

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



Samanburður á launum karla og kvenna hjá Kópavogsbæ í apríl 2013

Janúar 2014

Halla Hafbergsdóttir

Eva Halapi

Verknúmer: R13056JAF

© RHA-Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri 2014

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

RHA-S-01-2014

L-ISSN 1670-8873

Skýrsla unnin fyrir Kópavogsbæ

FORMÁLI

Kópavogsbær og Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) gerðu með sér samning um að RHA greindi laun Kópavogsbæjar með tilliti til kynferðis starfsmanna. Verkefnið snéri að því að greina þau gögn sem Kópavogsbær afhenti, og skoða hvort kynbundinn launamunur væri til staðar. Ennfremur voru niðurstöðurnar bornar saman við fyrri launakönnun sem Kópavogsbær lét gera í október 2003.

Í greiningunni var notast við gögn úr launabókhalda Kópavogsbæjar og gögnin greind fyrir alla starfsmenn í 40% eða hærra starfshlutfalli. Niðurstöðurnar endurspeglu þau gögn sem RHA fékk í hendur og eru eingöngu lýsandi fyrir þann hóp sem gögnin ná til.

EFNISYFIRLIT

1.	INNGANGUR	1
1.1.	HELSTU NIÐURSTÖÐUR.....	2
2.	AÐFERÐ.....	3
3.	NIÐURSTÖÐUR.....	5
3.1.	KYN, ALDUR OG STARFSLUTFALL.....	5
3.2.	STARFSGREINAR	7
3.3.	HEILDARLAUN OG DAGVINNULAUN	10
3.3.1.	HEILDARLAUN ÓHÁÐ STARFSLUTFALLI	10
3.3.2.	HEILDARLAUN STARFSFÓLKS Í FULLU STARFI	13
3.3.3.	DAGVINNULAUN ÓHÁÐ STARFSLUTFALLI	16
3.3.4.	DAGVINNULAUN UPPREIKNUÐ Í FULLT STARFSLUTFALL	19
3.4.	YFIRVINNU OG ÁLAGSGREIÐSLUR.....	22
3.4.1.	DREIFING Á GREIÐSLUM OG TÍÐNI YFIRVINNU OG ÁLAGS GREIÐSLNA EFTIR KYNI.....	22
3.4.3.	YFIRVINNU OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR STARFI OG KYNI	23
3.4.4.	YFIRVINNU OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR KYNI OG SVIÐI	24
3.4.2.	YFIRVINNU OG ÁLAGSGREIÐSLUR EFTIR ALDRI OG KYNI	25
4.	LEIÐRÉTTUR KYNBUNDINN LAUNAMUNUR	27
4.1.	AÐHVARFSGREINING Á HEILDARLAUNUM.....	29
4.2.	AÐHVARFSGREINING Á DAGVINNULAUNUM (UPPREIKNUÐ)	31
4.3.	SAMANTEKT Á AÐHVARFSGREININGU.....	33
5.	SAMANBURÐUR VIÐ SÍÐUSTU LAUNAKÖNNUN.....	34
6.	LOKAORÐ.....	35

MYNDIR

Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Kópavogsbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi í apríl 2013.....	5
Mynd 2. Aldurshlutfall karla og kvenna í fullu starfi hjá Kópavogsbæ í apríl 2013	6
Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum í apríl 2013	8
Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir sviðum í apríl 2013	9
Mynd 5. Munur á meðal heildarlaunum eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013	11
Mynd 6. Munur á meðal heildarlaunum eftir sviði (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013.....	11
Mynd 7. Munur á meðal heildarlaunum eftir aldri (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013	12
Mynd 8. Munur á meðal heildarlaunum eftir starfssviði (fullt starf) í apríl 2013	14
Mynd 9. Munur á meðal heildarlaunum eftir aldri (fullt starf) í apríl 2013.....	15
Mynd 10. Munur á meðal heildarlaunum eftir sviði (fullt starf) í apríl 2013	15
Mynd 11. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013.....	17
Mynd 12. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfssviði (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013	17
Mynd 13. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013	18
Mynd 14. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfssviði (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013.....	20
Mynd 15. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir sviði, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í apríl	20
Mynd 16. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013	21
Mynd 17. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni í apríl 2013.....	22
Mynd 19. Hlutfall af yfirvinnu og álags greiðslna eftir starfsgreinum og kyni, í krónum í apríl 2013.....	23
Mynd 20. Hlutfallsleg skipting meðalheildarlauna eftir kyni og sviði í apríl 2013.....	24
Mynd 21. Meðal Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir sviði og kyni í krónum í apríl 2013	25
Mynd 22. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og aldri í apríl 2013.....	25
Mynd 23. Meðal Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni í krónum í apríl 2013	26

TÖFLUR

Tafla 1. Samantekt á mun meðallauna kynjanna hjá starfsfólki Kópavogsbæjar í apríl 2013..	2
Tafla 2. Starfsfólk Kópavogsbæjar í 40% og hærra starfshlutfalli í apríl 2013.....	5
Tafla 3. Hlutfallsleg aldurskipting karla og kvenna apríl 2013	6
Tafla 4. Dæmi um starfsheiti innan starfsflokka hjá Kópavogsbæ (ekki tæmandi listi)	7
Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum í apríl 2013	8
Tafla 6. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði í apríl 2013	9
Tafla 7. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013.....	10
Tafla 8. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (fullt starf) í apríl 2013	13
Tafla 9. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi) í apríl 2013.....	14
Tafla 10. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013	16
Tafla 11. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013.....	19
Tafla 12. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf) í apríl 2013.....	21
Tafla 13. Dreifing yfirvinnu og álagsgreiðslna í krónum eftir kyni yfir sex mánaða tímabil ...	22
Tafla 14. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni, meðaltal, miðgildi og flestar yfirvinnustundir yfir sex mánaða tímabil.....	23
Tafla 15. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á heildarlaun (log) starfsfólks í fullu starfi í apríl 2013	29
Tafla 16. Leiðréttur launamunur milli kynja í apríl 2013	30
Tafla 17. Víxlhrif kyns og starfs, og kyns og sviðs í apríl 2013	30
Tafla 18. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á dagvinnulaunum (log). Starfsfólk í apríl 2013	31
Tafla 19. Leiðréttur launamunur kynjanna í apríl 2013.....	32
Tafla 20. Víxlhrif kyns og starfs og sviðs í apríl 2013	32
Tafla 21. Laun kvenna sem hlutfall af launum karla (meðallaun) í apríl 2013.....	34

1. INNGANGUR

Í þessari skýrslu er greint frá helstu niðurstöðum úr rannsókn sem Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) gerði á launum starfsmanna Kópavogsbæjar. Markmið rannsóknarinnar var að greina hvort um kynbundinn launamun væri að ræða milli starfsmanna í sambærilegum störfum og stöðu hjá Kópavogsbæ. Rannsóknin náði til fastráðinna starfsmanna sem þáðu laun í apríl 2013 og voru í a.m.k. 40% stöðugildi. Bæjarstjórn, bæjarstjóri, nefndafólk og tímavinnufólk voru þó undanskilin í þessari rannsókn.

Höfundar skýrslunnar eru Halla Hafbergsdóttir og Eva Halapi, starfandi sérfræðingar hjá RHA.

1.1. Helstu niðurstöður

- Konur eru 80% allra starfsmanna Kópavogsbæjar en kynin dreifast þó ekki jafnt eftir sviðum né starfi.
- Meðal **heildarlaun** (dagvinnulaun+Yfirvinnu og álagsgreiðslur) kvenna í fullu starfi eru 86,29% af heildarlaunum karla í fullu starfi.
- Meðal **dagvinnulaun** kvenna uppreiknuð miðað við fulla stöðu eru 99,09% af launum karla.
- Að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma eru konur með **3,25%** lægri **heildarlaun** en karlar.
- Að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma er **ekki marktækur munur á dagvinnulaunum** karla og kvenna.
- Karlar hafa hærri **yfirvinnu og álagsgreiðslur** en konur eða um 24% af heildarlaunum en yfirvinnu og álagsgreiðslur til kvenna nema um 12% af heildarlaunum.

Tafla 1. Samantekt á mun meðallauna kynjanna hjá starfsfólki Kópavogsbæjar í apríl 2013

Launategund*	Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
Dagvinnulaun	99,1 %
Heildarlaun	86,3 %
Leiðrétt dagvinnulaun	99,9%
Leiðrétt heildarlaun	96,8%
Yfirvinnu og álagsgreiðslur	40,0 %

*Meðaltal

2. AÐFERÐ

Í launagreiningunni voru notaðar launaupplýsingar fyrir starfsmenn Kópavogsbæjar í apríl 2013. Skoðuð voru laun allra starfsmanna í 40% eða hærra starfshlutfalli. Það voru 1.752 starfsmenn eða 80% allra starfsmanna Kópavogsbæjar.

Launaupplýsingarnar frá Kópavogsbæ innihéldu auk launaupplýsinga, upplýsingar um kyn, aldur, starf, deild, svið, starfshlutfall og flokkun starfa eftir starfssviði.

Einnig innihéldu gögnin upplýsingar um meðal yfirvinnu síðustu sex mánaða og orlofsgreiðslur.

Nefndafólk, bæjastjórn og bæjarstjóri voru ekki tekin með í greiningunni þar sem ekki er um almenna starfsmenn að ræða, sem þiggja laun eftir kjarasamningum.

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

Er kynbundinn launamunur til staðar meðal starfsfólks Kópavogsbæjar að teknu tilliti til starfs, aldurs, sviðs og yfirvinnu?

Skoðuð voru dagvinnulaun og heildarlaun starfsfólks og laun kvenna borin saman við laun karla, þ.e. laun kvenna sem hlutfall af launum karla. Meðallaun voru borin saman eftir starfsgreinum, starfssviði og lífaldri. Fyrst voru heildarlaun skoðuð, annars vegar heildarlaun allra og hins vegar heildarlaun starfsfólks í fullu starfi. Síðan voru dagvinnulaun skoðuð, það er dagvinnulaun allra óháð starfshlutfalli og síðan dagvinnulaun uppreiknuð miðað við fulla stöðu.

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

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

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

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

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

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

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

3. NIÐURSTÖÐUR

3.1. Kyn, aldur og starfshlutfall

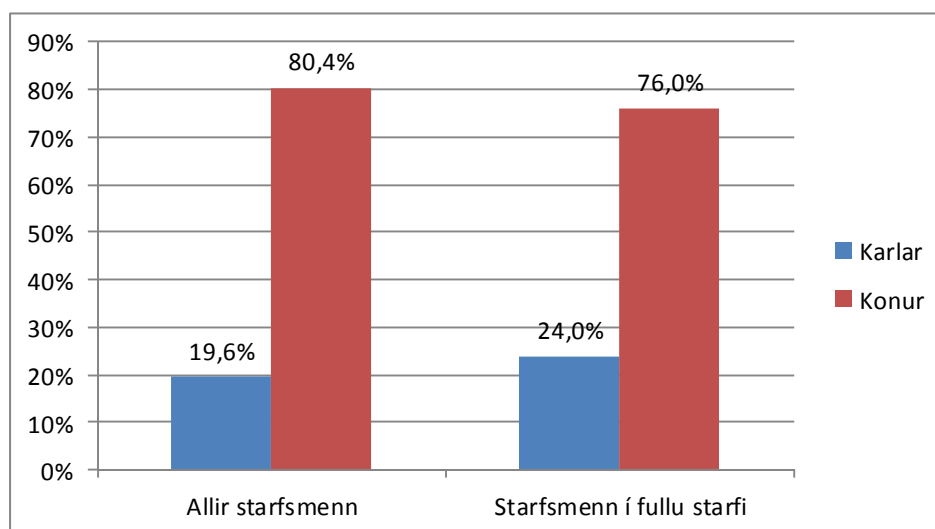
Rannsóknin náði til 1.752 starfsmanna Kópavogsbæjar. Mikill meirihluti starfsmanna Kópavogsbæjar eru konur eða 1.409 konur (80,4%) og 343 karlar (19,6%). Alls eru 65,4% starfsfólksins í fullu starfi eða 1.146 starfsmenn. Ef skoðaður er meðalaldur starfsmanna má sjá að hann er mjög svipaður meðal karla og kvenna eða 43,4 ár hjá körlum og 44,0 ár hjá konum. Meðalaldur er hærri hjá starfsfólki í fullu starfi, sérstaklega hjá körlum.

