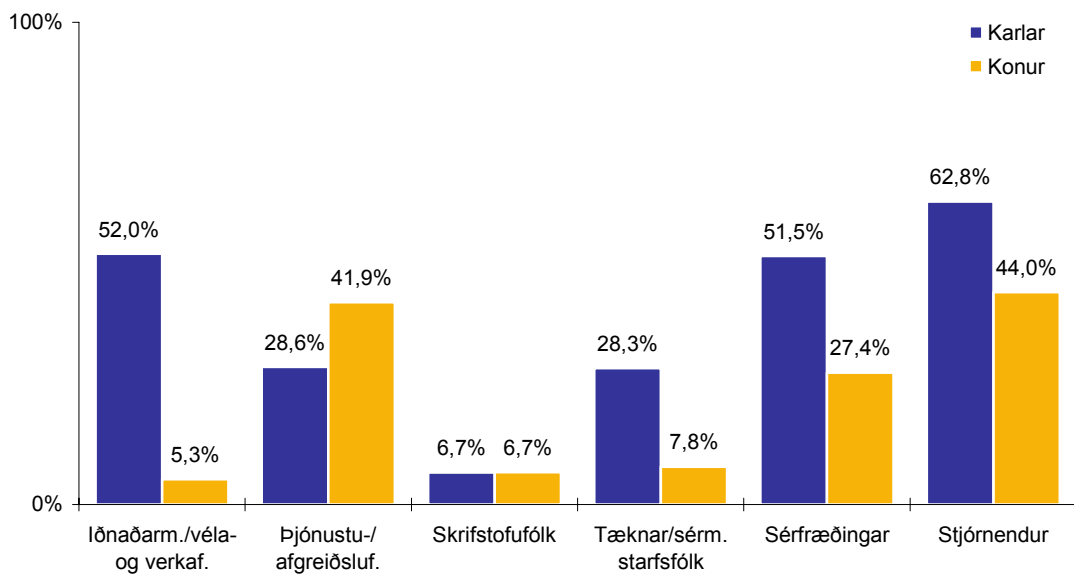
Mynd III.3 Hlutfall karla og kvenna sem fá greitt samkvæmt sérsamningi við atvinnurekanda eftir starfsstétt



Langstærsti hluti þeirra sem eru á sérsamningum er á svokölluðum fastlaunasamningum eins og sjá má á mynd III.4. Um þá þróun sagði karlstjórnandi hjá opinberri stofnun: „Þróunin hefur verið í þá átt að bjóða meira heildarlaun og að þau séu þá samsett úr mánaðarlaunum og svo mati á yfirvinnu. Það hafa verið mjög skiptar skoðanir um hvort þetta sé heppilegt eða ekki og mitt

persónulega mat er að það sé ekki heppilegt að bjóða upp á þetta fyrirkomulag á meðan þú ert með það niðurnjörvað hvenær þú átt að skila hvaða vinnutíma í kjarasamningi. Þarna takast á tvær stefnur. Hvort ertu að tala um að þú sért að fá greitt fyrir starfið eða verkefni sem þú tekur að þér eða ertu að fá greitt fyrir þann tíma sem þú hefur til ráðstöfunar fyrir vinnuveitandann. Þetta eru tvær mjög mismunandi stefnur og þarna erum við svona að fara eitthvað miðjumð í þessu.“

Mynd III.4 Hlutfall karla og kvenna sem eru með fastlaunasamning eftir starfsstétt



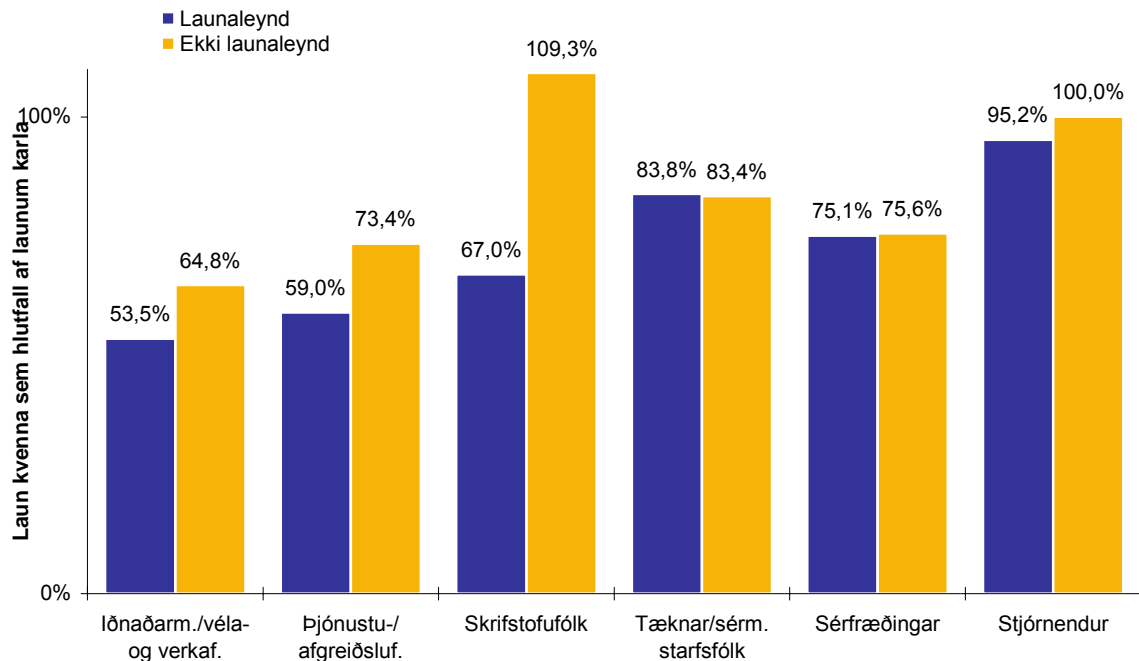
Mun fleiri starfsmenn einkafyrirtækjanna heldur en opinberu aðilanna eru með fastlaunasamning og meðal þeirra er einnig mun algengara að karlar séu með fastlaunasamninga heldur en konur (sjá viðauka 2, töflu 27).

Í viðtölunum kom fram að það var algengara hjá einkafyrirtækjum að konur teldu að til staðar væri launamunur innan fyrirtækisins heldur en karlar. Þar sem launaleynd ríkir hjá einkafyrirtækjunum hafa starfsmenn yfirleitt ekki vitneskju um laun annarra starfsmanna en tilfinning margra kvennanna var að laun karla væru hærrí en laun kvenna. Þessi launamunur byggðist oft á því að karlmennirnir ættu auðveldara með að koma sér í hærrí stöður. Kona hjá einkafyrirtæki sagði um launamun kynjanna: „... þetta er náttúrulega bara tilfinning en ég held að karlmenn eigi auðveldara með að fá hærrí laun en það er kannski af því að þeir eiga auðveldara með að komast í þannig stöður.“ Nánar verður vikið að mannráðningum og stöðuveitingum í kafla V.

Eins og áður segir ríkir launaleynd hjá einkafyrirtækjunum en það var mismunandi hvort viðmælendur teldu launaleyndina vera þögnlegt samkomulag eða bundna í samningum. Undantekning frá þessu var á meðal þeirra sem höfðu lægstu launin, þeirra laun fylgja kjarasamningum og þar ræðir fólk launin sín á milli.

Í viðtölunum komu fram ólík viðhorf í garð launaleyndar og af máli viðmælenda að dæma hefur launaleynd bæði kosti og galla. Að mati margra þrífst launamunur betur í skjóli launaleyndar og margir töldu að það væri auðveldara fyrir stjórnendur að hygla fólk á ófaglegum grundvelli. Niðurstöður launakönnunarinnar benda til þess að heldur meiri launamunur sé á körlum og konum þar sem launaleynd er fyrir hendi (sjá mynd III.5).

Mynd III.5 Laun kvenna sem hlutfall af launum karla eftir því hvort launaleynd ríkir eða ekki eftir starfsstétt



Um launaleynd sagði karlstjórnandi hjá opinberri stofnun: „Það er auðvitað meira svigrúm að vera með einhvernum svona monkibusiness ef þú ert með launaleynd, þetta er vinur minn, allaf þægur og góður og segir aldrei neitt ljótt. Það yrði svigrúm fyrir svoleiðis.“ Einnig kom fram það viðhorf að launaleynd gæti haldið laununum niðri og valdið tortryggni og óróa meðal starfsmanna. Karl hjá opinberri stofnun sagði: „Mér finnst kostur að hafa allt uppi á borðinu. Launaleynd skapar einungis það að einhverjum er haldið niðri í launum eða öllum er haldið niðri.“ Að mati kvenstjórnanda í einkafyrirtæki hlífir launaleynd stjórnendum: „Ég held að launaleynd sé fyrst og fremst sett til þess að hlífa stjórnendum eða leyfa stjórnendum að komast upp með að vera óhæfir stjórnendur ... Ef þú ert góður stjórnandi og þú ert með skilgreindar kröfur í hverju starfi og skilgreinir markmið fyrir eininguna, hverju einingin á að skila og svo framvegis og þetta er allt til á blaði þá áttu ekki að vera í neinum vandræðum með að rökstyðja af hverju Jón er með hærri laun heldur en Pétur.“

Aðrir töldu hins vegar launaleynd hafa þann kost að hægt væri að umbuna starfsfólki fyrir getu og frammistöðu og gefa fyrirtækjum og stofnunum möguleika á að halda í og sækja gott starfsfólk án þess að það ylli launaskriði innan fyrirtækisins. Einstaklingar sem gegni sama starfi væru oft mishæfir og það væri ósanngjarnt gagnvart þeim sem ynnu vel og legðu sig fram að vera með sömu laun og þeir sem gerðu það síður. Karlmaður hjá opinberri stofnun sagði um launaleynd: „Stundum er erfitt ef fólk er mikið að bera saman launin sín og þá getur verið erfitt að umbuna góðum starfsmönnum. [Stéttar-]Félögin eru ekki á því að einhver eigi að fá hærri laun en annar í sama starfi, einstaklingar eru kannski mishæfir ...“ Kona hjá opinberri stofnun sagði: „Launamál eru alltaf svolítið eldfim og ég held að kostirnir við launaleynd séu þeir að það dregur úr því að fólki finnist það vanmetið ef það er ekki á nákvæmlega sömu launum og einhver annar.“ Margir stjórnendur svöruðu spurningum um launaleynd á þann veg að hún væri nauðsynleg og sjálfsagt trúnaðarmál á milli starfsfólks og vinnuveitanda. Karlstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Ég hef ekki séð gæðin í því að laun allra ættu að vera uppi á borðum og ég held frekar að það eitri út frá sér og

skemmi heldur en að það byggji upp. Þú getur verið mjög ánægður með launin þín einn daginn og svo veistu að einhver annar við hliðina á þér er með hærri laun og þá er allt í einu allt ómögulegt.“

Skiptar skoðanir voru meðal viðmælenda um það hvort launaleynd hefði áhrif á launamun kynjanna. Sumir töldu svo ekki vera þar sem launaleyndin væri til staðar til að hægt væri að umbuna fólki á grundvelli frammistöðu og hæfni en ekki á grundvelli kyns. Aðrir voru hins vegar þeirrar skoðunar að launaleynd viðhéldi kynbundnum launamun eins og niðurstöður launakönnunarinnar benda til (sjá mynd III.5). Þeir töldu launaleynd koma sér betur fyrir karla en konur þar sem konur væru miklu hógværar en karlmenn í sínum launakröfum. Þeir væru duglegri að sækja sér launahækkanir og væru frakkari þegar það kemur að því að setja fram launakröfur. Nánar verður vikið að viðhorfum til launaleyndar í kafla VIII.



IV. Inntak starfsins og kröfur til starfsmanna

Fjölmargar spurningar í spurningalistanum sneru að inntaki starfs og kröfum til starfsmanna á vinnustað. Meðal þess sem spurt var um var ábyrgð í starfi, álag og vinnufyrirkomulag. Eins og árið 1994 voru tengsl þessara atriða við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund skoðuð (sjá töflu IV.1.)

Tafla IV.1 Fylgni milli dagvinnulauna og aukagreiðslna á klukkustund og inntaks starfs

	Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst.					
	Allir (n=625)		Karlur (n=255)		Konur (n=370)	
Þarftu að ferðast til annarra landshluta eða til útlanda í starfi þínu?	0,51	***	0,52	***	0,38	***
Getur þú unnið heima?	0,48	***	0,45	***	0,43	***
Þarft þú að vinna heima?	0,48	***	0,44	***	0,43	***
Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu?	0,41	***	0,42	***	0,30	***
Þarft þú að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins/stofnunarinnar?	0,39	***	0,31	***	0,39	***
Skipuleggur þú vinnu annarra starfsmanna?	0,38	***	0,30	***	0,38	***
Þarftu að skrifa skýrslur, bréf eða samantektir?	0,38	***	0,33	***	0,39	***
Berð þú ábyrgð á viðskiptum eða viðskiptasamböndum?	0,36	***	0,32	***	0,36	***
Berð þú ábyrgð á rekstri deildar?	0,33	***	0,27	***	0,38	***
Hefur þú heimild til samþykktar á reikningi?	0,33	***	0,30	***	0,34	***
Þarftu að nota erlend tungumál?	0,32	***	0,35	***	0,26	***
Þarftu að finna nýjar leiðir eða leysa vandamál?	0,29	***	0,30	***	0,29	***
Berð þú ábyrgð á fólki?	0,27	***	0,21	***	0,27	***
Berð þú ábyrgð á rekstri/fjármálum fyrirtækisins/stofnunarinnar?	0,23	***	0,08		0,40	***
Getur þú brugðið þér frá í vinnutímanum?	0,23	***	0,17	**	0,24	***
Þarftu að sinna mörgum verkefnum samtímis?	0,23	***	0,21	***	0,25	***
Krefst starf þitt tölvukunnáttu?	0,21	***	0,25	***	0,24	***
Vinnur þú með upplýsingar eða gögn sem eru trúnaðarmál?	0,21	***	0,30	***	0,24	***
Sérð þú um fjármálastjórn fyrirtækis/stofnunarinnar?	0,20	***	0,10		0,31	***
Vinnur þú undir stöðugri tímapressu?	0,19	***	0,14	*	0,21	***
Vinnur þú með öðrum í hópi?	0,16	***	0,19	***	0,12	**
Skipuleggur þú vinnu þína sjálf(ur)?	0,15	***	0,22	***	0,14	**
Þarftu að samhæfa og samræma störf þín og annarra?	0,14	***	0,11		0,12	**
Verður þú fyrir truflunum sem þú getur ekki komið í veg fyrir?	0,13	***	0,16	**	0,19	***
Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag?	0,10	**	0,16	**	0,03	
Hefur þú heimild til samþykktar lána?	0,10	**	0,19	***	0,08	
Fæstu við marga ólíka þætti í starfi þínu?	0,09	**	0,13	*	0,08	
Krefst starf þitt mikillar einbeitingar?	0,09	**	0,14	*	0,03	
Leiðbeinir þú nýju starfsfólki?	0,09	*	0,10		0,08	
Þarftu að fylla út eyðublöð?	0,07	*	0,00		0,16	***
Krefst starf þitt mikillar nákvæmni?	0,05		0,05		0,06	
Þarft þú að tala við viðskiptavini?	0,04		0,16	**	-0,05	
Þarftu að ljúka verkefnum sem aðrir hafa byrjað á en ekki lokið?	0,04		-0,06		0,09	*
Er mótun á stefnu fyrirtækisins/stofnunarinnar mikilvægur þáttur í starfi?	0,03		0,16	**	-0,02	
Sinnir þú innheimtustarfi?	-0,11	**	-0,08		-0,11	*
Þarftu að hreinsa upp óhreinindi eftir aðra?	-0,13	***	-0,22	***	-0,10	*
Sinnir þú gjaldkerastarfi eða gæslu fjármuna?	-0,15	***	-0,05		-0,15	***
Telur þú vinnuaðstæður þínar heilsuspillandi?	-0,18	***	-0,26	***	-0,11	**
Sinnir þú afgreiðslustarfi með peningakassa?	-0,21	***	-0,09		-0,24	***
Getur þú lokið fyrirbyggjandi verkefnum á dagvinnutíma?	-0,22	***	-0,20	***	-0,26	***
Er hætta á því að þú verðir fyrir slysum í vinnunni?	-0,23	***	-0,34	***	-0,22	***
Felur starf þitt í sér líkamlegt álag eða áreynslu?	-0,24	***	-0,27	***	-0,27	***
Krefst starf þitt handleikni eða fingrafimi?	-0,36	***	-0,33	***	-0,31	***

Í launakönnuninni 1994 kom í ljós að ýmsir þættir starfsins höfðu ekki sömu tengsl við laun karla og kvenna. Eftir því sem andlegt álag var meira að mati karlanna þeim mun hærri laun fengu þeir. Þetta gildi ekki um konur. Í töflu IV.1 má sjá að þetta er ekki mikið breytt, sálrænu álagi fylgja hærri laun hjá körlum en ekki konum. Þó hefur fylgni á milli andlegs álags og launa karla lækkað verulega frá 1994. Almennt má segja að svo virðist sem fylgni þátta við laun sé líkari meðal karla og kvenna nú en árið 1994.

Eins og sjá má í töflu IV.1 þá hafa nokkrar breytur marktæka fylgni við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund meðal karla en ekki kvenna og öfugt. Þær breytur sem sýndu einungis marktæka fylgni við dagvinnulaun og aukagreiðslur karla á klukkustund voru heimild til samþykktar lána ($r=0,19$), sálrænt og andlegt álag ($r=0,16$), þörf á mikilli einbeitingu í starfi ($r=0,14$), samskipti við viðskiptavini ($r=0,16$), mótun stefnu fyrirtækisins ($r=0,16$) og að fást við marga ólíka þætti í starfi ($r=0,13$). Fylgnin er þó ekki sterk en breytur skýra á bilinu 1,7 - 3,6% af breytileika í launum karla.

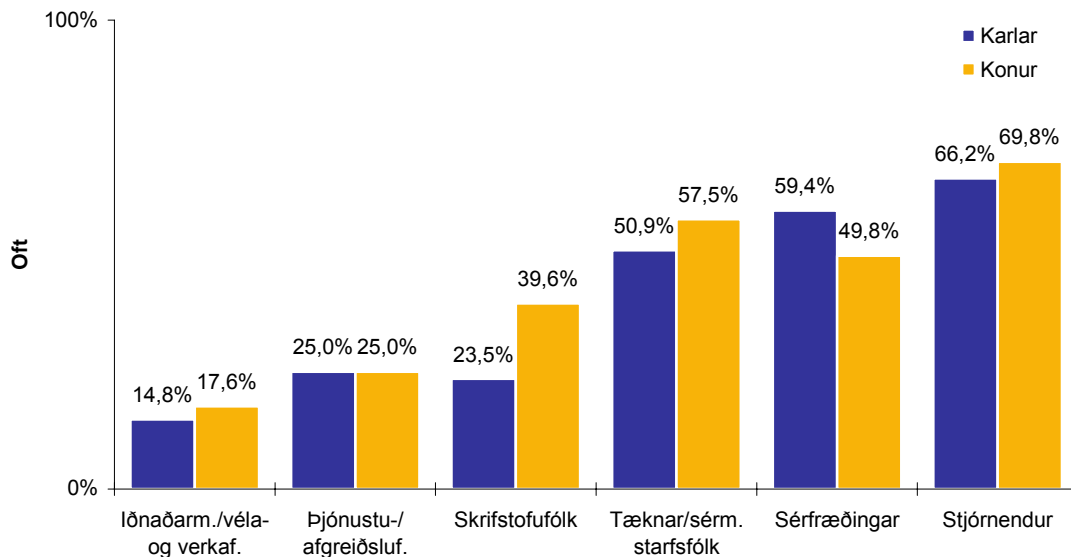
Þær breytur sem sýndu marktæka fylgni við dagvinnulaun og aukagreiðslur kvenna en ekki karla voru ábyrgð á rekstri/fjármálum fyrirtækisins ($r=0,4$), umsjón með fjármálastjórn ($r=0,31$) samhæfing við störf annarra ($r=0,12$), eyðublaðaútfylling ($r=0,16$) og að ljúka verkefnum sem aðrir hafa ekki lokið við ($r=0,09$). Fylgnin á milli launa kvenna og ábyrgðar á rekstri og fjármálum fyrirtækisins er nokkuð sterk og skýrir breytan 16% af breytileika í launum kvenna. Athyglisvert er að fylgni á milli ábyrgðar á rekstri/fjármálum fyrirtækisins og launa karla er ekki marktæk en árið 1994 var fylgnin á milli breytanna mun sterkari á meðal karla en kvenna. Nokkar breytur höfðu marktæka neikvæða fylgni við laun kvenna þ.e. að sinna innheimtustarfi ($r=-0,11$), sinna gjaldkerastarfi ($r=-0,15$) og að sinna afgreiðslustarfi við peningakassa ($r=-0,24$). Um nokkuð veika fylgni var hins vegar að ræða en breytur skýrðu á bilinu 1,2 - 5,8% af breytileika í launum kvenna

Eins og kom fram hér að ofan er fylgnin líkari á meðal karla og kvenna nú en árið 1994 en þá var munurinn á fylgni ýmissa þátta sem lýsa inntaki starfs og launa meiri en nú. Sálrænt og andlegt álag og samskipti við viðskiptavini hafa töluvert sterkari fylgni við laun karla en kvenna (þ.e. munur á fylgnistuðlum er 0,15 eða meiri) og hafa marktæk áhrif til hækkunar á laun karla en ekki kvenna. Ferðalög til annarra landshluta eða erlendis hafa einnig sterkari fylgni við laun karla en kvenna (munur á fylgnistuðlinum var 0,14) og skýra um 27% af breytileika í launum karla á móti 14,4% af breytileika í launum kvenna. Fleiri breytur höfðu töluvert sterkari fylgni við laun kvenna en karla (þ.e. munur á fylgnistuðlum er 0,15 eða meiri). Fyrst ber að nefna ábyrgð á rekstri/fjármálum fyrirtækisins en aðrar breytur eru umsjón með fjármálastjórn, eyðublaðaútfylling, að ljúka verkefnum sem aðrir hafa ekki lokið við og að sinna afgreiðslustarfi við peningakassa sem hefur áhrif til lækkunar á laun kvenna.

Á mynd IV.1 má sjá hvernig svör við spurningu um sálrænt eða andlegt álag skiptist eftir kyni og starfsstétt. Ekki var marktækur munur á svörum karla og kvenna en eins og sést þá var munur á sálrænu eða andlegu álagi eftir starfsstétt. Algengast var að stjórnendur segðu starf sitt fela í sér sálrænt eða andlegt álag en á hæla þeirra koma sérfræðingar og tæknar/sérmenntað starfsfólk.

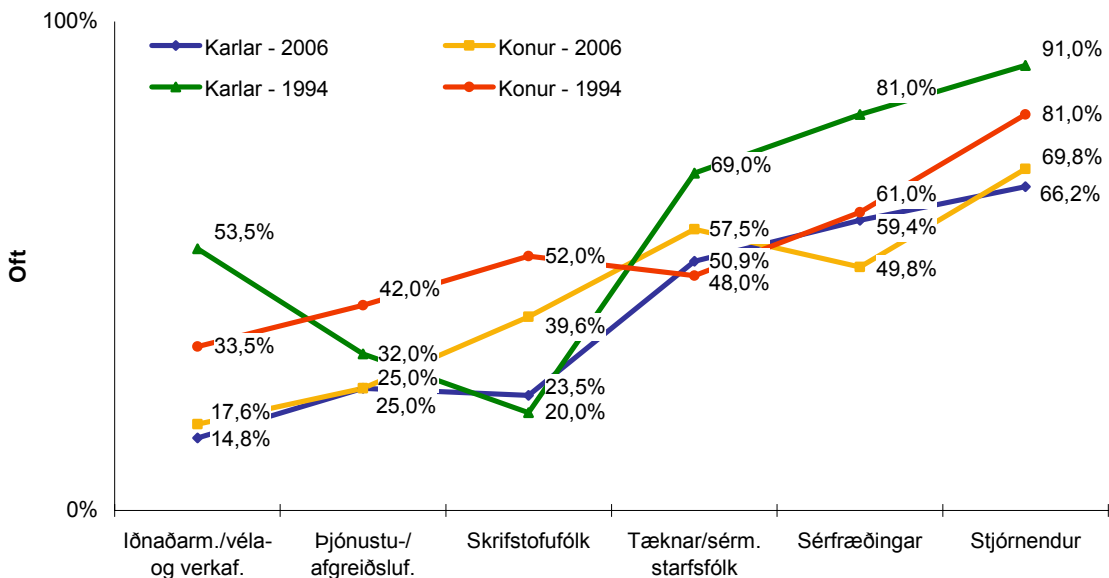


**Mynd IV.1 Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag?
Skipt eftir kyni og starfsstétt**



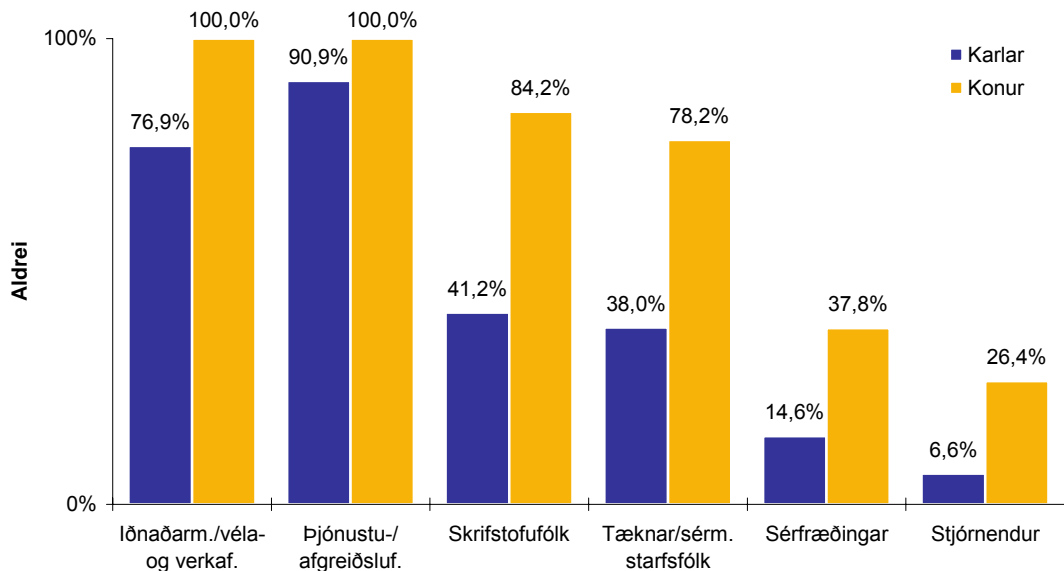
Hlutfall svarenda sem telur starf sitt fela í sér andlegt eða sálrænt álag (tafla 71 í viðauka 3) er sambærilegt við það sem var árið 1994. Þegar niðurstöður, greindar eftir starfi og kyni, eru bornar saman við niðurstöður frá því árið 1994 (mynd IV.2) má sjá að hlutfall innan hvers starfsstéttar hefur breyst nokkuð. Hjá karlstjórnendum hefur hlutfall þeirra sem segja starf sitt oft fela í sér sálrænt álag lækkað töluvert eða úr 91% í 66% og hlutfallið hefur einnig lækkað töluvert hjá karlkyns sérfræðingum. Eins virðist hafa dregið úr sálrænu álagi meðal kvenna í þessum starfsstéttum en þó ekki eins mikið og hjá körlum.

Mynd IV.2 Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag?
Skipt eftir kyni og starfsstétt
Samanburður við 1994



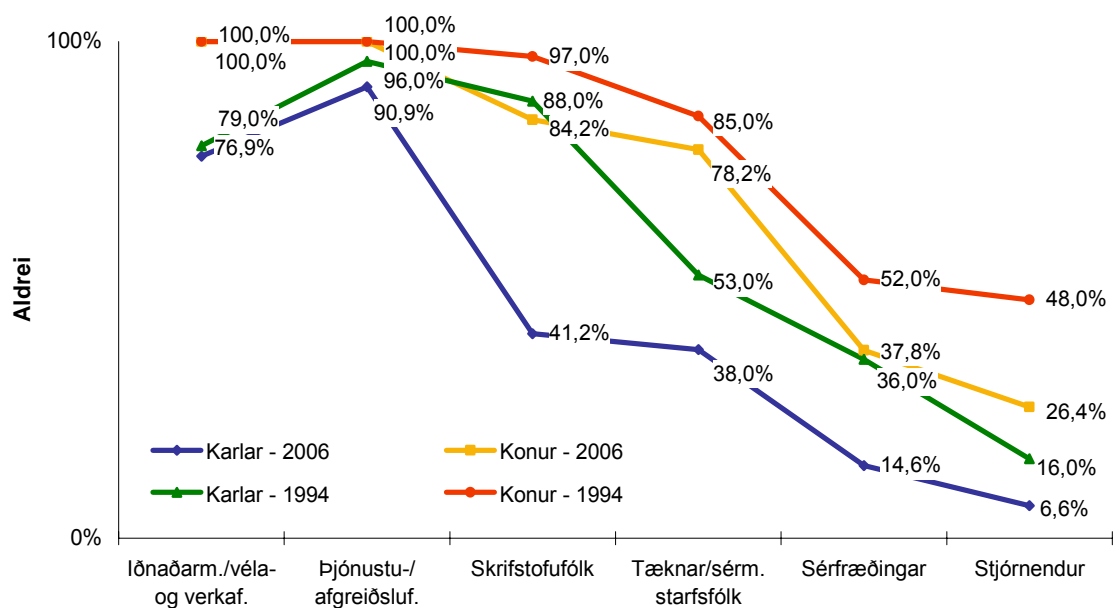
Eins og kom fram hér á undan var fylgnin á milli vinnutengdra ferðalaga og launa karla og kvenna marktæk. Fylgnin var þó sterkari við laun karla heldur en laun kvenna og skýrðu ferðalög meira af breytileikanum í launum karla en kvenna. Marktækur munur var á tíðni ferðalaga eftir kyni (sjá töflu 83 í viðauka 3). Á mynd IV.3 má sjá hlutfall svarenda sem aldrei ferðast til annarra landshluta eða til útlanda vegna starfs síns skipt eftir kyni og starfsstétt. Af myndinni má glögglega sjá að konur ferðast síður en karlar í starfi sínu í öllum starfsstéttum og virðist þróunin vera tiltölulega svipuð fyrir karla og konur eftir starfsstétt. Eftir því sem störfin verða sérhæfðari og ábyrgðin eykst því algengara er að fólk þurfi að ferðast í starfi sínu. Stjórnendur þurfa mest að ferðast í starfi sínu og þar er munur á kynjunum minnstur. Á meðal tækna/sérmenntaðs starfsfólks og skrifstofufólks er munurinn á kynjunum töluvert meiri, en hlutfall kvenna sem ferðast aldrei er helmingi herra en sambærilegt hlutfall karla.

**Mynd IV.3 Þarftu að ferðast til annarra landshluta eða til útlanda í starfi þínu?
Skipt eftir kyni og starfsstétt**



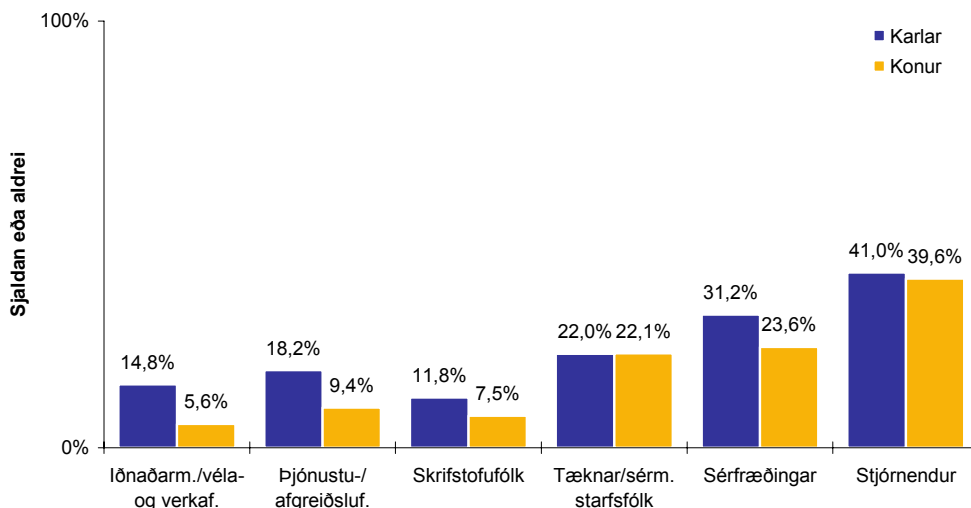
Á mynd IV.4 má sjá samanburð við niðurstöður frá því árið 1994. Hlutfall fólks sem þarf aldrei að ferðast í starfi sínu hefur á heildina litið lækkað frá 1994 sem gefur til kynna að ferðalög séu orðin algengari þáttur í starfi fólks nú en áður.

