

# **Efnahagsleg völd kvenna**

**Skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna**

**Unnin fyrir forsætisráðuneytið**

**Febrúar 2004**

## Efnisyfirlit

	Bls.
Kafli 1 – Inngangur.....	3
Kafli 2 – Könnun á launamun kynjanna.....	7
2.1 Inngangur.....	7
2.2 Aðdragandi og gagnasöfnun.....	8
2.3 Niðurstaða launakönnunarinnar.....	8
2.4 Greining á launamun í dagvinnu.....	9
2.5 Lýsing gagnanna.....	12
2.6 Aðferð.....	13
2.7 Samantekt.....	14
Kafli 3 – Talnasamantekt um hlut kvenna í íslensku efnahagslífi.....	16
3.1 Inngangur.....	16
3.2 Konur á vinnumarkaði.....	16
3.3 Menntun.....	19
3.4 Tekjur karla og kvenna.....	19
3.5 Konur í stjórnunarstörfum.....	21
3.6 Styrkveitingar úr opinberum sjóðum til uppbyggingar atvinnulífs.....	24
3.7 Samantekt.....	27
Kafli 4 – Viðhorfskönnun um stöðu kynjanna í íslensku samfélagi.....	28
4.1 Inngangur.....	28
4.2 Staða jafnréttis í íslensku samfélagi.....	28
4.3 Laun og starfskjör.....	29
4.4 Framgangur í starfi.....	31
4.5 Samræming vinnu og fjölskyldulífs.....	32
4.6 Verkaskipting á heimilum.....	35
4.7 Efnahagslegt sjálfstæði.....	36
4.8 Samantekt.....	38
Kafli 5 – Helstu niðurstöður og leiðir til úrbóta.....	41
5.1 Helstu niðurstöður.....	41
5.2 Leiðir til úrbóta.....	44

# Kafli 1

## Inngangur

Í samræmi við framkvæmdaráætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum skipaði forsætisráðherra síðla árs 2000 nefnd til að kanna efnahagsleg völd kvenna. Dr. Stefanía Óskarsdóttir, stjórn málafræðingur var skipuð formaður nefndarinnar. Auk hennar voru dr. Tryggvi Þór Herbertsson, hagfræðingur, og dr. Unnur Dís Skaptadóttir, mannfræðingur einnig skipuð í nefndina. Dr. Sigurður Jóhannesson, hagfræðingur, vann með nefndinni við upplýsingaöflun og úrvinnslu upplýsinga sem birtast í öðrum og þriðja kafla þessarar skýrslu.

Rannsóknarsvið nefndarinnar var víðtækt því *efnahagsleg völd* eru hugtak sem erfitt er að ná utan um. Fræðimenn hafa lengi leitast við að skilgreina hugtakið vald og sýnist sitt hverjum. *Vald* vísar til áhrifa sem einstaklingar hafa yfir öðrum einstaklingum og ekki síður yfir efnislegum hlutum. Það að einstaklingar hafa vald yfir öðrum getur stafað af stöðu einstaklings í tilteknu stjórnkerfi þar sem lægra settir einstaklingar hlíta fyrirmælum þeirra sem hærra eru settir. Óhlýðni við fyrirmælum getur leitt til refsingar sem stundum eru skjalfestar eða jafnvel lögfestar en þó þarf svo ekki að vera í öllum tilvikum.

Hægt er að gera greinarmun á tvenns konar valdi. *Efnislegu valdi* og *stjórnunarlegu valdi*. Hið fyrra vísar til yferráða á efnislegum gæðum og náttúrunni. Hið síðara vísar til stjórnunar á fólki.<sup>1</sup> Þeir sem hafa yferráð yfir efnislegum gæðum og/eða fólki hafa því vald umfram þá sem ekki hafa slík yferráð.

Uppspretta valds getur verið með ýmsum hætti. Fólk velst til áhrifa t.d. vegna hæfileika, færni eða tengsla við aðra. Þá geta yferráð yfir efnislegum gæðum eða/og fólki komið til vegna eigin dugnaðar og vinnu og/eða erfst á milli kynslóða.

---

<sup>1</sup>Sjá t.d. Anthony Giddens, (1985), *Nation State and Violence: Volume Two of A Contemporary Critique of Historical Materialism*, Sage Publications, London, bls. 7.

Á síðari árum hafa margir fræðimenn haldið því fram að rangt sé að rekja völd annað hvort til yfirráða yfir efnislegum gæðum eða stöðu í formlegu stjórnkerfi því vald verði til í samskiptum fólks. Samkvæmt þessum fræðimönnum eru valdauppsprettur margar og síbreytilegar.<sup>2</sup> Vald getur t.d. falist í áhrifum yfir framsetningu þekkingar, upplýsingatækni, fjölmiðlum og síðast en ekki síst í áhrifum tungumálsins á skynjun og túlkun fólks á þeim veruleika sem það býr við.

Hverjum þeim sem er falið að kanna völd er því nokkur vandi á höndum því vald og valdauppsprettur geta verið með ýmsum hætti og vald er ekki alltaf sýnilegt. Nefnd um efnahagsleg völd kvenna var augljóslega falið að kanna hinn efnahagslega þátt valda. Í reynd er þó erfitt að fullyrða að undirliggjandi þættir, eins og t.d. tungumálið og hversdagslegar túlkanir á raunveruleikanum sem við búum við, hafi ekki áhrif á yfirráð yfir efnislegum gæðum og fólki. Samkvæmt þessu hljóta t.d. hefðbundin viðhorf til hlutverka kynjanna að hafa nokkur áhrif á möguleika þeirra til valda.

Nefndin kaus að fara þá leið að kanna sýnileg áhrif kvenna yfir efnislegum gæðum sem og mannaforráð þeirra í fyrirtækjum og opinberu lífi. Til að nálgast hið síður sýnilega vald, sem hefur þó áhrif á möguleika fólks til valda, var einnig ákveðið að kanna viðhorf Íslendinga til jafnréttis kynjanna á vinnustöðum, opinberu lífi og á heimilum.

Í samvinnu við Jafnréttisráð Íslands var framkvæmd umfangsmikil launakönnun. Niðurstöður könnunarinnar sýna að konur bera minna úr bótum en karlar fyrir sambærilega vinnu. Þá tók nefndin saman upplýsingar sem til eru um hlut kvenna í íslensku efnahagslífi. Þar kemur m.a. fram að konur eru virkir þátttakendur á íslenskum vinnumarkaði, en þær gegna síður stjórnunarstörfum en karlar. Og eins og fyrr segir lét nefndin framkvæma könnun meðal kosningabærra Íslendinga um viðhorf þeirra og reynslu af ýmsu sem hefur áhrif á stöðu kynjanna. Viðhorfskönnunin var unnin í

---

<sup>2</sup> Steven Best og Douglas Kellner, (1991), *Postmodern Theory: Critical Interrogations*, The Guilford Press, New York, bls. 51-52.

samvinnu við Rannsóknarstofu í kynjafræðum við Háskóla Íslands og framkvæmd af IMG-Gallup.<sup>3</sup>

Viðhorfskönnunin gefur glögga mynd af viðhorfum Íslendinga til málefna sem snerta jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi. Almennt má segja að Íslendingar séu því fylgjandi að jafnrétti ríki á milli karla og kvenna. Þá telja þeir kynin jafnhæf til ábyrgðarstarfa bæði á vinnumarkaði og á heimilum og vilja fleiri konur í stjórnmal og stjórnunarstörf. Hins vegar er reyndin önnur. Flestir álíta að karlar hafi betri möguleika til frama og ríkari tækifæri á vinnumarkaði en konur þó þeir telji að þetta ástand muni breytast á næstu árum og að jafnrétti muni aukast.

Könnunin sýnir einnig að ekki er munur á milli kynjanna þegar kemur að því að sækjast eftir hærri launum eða meiri ábyrgð í starfi. Þó eru herra launaðar konur líklegri til að sækjast eftir launahækkunum og stöðuhækkun en lægra launaðar konur. Herra launaðir karlar eru hins vegar síður líklegir til að sækjast eftir hærri launum og meiri ábyrgð en lægra launaðir karlar. Þetta eru athyglisverðar niðurstöður í ljósi þess að konur hafa lægri laun en karlar og gegna síður stjórnunarstörfum í íslensku efnahagslífi.

Í þessari skýrslu er ekki sérstaklega kannað hvernig eignir landsmanna skiptast á milli kynjanna. Né er í henni að finna tölur sem sýna hvernig eignarhald á fyrirtækjum skiptist eftir kyni. Verið er að hrinda af stað fjölþjóðlegri rannsókn, með þátttöku íslenskra stjórnvalda, sem mun m.a. kanna virka eignaraðild íslenskra kvenna að fyrirtækjum.<sup>4</sup> Niðurstöður þeirrar rannsóknar er að vænta árið 2005.

Rétt er að benda á að samkvæmt lögum eiga hjón eignir sameiginlega nema sérstaklega sé kveðið á um annað í kaupmála. Einnig hefur fullur erfðaréttur kvenna verið lengi lögbundinn á Íslandi. Því er ekki óraunmætt að álykta að eignir kvenna séu umtalsverður hluti eigna á Íslandi

---

<sup>3</sup> Bæði félagsmálaráðuneytið og dómsmálaráðuneytið styrktu einnig framkvæmd þessarar viðhorfskönnunar og er þeim þakkaður hér sá stuðningur. Nýsköpunarsjóði námsmanna er einnig þakkaður stuðningurinn en hann veitti styrk til undirbúningsvinnu vegna könnunarinnar.

Í næstu þremur köflum eru niðurstöðurnar kynntar. Í síðasta kafla þessarar skýrslu er svo fjallað um helstu niðurstöður og nokkrar leiðir til úrbóta kynntar. Í viðauka er að finna niðurstöður viðhorfskönnunarinnar í heild sinni.