Tafla 2. Starfsfólk Kópavogsbæjar í 40% og hærra starfshlutfalli í apríl 2013

	Allir – óháð starfshlutfalli		Í fullu starfi	
	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur ± SD	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur ± SD
Karlar	343 (19,6 %)	43,29 (± 15,12)	275 (24,2 %)	46,05 (± 14,29)
Konur	1.409 (80,4 %)	44,01 (± 13,19)	871 (75,8 %)	44,19 (± 13,17)
Allir	1.752	43,87 (± 13,59)	1.146	44,63 (± 13,46)

SD=Staðalfrávik

Algengara var að karlar væru í fullu starfi og eins og Mynd 1 sýnir hækkar hlutfall karla úr 19,6% í 24% þegar eingöngu starfsmenn í fullu starfi eru skoðaðir.

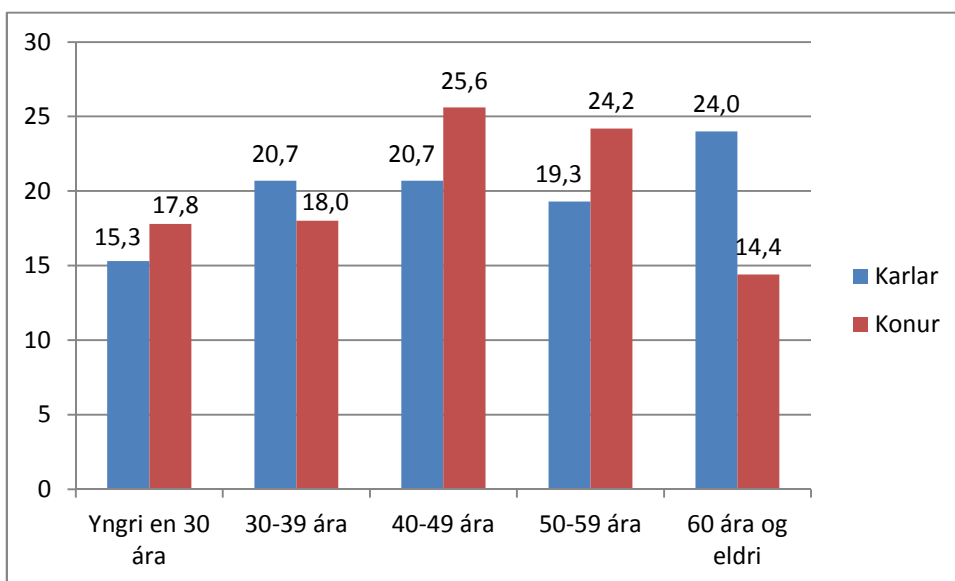


Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Kópavogsbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi í apríl 2013

Tafla 3. Hlutfallsleg aldurskipting karla og kvenna apríl 2013

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Yngri en 30 ára	18,8	24,5	17,4	17,2	15,3	17,8
30-39 ára	20,1	20,1	20,2	18,7	20,7	18,0
40-49 ára	23,5	18,4	24,7	24,4	20,7	25,6
50-59 ára	21,9	16,3	23,2	23,0	19,3	24,2
60 ára og eldri	15,8	20,7	14,5	16,7	24,0	14,4
Fjöldi:	1.752	345	1.413	1.133	280	874

Sjá má að nokkuð hærra hlutfall karla er 60 ára og eldri og nokkuð hærra hlutfall kvenna er á aldrinum 40-49 ára. Aldursdreifing starfsmanna í fullu starfi er mjög lík aldursdreifingu allra starfsmanna. Þó má sjá þar meiri mun milli kynja, sérstaklega hvað varðar einstaklinga 60 ára og eldri. Á þeim aldri eru 14,4% kvenna en 24% karla.



Mynd 2. Aldurshlutfall karla og kvenna í fullu starfi hjá Kópavogsbæ í apríl 2013

3.2. Starfsgreinar

Starfsfólk Kópavogsbæjar var flokkað eftir starfsgreinum, eftir eðli starfs, ábyrgð og stöðu. Til að byrja með var stuðst við starfaflokkunarkerfi Hagstofu Íslands (ÍSTARF 95)¹ en sú starfaflokkun gefur ekki rétta mynd af stöðu starfsmanna. Því var starfsfólk flokkað enn frekar af starfsmönnum Kópavogsbæjar með aðstoð frá starfsmanni RHA.

Störfin voru því flokkuð í 13 starfsflokka: (1) stjórnendur 1, (2) skólastjórar, (3) stjórnendur 2, (4) stjórnendur 3, (5) leikskólastjórar, (6) grunnskólakennarar, (7) leikskólakennarar, (8) sérfræðingar, (9) tæknar og sérmenntaðir, (10) skrifstofufólk, (11) þjónustu- og umönnunarstörf, (12) iðnaðar- og vélagæslufólk, (13) ósérhæfð störf.

Þess ber að geta að engar konur störfuðu sem iðnaðar- eða vélagæslumenn og engir karlar sem leikskólakennarar og því voru þeir starfsflokkar ekki teknir með í allar greiningar þar sem eingöngu var verið að bera saman laun kynjanna.

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

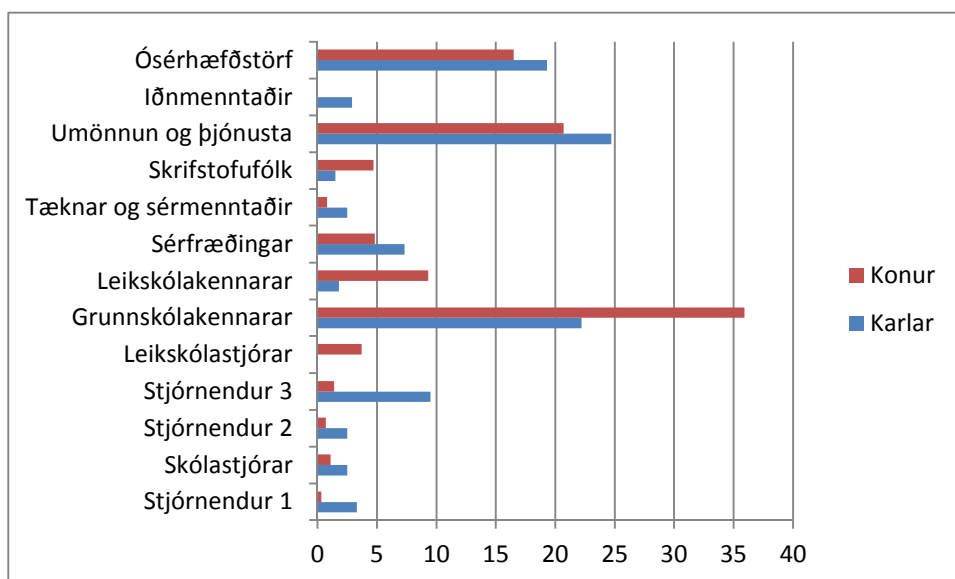
Stjórnendur 1	Skólastjórar	Stjórnendur 2
Sviðstjóri og yfirstjórn	Skólastjóri, skólastjóri skólahljómsveitar, aðstoðar.skólastjóri	Lykilstjórnandi (fyrir utan stjórnáslusvið)
Stjórnendur 3	Leikstjórstjórar	Grunnskólakennarar
Forstöðumaður, yfirmaður í áhaldahúsi, vatnsveitu, vinnuskóla, ásamt öðrum stjórnendum í skipulagsdeild; yfirmaður sjálfseignastofnunar, skjalavörslu, launadeildar, bókhalds og húsumsjónar.	Leikskólastjóri, aðstoðar leikskólastjóri	Deildarstjóri í grunnskóla, grunnskólakennari
Leikskólakennarar	Sérfræðingar	Tækni og sérmenntað starfsfólk
Deildarstjóri í leikskóla, leikskólakennari, leikskólaleiðbeinandi, sérkennslustjóri, sérkennari, leikskólasérkennari	Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar. Þetta er breiður hópur sem samanstendur af starfsmönnum með mismunandi menntun.	Bókari, frístundaleiðbeinandi, sjúkraliði, tækniamaður - hljóð/mynd tækniteiknari, tölvari
Skrifstofufólk	Umönnun og þjónusta	Iðnaðarmenn
Afgreiðslufulltrúi, bókaþörfur, fulltrúi á skrifstofu, fulltrúi við útgáfu byggingaleyfa, gjaldkeri / innheimtufulltrúi, innritunarfulltrúi leikskóla, rekstrarfulltrúi, ritari, skólaritari, skrifstofumaður við almenn skrifstofustörf	Deildarstjóri dagvistun aldraðra, forstöðum. dægradvalar, vaktstjóri íþróttahúss/vallar, baðvörður, félagsleg liðveisla, félagsliði, heimaþjónusta. húsvörður, matráður, matreiðslumaður, skólaliði, stuðningsfulltrúi, sundlaugarvörður, umönnun aldraðra	Hafnsögumaður, bifvélavirki, múrari, smiður tækjastjórn sundlaugar
Ósérhæfð störf		
Aðstoðarmatráður, birgðavörður matráður, ræsting, starfsmaður í leikskóla, tækjamaður, umsjón leiksvæða verkamaður		

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

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

Starf:	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Stjórnendur 1	0,7	2,6	0,2	1,0	3,3	0,3
Skólastjórar	1,0	2,0	0,7	1,5	2,5	1,1
Stjórnendur 2	0,8	2,0	0,5	1,1	2,5	0,7
Stjórnendur 3	2,2	7,6	0,9	3,3	9,5	1,4
Leikskólastjórar	2,2	-	2,7	2,8	-	3,7
Grunnskólakennarar	24,1	19,5	25,3	32,6	22,2	35,9
Leikskólakennarar	13,9	2,0	16,8	7,5	1,8	9,3
Sérfræðingar	6,0	7,3	5,7	5,4	7,3	4,8
Tæknar og sérmenntaðir	1,6	2,9	1,3	1,2	2,5	0,8
Skrifstofufólk	3,7	1,5	4,2	3,9	1,5	4,7
Umönnun og þjónusta	27,1	32,9	25,6	21,6	24,7	20,7
Iðnmenntaðir	0,5	2,3	-	0,7	2,9	-
Ósérhæfð störf	16,3	17,2	16,1	17,2	19,3	16,5
Samtals	100	100	100	100	100	100

Þegar starfsgreinaskipting starfsfólks í fullu starfi er skoðuð má sjá að tveir starfshópar eru fjölmennastir. Hlutfallslega flestir eru grunnskólakennarar eða 32,6% starfsmanna í fullu starfi. Starfshópurinn umönnun og þjónusta er einnig fjölmennur eða 21,6% starfsmanna. Fleiri konur starfa sem grunnskólakennarar en hlutfallslega fleiri karlar sem stjórnendur.