**Mynd IV.4 Þarftu að ferðast til útlanda eða annarra landshluta í starfi þínu?
Skipt eftir kyni og starfsstétt
Samanburður við 1994**



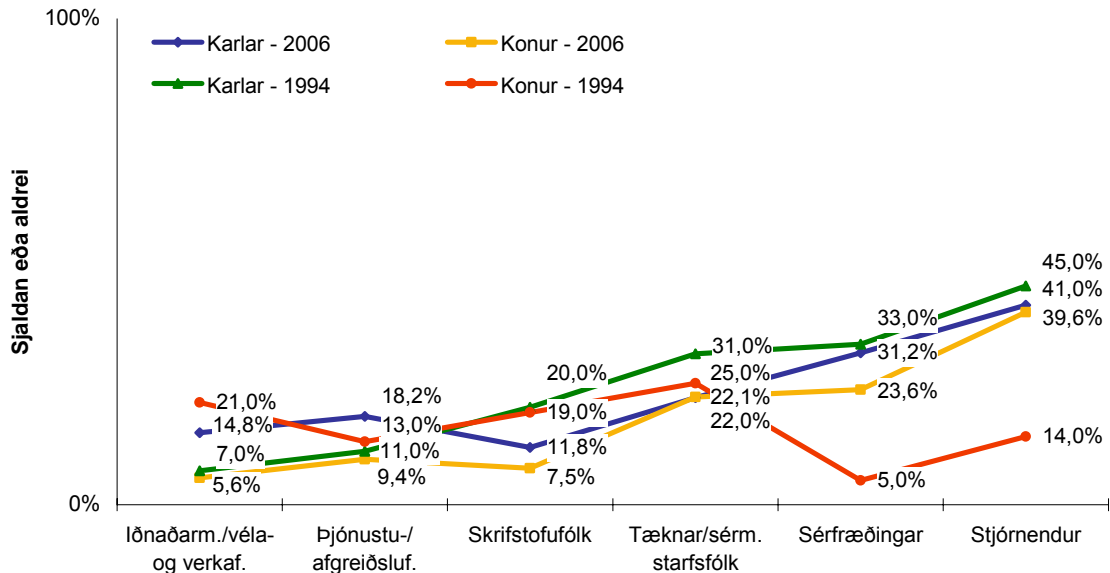
Neikvæð fylgni er á milli launa og þess hvort fólk telji sig geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma eða ekki. M.ö.o. því sjaldnar sem fólk telur sig geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma því hærrí eru launin. Árið 1994 var þessi fylgni töluvert sterkari hjá körlum en konum en í dag er fylgnin sambærileg hjá báðum kynjum. Fleiri karlar en konur telja sig sjaldan eða aldrei geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma (tafla 75 í viðauka 3). Á mynd IV.5 má sjá hlutfall þeirra sem telja sig sjaldan eða aldrei geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma eftir starfi og kyni. Greinilegt er að umrætt hlutfall hækkar eftir því sem ábyrgð og sérhæfing eykst. Algengast er að stjórnendur telji sig sjaldan eða aldrei geta lokið þeim verkefnum sem fyrirbyggjandi eru á degi hverjum og er enginn munur á karlstjórnendum og kvenstjórnendum í þeim efnum. Á meðal sérfræðinga telur nokkuð herra hlutfall karla en kvenna sig ekki geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma.

Mynd IV.5 Getur þú lokið fyrirbyggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma? Skipt eftir kyni og starfsstétt



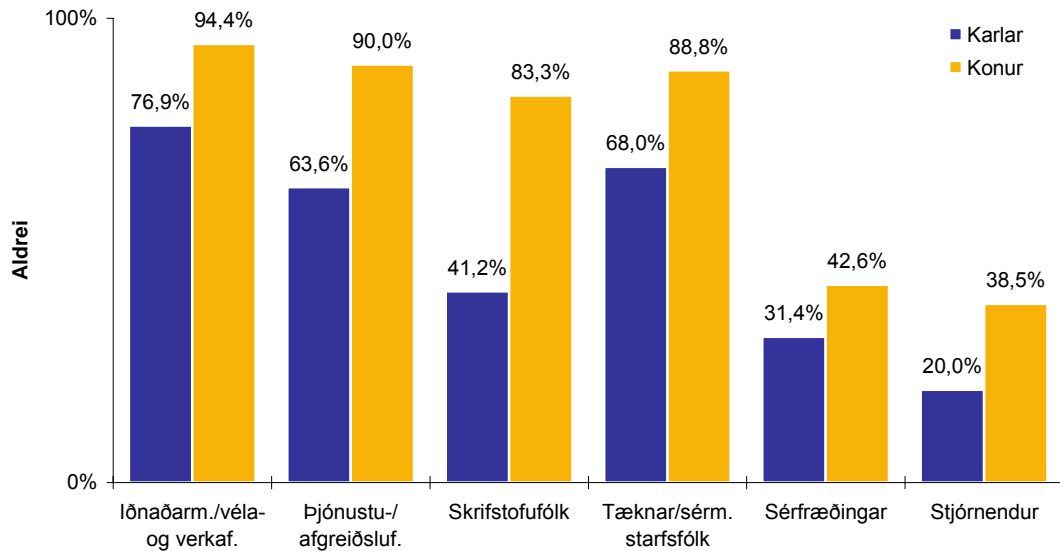
Á mynd IV.6 má sjá þróun frá árinu 1994 og í fljótu bragði virðast ekki hafa orðið stórvægilegar breytingar síðan þá nema á meðal kvenkyns stjórnenda og sérfræðinga. Hlutfall kvenstjórnenda sem telur sig sjaldan eða aldrei geta lokið fyrirbyggjandi verkefnum á dagvinnutíma hefur hækkað um tæp 26% frá því árið 1994 og sambærilegt hlutfall kvensérfræðinga hefur hækkað um tæp 19%.

Mynd IV.6 Getur þú lokið fyrirleggjandi verkefnum á venjulegum dagvinnutíma?
Skipt eftir kyni og starfsstétt
Samanburður við 1994



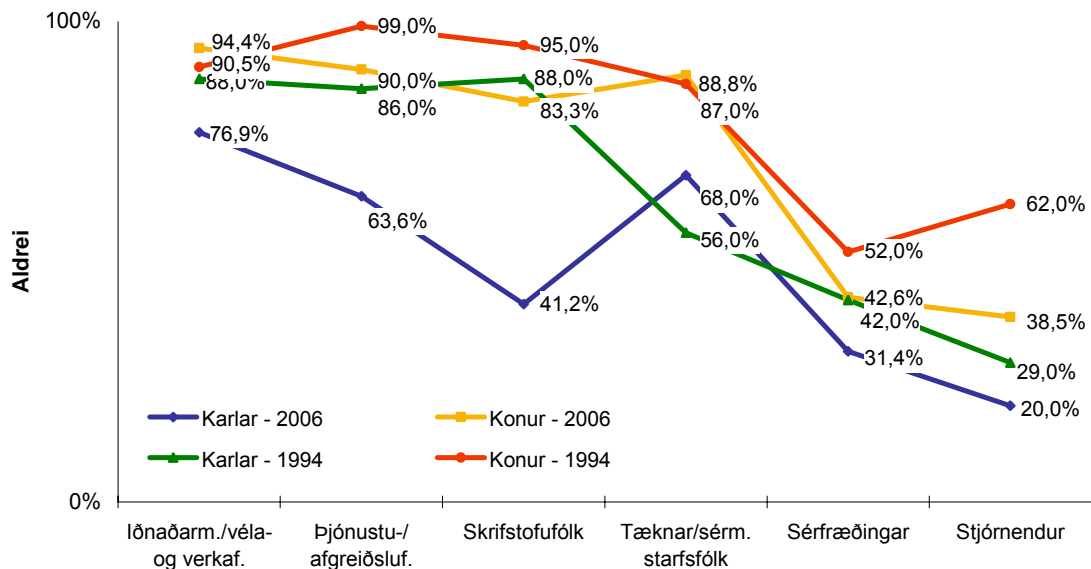
Sú breyta sem hefur hvað mesta fylgni við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund er hvort fólk telur sig geta ákveðið hvenær sólarhringsins það uppfyllir vinnuskyldu sína. Fylgnin er mun sterkari við laun karla en kvenna ($r=0,42$ fyrir karla og $r=0,30$ fyrir konur). Það hvort fólk telur sig geta ákveðið hvenær sólarhringsins það uppfyllir vinnuskyldu sína skýrir um 17,6% af breytileikanum í launum karla en einungis 9% af breytileikanum í launum kvenna. Á mynd IV.7 má sjá samanburð á hlutfalli karla og kvenna eftir starfsstétt sem geta aldrei ákveðið hvenær sólarhringsins vinnuskylda er uppfyllt. Glögglega má sjá að sveigjanleiki er mestur á meðal stjórnenda og sérfræðinga en minnstur á meðal þjónustu- og afgreiðslufólks og iðnaðarmanna/véla- og verkafólks. Hafa ber í huga að tiltölulega fáir karlar eru í flokki skrifstofufólks og þjónustu- og afgreiðslufólks auk þess sem mjög fáir svarendur féllu undir flokk iðnaðarmanna, véla- og verkafólks. Á meðal stjórnenda er marktækur munur á því hvort um er að ræða karla eða konur en hærra hlutfall karla telur sig geta ákveðið hvenær sólarhringsins þeir uppfylla vinnuskyldu sína.

Mynd IV.7 Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu þína?
Skipt eftir kyni og starfsstétt



Á mynd IV.8 má sjá þróun frá árinu 1994. Töluvert hefur dregið saman með kvenstjórnendum og karlstjórnendum frá því árið 1994 sem er í samræmi við aðrar breytingar sem benda til þess að minni munur sé á störfum karl- og kvenstjórnenda nú en var. Á meðal skrifstofufólks, þjónustufólks og iðnaðarmanna, véla- og verkafólks eykst munurinn hins vegar töluvert frá því 1994 en eins og áður segir ber að taka niðurstöður fyrir þessa flokka með fyrirvara þar sem fáir svarendur eru í flokkunum.

Mynd IV.8 Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu þína?
Skipt eftir kyni og starfsstétt
Samanburður við 1994



Eins og í rannsókninni árið 1994 var gerð þáttgreining á allmörgum spurningum um einkenni starfa og kröfur til starfsmanna til að fá fram almennari þætti sem lýst geta inntaki starfa. Með þáttgreiningu eru fundnir undirliggjandi þættir sem skýra fylgni á milli tiltekinna spurninga. Í þáttgreiningunni (principal components analysis og varimax snúningur) komu fram alls 10 þættir en niðurstöður greiningarinnar er að finna í töflu IV.2 ásamt fylgni hvernar spurningar við viðkomandi þátt. Þeir þættir sem fram komu voru sveigjanleiki í starfi, andlegt álag, samskipti út á við, líkamlegt álag, skipulag/umsjón með vinnu annarra, meðferð fjármuna, stefnumótun, sam-/hópvinna og skipulag eigin vinnu.

Þegar þættir þeir sem sýndir eru í töflu IV.2 eru skoðaðir með tilliti til þess hvort munur er á svörum karla og kvenna og mismunandi starfshópa kemur m.a. í ljós að nokkrar breytingar hafa orðið frá 1994. Þá kvörtuðu karlar mun meira undan því heldur en konur að þeir væru undir miklu álagi og að starf þeirra væri andlega krefjandi. Ekki er munur á svörum karla og kvenna á þessum þætti á heildina litið en það fer eftir því í hvaða starfi fólk er (víxlhrif kyns og starfsstéttar eru marktæk: $F_{(5,652)}=12,08$; $p \leq 0,001$). Kvenstjórnendur kvarta mun meira undan álagi heldur en karlstjórnendur. Sama er að segja um skrifstofufólk, konur í þeim hópi segjast frekar vera undir miklu andlegu álagi heldur en karlar í sömu starfsstétt.

Mikill munur er á því hversu mikill sveigjanleiki er í starfinu að mati karla og kvenna. Í öllum starfsstéttum telja karlar sveigjanleikann vera meiri heldur en konur ($F_{(1,652)}=19,68$; $p \leq 0,001$) og er það í samræmi við niðurstöður 1994. Þá töldu sérfræðingar sig helst búa við sveigjanleika í starfinu en nú eru það stjórnendur og síðan sérfræðingar sem helst upplifa sveigjanleika í starfi sínu ($F_{(5,652)}=42,12$; $p \leq 0,001$).

Tafla IV.2 Þáttagreining á breytum sem lýsa inntaki starfs

	Fylgni þáttar og breytu	Aðrir þættir sem breyta hefur fylgni við ($r \geq 0,2$)
Þáttur 1 - Sveigjanleiki í starfi		
Getur þú unnið heima?	0,81	
Þarft þú að vinna heima?	0,79	
Ákveður þú hvenær sólarhringsins þú uppfyllir vinnuskyldu?	0,71	
Þarftu að ferðast í starfi þínu?	0,69	4
Getur þú brugðið þér frá í vinnutímanum?	0,32	10
Þáttur 2 - Andlegt álag		
Krefst starf þitt mikillar einbeitingar?	0,72	
Krefst starf þitt mikillar nákvæmni?	0,59	6 (-), 10
Þarftu að sinna mörgum verkefnum samtímis?	0,58	1, 4, 6
Vinnur þú undir stöðugri tímapressu?	0,58	1, 8 (-), 10 (-)
Felur starf þitt í sér sálrænt eða andlegt álag?	0,56	5, 10 (-)
Fæstu við marga ólíka þætti í starfi þínu?	0,56	8
Krefst starf þitt tölvukunnáttu?	0,54	1, 4, 5 (-)
Verður þú fyrir truflunum sem þú getur ekki komið í veg fyrir?	0,53	4, 6
Vinnur þú með upplýsingar eða gögn sem eru trúnaðarmál?	0,51	4, 5 (-), 8
Þarftu að finna nýjar leiðir eða leysa vandamál?	0,47	1
Þáttur 3 - Ábyrgð		
Berð þú ábyrgð á rekstri/fjármálum fyrirtækisins/stofnunarinnar?	0,81	
Sérð þú um fjármálastjórn fyrirtækis/stofnunarinnar?	0,80	
Berð þú ábyrgð á rekstri deildar?	0,66	1 (-), 8 (-)
Berð þú ábyrgð á fólki?	0,51	1 (-), 6 (-), 8 (-)
Hefur þú heimild til samþykktar á reikningi?	0,49	1 (-), 4 (-), 6 (-)
Hefur þú heimild til samþykktar lána?	0,33	1, 4 (-), 10
Berð þú ábyrgð á viðskiptum eða viðskiptasamböndum?	0,28	1 (-), 4 (-)
Þáttur 4 - Samskipti út á við		
Þarft þú að tala við viðskiptavini?	0,56	2, 8, 9
Þarftu að fylla út eyðublöð?	0,56	2
Þarftu að nota erlend tungumál?	0,46	1, 2
Þarftu að skrifa skýrslur, bréf eða samantektir?	0,38	1 (-)
Þarft þú að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins/stofnunarinnar?	-0,48	1, 2
Þáttur 5 - Líkamlegt álag		
Er hætta á því að þú verðir fyrir slysum í vinnunni?	0,77	
Felur starf þitt í sér líkamlegt álag eða áreynslu?	0,69	
Telur þú vinnuaðstæður þínar heilsuspillandi?	0,69	
Krefst starf þitt handleiðni eða fingrafimi?	0,34	1 (-), 2, 7 (-), 8
Þáttur 6 - Skipulag/umsjón með vinnu annarra		
Þarftu að ljúka verkefnum sem aðrir hafa byrjað á en ekki lokið?	0,74	2, 8 (-)
Þarftu að hreinsa upp óhreinindi eftir aðra?	0,64	1, 3 (-), 8, 9
Skipuleggur þú vinnu annarra starfsmanna?	0,41	5
Þáttur 7 - Meðferð fjármuna		
Sinnir þú gjaldkerastarfi eða gæslu fjármuna?	0,87	
Sinnir þú afgreiðslustarfi með peningakassa?	0,84	
Sinnir þú innheimtustarfi?	0,40	1, 4 (-), 9
Þáttur 8 - Stefnumótun		
Er mótun á stefnu fyrirtækisins/stofnunarinnar mikilvægur þáttur í starfi?	0,60	
Þáttur 9 - Sam-/hópvinna		
Vinnur þú með öðrum í hópi?	0,75	
Þarftu að samhæfa og samræma störf þín og annarra?	0,43	2, 6
Leiðbeinir þú nýju starfsfólki?	0,36	4, 6, 8
Þáttur 10 - Skipulag eigin vinnu		
Getur þú lokið fyririggjandi verkefnum á dagvinnutíma?	0,44	1 (-), 2 (-), 8
Skipuleggur þú vinnu þína sjálf(ur)?	0,42	2, 8

Ekki var munur á því hve mikla ábyrgð karlar og konur báru á rekstri eins og það er mælt með þætti 3 ($F(1,652)=0,03$; e.m.) nú frekar en fyrir 12 árum. Eins og við er að búast er ábyrgðin mismikil eftir starfsstéttum og er hún mest meðal stjórnenda ($F(5,652)=56,43$; $p\leq 0,001$).

Samskipti út á við sem í felst m.a. að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins/stofnunarinnar, nota erlend tungumál og tala við viðskiptavini er þáttur sem nú virðist vera mun meira afgerandi heldur en 1994. Ekki er marktækur munur á því hve stór þessi þáttur er í starfi karla og kvenna ($F(1,652)=3,45$; e.m.) en það eru einkum stjórnendur og sérmenntað starfsfólk sem segja þetta vera ríkan þátt í starfi sínu ($F(5,652)=7,23$; $p\leq 0,001$) en eins og sjá má í töflu IV.3 er nokkur fylgni á milli þessa þátta og launa.

Neikvæð fylgni er á milli líkamlegs álags og launa, eða með öðrum orðum eru laun lægri eftir því sem líkamlegt álag er meira. Líkamlegt álag er meira í störfum karla en kvenna ($F(1,652)=4,84$; $\leq 0,05$) og eins og við er að búast er það mest í störfum iðnaðar-, véla og verkafólks ($F(5,652)=11,04$; $p\leq 0,001$).

Skipulag/umsjón með vinnu annarra er þáttur sem lítil áhrif virðist hafa á laun (sjá töflu IV.3) en í honum felst fyrst og fremst að þurfa að ljúka verkum sem aðrir hafa byrjað á og að hreinsa upp eftir aðra. Ekki er munur á svörum karla og kvenna á þessum þætti ($F(1,652)=0,00$; e.m.) en það er einkum iðnaðar-, véla og verkafólk sem telur þetta vera mikilvægan þátt í sínu starfi ($F(5,652)=5,37$; $p\leq 0,001$).

Meðferð fjármuna er stærri þáttur í starfi skrifstofufólks og afgreiðslufólks heldur en annarra starfsstétta ($F(5,652)=13,72$; $p\leq 0,001$) og er ekki munur á störfum karla og kvenna hvað þetta snertir ($F(1,652)=0,94$; e.m.) nú frekar en 1994.

Stjórnendur og skrifstofufólk telja helst stefnumótun vera mikilvægan þátt í sínu starfi ($F(5,652)=19,50$; $p\leq 0,001$) og er þar enginn munur á svörum karla og kvenna ($F(1,652)=0,01$; e.m.).

Mest virðist vera um samvinnu eða hópvinnu að ræða meðal stjórnenda og sérfræðinga en þó er ekki tölfraðilega marktækur munur á starfsstéttum hvað þetta varðar. Ekki er heldur munur á svörum karla og kvenna hvað samvinnu eða hópvinnu áhrærir.

Skipulag eigin vinnu, þ.e. hvort fólk geti lokið fyrirbyggjandi verkefnum á dagvinnutíma og skipuleggi vinnu sína sjálft hefur engin áhrif á upphæð launa enda er þar tiltölulega lítil munur á starfsstéttum þó sérfræðingar svari þessu frekar játandi en aðrir ($F(5,652)=2,21$; $p\leq 0,05$) og enginn munur er á svörum karla og kvenna.

Í töflu IV.3 má sjá fylgni þessara þátta sem lýsa inntaki starfs við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund fyrir alla svarendur og fyrir karla og konur sitt í hvoru lagi. Sex af tíu þáttum hafa marktæka fylgni við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund meðal allra svarenda, fjórir þeirra hafa jákvæða fylgni en tveir hafa neikvæða. Fylgnin er áberandi sterkust á milli þátta 1, sveigjanleika í starfi og launa en sá þáttur skýrir 27% af breytileika í launum karla og 22% af breytileika í launum kvenna. Þáttur 2 sem mælir andlegt álag og truflanir í starfi hefur ekki marktæka fylgni við laun, hvorki meðal karla né kvenna sem er töluverð breyting frá því sem var árið 1994 en þá var andlegt álag sá þáttur sem sýndi hvað mesta fylgni við laun. Athyglisvert er að þáttur 3, ábyrgð, hefur einungis marktæka fylgni við laun kvenna en ekki karla og skýrir 8% af breytileika í launum kvenna. Þáttur 4, sem mælir samskipti við viðskiptavini og aðila utan fyrirtækisins, hefur sambærilega fylgni við laun karla og kvenna og skýrir tæplega 2% af breytileika í launum. Þáttur 5, líkamlegt álag, hefur neikvæða marktæka fylgni bæði við laun karla og kvenna sem gefur til kynna að með auknu líkamlegu álagi lækki launin. Fylgnin er þó sterkari við laun karla en kvenna og skýrir líkamlegt álag 10% af breytileika í launum karla en 5% af breytileika í launum kvenna. Þáttur 6, skipulag og umsjón með vinnu annarra, hefur hvorki marktæka fylgni við laun karla né kvenna. Þáttur 7, meðferð fjármuna, sýnir marktæka fylgni við laun kvenna en ekki karla og skýrir um 3% af breytileika í launum kvenna. Fylgnin er hins vegar



neikvæð, þ.e. launin lækka eftir því sem meðferð fjármuna er stærri hluti af starfinu. Líklega má rekja þetta til þess að gjaldkerastarf eða gæsla fjármuna og afgreiðslustarf við peningakassa veða mjög þungt í þessum þætti en það eru störf sem ekki eru hátt launuð og algengt er að konur sinni. Þáttur 8, mótun á stefnu fyrirtækisins, sýnir einungis marktæka fylgni við laun kvenna og athygli vekur að fylgnin er neikvæð og skýrir um 1,4% af breytileika í launum kvenna. Eins og árið 1994 hefur þáttur 9 sem mælir sam- og hópvinna, marktæka fylgni við laun karla en ekki kvenna sem gæti verið vísbending um að karlar taki frekar en konur þátt í nefndarstörfum sem metin eru til launa. Þáttur 10, skipulag eigin vinnu, hefur engin áhrif á dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund hvorki meðal karla né kvenna.

Tafla IV.3 Fylgni þátta við dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund

	Dagvinnulaun og aukagreiðslur á klst.					
	Allir (n=625)		Karlar (n=255)		Konur (n=370)	
Sveigjanleiki í starfi	0,53	***	0,52	***	0,47	***
Ábyrgð	0,17	***	0,08		0,28	***
Samskipti út á við	0,14	***	0,13	*	0,14	**
Sam-/hópvinna	0,12	**	0,12	*	0,03	
Andlegt álag	0,04		0,08		0,08	
Skipulag eigin vinnu	0,01		-0,06		0,04	
Skipulag/umsjón með vinnu annarra	-0,03		-0,11		0,02	
Stefnumótun	-0,04		0,12		-0,12	*
Meðferð fjármuna	-0,13	**	-0,03		-0,17	**
Líkamlegt álag	-0,23	***	-0,32	***	-0,23	***

Eins og lýst var í kafla II (töflu II.4) skýrðu starfsstétt, menntun, tegund fyrirtækis, aldur, starfsaldur og vinnutími um það bil 65% í breytileika launa, bæði karla og kvenna. Hlutfallslega minna er fengið með því að bæta við breytum sem lýsa innihaldi starfs (þ.e. þáttunum sem lýst er hér að framan) nú heldur en í rannsókninni 1994. Við það að bæta þessum breytum inn í aðhvarfsgreiningu hækka skýring (R^2) um 5 prósentustig, fer í um 70% en árið 1994 hækkaði skýring á breytileika í launum kvenna um 16 prósentustig (fór þá úr 50% í 66%). Þetta bendir til þess að upplýsingar um starf feli nú að meira leyti í sér hvert inntak starfsins er heldur en árið 1994 og að laun karla og kvenna fylgi nú sömu lögmálum þrátt fyrir að laun karlanna séu nokkuð hærri.

V. Hvaða þættir hafa áhrif á mannráðningar og stöðubreytingar?

Í viðtölunum var meðal annars rætt um möguleika karla og kvenna á ráðningum og stöðuhækkunum. Það viðhorf var ríkjandi að kyn hefði yfirleitt ekki áhrif á mannráðningar svo framarlega sem skilyrði um menntun, hæfni eða reynslu væru uppfyllt.

Þegar nánar var að gáð virtist þó í sumum tilfellum að kyn hefði áhrif á ráðningar. Nokkrir viðmælendur minntust á að huglægt mat stjórnanda eða þeirra sem sjái um ráðningar gæti haft mikil áhrif á það hver væri að endingu ráðinn sem gerði það að verkum að gagnsæi ráðninga væri aldrei fullkomið. Karlstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „... það getur komið fyrir að við segjum bara innan hópsins, yfirmannahópsins og innan þess hóps sem er verið að ráða starfsmann, heyrðu nú viljum við karl eða nú viljum við konu og það má auðvitað deila um það sko hversu rétt þetta viðhorf er en stundum segjum við bara nú erum við með tíu [starfsmenn] og þar af eru fjórir karlar og það er bara gott að fá einn karl í viðbót, án þess að það sé einhver rosalega djúp merking á bak við það.“ Kvenstjórnandi innan sama fyrirtækis sagðist meðvitað reyna að fjölga körlum í þeirri deild sem hún væri yfir en þar væru konur í miklum meirihluta. Hún sagði: „Já, það er ein af krítériunum sem auðvitað má ekki segja. En því er ekki að leyna að ég er að reyna að auka hlut karla því að hér er of mikill kvennafans ...“ Eins og áður hefur komið fram töldu nokkrir viðmælendur að kyn hefði áhrif á ráðningar í störf sem krefðust líkamlegs styrks af hálfu starfsmanna og að þar hallaði nokkuð á konur. Reynt hefði verið að ráða konur í slík störf til þess að jafna kynjahlutföll en reynslan sýnt að þær ráði illa við þau og hætti fljótlega.

Meðal nokkurra viðmælenda hjá opinberum fyrirtækjum og stofnunum kom fram að þegar til staðar væru tveir jafnhæfir umsækjendur af báðum kynjum, þá væri kynjahlutfallið á vinnustaðnum haft í huga við ráðningar. Kvenstjórnandi í opinberu fyrirtæki sagði að undanfarin ár hefði fyrirtækið frekar ráðið til sín konur en karla í stjórnunar- og ábyrgðarstöður. Aðspurður um ástæðuna svaraði hann: „Þetta er bara til að jafna hlut [kvenna og karla] og svo fylgjum við þeirri reglu að svo framarlega sem þau eru jafnhæf, að sjálfsögðu ef karlmaðurinn er hæfari þá mundi maður ráða hann, en ef það eru tvö sem sækja um stöðuna og þau eru jafn hæf þá lítur maður svolítið á kynjahlutfallið á hverjum stað.“ Þessu má þó ekki að rugla saman við jákvæða mismunun sem nokkrir viðmælendur kváðust andsnúnir. Karl í einkafyrirtæki sagði: „Ég meina, jafnrétti er komið í andhverfu sína þegar þarf að ráða konu konunnar vegna til þess að fylla upp í einhverja kvóta. Að það þurfi að vera fjórar konur á móti fjórum körlum, þá er það farið að vinna gegn sjálfu sér, jafnréttið ... ég vil ráða fólk vegna gæða þeirra en ekki vegna kynferðis, alveg óháð því hvort það er karl eða kona.“

Nokkrir viðmælendur nefndu að ekki væri auðvelt að breyta kynjaskiptingu starfa þar sem umsóknir í umrædd störf væru ýmist nær eingöngu frá körlum eða nær eingöngu frá konum. Konur sæktu síður í tækni- og vélstörf og karlar síður í umönnunar og þjónustustörf. Karlstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að karlar og konur hefðu jöfn tækifæri til starfsframa en þó væri kynjahlutfallið mjög misjafnt eftir deildum. Hann sagði: „Öfgafyllsta dæmið er í [tiltekinni deild], þar var ein kona af 20 í fyrra og ég held nú reyndar að þær séu orðnar 3 af 25 núna, eitthvað svoleiðis. Sá sem stýrir því tók einmitt saman starfsumsóknir síðastliðinna fimm ára, það sem hafði verið auglýst og það sem hafði verið sótt um og það var ein umsókn frá konu.“ Hann bætti við: „Þannig að það má síðan alltaf spyrja sig, er það vegna þess að konur upplifi að þetta sé ekki fyrir þær, að þetta sé fjandsamlegt eða andstætt þeim eða hvernig sem það er sko. Ég veit það ekki en það er allavega ekki þannig að ástæðanna sé að leita í því beint að konum hafi verið hafnað í slík störf ...“

Í spurningalistanum var spurt um hvatningu til stöðuhækkana frá yfirmanni, starfsfélögum og fjölskyldu. Fjórðungur svarenda sagðist hafa verið hvattur til að sækjast eftir stöðuhækkun og var ekki marktækur munur á svörum karla og kvenna (tafla 104 í viðauka 4). Marktækur munur reyndist hins vegar eftir starfi og aldri og af niðurstöðum að dæma er þjónustu- og afgreiðslufólk



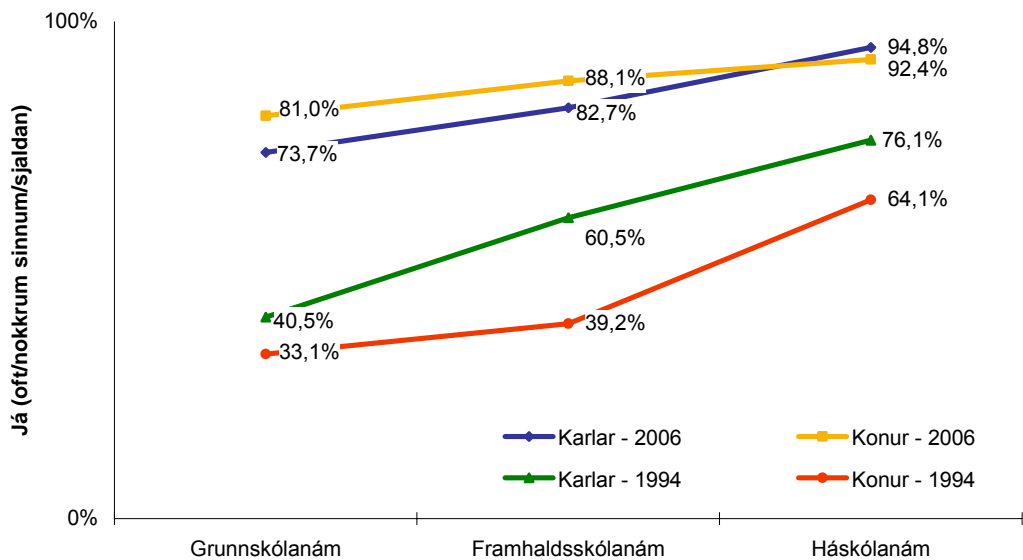
(14%) og iðnaðarmenn, véla- og verkafólk (12%) síst hvatt til stöðuhækkunar. Fólk á aldrinum 40-49 ára er helst hvatt til stöðuhækkunar (31%) en yngsti aldurshópurinn, yngri en 30 ára, fær síst hvatningu (20%). Þeir svarendur sem sögðust hafa verið hvattir til stöðuhækkunar voru í kjölfarið spurðir hver það hefði verið sem hvatti þá (tafla 105 í viðauka 4). Þegar þær niðurstöður eru skoðaðar út frá kyni kemur í ljós að sambærilegt hlutfall karla (70%) og kvenna (68%) segjast hafa fengið hvatningu frá yfirmanni. Hærra hlutfall kvenna en karla hafði fengið hvatningu frá starfsfélögum eða 67% á móti 63%. Munurinn var meiri þegar kom að hvatningu frá fjölskyldu en þar höfðu fleiri konur (51%) en karlar (38%) fengið hvatningu frá fjölskyldunni. Hvað varðar hvatningu til stöðuhækkunar frá yfirmanni er þetta veruleg breyting frá því sem var árið 1994 en þá voru yfirmenn mikið líklegri til að hvetja karla en konur (kynbundinn munur var þá um 20% en er núna er tæplega 2,5%). Af þessu má ætla að yfirmenn og stjórnendur séu nú mun meðvitaðri en þeir voru fyrir 10 árum síðan, um mikilvægi þess að hvetja bæði kynin til jafns. Yfirmenn gera hins vegar lítið af því að benda fólki á möguleika til stöðuhækkana en 71% svarenda segir yfirmenn sína aldrei hafa bent sér á möguleika til stöðuhækkana (tafla 114 í viðauka 4). Ekki var marktækur munur á svörum karla og kvenna en niðurstöður gefa til kynna að meira sé um að yfirmenn bendi fólki á möguleika til stöðuhækkana í einkafyrirtækjum en hjá hinu opinbera. Hjá hinu opinbera var hlutfall svarenda sem sagði yfirmann sinn aldrei hafa bent sér á möguleika til stöðuhækkunar 78% á meðan sambærilegt hlutfall í einkafyrirtækjum var 68% og var munurinn marktækur.