---

<sup>4</sup> Iðnaðarráðuneytið og Bygðarstofnun eru aðilar að þessari rannsókn sem nýtur styrks frá Evrópusambandinu.

## Kafli 2

### Könnun á launamun kynjanna

#### 2.1 Inngangur

Í samvinnu við Jafnréttisráð Íslands lét nefnd um efnahagsleg völd kvenna framkvæma könnun á launamun karla og kvenna. Í könnuninni voru notaðar upplýsingar úr þjóðskrá og frá Kjararannsóknarnefnd, sem fylgist með launaþróun fyrir aðila vinnumarkaðarins á almenna markaðinum.<sup>5</sup> Í könnunni voru 16.500 manns í 108 fyrirtækjum og sveitarfélögum. Hún náði yfir allan vinnumarkaðinn nema ríkið og Reykjavíkurborg.<sup>6</sup>

Kannanir þar sem laun karla og kvenna hafa verið borin saman sýna að karlar hafa hærra laun en konur fyrir sambærilegan vinnutíma. Eldri launakannanir hafa hins vegar ekki kannað þennan kynbundna launamun frekar en getum hefur stundum verið leitt að því að ólík fjölskylduábyrgð kynjanna sé um að kenna. Til að leita skýringa á mun á föstum dagvinnulaunum karla og kvenna var ákveðið að bera launagögn saman við upplýsingar um fjölskylduáðstæður fengnar úr þjóðskrá Hagstofu Íslands.

Í stuttu máli var niðurstaða könnunarinnar sú að konur væru með 72% af launum karla fyrir jafnlangan vinnutíma. Könnunin sýndi jafnframt að skýra mætti 21-24% launamun með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stendur (7½-11% launamunur) stafar af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla. Ólík fjölskylduábyrgð karla og kvenna skýrir því ekki nema að hluta kynbundin launamun. Hér á eftir verður nánar greint frá niðurstöðum og framkvæmd könnunarinnar.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Kjararannsóknarnefnd stendur fyrir launakönnun á almennum vinnumarkaði til að geta gefið traustar og glöggar upplýsingar um laun og launaþróun. Launakönnunin er úrtakskönnun og skila fyrirtæki í úrtaki mánaðarlega ítarlegum upplýsingum um allar launagreiðslur tímabilsins. Gögnin eru notuð til að reikna meðaltal launa í ýmsum starfsgreinum og meðalbreytingu launa. Niðurstöður eru birtar ársfjórðungslega.

<sup>6</sup> Ekki reyndist unnt að samkeyra launagögn frá Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna og Kjararannsóknarnefnd sem safnar upplýsingum um laun á almenna markaðnum. Því voru ríkisstarfsmenn ekki með í þessari könnun.

<sup>7</sup> Niðurstöður þessarar könnunar voru kynntar í fjölmiðlum í september 2002.

## 2.2 Aðdragandi og gagnasöfnun

Nefnd um efnahagsleg völd kvenna og Jafnréttisráð unnu saman að könnuninni. Gunnar Páll Pálsson, Ingólfur Gíslason og Sigurður Jóhannesson frá Jafnréttisráði og Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þór Herbertsson og Unnur Dís Skaptadóttir frá nefnd um efnahagsleg völd kvenna, hittust á nokkrum fundum og ræddu aðferðir. Einnig var leitað til sérfræðinga utan þessa hóps.

Í desember 2001 var Hagstofa Íslands beðin um upplýsingar um hjúskaparstöðu og börn á heimili. Þá var send beiðni til Kjararannsóknarnefndar um samkeyrslu á þessum gögnum og upplýsingum nefndarinnar um laun, aldur, störf, vinnutíma, launagreiðendur og fleira. Jafnframt var haft samband við Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna, en þar fengust þær upplýsingar að tölur þaðan kæmu ekki að gagni. Persónuvernd var gerð grein fyrir vinnslunni og hafði hún ekkert við hana að athuga. Um miðjan maí 2002 bárust gögnin Samtökum atvinnulífsins, þar sem Sigurður Jóhannesson vann úr þeim.

## 2.3 Niðurstöður launakönnunarinnar

Föst dagvinnulaun kvenna í gagnasafni Kjararannsóknarnefndar voru í febrúar 2001 að jafnaði 72% af launum karla. Hér eru taldar með aukagreiðslur fyrir dagvinnu, til dæmis bónus, matar- og verkfærapeningar. Hlutastörf eru blásin upp í fullt starf. Tölurnar eru að auki vegnar með stærð fyrirtækja í úrtakinu, á sama hátt og Kjararannsóknarnefnd gerir.

<i><b>Tafla 2.1: Greiðslur í febrúar 2001, þúsundir króna</b></i>		
	<i><b>Föst dagvinnulaun</b></i>	<i><b>Fjöldi</b></i>
Karlar	179	7.007
Konur	128	9.459
<b>Laun kvenna/karla</b>	72%	
<i><b>Heildarlaun í fullu starfi (a.m.k.40 tíma á viku)</b></i>		
		<i><b>Fjöldi</b></i>
Karlar	227	4.590
Konur	164	4.242
<b>Tekjur kvenna/karla</b>	72%	

Heimild: Gagnasafn Kjararannsóknarnefndar



Einnig voru skoðaðar heildartekjur hjá þeim sem voru í fullu starfi. Hér eru allir taldir sem vinna sem svarar fullri dagvinnu (hvort sem það er í dagvinnu, yfirvinnu eða vaktavinnu). Allir veга jafnt, nema hvað tölurnar eru vegnar með stærð fyrirtækja eins og áður. Hér eru allar greiðslur taldar, sem skráðar eru í gagnasafni Kjararannsóknarnefndar: dagvinnukaup (þar með taldar álagsgreiðslur), yfirvinna, vaktakaup, akstursgreiðslur, ákvæðisgreiðslur, bónus, eingreiðslur, hlunnindi, kostnaðargreiðslur og nefndarlaun.<sup>8</sup> Upplýsingar nást nú um tekjur tæplega 9.000 manns. Tölurnar hækka um rúman fjórðung frá dagvinnulaunum, en konur eru enn með 72% af tekjum karla.

## 2.4 Greining á launamun í dagvinnu

Leitað var skýringa á mun á föstum dagvinnulaunum karla og kvenna. Notaðir eru lógariþmar og er lógariþmískur munur á föstum dagvinnulaunum karla og kvenna að jafnaði tæp 32% (sjá töflu 2.2 og 2.3). Niðurstaðan var sú að skýra mætti 21-24% launamun með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stendur (7,5-11% launamunur) stafar af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla. Hafa ber í huga að upplýsingar vantar um samanlagða starfsreynslu á vinnumarkaði og gögn um menntun eru mjög ófullkomin. Í föstum launum eru auk dagvinnulauna aukagreiðslur, til dæmis bónus, matar- og verkfærapeningar. Eins og fyrr segir voru við greininguna lesin saman gögn úr þjóðskrá um fjölskylduaðstæður og tölur Kjararannsóknarnefndar um kaup og kjör.

Áhrif vinnustaðar, starfs, aldurs, starfsaldurs og fjölskylduaðstæðna á laun karla voru metin með aðfallsgreiningu og skoðað hve mikill launamunur stæði eftir ef konur fengju greitt eins og karlar í sömu stöðu. Niðurstöðuna má sjá í fremri dálkinum í 2. töflu.

Í ljós kemur að af 32% launamun stæðu 21% eftir ef konur fengju greitt eins og karlar. Tveir þriðju af launamuninum stafa samkvæmt þessu af því að aðstæður kvenna eru aðrar en karla. Mestu skiptir að konur ráðast í starfsgreinar þar sem greidd eru lág laun.<sup>9</sup> Þetta

<sup>8</sup> Lýsingu á greiðslunum má sjá á [www.krn.is](http://www.krn.is).

<sup>9</sup> Hér er átt við að laun eru lág hvort sem um karla eða konur er að ræða.

veldur eitt og sér 13% launamun. Þá ræður nokkru um launamuninn (en mun minna) hve fáar konur eru iðnlærðar, þær gegna fremur láglaunastörfum en karlar (og láglaunastörf eru þau störf þar sem *karlar* fá lág laun), þær eru síður á pakkalaunum (þar sem greiðslur fyrir yfirvinnu eru inni í föstum launum), ráðningarfyrikomulag þeirra er annað, til dæmis er meira um að konur séu í hlutastarfi en karlar, og þær eru síður verkstjórar en karlar.

Snúa má spurningunni við og skoða hve mikið stæði eftir af launamuninum ef *karlar fengju greitt eins og konur* í sömu stöðu. Nú ber svo við að 24% af 32% launamun stæðu eftir (sjá töflu 2.3 á næstu síðu). Eins og áður stafar munur á launum kynjanna að mestu af því að atvinnugreinar kvenna eru aðrar en karla (það skýrir 14% launamun), en nú vegur það þyngra en áður hve fáar konur eru iðnlærðar (það veldur 4% launamun) og sinna verkstjórn (3%). En einmitt vegna þess að fáar konur eru iðnlærðar og fáar eru verkstjórar kunna laun kvenna í þessari stöðu að vera hæginn grunnur og því varasamt að draga of miklar ályktanir af útkomunni.

Þegar laun karla eru lögð til grundvallar (samanber töflu 2.2 hér á eftir) kemur í ljós að tæp 11% af 32% launamun stafa af því að aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en laun karla. Þar af virðist mega rekja ríflega helming til þess að hjúskapur og barneignir yta undir launamun kynjanna. Þegar laun kvenna eru lögð til grundvallar (samanber töflu 2.3) virðast 7,5% af launamun karla og kvenna stafa af því að aðstæður hafa önnur áhrif á laun karla en kvenna. Enn virðast hjúskapur, sambúð og barneignir vera í lykilhlutverki. Túlka verður þessa og aðrar tölur á aftari dálkinum í báðum töflunum varlega, því að í ljós hefur komið að mæld áhrif einstakra breyta eru undir því komin hver grunnurinn er (til dæmis hvort horft er á *gifta* eða *ógifta*) og hver kvarðinn er (hvort litið er til dæmis á áhrif *aldurs*, eða *aldurs-18 ár*). Á móti breytist fastinn efst, þannig að heildarsumman í seinni dálkinum breytist ekki.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Sjá Oaxaca R. og Ransom, M. (1999): "Identification in detailed wage decompositions, Note," *The Review of Economics and Statistics*, 81 (1), febrúar, bls. 154-157.