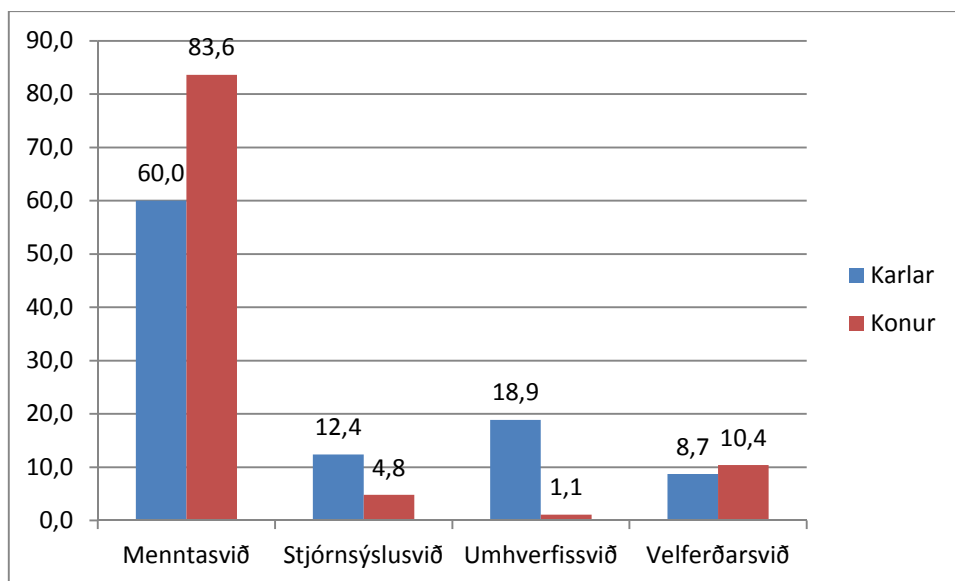
Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum í apríl 2013

Flestir starfsmenn Kópavogsbæjar starfa á menntasviði enda eru flestir starfsmenn grunnskólakennarar eða leikskólakennarar. Á mennta- og velferðarsviði starfa fleiri konur en á stjórnsýslu- og umhverfissviði starfa fleiri karlmenn.

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

Svið:	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Menntasvið	79,5	62,1	83,7	77,9	60,0	83,6
Stjórnsýslusvið	5,4	10,2	4,2	6,6	12,4	4,8
Umhverfissvið	3,6	15,2	0,8	5,4	18,9	1,1
Velferðarsvið	11,5	12,5	11,3	10,0	8,7	10,4
Samtals:	100	100	100	100	100	100

Fleiri konur starfa á menntasviði eða um 84% á móti 62% karla. Hins vegar starfa fleiri karlar á umhverfissviði eða 15% karla en einungis 0,8% kvenna.



Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir sviðum í apríl 2013

3.3. Heildarlaun og dagvinnulaun

3.3.1. Heildarlaun óháð starfshlutfalli

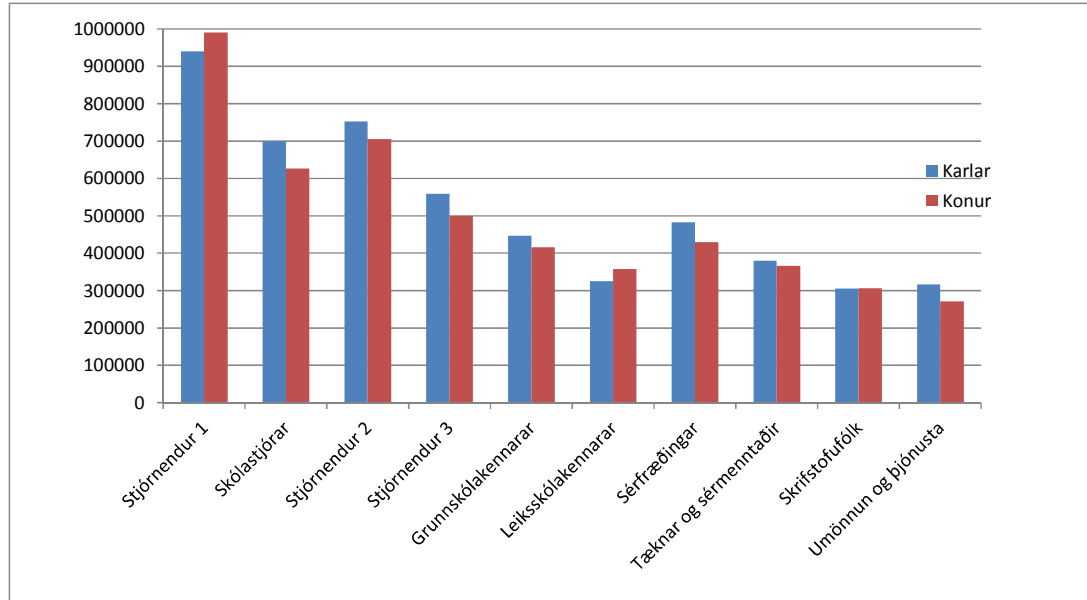
Þegar meðal heildarlaun eru skoðuð fyrir alla starfsmenn Kópavogsbæjar óháð starfshlutfalli sést að þau eru 354.713 kr. Meðallaun karla eru 398.499 kr. en kvenna 344.054 kr (Tafla 7 og Mynd 5). Heildarlaun kvenna óháð starfshlutfalli eru 83,34% af launum karla hjá Kópavogsbæ. Mesti munur milli kynja er í umönnun og þjónustu, meðal þeirra eru konur með 85,65% af launum karla. Þegar litið er á mun á heildarlaunum innan starfsgreina, þá sést að almennt séð eru karlar með hærri laun. Laun karlkyns grunnskólakennara eru til að mynda hærri en laun kvenna, en laun kvenkyns leikskólakennara eru hærri en karla.

Tafla 7. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	
ALLIR	354.713	118.059	1752	398.499	161.971	343	344.054	101.884	1409	86,34%
Starf										
Stjórnendur 1	952.883	81.992	12	940.539	79.492	9	989.913	94.635	3	105,25%
Skólastjórar	656.416	108.896	17	699.206	74.087	7	626.463	122.480	10	89,60%
Stjórnendur 2	728.708	85.526	14	752.091	114.481	7	705.324	38.301	7	93,78%
Stjórnendur 3	538.885	103.202	39	558.501	114.674	26	499.654	61.884	13	89,46% *
Leiksskólastjórar	500.869	69.798	38	-	-	-	500.869	69.798	38	-
Grunnskólakennarar	420.817	55.612	423	446.767	70.862	67	415.933	50.910	356	93,10%
Leiksskólakennarar	356.653	41.032	244	325.456	24.506	7	357.575	41.092	237	109,87%
Sérfræðingar	441.822	101.009	105	482.300	102.080	25	429.173	97.905	80	88,98%
Tæknar og sérmenntaðir	370.837	61.073	28	379.634	74.575	10	365.949	53.934	18	96,40% *
Skrifstofufólk	306.186	72.048	64	305.080	70.679	5	306.279	72.759	59	100,39%
Umönnun og þjónusta	282.358	55.347	474	317.009	68.375	113	271.512	45.557	361	85,65% ***
Iðnmenntaðir	338.407	75.781	8	338.407	75.781	8	-	-	-	-
Ósérhæfðstörf	247.089	28.729	286	261.358	48.995	59	243.380	18.915	227	93,12% ***
Svið										
Menntasvið	346.362	102.822	1.393	373.664	129.843	213	341.434	96.394	1.180	91,37% **
Stjórnsýslusvið	436.152	194.181	94	543.320	214.662	35	372.577	149.684	59	68,57% *
Umhverfissvið	416.811	194.091	63	421.464	202.504	52	394.811	154.193	11	93,68%
Velferðarsvið	355.037	119.763	202	375.870	140.161	43	349.403	113.467	159	92,96%
Aldur										
Yngri en 30 ára	263.996	50.210	329	269.722	54.417	84	262.033	48.647	245	97,15% **
30-39 ára	342.692	96.826	353	396.900	118.738	69	329.521	85.924	284	83,02%
40-49 ára	382.525	116.175	411	432.334	146.949	63	373.507	107.503	348	86,39%
50-59 ára	390.886	123.171	383	467.434	171.816	56	377.776	107.786	327	80,82% ***
60 ára og eldri	386.614	136.061	276	468.015	197.511	71	358.421	92.005	205	76,58% ***

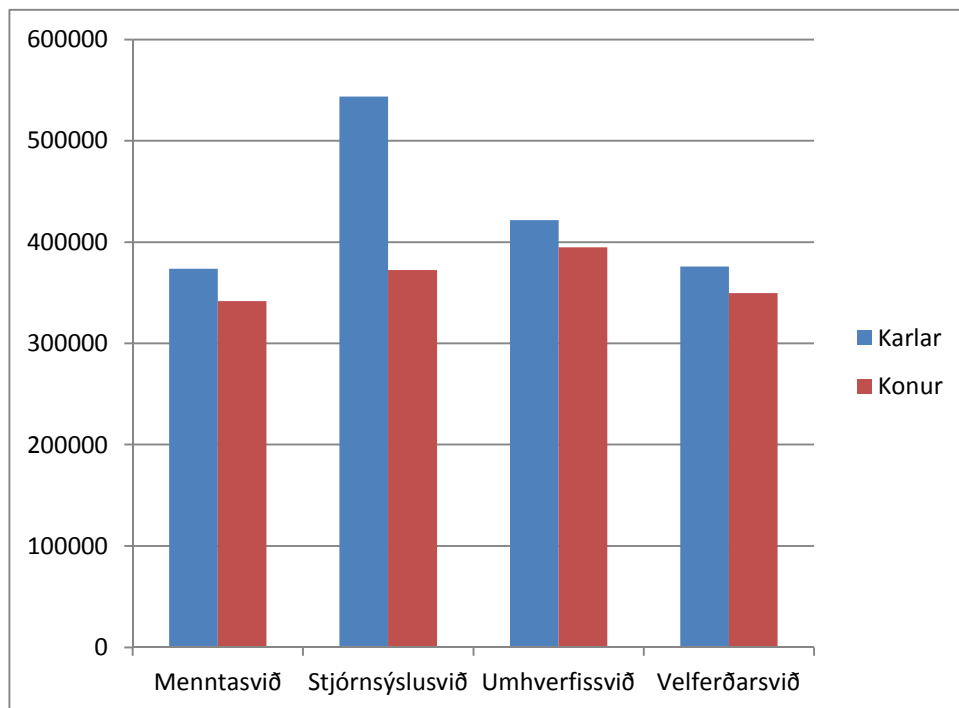
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Laun kynjanna fylgjast að eftir starfsgreinum þrátt fyrir að launamunur milli kynjanna sé til staðar. Stjórnendur eru með hæstu launin og ósérhæft starfsfólk með þau lægstu hjá báðum kynjum. Hinsvegar er einungis marktækur launamunur í þremur flokkum, hjá stjórnendum 3, tæknum og sérmenntuðum og ósérhæfðum.



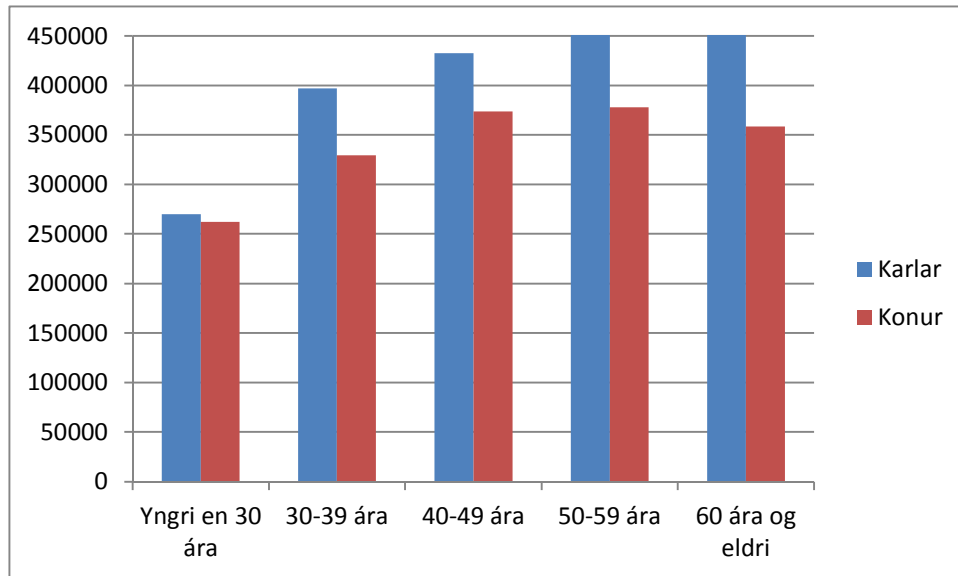
Mynd 5. Munur á meðal heildarlaunum eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

Mesti launamunur milli karla og kvenna er á stjórnsýslusviði (Mynd 6) en á öðrum sviðum er launamunurinn minni.