Þegar kom að hvatningu frá yfirmanni til þess að sækja námskeið reyndist marktækur munur eftir kyni en af niðurstöðum að dæma hvetja yfirmenn konur í meira mæli til þess að sækja námskeið en karla (sjá töflu 109 í viðauka 4).⁴ Hins vegar er algengara að yfirmenn hvetji karla en konur til að fara á ráðstefnur í tengslum við starfið (sjá töflu 110 í viðauka 4). Marktækur munur er eftir kyni, 42% kvenna höfðu aldrei verið hvött af yfirmönnum sínum til að fara á ráðstefnur á móti 29% karla. Hvatning yfirmanna til að sækja ráðstefnur eykst með menntun og eru yfirmenn líklegastir til að hvetja háskólamenntað fólk til að fara á ráðstefnur. Árið 1994 voru yfirmenn mun líklegri til að hvetja karla en konur til að koma með eigin hugmyndir eða vinna að sjálfstæðum verkefnum og var munurinn á milli kynja 20%. Á mynd V.1 má sjá að hvatning yfirmanna til að koma með eigin hugmyndir eða vinna að sjálfstæðum verkefnum hefur aukist mjög á heildina lítið síðan 1994. Nú greinist ekki marktækur munur eftir kyni og þrátt fyrir að enn sé munur eftir menntun þá hefur hann minnkað frá 1994. Marktækur munur er einnig eftir starfi en algengara er að stjórnendur og sérfræðingar séu hvattir af yfirmönnum en aðrar starfsstéttir sem ætti þó ef til vill ekki að koma á óvart (sjá töflu 111 í viðauka 4).

⁴ Árið 1994 voru svarmöguleikar í spurningum um frumkvæði starfsmanna og hvatningu frá yfirmanni einungis tveir: já og nei. Nú var tekin ákvörðun um að breyta svarmöguleikumum í oft, nokkrum sinnum, sjaldan, aldrei (spurning 43 og 44 í viðauka I). Í töflum og myndum þar sem um er ræða samanburð við þá sem svörðuðu játandi 1994 eru flokkarnir oft, nokkrum sinnum og sjaldan sameinaðir.

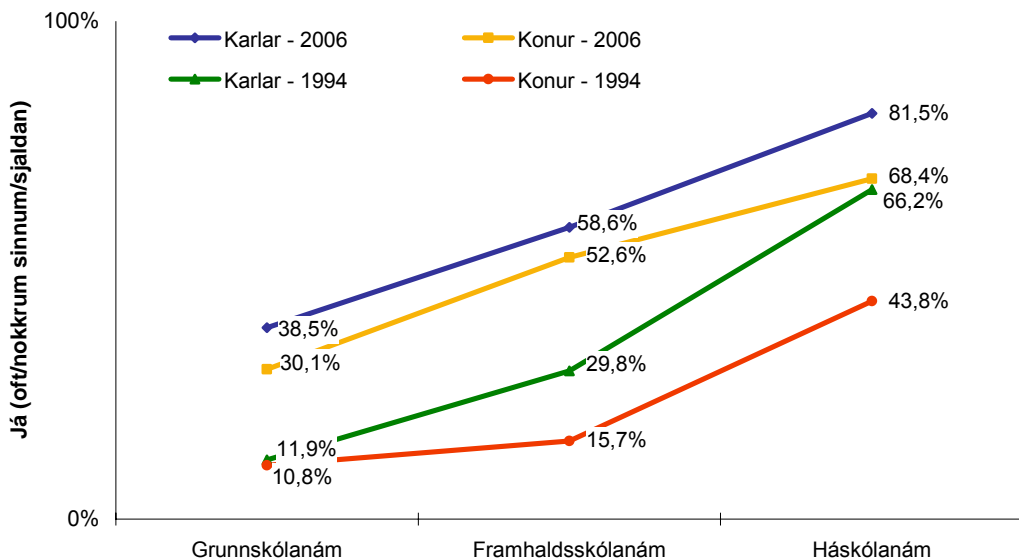


Mynd V.1 Hvatning frá yfirmanni til að koma fram með eigin hugmyndir og vinna að sjálfstæðum verkefnum eftir kyni og menntun Samanburður við 1994



Svarendur voru spurðir hvort yfirmaður þeirra hefði beðið þá um að leysa sig af. Marktækur munur er á svörum eftir kyni en 63% kvenna sögðu yfirmann sinn aldrei hafa beðið sig um að leysa sig af á meðan sambærilegt hlutfall karla er 51% (sjá töflu 112 í viðauka 4). Marktækur munur er einnig eftir menntun, starfi og aldri. Eins og sjá má á mynd V.2 þá er tölurverður munur á svörum karla og kvenna þegar spurt var hvort yfirmaður hefði beðið fólk um að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins þrátt fyrir að vissulega hafi dregið saman með kynjunum frá 1994. Marktækur munur er eftir menntun en líklegra er að háskólamenntaðir séu beðnir um að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins en þeir sem hafa lokið grunnskóla. Einnig er marktækur munur eftir starfi, aldri og eftir því hvort starfað er hjá einkafyrirtæki eða opinberu fyrirtæki (sjá töflu 113 í viðauka 4).

Mynd V.2 Hvatning frá yfirmanni til að koma fram sem fulltrúi fyrirtækisins eftir kyni og menntun
Samanburður við 1994



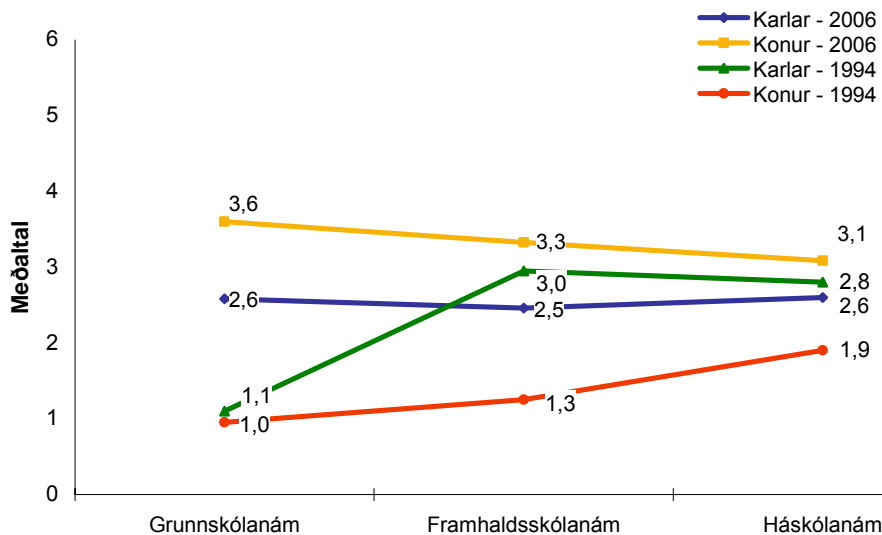
Viðmælendur í viðtölunum voru spurðir að því hvort karlar og konur væru hvött jafnmikið til starfsframa og hvort frumkvæði yfirmanna gagnvart körlum og konum væri með sama hætti. Meirihluti viðmælenda taldi að kynjunum væri ekki mismunað í þessum efnum. Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki var sá eini sem taldi að konur fengju meiri hvatningu en karlar. Aðspurður um ástæður þess svaraði hann: „Bæði viljum við fá meira jafnvægi í þessi mál, að þær taki að sér stjórnendahlutverk og taki ábyrgð og annað því um líkt. Þannig að ég hugsa að það halli frekar á karlmennina hvað þetta varðar.“ Samstarfskonur hans voru þó ekki allar sömu skoðunar og vísaði ein þeirra máli sínu til stuðnings í kynjahlutfallið í toppstöðum innan fyrirtækisins sem væri konum mjög í óhag.

Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun taldi sig einnig geta greint mun á hvatningu og hrósi til starfsmanna eftir kyni sem þó væri mjög sparlega notað. Hann sagði: „[Stjórnandinn] á auðveldara með að tala við strákana og finnst þeir miklu duglegri en við. Ég hugsa að hann sé ekki meðvitaður um það ... konurnar einmitt tala svolítið um það.“ Karlstjórnandi í einkafyrirtæki hafði aðra sýn á málið þegar hann var spurður um hvatningu til starfsmanna: „... ég tel mig reyna það [að hvetja konur jafnt sem karla] og vona að maður nái því nokkurn veginn. En það er eitt sem ég hef tekið eftir, að það stendur manni alltaf nær að stýra eða vinna með karlmönnum. Hugsunarhátturinn er svona ... það er eitthvað sem gerir það að verkum að maður nær betri tengingu. Og gegnum það eflaust, eða ég get ímyndað mér að hvatningin væri meiri þeim megin vegna þess að menn ná bara ósjálfrátt einhvern veginn að vera í nánara samstarfi. En maður hefur svona reynt að ... ég held þegar maður er orðinn meðvitaður um það, þá kannski hjálpi það svolítið til að gera betur gagnvart konunum hvað það varðar, vera meðvitaður um það ...“

Nokkrar spurningar í spurningalistanum voru um frumkvæði fólks að því að fara á námskeið eða ráðstefnur í tengslum við starfið og leggja fram eigin hugmyndir eða falast eftir sjálfstæðum verkefnum. Meirihluti (88%) svarenda sagðist sjálfur hafa óskað eftir því að fara á námskeið og voru konur duglegri en karlar að óska eftir því að fara á námskeið (sjá töflu 116 í viðauka 4). Stjórnendur voru hvað duglegastir að óska eftir því að sækja námskeið en þjónustu- og

afgreiðslufólk, iðnaðarmenn og véla- eða verkafólk áttu síst frumkvæði að því að sækja námskeið í tengslum við starf sitt. Þessar niðurstöður eru í samræmi við raunverulega námskeiðssókn (sjá töflu 127 í viðauka 4). Meirihluti (82%) svarenda hafði sótt námskeið í tengslum við starf sitt og var enginn munur á körlum og konum. Þegar litið er á fjölda námskeiða sem svarendur höfðu sótt að meðaltali síðustu tvö ár (mynd V.3) kemur hins vegar í ljós að konur höfðu sótt fleiri námskeið að meðaltali en karlar (sjá töflu 129 í viðauka 4). Þegar þessar niðurstöður eru bornar saman við niðurstöður frá 1994 má greina mikla breytingu á námskeiðssókn kvenna. Þær sækja nú að meðaltali fleiri námskeið en áður auk þess sem námskeiðssókn þeirra er meiri en karla, öfugt við það sem var árið 1994, óháð menntun.

Mynd V.3 Hve mörg námskeið hefur þú sótt í tengslum við starf þitt síðustu 2 árin? Skipt eftir kyni og menntun Samanburður við 1994

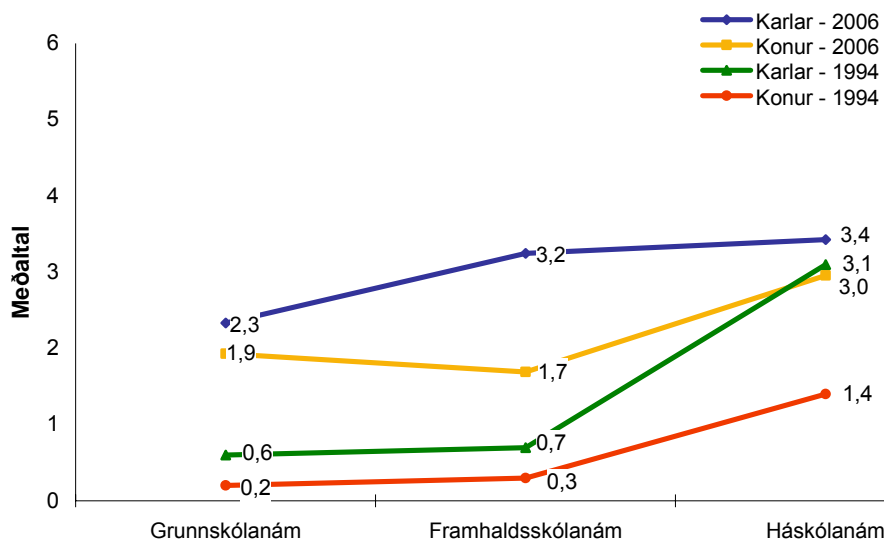


Marktækur munur er á námskeiðssókn eftir starfi. Nánast allir stjórnendur sögðust hafa sótt námskeið í tengslum við starf sitt en iðnaðarmenn, véla- og verkafólk höfðu síst af öllum sótt námskeið. Tæknar og sérmenntaðir höfðu sótt að meðaltali flest námskeið síðustu tvö árin og komu stjórnendur næst á hæla þeirra (sjá töflu 129 í viðauka 4). Þegar rýnt er í stjórnendahópinn má glögglega sjá að kvenstjórnendur sækja að meðaltali fleiri námskeið en karlstjórnendur og er munurinn töluverður. Af þessu má dæma að þrátt fyrir að hlutfall karla og kvenna sem sótt hafa námskeið í tengslum við starf sitt sé jafnt þá eigi konur meira frumkvæði að því að sækja námskeið og fari að meðaltali á fleiri námskeið en karlar.

Þegar kemur að frumkvæði að því að fara á ráðstefnur er marktækur munur eftir kyni. Meirihluti karla (73%) sagðist hafa óskað eftir því að fara á ráðstefnur í tengslum við starfið á meðan sambærilegt hlutfall kvenna var 58% (sjá töflu 117 í viðauka 4). Frumkvæði að því að sækja ráðstefnur eykst með aukinni menntun og meðal háskólamenntaðra er enginn munur á kynjunum. Stjórnendur óska helst eftir því að sækja ráðstefnur og eru kvenstjórnendur duglegri en karlstjórnendur að óska eftir því að sækja ráðstefnur í tengslum við starf sitt. Þessar niðurstöður eru í samræmi við tölur yfir það hverjir raunverulega sóttu ráðstefnur í tengslum við núverandi starf sitt og fjölda ráðstefna sem sóttar voru síðustu tvö ár. Rúmlega helmingur (65%) karla

sagðist hafa sótt ráðstefnur í tengslum við starf sitt en 44% kvenna (sjá töflu 125 í viðauka 4). Umtalsverður munur er einnig á sókn á ráðstefnur eftir því hvort starfað er hjá hinu opinbera eða hjá einkafyrirtæki en niðurstöður benda til þess að algengara sé að fólk sem starfar hjá hinu opinbera sækji ráðstefnur í tengslum við starf sitt en fólk sem starfar hjá einkafyrirtækjum. Áhrif menntunar og starfs á sókn í ráðstefnur eru greinileg. Háskólamenntaðir eru líklegastir til að sækja ráðstefnur í tengslum við starf sitt og nánast enginn munur er á því hvort um er að ræða háskólamenntaðar konur eða háskólamenntaða karla. Meðal þeirra sem lokið hafa grunnskóla og framhaldsskóla er hins vegar marktækur munur á sókn í ráðstefnur eftir kyni og voru hlutfallslega fleiri karlar en konur sem höfðu sótt ráðstefnur (hafa skal í huga að mjög fáir karlar eru í hópi grunnskólamenntaðra). Stjórnendur voru jafnframt líklegastir til að sækja ráðstefnur í tengslum við starf sitt og var enginn munur á karlstjórnendum og kvenstjórnendum.

Mynd V.4 Hve margar ráðstefnur hefur þú sótt í tengslum við starf þitt síðustu 2 árin? Skipt eftir kyni og menntun Samanburður við 1994



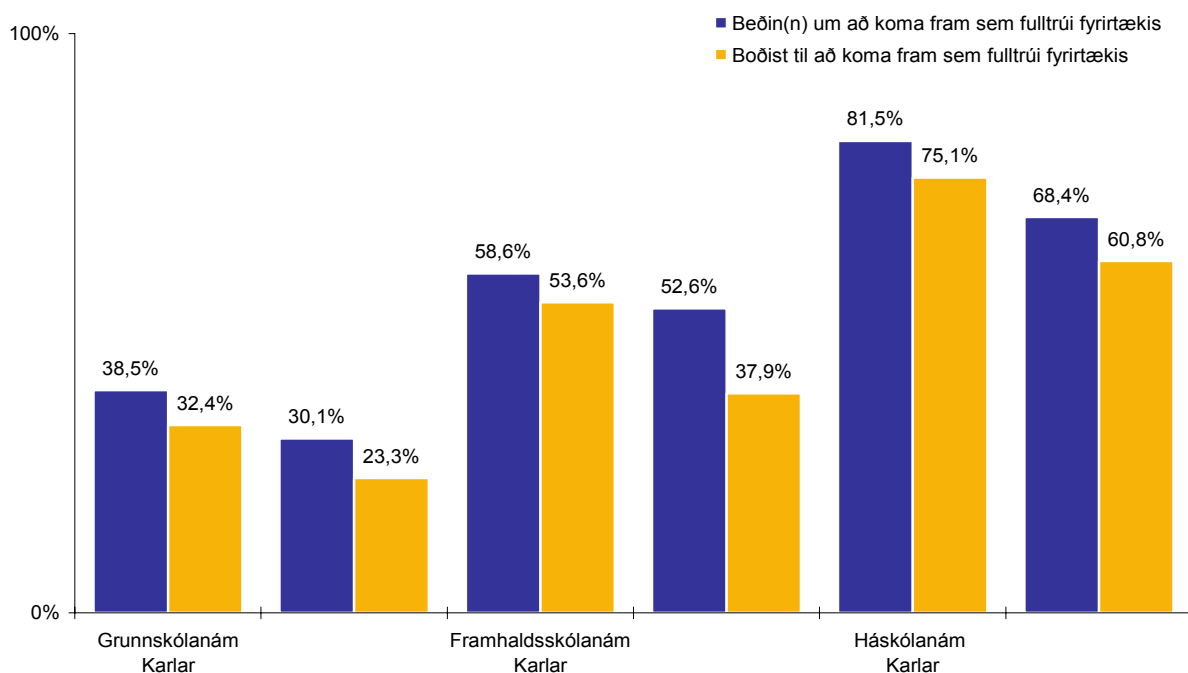
Á mynd V.4 má sjá að karlar sóttu marktækt fleiri ráðstefnur en konur undanfarin tvö ár en meðalfjöldi ráðstefna sem þeir höfðu sótt var 3,3 á meðan sambærilegur fjöldi fyrir konur var 2,5 (tafla 126 í viðauka 4). Eins og sjá má á mynd V.4 þá hefur sókn á ráðstefnur aukist töluvert undanfarin 10 ár.

Karlar virðast vera duglegri en konur til þess að bjóðast til að koma fram sem fulltrúi fyrirtækisins (sjá töflu 120 í viðauka 4). Marktækur munur er jafnframt eftir menntun, starfi og aldri. Á mynd V.5 má sjá muninn á hlutfalli þeirra sem segja yfirmann sinn hafa beðið sig um að koma fram sem fulltrúa fyrirtækisins og þeirra sem hafa boðist til að koma fram sem fulltrúi fyrirtækisins eftir kyni og menntun (sjá töflu 113 og 120 í viðauka 4).⁵ Eins og sjá má er bæði algengara að karlmenn bjóðist til að koma fram sem fulltrúi fyrirtækisins og að yfirmenn biðji karla um að koma fram sem fulltrúa fyrirtækisins. Menntun hefur jákvæð áhrif á frumkvæði til að bjóðast til að koma fram sem

⁵ Svarflokkarnir: oft, nokkrum sinnum, sjaldan voru sameinaðir í einn flokk til samanburðar við þá sem svöruðu spurningunni játandi árið 1994.

fulltrúi fyrirtækisins auk þess sem yfirmenn eru líklegri til að biðja háskólamenntaða um að koma fram sem fulltrúa fyrirtækisins.

Mynd V.5 Samanburður á því hve margir hafa verið beðnir um að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins og hve margir hafa boðist til að koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins eftir kyni og menntun



Athyglisvert er að skoða hvernig kynjahlutföllin snúast við þegar litið er til frumkvæðis að því að sækja ráðstefnur annars vegar og frumkvæðis að því að sækja námskeið hins vegar. Karlar eiga meiri frumkvæði að því að sækja ráðstefnur og koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins en konur eiga meira frumkvæði að því að sækja námskeið. Þessi tilhneiging er í takt við hvatningu frá yfirmanni þar sem karlar eru frekar hvattir af yfirmönnum sínum til þess að sækja ráðstefnur og koma fram sem fulltrúar fyrirtækisins en konur frekar hvattar til að sækja námskeið. Hvort þessi munur á hvatningu yfirmanna megi rekja til þess að karlar sýni meira frumkvæði til að fara á ráðstefnur og konur meira frumkvæði til að fara á námskeið skal ósagt látið en óneitanlega endurspeglar þetta þann mun á körlum og konum sem viðmælendum í viðtölunum var svo tíðrætt um. Ítrekað var talað um að konur væru óöruggari og samviskusamari en karlar og því vilji þær gjarnan bæta við sig þekkingu. Karlar aftur á móti væru sannfærðari um eigið ágæti.

Svarendur voru jafnframt spurðir hvort þeir hefðu sjálfir lagt fram eigin hugmyndir eða falast eftir sjálfstæðum verkefnum. Ekki er marktækur munur á svörum karla og kvenna en hins vegar hafa menntun, starf, aldur og það hvort starfað var hjá hinu opinbera eða einkafyrirtæki marktæk áhrif á frumkvæði að því að leggja fram eigin hugmyndir eða falast eftir sjálfstæðum verkefnum (sjá töflu 118 í viðauka 4). Þegar spurt var hvort svarendur hefðu boðist til að leysa yfirmann sinn af reyndist marktækur munur á svörum karla og kvenna (sjá töflu 119 í viðauka 4) en hærra hlutfall kvenna (73%) en karla (64%) sögðust aldrei hafa boðist til að leysa yfirmann sinn af.

Í viðtölunum voru viðmælendur inntir eftir því hvort karlar eða konur ættu meira frumkvæði að því að bæta við sig þekkingu. Margir viðmælendur voru þeirra skoðunar að kynin ættu jafnt frumkvæði. Allnokkrir viðmælendur sögðu hins vegar að konurnar væru jafnvel duglegri en karlar. Kvenstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki sagði: „Það er kannski aðeins meiri áhugi hjá konum en þau hafa jöfn tækifæri. Konurnar hafa þó kannski verið duglegri.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „... ef eitthvað er, þá sækjast konurnar meira eftir því.“ Skiptar skoðanir voru meðal viðmælenda á því hvort karlar eða konur ættu meira frumkvæði að því að taka að sér krefjandi verkefni. Karlstjórnandi í opinberu fyrirtæki taldi að konur ættu minna frumkvæði og að þær gerðu almennt ekki nógu miklar kröfur til sjálfrar sín og þar til þær gerðu það væri ekki hægt að ætlast til þess að jafnrétti næðst. Kvenstjórnandi í sama opinbera fyrirtæki var hins vegar þeirrar skoðunar að kynin sýndu jafnmikinn áhuga á að taka að sér krefjandi verkefni en konurnar væru þó líklegri ganga beint í verkið og klára það tafarlaust.

Í opinberum stofnunum og fyrirtækjum voru viðmælendur almennt þeirrar skoðunar að kynin hefðu jafna möguleika á að ná starfsframa en staðan væri þó sú í mörgum tilfellum að konur sæktust ekki eins eftir því. Kvenstjórnandi í opinberri stofnun sagði: „Já ... ég hef stundum orðið fyrir svolitlum vonbrigðum með mitt kyn. Mér finnst konur stundum gefast upp of fljótt eða maður heyrir jafnvel athugasemdir eins og: „Ég get bara ekki tekið að mér svona viðbót vegna þess að maðurinn minn hjálpar mér ekkert heima, þetta lendir þá bara allt á mér.“ Það er ennþá þannig og ég upplifi það jafnvel að ungar konur sem ég hef ráðið í vinnu koma upp með svona skýringar en karlmenn gera það ekki. Mín persónulega skoðun er sú að á meðan konur gera þetta þá einhvern veginn gengur hægar [að ná jafnrétti] vegna þess að það er alltaf þannig að maður verður að skapa sér aðstæður til að geta gert hlutina. Það er ekkert hægt að vísa ábyrgðinni á einhvern annan, hvort sem það er maki eða hvað. Þannig að þetta er svona mín eigin reynsla því miður. Ég vil sjá meira: „Ég ætla mér“ burtséð frá einhverjum maka.“ Karlstjórnandi hjá annarri opinberri stofnun taldi að kynin hefðu jöfn tækifæri til starfsframa en aðspurður um frumkvæði karla og kvenna til starfsframa svaraði hann: „Þegar kemur að því að sækjast eftir eða fylgja eftir kröfum eða óskum um stöðuhækkanir eða þess vegna launahækkanir þá held ég nú að almennt séð séu karlarnir aðgangsharðari hvað þetta varðar ...“ Kona hjá sömu stofnun taldi þó að það væri tilhneiging innan stofnunarinnar til að velja frekar karlmenn en konur í stjórnunarstöður og það hefði valdið titringi meðal kvenna „... mórallinn í húsínu er þannig að konur fái ekki eins mörg tækifæri.“

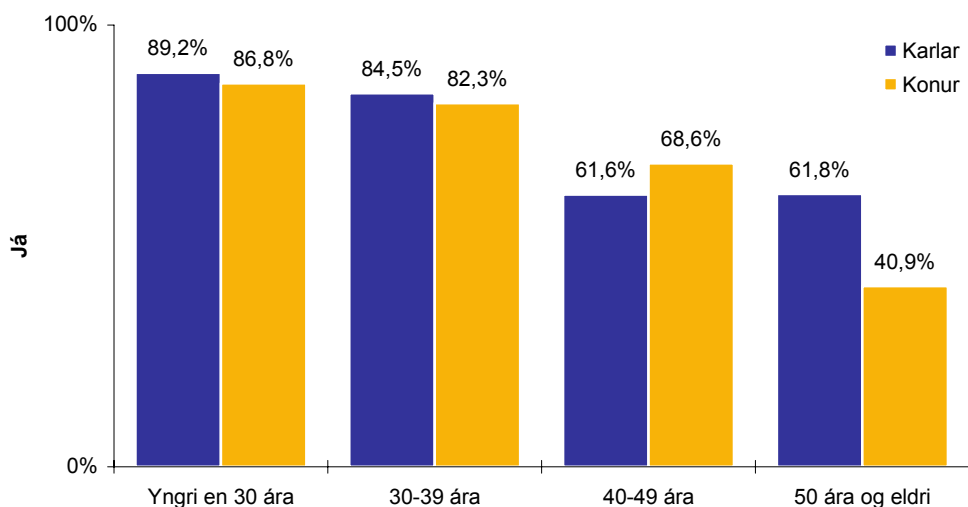
Í einkafyrirtækjum komu sams konar sjónarmið fram. Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki svaraði því hvort konur hefðu sömu tækifæri til ráðninga: „Ég held ekki, en þó, það er svo erfitt að alhæfa, þar kemur líka munur á milli stjórnenda. Ég held að sumir stjórnendur hafi tilhneigingu til að ráða frekar karla á meðan aðrir eru kannski opnari fyrir því að hafa það jafnt. En við verðum auðvitað að horfa á það að við erum mest með karla í efstu lögunum. Það hlýtur að vera af því að það eru einhvern veginn meiri tækifæri fyrir þá. Ég tek ekki undir það að það séu ekki til konur með nægilega þekkingu og reynslu, við eigum fullt af hæfum konum.“ Hún bætti síðan við: „... ef ég væri karlstjórnandi ... og ég þyrfti að ráða einhvern, hver dettur mér fyrst í hug? Dettur mér í hug karlinn sem er alltaf að banka eða dettur mér í hug einhver kona sem vinnur bara störf sín í hljóði ef að við tökum einhverja stereótýpu í sitt hvora áttina. Ég vil ekki endilega skella skuldinni á konur, að þær séu ekki nógu duglegar að láta vita af sér af því að ef stjórnandi er fær þá náttúrliga skoðar hann allan hópinn. En ég held þó að sá sem er duglegur að banka og láta vita af sér, fólk man frekar eftir honum. En ég vil ekki alhæfa að konur séu alltaf svona og karlar alltaf svona en þetta hefur samt áhrif.“ Kvenstjórnandi í sama einkafyrirtæki taldi að ástæður þess að konur innan fyrirtækisins kæmust ekki í hæstu stjórnunarstöður innan fyrirtækisins væru að þau gildu og það starfsumhverfi sem til staðar væri á toppnum væri ekki aðlaðandi í augum kvenna. Þær væru ekki tilbúnar að færa þær fórnir að taka vinnuna umfram fjölskyldu og einkalíf. Hann sagði: „Það er bara þessi harka, það er þessi svona, þú ert alltaf í vinnunni, þú slekkur aldrei á símanum þínum en þetta eru náttúrliga líka fórnir sem þeir eru að færa. Það er bara vinnan allan sólahringinn á kostnað fjölskyldunnar oft og tíðum og það er kannski eitthvað sem við konur erum

ekkert tilbúnað í og við kannski trúum því að við getum alveg eins skilað fyrirtækinu góðum árangri þó að við slökkvum stundum á símanum en það er ekki samþykkt hegðun af þessum gæjum."

