

# Fléttur II

## Kynjafræði – Kortlagningar

Ritstjóri:  
Irma Erlingsdóttir



Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum  
2004

- Wingood, G. M., DiClemente, R. J., Harrington, K., Davies, S., Hook, E. W. og Oh, M. K. (2001), „Exposure to X-rated movies and adolescents' sexual and contraceptive-related attitudes and behaviors“, *Pediatrics*, 107(5), bls. 1116-1119.
- Zillmann, D. (2000), „Influence of unrestrained access to erotica on adolescents' and young adults' dispositions toward sexuality“, *Journal of Adolescent Health*, 27, bls. 41-44.

Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal

## Kynbundinn launamunur: Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi

Launamunur milli karla og kvenna hefur verið samfélagslegt viðfangsefni allt frá því að konur hófu að vinna launada vinnu utan heimilis. Launa- og atvinnumál hafa verið í forgrunni kvennabaráttunnar frá upphafi. Kvenréttindafélag Íslands hafði þegar á fyrstu starfsárum sínum mikil afskipti af launa- og kjaramálum kvenna. Forystukonur félagsins höfðu hönd í bagga við stofnun verkakvennafélaga, þær héldu fjöldafundi um launa- og atvinnumál og beittu sér fyrir lagasetningu um launajöfnuð. Félagið á drjúgan þátt í þeirri löggjöf sem vaxið hefur fram í árunna rás.<sup>1</sup>

Fyrstu íslensku löggin þar sem kveðið er á um launajafnrétti eru lög um laun starfsmanna ríkisins frá árinu 1945 en þar segir: „Við skipun í starfsflokka og flutning milli launaflokka skulu konur að öðru jöfnu hafa sama rétt og karlar.“<sup>2</sup> Þótt ekki sé kveðið fastara að orði þótti þetta mikill sig-  
ur.<sup>3</sup> Árið 1961 setti Alþingi lög um launajöfnuð karla og kvenna, í kjölfar fullgildingar Íslands á samþykkt Alþjóðavinnuumálastofnunarinnar, ILO, nr. 100/158. Í þeim lögum var gert ráð fyrir að á árunum 1962-

1967 skyldu laun kvenna hækka til jafns við laun karla fyrir sömu störf í almennri verkamannavinnu, verksmiðjuvinnu og verslunar- og skrifstofuvinnu.<sup>4</sup> Eðlilegt þótti að gefa atvinnulífina nokkurt svigrúm til að aðlagast lögunum og það er til marks um bjartsýnina að sex ár þóttu nægilegur tími til að ná þessu markmiði. Árið 1973 voru sett lög um Jafnlaunaráð sem var fyrirrennari Jafnréttisráðs.<sup>5</sup> Öll jafnréttislög sem sett hafa verið á Íslandi síðan hafa haft ákvæði um launajafnrétti.<sup>6</sup> Þrátt fyrir bjartsýni og baráttuhug þeirra kvenna sem ruddu brautina í þessum efnum hafa lög um launajafnrétti ekki dugað til því nýlegar kannanir sýna að konur eru enn með mun lægri laun en karlar, jafnvel þótt bornir séu saman einstaklingar í sambærilegum störfum, með sambærilegan vinnutíma, aldur og starfsaldur.<sup>7</sup>

Strax á þriðja áratug síðustu aldar, milli 1920 og 1930, gripu félagskonur í Kvenréttindafélaginu til þess ráðs að safna gögnum um kjör kvenna.<sup>8</sup> Það er því ekkert nýtt að gerðar séu kannanir á launamun kynjanna eins og nú tíðkast. Eins og jafnréttislögin, eiga launakannanir sér einnig langa sögu. Ein fyrsta skipulega launakönnunin á Íslandi er frá árinu 1953 en það er lokaritgerð Maríu Sigurðardóttur í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands. María skoðaði röðun nokkurra hópa opinberra starfsmanna í launaflokka og reiknaði launamun út frá þeim. Hún komst að því að laun kvenna voru frá 75% og upp í 83% af launum karla. Í aðeins einu tilviki voru laun kvenna þau sömu og karla en það var í Sambandi íslenskra barnakennara þar sem einungis um fjórðungur félagsmanna var konur. Ekki þarf að fara mörgum orðum um að María var hér að skoða taxtakaup.<sup>9</sup>

Þær kannanir á launamun kynjanna sem birst hafa undanfarið sýna mjög mismunandi niðurstöður þótt í þeim öllum komi fram að konur hafi að jafnaði lægri laun en karlar. Á allra síðustu árum höfum við séð tölur um hinn kynbundna launamun allt frá 7% upp í 27%.<sup>10</sup> Þetta hefur vakið umræður og deilur um aðferðafræði og túlkun niðurstaðna, hvað eigi að skoða, hvernig eigi að mæla, hvað sé skynsamleg túlkun á mælingunum og hvernig eigi að bregðast við. Á Íslandi hafa launakannanir fram að þessu fyrst og fremst verið hagnýtar rannsóknir. Markmið þessarar greinar er að setja launakannanir hér á landi í fræðilegt sambengi og renna þannig styrkari stöðum undir umræðuna um launamun kynjanna. Hér á eftir verður skoðað nánar hvað liggur að baki mismunandi tölum

um launamun, hvernig mismunandi áhrifaþættir hafa verið notaðir í könnunum til að „leiðrétta“ kynbundinn launamun. Sú aðferðafræði sem mest hefur verið notuð við launakannanir, Oaxaca-aðferðin svokallaða, verður skoðuð í gagnrýnu ljósi. Fjallað er um muninn á málefnalegum og ómálefnalegum breytum til að skýra launamun. Sýnt er með nokkrum raunverulegum dæmum úr íslenskum launakönnunum hvernig notkun á skýribreytum getur orkað tvímælis. Í greininni er lögð áhersla á að ígrunda þurfi undirliggjandi hugmyndafræði og nýta til þess kynjafræðilega þekkingu á vinnumarkaðnum og samfélaginu í heild. Í lokin verða reifaðar hugmyndir um hvernig eðlilegt og raunhæft sé að túlka kannanir af þessu tagi til að þær megi færa umræðuna um launajafnrétti fram á við.

## Vinnumarkaðurinn – karlar og konur

### *Atvinnuþátttaka karla og kvenna*

Áður en lengra er haldið er rétt að skoða vinnumarkaðinn og ýmis einkenni hans í stærra ljósi. Á Íslandi hefur atvinnuþátttaka kvenna verið að aukast alla öldina og árið 2002 voru 79% kvenna virkar á vinnumarkaði á móti 87% karla.<sup>11</sup> Í þessum tölum er miðað við aldersbilið 16-74 ára, en þegar fjallað er um atvinnuþátttöku ber að hafa í huga að tölur geta verið talsvert mismunandi eftir því hvað er skoðað, þ.e. hvaða skilgreining liggur til grundvallar og hvaða aldurshópur. Í tölunum hér að ofan er miðað við atvinnuþátttöku, þ.e.a.s. þá sem eru virkir á vinnumarkaði (e. *activity rate*) og aldersbilið er mjög vítt eins og sjá má. Þeir sem eru virkir á vinnumarkaði eru vinnuafl (e. *labour force*) og skiptast í þá sem eru starfandi (e. *employed*) og þá sem eru atvinnulausir (e. *unemployed*).<sup>12</sup> Stundum er bara miðað við þá sem eru starfandi (þ.e. ekki atvinnulausa), og þá er talan lægri. Aldursbilið skiptir einnig máli. Þegar aldersbilið er þrengra, t.d. 25-64 ára, sem oft er gert í könnunum, er atvinnuþátttaka meiri en meðal fólks á aldrinum 16-74 ára.

Atvinnuþátttaka Íslendinga er með því hæsta sem gerist í heiminum, og á það við um bæði kynin, en einkum og sér í lagi um konur. Atvinnuþátttaka íslenskra kvenna er um 80% eins og fyrr segir. Ef miðað er við þá sem eru starfandi (þ.e. atvinnulausir undanskildir, sbr. skilgreininguna hér að framan), er hlutfallið 84% fyrir karla og 76% fyrir konur á Íslandi.

Til samanburðar má geta þess að hlutfall starfandi kvenna í ESB-löndunum í heild er 55% og fer niður í 41–42% sums staðar í Suður-Evrópu, í löndum eins og Ítalíu og Spáni.<sup>13</sup>

### Menntun karla og kvenna

Því hefur lengi verið haldið fram að aðalástæðan fyrir launamun karla og kvenna væri sú að konur hefðu minni menntun en karlar, að þær byggju yfir minni mannaúð (e. *human capital*), en með því er átt við formlega menntun, reynslu og þjálfun. Um þetta hefur mikið verið fjallað á fræðilegum vettvangi og mannaúðskenningar mynda nú umfangsmikinn kenn-ingaskóla sem sótt er til í umræðu um kynbundinn launamun, einkum af hagfræðingum.<sup>14</sup> Þessum rökum er einnig oft hent á lofti í almennri um-ræðu. Þessi munur á svokölluðum mannaúð kynjanna (lengd þjálfunar og menntunar) er nú óðum að hverfa þó námsval sé enn afar kynbundið.