Mynd 6. Munur á meðal heildarlaunum eftir sviði (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

Þegar launadreifing er skoðuð með tilliti til aldurs má sjá að launamunur kynjanna eykst með hækkandi aldri. Laun kvenna eru hæst á aldrinum 50-59 ára en laun karla hæst í aldurshópnum 60 ára og eldri. Hjá karlmönnum hækka launin jafnt og þétt með hækkandi aldri en hjá konum hækka launin að 50-59 ára aldri en byrja þá að lækka aftur.



Mynd 7. Munur á meðal heildarlaunum eftir aldri (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

3.3.2. Heildarlaun starfsfólks í fullu starfi

Þegar eingöngu eru skoðuð laun starfsfólks í fullu stöðugildi má sjá að launamunur kynjanna er enn til staðar og eru konur með 86,29% af launum karla.

Tafla 8. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (fullt starf) í apríl 2013

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	
ALLIR	378.522	130.354	1146	422.565	169.037	275	364.617	112.062	871	86,29%
Starf										
Stjórnendur 1	952.883	81.992	12	940.539	79.492	9	989.913	94.635	3	105,25%
Skólastjórar	656.416	108.896	17	699.206	74.087	7	626.463	122.480	10	89,60%
Stjórnendur 2	731.865	88.165	13	752.091	114.481	7	708.267	41.080	6	94,17%
Stjórnendur 3	539.646	104.476	38	558.501	114.674	26	498.793	64.554	12	89,31% *
Leiksskólastjórar	509.184	72.606	32				509.184	72.606	32	-
Grunnskólakennarar	425.672	55.667	374	453.166	70.800	61	420.313	50.637	313	92,75%
Leiksskólakennarar	358.486	39.139	86	335.454	21.310	5	359.908	39.620	81	107,29%
Sérfræðingar	476.013	104.855	62	495.105	99.280	20	466.922	107.367	42	94,31%
Tæknar og sérmenntaðir	394.233	52.346	14	417.223	49.086	7	371.242	47.898	7	88,98% *
Skrifstofufólk	323.983	76.677	45	318.588	73.785	4	324.509	77.819	41	101,86%
Umönnun og þjónusta	296.841	63.352	248	337.440	69.630	68	281.504	53.486	180	83,42% ***
Iðmenntaðir	338.407	75.781	8	338.407	75.781	8				-
Ósérhæfðstörf	248.285	33.529	197	263.960	50.949	53	242.515	21.734	144	91,88%
Svið										
Menntasvið	368.217	110.759	893	397.735	132.367	165	361.527	104.196	728	90,90% *
Stjórnsýslusvið	466.846	200.822	76	551.916	211.687	34	397.980	163.848	42	72,11% *
Umhverfissvið	419.838	194.170	62	421.464	202.504	52	411.383	151.858	10	97,61%
Velferðarsvið	377.899	144.950	115	412.413	175.953	24	368.796	135.277	91	89,42%
Aldur										
Yngri en 30 ára	262.376	54.496	197	270.991	67.737	42	260.041	50.324	155	95,96% *
30-39 ára	363.512	108.683	214	407.470	124.296	57	347.552	98.080	157	85,30%
40-49 ára	410.029	123.505	280	443.518	148.619	57	401.469	115.051	223	90,52% *
50-59 ára	420.348	129.606	264	471.932	175.489	53	407.391	112.121	211	86,32% ***
60 ára og eldri	411.136	145.742	191	474.319	201.088	66	377.775	90.017	125	79,65% ***

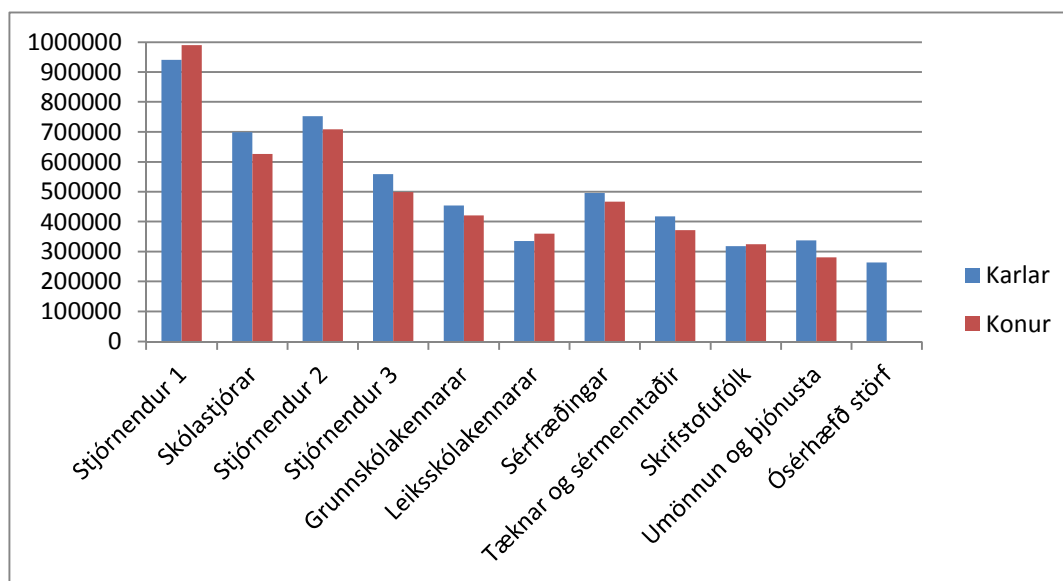
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk. Meðallaun karla hjá Kópavogsbæ í apríl 2013 eru 12,5% hærri en meðallaun kvenna. Mesti munurinn er í flokknum umönnun og þjónusta en þar eru karlar með 16,6% hærri laun en konur.

Þegar sviðin eru skoðuð má sjá að á stjórnsýslusviði eru konur einungis með 72,11% af launum karla. Minnsti munur er á umhverfissviði en þar eru konur með 2% lægri laun en karlar (Tafla 8).

Tafla 9. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi) í apríl 2013

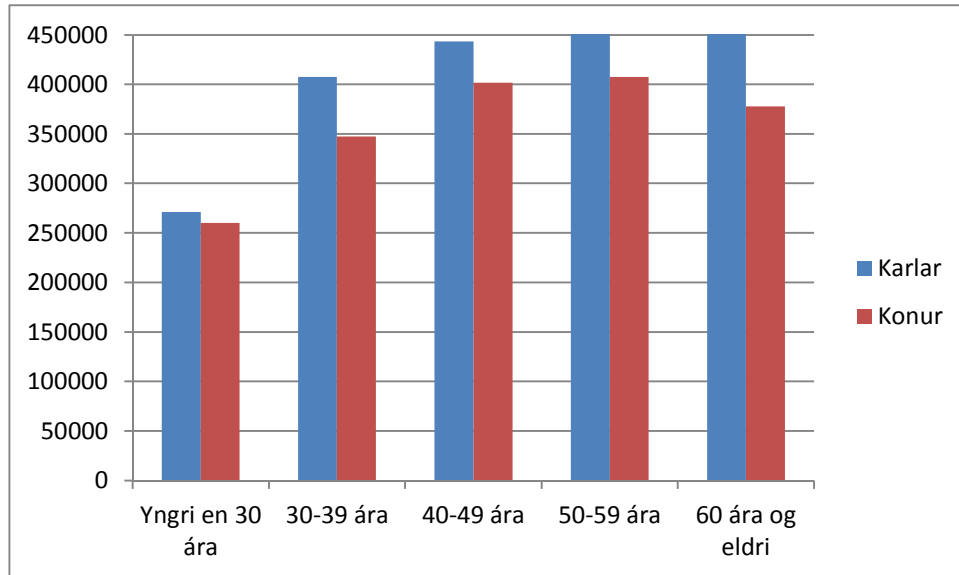
Í þús. kr.	Dreifing heildarlauna starfsfólks í fullri stöðu					
	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	1.146	378.522	262.095	377.046	438.090	130.354
Karlar	275	422.565	291.623	395.130	504.680	169.034
Konur	871	364.617	256.956	371.443	425.220	112.062

Þegar dreifing heildarlauna er skoðuð eftir kyni má sjá töliverðan mun milli kynja. Meðal heildarlaun karla eru 422.565 kr. og helmingur karla hefur 395.130 kr. eða minna í heildarlaun. Meðal heildarlaun kvenna eru 364.617 kr. og helmingur kvenna hefur 371.443 kr. eða minna í heildarlaun.



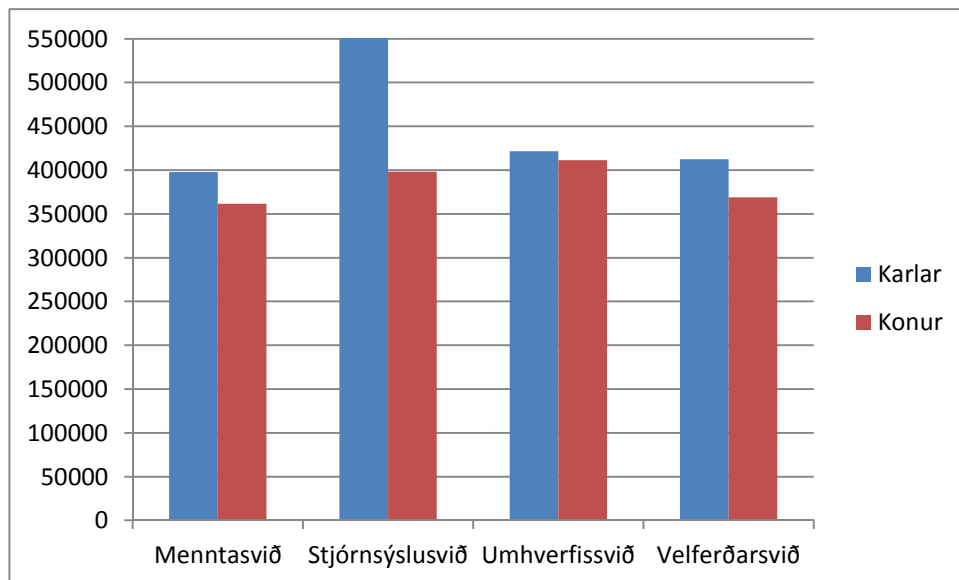
Mynd 8. Munur á meðal heildarlaunum eftir starfssviði (fullt starf) í apríl 2013

Munur á launum kynjanna eftir aldri sýnir að launamunur eykst í samræmi við aldur starfsmanna. Hjá starfsmönnum yngri en 30 ára er lítill launamunur en þó nokkur launamunur er á launum starfsfólks 60 ára og eldri (Mynd 9).



Mynd 9. Munur á meðal heildarlaunum eftir aldri (fullt starf) í apríl 2013

Þegar sviðin hjá Kópavogsbæ eru skoðuð má sjá að mestur launamunur er á stjórnsýslusviði.