Eitt einkafyrirtæki skar sig úr meðal hinna fyrirtækjanna og stofnananna að því leyti að allir viðmælendurnir voru sammála um að allir starfsmenn, konur ekki síður en karlar, hefðu tækifæri til stöðuhækkana og starfsframa. Talað var um að stöðubreytingar væru miklar innan fyrirtækisins og það væri alltaf verið að leita eftir hæfu fólk sem væri duglegt og skilaði árangursríku starfi. Karlstjórnandi sagði: „Það er nú bara að þegar losnar [starf] þá sjáum við hver er besti starfskrafturinn innanhúss. Það er alltaf fyrsta skref, ef einhver er búinn að vinna sig í það sem þarf ...“ Dugnaður var sem rauður þráður í gegnum öll viðtölin hjá fyrirtækinu. Kona í ábyrgðarstöðu sagði: „Já, það er talað um það í fyrirtækinu að fólk geti unnið sig upp ef það sýnir dugnað ... fólk gengur vel og nær þar af leiðandi langt.“

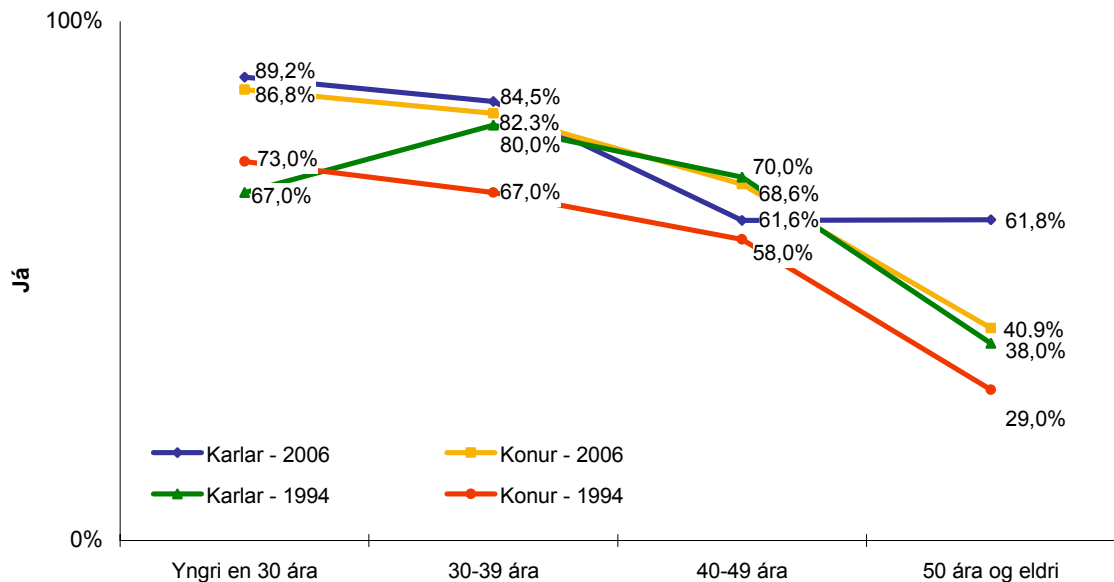
Svarendur voru spurðir um áhuga sinn á stöðuhækkunum og kom í ljós að 75% karla og 69% kvenna hafði áhuga á stöðuhækkunum en ekki var um marktækan mun að ræða (sjá töflu 99 í viðauka 4).

Mynd V.6 Áhugi á stöðuhækkun eftir kyni og aldri



Þegar áhugi á stöðuhækkunum er greindur eftir aldri (mynd V.6) má sjá að áhuginn byrjar að minnka eftir fertugt. Áhrif aldurs á áhuga til stöðuhækkana hjá körlum og konum eru ólík en eftir fimmtugt þá minnkar áhugi kvenna um tæplega 28 prósentustig á meðan áhugi karla stendur í stað. Á mynd V.7 má sjá þróun frá árinu 1994 og greinilegt er að áhugi kvenna til stöðuhækkana hefur aukist töluvert frá því sem var. Einnig hefur áhugi karla yfir fimmtugt aukist mikið frá því árið 1994.

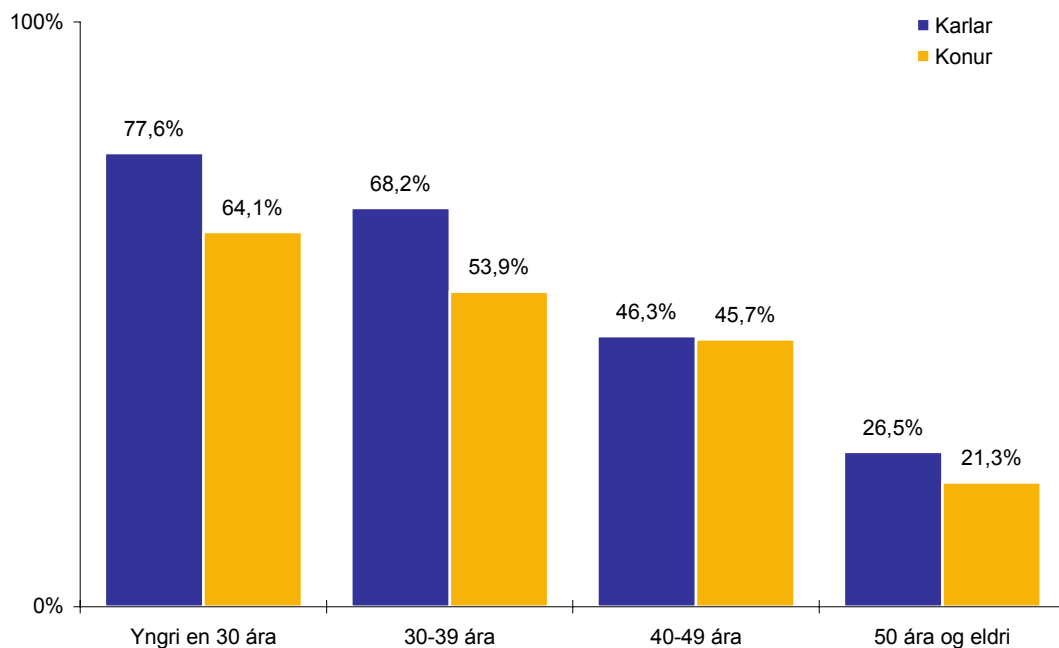
Mynd V.7 Áhugi á stöðuhækkunum eftir kyni og aldri
Samanburður við 1994



Þeir sem höfðu ekki áhuga á stöðuhækkunum voru í kjölfarið spurðir um ástæður þess og voru gefnir upp nokkrir svarmöguleikar (sjá töflu 100 í viðauka 4). Merkja mátti við fleiri en einn valmöguleika. Tæplega helmingur svaraði að hann væri nú þegar með mjög mikla ábyrgð og meðal þeirra var hlutfall karla nokkuð hærra en hlutfall kvenna. Þriðjungur taldi stöðuhækkun koma niður á fjölskyldulífi en meðal þeirra voru hlutföll kynjanna svipuð. Fimmtungur treysti sér ekki til að takast á við meiri ábyrgð og þar var hlutfall kvenna töluvert hærra en hlutfall karla.

Rúmur helmingur karla (55%) taldi sig eiga möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað og var hlutfall kvenna 45%. Um marktækan mun var að ræða (sjá töflu 101 í viðauka 4). Þetta er mjög mikil breyting frá því sem var árið 1994, bæði hjá körlum og konum, en þá töldu 37% karla sig eiga möguleika á stöðuhækkun en 22% kvenna. Af mynd V.8 má glögglega greina áhrif aldurs á það hvort fólk telji sig eiga möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað. Eftir því sem aldurinn færir yfir telur fólk ólíklegra að það eigi möguleika á stöðuhækkun. Marktækur munur er jafnframt eftir menntun, starfi og því hvort starfað er hjá hinu opinbera eða í einkafyrirtæki en fólk sem starfar hjá opinberum fyrirtækjum eða stofnunum taldi sig síður eiga möguleika á stöðuhækkunum á núverandi vinnustað. Hjá einkafyrirtækjunum er hins vegar töluverður munur á svörum karla og kvenna og töldu hlutfallslega færri konur en karlar sig eiga möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað sem gæti bent til þess að róðurinn sé þyngri fyrir konur í einkafyrirtækjum en hjá hinu opinbera.

Mynd V.8 Hlutfall sem telur sig eiga möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað eftir kyni og aldri



Þeir sem töldu sig ekki eiga möguleika á stöðuhækkun voru spurðir að því hvers vegna þeir teldu svo ekki vera (sjá töflu 102 í viðauka 4). Merkja mátti við fleiri en einn valkost. Tæp 55% töldu enga möguleika vera til staðar innan fyrirtækisins, 42% sögðust ekki hafa nægilega menntun og tæp 20% nefndu aðrar ástæður. Þeir sem svo aftur töldu sig eiga möguleika á stöðuhækkun voru spurðir um ástæður þeirrar afstöðu sinnar og töldu 85% yfirmann sinn vera ánægðan með störf sín og 83% töldu sig hafa lagt mikið á sig. Tæplega 80% sögðust hafa sýnt frumkvæði og þar kemur fram nokkuð afgerandi munur á kynjunum, en karlar voru líklegri en konur til að nefna frumkvæði sem ástæðu (sjá töflu 103 í viðauka 4).

Enginn munur var á körlum og konum þegar kemur að því að sækjast sjálf eftir stöðuhækkun (sjá töflu 121 í viðauka 4). Konur virtust alveg jafn líklegar til þess að sækjast eftir stöðuhækkun og karlar sem er töluverð breyting frá 1994 en þá voru konur ekki eins duglegar og karlar að sækjast sjálfar eftir stöðuhækkun. Þeir svarendur sem höfðu sjálfir óskað eftir stöðuhækkun voru spurðir að því hverjar undirtektir vinnuveitanda voru þegar þeir sóttu síðast eftir stöðuhækkun (sjá töflu 124 í viðauka 4). Enginn munur var á svörum karla og kvenna og sögðust 40% hafa fengið stöðuhækkun, 38% sögðust hafa fengið nokkuð jákvæðar undirtektir en ekki fengið stöðuhækkun og 22% sögðust hafa fengið neikvæðar undirtektir og ekki fengið stöðuhækkun.

Það viðhorf kom fram í viðtölunum að tengsl á milli karla, karlklíka eða karlaveldi, hefðu áhrif á möguleika kvenna til ráðninga og starfsframa. Þetta viðhorf var sérstaklega áberandi meðal kvenna í tilteknu einkafyrirtæki sem fannst að til staðar væri ákveðið andrúmsloft eða stemning sem konur hefðu síður aðgang að. Karlarnar hefðu tilhneigingu til þess að ráða til sín aðra karla eða „hampa sínum líkum“ eins og ein kona orðaði það. Kvenstjórnandi sem taldi að karlar og konur hefðu ekki jöfn tækifæri til starfsframa sagði: „Það eru bara karlmenn í þessum hópi [stjórnendahópi] og þá langar ekkert endilega að fá konuviðhorf þarna inn þó að 90% séu kynin að vinna eins. En svo er

munurinn þessi 10% ... og þeim finnst það bara óþarfi og hafa ekki áhuga á því. Ég held að það sé frekar til trafala að vera kvenmaður ...” Þessi kona bætti við að þar sem karlar sæju um ráðningarnar væri erfiðara fyrir konur að komast að. Karlstjórnandi í sama fyrirtæki sagði: „... ég held að það sé í eðli karlanna, í svona aksjón þá vilja menn hafa einhvern við hliðina á sér bæði á hægri og vinstri hönd sem hefur sama língóið. Í gegnum þetta þá hafa konur ekki verið þessi steriótýpa til að vera við hlið þessara stjórnenda, karlstjórnenda ...” Kona í opinberri stofnun sagði: „Karlarnir eru ennþá ómeðvitaðir um hvað mikil tengsl þeir eru með sín á milli ...” og nefndi dæmi um það á sínum vinnustað að karlar fengju frekar en konur þau verkefni sem snéru að karllægum málum. Hún bætti við: „... ég held að jafnrétti náist ekki nema að það verði viðurkennt að konur eru alltaf annars flokks þegar þær eru að berjast á vettvangi karla og ef við viljum hafa bæði kynin þá verði að opna kynjakvótann. Það verður allt brjáláð þegar maður segir þetta, það eru allir á móti þessum kynjakvóta, samt er þetta mjög viðurkennt mjög víða.“

Athyglisvert er að nokkrir viðmælendur ræddu um að konur sem hefðu til að bera karllæga eiginleika næðu lengra á vinnumarkaði og spjöruðu sig betur í umhverfi þar sem karlar væru ráðandi. Karlstjórnandi í opinberri stofnun nefndi dæmi um slíkt og sagði: „Þetta voru voðalega mikið karladjobb en þar sýndist mér konur nú hafa komið nokkuð sterkar inn og geti gert svona það sem þeim sýnist. En þetta eru svona dálítið sérstakar týpur yfirleitt og maður hafandi þekkt þær aðeins, þá finnst mér þær vera til alls líklegar. En þessi týpa af konum er ekkert mikið annars staðar í fyrirtækinu. Þær hugsa líkt og karlar, trana sér svolítið og eru ekkert feimnar og láta vaða.“ Þegar karlstjórnandi í einkafyrirtæki var inntur eftir því hvaða þættir hefðu áhrif á ráðningar sagði hann meðal annars að oft væri verið að leita eftir ákveðnum eiginleikum hjá fólki og tilhneigingin væri stundum sú að kyngera þessa eiginleika. Hann sagði: „... ef menn væru mjög fókuseraðir þá væri hægt að ná sömu markmiðum án þess að fara endilega í kynjadilkana og að nota aðra eiginleika fólks til þess að átta sig á því hvað við erum í rauninni að leita eftir. Það finnst mér orðið auðveldara. Kannski er maður orðinn betri í að horfa eftir því líka að svona konur, það er orðið auðveldara að lesa í karlaviddina hjá konum, það er að segja, þetta eru svona ákveðnir þættir sem manni finnst svona frekar vera karllægir heldur en kvenlægir. Sumar konur eru mjög aggressívar í því að koma því á framfæri, „Ég get þetta og kann þetta“ og þá svona er aðeins hægt að máta það. Til dæmis kona sem við vorum að ráða hérna inn, það eru ákveðnir eiginleikar sem hún hefur sem maður hefði að mörgu leyti merkt við karlamegin ...” Hann var jafnframt þeirrar skoðunar að yngri kynslóð kvenna væri ólík þeirri eldri að því leyti að þær væru búnar að tileinka sér karllægari gildi. Þær sýndu þar af leiðandi meira frumkvæði til starfsframa og krefjandi verkefna. Hann sagði meðal annars: „... mér finnst þetta vera mjög athyglisvert að konur sem eru að koma inn á vinnumarkaðinn núna og inn í störf hjá okkur að þær eru mjög svona óhræddar og kannski svona að sumu leyti búnar að tileinka sér svona þetta svona strákaheimsviðhorf.“ Fleiri voru þeirrar skoðunar að tímarnir væru að breytast með nýrri kynslóð vel menntaðra ungra kvenna. Karl í öðru einkafyrirtæki sagði: „Þetta er allt önnur kynslóð líka af konum, sem núna eru svona 15 til 25 ára, ég held þetta sé alveg gerólik kynslóð og ef við bærum þær saman við konur sem eru 35 til 45 ára, það er alveg himinn og haf þarna á milli. Mín tilfinning fyrir því er sú að þær konur sem eru að semja sig upp í dag, þær hafa svona meiri vind í bakinu heldur en þær sem voru að semja sig upp fyrir 10 árum.“ Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki sagði: „Mér finnst mikill munur á þeim kvenmönnum sem ég er að ráða inn í dag, þær eru miklu ... þú veist, það er bara kynslóðabreyting. Þær eru alveg með munninn fyrir neðan nefið eins og karlarnir.“



VI. Áhrif fjölskylduaðstæðna

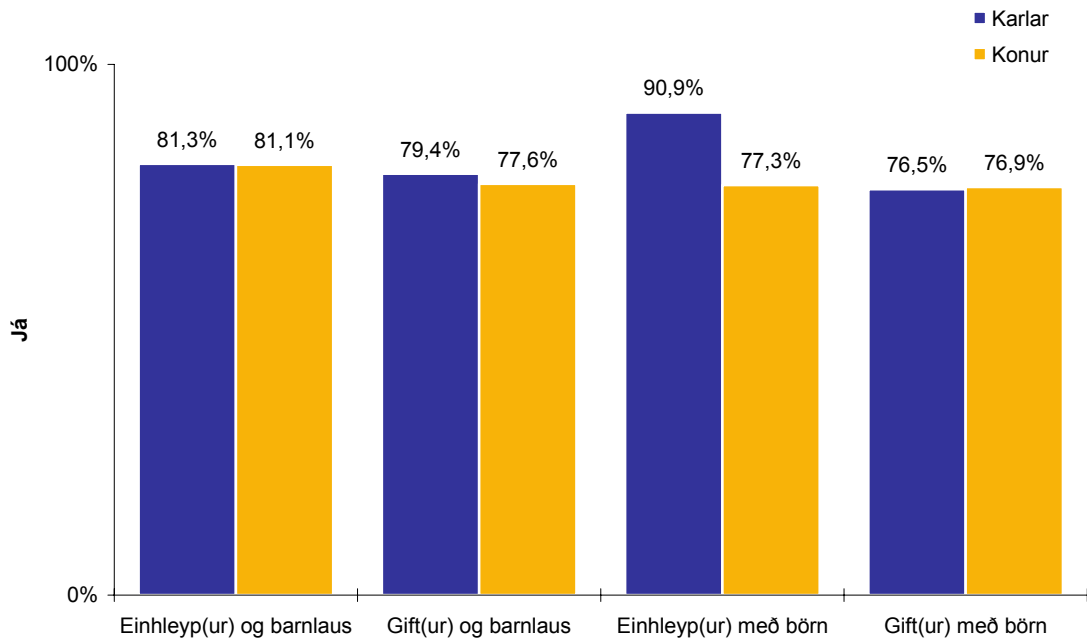
Þátttakendur sem svöruðu spurningalista voru spurðir hvort þeir teldu barneignir og/eða barnafjölda takmarka möguleika fólks til frama á vinnustaðnum. Langflestir, eða 85% þátttakenda töldu svo ekki vera. Ekki kemur fram munur á afstöðu fólks eftir kyni, hjúskaparstöðu eða því hvort fólk á barn eða ekki. Aftur á móti er fólk á barneignaraldri (39 ára og yngri) líklegra en það eldra til að telja barneignir eða fjölda barna geta takmarkað möguleika fólks til frama á sínum vinnustað (sjá töflu 132 í viðauka 5).

Þeir þátttakendur sem töldu barneignir eða fjölda barna geta takmarkað möguleika fólks voru spurðir að því hvort þeir teldu það eiga jafnt við konur sem karla (sjá töflu 133 í viðauka 5). Langflestir eða 80% töldu barneignir eða fjölda barna líklegri til að takmarka möguleika kvenna en karla til starfsframa. Mun fleiri konur (34%) en karlar (7%) töldu líklegra að möguleikar kvenna frekar en karla til starfsframa myndu skerðast við barneignir eða aukinn fjölda barna. Yfir 40% karlanna töldu þetta eiga við bæði kynin en aðeins um 8% kvenna töldu svo vera. Það er því greinilegt að konur frekar en karlar upplifa ákveðnar hindranir á vegi kvenna þegar kemur að starfsframa. Hvort þessar tölur endurspeglir reynslu kvenna eða andvaraleysi karla skal ósagt látið. Í viðtölunum kom einnig fram að margir töldu barneignir frekar hafa áhrif á starfsframa kvenna en karla þar sem konur kjósi síður að fórna fjölskyldunni fyrir starfsframa. Talað var um að starfsframi kræfist þess að fólk eyddi meiri tíma í vinnunni en ella og konur með ung börn hvorki gætu né vildu það. Kvenstjórnandi í opinberri stofnun taldi að kynin hefðu jöfn tækifæri til starfsframa innan stofnunarinnar en bætti við: „... ég held kannski að kynin forgangsraði öðruvísi og ég held að konur með ung börn vilji ekki endilega fá þennan frama mjög skjótt meðan börnin eru ung. Ég held að þetta snúist í raun og veru meira um það. Það er aldrei inni í umræðunni: „Hún á svo litil börn að við getum ekki sett henni þessi verkefni.“ Það er frekar að viðkomandi treystir sér ekki í það af því að börnin eru það ung sem eru kannski rök sem maður heyrir ekki hjá strákunum, þeir bara taka þetta og bjarga því, redda því. Ég held að þetta sé meira svona val hjá einstaklingunum, mismunandi val á milli kynjanna.“ Viðmælendum var tíðrætt um skyldur kvenna og ábyrgðar-tilfinningu gagnvart heimili. Talað var um að þrátt fyrir að konur væru í vinnu þá sé ábyrgðin á heimilinu mikið til á þeirra herðum líka og það leiddi til þess að þær yrðu ragari við að taka að sér stærri og tímafrekari verkefni sem um leið hægðu á þeim á framabrotinu.

Þrátt fyrir að þetta viðhorf hafi verið látið í ljós meðal viðmælenda í viðtölunum kom fram meðal svarenda spurningalistans að konur, ekkert síður en karlar, höfðu áhuga á stöðuhækkun (sjá töflu 99 í viðauka 4). Svipað hlutfall karla og kvenna sagðist jafnframt hafa sóst eftir stöðuhækkun (sjá töflu 121 í viðauka 4). Þá kom fram að fólk sem á börn yngri en 16 ára er aðeins ólíklegra en barnalausir til að hafa áhuga á stöðuhækkun en það á jafnt við konur sem karla. Á mynd VI.1 má sjá áhuga á stöðuhækkun skipt eftir kyni og hjúskaparstöðu meðal svarenda yngri en 50 ára. Þar má sjá að kynin hafa svipaðan áhuga á stöðuhækkun nema þegar litið er á einhleyp fólki með börn en þar hafa karlarnir meiri áhuga en aðrir á stöðuhækkun. Hugsanleg skýring á því kann að vera að þeir séu síður en konurnar með barnið/börnin hjá sér í sama mæli og konan og hafa því ef til vill meira svigrúm til að sinna starfsframa.

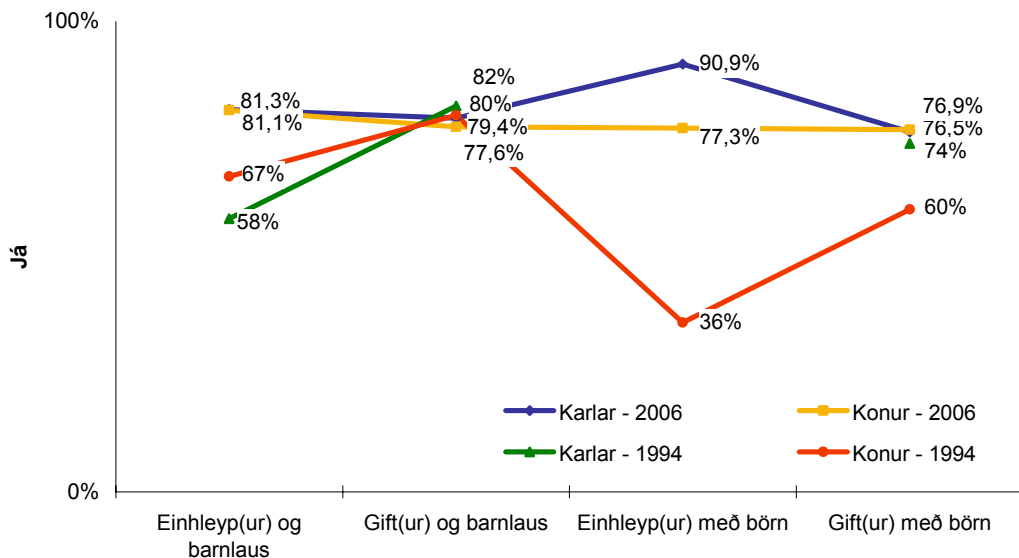


Mynd VI.1 Áhugi á stöðuhækkun skipt eftir fjölskylduaðstæðum og kyni. Svarendur yngri en 50 ára



Athyglisvert er að svipað hlutfall fólks í hjúskap með börn og án barna sagðist hafa áhuga á stöðuhækkun, óháð kyni en það er breyting frá síðustu könnun (sjá mynd VI.2). Í könnuninni sem gerð var 1994 kom fram að gift fólk sem átti ekki börn yngri en 16 ára var líklegast til að hafa áhuga á stöðuhækkun. Sá áhugi minnkaði töluvert þegar gift fólk með börn var skoðað og átti það bæði við konur og karla þótt áhuginn hafi minnkað mun meira meðal kvenna en karla. Þessa tilhneigingu er ekki að finna nú meðal fólks yngra en 50 ára. Nú kemur fram að svipað hlutfall giftra með og án barna hefur áhuga á stöðuhækkun og á það jafnt við um konur og karla. Þá má sjá mjög mikla breytingu meðal einhleypra kvenna með börn en árið 1994 höfðu einungis 36% þeirra áhuga á stöðuhækkun samanborið við tæp 80% einhleypra kvenna í könnuninni nú og er það sambærilegt því sem gerist meðal giftra karla og kvenna sem eiga börn og sem eru barnlaus.

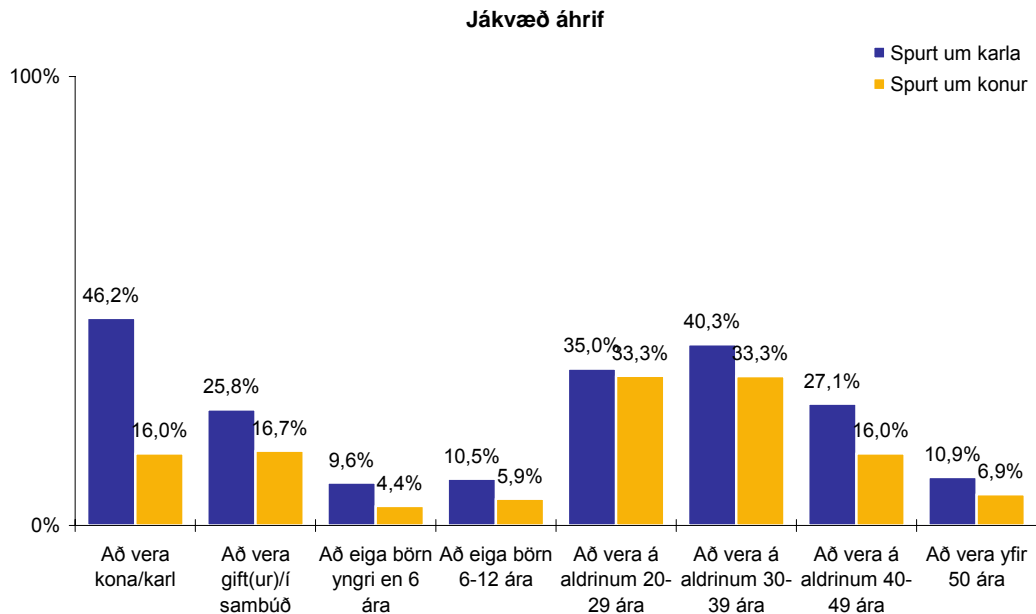
Mynd VI.2 Áhugi á stöðuhækkun skipt eftir fjölskylduaðstæðum og kyni.
Svarendur yngri en 50 ára
Samanburður við 1994



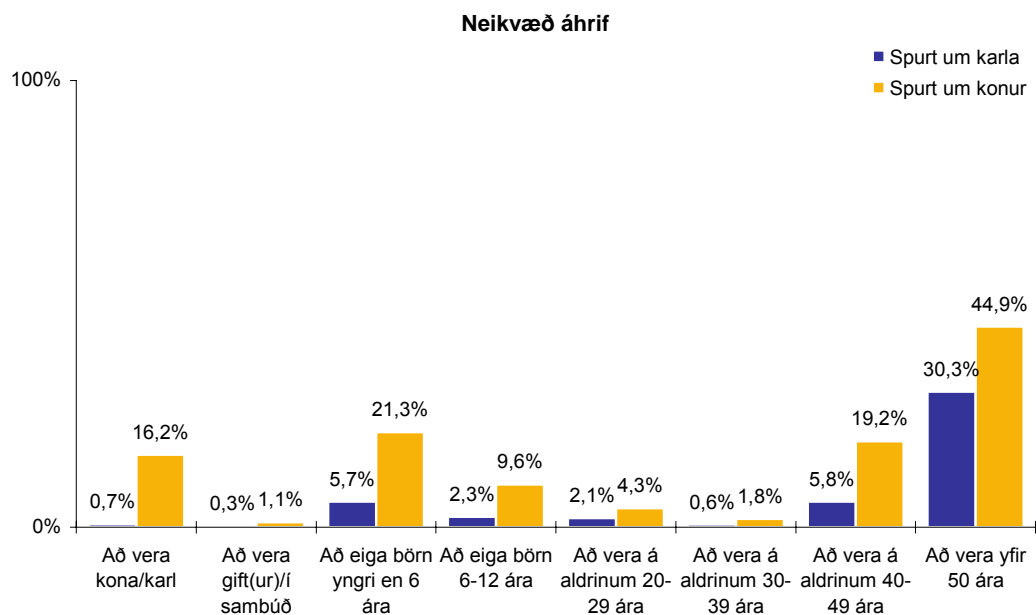
Samkvæmt þessum niðurstöðum hafa konur ekki síður en karlar áhuga á stöðuhækkun og sækjast ekki síður en karlar eftir henni, á heildina litið. Aftur á móti kann að vera að þær sækji stöðuhækkun ekki eins stíft og karlarnir. Að minnsta kosti eru hugmyndir um að konurnar haldi sér frekar til hlés en karlarnir þegar kemur að starfsframa, þar sem þær beri meiri ábyrgð á heimilinu, mjög rótgrónar eins og kom ítrekað fram í viðtölunum. Karlstjórnandi í einkafyrirtæki sagði til að mynda að samfélagsbyggingin væri þannig að konur væru frekar bundnar við heimilið og börnin en karlarnir og það hefði áhrif á starfsframa þeirra. Annar karlstjórnandi hjá opinberri stofnun minntist einnig á samfélagsbygginguna í þessu samhengi og svaraði aðspurður um ástæður þess að hann teldi að konur sæktust síður eftir starfsframa og stærri verkefnum en karlar: „Ég held að það sé bara samfélagslega umhverfið, sem sagt að þær eru ennþá með maka sem þénar betur og þær taka að sér heimilið og á meðan þær gera það þá taka þær ekki að sér verkefni, þær vilja það ekki.“

Þátttakendur sem svöruðu spurningalista voru spurðir annars vegar að því hvort þeir teldu það hafa jákvæð, neikvæð eða engin áhrif á starfsframa kvenna að vera kona (sjá töflu 134 í viðauka 5) og hins vegar hvort það hefði jákvæð, neikvæð eða engin áhrif á starfsframa karla að vera karl (sjá töflu 142 í viðauka 5). Um 16% töldu það geta haft neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona. Aftur á móti var einungis 1% svarenda á því að það hefði neikvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl (mynd VI.4). Að sama skapi taldi nánast helmingur þátttakenda að það hefði jákvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl en aðeins um 16% taldi að það hefði jákvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona (mynd IV.3). Það er áhugavert að mun fleiri konur (23%) en karlar (4%) töldu það hafa neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera kona. Konur voru einnig mun líklegri en karlar til að telja það hafa jákvæð áhrif á starfsframa karla að vera karl.