Þegar launamyndun karla og kvenna er skoðuð hvor í sínu lagi kemur í ljós að föst dagvinnulaun karla eru 4-5% hærrí en ella ef þeir eru í sambúð eða hjúskap (ekki er víst að sambúðin valdi hækkuninni, heldur gæti hún átt sér aðrar skýringar), en sambúð hefur lítil eða slæm áhrif á laun kvenna. Laun kvenna hækka um 1% ef börn innan 7 ára eru á heimilinu, en laun karla hækka um 3-4%. Áhrif sambúðar og barneigna á launamun gætu að hluta lagið í því að konur sinna heimili og börnum meira en karlar. Þær taka lengra barneignaleyfi og hverfa oft af vinnumarkaði vegna barneigna. Hjónaband eða sambúð kvenna kann að gefa vísbendingu um að starfsreynsla þeirra á vinnumarkaði sé að jafnaði minni en karla á sama aldri, þó að um það verði ekkert fullyrt út frá gögnunum því upplýsingar vantar um samanlagða starfsreynslu á vinnumarkaði.

**Tafla 2.2: Munur á dagvinnulaunum karla og kvenna í febrúar 2001**

(konur fá greitt eins og karlar í sömu stöðu)

	Skýringar á launamun:		Launamunur, alls
	Munur á aðstæðum karla og kvenna á vinnumarkaði	Aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla	
Fasti	0%	3%	
Í sambúð/gift nú eða fyrr (5 breytur)	0%	4%	
Börn (4 breytur)	0%	2%	
Verkstjórn (2 breytur)	1%	0%	
Iðnnám	2%	0%	
Launategund (mánlaun, vaktak., hlutastarf-4 breytur)	1%	2%	
„Pakkalaun“ (ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu)	2%	1%	
Starfsaldur á núverandi vinnustað (2 breytur)	0%	0%	
Aldur	0%	-3%	
(Aldur-45) <sup>2</sup>	0%	1%	
Landsbyggð	0%	-1%	
Starf (61 breyta)	2%	7%	
Fyrirtæki (atvinnugrein – 60 breytur)	13%	-5%	
Launamunur kynjanna alls	20,8%	10,8%	31,6%

Fremri dálkurinn sýnir að af 32% launamun myndi 21% verða eftir ef konur fengju sömu laun og karlar í sömu stöðu fá nú. *Túlkun:* Álíka margar konur og karlar eru í sambúð (2. lína). Lítil munur er því á aðstæðum kynjanna að þessu leyti og áhrif munarins á launamun engin (0% í fremra dálki). Hins vegar virðist sambúðin ýta undir launamun kynjanna (þetta veldur 4% launamun samkvæmt aftara dálki). Einstakar tölur í aftara dálki ber að taka með miklum fyrirvara, en summan fyrir dálkinn er áreiðanlegri.

Tafla 2.3: Munur á dagvinnulaunum karla og kvenna í febrúar 2001<sup>11</sup>

(karlar fá greitt eins og konur í sömu stöðu)

	Skýringar á launamun:		Launamunur, alls
	Munur á aðstæðum karla og kvenna á vinnumarkaði	Aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla	
Fasti	0%	-3%	
Í sambúð/gift nú eða fyrr (5 breytur)	0%	-4%	
Börn (4 breytur)	0%	-1%	
Verkstjórn (2 breytur)	-3%	2%	
Iðnnám	-4%	2%	
Launategund (mánlaun, vaktak.-4 breytur)	-2%	-1%	
„Pakkalaun“ (ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu)	-1%	-2%	
Starfsaldur á núverandi vinnustað (2 breytur)	0%	0%	
Aldur	0%	3%	
(Aldur-45) <sup>2</sup>	1%	-1%	
Landsbyggð	-1%	1%	
Starf (61 breyta)	-1%	-8%	
Fyrirtæki (atvinnugrein - 60 breytur)	-14%	5%	
Launamunur kynjanna, alls	-24,2%	-7,4%	-31,6%

Fremri dálkurinn sýnir að af 32% launamun myndi 24% verða eftir ef karlar fengju sömu laun og konur í sömu stöðu fá nú.

## 2.5 Lýsing gagnanna

Upplýsingarnar eru frá febrúar 2001. Í gagnasafninu eru tölur um laun, vinnutíma og heimilisaðstæður. Litið var á það sem hugsast gæti að hefði áhrif á laun: Sambúð og hjúskap, fjölda barna innan 17 ára og innan 7 ára á heimili, ábyrgð á vinnustað, iðnnám, tegund launa (mánaðarlaun, tímalaun, vaktalaun, fullt starf, hlutastarf), starfsaldur á þeim vinnustað sem nú er unnið á, aldur, landshluta, starf (4 starfa flokkun) og fyrirtæki, sem unnið er hjá.

Í gögnin vantar upplýsingar um eitt og annað sem gæti haft áhrif á laun karla og kvenna. Einna bagalegast er að vita ekki samanlagðan starfsaldur á vinnumarkaði. Fyrri athuganir benda til að konur geri oftari hlé á starfi sínu og hafi að jafnaði styttri starfsreynslu en

<sup>11</sup> Taflan sýnir lógariþmískan mun. Aðferðinni er lýst í sérstökum kafla hér á eftir.

karlar á sama aldri.<sup>12</sup> Upplýsingar um hjúskap og börn á heimili kunna að veita vísbendingu um starfsaldurinn. Aðeins er skráð menntun í tæpum þriðjungi færslanna og var ekki hægt að nota þá breytu. Á móti kemur að starfaflokkunin (Ístarf 95) geymir fróðleik um menntun, ef hún nýtist í starfinu. Starfsmenn Kjararannsóknarnefndar hafa hönd í bagga við starfaflokkunina, þannig að hún lýsir starfi og ábyrgð, en ekki til dæmis röðun í launaflokk. Álitamál var hvernig flokka skyldi eftir atvinnugreinum. Í sumum atvinnugreinum eru fá stór fyrirtæki ríkjandi. Ákveðið var að láta atvinnugreinaflokkunina liggja milli hluta, en nota kennitölu fyrirtækis í staðinn.

Breytan *pakkalaun* er búin til eftir á. Gengið er út frá er á að þeir sem eru í fullu starfi, þiggja mánaðarlaun og eru ekki með skráða yfirvinnutíma fá ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þar eð yfirvinna er hér innifalin í föstum launum kann þetta að ýta þeim upp á við.

Margir eru í hlutastarfi, en allir veга þó jafnt í aðhvarfsgreiningunni. Í henni nýttust upplýsingar um 16.500 manns, 7.000 karla og 9.500 konur. Í könnun Kjararannsóknarnefndar eru öll stór fyrirtæki, en lítil fyrirtæki eru valin af handahófi. Við framsetningu gagnanna er litið til þessa, þannig að lítil fyrirtæki veга þyngra en í úrtakinu. Vogirnar eru frá Kjararannsóknarnefnd.

## 2.6 Aðferð

Notuð er aðferð sem Oaxaca kynnti árið 1973. Í tveimur aðfallsgreiningum eru áhrif skýristærða á föst laun (í lógariþmum) metin:

$$w_{i,karlar} = X^i \beta^{karlar} + \varepsilon_i \cdot w_{j,konur} = X^j \beta^{konur} + \varepsilon_j. \quad (1)$$

Hér eru  $w$  lógariþmar af launum karla og kvenna,  $X$  skýristærðir,  $\beta$  stuðlar úr aðfallsgreiningu og  $\varepsilon$  afgangslíðir ( $i$  stendur fyrir einstakan karl og  $j$  fyrir einstaka konu). Oaxaca skiptir mældum launamun í tvennt. Annars vegar er skoðað hver launamunurinn yrði ef konur fengju jafnmikið kaup og karlar með sömu menntun, með sama starfsaldur

<sup>12</sup> Stefán Ólafsson (1990): *Lífskjör og lífshættir á Íslandi*, Félagsvísindastofnun.

<sup>13</sup> Oaxaca, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 9, bls. 693-709.

og svo framvegis. Meðaltal er tekið af skýristærðunum (táknað með  $\bar{X}$ ) og laun kvenna ( $\bar{X}^{konur} \beta^{konur}$ ) dregin frá launum karla. Þessu er lýst í vinstri hliðinni í jöfnu 3 hér á eftir.

Hægra megin í jöfnu 2 er stærðin  $\bar{X}^{konur} \beta^{karlar}$  fyrst dregin frá fyrri liðnum og henni síðan bætt við seinni liðinn:

$$\bar{X}^{karlar} \beta^{karlar} - \bar{X}^{konur} \beta^{konur} = (\bar{X}^{karlar} - \bar{X}^{konur}) \beta^{karlar} + \bar{X}^{konur} (\beta^{karlar} - \beta^{konur}). \quad (2)$$

Tafla 2.2 hér að framan sýnir hægri hluta jöfnu 2. Í fyrri dálkinum er fyrri liðurinn hægra megin við jafnaðarmerkið. Þetta er sá launamunur sem yrði eftir ef konur fengju greitt eins og karlar í sömu stöðu. Seinni liðurinn sýnir hve mikið af launamuninum stafar af því að aðstæður hafa önnur áhrif á laun kvenna en karla.