Mynd 10. Munur á meðal heildarlaunum eftir sviði (fullt starf) í apríl 2013

3.3.3. Dagvinnulaun óháð starfshlutfalli

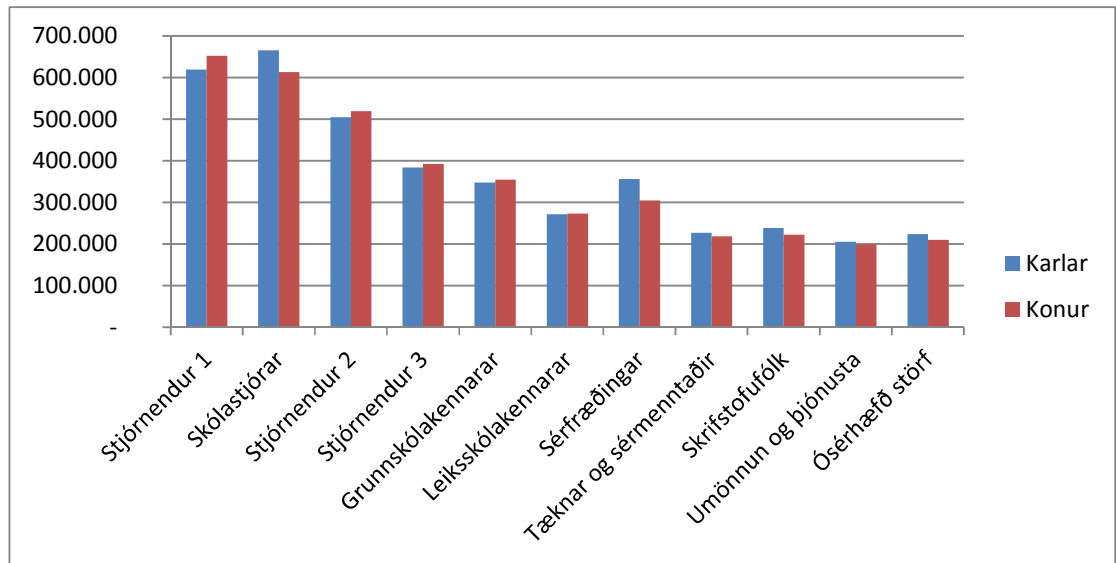
Þegar skoðuð eru dagvinnulaun allra starfsmanna (óháð starfshlutfalli) má sjá að laun kvenna eru 94,2% af launum karla. Meðallaun kvenna eru 274.056 kr. en meðallaun karla 290.883 kr. (Tafla 10)

Tafla 10. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St. frávík	Fjöldi	Meðallaun	St. frávík	Fjöldi	Meðallaun	St. frávík	Fjöldi	
ALLIR	277.351	106.172	1752	290.883	123.574	343	274.056	101.261	1409	94,22%
Starf										
Stjórnendur 1	627.206	53.968	12	619.081	52.323	9	651.580	62.290	3	105,25%
Skólastjórar	634.436	123.664	17	665.342	110.032	7	612.801	133.614	10	92,10%
Stjórnendur 2	511.768	85.794	14	504.499	100.974	7	519.036	75.027	7	102,88%
Stjórnendur 3	386.270	72.275	39	383.309	81.124	26	392.192	52.669	13	102,32%
Leikskólastjórar	469.489	98.492	38	-	-	-	469.489	98.492	38	-
Grunnskóla-kennarar	353.118	53.698	423	347.741	50.244	67	354.130	54.331	356	101,84%
Leikskólakennarar	272.992	72.935	244	271.425	75.153	7	273.039	73.032	237	100,59%
Sérfræðingar	316.750	90.080	105	355.988	87.989	25	304.488	87.697	80	85,53%
Tæknar og sérmenntaðir	221.417	66.165	28	226.474	74.436	10	218.607	63.216	18	96,53%
Skrifstofufólk	222.969	53.068	64	237.761	37.234	5	221.716	54.249	59	93,25%
Umönnun og þjónusta	200.559	57.545	474	205.219	61.438	113	199.101	56.282	361	97,02%
Iðnmenntaðir	263.683	45.007	8	263.683	45.007	8	-	-	-	-
Ósérhæfð störf	212.080	38.369	286	223.648	28.908	59	209.073	39.975	227	93,48% ***
Svið										
Menntasvið	279.019	104.889	1.393	280.661	117.802	213	278.723	102.437	1.180	99,31%
Stjórnsýslusvið	310.498	130.141	94	383.504	134.928	35	267.189	106.585	59	69,67% *
Umhverfissvið	305.213	114.844	63	305.937	119.777	52	301.789	92.679	11	98,64%
Velferðarsvið	241.730	89.736	202	247.926	110.866	43	240.054	83.448	159	96,83%
Aldur										
Yngri en 30 ára	203.760	59.345	329	187.873	64.758	84	209.206	56.490	245	111,36% *
30-39 ára	262.977	76.354	353	285.113	77.864	69	257.598	75.141	284	90,35%
40-49 ára	303.187	104.374	411	326.647	103.641	63	298.940	104.089	348	91,52%
50-59 ára	309.930	118.556	383	341.481	130.200	56	304.526	115.800	327	89,18%
60 ára og eldri	299.775	120.916	276	346.720	147.596	71	283.515	105.836	205	81,77% **

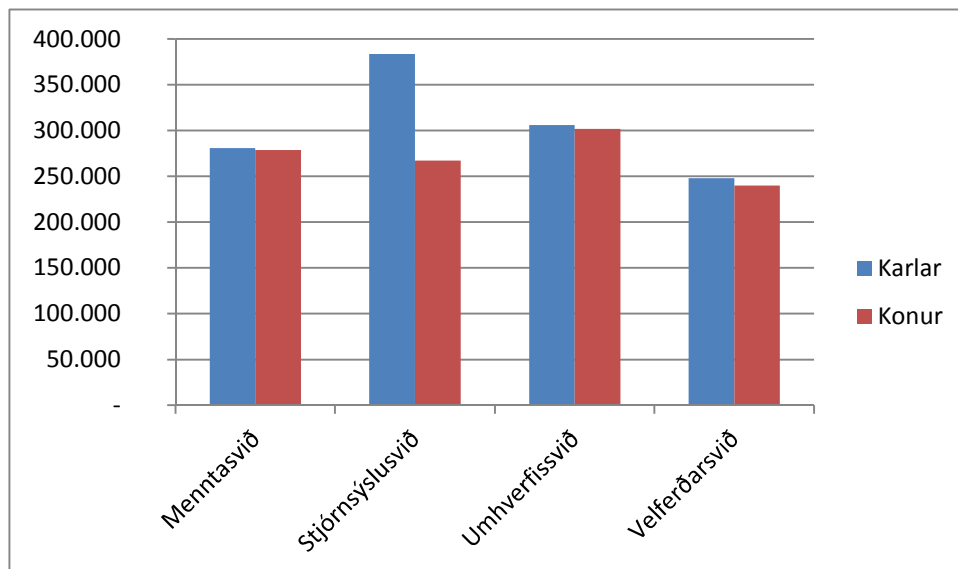
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Þegar dagvinnulaun óháð starfshlutfalli eru skoðuð má sjá að ekki er mikill launamunur á milli kynjanna eftir starfsgreinum (Mynd 11).



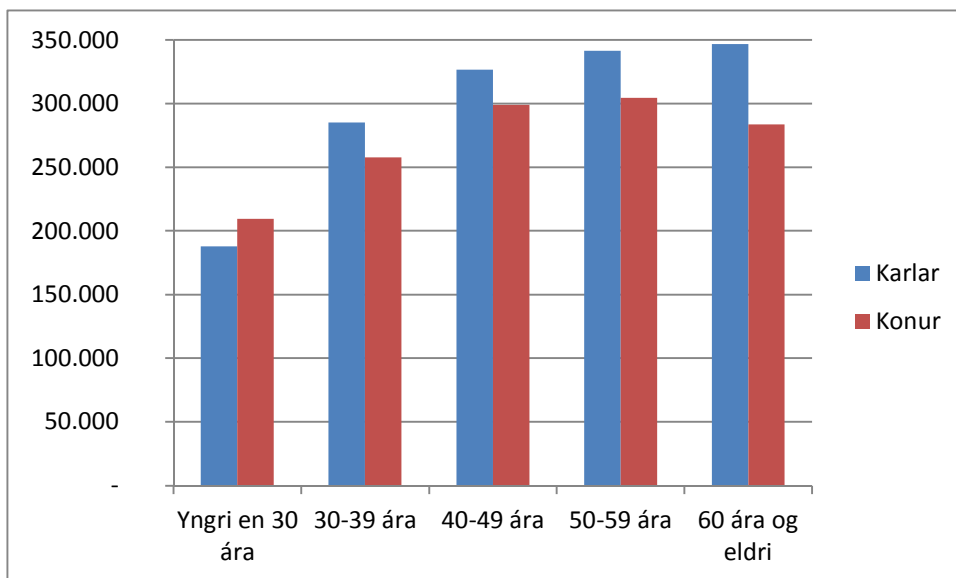
Mynd 11. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

Mynd 12 sýnir að talsverður munur er á dagvinnulaunum óháð starfshlutfalli á stjórnsýslusviði en nánast enginn á öðrum sviðum.



Mynd 12. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfssviði (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

Rétt eins og með heildarlaun þá hækka dagvinnulaun eftir hækkandi aldri, en hjá konum byrja launin að lækka aftur eftir 50-59 ára. Laun kvenna eru hærri en hjá körlum í yngsta aldersflokknum 30 ára og yngri en með hækkandi aldri hækka laun karla meira en laun kvenna. Þó eru laun kvenna yngri en 30 ára 11,2% hærri en laun karla.



Mynd 13. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri (óháð starfshlutfalli) í apríl 2013

3.3.4. Dagvinnulaun uppreiknuð í fullt starfshlutfall

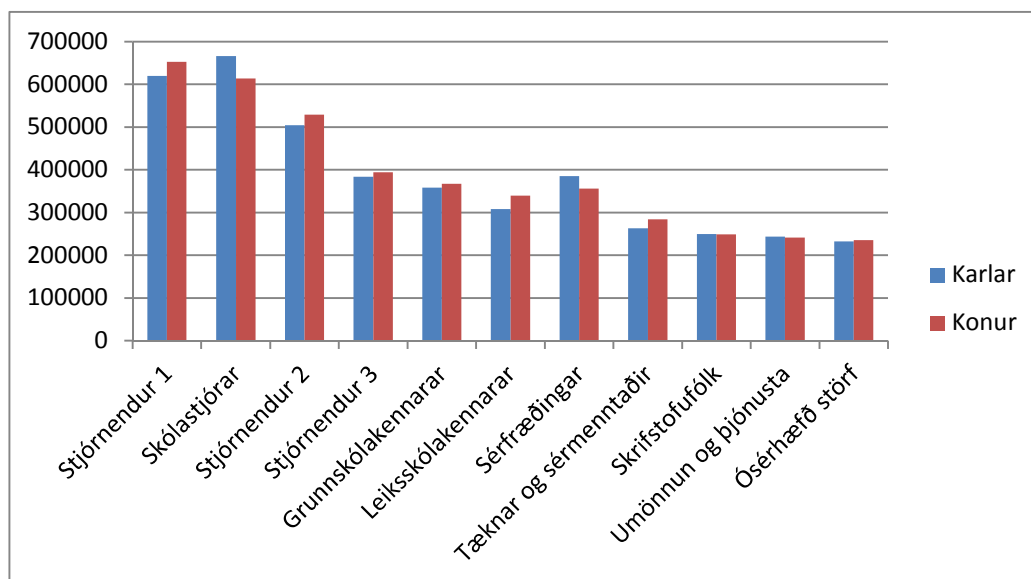
Lítill munur er á launum kynjanna þegar uppreiknuð dagvinnulaun eru skoðuð, karlar eru að meðaltali með 0,9% hærri meðallaun en konur (Tafla 11).