Mynd VI.3 Hlutfall sem telur kyn, barneignir og ákveðinn aldur hafa jákvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna



Mynd VI.4 Hlutfall sem telur kyn, barneignir og ákveðinn aldur hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna

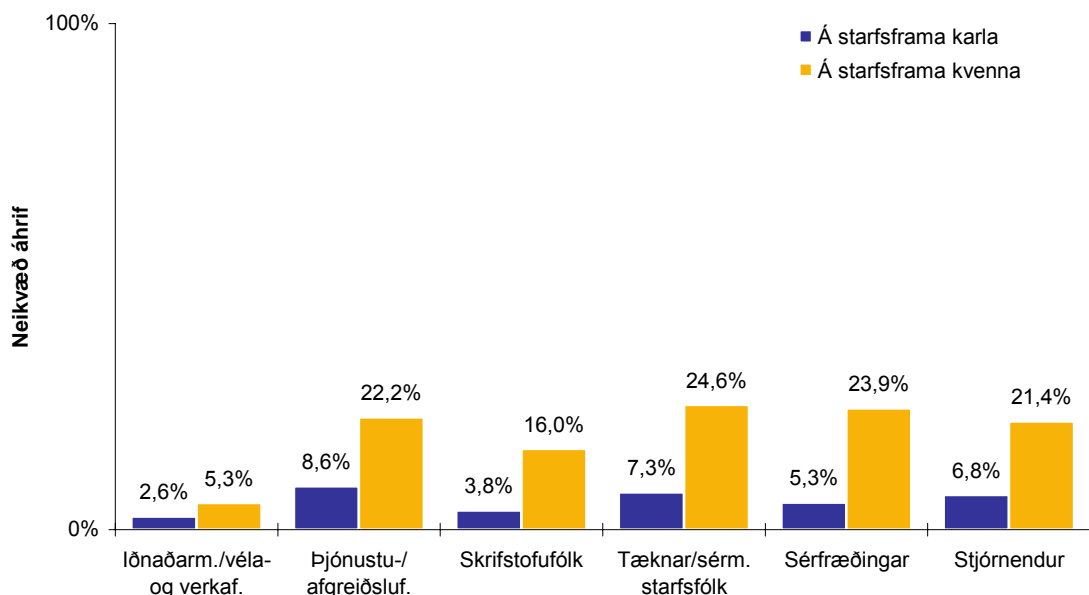


Þegar myndir VI.3 og VI.4 eru bornar saman kemur berlega í ljós að mun fleiri atriði þykja körlum til framdráttar á leið til starfsframa en konum, meðal annars það að vera karl. Þá kemur fram að aldur hefur frekar og fyrr neikvæð áhrif á starfsframa kvenna heldur en karla. Þá er áhugavert að á

meðan 17% telja að það geti haft jákvæð áhrif á starfsframa kvenna að vera giftar eða í sambúð þá telur rúmur fjórðungur að sama hjúskaparstaða hafi jákvæð áhrif á starfsframa karla. Að sama skapi má sjá að mun fleiri telja ýmsa þætti geta haft neikvæð áhrif á starfsframa kvenna samanborið við áhrif þeirra á starfsframa karla. Til að mynda telur rúmlega fimmtungur að það geti haft neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að eiga börn yngri en 6 ára en einungis 6% telja þennan þátt hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla (sjá töflur 134 - 149 í viðauka 5). Í viðtölunum voru nokkrir, frekar konur en karlar sem töldu að barneignir hefðu áhrif á ráðningar. Kvenstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki sagði: „Já, það [barneignir] hefur haft dálítill áhrif, það verður að segjast alveg eins og er. Ég hef sjálf ákveðnar skoðanir á þessu, mér finnst að það eigi ekki að skipta máli, við verðum náttúrulega að gefa konunum jöfn tækifæri til að komast áfram. En ég skil hitt dálítið líka, það er ef við erum að ráða einhvern til dæmis í stjórnunarstöðu að þá er skiljanlegt að maður vilji sjá fram á að minnsta kosti 3 til 4 ára samfelld tímabil til að koma á svona almennilegu flæði. Þannig að, að því leyti gæti það haft áhrif ef þeir vita til þess að viðkomandi hyggur á barneignir, þá setur það kannski aðeins strik í reikninginn miðað við einhvern annan sem væri kannski jafn hæfur.“ Sami kvenstjórnandi bætti síðar við að þetta ætti frekar við um konur en karla þar sem karlar geti frekar ráðið tilhögun fæðingarorlofsins en konurnar. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun taldi að barneignir hefðu meiri áhrif á konur en karla og sagði: „... ég held að þetta sé ofsalega mikið val konunnar, henni finnst hún bera meiri ábyrgð og tekur utan um fjölskyldumálin, börnin og svona af meiri festu og frumkvæði heldur en maðurinn.“

Á mynd VI.5 má sjá viðhorf mismunandi starfsstétta til neikvæðra áhrifa þess að eiga börn yngri en 6 ára, á starfsframa. Þar er áhugavert að sjá að rúmlega fimmtungur stjórnenda telur það hafa neikvæð áhrif á starfsframa kvenna að eiga börn yngri en 6 ára en tæp 7% stjórnenda telja það hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla.

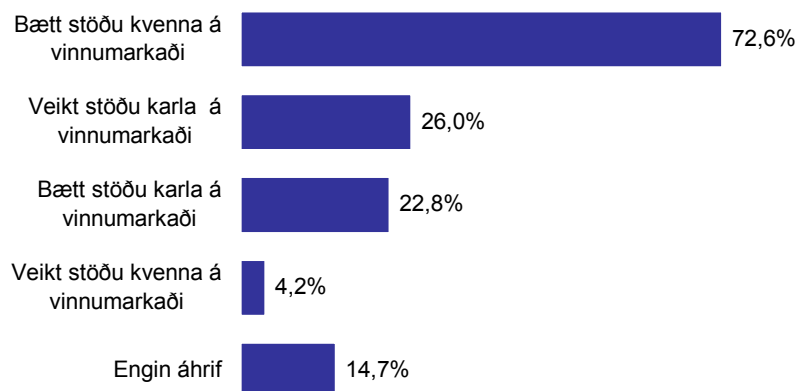
Mynd VI.5 Hefur það neikvæð áhrif á starfsframa karla og kvenna að eiga börn yngri en 6 ára? Viðhorf mismunandi starfsstétta



Í könnuninni 1994 kom fram að enginn stjórnandi taldi það hafa neikvæð áhrif á starfsframa karla að eiga börn yngri en 6 ára. Þessi breyting milli ára endurspeglar ef til vill aukna þátttöku karla í barnauppeldi meðal annars með tilkomu feðraorlofsins. Í viðtölunum nú kom fram að karlar ekki síður en konur eru frá vinnu vegna veikinda barna og þótti flestum það jákvæð þróun sem ýtti undir jafnræði kynjanna. Í þessu samhengi minntust nokkrir viðmælendur á að tímarnir væru breyttir, að ungir menn nú tækju meiri og ábyrgari þátt í uppeldi barna sinna en áður og væru til dæmis meira heima vegna veikinda barna sinna. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Þetta hefur breyst með ungu mönnunum í dag, þeir eru mikið með börnunum, taka fæðingarorlof og sækja börnin í leikskólann og eru heima með börnunum þegar þau eru veik. En það eru ekki margir svona eldri menn sem gera þetta.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „... það er líka nokkuð algengt að feður taki sér frí vegna veikinda barna í dag. Það þótti nú sérstakt þegar maður horfir til baka en núna er enginn sem kippir sér upp við það.“ Kona hjá opinberri stofnun sagði: „Það varð bylting í þessu þarna um árið. Á þeim tíma var dálítið af einstæðum mæðrum hérna einhverra hluta vegna og kannski var það vegna vinnufyrirkomulagsins sem var sveigjanlegt, þú þurftir ekki að mæta alveg klukkan níu, ef þú mættir tíu þá bara vannst þú til klukkan sex. Það var svona ákveðinn mórall og þær voru alltaf að biðjast afsökunar á sér og ég veit ekki hvað. Svo komu þessir ungu menn, það var svona aðeins ný hugsun í gangi hjá þeim og þeir sögðu bara: „Heyrðu ég ætla að vera heima hjá veiku barni.“ Þá breyttist mórallinn í kringum þetta. Þá varð það að vera heima hjá veiku barni ekki eins hræðilegt.“ Karlstjórnandi í einkafyrirtæki var líka þeirrar skoðunar að ný kynslóð á vinnumarkaði hefði góð áhrif á stöðu kvenna: „Fyrst og fremst held ég nú að eftir því sem yngra fólk tekur við stjórnartaumunum þá breytist þetta nú smám saman. Ég held að það sé mjög gamaldags viðhorf að það sé kostur að kona eigi ekki lítil börn en það er lífseigt þó að það sé gamaldags.“

Þátttakendur sem svöruðu spurningalista voru spurðir hvaða áhrif þeir teldu breytingar á fæðingarorlofslögum hafa haft á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði (sjá töflu 151 í viðauka 5). Flestir eða um 73% voru á því að breytingar á fæðingarorlofslögum hefðu bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði. Ekki kom fram munur eftir kyni í þessu sambandi. Tæpur fjórðungur taldi jafnframt að breytingarnar hefðu bætt stöðu karla á vinnumarkaðnum. En svipað hlutfall taldi breytingar á fæðingarorlofslögunum hafa veikt stöðu karla. Afar fáir eða um 4% sögðu þær hafa veikt stöðu kvenna (sjá mynd VI.6). Þetta er í samræmi við þá umfjöllun sem þessar breytingar fengu í viðtölunum en margir minntust á að þessar breytingar hefðu breytt miklu í sambandi við stöðu karla og kvenna á vinnustaðnum.

Mynd VI.6 Hvaða áhrif telur þú að breytingar á fæðingarorlofslögum hafi haft á stöðu karla og kvenna vinnumarkaði?



Allir viðmælendur voru spurðir um viðhorf starfsmanna fyrirtækisins/stofnunarinnar til fæðingarorlofstöku karlmannna og um áhrif feðraorlofsins á stöðu kynjanna. Mikill meirihluti viðmælenda taldi að feðraorlofið hefði haft jákvæð áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði þar sem nú væru það ekki einungis konur sem þyrftu að hverfa frá vinnumarkaði vegna barneigna. Karlmaður í einkafyrirtæki sagði: „Ég held að þau [breytt lög um fæðingarorlof] hafi styrkt stöðu kvenna, því það er ekki lengur hægt að vera með svona kvenfordóma gagnvart fæðingarorlofi því karlar fara í orlof líka. Þú getur ekki leyft þér að ráða fólk á þeim forsendum að það fari ekki í fæðingarorlof af því að það gera karlmenn nú líka.“ Kona hjá opinberri stofnun sagði: „Ég held að það [fæðingarorlof karla] sé stór hluti af jafnrétti, bæði vegna þess að það var stundum talað um að það væri erfitt að ráða konur ef þær væru á barneignaraldri en nú á það sama við um karla þannig að mér finnst þetta vera stórt skref í þessari jafnréttisbaráttu.“ Hún bætti við að feðraorlofið skilaði sér í breyttum hugsunarhætti í garð barneigna og starfsframa. Fleiri voru sama sinnis. Kvenstjórnanda hjá einkafyrirtæki fannst að með feðraorlofinu væri stigið grundvallarskref í átt til jafnræðis á vinnumarkaði. Karlstjórnanda í opinberri stofnun fannst að með feðraorlofinu væri stigið skref í rétta átt og með því væri verið að senda út ákveðin skilaboð um að karlarnir ættu að fara í sitt orlof og taka virkari þátt í uppeldinu. Karlstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að feðraorlofið hefði líka haft þau áhrif á vinnumarkaði að konur sæktust frekar eftir starfsframa en áður. Hann sagði: „Já, það er svona mín upplifun að það eru yngri konur sem hafa meiri áhuga á frama eins og karlarnir, hærrí laun og meira ... og allt þetta versus fyrri skyldur eða meiri ábyrgð á heimilinu og allt þetta, það sé þá að jafnast út og ég held að feðraorlofið sé mjög ríkur þáttur í þessu.“

Í viðtölunum kom fram að feðraorlofið var talið hafa mikið að segja um stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Talað var um að ungir karlmenn nú nýttu sér í flestum tilfellum einhvern hluta réttar síns til fæðingarorlofs sem hefði jákvæð áhrif á þátttöku þeirra í barnauppeldi síðar meir. Það skilaði sér svo út á vinnumarkaðinn með þeim hætti að eðlilegt þætti að karlmenn tækju sér frí vegna veikinda barna og færu í fæðingarorlof. Í viðtölunum kom einnig fram að karlmenn skiptu feðraorlofinu oft og tíðum upp og tækju það í styttri tímabilum. Konurnar hins vegar þyrftu eðlilega að vera frá að minnsta kosti fyrstu þrjá til fjóra mánuðina. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki talaði um að þegar karlmenn tækju feðraorlofið í bútum þá missti það svolítið marks gagnvart konunni. Það væri skynsamlegra að þeir tækju það í heilu lagi því þá gætu konur þeirra einbeitt sér meira að vinnunni þessa þrjá mánuði. Annar viðmælandi benti hins vegar á að þegar karlmenn tækju orlofið sitt í bútum þá hefði það þann kost í för með sér að ekki þyrfti að ráða annan í stöðuna sem væri vissulega kostur þegar um væri að ræða ábyrgðarstöður. Konur ættu aftur á móti erfiðara með að nýta sér þann möguleika. Einnig eru dæmi þess að karlar nýti sér alls ekkert af lögbundnum rétti sínum til fæðingarorlofs. Karl hjá opinberri stofnun sagði: „Ég skal nú bara viðurkenna að vegna þeirra verkefna sem ég stóð í þá varð ég að sleppa orlofinu. Ég sá mig knúinn til þess, ekki það að það hafi verið nein pressa af hálfu yfirmanna en bara verkefnið voru það mikilvæg að mínum dómi að það frestaðist yfir leyfileg mörk.“

Viðmælendur voru spurðir að því hvert viðhorf starfsmanna fyrirtækisins væri til feðraorlofsins. Flestir sögðu að almennt væri viðhorfið jákvætt, lítið væri á töku fæðingarorlofsins sem sjálfsgöð réttindi og ekki væri staðið í vegi fyrir því að karlmenn nýttu sér þann rétt sinn. Þó voru ekki allir þeirrar skoðunar að þjóðfélagið væri búð að taka feðraorlofið fyllilega í sátt. Karlstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki taldi að karlmenn væru tregari til þess að taka orlofið en konurnar. Hann sagði: „Ég held það sé kannski ekki eins mikið um það [feðraorlofið] eins og það ætti kannski að vera meðal karlmannna. Ég held að þeir veigri sér frekar við því að taka það, kannski upp á stöðuna að gera. Ég held að það sé bara lítið öðruvísi á það ef karlar eru að taka sér mikið fæðingarorlof. Einhvern veginn er þjóðfélagið ekki búð að breytast.“ Aðrir viðmælendur tóku í sama streng og töldu að karlmenn sem tækju feðraorlof væru stundum litnir hornauga. Karlstjórnandi sagði: „Ég held að yngra fólk sé miklu jákvæðara gagnvart því og líti á þetta sem mikinn kost. En eldra fólk, kannski á miðjum aldri, þeim finnst þetta hálfáránlegt því að normin hafa jú verið allt, allt öðruvísi. Þannig að maður verður alveg var við það að það eru mjög mismunandi viðhorf gagnvart því að menn séu að taka fæðingarorlof.“ Fleiri töldu að þarna væri um að ræða ákveðið kynslóðabil. Karlmaður í einkafyrirtæki sagði: „Eina sem ég hef orðið var við er að þegar það er



mikil vöntun á mannskap þá verða menn fúlir, því vinnan bitnar þá á hinum. Það er bara ekkert of mikinn mannskap að hafa í dag. En það eru engar persónulegar hnýtingar.“ Karlstjórnandi í opinberu fyrirtæki sagði að margir litu á hann sem hálfgerðan aumingja að taka sér fæðingarorlof en hann tæki það þó ekki alvarlega. Honum fannst einnig athyglisvert að fólk hélt áfram að hringja í hann þó svo hann væri í orlofi. Hann sagði: „Ég velti fyrir mér af því að ég vinn hálfan daginn og síðan þegar ég kem heim þá heldur síminn alltaf áfram sko, ég velti fyrir mér hvort það væri þannig hjá konunni.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði að oft væri hreytt í þá karlmenn sem tækju fæðingarorlof einhverjum ónotum eins og til dæmis: „Ég trúir því ekki að þú ætlir að fara að taka fæðingarorlof!“ en hann taldi þó að það væri bara góðlátlegt grín eða stríðni. Í kjölfarið var hann spurður hvort hann teldi að þetta viðhorf ætti eftir að breytast. Hann svaraði: „Já ætli það ekki, menn sjá hvað það var flott að gera þetta, ekki hallærislegt. Þetta hefur kannski þótt kerlingarlegt fyrir menn á framabraut að láta þetta stoppa sig eða hægja á sér en ætli það viðhorf sé nú ekki á undanhaldi. Þetta verður eðlilegur framgangur í framtíðinni.“

Í viðtölunum kom jafnframt fram að feðraorlofið væri í sumum tilfellum misnotað og næði þar af leiðandi ekki tilgangi sínum. Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Maður veit ekki hvort þetta er að skila því sem það átti að gera það er að segja að pabbarnir tækju sér frí til þess að vera með fjölskyldunni. Ég veit um töluvert af dæmum sem það er ekki. Þeir bara hætta og fara að vinna eitthvað annað, nota fæðingarorlofið til þess að afla tekna. Þannig að því leytir held ég að markmiðið að sinna börnunum hafi nú aðeins klickað.“ Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að karlmenn þyrftu að breyta viðhorfi sínu gagnvart feðraorlofinu, þeir færu í orlofið en væru svo bara að sinna áhugamálum sínum: „... þeir eru að taka frí á sama tíma og konan sem er alls ekki tilgangur fæðingarorlofsins ... mér finnst þeir bara skemma með þessu sjálfir, þeir þurfa að breyta sínu viðhorfi. Það er verið að gera þetta svo að þú getir verið með barninu þínu og svo að barnið geti verið lengur heima í umsjón annars hvors foreldris. Þannig að ég held að þeir þurfi sjálfir svolítið að breyta sér.“

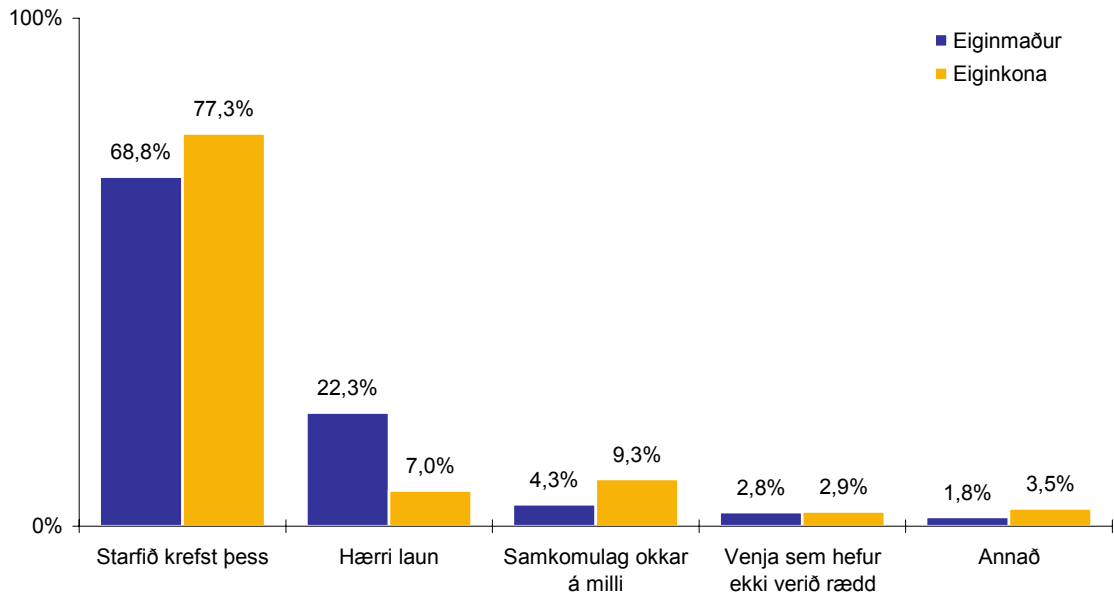
Karlmaður hjá einkafyrirtæki tók í sama streng. Hann sagði: „Ég vil láta konuna njóta þessa fæðingarorlofs en ekki karlana. Ég veit um svo mörg dæmi um misnotkun á því að ég bara verð full þegar ég ræði þetta frí hjá karlmönnum. Þeir eru að fara í aðra vinnu og þeir eru að gera ýmislegt. Þeir eru ekki að nota fríið í það sem það var hugsað. Þeir eru að vinna annað í mörgum tilfellum. Hitt er náttúrulega til, ég er að segja að misnotkunin kemur alltaf óorði á allt hitt...“

Þátttakendur voru spurðir hvert fyrirkomulagið væri hjá þeim ef viðkomandi og maki þyrftu að vinna aukavinnu á sama tíma. Tæp 40% sögðu að aðeins annað þeirra færi að vinna (sjá töflu 152 í viðauka 5). Í framhaldi af því voru þátttakendur spurðir hvort þeirra færi oftar þegar sú staða kæmi upp að bæði þyrftu að vinna og kom þá fram að karlar voru mun líklegri til að fara oftar en konurnar (46% á móti 14%) (sjá töflu 153 í viðauka 5). Þátttakendur voru í framhaldi spurðir hvað réði því hvort hjóna ynni yfirvinnu. Á mynd VI.7⁶ má sjá að 22% eiginmanna vinnur oftar yfirvinnu þar sem laun þeirra eru hærri samanborið við 7% eiginkvenna.

⁶ Í mynd VI.7 er búið að slá saman upplýsingum úr töflum 154 og 155 í viðauka 4.



Mynd VI.7 Hvað ræður hvort hjóna vinnur yfirvinnu?



Athyglisvert er að í viðtölunum minnstust nokkrar konur á það að oft væru þeir karlmenn sem næðu langt og ynnu mikið, giftir konum sem tækju meiri ábyrgð en þeir á börnunum og heimilinu. Hugmyndin um að karlinn sé fyrirvinna heimilisins væri ennþá nokkuð rótgróin í þjóðfélaginu og talað var um að það hefði áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Það er bara ríkjandi í samfélaginu að karlar séu fyrirvinnur fyrir fjölskyldurnar og beri þyngri framfærslubyrði heldur en konur og þar af leiðandi eigi þeir að hafa meiri laun. Það er ennþá þetta fyrirvinnuhugtak, ósýnilegar skoðanir en sitja samt djúpt í þjóðarsálinni held ég“.

Karlstjórnandi hjá sömu opinberu stofnun tók í sama streng og sagði að konur væru oft tilbúnar að fórna starfsframa sínum fyrir heimilið og sætta sig við verri kjör. Hann sagði: „Það er ennþá þetta fyrirvinnuhugtak í gangi og það verður maður oft var við hjá konunum líka að þær virðast oft leggja meiri áherslu á að karlinn fái betri laun og sætta sig þá við að vera í einhverjum ákveðnum öðrum störfum. Þó að þær viðurkenni það ekki alltaf þá virkar það þannig. Að hluta til sjáum við það líka í leyfi frá vinnu, það kemur stundum þar í gegn.“ Talað var um að þrátt fyrir að karlar væru í auknum mæli að taka sér frí vegna veikinda barna til jafns við konurnar þá lenti það ennþá frekar á herðum konunnar að vera heima. Í þeim fyrirtækjum og stofnunum þar sem konur sinna lægra launuðum störfum var það sjónarmið algengara að konur væru meira heima ef börn væru veik og var sú skýring gefin að það kæmi betur út fjárhagslega fyrir fjölskylduna að konan væri heima þar sem karlinn væri með hærra laun. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að konur væru frekar heima vegna veikinda barna þrátt fyrir að það væri ekki algilt. Hann sagði: „Svo er þetta líka hvort karlmaðurinn lítur á sig sem fyrirvinnu. Ef hann gerir það með stóru effi þá er hann í vinnunni en konan fer heim.“ Á þeim vinnustöðum þar sem menntunarstigið er hærra og kynjaskipting starfa minni virtist þetta vera jafnara. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Við höfum stundum tekið þetta [fjöldi frídaga vegna veikinda barna] út úr kerfinu og okkur hefur sýnst þetta vera nokkuð jafnt að karlar séu að taka eins mikið og konur ... konur gera það kannski örlítið meira en það er svona tiltölulega jafnt.“ Karlstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Hvað varðar veikindi barna þá erum við svo vel í sveit sett með það að gera að oft breytir litlu hvort þú vinnir starfið heima hjá þér í gegnum tölvu eða hvort þú ert á staðnum, þannig að það hefur verið sveigjanlegt og ekki haft mikil

áhrif á okkar starf... Ég held þetta sé bara mjög jákvætt og fólk, hjón eða pör séu mjög dugleg við að deila þeirri ábyrgð þannig að ég get fullyrt að það er nokkurn veginn jafn mikið um það að strákarnir þurfi að vera frá eins og stelpurnar hvað þetta varðar. Það er mjög algengt nú þegar flestir eiga maka sem eru í svona ekkert ósambærilegum störfum, þ.e.a.s. eru tiltölulega bundnir líka og bera sína ábyrgð og þurfa að klára sín verk, þannig að það hefur verið mikið um það að fólk skipti með sér dögnum, fyrir og eftir hádegi“.

Í könnuninni 1994 kom í ljós nokkuð sterkt samband á milli launa, hjúskaparstöðu og barnafjölda þrátt fyrir að búið væri að taka tillit til starfs, menntunar, aldurs og vinnutíma. Þetta samband er ekki lengur fyrir hendi.

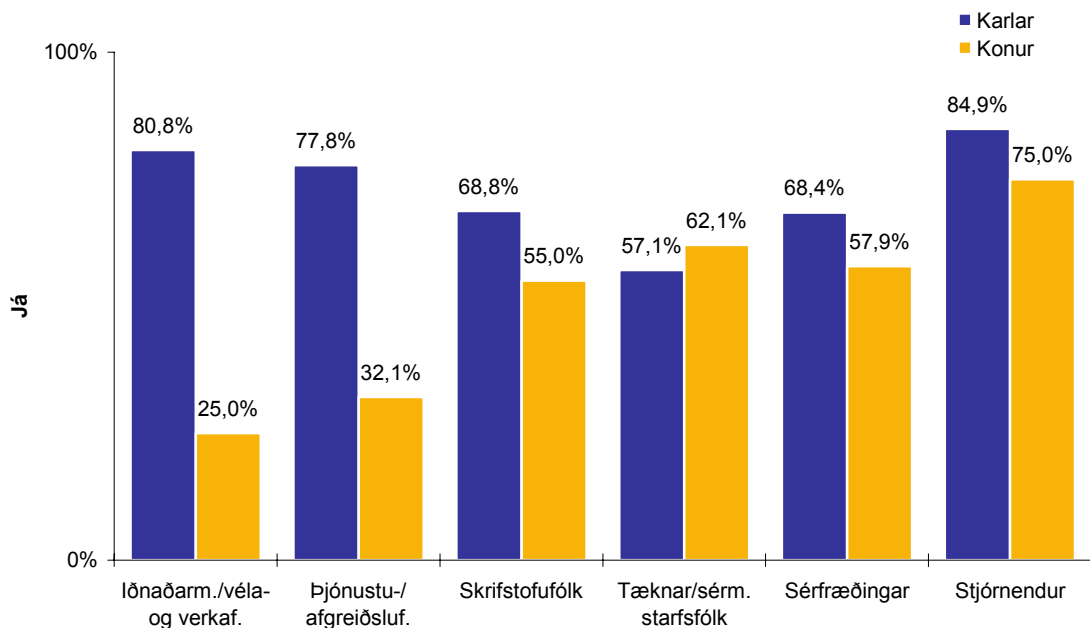


VII. Viðhorf karla og kvenna til starfs síns

Launamunur kynjanna hefur oft verið útskýrður að hluta með ólíku viðhorfi karla og kvenna til starfa sinna. Í viðtölunum kemur þetta sjónarmið skýrt fram en eins og kom fram í kafla 6 þá var ítrekað talað um meiri ábyrgð kvenna á heimilinu sem kæmi niður á kröfum þeirra til starfsframa og hærri launa. Þó var greinilega áherslumunur á því hvernig talað var um hlutverk kvenna á vinnumarkaðnum nú samanborið við viðtölin árið 1994 að því leyti að í fyrri könnuninni kom það sjónarmið fram að margar konur ynnu úti vegna þess að þær þyrftu þess fjárhagslega séð en ekki vegna þess að þær langaði til þess. Þetta viðhorf var ekki að merkja nú meðal viðmælenda.

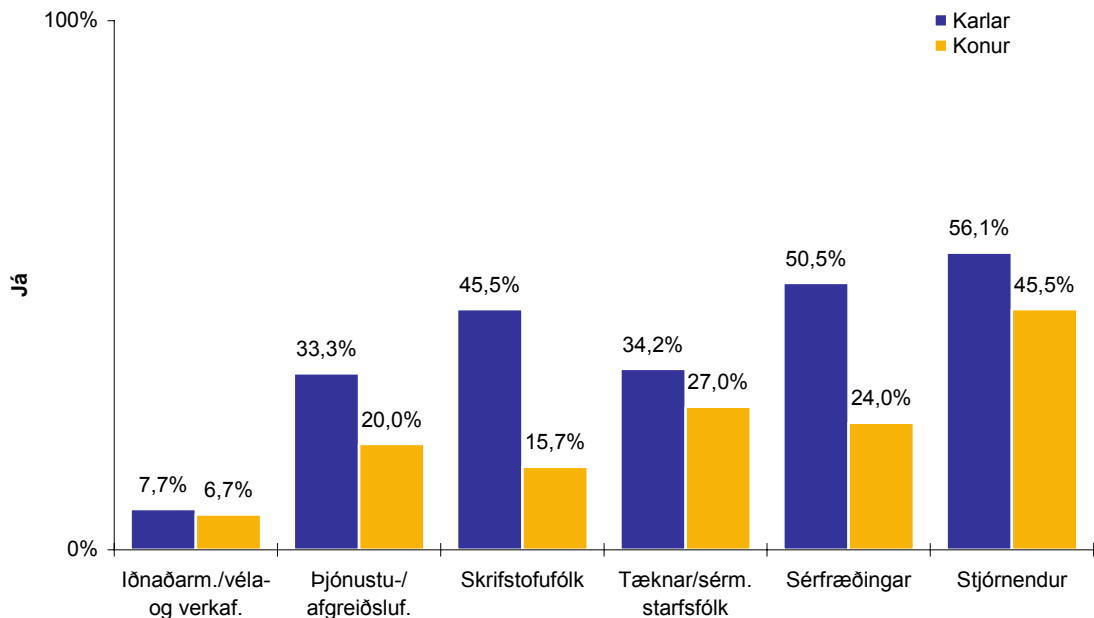
Þegar niðurstöður spurningalistans eru skoðaðar er margt sem bendir til þess að hlutirnir hafi breyst. Þegar viðhorf karla og kvenna til starfa sinna eru skoðuð og borin saman milli kannana má sjá að mjög hefur dregið saman með konum og körlum. Í könnuninni árið 1994 kom fram að 69% karla töldu mistök sín hafa fjárhagslegt tjón í för með sér fyrir fyrirtækið samanborið við einungis 34% kvenna. Karlar virtust því frekar en konur telja störf sín skipta máli fyrir fyrirtækið. Í könnuninni nú telur svipað hlutfall karla og síðast (70%) mistök sín hafa fjárhagslegt tjón í för með sér fyrir fyrirtækið en það segja einnig um 60% kvenna (sjá töflu 87 í viðauka 3). Þrátt fyrir að munurinn sé enn til staðar er greinilegt að mun fleiri konur nú telja störf sín skipta máli fyrir fyrirtækið. Árið 1994 kom einnig fram mjög mikill munur milli karla og kvenna í stjórnunarstörfum hvað þetta varðaði. Þá sögðu um 80% karla í stjórnunarstörfum að mistök þeirra í starfi hefðu fjárhagslegt tjón í för með sér fyrir fyrirtækið samanborið við einungis 53% kvenna. Eins og sést á mynd VII.1 hefur þessi munur milli karla og kvenna í stjórnunarstörfum minnkað allverulega þótt hann sé enn til staðar.

**Mynd VII.1 Hafa mistök í starfi fjárhagslegt tjón fyrir fyrirtækið í för með sér?
Skipt eftir kyni og starfsstétt**



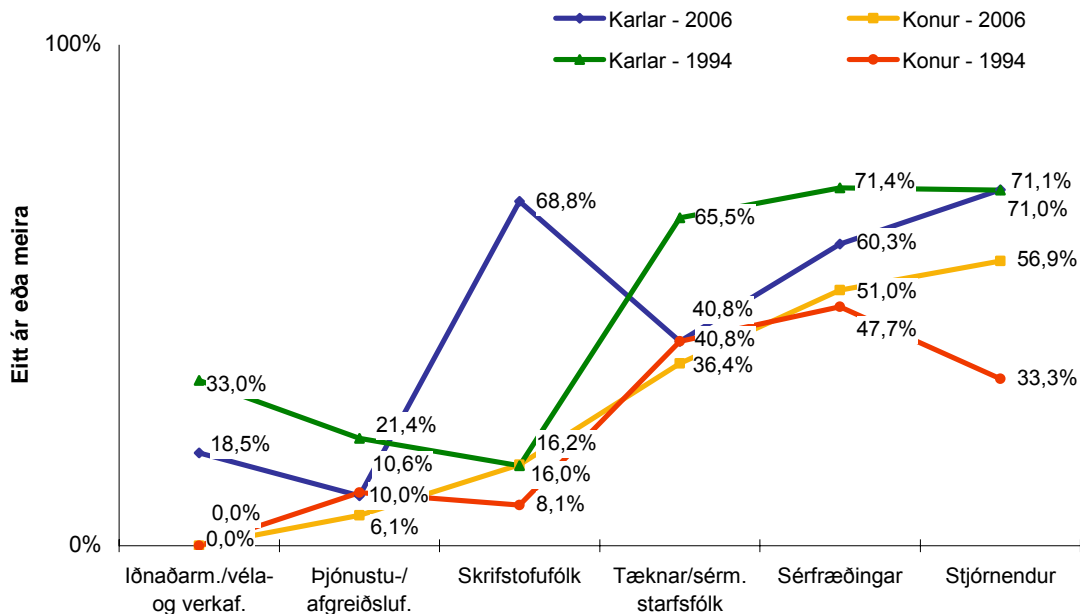
Svör við annarri spurningu sem snýr að ábyrgðarkennd í starfi benda einnig til þess að dregið hafi saman með konum og körlum í stjórnunarstörfum milli kannana. Árið 1994 sögðu 55% karla og 24% kvenna í stjórnunarstörfum að gerðu þau mistök í starfi þá þyrftu þau að segja upp eða yrði sagt upp. Eins og sjá má á mynd VII.2 þá svarar svipað hlutfall karlstjórnenda þessari spurningu játandi í könnuninni nú. Aftur á móti hefur konum í stjórnunarstörfum fjölgað mjög milli kannana sem svara þessari spurningu játandi, eða úr 24% í tæp 46% (sjá töflu 91 í viðauka 3).