Í Töflu 2.3 hér að framan er launamyndun kvenna svo lögð til grundvallar:

$$\bar{X}^{konur} \beta^{konur} - \bar{X}^{karlar} \beta^{karlar} = (\bar{X}^{konur} - \bar{X}^{karlar}) \beta^{konur} + \bar{X}^{karlar} (\beta^{konur} - \beta^{karlar}). \quad (3)$$

## 2.7 Samantekt

Launakönnunin sýnir að konur hafa 72% af launum karla fyrir jafnlangan vinnutíma. Könnunin leiðir einnig í ljós að skýra má 21-24% launamun kynjanna með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stendur (7,5-11% launamunur) stafar af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla.<sup>14</sup>

Þessi niðurstaða er um margt svipuð erlendum rannsóknum um launamun kynjanna.<sup>15</sup> Þær hafa sýnt að launamunurinn endurspeglar að nokkru leyti ólíkan starfsvettvang kynjanna. T.d. leiddi ítarleg rannsókn á kynbundnum launamun í Bandaríkjunum í ljós að

<sup>14</sup> Athuga að breytilegar tölur vísa til þess að niðurstaðan breyttist aðeins þegar launamuninn var metinn út frá því hvort „konur fengu greitt eins og karlar í sama starfi” eða „karlar fengu greitt eins og konur í sama starfi” sbr. töflur 2.2 og 2.3.

<sup>15</sup> Dansk arbejdsgiverforening (2001): Arbejdsmarkedsrapport, 5. kafli: Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, bls. 125-170 (<http://www.da.dk>). Vartianen, Juhana (2002): “Gender wage differentials in the Finnish labour market” (<http://www.labour.fi/tutkimusjulk/tyopaperit/sel179.pdf>). Sjá einnig Boraas og Rodgers 2003; England 1992; England *et al.* 1988, Baron and Newman 1989; Bridges and Nelson 1989; Huffman and Velasco 1997; Petersen and Morgan 1995; Tomaskovic-Devey 1993b og Killingsworth 1989.

konur starfa oft í starfsgreinum þar sem laun eru tiltölulega lág.<sup>16</sup> Rannsóknir sýna einnig að jafnvel í greinum þar sem konur eru í meirihluta eru laun karla sem starfa á þeim vettvangi hærri en kvenna. En þó virðist það vera svo að eftir því sem konum fjölgar í starfsgreininni því minni kynbundin launamun er að finna starfsgreininni.<sup>17</sup>

Hvernig verður það útskýrt að laun ráðist af kynferði? Ætla verður að hefðbundin viðhorf til kynjanna og ríkjandi kynjahlutverk ráða þar nokkru um eins og niðurstöður launakönnunar nefndar um efnahagsleg völd kvenna og Jafnréttisráðs sýna en þar kemur fram að hjúskapastaða og barneignir hafa ólík áhrif á laun karla og kvenna.<sup>18</sup> Ólíkt starfsval kynjanna skýrir þó stærsta hluta hins kynbundna launamunar. Eins og fram kemur í næsta kafla þessarar skýrslu mennta konur og karlar sig oft í ólíkum fögum, Kynbundið námsval leiðir aftur af sér kynbundið starfsval.

Erlendar rannsóknir benda einnig til þess að fólk meti vinnu kvenna minna en vinnu karla (Deaux 1985; McArthur 1985) og að „kvenleg“ störf njóti minni virðingar en „karlmannleg“ störf (Bose and Rossi 1983, England *et al.* 1994; Folbre 2002). Hvort sama sé raunin hérlendis er ekki hægt að segja út frá fyrirliggjandi rannsóknum en leiða má að því líkum að viðhorf hérlendis séu ekki svo ýkja frábrugðin viðhorfum í nágrannalöndum okkar sem byggja á svipaðri menningu og við. Endurmat á störfum (starfsmat) sem sum staðar á sér nú stað er viðleitni í þá átt að sniðganga hefðbundin viðhorf og meta störf út frá hlutlægum kvörðum s.s. ábyrgð og menntun.

---

<sup>16</sup> Kimberly Bayard, Judith Hellerstein, David Neumark og Kenneth Troske. (2003). “New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 21. Issue 4, bls.

<sup>17</sup> Judith M P Ruitjer og Matt L. Huffmann, (2003), “Gender Composition Effects in the Netherlands: A Multilevel Analysis of Occupational Wage Inequality,” *Social Science Research*, Vol. 32, Issue 2, bls. 312.

<sup>18</sup> Í fjórða kafla þessarar skýrslu er greint frá niðurstöðum viðhorfskönnunar sem nefnd um efnahagsleg völd kvenna lét gera meðal kosningabærra Íslendinga. Þar kemur m.a. fram að konur sinna mun frekar heimilisstörfum og uppeldi barna en karlar.

## Kafli 3

### Talnasamantekt um hlut kvenna í íslensku efnahagslífi

#### 3.1 Inngangur

Í þessum kafla er teknar saman ýmsar upplýsingar sem ætlað er að varpa ljósi á hlut kvenna í íslensku efnahagslífi. Tölurnar sýna að konur eru virkir þátttakendur á íslenskum vinnumarkaði. Hærra hlutfall kvenna er á vinnumarkaði hér á landi en í öðrum iðnríkjum. Ekki munar miklu á atvinnuþátttöku þeirra og karla. Konur vinna hins vegar að jafnaði skemur en karlar. Konur eru rúm 60% nema í háskólum og sérskólum. Þess er skammt að bíða að þær komist í meirihluta meðal háskólafélks á vinnumarkaði. Samkvæmt nokkurra ára gamalli rannsókn virðist háskólanám hafa minni áhrif á laun kvenna en karla. Konur eru í miklum minnihluta meðal stjórnenda í íslenskum fyrirtækjum. Meirihluti forvarsmanna fyrirtækja hér á landi segir að þær sækist síður eftir stjórnunarstöðum en karlar. Reynslan af konum sem stjórnendum er þó ekki verri en af körlum, nema síður sé. Ekki er marktækur munur á stjórnunarstíl þeirra og karla, en kvenstjórnendur virðast þó að jafnaði vinna skemur en karlar í stjórnunarstöðum.

#### 3.2 Konur á vinnumarkaði

Samkvæmt tölum Efnahags- og framfarastofnunarinnar, OECD, voru 83% íslenskra kvenna á aldrinum 15-64 ára á vinnumarkaði árið 2001, en meðaltalið í 30 löndum OECD var þá 62%. Næstar koma konur í Svíþjóð með 77% atvinnuþátttöku, Noregi með 76% atvinnuþátttöku og Danmörku með 75%. Hafa verður ákveðinn fyrirvara á þessum samanburði, því að nokkru getur munað í aðferðum og skilgreiningu frá einu landi til annars. Íslensku tölunnar eru úr vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar, þar sem stuðst er við 4.400 manna úrtak.

Þátttaka íslenskra kvenna í atvinnulífinu hefur aukist undanfarin ár.<sup>19</sup> Langmestar sveiflur eru í atvinnuþátttöku yngsta aldurshópsins, 15-24 ára. Þátttaka karla á aldrinum 15-64 ára í atvinnulífinu var heldur meiri en kvenna árið 2001, eða 86%. Hlutfall kvenna af öllum

---

<sup>19</sup> Hér er miðað við tölur Hagstofunnar um atvinnuþátttöku fólks á aldrinum 16-64 ára.



vinnumarkaðinum var um 47% á árunum 1993-2001, en hlutfallið fór í 47,5% árið 2002, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofu.

*Tafla 3.1. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 15-64 ára 2001 í prósentum.*

<b>Austurríki</b>	<b>Ástralía</b>	<b>Bandaríkin</b>	<b>Belgía</b>	<b>Bretland</b>
62,3	65,8	70,5	54,5	67,6
<b>Danmörk</b>	<b>Finnland</b>	<b>Frakkland</b>	<b>Grikkland</b>	<b>Holland</b>
75,0	72,5	61,8	48,8	66,9
<b>Írland</b>	<b>Ísland</b>	<b>Ítalía</b>	<b>Japan</b>	<b>Kanada</b>
56,0	83,1	47,3	60,1	70,8
<b>Lúxemborg</b>	<b>Mexíkó</b>	<b>Noregur</b>	<b>Nýja-Sjáland</b>	<b>Portúgal</b>
52,0	40,4	76,4	68,5	64,6
<b>Pólland</b>	<b>Slóvakía</b>	<b>Spánn</b>		<b>Sviss</b>
59,9	63,8	51,6		73,0
<b>Svíþjóð</b>	<b>Tékkland</b>	<b>Tyrkland</b>	<b>Ungverjal.</b>	<b>Pýskaland</b>
77,1	63,2	26,7	52,4	63,8

Heimild: OECD, af vef Hagstofunnar.

Líkast til veldur mestu um háa atvinnuþátttöku kvenna á Íslandi að hér hefur jafnan verið nóg fyrir þær að gera. Í grannlöndum Íslands verður atvinnuleysi oft til þess að konur gefast upp við að leita sér að starfi. Samkvæmt alþjóðlegum skilgreiningum eru þær þá ekki lengur atvinnulausar, því að í þeim flokki teljast aðeins þeir sem leita að vinnu en hafa ekki fundið starf. Árið 2001 var atvinnuleysi 2,1% meðal íslenskra kvenna á vinnualdri samkvæmt tölum OECD.<sup>20</sup> Að meðaltali var þá um 7½% atvinnuleysi í löndum OECD. Atvinnuleysi hefur yfirleitt mælst heldur minna hjá konum en körlum í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Árið 2002 er hér undantekning. Þá jókst atvinnuleysi hjá báðum kynjum en mun meira hjá konum en körlum.

*Tafla 3.2. Atvinnuleysi karla og kvenna, %, samkvæmt Vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar.*

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Karlar	2,3	3,8	5,0	5,1	4,8	3,4	3,3	2,3	1,5	1,8	2,0	3,6
Konur	2,9	4,9	5,6	5,5	4,9	4,1	4,5	3,3	2,6	2,9	2,5	2,9

<sup>20</sup> Þær byggja aftur á tölum úr vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Hafa þær í huga að vinnualdur er ekki skilgreindur á sama hátt hjá OECD og í þeim tölum sem Hagstofan birtir og skýrir það misræmi í tölunum.