Frá því um miðjan áttunda áratuginn hafa konur verið í meirihluta meðal nemenda á framhaldsskólastigi á Íslandi og nú eru konur yfir 60% þeirra sem útskrifast með stúdentspróf. Konur hafa einnig verið fleiri en karlar á háskólastigi síðan snemma á áttunda áratugnum og árið 1999–2000 voru þær um 67% þeirra sem útskrifuðust með fyrstu háskólagráðu og 59% þeirra sem luku framhaldsnámi.<sup>15</sup> Þeim konum sem taka doktors-próf fjölgar einnig óðfluga og eru rúmlega fjórðungur í yngri útskriftar-árgöngunum.<sup>16</sup> Þessi þróun endurspeglast í tölum um menntunarstig þjóðarinnar, þar sem munurinn á milli kynja er sífellt að minnka. Árið 2000 var 17% kvenna á aldrinum 25–64 ára með háskólamenntun á mótí 19% karla og munurinn því mjög lítill.<sup>17</sup> Þau rök að launamun kynja megi rekja til þess að konur skorti menntun eiga því ekki lengur við. Þrátt fyrir að menntunarbílinu hafi nánast verið lokað hefur launabilinu ekki verið lokað. Launakannanir hafa sýnt að meðal fólks með sambæri-lega menntun eru konur að jafnaði með lægri laun en karlar.<sup>18</sup> Af þessum sökum hafa mannaúðskenningarnar sem gera ráð fyrir að launamunur kynja jafnist sjálfkrafa út með aukinni menntun kvenna tapað skýringargildi sínu.<sup>19</sup>

### Vinnutími karla og kvenna

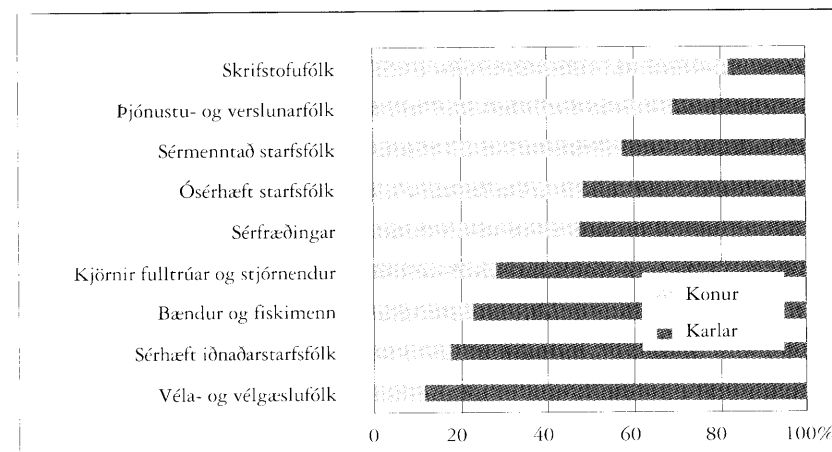
Þrátt fyrir að menntunarbílið sé nú óðum að hverfa, er enn við lýði marg-brotið kynjamynstur á vinnumarkaðinum sem vert er að hafa í huga þegar

fjallað er um kynjamun. Þetta mynstur birtist m.a. í ólíkum vinnutíma og mikilli kynjaskiptingu starfa. Vinnutími karla er lengri en kvenna, það er þekkt mynstur um allan heim en þó ýkt á Íslandi.<sup>20</sup> Meðal fólks í *fullu starfi* árið 2002 unnu karlar að jafnaði 52 stundir á viku og konur 45 stundir.<sup>21</sup> Meðalvinnutími *allra kvenna* var það ár 36 stundir á viku, þrátt fyrir að um 42% kvenna sé í hlutastarfi.<sup>22</sup> Í launakönnunum er iðu-lega tekið tillit til mismunandi vinnutíma karla og kvenna, enda þótt aðferðafræðilegir vankantar séu oft á mælingu á vinnutíma (sjá nánari um-fjöllun hér á eftir).

### Kynjaskipting starfa

Einn eitt einkenni vinnumarkaðarins sem vert er að hafa í huga þegar fjallað er um launakannanir er hin mikla kynjaskipting starfa. Konur og karlar vinna að jafnaði ólík störf, eins og eftirfarandi mynd ber með sér.

Mynd 1. Starfandi fólk eftir starfsstétt árið 1999



Heimild: Vinnumarkaðskannanir Hagstofu Íslands.<sup>23</sup>

Kynjaskipting vinnumarkaðarins er afar lífseig, og hún er bæði lárétt (e. *horizontal*) og lóðrétt (e. *vertical*).<sup>24</sup> Lárétt verkaskipting tekur til þess að konur og konur gegna mismunandi störfum. Rannsóknir í Evrópu sýna að konur eru í meirihluta í skrifstofu- og verslunarstörfum, kennslu og þjón-ustustörfum í heilbrigðisgeiranum, en í minnihluta meðal millistjórnenda

og ædstu stjórnenda. Þær eru einnig fámennari en karlar í framleiðslustörfum.<sup>25</sup> Á Íslandi er sama uppi á teningnum eins og myndin hér að framan ber með sér. Staðalmyndir eru mjög ríkur þáttur í náms- og starfsvali unglinga. Strax á grunnskólaaldri hafa börn mjög kynmerktar hugmyndir um vinnumarkaðinn.<sup>26</sup> Því ætti ekki að koma á óvart að skipting ungs fólks í karla- og kvennastörf er mjög greinileg á Íslandi og engin merki um að úr þeirri skiptingu dragi, samkvæmt rannsóknum Gerðar G. Óskarsdóttur. Þær sýna að körlum virðist ekki fjölga í þjónustustörfum og lög um jafnstöðu kynja virðast ekki hafa haft áhrif á kynjaskiptinguna.<sup>27</sup>

### Mismunandi framamöguleikar karla og kvenna

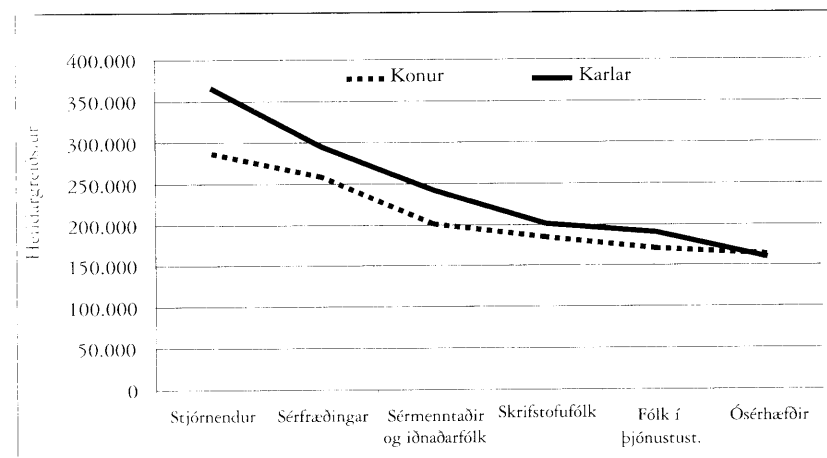
Lóðrétt verkaskipting milli kynjanna er annað einkenni á vinnumarkaðnum, sem lýsir sér í því að karlar eru að jafnaði í hærri stöðum eða starfsheitum en konur, óháð menntun og aldri. Þetta þýðir, með öðrum orðum, að menntun skilar körlum lengra en konum. Þannig voru, samkvæmt Launakönnun Jafnréttisráðs frá árinu 1995, 93% karla með háskólamenntun í sérfræðings- eða stjórnunarstöðum en 70% kvenna. Jafnframt kom fram í þeirri könnun að meðal háskólamenntaðs fólks sóttust konur eftir ábyrgð í starfi til jafns við karla, t.d. með því að leggja fram eigin hugmyndir, falast eftir sjálfstæðum verkefnum og bjóðast til að leysa yfirmann sinn af. Hins vegar voru yfirmenn í öllum tilvikum líklegri til að hvetja karla til að taka að sér fyrrnefnd verkefni.<sup>28</sup> Álíka margir karlar og konur sóttust eftir launahækkun en karlar voru hins vegar mun líklegri til að fá þá hækkun sem þeir báðu um.<sup>29</sup>

Könnun sem gerð var meðal starfsmanna Háskóla Íslands sýndi að menntun virðist skila körlum lengra áleiðis en konum í starfi því þeir voru að jafnaði líklegri til að vera í hærri stöðu en konur sama á hvaða aldri þeir voru og hvaða menntun þeir höfðu. Það voru einkum BA/BS-próf og doktorspróf sem nýttust körlum betur en konum. Af körlum með BA/BS próf voru 42% dósentar eða fræðimenn en einungis 7% kvenna með sömu prófgráðu. Af körlum með doktorspróf voru um 48% prófessorar en einungis um 14% kvenna.<sup>30</sup> Í athugun sem gerð var á framgangshraða kvenna í læknaétt reyndust konur hafa hærri einkunn en karlar á lokaprófi úr læknaeild Háskóla Íslands sl. 20 ár, en hlutfall þeirra í yfirmannsstöðum á Landspítala – Háskólasjúkrahúsi var þó að jafnaði lægra en karla með sama starfsaldur.<sup>31</sup>

### Áhrif kynjaskiptingarinnar á laun

Dæmi eru um það í launakönnunum á Íslandi að konur séu ekki einungis með lægri laun að jafnaði en karlar heldur að starfs svið og starf hafi mismunandi áhrif á laun kynjanna. Í launakönnun hjá Akureyrarbæ árið 1997 kom fram að bæði dagvinnu- og heildarlaun karla voru langhæst að jafnaði á svokölluðum karlasviðum að teknu tilliti til starfs, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma. Til karlasviða voru talin hefðbundin svið þar sem karlar hafa verið í meirihluta, þ.e. stjórnsýslu- og framkvæmdasvið en hefðbundin kvennasvið voru félags- og fræðslusvið. Aftur á móti var lítil munur á launum kvenna eftir því hvort þær störfuðu á hefðbundnum kvenna- eða karlasviðum að teknu tilliti til sömu þátta.<sup>32</sup> Hærri laun á karlasviðum skila sér þó ekki endilega til þeirra kvenna sem þar vinna. Eftirfarandi mynd, sem er úr könnun Reykjavíkurborgar, sýnir launamun eftir kyni innan sambærilegra starfa.