**Mynd VII.2 Valda mistök því að þú þurfir að segja upp/ að þér verði sagt upp?
Skipt eftir kyni og starfsstétt**



Í könnuninni árið 1994 var bent á mismunandi viðhorf karla og kvenna til starfs síns eftir því hversu langan tíma þau telja það taka að ná góðum tókum á starfi sínu. Helmingur karlanna taldi þá að það tæki meira en ár að ná góðum tókum á starfinu samanborið við aðeins 17% kvenna. Svipað hlutfall karla kemur fram í könnuninni nú en meira en þriðjungur kvenna segir það taka meira en ár að ná góðum tókum á starfinu (sjá töflu 93 í viðauka 3). Á mynd VII.3 má sjá þennan mun greindan eftir starfsstéttum og samanburð milli kannana. Þegar stjórnendur eru skoðaðir sérstaklega má sjá að viðhorf kvenna í stjórnunarstörfum hefur breyst mikið á meðan hlutfall meðal karlstjórnenda helst svipað.

**Mynd VII.3 Hversu langan tíma tekur það að ná tökum á starfi þínu?
Skipt eftir kyni og starfsstétt
Samanburður við 1994**



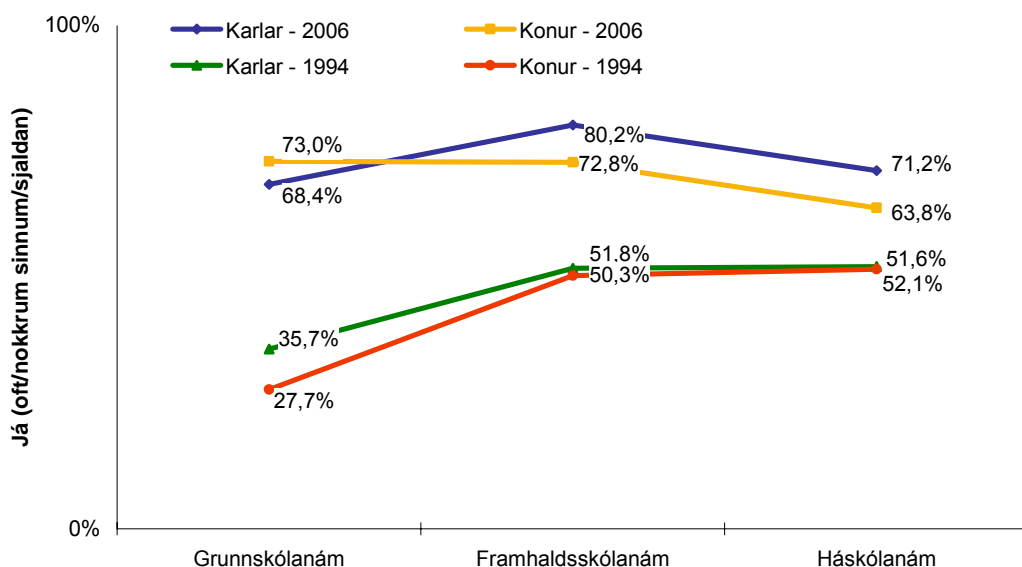
Í samanburði á svörum við þessum þremur spurningum má sjá að lítil breyting hefur orðið á viðhorfi karla milli kannana en konurnar sækja á, þótt enn sé munur til staðar milli kynja. Í viðtölunum komu nokkrir viðmælendanna, allt konur, inn á það að konur gerðu oft meiri kröfur til sín en karlar. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að ef konur sæju ekki fram á að geta gert hlutina af 100% krafti þá væru þær líklegri til að afþakka verkefni í stað þess að gera það illa. Aftur á móti væru karlar ekki eins hræddir við að láta slag standa og taka áhættuna. Þegar kvenstjórnandi í einkafyrirtæki var spurður hvort kröfur til karlstjórnenda og kvenstjórnenda væru þær sömu svaraði hann: „Ég held að það séu ekki kröfur til yfirmanna [sem eru ólíkar eftir kyni] en það getur vel verið að konur geri meiri kröfur til sjálfra sín, það er allt annar handleggur ... Það er bara einhvern veginn meiri samviskusemi [hjá konunum]. Okkur hefur ekki tekist að temja okkur nógu mikið kæruleysi eða sko í jákvæðum skilningi, að draga ekki með okkur alla hluti út um allt. En það tekur bara sinn tíma, það kemur.“

Þessi eðlismunur kynjanna kom endurtekið fram í viðtölunum. Talað var um að karlar væru hvatvísir og sjálfsöruggir en konurnar samviskusamar og vandvirkar. Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki sagði: „... ég hugsa að karlar séu djarfari að taka ákvarðanir heldur en konur. Það er að segja, þora meira að taka ákvarðanir sem eru ekki endilega byggðar á ... konur þurfa meira að vera alveg vissar að ákvörðunin byggist alveg á þessu og þessu og þessu. Það skiptir dálítið miklu máli í þessum heimi, þó að það sé kannski ekki alveg einhlítt að þú hafir svona þor og sjálfstraust í að taka ákvörðunina og standa síðan og falla með henni.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun talaði á svipuðum nótum: „Svo eru náttúrlega konur og karlar ekki alveg eins. Konurnar eru kannski samviskusamari á meðan karlinn er svona agressívari og vill svona vera í stríðinu og prófa nýtt og fara út á þunna ísinn, meðan konurnar vilja halda sig við landið ef við notum slíka samlíkingu. Það er kannski í svona samfélagi sem er kannski kreatívt að miklu leyti, það svona kannski krefst mikils frumkvæðis og slíkt, það kannski hendir körlunum þá meira fram. En þetta er allt saman einstaklingsbundið líka þótt maður sjái þetta almennt, þá er það ekkert alveg hreint.“ Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun svaraði aðspurður að því hvort kröfur til kvenstjórnenda og

karlstjórnenda væru þær sömu: „Ég hef svo sem lengi fundið það að oft eru konur samviskusamari í starfi og þar af leiðandi eru gerðar meiri kröfur til þeirra heldur en karlanna. Það er alveg staðreynd og það er einhvern veginn, þeim [körlunum] tekst betur að vera svona kærulausir. En það getur líka bara verið mín privat skoðun.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Mín reynsla er sú að konur eru oft samviskusamari ... það er kostur, getur ekki flokkast öðruvísi. Þær vilja ekki láta taka sig í bólinu, hafa gert eitthvað illa. Körlum er frekar sama um það og klóra frekar yfir þetta og kjafta sig út úr því.“ Karlstjórnandi í einkafyrirtæki var sama sinnis: „Það er ekkert hægt að skafa af því að þær eru bara agaðri í vinnubrögðum oft og tíðum. Þær redda þessu ekki eins og strákarnir gera stundum. Þær klára verkin, eru samviskusamari.“ Karlstjórnandi í opinberu fyrirtæki sagði: „Er það ekki alveg þekkt að konur eru samviskusamar ... kannski líka þess vegna biðja þær ekki um launahækkun, það kannski líður lengri tími þar til þeim finnst þær vera búnar að vinna sér inn launahækkun ...“ Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki var þeirrar skoðunar að konur stæðu karlmönnum framar að flestu leyti en lágt sjálfstraust þeirra hamlaði því að þær næðu frama á vinnumarkaði. Hann sagði: „Konur hafa miklu víðara sjónsvið, konur hafa miklu betri næmni, konur hafa betri dómgreind, þegar þær hafa sjálfstraustið til að hlusta á dómgreindina, kvenmenn hafa miklu hærri sársaukaþröskuld heldur en karlmenn, þær hafa hærri lífaldur, að meðaltali betri námsmenn, á flestum sviðum þá standa þær karlmönnum framar.“ Hann taldi að lágt sjálfstraust mætti rekja til uppeldisins og sögulegra þátta og að konum hafi tilfinnanlega vantað fyrirmyndir: „... það [lágt sjálfstraust] kemur í gegnum uppeldið á heimilunum og þessum gildum sem eru í skólakerfinu í gegnum menntunina sem við fáum. Þegar við lesum sögubækurnar, það er ekki verið að fjalla um margar drottningar þar. Það eru alltaf þessir keisarar og kóngar. Þegar fjallað er um styrjaldirnar, það eru ekki margar konur sem eru að leiða styrjaldir. Um rithöfunda, það eru ekki margir kvenrithöfundar ... Þetta síast í undirmeðvitundina og skapar ákveðinn grunn að sjálfstrausti sem er skakkur.“

Þegar niðurstöður þessarar könnunar eru bornar saman við niðurstöður könnunarinnar árið 1994 (sjá mynd VII.4) má sjá að fleiri konur hafa sóst eftir launahækkun nú en þá en það á einnig við um karlana (sjá töflu 122 í viðauka 4).

Mynd VII.4 Hlutfall þeirra sem hafa sóst eftir launahækkun eftir kyni og menntun
Samanburður við 1994



Í viðtölunum kom það sjónarmið endurtekið fram að konur væru of hógværar í launakröfum sínum. Margir viðmælendur töldu þær setja fram mun lægri launakröfur en karlar í upphafi launamyndunar og töldu þær síður sækja sér launahækkanir seinna á starfsferlinum. Talað var um að konur verðlegðu sitt starfsframlag einfaldlega lægra en karlar og var lágt sjálfstraust kvenna nefnt sem hugsanleg ástæða þess. Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Þær eru náttúrlega ekki eins kröfuharðar á kaup almennt séð, þær eru ánægðari með minna.“ Hann taldi jafnframt að þessi tilhneiging skýrði að hluta til launamun kynjanna. Karlstjórnandi hjá annarri opinberri stofnun sagði: „... mín tilfinning er sú að mér finnst kannski að þær, konurnar, þær séu ekki eins kröfuharðar. En þær svona virðast ekki meta sig eins hátt. Það er eiginlega það kannski frekar, þannig að það er ekki rétt að segja að þær séu ekki nógu kröfuharðar, heldur frekar hitt að þetta sé svona meiri hlédrægni eða að þeim finnist þær gera of miklar kröfur miðað við sína getu.“ Þegar karl í einkafyrirtæki var spurður að því hvaða þættir hefðu áhrif á launamun kynjanna svaraði hann: „Ég myndi halda að það væri sem sagt að konur setji slána of neðarlega þegar þær semja um laun. Ég held að þær séu ekki nógu agressívar.“

Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki taldi nálgun kynjanna í launamálum vera mjög ólíka. Karlar væru óhræddir við að biðja um hækkun á meðan konur gerðu það síður jafnvel þótt þær væru mjög ósáttar með laun sín. Hann sagði: „Að einhverjum hluta þá held ég að þetta sé líka ákveðið sjálfstraust, að karlar séu sjálfsöruggari, kannski svona á heildina litið þá hugsa ég að þeir séu svona ákveðnari og þeir þurfa ekki að hafa allt 100% áður en þeir gera hlutina. Þeir eru svona kærulausari að því leyti til, svona gróft yfir. Það er ákveðinn kostur í þessum efnunum eins og það er oft að konur eru í ofboðslega mörgum tilfellum miklu betri starfskraftar. Hins vegar eru þær ekki góðir starfskraftar í að koma sér áfram.“ Kvenstjórnandinn benti jafnframt á að ef til vill vantaði konum hvatningu að heiman: „... það er konan á heimilinu sem er að ýta á karlinn að hann fari og fái launahækkun, aftur á móti ýtir karlinn ekki á konuna á heimilinu að fá launahækkun.“

Allir viðmælendur voru spurðir að því hvort ólíkar kröfur væru gerðar til kvenstjórnenda og karlstjórnenda. Flestir viðmælendur voru sammála um að kröfurnar væru eins af hálfu yfirmanna og yfirstjórnar en þó voru sumir þeirrar skoðunar að konur þyrftu að sanna sig frekar en karlarnir og meiri pressa væri á þær að standa sig óaðfínanlega.

Tveir viðmælendur töldu að þrátt fyrir að kröfurnar af hálfu yfirstjórnenda væru þær sömu þá væri misjafnt hve mikið fólk kæmist upp með. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Ég held að kröfurnar séu ekki mismunandi, hins vegar held ég að karlar komist upp með meira heldur en konur.“ Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki taldi að viðmiðin í samfélaginu væru ennþá skökk og það væri konum bæði í hag og óhag. Hann tók dæmi og sagði: „... þegar konur eru komnar í forstjórastól, fyrir þær út frá svona samfélagslegum viðmiðum að fara út úr því starfi, það er svona meiri skilningur fyrir því að þær segi: „Ég ætla að taka mér frí, ég ætla að taka mér pásu, ég ætla að fara í nám í eitt ár“ eða eitthvað svoleiðis. En ef karl færi út úr því þá væri frekar sagt: „Hann hefur lent undir í valdabaráttu eða eitthvað.“ Það er þetta sem vinnur með konum meðan það að komast í forstjórastól vinnur gjörsamlega gegn konum [því] yfirleitt eru stjórnirnar karlar og þetta eru svona karllæg gildi eins og ég segi sem hafa legið þarna til grundvallar.“

Það viðhorf var hins vegar algengt að aðrar konur gerðu oft meiri kröfur til sinna kvenstjórnenda en til karlstjórnenda. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Þær [konur] ætlast til meira af sínum kvenstjórnanda heldur en karli. Ég held að það sé voða oft viðkvæðið: „hann er svo góður inn við beinið, æi greið mitt“ eða þú veist „hann veit ekki betur“ á meðan að konurnar eiga alltaf að vera tipp topp og standa sig, mega ekki feila.“ Aðspurð að því hvað lægi þarna að baki svaraði þessi kona: „Ég veit ekki hvort það er beint illkvittni, það er annað ... og það er bara þannig að það er meira horft á í hverju hún er heldur en hvað hún segir. Ég held að það sé bara svo einfalt og ég hugsa að strákarnir geri það líka.“ Kvenstjórnandi hjá sömu opinberu stofnun sagði: „Ég myndi nú segja að það séu gerðar meiri kröfur til okkar, að við séum svona meira fullkomnar heldur en þeir vegna þess að við erum búnar að ná þessari stöðu en það er örugglega bara persónuleg upplifun hvers og eins. Ég er ekki að halda því fram að ég sé eitthvað allt öðruvísi en það eru ýmsir svona

litlir hlutir sem skipta máli.“ Þessi kvenstjórnandi sagði jafnframt: „... kannski hljómar það eins og klisja, oft er sagt að konur eru konum verstar en það er svolítið þannig og mér finnst ég finna fyrir því svolítið í mínu starfi að ýmislegt sem ég geri eða segi þykir ekki jafn eðlilegt og þegar einhver karlkyns kollegi minn í sambærilegri stöðu gerir [það sama].“ Kona í einkafyrirtæki taldi einnig að gerðar væru meiri kröfur til kvenstjórnenda en karlstjórnenda og að það væri frekar af hálfu kvenna innan fyrirtækisins en karla: „... það er alveg sama hvar þú vinnur ... konur gera allt öðruvísi kröfur til konu heldur en karlmanna. Konur gera meiri kröfur til kvenna.“ Orðatiltækið konur eru konum verstar kom nokkrum sinnum upp í viðtölunum í ýmsu samhengi. Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Ég sem starfsmaður ... ég finn mun á samfélagi karla og kvenna á vinnustað og ég hef lent í þeirri stöðu að mig hefur stundum undrað hvað konur geta verið ofboðslega beittar gegn öðrum konum sem samstarfskonum. Stundum þannig að mann hefur sett hljóðan ...“

Viðmælendur voru spurðir að því hvort munur væri á þeirri umfjöllun sem kvenstjórnendur fá og sem karlstjórnendur fá. Skiptar skoðanir voru um það, sumir töldu slíkt alls ekki vera á meðan aðrir töldu mun vera þar á. Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki taldi að það væri enn munur á umfjöllun eftir því hvort kynið ætti í hlut: „Já, mér finnst það ennþá loða við. Frekjan og dugnaðarforkurinn. Hann er svo ákveðinn en hún er svo frek. Hann er svo mikill töffari en hún er tík. Það eimir ennþá svolítið af þessu en blóðin hafa svolítið breytt þessu ... þetta er ekki svona ýkt eins og þetta var fyrir fimm árum.“ Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki var á sömu skoðun: „Já eflaust, ég er nokkuð viss um það [að það sé munur á umfjöllun eftir kyni]. Sérstaklega ef það er kona sem er ákveðin og nær árangri, það er talað allt öðruvísi um hana en karlmanninn. Hann er kannski meira drifinn á meðan að hún er kannski aftur ýtin ... Þó mér finnst það í sjálfu sér ekki eiga að vera.“ Karlstjórnandi hjá öðru einkafyrirtæki fannst munur vera á umfjöllun um karlstjórnendur og kvenstjórnendur. Hann sagði: „... þegar verið er að tala við konur sem eru forstjórar einhvers staðar þá finnst mér nú alltaf menn hafa tök á því að koma inn á það hvernig þetta sé nú að vera með fjölskyldu og vera húsmóðir ... það er verið að gera svolítið úr þessu.“ Hann bætti við: „... maður sér líka svona óbeint, þú sérð viðtal við kvenforstjóra í einhverju blaði og þá sjálfkrafa fara þeir að taka myndir af henni í jakka frá þessum og hárgreiðslu frá þessari sem þú myndir aldrei gera við karl. Þessi tilhneiging til þess að sýna, kannski í góðum vilja, að konur sem eru forstjórar, þær geta líka verið huggulegar og þær geta líka verið módel. Það dregur aðeins athyglina frá því sem þær eru að gera.“



VIII. Viðhorf svarenda til jafnréttismála

Í viðtölunum var leitað eftir viðhorfum viðmælenda til jafnréttismála og stöðu kynjanna innan viðkomandi fyrirtækja eða stofnana. Viðmælendur voru spurðir hvort einhverjar breytingar hefðu átt sér stað í jafnréttismálum á undanförunum árum, hvað hefði áunnist og hvar hefði ekki náðst árangur sem skyldi. Margir voru þeirrar skoðunar að engar stórvægilegar breytingar hefðu átt sér stað á undanförunum árum. Kona hjá opinberri stofnun svaraði: „Almennt, ef á heildina er litið, hefur ekki mikið breyst.“ Karlstjórnandi hjá annarri opinberri stofnun sagði: „Ég veit það ekki, ég mundi ekki segja að það væru neinar stórbreytingar, ég ætla ekki að halda því fram, það er svipað umhverfið okkar.“ Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki sagði: „Ég held við séum meðvitaðri um að passa upp á launin og annað, en það eru ennþá mikið fleiri karlar sem starfa hér og miklu fleiri karlar sem stjórnendur, það hefur í rauninni ekkert breyst.“

Í viðtölunum kom fram að umræða um jafnréttismál hefði hins vegar aukist til muna sem skilaði sér óbeint inn á vinnustaðina. Þegar kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun var spurður að því hvort einhverjar breytingar hefðu orðið á stöðu kynjanna undanfarið svaraði hann: „... það er spurning, ég er ekki viss, það er kannski aukin meðvitund eða umræða eða eitthvað svoleiðis og við viljum náttúrliga alls ekki segja að við mismunum neinum. En að staða fólks hafi eitthvað breyst, það er þá kannski eitthvað smotterí eða ég átta mig ekki alveg á því.“ Kvenstjórnandi hjá annarri opinberri stofnun fannst staða kvenna vera að styrkjast. Hún sagði: „Mér finnst þetta hafa bara gerst að sjálfu sér. Mér finnst þetta vera svona kannski speglun á því sem er að gerast út í samfélaginu, að konur eru alls staðar að koma svona meira upp og komast til valda á fleiri stöðum og að litið er á þær sem jafnoka.“ Sumir töldu að stjórnendur væru almennt meðvitaðari um jafnréttismál og jafnréttissjónarmiðin væru meira áberandi en áður þegar kemur að launamyndun, mannaráðningum og stöðubreytingum.

Stór hluti viðmælenda taldi að jafnréttismál væru í ágætum farvegi innan sinna fyrirtækja og stofnana. Fleiri konur en karlar höfðu þó ýmislegt við stöðu kynjanna að athuga og höfðu frekar myndað sér skoðun á jafnréttismálum og hvað mætti betur fara í þeim efnum. Karlarnir voru frekar á því að jafnræði ríkti og töldu sig ekki hafa orðið vara við kynjamisrétti. Þó höfðu nokkrir orð á því að samstarfskonur sínar væru ef til vill ekki á sama máli. Karl hjá opinberri stofnun sagði: „Mér finnst þetta vera nokkuð í lagi hér, allir settir undir sama hatt, þó veit ég að konum finnst þær á lægri launum heldur en við en ég sé ekki hvernig það getur verið.“ Karlstjórnandi hjá öðru opinberu fyrirtæki sagði: „Ég held að það hafi verið ágætlega staðið að þeim málum ég get svo sem ekki alveg séð ... það eru náttúrliga mismunandi sjónarhorn kvenna og karla og körlum finnst yfirleitt aldrei neitt að en konum finnst alveg fullt að.“

Í hugum viðmælenda var fjöldi kvenna í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum meðal helstu mælikvarða á stöðu kynjanna. Í fimm af átta fyrirtækjum og stofnunum voru viðmælendur, þá sérstaklega konur, þeirrar skoðunar að hlutfall kvenna í æðstu yfirmannastöðum og stjórnnum væri ennþá of lágt þrátt fyrir að í sumum tilfellum hefði hlutfallið hækkað. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Yfirstjórnin hefur breyst alveg ofsalega, 3 karlmenn og 3 konur. Fyrir 14 árum voru þetta bara karlmenn, það var engin kona í yfirstjórn ... þetta er ekki svona mikið karlaveldi eins og þetta var.“ Karlstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki sagði: „Já, ég er ekki frá því, einhver smá breyting til batnaðar en það er svona jafnvægi í þessu og þá konur kannski í stærri stöðum innan fyrirtækisins.“ Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „... hvað varðar stöðu kynjanna, jú mér finnst það hafa breyst. Það hefur þokast áfram og ég vona að það þokist enn meira áfram.“

Hjá einu einkafyrirtæki hafði konum í æðstu stjórnunarstöðum og í yfirstjórn fyrirtækisins fækkað umtalsvert undanfarið ár. Kvenstjórnandi hjá fyrirtækinu sagði: „Mér finnst í rauninni, ef eitthvað er, þá er farið að halla aftur á kvenfólk, sérstaklega ofarlega. Mér finnst að við höfum verið að missa kvenmenn úr stjórnunarstöðum og það eru ekki ráðnir kvenmenn inn og það þarf ekkert endilega að vera þannig að einn kvenmaður út og þá annar kvenmaður inn en efstu



kvenstjórnendum fer fækkandi. Önnur kona sem þar starfar sagði: „Nei, mér finnst í raun og veru árangurinn, ef maður hugsar þetta þannig, þá hefur í raun og veru vegur kvenna minnkað.“ Karlstjórnandi hjá sama fyrirtæki sagði: „... það er verið að fjölga mjög mikið konum í stjórnunarstöðum almennt talað upp að ákveðnu leveli en þar stoppar það...“ Þessi þróun var konum innan fyrirtækisins nokkuð áhyggjuefni og minntust þær allar á kynjahlutfallið í yfirstjórn fyrirtækisins. Enginn karlanna minntist hins vegar á það óspurður. Að mati kvennanna var greinilega fyrirstaða gegn því að konur kæmust alla leið upp, „glerþakið“ væri alveg á sínum stað.

Athyglisvert er að þrátt fyrir þá staðreynd að hlutfall kvenna í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum sé enn lágt, kom það fram hjá nokkrum stjórnendum þeirra fyrirtækja og stofnana sem tóku þátt í rannsókninni að um vannýttu auðlind væri að ræða. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Ég held að samfélagið í heild mundi græða á því af því að við konur og karlar erum að mörgu leyti ólík. Með því að fá sem ólíkust sjónarmið inn, að láta raddir heyrast, ólíkar raddir og þá hljótum við ... ég veit ekki hvernig á að segja þetta að summa hlutanna sé stærrí ...“

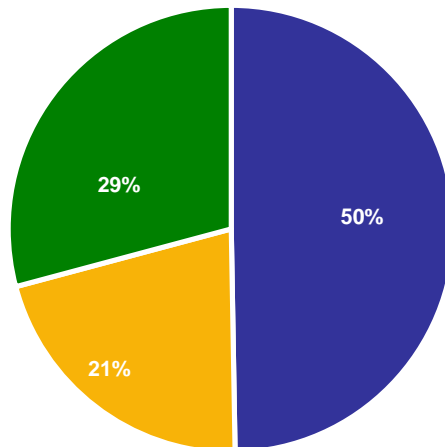
Annar kvenstjórnandi hjá þessu sama fyrirtæki taldi það vera „... númer eitt, tvö og þrjú ...“ að fjölga konum í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Hún bætti við: „Hvernig sem farið er að því og þá ekki bara vegna kvenna því við eigum fullt af góðum körlum og við getum alveg eins farið á hausaveiðar eftir góðum kvenmanni eins og góðum karlmanni. Það þarf ekkert endilega fiftí, fiftí en ég tel að það þurfi, til að gera fyrirtækið enn betra, fjölbæfara vegna þess að ég trúi því að fyrirtækið verði betra eftir því sem það er víðari yfirsýn og meiri flóra af mannfólki, hvort sem það er karl eða kvenmaður.“ Karlstjórnandi hjá einkafyrirtæki í iðnaði, sem hingað til hefur frekar verið álitinn karlaíðnaður, sagði: „Ef það myndi losna starf þá myndi ég nú sjá um að það yrði allavega tryggt að það yrði ekki horft framhjá konu af því að maður sér það bara án þess að maður sé að hygla þeim eitthvað sérstaklega en mín skoðun er að það sé betra bara fyrir heildina að hafa meiri ballans bara eins og það er almennt gott að hafa fjölbreyttan bakgrunn fólks.“

Það sjónarmið var algengt meðal karla að jafnrétti kæmi af sjálfu sér með nýrri kynslóð og yngri stjórnendum. Þeir töldu að góðir og skynsamir stjórnendur sem bæru hag fyrirtækisins fyrir brjósti létu kyn ekki hafa áhrif á ákvarðanir sínar. Karlstjórnandi í opinberri stofnun sagði: „... að því gefnu að menn beri alltaf hag fyrirtækisins fyrir brjósti þá held ég að það þurfi engar sérstakar aðgerðir í jafnréttismálum.“ Síðar bætti hann við: „... það vitum við bara af langri reynslu bæði hér innandyra, innanlands og erlendis að það er bara fyrirtækinu fyrir bestu að það sé ákveðið jafnræði og halli ekki á annað kynið.“ Karl hjá einkafyrirtæki sagði: „Ég held að það sé bara heilbrigð skynsemi og heilbrigður hugsunarháttur í yfirstjórninni hvað þetta varðar. Menn eru ekkert í einhverjum karlrembingi, þetta eru bara menn sem horfa til þess sem viðkomandi starfsmaður hefur upp á að bjóða og ráða út frá því og láta þá stjórna sem eru hæfir til að stjórna og þar fram eftir götunum og eru ekkert í einhverjum kjánaskap með að horfa til þess að ef einhver verður óléttur þá bara vita menn það, þá fara þær bara í fæðingarorlof og karlmennirnir á eftir.“

Samkvæmt lögum frá árinu 2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skulu fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni. Í spurningalistanum sem lagður var fyrir starfsfólk var spurt hvort fyrirtækið eða stofnunin hefði sett sér jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu sinni. Í ljós kom að helmingur svaraði þessari spurningu játandi, 21% svaraði neitandi en 29% vissu ekki hvort fyrirtækið hefði sett sér jafnréttisáætlun eða ekki (sjá mynd VIII.1). Marktækur munur var eftir kyni, geira, menntun, starfi, aldri og barnafjölda.



Mynd VIII.1 Hefur verið gerð jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu?



■ Já, jafnréttisáætlun hefur verið gerð ■ Nei ■ Veit ekki

Í viðtölunum voru viðmælendur einnig spurðir að því hvort jafnréttisáætlun eða sýnileg jafnréttisstefna væri til staðar innan fyrirtækisins. Í ljós kom að af átta fyrirtækjum og stofnunum höfðu sjö sett sér skrifada jafnréttisstefnu eða jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnréttismálum í starfsmannastefnu sinni. Eitt einkafyrirtæki hafði ekki sett sér jafnréttisáætlun eða jafnréttisstefnu. Stjórnendur fyrirtækisins töldu þó að jafnréttissjónarmið væru höfð til hliðsjónar hjá fyrirtækinu þrátt fyrir að formleg jafnréttisáætlun væri ekki til staðar. Karlstjórnandi sagði: „*Nei, við erum ekki með neina skráða jafnréttisáætlun sem er verið að vinna eftir. Þetta er eitthvað svona sem við tölum um þegar það er verið að ráða inn fólk ... við höfum talað um að það væri fengur fyrir fyrirtækið og karlana að laga þann ballans aðeins. En við höfum ekkert farið út í það að setja okkur einhvern svona kvóta eða neitt slíkt, bara svona óformlegt.*“ Viðmælendur sem störfuðu í þessu fyrirtæki voru inntir eftir því hvort þeir teldu þörf á því að hafa slíka áætlun og hvort þeir teldu að það myndi breyta einhverju. Annar karlstjórnandi hjá fyrirtækinu sagði: „*Já, ég held að það sé mikilvægt bæði vegna innihaldsins og til þess að farið sé eftir lögum og reglum og líka að traustið á fyrirtækinu út á við sé í lagi.*“

Meðal þeirra fyrirtækja sem höfðu sett sér jafnréttisáætlun eða jafnréttisstefnu var það fjarri því að vera algilt að starfmenn þekktu til hennar. Hjá nánast öllum fyrirtækjunum og stofnunum var einhver sem vissi ekki hvort jafnréttisstefna væri til og þá hvar hana væri að finna. Eins og karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „*Góð spurning, ég þarf nú eiginlega að athuga hvort hún er á innri vefnum hjá okkur, ég er nú bara ekki klár á því.*“ Kona hjá annarri opinberri stofnun sagði: „*Ef hún er til þá hef ég ekki séð hana. En hún var til, veit ég, en hvar hún er veit ég ekki.*“ Það virtist jafnframt vera misjafnt eftir fyrirtækjum hversu sýnilegar og vel kynntar jafnréttisáætlanirnar voru. Sum fyrirtæki hafa kynnt þær vel og jafnvel hrint af stað sérstökum verkefnum til að auka hlut kvenna á meðan stefnunni hefur ekki verið haldið neitt sérstaklega á lofti annars staðar. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun svaraði því hvort jafnréttisáætlun væri til staðar þannig: „*Já, hún á að vera það. Ef fólk hefur áhuga á að kynna sér hana þá er hún á netinu.*“ Hjá einkafyrirtæki þar sem jafnréttisáætlun var til staðar sagði karlstjórnandi: „*Eftir því*

sem ég best veit er þetta til, en svona svipað og með mörg önnur slík plögg, því miður sko, því það eru allir svo uppteknir af því dags daglega að bjarga því sem efst er á baugi að þá er þetta ekki skjal sem er mikið vitnað til eða er mikið á borðunum sem er bara sama og almennt með starfsmannastefnu, með gæðastefnuna sem slíka og þessi plögg sem eiga að vera og allir tala um og stundum látið eins og þau séu rosalega mikilvæg en liggja svo í láginni, kannski, þess á milli."