Tafla 11. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013

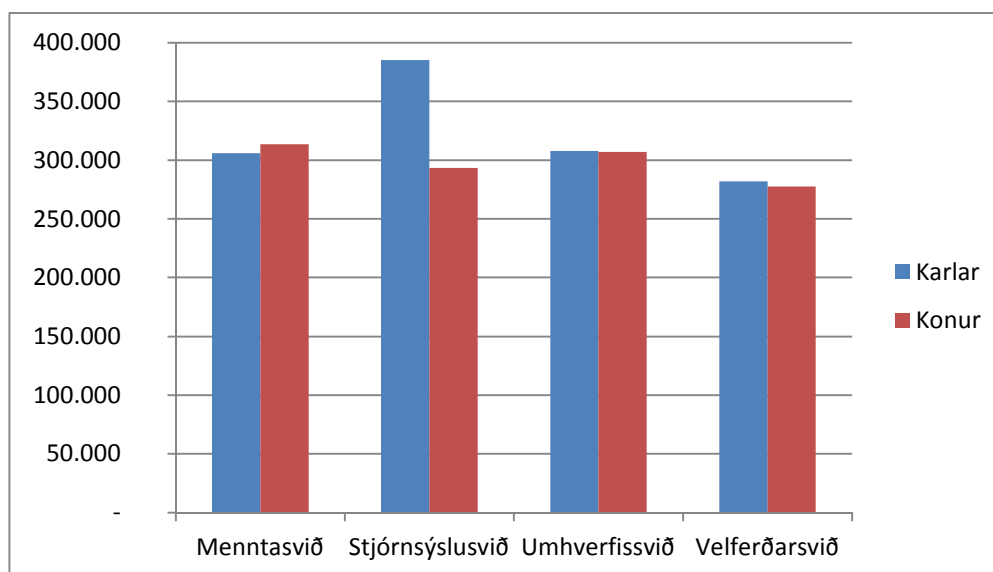
	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	Meðallaun	St. frávik	Fjöldi	
ALLIR	309.096	86.484	1752	311.369	107.592	343	308.543	80.550	1409	99,09%
Starf										
Stjórnendur 1	627.206	53.968	12	619.081	52.323	9	651.580	62.290	3	105,25%
Skólastjórar	634.436	123.664	17	665.342	110.032	7	612.801	133.614	10	92,10%
Stjórnendur 2	516.680	93.978	14	504.499	100.974	7	528.860	92.702	7	104,83%
Stjórnendur 3	386.770	72.230	39	383.309	81.124	26	393.691	52.273	13	102,71%
Leikskólastjórar	479.040	86.755	38	-	-	-	479.040	86.755	38	-
Grunnskólakennarar	365.203	34.820	423	358.174	32.126	67	366.526	35.190	356	102,33%
Leikskólakennarar	338.188	33.614	244	307.865	21.992	7	339.084	33.512	237	110,14%
Sérfræðingar	362.852	60.573	105	384.976	80.602	25	355.939	51.510	80	92,46%
Tæknar og sérmenntaðir	276.310	27.582	28	263.082	23.371	10	283.658	27.550	18	107,82%
Skrifstofufólk	248.917	18.961	64	249.426	15.358	5	248.874	19.345	59	99,78%
Umönnun og þjónusta	242.247	19.002	474	243.646	20.568	113	241.809	18.493	361	99,25% *
Iðnmenntaðir	276.937	16.097	8	276.937	16.097	8	-	-	-	-
Ósérhæfð störf	233.909	13.030	286	231.699	9.086	59	234.483	13.832	227	101,20%
Svið										
Menntasvið	312.360	84.570	1.393	306.026	99.622	213	313.503	81.554	1.180	102,44% *
Stjórnsýslusvið	327.370	115.452	94	385.171	132.617	35	293.082	88.606	59	76,09% **
Umhverfissvið	307.805	112.561	63	307.976	118.117	52	306.996	86.016	11	99,68%
Velferðarsvið	278.489	66.178	202	281.864	86.018	43	277.576	60.006	159	98,48%
Aldur										
Yngri en 30 ára	242.867	28.663	329	238.661	22.889	84	244.309	30.299	245	102,37% **
30-39 ára	295.794	55.139	353	299.046	64.734	69	295.004	52.645	284	98,65%
40-49 ára	330.698	83.969	411	334.411	97.272	63	330.025	81.470	348	98,69%
50-59 ára	339.391	98.593	383	349.377	123.626	56	337.681	93.764	327	96,65% *
60 ára og eldri	330.851	103.984	276	358.940	145.100	71	321.122	83.558	205	89,46% ***

* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Nánast enginn kynbundinn launamunur er til staðar þegar uppreiknað dagvinnulaun fyrir alla starfsmenn eru skoðuð. Laun karla og kvenna fylgjast að eftir ólíkum störfum og eftir aldri ef hópurinn 60 ára og eldri er undanskilinn.



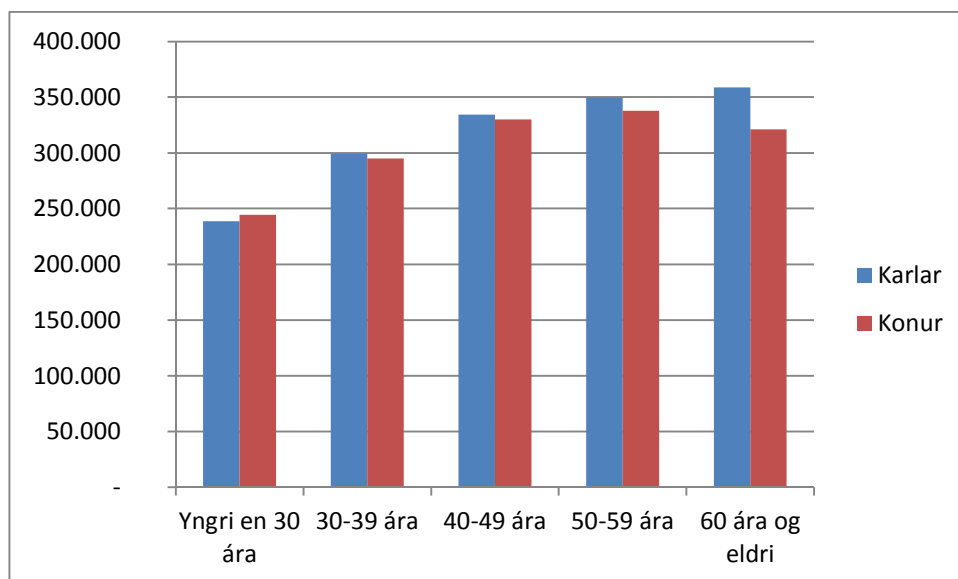
Mynd 14. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir starfssviði (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013



Mynd 15. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir sviði, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í apríl

Þegar launamunur innan sviða er skoðaður má sjá að á stjórnsýslusviði er mesti launamunurinn, þar sem karlmenn eru með 23,9% hærri laun en konur. Þess ber að geta að mun fleiri lykilstjórnendur Kópavogsbæjar eru karlar².

² www.kopavogur.is



Mynd 16. Munur á meðal dagvinnulaunum eftir aldri, allir starfsmenn (uppreiknað starfshlutfall) í apríl 2013

Tafla 12 sýnir dreifingu á uppreiknuðum dagvinnulaunum.

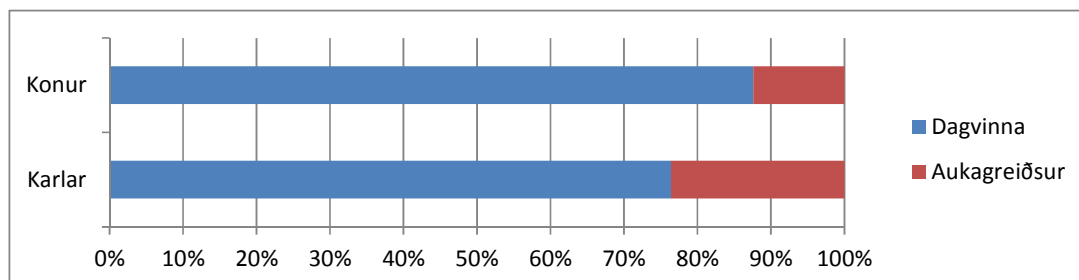
Tafla 12. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf) í apríl 2013

Í þús. kr.	Dreifing dagvinnulauna starfsfólks uppreiknuð miðað við fulla stöðu					
	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	1.752	309.096	236.333	295.656	361.121	86.484
Karlar	343	311.369	233.586	263.428	361.121	107.592
Konur	1.409	308.543	237.882	304.780	361.338	80.550

Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eru nánast þau sömu en miðgildi launa kvenna er hærra en karla. Það þýðir að helmingur kvenna er með kr. 304.780 eða minna í laun en helmingur karla er með kr. 263.428 eða minna í laun .

3.4. Yfirvinnu og álagsgreiðslur³

Almennt má segja að konur og karlar hafi sömu dagvinnulaun. En karlar hafa hærri heildarlaun en konur. Yfirvinnu og álagsgreiðslur veða mun meira í heildarlaunum karla en kvenna. Að meðaltali eru yfirvinnu og álagsgreiðslur karla um 24% af heildarlaunum en 12% hjá konum.



Mynd 17. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni í apríl 2013

3.4.1. Dreifing á greiðslum og tíðni yfirvinnu og álags greiðslna eftir kyni

Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur allra starfsmanna eru kr. 45.617. Hins vegar eru yfirvinnu og álagsgreiðslur mjög mismunandi, allt frá engri upp í kr. 446.691. Því má segja að yfirvinnu og álagsgreiðslur hafi í mörgum tilvikum mikil áhrif á heildarlaunin.

Tafla 13. Dreifing yfirvinnu og álagsgreiðslna í krónum eftir kyni yfir sex mánaða tímabil

Í þús. kr.	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik	Hæstu greiðslur
Allir	1.146	45.617	58.289	446.691
Karlar	275	87.130	80.668	358.364
Konur	871	35.511	46.072	446.691

³ Yfirvinnu og álagsgreiðslur eru greiðslur sem starfsmenn fá til viðbótar við dagvinnulaun. Til þeirra teljast t.d. fast álag og föst yfirvinna. Í þessari greiningu voru skoðaðir meðal yfirvinnutímar á sex mánaða tímabili. Þannig var reynt að takamarka „óeðlilega“ mánuði sem geta stafað af tilfallandi aukinni yfirvinnu starfsfólks.

Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur kvenna eru mun lægri en meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur karla eða um 59% lægri. Hins vegar eru það konur sem eru með hæstu yfirvinnu og álagsgreiðslurnar hjá Kópavogsbæ.

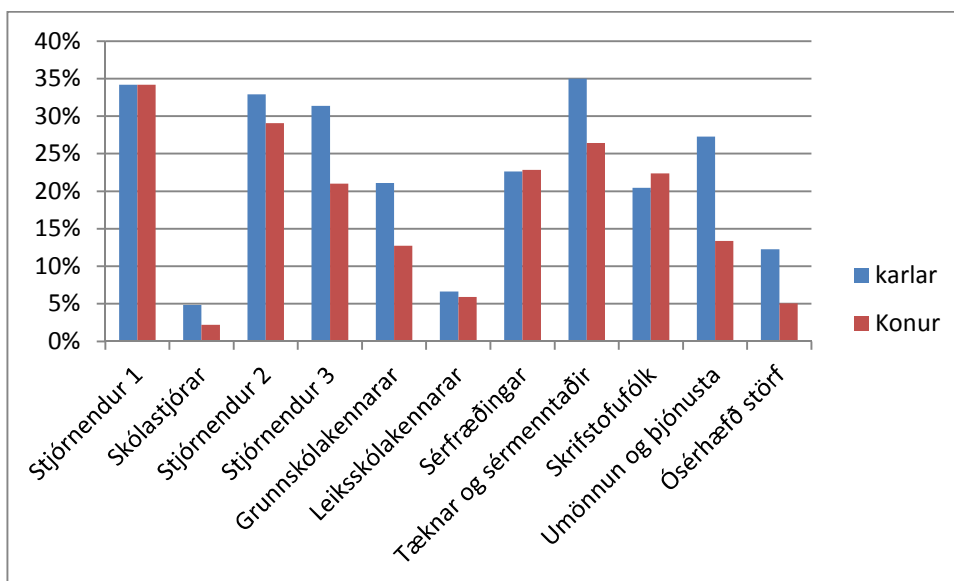
Tafla 14. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni, meðaltal, miðgildi og flestar yfirvinnustundir yfir sex mánaða tímabil

Tímar	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik	Flestir tímar	Miðgildi
Allir	1.146	15,36	15,77	90	11,00
Karlar	275	25,65	19,24	89	8,00
Konur	871	12,12	12,91	90	11,00

Meðal yfirvinnutímar eru reiknaðir sem meðaltal yfir sex mánaða tímabil. Ljóst er að starfsfólk er með mismarga yfirvinnutíma. Meðaltal yfirvinnustunda alls starfsfólks er 15,36 tímar á mánuði en karlmenn vinna að meðaltali heldur fleiri yfirvinnutíma en konur. Miðgildið eru 11 tímar en það segir til um að helmingur starfsfólks hefur 11 yfirvinnustundir eða færri á mánuði.