Munurinn er meiri á vinnutíma karla og kvenna utan heimilis en atvinnuþátttöku, ef marka má Vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Meðalvinnutími allra kvenna sem unnu klukkutíma eða lengur á viku var 34 stundir 2002, en meðalvinnutími karla var 47 stundir. Meðalvinnutími karla hefur heldur styst að undanfögnu, en vinnutími kvenna hefur staðið í stað í nokkur ár.

**Tafla 3.3. Venjulegur meðalfjöldi vinnustunda á viku (allir sem vinna klukkutíma eða lengur).**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Karlar	50,3	49,1	49,2	48,5	48,7	49,5	48,5	48,2	49,0	49,3	48,2	47,4
Konur	32,9	32,3	32,7	32,7	32,9	34,0	32,9	32,7	33,9	33,9	34,1	34,1

Heimild: Vinnumarkaðskönnun Hagstofu.

Konur vinna enn mun meira inni á heimilinu en karlar samkvæmt nýjustu könnunum. Heildarvinnutími karla og kvenna heima og að heiman er hins vegar svipaður.

**Tafla 3.4. Vinnutími karla og kvenna á viku, heima og á vinnumarkaði.**

	Heimilisstörf	Launavinna	Vinna samtals
Karlar	10,0	50,6	60,6
Konur	18,7	37,5	56,2

Heimild: Könnun Gallups fyrir *Hið gullna jafnvægi*, 2000 (samantekt Ingólfs Gíslasonar).

Með nýjum lögum um fæðingarorlof árið 2000 var orlofið lengt í 9 mánuði. Þar af skal hvort foreldra taka 3 mánuði. Áður áttu konur rétt á orlofi í 6 mánuði en karlar í 2 vikur. Jafnframt voru öllum vinnumarkaðinum nú tryggð 80% af fyrri launum í orlofinu, en áður nutu aðeins opinberir starfsmenn, bankamenn og nokkrir aðrir hópar sambærilegra kjara. Árin 2001 og 2002 sóttur 82-83% feðra um orlof og tölur fyrir árið 2003 benda til þess að hlutfallið verði síst lægra það ár.<sup>21</sup>

Barneignir hafa lengi verið fleiri hér á landi en víðast hvar á Vesturlöndum. Barneignum á ævi hverrar konu hefur þó fækkað jafnt og þétt. Árið 1992 voru þær tæplega 2,2, samkvæmt útreikningum Hagstofunnar, en árið 2002 var talan komin niður í rúmlega 1,9.

<sup>21</sup> Tölur frá Tryggingastofnun í samantekt Ingólfs Gíslasonar.

### 3.3 Menntun

Árið 2002 voru 53% kvenna á aldrinum 20-24 ára í námi, en 44% karla á sama aldri samkvæmt Vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Hlutfall kvenna á þessum aldri, sem eru í námi, hefur aukist talsvert undanfarin ár, en hlutfall karla mun minna. Árið 1991 voru 38-39% beggja kynja á þessum aldri í námi. Konur eru rúm 60% af nemendum í háskólum, sérskólum og í námi erlendis. Hlutfallið hefur farið jafnt og þétt hækkandi, en konur komust í meirihluta meðal háskóla- og sérskólanema árið 1987. Samkvæmt nemendaskrá Hagstofunnar voru þær í miklum meirihluta meðal íslenskra námsmanna í tungumálum og mannvísindum í háskólum hér á landi og erlendis árið 2001 og einnig í samfélagsvísindum og lögfræði, viðskipta- og hagfræði og lækningum og heilbrigðisgreinum. Þær voru hins vegar í minnihluta í náttúrufræði og stærðfræði og tæknigreinum og verkfræði.

Tafla 3.5. Hlutfall kvenna í háskólum hér á landi og meðal íslenskra námsmanna erlendis 2001.

Tungumál og mannvísindi	Samfélagsvísindi og lögfræði	Viðskipta- og hagfræði	Lækningar, heilbrigðisgreinar	Náttúrufræði og stærðfræði	Tækni- greinar og verkfræði
69%	65%	57%	78%	43%	29%

Heimild: Hagstofa Íslands.

Árið 1991 voru 9% starfandi kvenna með háskólapróf, en 13% karla. Árið 2002 var hlutfallið jafnt hjá konum og körlum, 18%. Ljóst er að hlutfallið helst ekki lengi jafnt. Konur eru í þann veginn að komast í meirihluta meðal háskólafélks.

### 3.4 Tekjur karla og kvenna

Atvinnutekjur kvenna samkvæmt skattframtölum voru 47% af tekjum karla árið 1980. Þetta hlutfall hefur hækkað hægt og sígandi undanfarin ár með vaxandi atvinnuþátttöku kvenna (samanber hér að framan), auk þess sem vaxandi menntun kvenna kann að eiga hér hlut að máli.

Tafla 3.6. Atvinnutekjur kvenna.

Atvinnutekjur hlutfall af tekjum karla	kvenna
1992	50,3%
1993	51,4%
1994	52,0%
1995	52,0%
1996	52,0%
1997	52,3%
1998	52,9%
1999	54,2%
2000	55,3%
2001	57,2%
2002	59,0%

Heimild: Þjóðhagsstofnun, unnið úr skattframtölum, hér úr samantekt Ingólfs Gíslasonar.

Háskólanám ýtir tekjum kvenna ekki jafnmikið upp á við og tekjum karla. Kennaranám og hjúkrun hafa lengi verið kvennagreinar og þær hafa gefið minna af sér en annað háskólanám. Samkvæmt athugun Karls Sigurðssonar á gögnum frá 1996 voru karlar með grunnskólapróf með 25% hærra tímakaup en konur, sem höfðu sama nám að baki, en karlar með háskólapróf fengu hins vegar rúmlega 50% hærra tímakaup en háskólakonur. Háskólaprófið lyfti tímakaupi karla um 68% frá grunnskólaprófi, en háskólapróf kvenna lyfti kaupi þeirra aðeins um tæp 40%. Hér var aðeins lítið á fólk í fullu starfi. Úrtakið var lítið, 128 konur með grunnskólapróf og 95 með háskólapróf, en 154 grunnskólagengnir karlar og 112 með háskólapróf. Dreifing er ekki gefin upp, svo að erfitt er að segja til um óvissu í könnuninni.<sup>22</sup> Rétt er að hafa í huga að kaup opinberra starfsmanna hefur hækkað meira en kaup annarra stétta undanfarin ár og hagur háskólakvenna kann að hafa vænkast meira en karla við það. Einnig dreifast konur núna á fleiri námsgreinar en áður.

<sup>22</sup> Karl Sigurðsson: *Kjör Íslendinga, efnahagur einstaklinga og fjölskyldna 1996*, Félagsvísindastofnun, 1997.

Tafla 3 7. Tímakaup eftir menntun 1996.

	Karlar	Konur
Grunnskólanám	613	487
Starfsmenntun	741	522
Iðnnám/vélstjóranám	760	494
Bóklegt framhaldsnám	737	621
Háskólapróf	1.027	675

Heimild: Karl Sigurðsson, : Kjör Íslendinga, efnahagur einstaklinga og fjölskyldna 1996, Félagsvísindastofnun, 1997.

### 3.5 Konur í stjórnunarstörfum

Konur voru fjórðungur sjálfstætt starfandi manna hér á landi árið 2002, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofu. Meðal kjörinna fulltrúa og stjórnenda voru konur þá tæp 30%. Hlutfallið hefur breyst mjög hægt undanfarin ár. Norræn samantekt um fólk á aldrinum 16-64 ára sýnir að á Íslandi er hlutfall kvenna meðal kjörinna fulltrúa og stjórnenda 27%, en annars staðar á Norðurlöndum er hlutfallið 23-29%.<sup>23</sup>

Árið 2001 voru konur framkvæmdastjórar í 18% íslenskra fyrirtækja og stjórnarformenn í 36% þeirra, samkvæmt hlutafélagaskrá Hagstofu.<sup>24</sup>

Í þremur atvinnugreinum er yfir fjórðungur framkvæmdastjóra konur, en það er í fræðslustarfsemi (43%), heilbrigðis- og félagsþjónustu (35%) og annarri samfélagsþjónustu (39%). Konur eru í meirihluta meðal framkvæmdastjóra í ýmsum sérværslunum, til dæmis blómabúðum, barna- og kvenfatabúðum, vefnaðarvöruverslunum auk hárgreiðslu og snyrtistofa. Þetta eru einkum lítil fyrirtæki. Árið 2001 voru konur framkvæmdastjórar 10 af 253 fyrirtækjum þar sem skattskyld laun starfsmanna fóru yfir 100 milljónir króna. Hlutfallið er 4%. Mun algengara er að konur séu stjórnarformenn þessara fyrirtækja. Þar er hlutfall þeirra 22%.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Eiríkur Hilmarsson, aðstoðarhagstofustjóri (2002): Forysta kvenna í atvinnurekstri og nýsköpun á Íslandi.

<sup>24</sup> Eiríkur Hilmarsson (2002).

<sup>25</sup> Eiríkur Hilmarsson (2002).

Tafla 3.8. Konur í hópi framkvæmdastjóra íslenskra fyrirtækja.

	Alls	Þar af konur	%
Landbúnaður	141	19	13,5
Fiskveiðar	497	61	12,3
Matvæla- og drykkjarvöruiðnaður	381	37	9,7
Annar iðnaður	954	121	12,7
Mannvirkjagerð	1.068	101	9,5
Verslun og viðgerðþjónusta	1.862	429	23,1
Hótel og veitingar	424	105	24,9
Samgöngur og flutningar	323	50	15,5
Fjármálaþjónusta	105	15	14,3
Fasteigna- leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta	1.429	251	17,7
Fræðslustarfsemi	30	13	43,3
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	214	75	35,0
Önnur samfélagsþjónusta	374	144	38,6
Annað og ótilgreint	54	5	15,6
Samtals	7.856	1.426	18,2

Heimild: Eiríkur Hilmarsson, aðstoðarhagstofustjóri (2002): „Förysta kvenna og nýsköpun á Íslandi”. Erindi flutt 23. maí 2003 á ráðstefnu Félags kvenna í atvinnurekstri.

Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja sem skráð eru í Kauphöll Íslands var um 7% sumarið 2003.<sup>26</sup> Engin kona stýrir banka á Íslandi og engin kona er aðalmaður í bankaráðum þeirra, en nokkrar eru í hópi varamanna. Í stjórn Seðlabanka Íslands sitja 7 aðalmenn. Af þeim eru konur tvær. Af sjö varamönnum eru þrjár konur.

Forsvarsmenn fyrirtækja telja sig hafa álíka góða eða ívið betri reynsla af konum en körlum sem stjórnendum samkvæmt könnun Samtaka atvinnulífsins vorið 2003. Af 600 svarendum höfðu rúm 30% enga reynslu af konum sem stjórnendum innan síns fyrirtækis. Um 35% svarenda töldu konur sækjast jafnmikið eftir stjórnunarstöðum og karla, 8% töldu þær sækjast meira eftir þeim, en 56% sögðu að þær sæktust síður eftir stjórnunarstöðum en karlar.

Af þeim sem þekktu til stjórnunarstarfa kvenna töldu flestir þær að jafnaði vera samvisskusamari stjórnendur en karla og þeir voru mun fleiri sem töldu þær liprari í mannlegum samskiptum en þeir sem töldu karla vera það. Þá þóttu þær að jafnaði endast

betur í starfi. Það vandamál sem helst var talið koma fram hjá konum í stjórnunarstörfum umfram karla var að þær þyrftu meira að sinna fjölskyldu og heimili. Þá þóttu þær að jafnaði hafa minni tengsl utan fyrirtækis, eiga erfiðara með að taka gagnrýni og vera lengur að taka ákvarðanir en karlstjórnendur.

**Tafla 3.9. Niðurstöður úr könnun meðal atvinnurekenda á reynslunni af konum sem stjórnendum.**

<i>Eru einhver vandamál sem þér sýnist oftast koma upp hjá konum en körlum í stjórnunarstöðum?</i>			<i>Er eitthvað sem þér finnst að konur hafi fram yfir karla í stjórnunarstöðum?</i>
Ekki eins samviskusamar	1%	62%	Samviskusamari
Stirðari í mannlegum samskiptum	6%	33%	Liprari í mannlegum samskiptum
Þurfa meira að sinna fjölskyldu og heimili	40%	1%	Þurfa minna að sinna fjölskyldu og heimili
Hafa minni tengsl utan fyrirtækisins	19%	2%	Hafa meiri tengsl utan fyrirtækis
Eiga erfiðara með að taka gagnrýni	20%	9%	Eiga auðveldara með að taka gagnrýni
Lengur að taka ákvarðanir	15%	5%	Eru fljótari að taka ákvarðanir
Endast verr í starfi	5%	10%	Endast betur í starfi
Ekki eins metnaðarfullar	7%	12%	Metnaðarfullri

Heimild: Samtök atvinnulífsins

Þá gerði KPMG haustið 2002 lífstílskönnun meðal 500 lykilstjórnenda íslenskra fyrirtækja. Konur voru tæp 20% stjórnendanna. Spurt var um vinnutíma, hvað hefði komið svarendum í starfið, hvaðan þeir fengju innblástur og hvort þeir fengju hvatningu frá maka í starfi. Spurt var hvort álag væri of mikið, og um stjórnunarstíl. Þá var spurt um kostnað við vinnuföt. Innan við 200 svöruðu og svör við einstökum spurningum voru yfirleitt á bilinu 130-160. Konur voru yfirleitt 15-20. Vegna þess hve þær voru fáar var ekki mikil von um að fá marktækan mun á svörum kynjanna. Við ofangreindum spurningum reyndist aðeins marktækur munur á svörum um vinnutíma karl- og kvenstjórnenda (miðað við 95% öryggi). Karlar í hópi stjórnenda virðast vinna lengur en konur.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Samtal við Bryndísi Ísfold Hlöðversdóttur, *Morgunblaðinu*, 19. júní 2003.

Tafla 3.10. Vinnutími stjórnenda.

<b>Vinnutími stjórnenda, klst./viku</b>		
	<50	>50
Konur	74%	26%
Karlar	28%	72%

Heimild: Lífstílskönnun KPMG, 2002.

Karlar eru í miklum meirihluta þeirra sem eru forstöðumenn ríkistofnanna og ráðuneyta. Árið 2002 voru 235 karlar forstöðumenn en einungis 44 konur, eða um 18.7%. Af skrifstofustjórum ráðuneyta voru 60 karlar en 15 konur, eða um fjórðungur.<sup>28</sup> Þá eru karlar um 70% þeirra sem sitja í nefndum og ráðum á vegum ráðuneyta.<sup>29</sup> Engin kona er forstöðumaður stofnana sem falla undir æðstu stjórn ríkisins, en það eru Hæstiréttur, umboðsmaður Alþingis, Ríkisendurskoðun og Seðlabankinn. Af tólf ráðuneytisstjórum er ein kona, fimm af 25 sýslumönnum eru konur, einni af níu skattstofum er stýrt af konum, konur eru dómsstjórar í þremur af átta héraðsdómstólum og sex af 24 framhaldsskólum er stýrt af konum.<sup>30</sup>

### 3.6 Styrkveitingar úr opinberu sjóðum til uppbyggingar atvinnulífsins

Nýlega hefur Byggðarstofnun tekið saman upplýsingar um úthlutun úr opinberum sjóðum sem styrkja atvinnulífið.<sup>31</sup> Ef lítið er til úthlutanna einstakra opinberra stofnanna kemur í ljós að á árunum 1997-2002 úthlutaði Byggðastofnun 181 styrk til einstaklinga, þar af fengu 35 konur styrki en 143 karlar.<sup>32</sup> Karlar voru því tæplega 79% styrkhafa og konur 19%. Styrkirnir námu samtals 61,5 milljónum króna, þar af fengu konur 10 milljónir eða um 16% fjárins og karlar 51,5 milljónir eða 84% fjárins. Að meðaltali voru

<sup>27</sup> KPMG: *Sjónarhóll* (fréttabréf), janúar 2003, KPMG (2003), kyngreindar niðurstöður, útprentun.

<sup>28</sup> Þetta kemur fram í skýrslu nefndar um jafnrétti kynjanna við opinbera stefnumótun, sem skipuð var af forsætisráðherra sem skilaði álitinu sínu í nóvember 2002.

<sup>29</sup> Sama heimild.

<sup>30</sup> Þetta kemur fram í forsíðufrétt *Morgunblaðsins* 10. febrúar 2003 og byggir á upplýsingum um forstöðumenn sem er að finna á vef fjármálaráðuneytisins. Bráðlega er að vænta nánari upplýsinga um þetta frá fjármálaráðuneytinu.

<sup>31</sup> Sigríður Elín Þórðardóttir hjá Byggðarstofnun tók saman skýrsluna sem er enn óbirt. Upplýsingarnar sem fram koma undir þessum lið eru frá henni komnar.



styrkir til kvenna um 300 þúsund en karlar fengu að meðaltali um 374 þúsund, styrkir til karla voru að meðaltali 20% hærri en til kvenna.<sup>33</sup>

Á árunum 1998-2002 greiddi Framleiðnisjóður landbúnaðarins út 161 styrk, samtals rúmlega 174 milljónir króna. Alls fengu 38 konur rúmlega 40 milljónir króna, sem var um 22% fjárins og 122 karlar fengu tæplega 133 milljónir eða um 78% fjárins. Að meðaltali voru styrkir til kvenna 1.052 þúsund krónur en karlar fengu að meðaltali 1.090 þúsund krónur.

Atvinnuþróunarsjóður Suðurlands veitti 40 styrki á árunum 1997-2000, samtals tæpar 9 milljónir króna. Þar af fengu einstaklingar rúmlega 2,6 milljónir, fyrirtæki rúmlega 2,8 milljónir og opinberar stofnanir og/eða félagasamtök tæplega 3,5 milljónir króna. 8 konur og 8 karlar fengu einstaklingsstyrkina. Að meðaltali voru styrkir til kvenna um 188 þúsund krónur en karlar fengu að meðaltali um 137 þúsund krónur, hlutfallslega fengu konur um 28% hærri styrki en karlar.

Árið 2003 úthlutaði Atvinnuþróunarsjóður Suðurlands 4,2 milljónum til 28 einstaklinga. Þar af voru 19 konur og níu karlar. Námu styrkir til kvenna samtals 2,7 milljónum króna og til karla 1,5 milljónum króna. Að meðaltali voru styrkir til kvenna um 142 þúsund krónur en karlarnir fengu að meðaltali um 166 þúsund krónur, karlar fengu að meðaltali 15% hærri styrki en konur.

Kísilgúrsjóður veitti 89 styrki á árunum 1997-2002. Af þeim fengu einstaklingar 17 styrki. Karlar fengu 14 styrki og konur þrjá. Karlar fengu rúmar 4 milljónir króna og konur 850 þúsund krónur. Að meðaltali voru styrkir til kvenna 283 þúsund krónur en styrkir til karla voru að meðaltali 243 þúsund krónur. Konur fengu að meðaltali 14% hærri styrki en karlar.