Viðmælendur voru jafnframt spurðir að því hvort þeir teldu að áætlunin hefði haft áhrif og hvort henni væri haldið sérstaklega á lofti. Kvenstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki þar sem jafnréttisáætlun var sett fyrir nokkrum árum taldi hana hafa haft áhrif: „Mér finnst það já, af því að þetta er fyrsta áætlunin þá er hún kannski auðvitað að mótast á næstu árum þannig að það þyrfti að endurskoða hana og sjá hvort það er eitthvað sem vantar þarna inn í. En til að byrja með þá beinist hún aðallega að til dæmis auglýsingum, að þar sé tekið fram að við viljum jafnt konur og karla og svo hins vegar þetta með að auka hlut kvenna í ráðum, nefndum og öðru slíku. Það hefur svona finnst mér verið að lagast eftir að það kom til og svo líka almennt bara mundi ég segja að umræðan hafi aukist. Það er náttúrulega meira talað um það og meira svona einhver punktur sem litið er á." Þessi kvenstjórnandi bætti jafnframt við að jafnréttisáætlunin hefði verið kynnt fyrir starfsmönnum og þegar nýir starfsmenn kæmu til starfa væri þeim gefið eintak af stefnunni en annars væri hana að finna á innra neti fyrirtækisins. Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun var spurður hvort hann teldi jafnréttisáætlunina virka sem skyldi: „Ja, það virkar kannski ekki. En mín tilfinning er að þetta hafi meira svona symbolískt gildi. Fólk veit að það er verið að hafa þessa hluti í huga og svona smátt og smátt síast inn í fólk svona þegar það tileinkar sér svona hluti en sko þó að það sé einhver stefna eða áætlun þá kannski virkar hún ekki eins og það sé smellt fingri hún þarf bara að fá sinn tíma til að ... held ég að öðlast sinn sess svo að fólk fái skilning á að hún sé til, kannski meira svoleiðis." Hann bætti við: „Já ég ... mér finnst gildin svona yfirleitt, ekkert bara hér, heldur bara yfirleitt í þjóðfélaginu hafa breyst og það sem einhver leyfði sér hérna fyrir einhverjum árum síðan, leyfa færri sér í dag held ég. Bæði hvað varðar orðræðuna og hvernig komið er fram við fólk. Ég held það eigi ekkert endilega bara við um samskipti kynjanna heldur líka finnst mér yfirleitt fólk orðið fagaðra í framkomu. Það er svona mín tilfinning." Karl hjá opinberri stofnun sagði að fólk innan stofnunarinnar væri meðvitað um ástæður þess að hafa jafnréttisáætlun en þó væri stundum gantast með hana. Hann sagði: „Til dæmis er plaggið með svo smáu letri að það þyrfti að vera með hundrað prósent sjón á báðum til að hægt sé að lesa hana og svo náttúrulega sumir starfsmenn sem halda henni á lofti meira en aðrir og þá er hún stundum notuð til að grínast eitthvað." Hann bætti við: „Já, það eru konur sem halda henni á lofti. Þær sömu konur eru mikið afgerandi í sínum skoðunum ... þetta er þeim eðlilega mikið hugðarefni ... En það er ástæða fyrir því að jafnréttisáætlun er til og að hún hafi verið gerð. Það var til dæmis verið að ráða í starf núna og það var þess eðlis að það var talað um að það ætti að vera kona en þá var sagt, bíddu, er ekki jafnrétti hér af hverju ekki alveg eins karlmaður? En það er ágætt að ræða það líka að hún virki í báðar áttir."

Aðrir voru þeirrar skoðunar að jafnréttisáætlanir þjónuðu ekki tilgangi sínum. Karl hjá einkafyrirtæki sagði: „Ég hef svona pínulitla ótru á svona stefnu af því að ég sé oft fyrir mér að menn setji svona á blað til að friðþægja sjálfa sig og aðra svo vill hugur oft ekki fylgja máli. Ég vil segja minna og gera meira." Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun var á sama máli og sagði: „Ég er kannski svolítið gamaldags, mér finnst þetta öll svona plögg ... stundum finnst manni svona plögg vera gerð, hengd upp á vegg og hvað svo? Þannig að maður merkir ekkert endilega og ég get ekki séð það í verki einhvers staðar svo jafnréttisstefnu, ekki sérstaklega." Karlstjórnandi í einkafyrirtæki þar sem jafnréttismál fengu mikla athygli og kynningu fyrir nokkrum árum sagði: „Við höfum verið með jafnréttisáætlun já, en við höfum ekki verið neitt sérstaklega virk við ... sko að fylgja því plani. Já það mætti vera virkara". Þegar hann var spurður að því af hverju hann teldi að virkja þyrfti jafnréttisáætlunina svaraði hann: „Ég held að þetta sé vannýtt auðlind sem við þurfum að nýta betur ... en þetta er sambland. Sumt er miðstýrt og annað verður maður að horfa til einstaklinganna með að sækja fram." Varðandi þá athygli sem beint var að jafnréttismálum innan fyrirtækisins fyrir nokkru sagði hann: „Það var alveg ljóst undir það síðasta... að það var komið svona anti-klímax í málið. Karlarnir voru algjörlega búnir að fá yfir sig af öllum þessum



málum. Kannski er ég að ýkja þegar ég segi að þeir hafi verið búnir að fá algjörlega yfir sig en maður fann svona, þú veist... hver var þælingin? Maður getur líka gengið of langt og ef það verða einhver almenn viðmið hjá fyrirtækinu í aðra hvora áttina að fólki finnist karlar frekar fá framgang eða fólki finnist konur frekar fá framgang þá er það í sjálfu sér slæmt."

Það sjónarmið að jafnréttisáætlunin væri meira í orði en á borði var mjög algengt. Í raunveruleikanum væri ekki verið að fylgja þessum jafnréttisáætlunum af neinni alvöru. Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki taldi að í jafnréttisáætlun fyrirtækisins fælust ekki markmið sem menn ætluðu sér að ná í alvöru. Hún sagði: „Hún [jafnréttisáætlunin] er til í þessu fyrirtæki, já, en hún er bara orðin skrautpappír, það er ekki eins og markmið sem þú setur ... heldur bara sett í sæti númer tvö þegar þú ert að ráða inn í þitt daglega lífsmunstur. Auðvitað er hún þarna og menn vilja gjarnan að þeir líti vel út þegar það er farið að skoða málin en þetta er ekki neitt forgangsatríði.“ Hún bætti við að jafnréttisáætlun gæti skipt sköpum ef í henni fælust markmið sem litin væru alvarlegum augum og menn ætluðu sér að ná í fullri alvöru. Hún sagði: „Ef þú setur þér markmið, alveg skýr mælanleg markmið, að þú ætlir að gera eitthvað ákveðið ... Þú ætlar að fara í Lundúnamaraðonið þá verður þú náttúrlega að gera áætlanir samkvæmt því ... Þetta er svona eins og í hátíðarræðum á 17. júní. Það þykir ágætt að mæra föðurlandið og náttúruna en síðan er það bara efnahagurinn ... það eru önnur raunverðmæti sem telja þegar er verið að taka ákvörðun frá degi til dags. Það getur verið ágætt að koma vel út, að vera með jafnréttisstefnu en þetta er ekki forgangsatríði hjá fyrirtækjum almennt. Ef svo væri þá mundum við líka horfa á annan veruleika í dag, við mundum horfa á mikið fleiri konur í toppstjórnunarstöðum hjá fyrirtækjunum.“

Kvenstjórnandi hjá einkafyrirtæki, sem setið hafði í nefnd um jafnréttismál taldi að slík nefnd væri tilgangslaus ef hún hefði ekkert valdsvið og umboð. Hún sagði meðal annars: „Ég upplifði bara að þessi nefnd ... hún hafði bara ekkert umboð eða ekkert vald. Það var enginn svona þungavigtaraðili í þessari nefnd.“ Hún bætti við að til væru innan fyrirtækisins einhver markmið og sérstök viðmið í jafnréttismálum sem sett voru fyrir nokkrum árum síðan en þau hefðu ekkert verið uppfærð síðan. Mörg þeirra gætu alveg staðið fyrir sínu í dag en önnur væru orðin úrelt. Hún sagði: „Ég sé kannski engan tilgang með því að vera að uppfæra þessi viðmið ef þau eru bara þarna á blaði, þá sé ég ekki tilganginn með því að vera að búa þetta til. En auðvitað vildi ég að þetta væri uppfært og hefði eitthvað að segja og þessu máli væri gefinn einhver gaumur og að það væri sett eitthvað þungavigtarfólk í þetta. En til þess að það verði þá þarf yfirstjórn að trúa því að þetta skipti einhverju máli. En henni virðist ... eða ég verð að draga þá ályktun að henni finnist þetta ekki skipta neinu máli og þess vegna er ekkert gert í þessu.“ Karlstjórnandi í þessu sama einkafyrirtæki var spurður að því hvers vegna þessi nefnd hafi dagað uppi: „... ég held að upplifun okkar sem erum í yfirstjórninni sé sú að þessi mál séu bara í það góðum málum, að þetta sé á það réttri leið að það sé ekki þörf á sérstökum aðgerðum til að fylgja þeim eftir, ég held að það sé svona í hreinskilni svarið við þessu.“

Í viðtölunum kom fram að jafnréttisfulltrúi er einungis starfandi í tveimur af þeim átta fyrirtækjum og opinberu stofnunum sem þátt tóku í rannsókninni, í báðum tilfellum hjá opinberum aðilum. Í þeim fyrirtækjum og stofnunum þar sem ekki var starfandi jafnréttisfulltrúi var fólki meðal annars spurt að því hvers vegna svo væri og hvort það teldi þörf á slíkum fulltrúa. Nokkrir viðmælendur vissu ekki hvað fælist í hlutverki jafnréttisfulltrúa. Einn karlstjórnandi í opinberri stofnun bar fyrir sig fjárskorti á meðan aðrir töldu ekki vera þörf á slíkum fulltrúa. Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun sagði: „Mér finnst þetta ekki vera vandamál hjá okkur, ég veit ekki hvort það þarf jafnréttisfulltrúa til að brjóta einhverja vegg niður, nema menn vilji. Ég veit ekki hvernig ... ég held þetta hljóti að gerast bara í eðlilegri endurnýjun þegar þarf að ráða fólk að þá gerist þetta og jafnréttisstefna stuðlar að því að þetta fari í rétta átt.“ Nokkrir viðmælendur nefndu að ef slík mál kæmu upp þá væri hægt að taka málið upp við trúnaðarmenn starfsmanna eða við starfsmannahaldið í fyrirtækinu.

Viðmælendur voru spurðir að því hver væru brýnustu málefni á komandi árum til að jafna stöðu kynjanna og hvernig þeir sæju fyrir sér að jafnrétti kynjanna gæti náðst. Eins og við var að búast

voru svör ekki einróma. Það viðhorf var algengt að það þyrfti að horfa meira á einstaklinginn og hæfni hans heldur en kyn. Framlag ætti að vera metið út frá verðleikum hvers og eins en ekki út frá kyni, og einstaklingar ættu að fá tækifæri til vaxtar og frama í samræmi við vilja sinn og hæfileika.

Nokkrir viðmælendur höfðu orð á því að vinnufyrirkomulag væri óhagstætt konum og til að auka hlut kvenna í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum þyrfti aukinn sveigjanleika á vinnustöðum og fleiri valmöguleika í dagvistarmálum. Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki sagði: „Það er bara að gefa konum séns og vera vakandi fyrir því þegar tækifæri opnast að skoða jafnt konur og karla. Ég er ekkert endilega viss um að ég sé kvótasinnuð samt, en einhvern veginn verðum við að byrja og það er líka erfitt að setja bara eina konu í stjórn, bara til að þagga niður í öllum. Það þurfa eiginlega að vera tvær til að þú þurfir ekki að vera konan sem átti að þagga niður í öllum. En hérna kannski þurfum við svolítið að handstýra þessu á meðan við erum að ná einhverju jafnvægi. Ég held að við eigum fullt af hæfum konum en við megum heldur ekki hafa það þannig að kröfurnar um viðveru og aðgengi séu svo yfirþyrmandi í þessum páver stöðum að konur treysti sér ekki í það af því að við forgangsröðum bara öðruvísi í lífinu, við eigum alveg að geta haft hæfan stjórnanda í toppstöðu sem vinnur samt 9 til 5, auðvitað þarftu að vera alveg aðgengilegur utan þess en það eigi ekki að vera normið að þú sért í vinnunni allan sólarhringinn.“

Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun var þeirrar skoðunar að mjög brýnt væri að fjölga konum sem eigendum í atvinnulífinu. Hann taldi að með því móti ættu þær betra aðgengi inn í stjórnir fyrirtækja og meiri möguleika á að verða beinir ákvörðunaraðilar um strauma og stefnur. Það hlyti að hafa áhrif á þann sem færir með daglega stjórnun fyrirtækisins. Hingað til hefði tilfinnanlega vantað miklu fleiri konur inn í stjórn fyrirtækja.

Margir sem rætt var við töldu að til að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði þyrfti að byrja inni á heimilunum og í uppeldinu. Ef börn ælust upp við það að mamman bæri hitann og þungann af uppeldi barnanna og umsjón heimilisins og væri heima þegar börnin væru veik þá væri ólíklegt að viðhorfin í samfélaginu breyttust. Jöfn verkaskipting inni á heimilunum væri nauðsynlegur grundvöllur þess að konur næðu að sækja fram á vinnumarkaði. Kvenstjórnandi hjá opinberri stofnun þar sem konur eru í miklum meirihluta meðal starfsmanna sagði: „Ég held að það þurfi að byrja miklu, miklu, miklu meira inni á heimilunum áður en jafnrétti næst á vinnumarkaði. Bara eins og þetta með veikindadagana, það þykir bara sjálfsagt að minn vinnustaður sé alltaf tilbúinn til þess [að gefa starfsmönnum frí vegna veikinda barna] ... það er ekki búíð að ala strákana upp í því að þeir eigi að vera heima hjá veiku barni ef það má orða það svo, þeir eru ekki vanir því, af því að mamma var alltaf heima.“ Karlstjórnandi hjá opinberri stofnun taldi eitthvað vera rangt í uppeldinu. Stelpur stæðu sig almennt mun betur í skóla, fengju betri einkunnir og stæðu framar í félagslífi en þrátt fyrir það væru þær með lakara sjálfstraust en strákar. Hann tók sem dæmi að strákar sem útskrifuðust með einkunn á bilinu 5 - 6 á prófi í raungreinum í grunnskóla teldu sig vera vel undirbúna undir framhaldsskóla á meðan stelpur sem útskrifuðust með 9 eða 9,5 á sama prófi segðust vera í vafa um það eða teldu sig ekki vera nægilega vel undirbúna.

Nokkrir viðmælendur höfðu orð á því að til að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði þyrfti að hækka laun í hinum „dæmigerðu“ kvennastörfum. Ef þau yrðu ekki hækkuð væri ólíklegt að karlar fengjust til að sinna þessum störfum og myndi það leiða til kynskipts vinnumarkaðar. Dæmin hefðu sýnt að þegar kvenmenn færu að sinna þeim störfum sem áður fyrr var aðallega sinnt af körlum þá lækkuðu launin. Kona í opinberri stofnun sagði: „Ég lærði að vera [...]. Þá var þetta karlastétt og þegar ég fór út á vinnumarkaðinn voru launin ágæt. En þetta hefur breyst og möguleikinn er fyrir hendi að ef kona kemur í störf karla að launin lækki.“ Karl hjá sömu opinberu stofnun sagði: „Brynustu mál hér eins og annars staðar eru að það eru konur sem taka að sér þessi verst launuðu störf, þá er ég að tala um skólalíða og þessi almennu störf... Ég geri ekki ráð fyrir að karlmenn fari í þetta en ef þessi störf mundu hækka launalega séð þá gæti það breyst. Þessu þarf að breyta, launin að hækka og eins að karlmenn vinni þetta líka.“

Karlstjórnandi hjá sömu opinberu stofnun taldi að hugarfarsbreyting þyrfti að verða í samfélaginu: „Ég held að það verði að breyta væginu í samfélaginu ... ef þú vilt sjá karlmenn til dæmis í uppeldisstarfi þá verður að borga, það er eina svarið. Líka að slá á þessa dyrkun á ákveðnum störfum sem karlar eru í. Ég veit ekki til dæmis af hverju verkfræðin er mikið hærra sett en eitthvað annað, maður áttar sig ekki alveg á því. Raungreinar hafa alltaf verið hærra, það hefur auðvitað verið minna framboð en það er líka búið að tala um þetta sem ofboðslega erfitt og það er ekki fyrir stelpur. Svo eru þær kannski að vinna miklu mikilvægari störf hvort sem þær eru kennarar eða í einhverju öðru en á allt, allt öðrum launum.“

Margir vísuðu til ábyrgðar stjórnenda við að tryggja launajöfnuð kynjanna og jafnrétti inni á vinnustöðum. Það væri ekki sanngjarnt að skella skuldinni einungis á konurnar sjálfar, að þær væru ekki nógu kröfuharðar og duglegar að berja í borðið, því auðvitað væri það stjórnandinn sem ákvarðaði laun starfsmanna sinna. Þetta væri sérstaklega brýnt þar sem launaleynd ríkti þar sem stjórnandi væri sá eini sem vissi hvað allir hefðu í laun. Kvenstjórnandi í opinberu fyrirtæki sagði: „Síðan er það náttúrulega stjórnenda að fylgja því eftir að það séu ekki bara þeir sem eru að biðja um mest og eru mest að kvarta sem fá mest og ég held að það sé partur af launamun kynjanna almennt að konur eru bara miklu hógværingar, þær eru miklu lélegri í að selja sig og þær gera minni kröfur. Á meðan þessi menning er svona að konur eru almennt hlédrægari, kröfuminni eða gera minna úr sér, ég veit ekki alveg hvað þetta er en það er náttúrulega óþolandi að horfa upp á það að kynjamunur sé 20 til 30 prósent í fyrirtækjum og ef það er launaleynd, hver á að passa þetta? Það eru yfirstjórnendur sem eiga að passa það meðvitað að mismuna ekki.“ Hún bætti við: „Ég er á því að það sé hlutverk stjórnenda að passa þetta, það eru þeir sem hafa þessi völd, það eru þeir sem að búa til þennan kynjamun.“ Karl í einkafyrirtæki var sama sinnis: „Þeir sem ráða yfir peningunum, það eru þeir sem ráða, við ráðum engu. Engir aðrir. Ég ræð ekki hvað forstjórinn borgar þeim sem er að vinna við hliðina á mér. Sá sem útteillir peningum ræður því hvar hann útteillir þeim, ekki ég ...“ Kvenstjórnandi í einkafyrirtæki taldi að stjórnendur væru ekki að axla þessa ábyrgð nægilega vel: „Konur þurfa að vera rosalega grimmar líka því að stjórnendur eru greinilega ekki að standa sig í þessu hlutverki þó að mér finnst klárlega ábyrgðin vera þeirra.“ Karlstjórnandi hjá opinberu fyrirtæki fannst alltaf verið að berja á stjórnendum en taldi að konur þyrftu að velta þessu fyrir sér sjálfar og vera duglegri að sækja sér launahækkun því hún kæmi sjaldnast af sjálfu sér. Hann sagði: „En af hverju eru kvenstjórnendur ekkert skárrir en karlstjórnendur í launamálum...? Það eru til kannanir sem sýna nákvæmlega engan mun, þannig að það er voða merkilegt. Að konur séu ekki að laga launamuninn, það sem mér finnst þá bendir það til þess að, ja hvenær hefur þú til dæmis fengið launahækkun án þess að biðja um hana, svona eitthvað annað heldur en það sem er í kjarasamningum.“ Kona í opinberri stofnun benti einnig á að konur í stjórnunarstöðum væru ekki að standa sig sem skyldi. Hún sagði: „Það eru sumir hérna innanhúss sem eru mjög ómeðvitaðir og því miður verð ég að segja að það eru jafnvel frekar konur heldur en karlar, ómeðvitaðar um áhrif sín. Ég er að tala um þær konur sem eru í stjórnunarstöðum, þær taka sér í munn alla helstu frasa um jafnrétti kynjanna en það er ekki í verki. Á meðan þú getur þó sagt um karlana að þeir koma hreinna fram ef þeir á annað borð eru að mismuna, það er einhvern veginn hreinskiptara og ég held það þurfi að verða ákveðin viðhorfsbreyting og hún getur orðið ef það eru lagðar einhverjar svona jafnréttislínur í húsinu, vegna þess að það gerir fólkinu kleift að segja, heyrðu, biðdu nú við. Hér er nú bara sjálfur stjórnun búið að segja að það eigi að stunda jafnrétti.“

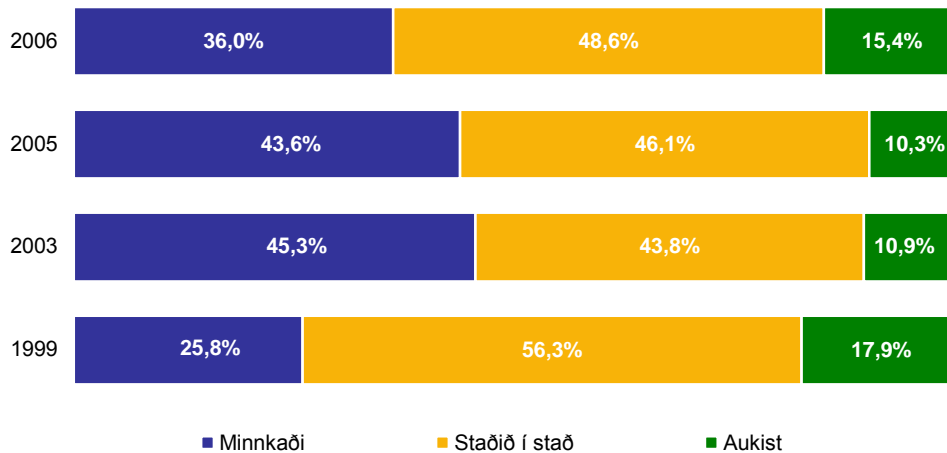
Meðal þess sem almennt úrtak Íslendinga var spurt um í Gallupvagni var hvort launamunur kynjanna hefði minnkað, staðið í stað eða aukist á síðastliðnum tveimur árum. 1058 manns tóku afstöðu og af þeim taldi tæplega helmingur launamuninn hafa staðið í stað síðastliðin tvö ár. Rúmlega þriðjungur taldi hann hafa minnkað, 49% töldu hann hafa staðið í stað og 15% töldu hann hafa aukist (sjá mynd VIII.2). Marktækur munur var á afstöðu karla og kvenna. Rúmlega 55% karla töldu launamun kynjanna hafa minnkað síðastliðin tvö ár á meðan aðeins tæp 20% kvenna voru sömu skoðunar. Nærri því helmingi hærra hlutfall kvenna en karla taldi launamuninn hafa aukist síðastliðin tvö ár eða 20% kvenna á móti 11% karla sem er í samræmi við það sem fram kom í viðtölum. Algengara var að karlar væru þeirrar skoðunar að þessir hlutir væru í góðu lagi.

Jafnframt var marktækur munur eftir menntun, starfi, aldri og hjúskaparstöðu (sjá töflu 171 í viðauka 7).

Eins og sjá má á mynd VIII.2 hefur orðið nokkur breyting á skoðun fólks á því hvort launamunur kynjanna hafi verið að minnka eða aukast undanfarin ár. Myndin sýnir niðurstöður úr Þjóðarpólssi Gallup árin 1999, 2003 og 2005 auk niðurstaðna úr þeirri könnun sem hér er kynnt. Þar má sjá að nokkurrar bjartsýni gætti í svörum fólks árin 2003 og 2005 þar sem yfir 40% svarenda töldu launamun hafa minnkað tvö undangengin ár og tæp 11% töldu hann hafa aukist. Svörum í apríl 2006 svipar hins vegar um margt meira til svara fólks árið 1999 en þá var mun lægra hlutfall svarenda sem taldi að dregið hefði úr launamun og hærra hlutfall sem taldi launamuninn hafa aukist.

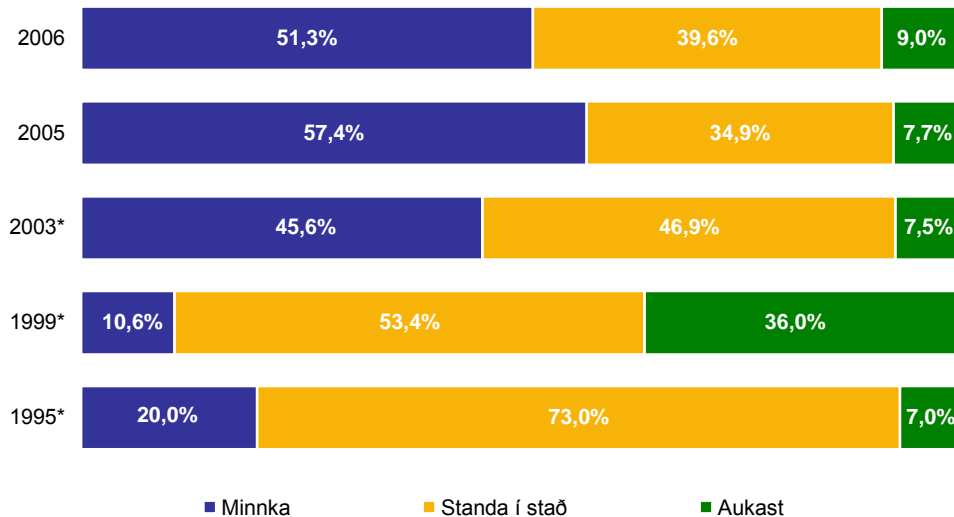


Mynd VIII.2 Hefur launamunur kynjanna minnkað, staðið í stað eða aukist á síðastliðnum tveimur árum?



Svarendur voru jafnframt spurðir að því hvort launamunur kynjanna myndi minnka, standa í stað eða aukast á næstu tveimur árum. Af þeim sem tóku afstöðu taldi 51% að launamunur kynjanna myndi minnka á næstu tveimur árum. Tæp 40% töldu að launamunur kynjanna myndi standa í stað en 9% töldu að hann ætti eftir að aukast. Af niðurstöðunum að dæma líta karlar bjartari augum til framtíðarinnar en konur. Tveir af hverjum þremur eða 66% töldu líklegt að launamunur kynjanna minnkaði á næstu tveimur árum á meðan tæplega 38% kvenna voru þeirrar skoðunar. Marktækur munur reyndist jafnframt eftir menntun, hjúskaparstöðu, barneign og aldri en hlutfall þeirra sem töldu að launamunur kynjanna myndi minnka á næstu tveimur árum var nokkuð hærra meðal yngsta aldurshópsins en meðal þeirra eldri (sjá töflu 172 í viðauka 7). Þó að lítillega hafi dregið úr trú svarenda á því að launamunur kynjanna minnki á næstu tveimur árum er þó langt frá því að sama svartsýni ríki og árið 1999 þegar 36% svarenda töldu að launamunurinn ætti eftir að aukast næstu ár þar á eftir (sjá mynd VIII.3).

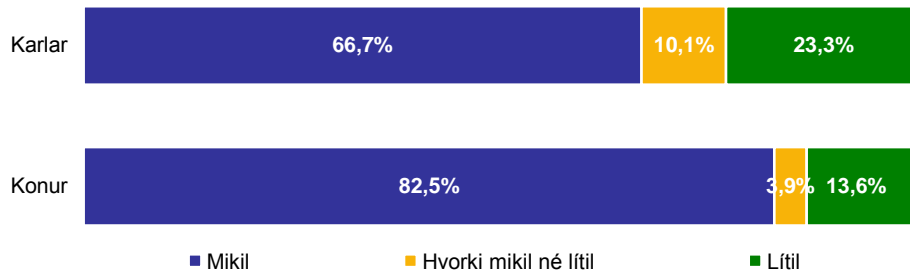
Mynd VIII.3 Telur þú að launamunur kynjanna muni minnka, standa í stað eða aukast á næstu tveimur árum?



*Spurt var á næsta kjörtímabili.

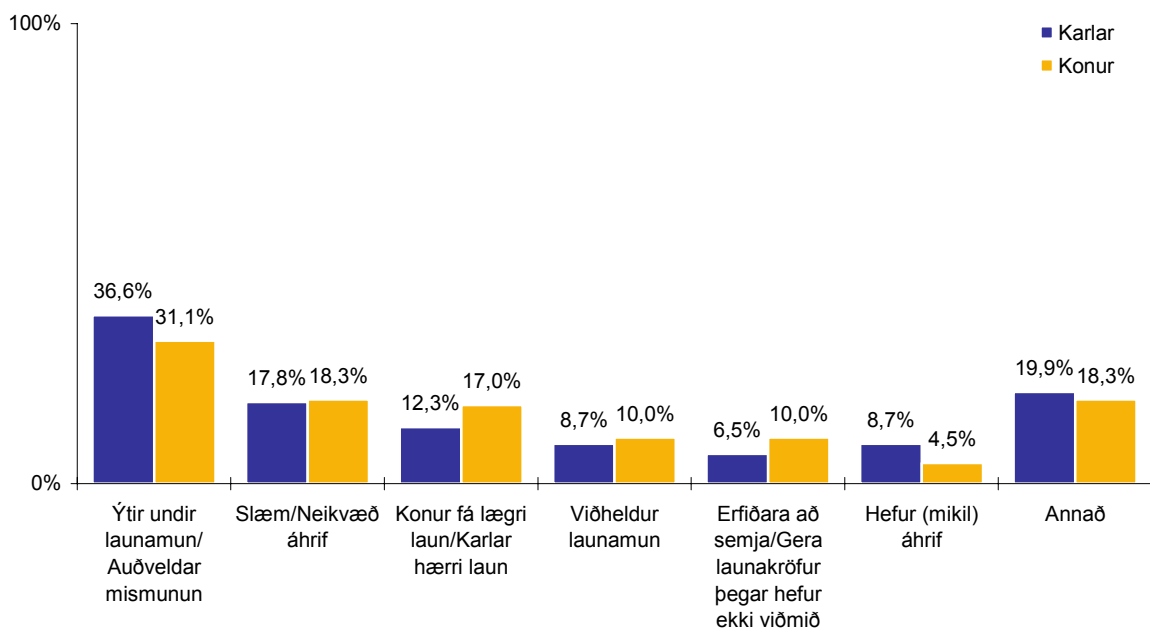
Í djúpvíðtölum kom fram sú skoðun að þar sem launaleynd væri á vinnustöðum væri ábyrgð stjórnenda á að tryggja launajafnrétti enn ríkari en ella. Í könnun meðal almennings var spurt hvort fólk teldi launaleynd á vinnustöðum almennt hafa mikil eða lítil áhrif á launamun kynjanna. Samkvæmt niðurstöðunum er meirihluti Íslendinga þeirrar skoðunar að launaleyndin hafi áhrif þar á. Rúmlega 75% þeirra sem tóku afstöðu töldu að launaleynd hefði ýmist frekar mikil eða mjög mikil áhrif á launamun kynjanna. Einungis 18% töldu launaleynd á vinnustöðum hafa frekar eða mjög lítil áhrif á launamun kynjanna. Þegar niðurstöðurnar eru greindar út frá kyni kemur í ljós að marktækur munur er á milli kynjanna í afstöðu til launaleyndar (sjá töflu 173 í viðauka 7). Hærra hlutfall kvenna (83%) en karla (67%) taldi launaleynd á vinnustöðum hafa mikil áhrif á launamun kynjanna (sjá mynd VIII.4). Marktækur munur reyndist einnig eftir starfi, aldri og hjúskaparstöðu. Yngra fólkið taldi frekar en það eldra að launaleynd á vinnustöðum hefði lítil áhrif á launamun kynjanna. Þeir sem töldu að launaleynd hefði frekar mikil eða mjög mikil áhrif á launamun kynjanna voru spurðir nánar að því hvaða áhrif þeir teldu að launaleynd hefði á launamuninn.