Mynd 2. Heildargreiðslur fólks í fullu starfi hjá Reykjavíkurborg greind eftir kyni og starfi að teknu tilliti til aldurs, yfirvinnustunda og hvort unnið er utan hefðbundins vinnutíma eða ekki

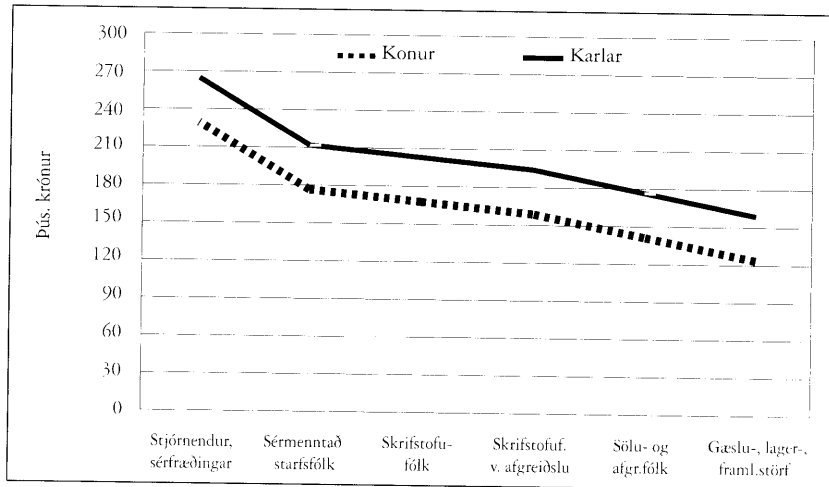


Þessi mynd er úr könnun Reykjavíkurborgar og byggist á launum fyrir október árið 2001. Hún sýnir heildargreiðslur til fólks í fullu starfi, greindar eftir kyni og starfi, að teknu tilliti til aldurs, yfirvinnustunda og hvort unnið er utan hefðbundins vinnutíma eða ekki.<sup>33</sup> Tvennt er athyglisvert við þessa mynd. Í fyrsta lagi eru karlar í öllum starfsstéttum með

hærrí heildarlaun að jafnaði en konur, með einni undantekningu, en það er fólk í ósérhæfðum störfum. Hér er um að ræða svokölluð „leiðrétt“ laun sem fjallað verður ítarlegar um hér á eftir, en það þýðir að búið er að leiðrétta fyrir mismunandi vinnutíma fólks og aldur. Í öðru lagi sýnir myndin að munurinn eykst eftir því sem ábyrgð fólks í starfi eykst, sem þýðir að ábyrgð færir körlum meira í launaumslagið en konum. Svipaðar niðurstöður hafa fengist í launakönnunum í Hafnarfirði<sup>34</sup> og á Akureyri.<sup>35</sup>

Af einkamarkaðinum höfum við hins vegar séð tilhneigingu í þá veru að kynbundinn launamunur sé svipaður í öllum starfsstéttum. Það á t.d. við um launakannanir Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, eins og mynd 3 ber með sér.

Mynd 3. Heildarlaun karla og kvenna hjá Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur fyrir október 2001, eftir kyni og starfsstéttum óbáð vinnutíma, starfsaldri og aldri<sup>36</sup>

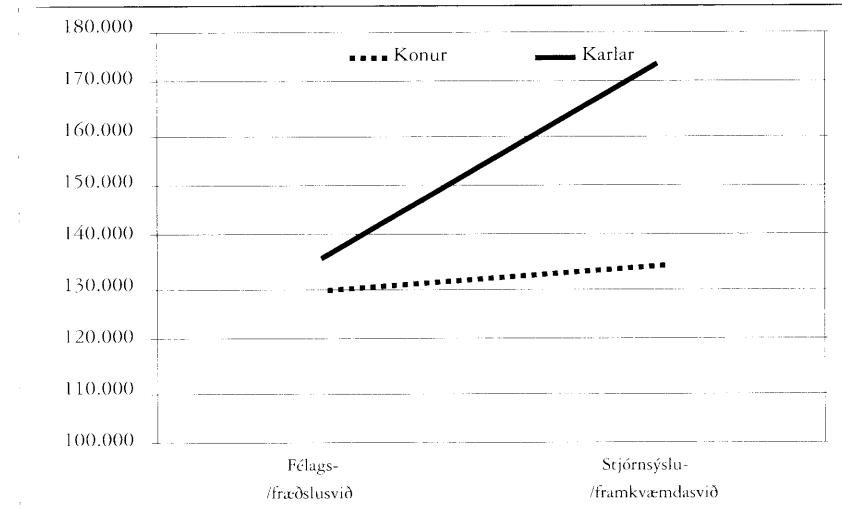


Á þessari mynd eru sýnd „leiðrétt“ heildarlaun þ.e. tekið hefur verið tillit til vinnutíma, rétt eins og á mynd 2 hér að framan frá Reykjavíkurborg. Hér sést hins vegar annað mynstur en hjá Reykjavíkurborg að því leyti að launamunur eykst ekki með ábyrgð heldur er hann sá sami í öllum hópum. Allt bendir til að þetta tengist mismunandi aðferðum við launasetningu, en sýnir jafnframt að ekkert launakerfi er laust við kynjamismun.

Mynd 4 er úr könnun sem gerð var meðal starfsmanna Akureyrarbæjar og nefnd var hér að framan. Hún sýnir mynstur sem einnig er vel þekkt

en það er að laun fyrir hefðbundin karlastörf (eða störf á hefðbundnum karlasviðum) eru gjarnan hærrí en laun fyrir hefðbundin kvennastörf (eða störf á hefðbundnum kvennasviðum).

Mynd 4. Heildarlaun fólks í fullu starfi hjá Akureyrarbæ í mars 1997 eftir kyni og starfssviðum<sup>37</sup>



Hér er um að ræða heildarlaun fullvinnandi fólks eftir starfssviði að teknu tilliti til starfs, vinnutíma, aldurs, starfsaldurs, og hvort unnin er vaktavinna eða ekki. Þessi mynd er nokkuð dæmigerð. Hún sýnir að það borgar sig fyrir karla að vinna á hefðbundnum karlasviðum en fyrir konur skiptir það minna máli (en þessi tilhneiging er hins vegar ekki einhlít). Þetta hefur verið kallað „refsigjald“ (e. *pay penalty*) fyrir að vinna hefðbundin kvennastörf, og myndin sýnir að þetta „refsigjald“ er hærrí fyrir konur en karla.<sup>38</sup> Hugsanlega skýrir þetta að einhverju marki hve treglega gengur að fá karla í kvennastörf. Myndin sýnir líka að karlar á kvennasviðum hafa hærrí laun en konur á sömu sviðum. Fleiri kannanir hafa sýnt sambærilegar niðurstöður.<sup>39</sup>

## Aðferðafræði launakannana

Launamunur kynjanna er pólitískt og umdeilt mál. Lengi vel heyrðist sú gagnrýni í almennri umræðu að ekki væri tekið tillit til allra þátta sem skiptu máli, fyrirvaralaus samburður á launum kynjanna væri jafn óraunhæfur og að bera saman appelsínur og epli. Af þessum sökum hefur áhersla verið lögð á að tína til þætti sem geta skýrt launamuninn og hafa menn verið afar duglegir í þeim efnum, eins og fjallað verður nánar um hér á eftir. Flestar íslenskar kannanir byggjast á þeirri aðferðafræði að reikna áhrif þekktra skýribreyta á laun, t.d. vinnutíma, starf og starfsaldur. Aðferðin gerir ráð fyrir reiknilíkani þar sem allar mikilvægar breytur eru teknar inn í líkanið samtímis. Því fleiri breytur sem teknar eru inn í líkanið, því meira má skýra í burtu af launamun kynjanna. Í könnunum af þessu tagi er annars vegar talað um „óleiðréttan“ launamun (e. *unadjusted wage gap*) eða „leiðréttan launamun“ (e. *adjusted wage gap*). Á Íslandi hafa hugtökin „skýrður“ og „óútskýrður“ launamunur einnig verið notuð.