Á tímabilinu 1999-2002 úthlutaði Atvinnuþróunarfélag Eyjafjarðar (AFE) 67 styrkjum úr verkefnasjóði sínum. Þar af fengu einstaklingar 22 styrki, fyrirtæki 36 styrki og níu styrkir

---

<sup>32</sup> Í þremur tilvikum voru styrkhafar tveir, karl og kona.

voru veittir til opinberra stofnana og/eða félagasamtaka. Samtals námu styrkirnir rúmlega 15 milljónum króna. Styrkir til einstaklinga skiptust þannig: konur fengu samtals 830 þúsund krónur en karlarnir fengu rúmar 3 milljónir króna. Að meðaltali voru styrkir til kvenna 138 þúsund krónur en karlar fengu að meðaltali 197 þúsund krónur. Karlar fengu því að meðaltali 30% hærri styrki en konur.

Hjá Iðnþróunarsjóður Norðurlands vestra fengu 8 karlar og 7 konur samtals 3,2 milljónir króna í styrki á árunum 1997-2001. Flestir karlarnir fengu styrk vegna verkefna sem tengdust eigin atvinnurekstri um 1,9 milljónir króna. Flestar konur fengu styrk vegna verkefna sem þær voru að vinna fyrir stofnanir og/eða félagasamtök, samtals tæpar 1,4 milljónir króna. Að meðaltali voru styrkir til karla 231 þúsund krónur og konur fengu að meðaltali 195 þúsund krónur. Karlar fengu að meðaltali 16% hærri styrki en konur.

Nýsköpunarsjóður atvinnulífsins ráðstafaði á árunum 2000-2002 um 285 milljónum króna í margvísleg samstarfs- og stuðningsverkefni. Um 21% fjárens var notað til þess að efla atvinnusköpun kvenna sérstaklega í gegnum verkefnið *Auður í krafti kvenna*. Eigendur og stjórnendur fyrirtækja og einstaklingar sem fengu styrki úr Vöruþróunar og markaðsdeild árin 2000-2002, voru allt karlar.

Þegar litið er til þeirra sem komu að úthlutunum styrkja úr þessum sjóðum voru konur í minnihluta í öllum úthlutunarnefndum þau ár sem úttekt Byggðarstofnunar nær yfir og engin kona var formaður. Árið 1997 voru konur 7% nefndafólks í þessum sjóðum, en konur voru flestar árin 2000-2001, eða 21%. Árið 2002 voru konur 19% en karlar 81%.<sup>3435</sup>

---

<sup>33</sup> Flestar konur fengu styrki vegna verkefna á sviði nýsköpunar og flestir karlar fengu styrki vegna ferðaþjónustuverkefna.

<sup>34</sup> Árin 1997-1998 voru tvær konur í úthlutunarnefndum sjóðanna en 29 karlar og í úthlutunarnefndum þriggja sjóða voru engar konur. Árið 1999 bættust við þrír sjóðir og við það fjölgaði nefndarfólki um ellefu. Tilurð nýju sjóðanna þriggja leiðrétti hins vegar ekki misvægi kynjanna því ein kona og tíu karlar skipuðu nýju úthlutunarnefndirnar. Fjölgun kvenna í úthlutunarnefndum árið 1999 skýrist nær alfarið af því að þrjár konur tóku sæti í úthlutunarnefnd Iðnþróunarsjóðs Norðurlands vestra það ár. Fyrir höfðu sjö karlar setið í nefndinni. Þegar á heildina er litið þá hefur konum í úthlutunarnefndum fjölgað um sex og körlum um fjóra á tímabilinu og árið 2002 voru átta konur og 33 karlar í úthlutunarnefndunum.

<sup>35</sup> Stjórnvöld hafa í nokkrum atvikum gripið til sértækar aðgerða til að efla atvinnuþátttöku kvenna og frumkvöðlastarf þeirra. Frá árinu 1991 hefur félagsmálaráðherra t.d. falið Vinnuálastofnun það verkefni að veita styrki til eflingar atvinnumála kvenna. Málaflokkurinn „Styrkir til atvinnumála kvenna“ hefur enga lagastöð og engin sjálfvirk eftirfylgni er með þróun styrkveitinga. Fram til ársins 1998 var hann sérmerktur á fjárlögum en er nú undir Atvinnuleysistryggingasjóði með öðrum styrkjum merktur „Framlög og styrkir“. Þá var Lánatryggingasjóður kvenna formlega stofnaður með undirritun stofnsamnings í apríl 1997.

### 3.7 Samantekt

Í þessum kafla hafa verið teknar saman ýmsar upplýsingar sem varpa ljósi á hlut kvenna í íslensku efnahagslífi. Íslenskur vinnumarkaður er kynskiptur. T.d. vinna um 35% kvenna í skólum eða á heilbrigðisstofnunum. Námsval kynjanna er einnig kynbundið. Konur eru í meirihluta þeirra sem ljúka námi frá háskólum, en karlar sækja einkum í iðn- og tæknigreinar. Þá eru konur virkir þátttakendur á íslenskum vinnumarkaði, en þær gegna síður stjórnunarstörfum en karlar. Árið 2001 voru konur framkvæmdastjórar í 18% íslenskra fyrirtækja og stjórnarformenn í 36% þeirra. Þrjú svið skera sig þó úr hvað varðar fjölda kvenframkvæmdastjóra. Í fræðslustarfsemi er 43% framkvæmdarstjóra konur, í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru þær 35% og 39% framkvæmdarstjóra í annarri samfélagsþjónustu eru konur. Þessi svið heyra einkum undir hið opinbera. Forstöðumenn ríkisstofnanna og ráðuneyta eru þó langflestir karlar, eða um 80%. Árið 2001 voru konur framkvæmdastjórar 10 af 253 fyrirtækjum þar sem skattskyld laun starfsmanna fóru yfir 100 milljónir króna. Hlutfallið er 4%.

Atvinnutekjur kvenna eru mun lægri en atvinnutekjur karla samkvæmt upplýsingum úr skattskrá og kemur það heim og saman við niðurstöður fjölmargra launakannanna. Hvort sem litið er til úthlutunarnefnda í opinberum sjóðum sem veita styrki til íslensks atvinnulífs eða stjórna fyrirtækja er hlutur kvenna mjög rýr.

Í þessum kafla kemur einnig fram að samanborið við karla fá konur lítinn hluta þess fjármagns sem veitt er úr opinberum sjóðum til styrktar atvinnuuppbyggingu. Þetta á sérstaklega við um Bygðarstofnun og Nýsköpunarsjóð atvinnulífsins.

## Kaflí 4

---

Stofnendur sjóðsins voru félagsmálaráðuneytið, iðnaðarráðuneytið og Reykjavíkurborg. Stofnfé sjóðsins var 10 milljónir króna. Lánatryggingasjóður kvenna auglýsti fyrst eftir umsóknum haustið 1997. Sjóðinum er ætlað að styðja konur til nýsköpunar í atvinnulífi með því að veita ábyrgðir á allt að helming lána sem þær taka hjá lánastofnun til að fjármagna tiltekið verkefni. Í vinnureglum sjóðsins er m.a. lögð áhersla á nýsköpun, verkefni skulu vera á byrjunarstigi, vel undirbúin og skipulögð. Verkefnið má ekki vera í samkeppni og fjármögnun þarf að vera tryggð og raunhæf.

## Viðhorfkönnun um stöðu kynjanna í íslensku samfélagi

### 4.1. Inngangur

Kynbundinn launamunur og sú staðreynd að konur gegna síður ábyrðarstörfum á vinnumarkaði og í opinberu lífi eru gjarnan skýrð með tilvísun til ríkjandi viðhorfa í þjóðfélaginu.

Í samvinnu við Rannsóknarstofu í kynjafræðum við Háskóla Íslands var gerð viðamikil viðhorfaskönnun meðal kosningabærra Íslendinga. Markmið könnunarinnar var að kanna viðhorf til jafnréttis í íslensku samfélagi. Könnunin var framkvæmd af IMG-Gallup dagana 19. september til 12. október 2003. Hún var símakönnun. 1200 manns á aldrinum 18-74 ára voru valdir af handahófi úr þjóðskrá. Svarhlutfallið var 62.9%. Hér að neðan verður sagt frá helstu niðurstöðum viðhorfaskönnunarinnar.<sup>36</sup>

### 4.2 Staða jafnréttis í íslensku samfélagi

Viðhorfaskönnunin leiðir í ljós að einungis 12.7% svarenda í könnuninni telur að **staða kynjanna í íslensku samfélagi sé jöfn**. 83.9% álíta að staða karla sé betri en staða kvenna en 3.4% svarenda segir að staða kvenna sé betri en staða karla. Mun fleiri karlar en konur töldu þó að staða kynjanna væri jöfn, eða 24% karla en einungis 9% kvenna.

Almennt voru svarendur bjartsýnir á að **jafnrétti myndi aukast á næstu árum** því 64.6% voru á því máli. Þeir sem eru bjartsýnastir voru konur (86%) og karlar (70%) sem hafa meira en 250 þúsund krónur í laun á mánuði. Svartsýnastir eru þeir þar sem börn yngri en 18 ára eru í heimili. 48% þeirra hyggur að ástandið muni haldast óbreytt á næstu árum.

Flestir voru sammála um að það væri til **góðs ef fleiri konur tækju þátt í stjórnámálum**. Þó eru 21% karla því ósammála og 12% kvenna. Líku máli gegnir um afstöðu til þess

---

<sup>36</sup> Nánari sundurgreiningu gagnanna er að finna í viðauka við þessa skýrslu.

hvort það væri til góðs að **fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum**. 24% karla eru þó ósammála þeirri fullyrðingu og 13% kvenna.

Þegar fólk var spurt hvort það væri til góðs ef fleiri karlmenn störfuðu í félags- og heilbrigðisþjónustu voru 68% karla og 75% kvenna því sammála.

### 4.3 Laun og starfskjör

Þegar spurt var um **laun** svarenda kom í ljós að mun fleiri karlar en konur höfðu 250 þúsund krónur eða meira í mánaðartekjur. Þannig hafði mikill minnihluti kvenna 250 þúsund eða meira í mánaðartekjur, en meirihluti karla hafði meira en 250 þúsund krónur í mánaðartekjur.<sup>37</sup> Þessar tölur eru í samræmi við upplýsingar sem fram koma í töflu 3.6 þar sem sýnt er að atvinnutekjur kvenna eru tæp 60% af atvinnutekjum karla.