Mynd VIII.4 Telur þú að launaleynd hafi almennt mikil eða lítil áhrif á launamun kynjanna?



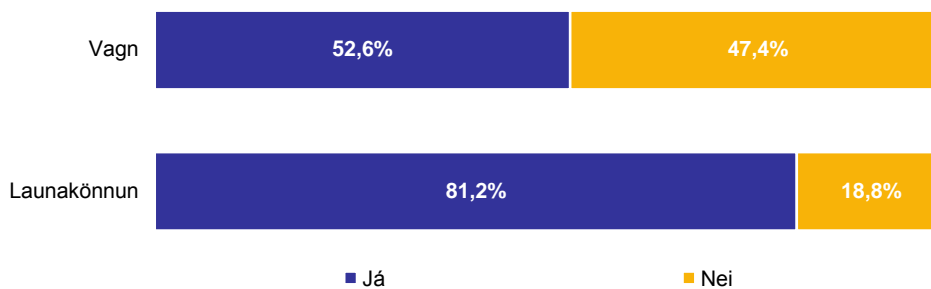
Þau áhrif sem svarendur töldu launaleynd hafa voru fyrst og fremst þau að ýta undir mismunum, viðhalda launamun og gera fólki almennt erfiðara um vik með að semja um laun (sjá mynd VIII.5).

Mynd VIII.5 Hvaða áhrif telur þú að launaleynd hafi á launamun kynjanna?



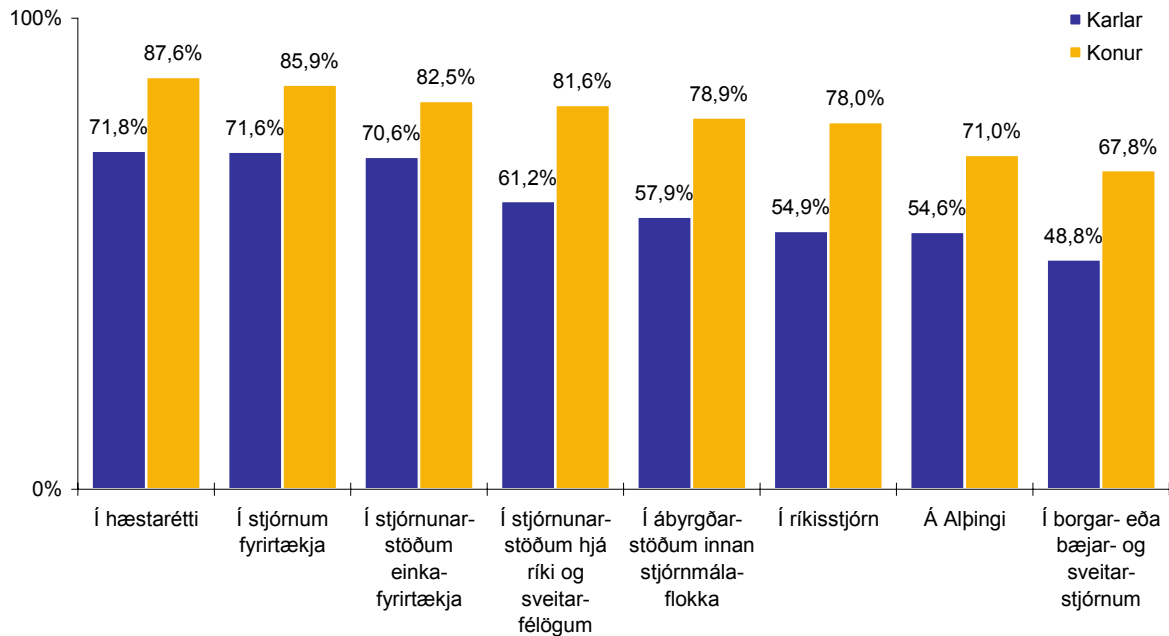
Nokkuð fleiri sögðu launaleynd ríkja á sínum vinnustað í launakönnuninni heldur en í almennu úrtaki Íslendinga, eins og sjá má á mynd VIII.6, en greinilegt er að launaleynd er mjög almenn.

Mynd VIII.6 Ríkir launaleynd á þínum vinnustað?



Fjöldi kvenna í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum hefur löngum verið álitinn mælikvarði á stöðu kvenna í samfélaginu. Í könnuninni voru svarendur spurðir hvort þeim fyndist konur vera of fáar, hæfilega margar eða of margar í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum á ýmsum sviðum samfélagsins svo sem meðal kjörinna fulltrúa, í einkafyrirtækjum, opinberum stofnunum og fyrirtækjum sem og dómstólum (sjá mynd VIII.7). Af þeim sem tóku afstöðu töldu 69% að konur í ábyrgðarstöðum innan stjórnmalaflokka væru of fáar, 29% töldu konur vera hæfilega margar og einungis rúmt 1% taldi þær vera of margar (sjá töflu 175 í viðauka 7). Svarendur voru einnig spurðir um álit sitt á fjölda kvenna á Alþingi. Rúmum 63% fannst konur á Alþingi vera of fáar, 36% fannst þær vera hæfilega margar og 1% fannst þær vera of margar (sjá töflu 176 í viðauka 7). Á svörum við báðum spurningum reyndist marktækur munur eftir kyni. Konur voru frekar þeirrar skoðunar en karlar að konur væru of fáar í ábyrgðarstöðum innan stjórnmalaflokka og á Alþingi. Hið sama má segja um eldra fólk sem fannst frekar en hinum yngri að konur væru of fáar. Varðandi fjölda kvenna í ríkisstjórn þá töldu 67% þeirra sem tóku afstöðu að konur væru of fáar, um þriðjungur fannst þær vera hæfilega margar og rúmlega 2% þeirra sem tóku afstöðu töldu þær vera of margar (sjá töflu 177 í viðauka 7). Jafnframt var spurt um fjölda kvenna í borgar-, bæjar- eða sveitarstjórnnum en þá töldu 59% þeirra sem tóku afstöðu konur vera of fáar en rúm 39% töldu konur hæfilega margar (sjá töflu 178 í viðauka 7). Í báðum tilfellum var marktækur munur eftir kyni. Þrátt fyrir að meirihluti svarenda teldi að konur væru of fáar þá bendir þetta til þess að landsmenn telji stöðu kvenna örlítið betri á sveitarstjórnarstigunni en á Alþingi og í ríkisstjórn og töluvert betri heldur en í stjórnnum og stjórnunarstöðum einkafyrirtækja.

Mynd VIII.7 Hlutfall sem finnst konur vera of fáar



Þegar svarendur voru spurðir um fjölda kvenna í stjórnunarstöðum einkafyrirtækja (sjá töflu 179 í viðauka 7) voru niðurstöður nokkuð afgerandi. Um 77% aðspurðra töldu konur í stjórnunarstöðum einkafyrirtækja vera of fáar sem er mun hærra hlutfall en þegar spurt var um fjölda kvenna á Alþingi og í ríkisstjórn. Einungis 23% töldu konur vera hæfilega margar í stjórnunarstöðum einkafyrirtækja. Marktækur munur reyndist vera eftir kyni og sem fyrr eru fleiri konur en karlar þeirrar skoðunar að konur séu of fáar eða 82% kvenna á móti 71% karla.

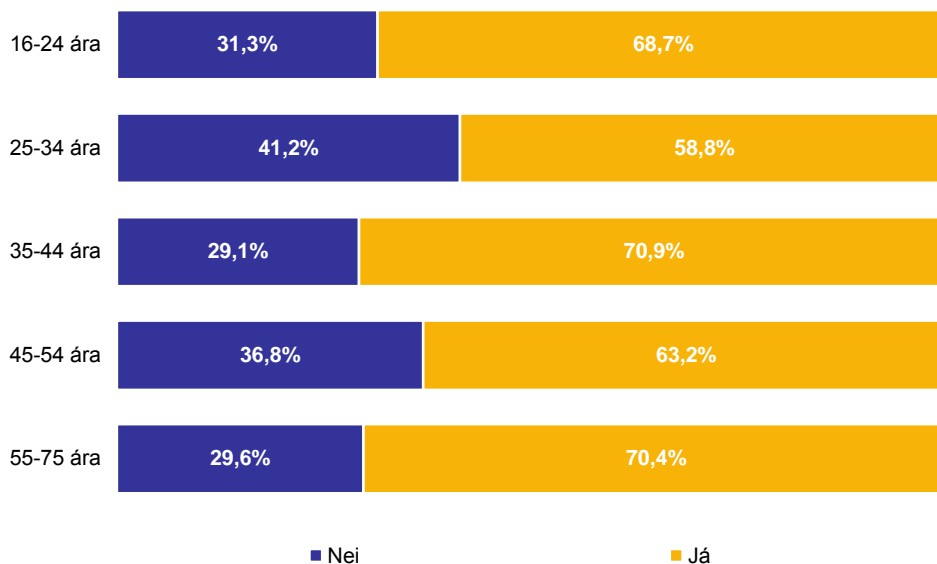
Í könnuninni var jafnframt spurt um viðhorf fólks til áhrifa barneigna og barnafjölda á frama á vinnumarkaði. Af þeim sem tóku afstöðu töldu um 67% að barneignir eða barnafjöldi takmarkaði möguleika fólks til frama á vinnumarkaði. Einungis þriðjungur taldi að svo væri ekki (sjá mynd VIII.8). Ekki reyndist marktækur munur eftir kyni (sjá töflu 183 í viðauka 7).

Mynd VIII.8 Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki möguleika fólks til frama á vinnumarkaði?



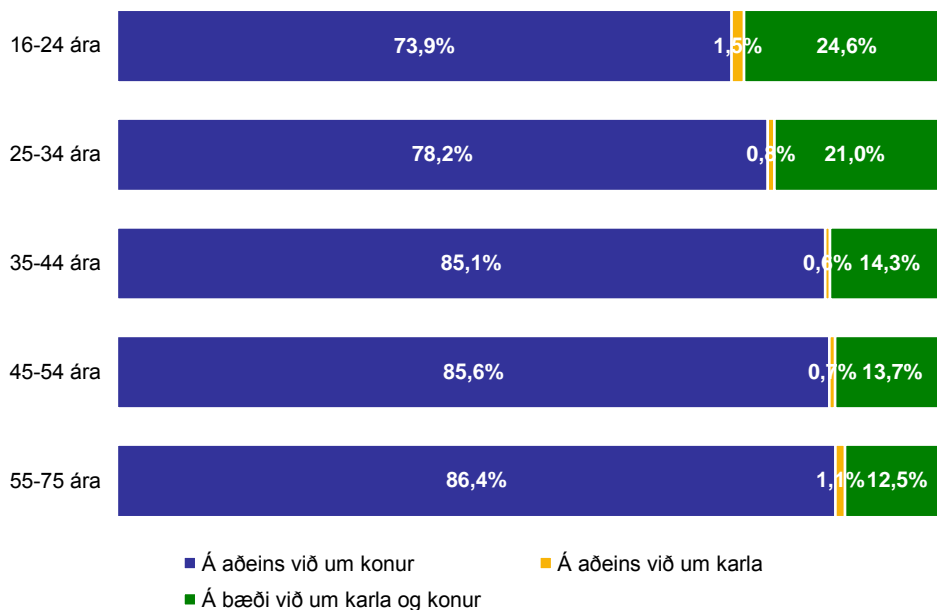
Á mynd VIII.9 má sjá muninn á afstöðu fólks til áhrifa barneigna á frama á vinnumarkaði eftir aldri.

Mynd VIII.9 Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki möguleika fólks til frama á vinnumarkaði?



Þeir sem töldu að barneignir og barnafjöldi takmörkuðu möguleika fólks til frama á vinnumarkaði voru spurðir að því hvort þeir teldu slíkt eiga jafnt við um karla og konur. Rúm 82% töldu að þetta ætti aðeins við um konur, einungis 17% töldu að þetta ætti bæði við um karla og konur en undir 1% taldi þetta einungis eiga við um karla (sjá töflu 184 í viðauka 7). Marktækur munur var eftir kyni. Eins og búast mátti við var hærra hlutfall kvenna en karla sem taldi að þetta ætti einungis við um konur og hærra hlutfall karla en kvenna taldi að þetta ætti bæði við um karla og konur. Yngra fólkið var einnig frekar þeirrar skoðunar að þetta ætti jafnt við um karla og konur (sjá mynd VIII.10).

Mynd VIII.10 Telur þú að barneignir og/eða barnafjöldi takmarki jafnt möguleika karla og kvenna til frama?

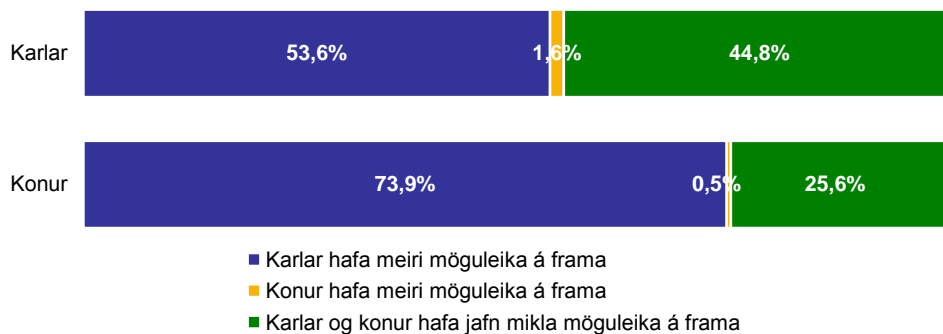


Einkar fróðlegt er að bera þessar niðurstöður, þar sem yfirgnæfandi meirihluti er þeirrar skoðunar að barneignir takmarki möguleika fólks til frama á vinnumarkaði, saman við svör þátttakenda í launakönnuninni við spurningunni um það hvort barneignir takmarki möguleika fólks til frama á þeirra vinnustað. Einungis 15% svarenda, hvort sem um var að ræða karla eða konur, töldu svo vera. Flestir þeirra sögðu þó að það ætti fyrst og fremst við um konur. Þrátt fyrir að þessar niðurstöður séu mjög sláandi eru þær þó í fullu samræmi við aðrar rannsóknarniðurstöður sem sýna að fólk er yfirleitt mun jákvæðara gagnvart þeim stofnunum sem það er í nánustum tengslum við heldur en kerfinu sem slíku, hvort sem það er vinnumarkaður, skólakerfi, heilbrigðiskerfi eða annað sambærilegt.

Varðandi möguleika kynjanna á frama á vinnumarkaði töldu 64% þeirra sem tóku afstöðu að karlar hefðu meiri möguleika á frama á vinnumarkaði. Tæp 35% töldu að konur og karlar hefðu jafna

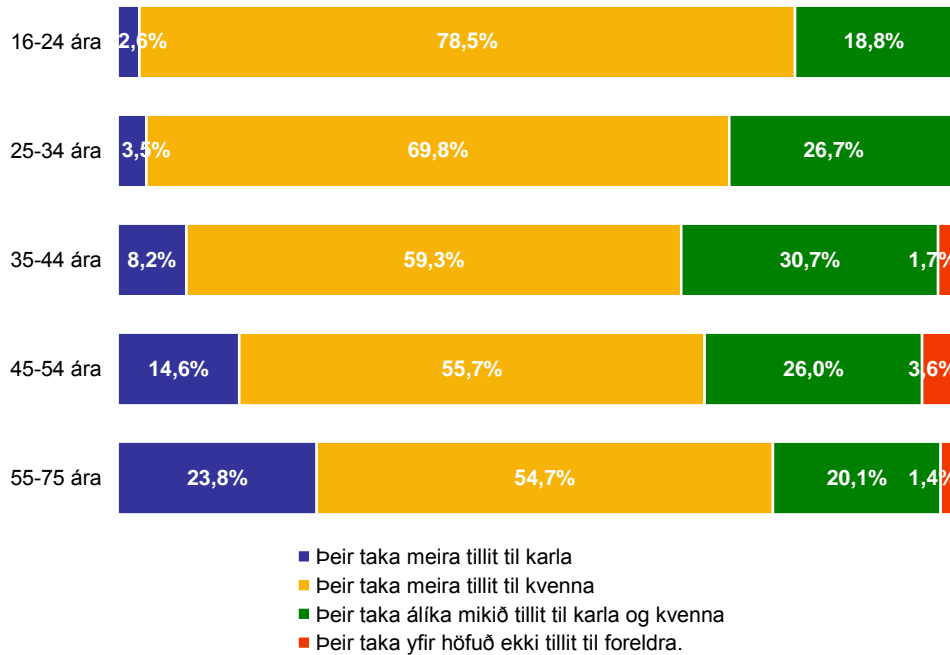
möguleika á frama á vinnumarkaði en einungis 1% taldi konur hafa meiri möguleika. Marktækur munur reyndist eftir kyni (sjá mynd VIII.11), aldri og hjúskaparstöðu (sjá töflu 185 í viðauka 7).

Mynd VIII.11 Telur þú að karlar eða konur hafi meiri möguleika á frama á vinnumarkaði eða telur þú að karlar og konur hafi jafna möguleika á frama á vinnumarkaði?



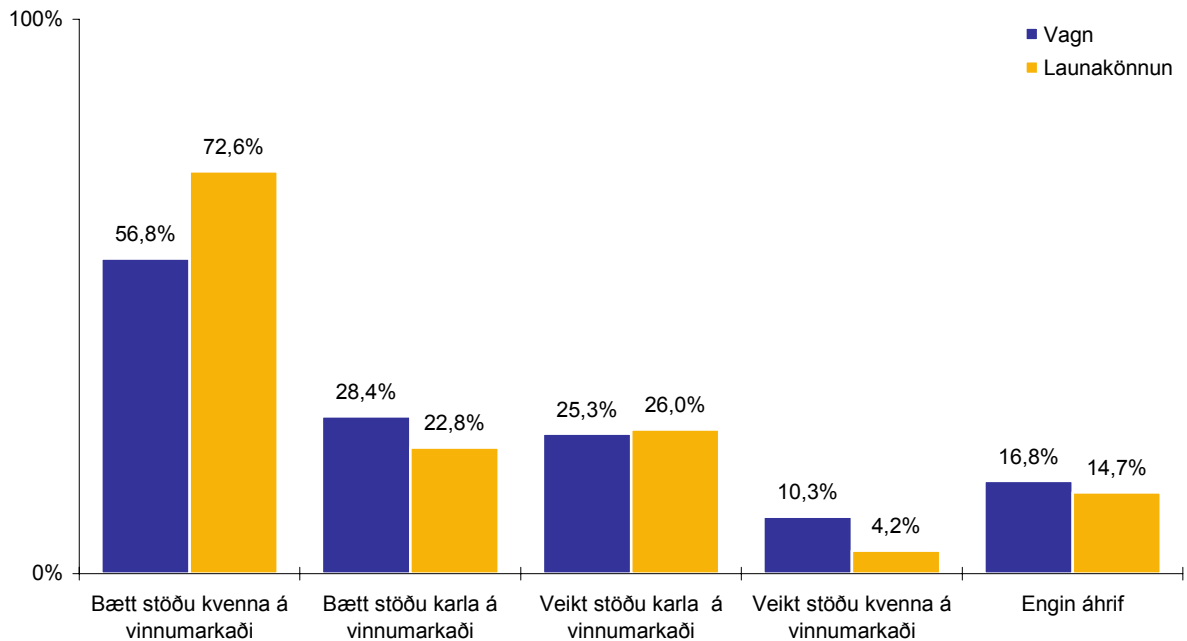
Svarendur voru jafnframt spurðir að því hvort atvinnurekendur tækju meira tillit til karla eða kvenna þegar kæmi að því að sinna heimili og börnum. Meirihluti þeirra sem tóku afstöðu eða 63% töldu atvinnurekendur taka meira tillit til kvenna þegar kæmi að því að sinna heimili og börnum. Tæplega fjórðungur taldi atvinnurekendur taka álíka mikið tillit til karla og kvenna en 11% töldu atvinnurekendur taka meira tillit til karla. Mikill munur er þó á viðhorfi fólks eftir aldri (sjá töflu 186 í viðauka 7). Til að mynda töldu tæp 79% svarenda á aldrinum 16-24 ára að atvinnurekendur tækju meira tillit til kvenna og innan við 3% í þessum aldurshópi töldu þá taka meira tillit til karla. Í hópi 55-75 ára svarenda taldi hins vegar um fjórðungur að atvinnurekendur tækju meira tillit til karla og rúmur helmingur að þeir tækju meira tillit til kvenna (sjá mynd VIII.12).

Mynd VIII.12 Telur þú atvinnurekendur almennt taka meira tillit til karla eða kvenna þegar kemur að því að sinna heimili og börnum?



Breytingar á fæðingarorlofslögum hafa að margra mati leitt til jafnari stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Í könnun meðal almennings var spurt hvort fólk teldi breytingar á fæðingarorlofslögum hafa bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði, bætt stöðu karla, veikt stöðu karla, veikt stöðu kvenna eða engin áhrif haft á stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Rúm 28% töldu að breytingarnar á fæðingarorlofslögum hefðu bætt stöðu karla á vinnumarkaði en 26% töldu þær hafa veikt stöðu karla á vinnumarkaði. Tæp 57% töldu breytingar á fæðingarorlofslögum hafa bætt stöðu kvenna og rúm 10% töldu þær hafa veikt stöðu kvenna. Tæp 17% töldu breytingarnar engin áhrif hafa haft á stöðu kynjanna á vinnumarkaði (sjá mynd VIII. 13). Af þessum niðurstöðum að dæma þykir landsmönnum að ný fæðingarorlofslög hafi haft jákvæðari áhrif á stöðu kvenna en karla og það sama má segja um svör þeirra sem þátt tóku í launakönnuninni. Almennt töldu svarendur að fæðingarorlofslögin hefðu styrkt stöðu kvenna en álíka margir svarendur, hvort sem er í launakönnuninni eða Gallupvagni, telja lögin hafa bætt stöðu karla og veikt stöðu karla eða um fjórðungur í hvorum hópi fyrir sig. Athyglisvert er að heldur fleiri konur en karlar telja breytingar á fæðingarorlofslögum hafa veikt stöðu karla.

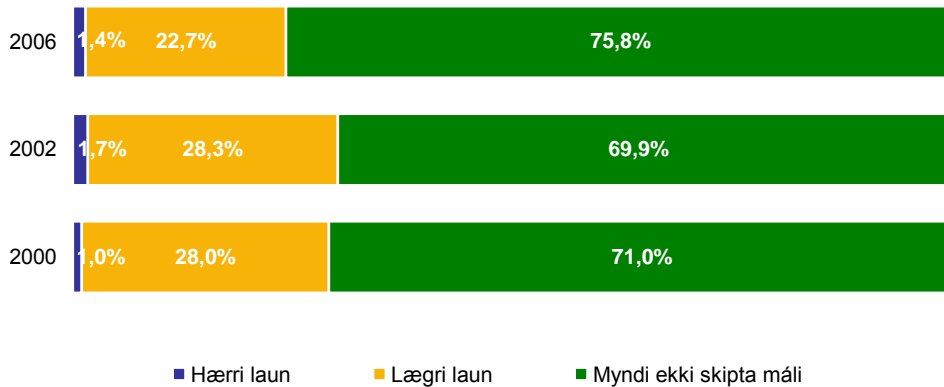
Mynd VIII.13 Telur þú að breytingar á fæðingarorlofslögum hafi bætt stöðu karla/kvenna, veikt stöðu þeirra eða haft engin áhrif á stöðu þeirra?



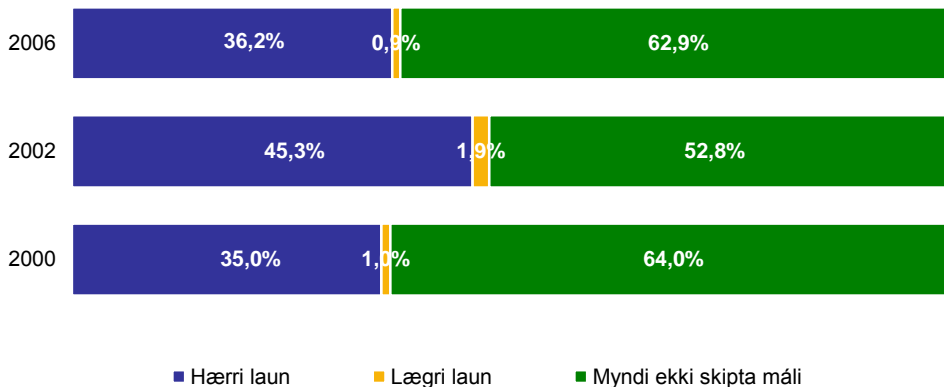
Allir svarendur sem töldust til launþega voru spurðir hvort þeir teldu að þeir fengju hærri eða lægri laun í sama starfi ef þeir væru af gagnstæðu kyni eða hvort þeir teldu að það myndi ekki skipta máli (mynd VIII.14). Tæplega 76% karla töldu að það myndi engu breyta þó þeir væru kona í sama starfi en umtalsvert lægra hlutfall kvenna eða 63% taldi að það myndi engu breyta þó þær væru karl í sama starfi. Mjög umhugsunarvert er hins vegar að rúm 36% kvenna töldu að þær fengju hærri laun ef þær væru karl í sama starfi á meðan einungis 1,4% karla taldi sig fá hærri ef þeir væru kona í sama starfi. Hlutföllin snúast svo við ef litið er til þeirra sem töldu að þeir myndu fá lægri laun ef þeir væru af gagnstæðu kyni. Einungis 0,9% kvenna taldi sig fá lægri laun ef þær væru karl í sama starfi á meðan 22,7% karla töldu sig fá hærri laun ef þeir væru kona í sama starfi. Þessar niðurstöður benda til þess að kynin hafi mjög mismunandi mat og álit á stöðu sinni á vinnumarkaði. Jafnframt hlýtur sú staðreynd að 36% kvenna töldu sig fá hærri laun ef þær væru karlar í sama starfi og að tæplega fjórðungur karlanna taldi sig fá lægri laun ef þeir væru konur í sama starfi, að gefa mynd af raunverulegri stöðu á vinnumarkaði (sjá mynd VIII.14).

Mynd VIII.14 Telur þú að þú fengir hærri eða lægri laun ef þú værir kona/karl í sama starfi og þú sinnir nú, eða myndi það ekki skipta máli?

Karlar

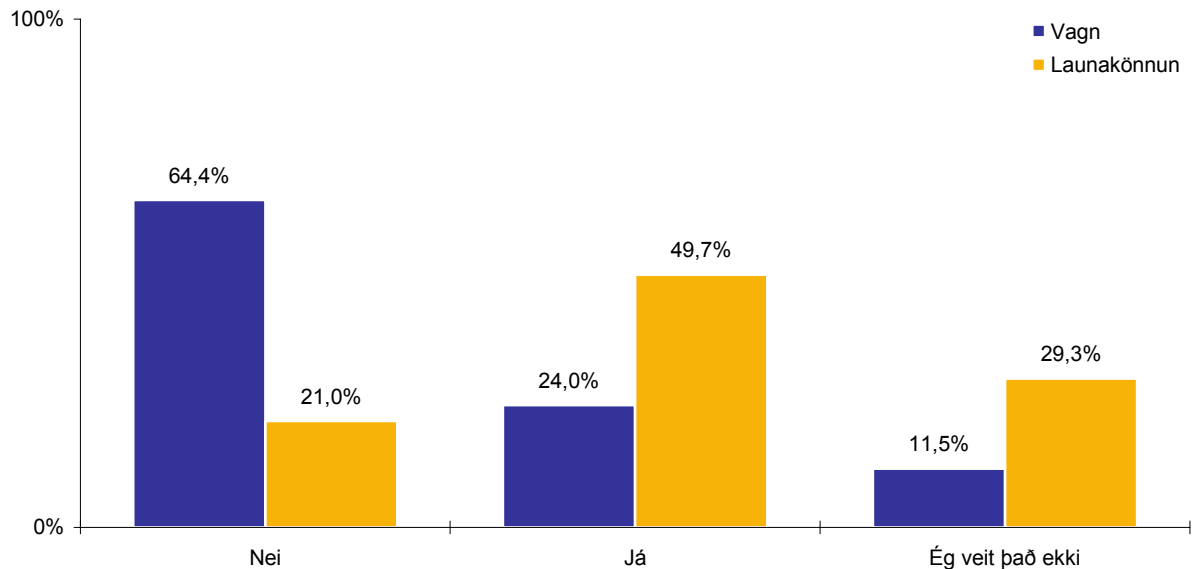


Konur



Launþegar voru jafnframt spurðir að því hvort gerð hefði verið jafnréttisáætlun eða hvort tekið hefði verið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu vinnustaðarins. Meirihluti launþega, eða rúmlega 64%, svaraði þessari spurningu neitandi. Tæpur fjórðungur svaraði að sérstök jafnréttisáætlun hefði verið gerð eða sérstaklega hafi verið tekið á jafnréttismálum í starfsmannastefnu. Hins vegar voru rúm 11% sem vissu ekki hvort gerð hefði verið jafnréttisáætlun eða hvort tekið hefði verið á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu vinnustaðarins (sjá myndi VIII.15). Marktækur munur var á afstöðu fólks eftir menntun og starfi. Hærra hlutfall háskólamenntaðra en þeirra sem höfðu lokið grunnskólaprófi starfaði á vinnustöðum þar sem jafnréttisáætlun hafði verið gerð (sjá töflu 190 í viðauka 7).

Mynd VIII.15 Hefur verið gerð jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu þíns vinnustaðar?



Nokkuð mikill munur er á svörum fólks í launakönnun og vagni við spurningunni um það hvort gerð hafi verið sérstök jafnréttisáætlun eða tekið sérstaklega á jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu og virðist það vera mun algengara í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í rannsókninni heldur en gerist og gengur á almennum vinnumarkaði (sjá mynd VIII.15).

Það bendir til þess að meira sé hugað að jafnréttismálum í viðkomandi fyrirtækjum og stofnunum heldur en venja er. Erfitt er þó að fullyrða að staða jafnréttismála sé betri í þeim heldur en almennt á vinnumarkaði.

Heimildaskrá

- Blinder, A.S. (1973).
Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir (1995).
Launamyndun og kynbundinn launamunur. Þættir sem hafa áhrif á laun og starfsframa. Reykjavík: Skrifstofa jafnréttismála og Félagsvísindastofnun.
- Hagstofa Íslands (1994).
ÍSTARF 95. Íslensk starf flokkun með skýringum og dæmum (byggt á ISCO-88) 1. útgáfa. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (2006).
<http://www.hagstofa.is/?pageid=637&src=/temp/vinumarkadur/rannsoknir.asp>.
- Heckman, J. J., L. J. Lochner, et al. (2003). Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. *NBER Working Paper Series*. Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research: 52.
- Jacobs, J.A., Steinberg, R. (1995).
Further evidence on compensating differentials and the gender gap in wages. In Jacobs, J.A. (Ed.), *Gender Inequality at Work*. Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 93-124.
- Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir (2006).
Evaluating Equal Pay in the Nordic Countries: Final report of the project På sporet av likelön – Evaluating Equal Pay – Mælistikur á launajafnrétti. Reykjavík: Jafnréttisstofa.
- Miller, P. (2005).
The role of Gender among Low-Paid and High-Paid Workers. *The Australian Economic Review*, vol. 38, no. 4, pp. 405-417.
- Mincer, J. (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." *Journal of Political Economy* 66(4): 281-302.
- Neumark, D. (1988).
Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, 23: 279-295.
- Neuman, S. & Oaxaca, R.L. (2004).
Wage decompositions with selectivity-corrected wage-equations: A methodological note. *Journal of Economic Inequality*; Apr; 2, 1; ABI/INFORM Global.
- Oaxaca, R.L. (1973).
Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14: 693-709.
- Oaxaca, R.L. & Ransom, M. (1988).
Searching for the effect of unionism on the wages of union and nonunion workers. *Journal of Labor Research*, 9: 139-148.
- Oaxaca, R.L. & Ransom, M. (1994).
On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61, pp. 5-21.
- Peterson, T., Morgan, L.A. (1995).
Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101:329-365.



Rubery, J., Grimshaw, D. & Figueiredo, H. (2002).

The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU member states. European Work and Employment Research Centre, UMIST, Manchester.

VR (2006).

Launin okkar: Launakönnun ársins 2006. Könnun unnin af IMG Gallup fyrir VR.