Með skýrðum launamun er átt við það sem tekst að „skýra“ með breytum sem lýsa ýmsum sérkennum vinnumarkaðarins og starfsmannanna og reynast hafa áhrif á laun. Dæmi um slíkar breytur eru starf, menntun, vinnutími (eða starfshlutfall), aldur og starfsaldur. Óútskýrði launamunurinn er hins vegar sá munur sem ekki virðist hægt að skýra með öðru en kyn og það er túlkað sem mismunun, það er hinn svokallaði „leiðrétti“ launamunur. Aðferðin er kennd við bandarískan hagfræðing, Ronald Oaxaca, sem var fyrstur til að beita henni árið 1973.<sup>40</sup>

Oaxaca-aðferðin er mikið notuð erlendis, bæði í Bandaríkjunum og Evrópu, sérstaklega í Evrópusambandinu, þar sem hún hefur haft mikla hagnýta þýðingu og legið til grundvallar aðgerðum á vinnumarkaði.<sup>41</sup> Aðferðin var til skamms tíma talin einföld og skýr, en hefur hins vegar nokkra alvarlega annmarka og á síðustu árum hefur hún verið talsvert gagnrýnd. Hún var talin skýr vegna þess að hún bauð upp á reiknilíkan og talnaúrvinnslu sem auðvelt er að vinna með og fá tölfræðilegar niðurstöður. Meginleg nálgun og beinhardar tölur hafa sem kunnugt er meira vægi í okkar vísindaumhverfi og menningarheimi en eigindlegar rannsóknaraðferðir. Takmarkanirnar snúa hins vegar einmitt að því sem hefur þótt kostur hennar. Það er nefnilega ekki nóg að hafa líkan, breytur og reiknivél, hugsunin að baki og fræðilegar forsendur þurfa einnig að

standast. Aðferðin byggir á forsendum sem reynst hafa hæpnar, eins og fjallað verður um hér á eftir, auk þess sem hún er talin smætta flókna stofnanabundna og kerfislæga þætti í launamyndun niður í talnabreytur sem bjaga niðurstöðurnar. Aðferðin er, með öðrum orðum, talin dylja meira en hún skýrir.<sup>42</sup>

Einn meginveikleiki aðferðarinnar byggist á vali skýribreyta. Aðferðin byggist á því að mæla þá þætti sem hafa áhrif á framleiðni og taka tillit til þeirra í reiknilíkaninu. Allir þættir sem ekki hafa áhrif á framleiðni en reynast hafa áhrif á laun, teljast mismunun.<sup>43</sup> Þarna hafa viðhorf rannsakenda mikil áhrif og þær forsendur sem hann eða hún leggur til grundvallar, meðvitað eða ómeðvitað. Ef hugsunin að baki er ekki í grunduð og í samræmi við gild fræðileg sjónarmið, er hætta á að val á breytum verði handahófskennt og ómálefnalegar skýribreytur rati inn í líkanið. Þetta var Oaxaca, upphafsmanni aðferðarinnar, alltaf ljóst, en hann sagði þegar árið 1973:

It is clear that the magnitude of the estimated effects of discrimination crucially depends upon the choice of control variables for the wage regressions. A researcher's choice of control variables implicitly reveals his or her attitude towards what constitutes discrimination in the labour market.<sup>44</sup>

Oft ræðst val á breytum í reiknilíkaninu meira af þeim gögnum eða gagnasöfnum sem eru tiltæk fremur en fræðilega grunduðum ástæðum. Ein helsta takmörkun aðferðarinnar er að erfitt er að skilgreina breytur. Sumar eru málefnalegar sem skýring á því hvers vegna laun kvenna eru lægri en laun karla, aðrar eru ekki málefnalegar sem skýringar heldur birtingarform á mismunun og línuna þar á milli er ekki alltaf auðvelt að greina. Þetta þýðir, með öðrum orðum, að margir þættir hafa reynst hafa tengsl við laun án þess að vera endilega málefnalegar skýringar á launamun kynjanna.

Vandinn við að aðgreina þessa tvo þætti hefur verið kallaður „feedback-áhrif.“<sup>45</sup> Líkanið byggist á að bera saman sambærilegar stærðir, t.d. karla og konur í nákvæmlega eins starfi og hvernig laun þeirra væru ef allt væri eins eða sambærilegt. Því er munurinn á þeim, t.d. á menntun þeirra, þjálfun, starfi, starfsreynslu o.s.frv. „leiðréttur“ í líkaninu þannig að tillit er tekið til þessara þátta. „Feedback-áhrifin“ snúast um að mis-

mununin getur verið samtvinnuð við þær stærðir sem notaðar eru sem leiðrétting. Þannig getur mismunandi menntun/þjálfun karla og kvenna verið afleiðing þess að konur hafa fengið færri tækifæri til þjálfunar á vinnustaðnum en karlar. Á sama hátt getur reynsla og upplifun kvenna af mismunun á vinnumarkaði haft áhrif á vinnumarkaðshæðun þeirra og það sem talið er „frjálst val“, t.d. starfsval, á sama hátt endurspeglad mismunun að einhverju marki. Skýribreyturnar eru, með öðrum orðum „mengaðar“ af fyrri mismunun. Af þessum sökum er aðferðin ónæg á kerfislæga og stofnanabundna kynjamismunun.<sup>46</sup>

Eins og fram kom hér að framan hafa skýribreyturnar starf, menntun, vinnutími (eða starfshlutfall), aldur og starfsaldur verið notaðar í launakönnunum og eru almennt taldar málefnalegar skýribreytur. Hins vegar má færa fyrir því rök að nokkrar þeirra séu einmitt kynjaðar þ.e. „mengaðar“ af fyrri mismunun. Skoðum breyturnar „starf“ og „starfs svið“ til að útskýra þetta. Starf hefur ekki verið véfengt sem skýribreyta í launakönnunum og eðlilegt þykir að leiðrétta launamun kynjanna með hliðsjón af starfi. Með því er tekið tillit til þess að fleiri karlar eru yfirmenn en konur, svo dæmi sé tekið. Þessi breyta getur hins vegar dulið mismunun að því marki að karlar eiga greiðari aðgang að yfirmannsstöðum en konur. Hún getur líka falið í sér að horft er fram hjá því að karlar og konur eiga misgreiðan aðgang að mörgum störfum á vinnumarkaði. Þetta var Oaxaca sjálfum fullljóst og hann var meðvitaður um að þessi leiðrétting gæti falið í sér vanmat á launamuninum: „the controls for occupation ... eliminate some of the effects of occupational barriers as sources of discrimination. As a result, we are likely to underestimate the effects of discrimination.“<sup>47</sup>

## Hvað á að taka með í reikninginn þegar launamunur er fundinn?

Eins og fram kemur hér að framan notaði Oaxaca sjálfur aðferð sína af ígrundadri nákvæmni og varúð. Gegnum árin hefur aðferðin hins vegar verið notuð af öðrum til þess að „telja niður“ eða „tala niður“ launamun kynjanna í stað þess að nýtast sem tæki gegn mismunun.<sup>48</sup> Vandamálið, eins og vikið var að hér að framan, er að greina á milli málefnalegra og

ómálefnalegra skýribreyta. Hér á eftir verður sýnt með nokkrum raunverulegum dæmum úr íslenskum launakönnunum hvernig notkun á skýribreytum getur orkað tvímælis.

Vitað er að margir þættir hafa áhrif á laun, svo sem hjúskaparstaða, barnafjöldi, starfssvið og fleira. En hvað af þeim eru málefnalegar skýribreytur sem endurspeгла framleiðni og hvað er birtingarform á mismunun? Áhrif hjúskaparstöðu og barnafjölda er vel þekkt. Það hefur neikvæð eða engin áhrif á laun kvenna að eiga börn, en jákvæð áhrif á laun karla.<sup>49</sup> Þarna er um mismunun að ræða og spurning hvort eðlilegt sé að taka þessa þætti með í reikninginn og „leiðrétta“ fyrir þá í launakönnunum.<sup>50</sup>

Annað dæmi um hugmyndaflug í þessum efnum er íslensk könnun þar sem samband fannst milli hugmynda kvenna um útlit sitt og þeirra launa sem þær fengu. Konur sem gáfu útliti sínu háa einkunn voru að meðaltali með 8% hærri laun en aðrar. Engin tengsl fundust hins vegar milli þeirra hugmynda sem karlar höfðu um útlit sitt og launa þeirra. Í þessu tilviki var útlit ekki notað sem skýribreyta heldur lék aðstandendum könnunarinnar forvitni á að vita hvort það hefði hugsanlega áhrif á launasetningu.<sup>51</sup> Þessar vangaveltur má auðveldlega hártoga í allar áttir. Dæmi um lit á barnaherbergi við 6 ára aldur hefur verið notað – fremur í gríni en alvöru – til að sýna fram á hve óraunhæft val á skýribreytum getur verið. Óhætt er að fullyrða að uppáhaldslitur barna er mjög kynjaskiptur, litlar stelpur eru gjarnan hrifnar af bleiku og strákar bláu. Eflaust væri hægt að finna fylgni á milli uppáhaldslitar í æsku og launamunar á fullorðinsárum.<sup>52</sup>

Breyturnar hér að framan, hjúskaparstaða, barnafjöldi, útlit og uppáhaldslitur, eru dæmi um þætti sem óraunhæft er að taka í reikninginn þegar meta á óútskýrðan launamun karla og kvenna. Hið raunverulega vandamál snýst fyrst og fremst um þær breytur sem notaðar eru, en geta orkað tvímælis. Starfssvið er dæmi um breytu sem notuð hefur verið sem skýribreyta í nokkrum íslenskum launakönnunum. Oftast er starfssviðum hjá fyrirtækjum eða opinberum stofnunum skipt upp í tvo flokka, t.d. stjórnsýsla og framkvæmda/tæknisvið, sem eru hefðbundin karlasvið og félags-, menningar- og fræðsluvið, sem eru hefðbundin kvennasvið. Það er mikilvæg vitneskja að kvennastörf í samfélaginu eru verr metin til launa en karlastörf. Það er hins vegar merki um kerfislæga mismunun og gjaldismat á störfum sem er öðru kyninu í hag á kostnað hins. Með því að



taka slíka breyту sem málefnalega skýribreytu inn í reiknilíkan er horft fram hjá samfélagslegri kynjun og fyrri mismunun, eins og umfjöllun Oaxaca um störf hér að framan ber með sér.<sup>53</sup> Í raun er verið að skýra kynbundinn launamun í burtu með þáttum sem orsaka hann.