3.4.3. Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir starfi og kyni

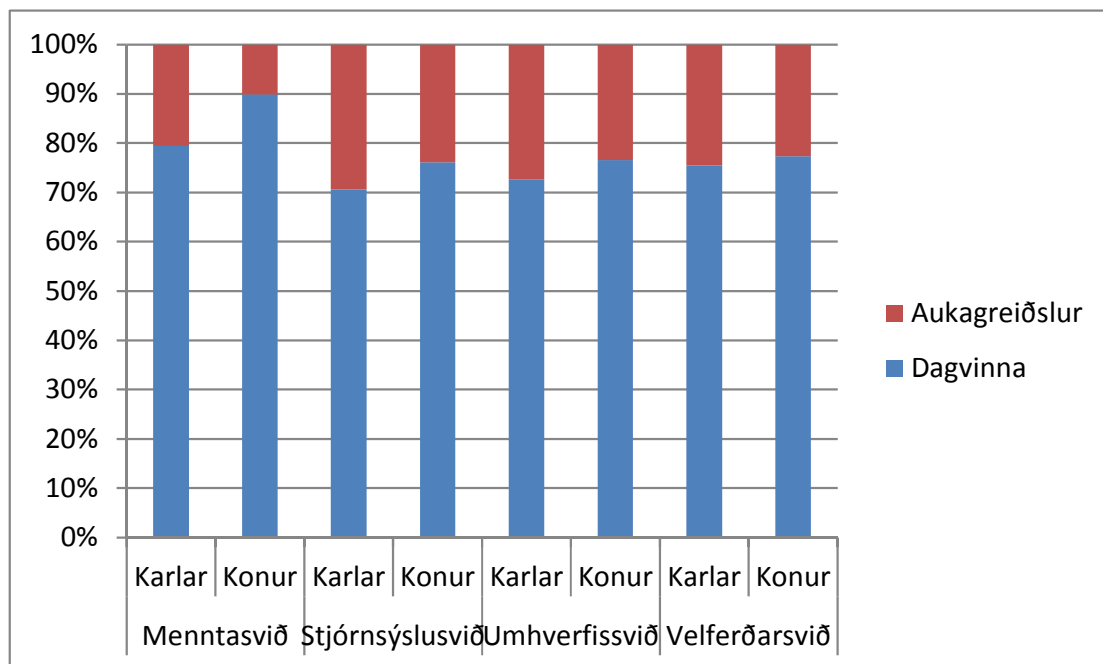
Stjórnendur 1, hafa hæstu yfirvinnu og álagsgreiðslur hlutfallslega, bæði hjá körlum og konum lægstar yfirvinnu og álagsgreiðslur hafa skólastjórar hjá báðum kynjum. (Error! Reference source not found.).



Mynd 18. Hlutfall af yfirvinnu og álags greiðslna eftir starfsgreinum og kyni, í krónum í apríl 2013

3.4.4. Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir kyni og sviði

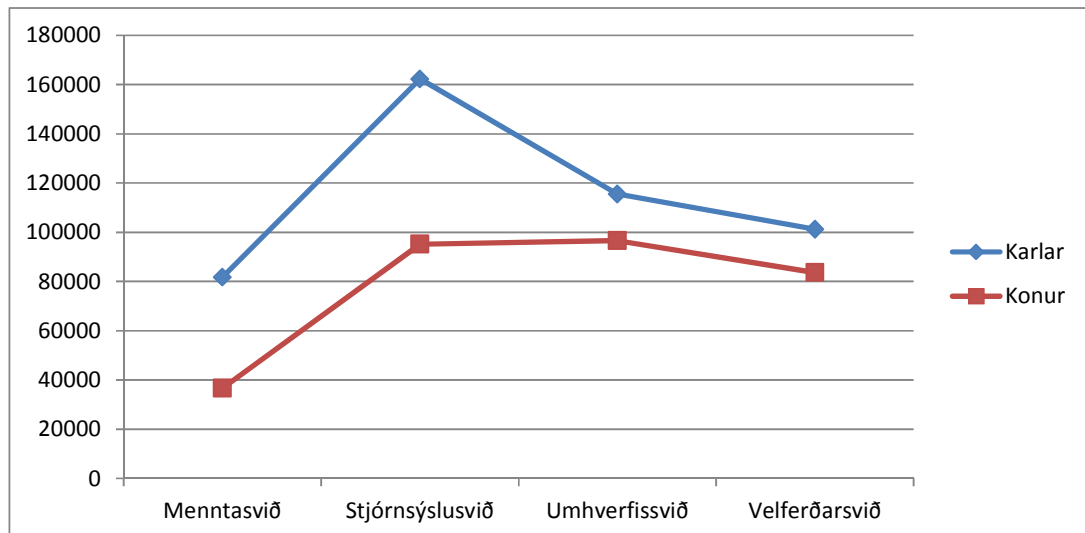
Hlutfallslega eru yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir sviðum líkar milli kynja, að undanskildu á menntasviði. Þar má sjá nokkurn mun á milli kynja þar sem karlar eru með hærri yfirvinnu og álagsgreiðslur.



Mynd 19. Hlutfallsleg skipting meðalheildarlauna eftir kyni og sviði í apríl 2013

Mikill munur er á yfirvinnu og álagsgreiðsla milli sviða. Hafa þarf í huga að Mynd 19 sýnir hlutfallslegan mun en Mynd 20 sýnir mun í krónum.

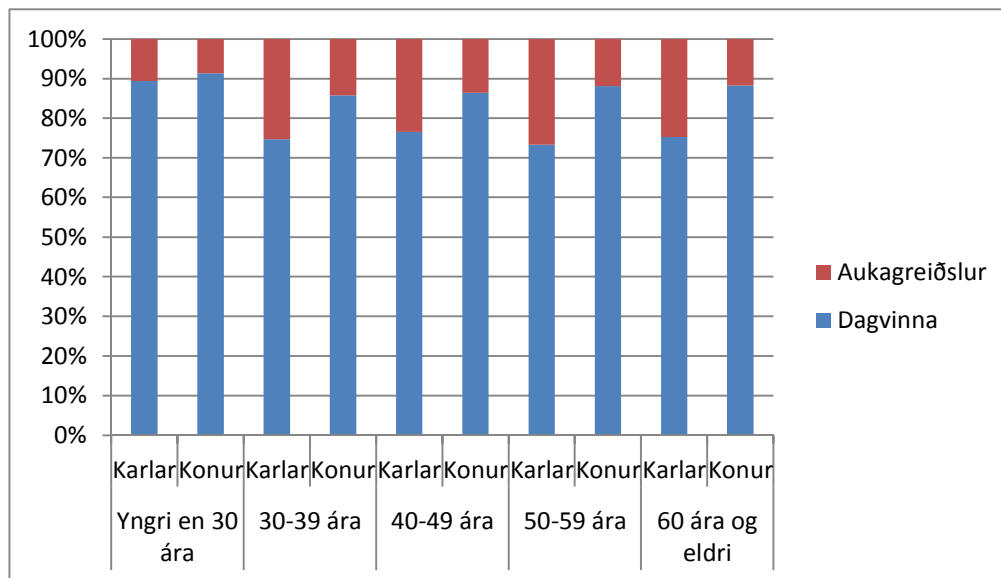
Eins og Mynd 19 sýnir þá er hlutfallslega ekki mikil munur á yfirvinnu- og álagsgreiðslum til karla og kvenna á stjórnsýslusviði en á Mynd 20 sést að í krónum talið er munurinn umtalsverður.



Mynd 20. Meðal Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir sviði og kyni í krónum í apríl 2013

3.4.2. Yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni

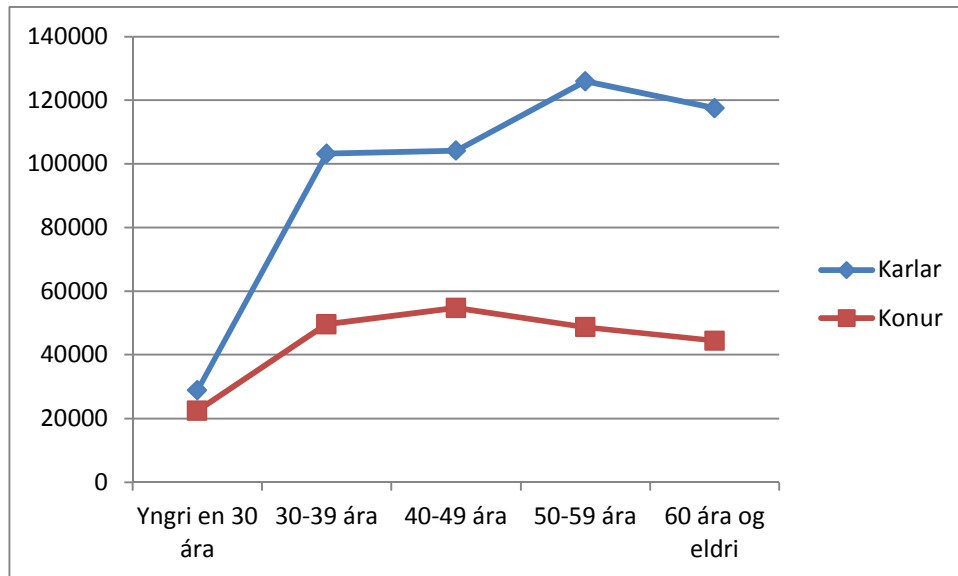
Karlar hafa hæstar yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir 60 ára aldur. Yfirvinnu og álagsgreiðslur kvenna eru lægstar í aldursflokknum 30 ára og yngri en haldast eftir það svipaðar milli aldursflokka og eru lægri en karla.



Mynd 21. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og aldri í apríl 2013

Eins og sést á Mynd 22 hækka yfirvinnu og álagsgreiðslur hjá konum frá aldursflokknum 30 ára og yngri og upp í 30-39 ára en eftir það standa þær nánast í stað. Hjá körlum hækka þær við 30-39 ára aldurinn og svo aftur eftir 40-49 ára og halda áfram að hækka

eftir það. Áberandi er hversu mikið yfirvinnu og álagsgreiðslur karla hækka umfram kvenna.



Mynd 22. Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni í krónum í apríl 2013

4. LEIÐRÉTTUR KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Hér að framan hefur verið farið yfir hlutfallslegan mun á launum karla og kvenna. Skoðuð hafa verið heildarlaun ásamt dagvinnulaunum út frá starfsheiti, sviði og aldri og laun karla og kvenna borin saman. Hins vegar hafa ýmsir þættir áhrif á laun. Þar getur m.a. verið um að ræða aldur, menntun, starfsaldur og vaktavinnu. Því þarf að leiðrétta launin út frá þessum þáttum til að komast að því hvort launamunur sé tilkominn í raun vegna kynferðis.

Til að finna óútskýrðan launamun er notast við línulega aðhvarfsgreiningu. Þeir þættir sem tekið er mið af í greiningunni eru; starfsheiti, svið, aldur, vaktavinna og yfirvinnustundir. Þar sem Kópavogsbær er með nýtt launakerfi reyndist ekki unnt að fá upplýsingar um menntun starfsfólks eða starfsaldur. Þær breytur eru því ekki með í þeim greiningum sem RHA gerði. Enginn kona starfar sem iðnaðar- eða vélagæslumaður og engin karl sem leikskólastjóri og er þeim starfaflokkum því sleppt í greiningunni.

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

Í greiningunni eru notuð sex líkön:

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

Líkan 2: *Laun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs og sviðs.* Starf er flokkað í (1) stjórnendur 1, (2) skólastjórar, (3) stjórnendur 2, (4) stjórnendur 3, (5) leikskólastjórar, (6) grunnskólakennarar, (7) leikskólakennarar, (8) sérfræðingar, (9) tæknar og sérmenntaðir, (10) skrifstofufólk, (11) þjónustu- og umönnunarstörf, (12) iðnaðar- og vélagæslufólk, (13) ósérhæfð störf. Búna er til vísibreytur þar sem ósérhæft starfsfólk er notað sem viðmiðunarhópur, þ.e. laun annarra starfsflokka eru borin saman við laun ósérhæfðs starfsfólks.