Eins og vikið var að hér að faman, ræðst val á breytum í reiknilíkaninu oft af þeim gögnum eða gagnasöfnum sem eru tiltæk fremur en fræðilega grunduðum ástæðum. Þannig er vinnustaður eða tegund vinnustaða oft notað sem breyta þegar ekki er hægt að flokka störf eftir starfssviðum. Sami annmarki er á þessari breyту og starfssviðum. Vitað er að fyrirtæki geta verið „kynmerkt“ eða kynjaskipt á sama hátt og starfssvið. Ef við „leiðréttum“ fyrir áhrif vinnustaðar, reiknast sá áhrifaþáttur til frádráttar í reiknilíkaninu. Með því væri búíð að draga frá, eða „taka út fyrir sviga“ eða „skýra burt“ þau áhrif sem ætti að skoda og ráðast gegn. Það er í reynd búíð að fegra veruleikann, eða búa til tölfræðilegan veruleika sem ekki á sér hliðstæðu í raunveruleikanum.

## Launamunur í íslenskum launakönnunum

Leiðréttur launamunur í íslenskum könnunum á undanförunum árum hefur verið mældur á bilinu 7% og upp í 18%. Hér á eftir verður vikið að nokkrum könnunum, aðferðafræði þeirra og niðurstöðum. Nefnd um efnahagsleg völd kvenna og Jafnréttisráð gerðu könnun árið 2002 þar sem kynbundinn launamunur var sagður vera á bilinu 7,5-11% að teknu tilliti til starfs, aldurs, starfsaldurs, vinnustaðar og fjölskylduastæðna. Tölurnar eru mismunandi eftir hvort kynið er miðað við, en það verður skýrt nánar hér á eftir. Hér eru því notaðar nokkrar af þeim skýribreytum sem gagnrýndar hafa verið hér að framan, svo sem barneignir og vinnustaðir. Eins og fyrr segir er áhugavert í sjálfu sér að vita hver áhrif hjúskapar og barna eru á launasetningu en það getur ekki talist málefnalegt í launasetningu og þess vegna er hæpið að nota það sem „leiðréttingu“ í reiknilíkaninu. Sama gildir um vinnustaði, sem endurspeglar kynjaskiptingu vinnumarkaðarins.<sup>54</sup> Óútskýrði launamunurinn í þessari könnun var því vanmetinn.

Í könnun Reykjavíkurborgar frá árinu 2002 var launamunur sagður 8% að teknu tilliti til starfs, aldurs, vinnutíma, starfssviðs og hlutfalls karla í stéttarfélagi.<sup>55</sup> Ef tvær síðastnefndu breytur eru undanskildar,

starfssvið og hlutfall kynja í stéttarfélagi, er launamunurinn 13% (hér eru karlar viðmiðið, en það verður nánar skýrt hér á eftir).<sup>56</sup> Um starfssvið hefur þegar verið fjallað, en hlutfall karla í stéttarfélagi er einnig vafasöm skýribreyta. Ástæðan er sú að þessi breyta er einungis enn eitt birtingarformið á kynjaskiptingu vinnumarkaðarins. Með því að tvítaka slíka breyту er óútskýrði launamunurinn vanmetinn sem því nemur.

Í könnun Verzlunarmannafélags Reykjavíkur árið 2000 mældist kynbundinn launamunur á heildargreiðslum 18%,<sup>57</sup> 16% árið 2001,<sup>58</sup> og 14% árið 2003<sup>59</sup> (hér eru konur viðmiðið, en það verður skýrt nánar hér á eftir). Í könnunum VR er tekið tillit til starfs, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma. Í könnunum VR, sem byggja á úrtaki VR-félaga, er spurt um vinnutíma og þær eru meðal fárra kannana þar sem miðað er við „raunverulegan“ vinnutíma, þ.e. þann tíma sem svarendur gefa sjálfir upp. Það sama á við um könnun Jafnréttisráðs frá 1995, sem gerð var fyrir Norræna jafnlaunaverkefnið, þar sem launamunurinn var 16% að teknu tilliti til starfs, vinnutíma, menntunar, aldurs og starfsaldurs (hér eru karlar viðmiðið).<sup>60</sup> Aðrar kannanir miða við vinnutíma samkvæmt bókhaldi, en það hefur ýmsa annmarka, eins og nánar verður vikið að hér á eftir.

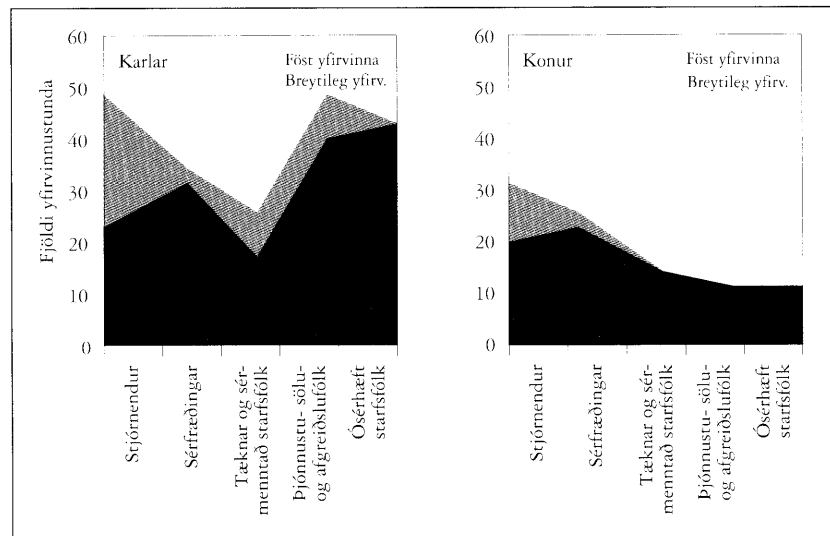
Það liggur í augum uppi að erfitt er að bera saman kannanir sem ekki eru sambærilegar, eins og hér hefur verið sýnt fram á. Það stafar ekki síst af þeim margvíslegu skýribreytum sem notaðar hafa verið í reiknilíkönunum og skoðaðar hafa verið í gagnrýnu ljósi hér að framan. Hér hafa verið tærd fyrir því rök að sumar þeirra séu málefnalegar þar sem þær hafi áhrif á vinnuframlag og framleiðni fólks en aðrar ómálefnalegar þegar reynt er að skýra og leiðréttla launamun kynja. Allar sýna þær þætti sem hafa áhrif á laun, en þrátt fyrir það eru þær ekki allar jafnlögmætastar sem skýribreytur. En þótt við gerum þennan greinarmun og komumst að samkomulagi um þessar tilteknu málefnalegu breytur er ýmislegt við þær að athuga.

Það þykir eðlilegt og sjálfsagt að taka tillit til vinnutíma. Í mörgum þeirra kannana sem gerðar hafa verið á Íslandi, t.d. í launakönnunum sveitarfélaganna sem gerðar hafa verið á síðustu árum, eru upplýsingar um vinnutíma mjög óáreiðanlegar því þær byggja á upplýsingum úr bókhaldi. Könnun Jafnréttisráðs frá árinu 1995 sýndi að karlar fá mun frekar greitt fyrir yfirvinnu en konur og þeir fengu miklu frekar greidda óunna yfirvinnu en konur. Þá fá þeir jafnframt greitt fyrir fasta yfirvinnu miklu oftast en konur. Mynd 5 hér á eftir sýnir hvornig yfirvinna skiptist eftir

starfsstéttum hjá körlum og konum sem unnu hjá Akureyrarbæ árið 1998, en þessar upplýsingar eru úr launabókhaldi bæjarins.<sup>61</sup>

Myndin sýnir fjölda greiddra yfirvinnustunda meðal karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsstétt. Þetta er kunnuglegt mynstur, konur eru ólíklegri en karlar til að fá greidda yfirvinnu yfirleitt, og þegar þær fá hana er hún frekar í formi breytilegrar yfirvinnu, en karlarnir eru frekar með fasta samninga. Fastir yfirvinnusamningar eru líklegri til að fela í sér yfirborganir en breytilegir, þar sem hinir síðarnefndu eru gjarnan greiddir samkvæmt stimpilklukku.

Mynd 5. Skipting yfirvinnustunda karla og kvenna eftir starfsstéttum. Könnun Akureyrarbæjar frá 1998



### Eiga karlar að lækka eða konur að hækka?

Eitt til viðbótar þarf að hafa í huga þegar rætt er um leiðréttan launamun kynja sem m.a. skýrir ólíkar niðurstöður kannana. Það snýst um þá grundvallarspurningu hver viðmiðunargrunnurinn er, þ.e. hvort munurinn er reiknaður út frá launum karla eða kvenna. Hjá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, þar sem launakannanir hafa verið í þróun undan-

farin ár, er talið rökréttara að hafa laun kvenna sem viðmiðun heldur en laun karla. Ef laun karla eru viðmiðunin, sýna niðurstöður hversu mikið laun karla þurfi að lækka til að fá launajöfnuð kynja. Félagsvísindastofnun telur skynsamlegra að sýna hversu mikið laun kvenna þurfi að hækka til að fá launajöfnuð, enda hefur ekki verið til umræðu af neinni alvöru að lækka laun karla til að jafna launamun kynjanna.

Best er að skýra þetta með dæmi. Tveir einstaklingar, karl og kona, vinna sambærileg störf. Þau eru jafngömul og vinna jafn mikið og þar með eru allir áhrifaþættir á laun þeirra sambærilegir. Hann er með kr. 365.000 í heildarlaun en hún með kr. 290.000 og launamunurinn er því kr. 75.000. Ef maðurinn væri viðmiðunarpunkturinn væri hægt að segja að konan hefði 21% lægri laun en hann.<sup>62</sup> Það þýðir að hann þyrfti að lækka um 21% í launum til að þau hefðu sömu laun. Ef laun hennar væru hins vegar viðmiðunarpunkturinn, þýddi það að hann hefði 26% hærri laun en hún.<sup>63</sup> Það þýðir að hún þyrfti að hækka um 26% í launum til að þau hefðu jafnhá laun. Launamunurinn er meiri ef laun konunnar er viðmiðun heldur laun karlsins.

### Umræða og ályktanir

Launakannanir á Íslandi hafa fram að þessu fyrst og fremst verið hagnýtar rannsóknir. Erlendis hefur á síðari árum verið reynt að auka fræðilegt gildi þeirra með því að renna styrkari stöðum undir þær og setja þær í fræðilegt samhengi. Þær ályktanir sem draga má af þessari umfjöllun er sú að skoða þurfi á gagnrýninn hátt hugmyndafræðina að baki könnunum um kynbundinn launamun hér á landi og umfjöllunina um hann. Fyrst þarf að svara grundvallarspurningu „hvað er kynbundinn launamunur?“ Þegar samstaða hefur náðst um hvernig hann er skilgreindur, er hægt að hefjast handa við að mæla. Hægt er að nálgast efnið á nokkra mismunandi vegu. Hægt er að skoða heildarlaunamun eftir kyni, en það er einfaldlega sú upphæð sem birtist okkur í skattframtölum á hverju ári.<sup>64</sup> Annar mælikvarði er „launabil kynjanna“, en það er þýðing á enska hugtakiinu „gender pay gap“, sem er meðaltíma kaup eftir kyni (heildarlaun deilt með fjölda vinnustunda). Sú tala gefur til kynna hve mikið vantar á til að konur hafi kaup karla (karlar eru viðmiðunin). Þessi við-

miðun er mikið notuð innan Evrópusambandsins.<sup>65</sup> Þriðji möguleikinn er svo að skoða launamuninn leiðréttan og finna þannig skýrðan og óútskýrðan launamun.

Þær ályktanir má draga af þessu að hinn svokallaði „leiðrétti“ launamunur sé lágmarksmunur eftir kyni og í mörgum tilfellum vanmetinn. Allar þær nálganir sem nefndar eru hér að framan gefa okkur mikilvægar upplýsingar um stöðu kynja á vinnumarkaði. Óleiðréttur heildarlaunamunur segir sína sögu um mismunandi aðstöðu kynjanna í samfélaginu til atvinnuþátttöku, um hvernig hin ólaunuðu störf í samfélaginu, um önnun og adhylnning, skiptast eftir kyni og síðast en ekki síst segir hún til um fjárhagslegt sjálfstæði kynjanna. Launabilið svokallaða eða meðaltíma kaup eftir kyni (e. *gender pay gap*) er einfaldur mælikvarði sem gefur okkur tækifæri til að fylgjast með þróuninni yfir tíma og bera okkur saman við önnur lönd. Hér er mælt með því að allir þessir mælikvarðar verði notaðir, en varað við því að bera saman tölur sem fengist hafa með mismunandi aðferðum.

Víkjum að lokum að Oaxaca aðferðinni sem hér hefur verið mest í sviðsljósinu. Hér er ekki verið að leggja til að þessi aðferðafræði verði lögð niður, heldur að hún sé notuð á gagnrýninn hátt og niðurstöðurnar ávallt settar í fræðilegt og samfélagslegt samhengi. Launamunur kynja er aldrei bara einhver ein tiltekin tala, þótt oft mætti ætla það af samfélagsumræðunni. Umræðan um leiðréttan og óleiðréttan launamun er mjög mikilvæg, bæði fræðilega og pólitískt. Það er sérstaklega mikilvægt að skoða áhrif hvers skýriþáttar fyrir sig því það gefur okkur mikilvægar upplýsingar um hvaða þættir hafa áhrif á laun. Það er mikilvægt að vita hve stór þáttur af launamismun karla og kvenna á rætur að rekja til kynjaskiptingar starfa, til yfirborgana, til fjölskylduáðstæðna, barnafjölda og slíkra þátta. Það er líka mikilvægt að finna hvernig samspili þessara áhrifaþátta er háttáð. Það er hins vegar ekki þar með sagt að allir þættir sem hægt er að setja undir mælistiku verði að nothæfum breytum í reiknilíkani til að „leiðrétt“ launamun kynjanna. Sumir þessara áhrifaþátta hafa áhrif á framleiðni og teljast eðlilegir í launasetningu en adrir gera það ekki og eru mismunun.

Hinn óútskýrði launamunur sýnir okkur hvaða munur væri eftir *ef konur og karlar hefðu algjörlega sambærileg störf, vinnutíma, aldur og starfsaldur*. Þannig er heimurinn hins vegar ekki og því er leiðrétti munurinn

í rauninni eitt svar við spurningu sem hefur að minnsta kosti tvær hliðar. Ástæðurnar fyrir því að aðstæður kynjanna eru ekki eins eða sambærilegar endurspeglar þannig enn víðtækari mismunun, eins og umræðan um „feedback-áhrifin“ hér að framan ber með sér. Sú mismunun tengist því sem hefur verið kallað „kynjun“ samfélagsins (e. *gendering*). Þessi umræða er afrakstur aukinnar þekkingar í kynjafræðum og beinir sjónum að því hvernig stofnanir samfélagsins, svo sem vinnumarkaðurinn og umgjörð hans, eru gegnsýrð af ákveðnum viðmiðunum, gildismati, hefðum og siðavenjum sem eru öðru kyninu í hag en ekki hinu. Þessi kynjun er svo djúpstæð og ómeðvituð að hún verður okkur ekki ljós nema við höfum hugtök og þekkingu til að skilja hana. Hér hefur umræðan um launakannanir og aðferðafræði þeirra verið sett í fræðilegt samhengi og skoðuð í gagnrýnu ljósi og þar með vonandi stigin skref í áttina að auknu jafnrétti karla og kvenna.

<sup>1</sup> Sigríður Th. Erlendsdóttir, „Til færri fiska metnar“, bls. 280-282.

<sup>2</sup> Lög um laun starfsmanna ríkisins nr. 60 frá árinu 1945.

<sup>3</sup> Sigríður Th. Erlendsdóttir, „Til færri fiska metnar“, bls. 285.

<sup>4</sup> Lög um launajöfnuð karla og kvenna nr. 60 frá 1961.

<sup>5</sup> Lög um Jafnlaunaráð nr. 37 frá 1973.

<sup>6</sup> Sjá Lög nr. 78 um jafnrétti karla og kvenna frá 1976. – Lög nr. 65 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 1985. – Lög nr. 28 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 1991. – Lög nr. 96 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 2000.

<sup>7</sup> Sjá t.d. Andrea G. Dofradóttir, Eva Heiða Önnudóttir, Friðrik H. Jónsson, Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2003*, bls. 61. – Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, *Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 2001*, bls. 32-34.

<sup>8</sup> Sigríður Th. Erlendsdóttir, „Til færri fiska metnar“, bls. 280-282.

<sup>9</sup> Þetta kemur fram í samantekt sem Jafnréttisráð lét gera um launakannanir, sjá „Launamunur kynjanna á Íslandi“, Jafnréttisráð (ódagsett) URL = [http://www.jafnrretti.is/jafnrrettisrad/launakannanir.htm].