Svið innan Kópavogsbæjar eru fjögur talsins: (1) velferðarsvið, (2) menntasvið, (3) umhverfissvið, (4) stjórnsýslusvið. Búna er til vísibreytur og velferðarsvið notað sem viðmið, þ.e. laun annarra sviða eru borin saman við laun velferðarsviðs.

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

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

Vinnutími: Vinnutími er meðhöndlaður þannig að fjöldi yfirvinnutíma er reiknaður út frá meðal yfirvinnustundum á 6 mánaða tímabili

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

Líkan 6: *Víxlhrif kyns og sviðs:* Víxlhrif kyns og sviðs segja til um hvort áhrif sviðs á laun séu þau sömu fyrir karla og konur. Viðmiðið er karl á velferðarsviði.

4.1. Aðhvarfsgreining á heildarlaunum

Tafla 15. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á heildarlaun (log) starfsfólks í fullu starfi í apríl 2013

	Forspárgildi og marktækni			
	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Kyn	-11,40% ***	-5,73% ***	-6,95% ***	-3,25% *
Stjórnendur 1		2,271 ***	1,892 ***	2,028 ***
Skólastjórar		1,354 ***	1,022 ***	1,075 ***
Stjórnendur 2		1,545 ***	1,259 ***	1,425 ***
Stjórnendur 3		0,837 ***	0,652 ***	0,650 ***
Grunnskólakennarar		0,560 ***	0,385 ***	0,305 ***
Leiksskólakennarar		0,326 ***	0,213 ***	0,208 ***
Sérfræðingar		0,654 ***	0,522 ***	0,534 ***
Tæknar og sérmenntaðir		0,363 ***	0,235 ***	0,231 ***
Skrifstofufólk		0,138 ***	0,026	0,025
Umönnun og þjónusta		0,057 *	-0,033	-0,068 *
Menntasvið		-0,029	-0,043 *	-0,003
Stjórnsýslusvið		0,006	-0,036	0,019
Umhverfissvið		0,035	-0,062 *	-0,059 **
Aldur			0,025 ***	0,021 ***
Aldur ²			0,000 ***	0,000 ***
Yfirvinnutímar				0,006 ***
Vaktavinna				0,160 ***
Fasti	12,888 ***	12,589 ***	12,046 ***	12,018 ***
R ²	2,70%	64,10%	70,50%	74,60%

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

Aldur er settur í annað veldi Aldur² til að jafna aldursdreifingu starfsfólks.

Starfsgreinar eru bornar saman við ósérhæfðan karlmann og svið við velferðasvið.

Ef launamunurinn er skoðaður eingöngu út frá kyni má sjá að konur eru með 11% lægri laun en karlar (Tafla 15, Líkan 1). Þessi munur minnkar svo þegar búið er að setja starfsgrein og aldur inn í líkönin (Tafla 15, Líkan 2 og 3).

Þegar skoðaður er leiðréttur launamunur á heildarlaunum starfsfólks í fullu starfi má sjá að leiðréttur kynbundin launamunur er **-3,25%**. Þetta þýðir að konur eru að jafnaði með 3,25% lægri laun en karlar þegar búið er að taka tillit til starfs, sviðs, aldurs og yfirvinnu (Tafla 15, Líkan 4). Þessir þættir skýra 74,6% af heildarlaunamun. Það má einnig sjá að munurinn er marktækur í líkani 4.

Tafla 16. Leiðréttur launamunur milli kynja í apríl 2013

	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Leiðréttur kynbundin launamunur	-11,4% ***	-5,73% EM	-6,95% *	-3,25% **

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

Tafla 17. Víxlhrif kyns og starfs, og kyns og sviðs í apríl 2013

	Forspárgildi og marktækni			
	Líkan 5		Líkan 6	
víxlhrif kyns og Stjórnenda 1	-0,038	EM	-0,066	EM
víxlhrif kyns og Skólastjórnenda	-0,206	**	-0,194	*
víxlhrif kyns og Stjórnenda 2	-0,126	EM	-0,170	*
víxlhrif kyns og Stjórnenda 3	-0,167	**	-0,201	**
víxlhrif kyns og Grunnskólakennara	-0,110	***	-0,095	*
víxlhrif kyns og Leikskólakennara	-0,108	EM	-0,094	EM
víxlhrif kyns og Sérfræðinga	-0,148	**	-0,177	***
víxlhrif kyns og Tækni-og sérmenntaðra	-0,185	*	-0,211	*
víxlhrif kyns og skrifstofufólks	-0,095	EM	-0,120	EM
víxlhrif kyns og Umönnun og þjónusta	-0,211	***	-0,224	***
víxlhrif kyns og Menntasvið			-0,123	*
víxlhrif kyns og Stjórnsýslusviðs			-0,087	EM
víxlhrif kyns og Umhverfissviðs			-0,046	EM

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

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

4.2. Aðhvarfsgreining á dagvinnulaunum (uppreiknuð)

Tafla 18. Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfs, sviðs og vinnutíma á dagvinnulaunum (log).
Starfsfólk í apríl 2013

	Forspárgildi og marktækni							
	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
Kyn	0,70%	EM	2,02%	*	0,20%	EM	0,01%	EM
Stjórnendur 1			1,527	***	1,354	***	1,344	***
Skólastjórar			1,457	***	1,241	***	1,237	***
Stjórnendur 2			1,020	***	0,885	***	0,878	***
Stjórnendur 3			0,522	***	0,430	***	0,428	***
Grunnskólakennarar			0,428	***	0,338	***	0,343	***
Leiksskólakennarar			0,317	***	0,259	***	0,259	***
Sérfræðingar			0,418	***	0,362	***	0,361	***
Tæknar og sérmenntaðir			0,094	**	0,052	*	0,052	*
Skrifstofufólk			-0,016		-0,067	***	-0,068	***
Umönnun og þjónusta			-0,050	***	-0,082	***	-0,082	***
Menntasvið			0,003		0,001		-0,001	
Stjórnsýslusvið			-0,019		-0,044	*	-0,046	**
Umhverfissvið			-0,008		-0,067	**	-0,065	**

Aldur					0,013	***	0,013	***
Aldur ²					0,000	***	0,000	***
Yfirvinnutímar							0,000	
Fasti	12,602	***	12,428	***	12,134	***	12,138	***
R ²	0,00%		70,60%		75,50%		75,50%	

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

Starfsgreinar eru bornar saman við ósérhæfðan karlmann og svið við velferðasvið.

Eins og sést í líkani 1 (Tafla 18) þá er **ekki marktækur** munur á launum kynjanna en konur reyndust með 0,7% hærri laun en karlar. Munurinn eykst nokkuð þegar áhrifaþættir eru settir inn í líkanið en þó er munurinn ómarktækur.

Þegar líkan 4 í töflu 18 er skoðað má sjá að ekki er marktækur munur á launum karla og kvenna þegar búið er að taka inn áhrifaþættina.

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

Tafla 19. Leiðréttur launamunur kynjanna í apríl 2013

	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Leiðréttur kynbundinn launamunur	0,7% EM	2,02% *	0,2% EM	-0,01% EM

EM ekki marktækt niðurstaða

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

Tafla 20. Víxlhrif kyns og starfs og sviðs í apríl 2013

	Forspárgildi og marktækni	
	Líkan 5	Líkan 6
Víxlhrif kyns og stjórnenda 1	-0,0237	0,0141
Víxlhrif kyns og skólástjórnenda	-0,1444 *	-0,1470 *
Víxlhrif kyns og stjórnenda 2	-0,0178	-0,0100
Víxlhrif kyns og stjórnenda 3	-0,0344	-0,0119
Víxlhrif kyns og grunnskólakennara	-0,0582 *	-0,0611 *
Víxlhrif kyns og leikskólakennara	-0,0430	-0,0450
Víxlhrif kyns og sérfræðinga	-0,1376 ***	-0,1228 ***
Víxlhrif kyns og tækni- og sérmenntaðra	-0,0450	-0,0227
Víxlhrif kyns og skrifstofufólks	-0,0906	-0,0592
Víxlhrif kyns og umönnunar og þjónustu	-0,1024 ***	-0,0952 ***
Víxlhrif kyns og menntasviðs		0,0325
Víxlhrif kyns og stjórnsýslusviðs		-0,0178
Víxlhrif kyns og umhverfissviðs		0,0346
Fasti	12,081 ***	12,104 ***
R2	76,00%	76,00%

4.3. *Samantekt á aðhvarfsgreiningu*

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

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

Hins vegar má sjá marktækan launamun körlum í vil upp á 3,25% þegar skoðuð eru leiðrétt **heildarlaun** með tilliti til starfs, sviðs, aldurs og yfirvinnu.

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

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

5. SAMANBURÐUR VIÐ SÍÐUSTU LAUNAKÖNNUN

Þegar þessi greining er borin saman við fyrri launagreiningu frá október 2003 þarf að hafa í huga að ekki eru notaðar nákvæmlega sömu breytur í báðum greiningunum. Til dæmis er tekið tillit til starfsaldurs í eldri greiningunni en eins og fram hefur komið var ekki unnt að fá upplýsingar um starfsaldur í þessari greiningu. Einnig er starfsfólkinu ekki skipt á sama hátt niður í starfaflokka.

Þegar **meðallaun** starfsmanna Kópavogsbæjar nú eru borin saman við fyrri könnun má sjá að launamunurinn hefur minnkað. Í þeirri könnun voru laun kvenna að jafnaði 24,3% lægri en heildarlaun karla. Í apríl 2013 er sá munur 12,5%, þ.e. heildarlaun karla eru 12,5% hærri en heildarlaun kvenna.

Tafla 21. Laun kvenna sem hlutfall af launum karla (meðallaun) í apríl 2013

%	Heildarlaun allir	Heildarlaun starfsfólk í fullu starfi	Dagvinnulaun allir	Dagvinnulaun uppreiknað í fullt starf
Apríl 2013	86,3	86,3	94,2	99,1
Október 2003	69,0	76,0	82,0	93,0

Þegar skoðuð eru **leiðrétt heildarlaun**, þ.e. heildarlaun sem búið er að leiðrétta miðað við þá áhrifaþætti sem hafa áhrif á laun má sjá að munurinn á **heildarlaunum** hefur minnkað úr 4,7% hærri launum karla í 3,25% í apríl 2013.

Þegar **dagvinnulaun** eru skoðuð má sjá að launamunur hefur minnkað, dagvinnulaun kvenna í fullu starfi (eða uppreiknuðu starfshlutfalli) voru 7% lægri en laun karla en eru nú 0,9% lægri.

Þegar búið er að taka tillit til áhrifaþátta er launamunur dagvinnulauna í fyrri skýrslu 1,5%, hinsvegar sýnir greiningin nú að ekki er launamunur milli kynjanna í apríl 2013.

6. LOKAORÐ

Í greiningarvinnunni hafa gögn frá launadeild Kópavogsbæjar verið notuð til að finna út hvort um kynbundin launamun sé að ræða hjá Kópavogsbæ. Til að svara þeirri meginspurningu voru gerðar ólíkar greiningar. Fyrst voru meðallaun skoðuð eftir kyni, starfsflokki, sviði og aldri og laun kvenna skoðuð sem hlutfall af launum karla.

Yfirvinnu og álagsgreiðslur voru skoðaðar sérstaklega og þær bornar saman á milli kynjanna. Í greiningunni var ekki skoðað hvort yfirvinnan væri unnin eða hvort um kaupauka væri að ræða.

Að lokum var gerð aðhvarfsgreining þar sem launamunur var skoðaður þegar búið var að leiðrétta launin eftir þeim þáttum sem höfðu áhrif á laun.

Þessi greining sýnir að þegar búið er að taka tillit til starfs, sviðs, aldurs og vakta- og yfirvinnu er ekki um kynbundin launamun að ræða á dagvinnulaunum starfsfólks en hins vegar er kynbundin launamunur á heildarlaunum. Þó þarf að hafa í huga að þessi greining skýrir um 75% af launamuninum. Aðrir þættir svo sem starfsaldur og menntun geta haft áhrif á niðurstöðuna og jafnvel skýrt launamuninn en frekar. Því þarf að taka þessum niðurstöðum með þeim fyrirvara.

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