<sup>10</sup> Lægri talan er fengin úr könnun sem Jafnréttisráð gerði ásamt Nefnd um efnahagsleg völd kvenna árið 2002 en niðurstöður hennar voru kynntar sem 7,5-11% leiðréttur launamunur kynja. Hærrí talan er hið svokallaða launabil kynja (e. *gender pay gap*) sem var 27% í einkageiranum á Íslandi árið 2000, samkvæmt könnuninni *Towards a Closing of the Gender Pay Gap*. Um báðar þessar kannanir verður fjallað hér á eftir.

<sup>11</sup> *Vinnuaukaávinnum 2002*, kafla 1 Mannfjöldi og vinnumarkaður, bls. 14. URL = [http://www.hagstofa.is/template\_db\_frameset.asp?PageID=888&ifmrc=/uploads/files/vinna2001\_Kafla1.pdf&Redirect=False].

- <sup>12</sup> Nánari skilgreining á þeim sem eru „starfandi“ eru þeir sem hafa unnið eina klukku-stund eða lengur í viðmiðunarviku sem miðað er við í vinnumarkaðskönnunum Hagstofunnar, eða verið fjarverandi frá starfi, svo sem vegna barneignaleyfis. Sjá nánar kafla 10 „Greinargerð um aðferðir og hugtök“ í *Vinnumarkaðurinn 2002*, bls. 204–205.
- <sup>13</sup> *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*, bls. 173, 178 og 181.
- <sup>14</sup> Becker, Gary, S., *Human Capital*. Sjá einnig umfjöllun Lilju Mósesdóttur í „Equal pay – main debates and key factors“.
- <sup>15</sup> *Konur í vísindum*, bls. 17–21.
- <sup>16</sup> Ekki liggja fyrir tæmandi gögn um þá Íslendinga sem lokið hafa doktorsprófi en Nefnd um konur í vísindum safnaði gögnum fyrir árin 1990–2000. Tímabilið 1990–1994 var hlutfall kvenna 21% en fór upp í 29% tímabilið 1995–1999, sjá *Konur í vísindum*, bls. 22.
- <sup>17</sup> *Konur í vísindum*, bls. 48. Hér er átt við flokkana Isced 6 og 7.
- <sup>18</sup> Í nýrri könnun VR kom til dæmis fram að kynbundinn launamunur meðal fólks í sambærilegum störfum, með samsvarandi vinnutíma, aldur og starfsaldur minnkaði ekki þótt einnig væri tekið tillit til menntunar. Andrea G. Dofradóttir, Eva Heiða Önnudóttir, Friðrik H. Jónsson, Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórolfsson, *Launa-kjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2003*, bls. 61.
- <sup>19</sup> Richard Anker, *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Sjá einnig umfjöllun Lilju Mósesdóttur í „Unequal pay – State of the Art“.
- <sup>20</sup> Sjá t.d. Erling Barth, Marianne Røed og Hege Torp *Towards a Closing of the Gender Pay Gap A comparative study of three occupations in six European countries*, bls. 24–25. URL = [http://www.likestilling.no/genderpaygap/EuroDimFinal.pdf].
- <sup>21</sup> *Vinnumarkaður 2002*, tafla 2.7.11.
- <sup>22</sup> Um hlutfall kynja í hlutastörfum, sjá *Vinnumarkaður 2002*, tafla 2.6.10. Um meðalvinnutíma allra kvenna, sjá *Vinnumarkaður 2002*, tafla 2.7.11.
- <sup>23</sup> Úr erindi Sigríðar Vilhjálmisdóttur „Hver er staðan? Tölulegar staðreyndir um hlut kvenna í menntun, vísindum og stjórnun“ á kynningarfundi átaksverkefnis jafnréttisnefndar Háskóla Íslands *Konur 21. aldarinnar. Verður dómur í þjóðfélagi framtíðarinnar?* þ. 26/10, 2000. URL = [http://www.hi.is/stjorn/jafnrettisn/Ataksverkefni/Kynningarfundur-erindi/SV%20Hagstofu.erindi.ppt].
- <sup>24</sup> Sjá Anne Witz, „Women and Work“, bls. 239–257.
- <sup>25</sup> Sjá *Employment Outlook*. July 2002. Paris OECD, bls 16. URL = [http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102081E.PDF]. Sjá einnig Anne Witz, „Women and Work“, bls. 239–257.
- <sup>26</sup> Sjá Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðmundur Arnkelsson, „The Interplay between Habitus, Social Variables and Occupational Preferences“, bls. 137–150. – Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, „Hvað velja piltar og stúlkur? Um kynbundið námsval kynjanna.“ Erindi flutt á málþinginu *Konur 21. aldarinnar. Verður dómur í þjóðfélagi framtíðarinnar*. í Háskóla Íslands, 26/10, 2000, URL = [http://www.hi.is/stjorn/jafnrettisn/Ataksverkefni/Kynningarfundur-erindi/Guðb.Vilhjalmsd.erindi.doc].
- <sup>27</sup> Gerður G. Óskarsdóttir, „Störf og aðstæður ungra kvenna í atvinnulífinu“, bls. 117.

- <sup>28</sup> *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (1995), bls. 95.
- <sup>29</sup> Sama heimild, bls. 95.
- <sup>30</sup> *Könnun á starfsaðstæðum og kjörum starfsmanna Háskóla Íslands* (1996), bls. 17–19.
- <sup>31</sup> Þetta var kynnt á fundi Félags kvenna í læknastétt þ. 20/11 2002 og birt í fréttum Sjórnvarps þ. 21/11 2002.
- <sup>32</sup> Kristjana Stella Blöndal, *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarhæ*, bls. 18–22 og 28–30.
- <sup>33</sup> Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórolfsson, *Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 2001*, bls. 33.
- <sup>34</sup> Gunnar Þór Jóhannsson, Kristjana Stella Blöndal og Ægir Már Þórisson, *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Hafnarfjarðarhæ*, bls. 48.
- <sup>35</sup> Kristjana Stella Blöndal, *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarhæ*, bls. 23.
- <sup>36</sup> Kristjana Stella Blöndal, „Kynbundinn launamunur félagsmanna VR“. Erindi flutt á kjarþingi Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, febrúar 2002.
- <sup>37</sup> Kristjana Stella Blöndal, *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarhæ*, bls. 22.
- <sup>38</sup> Rannsóknir sýna að refsigjaldið fyrir að vinna á kvennasviðum er mismunandi eftir löndum. Sjá Jill Rubery, Damian Grimshaw og Hugo Figueiredo, *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*. EWERC Manchester School of Management UMIST, Manchester, UK, bls. 8. URL = [http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/].
- <sup>39</sup> Sjá t.d. könnun Jafnréttisráðs og Nefndar um efnahagsleg völd kvenna árið sem kynnt var 4/9 2002. Sjá heimasíðu Jafnréttisráðs, URL = http://www.jafnretti.is/jafnrettisrad/konnun\_a\_launamun\_kynja.pdf.
- <sup>40</sup> Oaxaca, Ronald, „Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets“, 693–709. Stundum er líka talað um Oaxaca-Blindner aðferðina, eftir hagfræðingi að nafni Blindner. Hugmyndalega byggir aðferðin á kenningu Becker (1963) um mannauð. Sjá Damian Grimshaw og Jill Rubery, *The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques*. EWERC Manchester School of Management UMIST, Manchester, UK. Mars 2002. URL = [http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/].
- <sup>41</sup> Jill Rubery, Damian Grimshaw og Hugo Figueiredo, *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*. EWERC Manchester School of Management UMIST, Manchester, UK. URL = [http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/].
- <sup>42</sup> Jill Rubery, Damian Grimshaw og Hugo Figueiredo, *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, bls. 3.
- <sup>43</sup> Sama heimild, bls. 25.
- <sup>44</sup> Oaxaca, Ronald, „Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets“, bls. 699, ávitnað í Rubery, Grimshaw og Figueiredo (2002).

- 45 Jill Rubery, Damian Grimshaw og Hugo Figueiredo, *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, bls. 26.
- 46 Sama heimild, bls. 26-27.
- 47 Oaxaca, Ronald, „Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets“, bls. 699. Ít vitnað í Rubery, Grimshaw og Figueiredo (2002).
- 48 Dæmi um erlenda könnun þar sem þetta er gert er launakönnun dönsku atvinnurekendasamtakanna, Dansk arbejdsgiverforening, sjá Dansk arbejdsgiverforening (2001), *Arbejdsmarkedsrapport*, 5. kafli: Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, bls. 125-170. URL = [http://www.da.dk].
- 49 Sjá t.d. Åsa Löfström, „Att lillan kom till jorden... Barnafödande och konjunktur under det sena 1900-talet“, bls. 50-53. URL = [http://www.econ.umu.se/ues/ues603.pdf]. Sjá enn fremur *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (1995), bls. 96.
- 50 Það var t.d. gert í könnun sem Jafnréttisráð gerði ásamt Nefnd um efnahagsleg völd kvenna og kynnt var 4/9 2002. Sjá heimasíðu Jafnréttisráðs, URL = [http://www.jafnrretti.is/jafnrrettisrad/konnun\_a\_launamun\_kynja.pdf]
- 51 Þetta kom fram í könnun Verzlunarmannafélags Reykjavíkur árið 2001, sjá *Morgunblaðið* 7/2, 2002, „Fegurð færir konum hærra laun.“
- 52 Kristjana Stella Blöndal og Þorgerður Einarsdóttir, „Hvað segja launakannanir um kynbundinn launamun? Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun í gagnrýnu ljósi.“ Erindi flutt hjá Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum 30/1 2003. Sjá enn fremur *Morgunblaðið* 31/1, 2003 „Hans, Gréta og launamunurinn.“
- 53 Oaxaca, Ronald, „Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets“, bls. 699. Ít vitnað í Rubery, Grimshaw og Figueiredo (2002).
- 54 Í könnuninni eru notaðar 61 breyta yfir vinnustaði, en eins og áður er víkið að er hægt að „skýra“ því meira því fleiri skýribreytur sem eru notaðar.
- 55 Hjá Reykjavíkurborg voru þessar breytur notaðar til samræmis við launakönnun þeirra frá 1996.
- 56 Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, *Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 2001*, bls. 32-34.
- 57 Hrefna Guðmundsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2000*, bls. 61.
- 58 Ragna Benedikta Gardarsdóttir, *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur og Verzlunarmannafélagi Akraness árið 2001*, bls. 62.
- 59 Andrea G. Dofradóttir, Eva Heiða Önnudóttir, Friðrik H. Jónsson, Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2003*, bls. 61.
- 60 *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (1995), bls. 93.
- 61 Kristjana Stella Blöndal, *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarbæ*, bls. 22.
- 62  $75/365*100=21\%$ .
- 63  $75/290*100=26\%$ .

- 64 Atvinnutekjur kvenna voru 57,2% af tekjum karla árið 2001, samkvæmt könnun sem Jafnréttisráð gerði upp úr gögnum frá Þjóðhagsstofnun. Sjá *Morgunblaðið* 5/1 2003, „Jafnréttisráð kannar launamun kynjanna. Tekjumunur minnstur í hverfi 105“.
- 65 Í ESB-könnuninni „Towards a closing of the gender pay gap“ sem Ísland tók þátt í ásamt fimm öðrum Evrópulöndum árið 2001-2002, var þessi viðmiðun notuð. Þessum tölum er safnað reglulega í mörgum Evrópulöndum en það er hins vegar ekki gert á Íslandi. Þær voru teknar saman fyrir þessa könnun sérstaklega og niðurstöðurnar sýndu að launabilið árið 2000 var 24% í opinbera geiranum og 27% í einkageiranum. Sjá Erling Barth, Marianne Røed and Hege Torp, *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries*, bls. 26. URL = [http://www.likestilling.no/genderpaygap/EuroDimFinal.pdf].

### Heimildir:

- Andrea G. Dofradóttir, Eva Heiða Önnudóttir, Friðrik H. Jónsson, Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson (2003), *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2003*. Reykjavík, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Anker, Richard (1998), *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Organisation.
- Arbejdsmarkedsrapport 2001*, 5. kafli: Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, bls. 125-170. Dansk arbejdsgiverforening (2001), URL = [http://www.da.dk].
- Barth, Erling, Marianne Røed and Hege Torp (2002), *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries*. URL = [http://www.likestilling.no/genderpaygap/EuroDimFinal.pdf].
- Becker, Gary, S. (1964), *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects* (2002), Employment and Social Affairs. European Commission, Brussel.
- Employment Outlook* (2002). Paris OECD. URL = [http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102081E.PDF].
- Gerður G. Óskarsdóttir (1997), „Störf og aðstæður ungra kvenna í atvinnulífinu“, *Íslenskar kvennarannsóknir. Erindi flutt á ráðstefnu í október 1995* (ritstj. Helga Kress og Rannveig Traustadóttir). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvennafræðum, bls. 136-150.
- Grimshaw, Damian og Jill Rubery (2002), *The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques*. EWERC Manchester School of Management UMIST etc. (sjá neðanmálgrein nr. 40).
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir (2000), „Hvað velja piltar og stúlkur? Um kynbundið námsval kynjanna.“ Erindi flutt á málþinginu *Konur 21. aldarinnar. Verður dömufrí í þjóðfélagi framtíðar*, í Háskóla Íslands, 26/10, 2000, URL = [http://www.hi.is/stjorn/jafnrrettisn/Ataksverkefni/Kynningarfundur-erindi/Guðb.Vilhjalmsd.erindi.doc].
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðmundur Arnkelsson (2003), „The Interplay between Habitus, Social Variables and Occupational Preferences“, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3: 137-150.

- Gunnar Þór Jóhannsson, Kristjana Stella Blöndal og Ægir Már Þórisson (2001), *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Hafnarfjarðarbæ*. Reykjavík, Félagsvísindastofnun.
- Hrefna Guðmundsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2001), *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur árið 2000*. Reykjavík, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Könnun á starfsaðstæðum og kjörum starfsmanna Háskóla Íslands* (1996), Reykjavík, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Konur í vísindum* (2002), Reykjavík, Menntamálaráðuneytið.
- Kristjana Stella Blöndal (1998), *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarbæ*, Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson (2002), *Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 2001*. Reykjavík, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kristjana Stella Blöndal og Þorgerður Einarsdóttir (2003), „Hvað segja launakannarir um kynbundinn launamun? Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun í gagnrýnu ljósi.“ Erindi flutt hjá Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum 30/1 2003.
- Kristjana Stella Blöndal (2002), „Kynbundinn launamunur félagsmanna VR“. Erindi flutt á kjaráþingi Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, febrúar 2002.
- Launakannarir: Samantekt Jafnréttisráðs og Nefndar um efnahagsleg völd kvenna árið 2002 „Launamunur kynjanna á Íslandi“, Jafnréttisráð (ódagsett) URL = [http://www.jafnretti.is/jafnrettisrad/launakannarir.htm].
- Launakönnun Jafnréttisráðs og Nefndar um efnahagsleg völd kvenna 2002. Sjá heimasíðu Jafnréttisráðs, URL = [http://www.jafnretti.is/jafnrettisrad/konnun-a-launamun\_kynja.pdf]
- Launamyndun og kynbundinn launamunur* (1995). Reykjavík, Skrifstofa jafnréttismála, febrúar 1995.
- Lilja Mósesdóttir í „Unequal pay – State of the Art“ í A. Leitner, L. Mósesdóttir og A. Serrano – Pascual (ritstj.). *Equal pay and gender mainstreaming*. Brussel, The European Trade Union Institute (í birtingu).
- Löfström, Åsa (2003), „Att lillan kom till jorden.... Barnafödande och konjunktur under det sena 1900-talet“. Institutionen för nationalekonomi, Umeå Universitet Umeå Economic Studies (mars 2003). URL = [http://www.econ.umu.se/ues/ues603.pdf].
- Lög um laun starfsmanna ríkisins nr. 60 frá árinu 1945.
- Lög um launajöfnuð karla og kvenna nr. 60 frá 1961.
- Lög um Jafnlaunaráð nr. 37 frá 1973.
- Lög nr. 78 um jafnrétti karla og kvenna frá 1976.
- Lög nr. 65 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 1985.
- Lög nr. 28 jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 1991.
- Lög nr. 96 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 2000.
- Morgunblaðið* 31/1, 2003 „Hans, Gréta og launamunurinn.“
- Morgunblaðið* 5/1 2003, „Jafnréttisráð kannar launamun kynjanna. Tekjumunur minnstur í hverfi 105“.
- Morgunblaðið* 7/2, 2002, „Fegurð færir konum hærri laun.“
- Oaxaca, Ronald (1973), „Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets“, *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

- Ragna Benedikta Garðarsdóttir (2002), *Launakjör félagsmanna í Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur og Verzlunarmannafélagi Akraness árið 2001*. Reykjavík, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Rubery, Jill, Damian Grimshaw og Hugo Figueiredo (2002), *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*. EWERC Manchester School of Management.
- UMIST, Manchester, UK. Mars 2002. URL = [http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/]
- Sigríður Th. Erlendsdóttir (1997), „Til færri fiska metnar“. Hlutur Kvenréttindafélags Íslands í kjarabaráttu kvenna 1920–1960“, *Íslenskar kvenmarannsóknir. Erindi flutt á ráðstefnu í október 1995*. (ritstj. Helga Kress og Rannveig Traustadóttir). Reykjavík, Háskóli Íslands: Rannsóknastofa í kvennafræðum), bls. 279–289.
- Sigríður Vilhjálmsdóttir „Hver er staðan? Tölulegar staðreyndir um hlut kvenna í menntun, vísindum og stjórnun“ á kynningarfundum átaksverkefnis jafnréttisnefndar Háskóla Íslands *Konur 21. aldarinnar. Verður dömufrí í þjóðfélagi framtíðarinnar?* þ. 26/10, 2000. [http://www.hi.is/stjorn/jafnrettisn/Ataksverkefni/Kynningarfundur-erindi/SV%20Hagstofu.erindi.ppt].
- Vinnuarkaðurinn 2002*. Reykjavík, Hagstofa Íslands. URL = [http://www.hagstofa.is/template\_db\_frameset.asp?PageID=888&ifrmsrc=/uploads/files/vinna2001/Kafi1.pdf&Redirect=False].
- Witz, Anne (1997), „Women and Work“, *Introducing Women's Studies* (ritstj. Victoria Robinson og Diane Richardson), bls. 239–257. London, MacMillan (2. útgáfa).