Þegar spurt var um ýmis hlunnindi sem fylgdu starfi einstaklinga kom í ljós mikill munur. 43% karla höfðu **afnot af bíl í tengslum við vinnu sína**, en 15% kvenna. 42% karla segja að **atvinnurekandi greiði fyrir afnot þeirra af gsm-síma**, en 18% kvenna. 17% karla og 11% kvenna sögðu að vinnuveitandi greiddi **tölvutengingu heim**.<sup>38</sup>

Þegar spurt var um **starfsvettvang** kom í ljós að 57% kvenna **starfa hjá hinu opinbera** en 22% karla. Þessar tölur eru einnig í samræmi við upplýsingar um að konur starfa fremur hjá hinu opinbera en karlar. Þegar spurt var **hvort kynið væri í meirihluta á vinnustaðnum** kom í ljós að í langflestum tilvikum vann fólk á karla- eða kvennavinnustað.<sup>39</sup> 65% karla unnu á karlavinnustað og 64% kvenna vann á kvennavinnustað. 14% karla unnu á kvennavinnustað og 12% kvenna vann á karlavinnustað.

Þegar spurt var um hvort viðkomandi væri í **fullu starfi** eða í **hlutastarfi** kom í ljós að 96% svarenda af karlkyni voru í fullu starfi en 67% kvenna. Þetta er í samræmi við

---

<sup>37</sup> Um 34 konur á móti um 140 körlum höfðu meira en 250 þúsund í mánaðartekjur.

<sup>38</sup> Einkum virðast þeir sem hafa hæstar tekjur og mestu menntunina fá greidda tölvutengingu heim.

<sup>39</sup> Vinnustaður var skilgreindur sem „karlavinnustaður“ ef 2/3 starfsmanna voru karlar og „kvennavinnustaður“ ef 2/3 starfsmanna voru konur.

upplýsingar sem fram koma í töflu 3.3 í kafla 3. Þar kemur fram að meðalvinnutími íslenskra kvenna árið 2002 á viku var 34,1 stundir en karla 47.4 stundir.

Meirihluti svarenda reyndist vera **launþegar** eða tæplega 58%. Ekki var munur á kynjunum í þessu né meðal þeirra sem eru **ellilífeyrisþegar** sem voru um tæp 6% svaranda. Hins vegar reyndist vera munur á kynjunum í hópi **atvinnurekanda, nema og heimavinnandi**. Konur eru síður atvinnurekendur (9.2%) en karlar (19.4%) en þær eru frekar namar en karlar (17.6% á móti 12.1% karla) Þá kváðust 10.1% kvenna vera heimavinnandi á móti 4.8% karla.

74% karla reyndust **sáttir eða frekar sáttir við laun sín**, en 52% kvenna. Fólkl með lægra en 250 þúsund á mánuði reyndist ósáttara við laun sín en þeir sem höfðu hærri tekjur. Karlar með meira en 250 þúsund krónur á mánuði voru mun sáttari við laun sín en konur sem höfðu meira en 250 þúsund krónur.<sup>40</sup>

Þegar spurt var hversu oft fólk hefði beðið um **launahækkun** á síðustu þremur árum kom fram að 64% karla og 63% kvenna höfðu aldrei beðið um launahækkun. 23% karla höfðu beðið um launahækkun **tvisvar eða oft** en 13% karla höfðu **einu sinni** beðið um launahækkun. 15% kvenna höfðu hins vegar beðið um launahækkun tvisvar sinnum eða oft, en 22% einu sinni á síðustu þremur árum. 68% karla **með meira en 250 þúsund** í mánaðarkaup höfðu aldrei beðið um launahækkun, en 55% kvenna með meira en 250 þúsund í kaup. 63% kvenna **með minna en 250 þúsund** í mánaðartekjur hafði ekki beðið um launahækkun en 60% karla með svipaðar tekjur. Hjá þeim sem starfa hjá hinu opinbera höfðu 66% svarenda aldrei beðið um launahækkun á síðustu þremur árum, en 57% sem starfa hjá einkafyrirtækjum.

Þegar svarendur voru spurðir hvort þeir teldu að **kynferði væri þeim hindrun í launamálum** kom fram að 98% karla og 81% kvenna taldi svo ekki vera. Hér er vissulega um nokkurn mun að ræða í svörum karla og kvenna, en þó er eftirtektarvert að langflestir svarenda telja að kynferði skipti ekki máli þegar kemur að launaákvörðunum.

---

<sup>40</sup> Rétt er að benda á að hér er um mjög fáar konur að ræða eða um 34 konur á móti 127 körlum.

Sama kom á daginn þegar spurt var hvort **kynferði væri þeim hindrun í tengslum við fríðindi í starfi**. 94.4% svarenda taldi svo ekki vera. Langflestir svarenda töldu einnig að **jafnrétti ríkti á þeirra vinnustað**. Í svörum við þessari spurningu kemur þó fram mikill kynjamunur því 11% karla telja svo ekki vera en 26% kvenna álíta að jafnrétti ríki ekki á þeirra vinnustað.

Hins vegar þegar spurt var hvort **kynin hefðu jafna möguleika á vinnumarkaði** taldi 67.3% svaranda að karlar hefðu betri möguleika á vinnumarkaði. 30.8% töldu að kynin hefðu jafna möguleika á vinnumarkaði og einungis 1.9% að konur hefðu betri möguleika. Nokkur kynjamunur kemur í ljós þegar svörin eru könnuð nánar. Þannig telja 75% kvenna að karlar hafi betri möguleika á vinnumarkaði, en 58% karla eru sama sinnis. Ef litið er til tekna einstaklinga telja 79% kvenna með lægri laun en 250 þúsund krónur á mánuði að karlar hafi betri möguleika á vinnumarkaði. 69% kvenna sem hafa meira en 250 þúsund krónur á mánuði eru því sammála. Þá virðist fólk búsett á landsbyggðinni frekar telja að kynin hafi ekki sömu möguleika á vinnumarkaði en þeir sem búa á höfuðborgarsvæðinu (72% á móti 63%).

Svarendur voru líka flestir á því að **konur og karlar fái ekki sambærileg laun fyrir sambærilega menntun á vinnumarkaði**. Þannig töldu einungis 15.7% svarenda að kynin fengju sambærileg laun fyrir sambærilega menntun. Sé litið til kynferðis svarenda töldu 12% kvenna að kynin fengju sambærileg laun fyrir sambærilega menntun, en 22% karla. Þegar svör kvenna eru greind nánar kemur í ljós að 23% kvenna með meira en 250 þúsund krónur í mánaðarlaun eru þessarar skoðunar, en einungis 9% kvenna sem hafa minna en 250 þúsund krónur.<sup>41</sup>

#### 4.4 Framgangur í starfi

Víkjum nú að svörum við spurningum er lúta að framgangi í starfi. Líkt og þegar spurt var um hvort kynferði væri fólki hindrun í launamálum töldu langflestir að **kynferði væri þeim ekki hindrun þegar kæmi að starfsframa**, eða 97.2%. Þá telja langflestir að

---

<sup>41</sup> Í fyrri hópnun voru 34 konur en í þeim síðari 254.

**kynferði þeirra sé ekki hindrun varðandi viðurkenningu eða hrós fyrir vel unnin störf (95.3%).**

71% karla og kvenna höfðu ekki sóst eftir **meiri ábyrgð og/eða stöðuhækkun á síðustu fimm árum**. Karlar og konur með lægri en 250 þúsund krónur í mánaðarlaun höfðu síður sóst eftir aukinni ábyrgð en þau sem hærri höfðu launin. Áberandi er að 56% þeirra kvenna sem hafa meira en 250 þúsund í laun hafði sóst eftir meiri ábyrgð, en 26% karla með hærri laun en 250 þúsund.<sup>42</sup>

Þegar spurt var hvort fólk hefði fengið aukna ábyrgð eða stöðuhækkun svöruðu 86% karla og 88% kvenna því játandi.<sup>43</sup>

90% karla og 95% kvenna segja **kynin jafnhæf til að stjórna fyrirtækjum**.

#### **4.5 Samræming vinnu og fjölskyldulífs**

73% svarenda segir kynin jafnhæf til að **annast uppeldi barna**. Í svari við þessari spurningu kemur fram kynjamunur því 36% karla segja að konur séu hæfari en karlar til að ala upp börn, en 18% kvenna. 37% atvinnurekenda í könnuninni segja konur hæfari en karla til barnauppeldis og 39% þeirra sem eru eldri en 55 ára. Ef það er borið saman við svör nema og yngra fólks kemur í ljós að 21% nema telja konur hæfari til að annast uppeldi barna og 25% þeirra sem eru á aldrinum 16-24 ára. 85% svarenda sem hafa börn yngri en 18 ára á heimili sínu telja kynin jafnhæf til að annast uppeldi barna.

20% karla og 14% kvenna telja það erfitt fyrir karla að **taka frí á sínum vinnustað vegna veikinda barna**. Hins vegar telja 6% karla að það sé erfitt fyrir konur að taka frí vegna veikinda barna, og 11% kvenna.

---

<sup>42</sup> Í fyrri hópnum voru 33 konur en í þeim síðari 126 karlar.

<sup>43</sup> Athygli vekur að fólki sem er eldra en 45 ára virðist frekar hafa verið hafnað en yngra fólki. Í þessum aldurshópi fengu 63% aukna ábyrgð eða stöðuhækkun en rúmlega 90% þeirra sem eru á aldrinum 16-45.



Flestir svarendur voru **hlyntir fæðingarorlofslögunum** sem tóku gildi árið 2000 eða 79.4%. Þeir sem hafa átt rétt á fæðingarorlofi eftir að lögin tóku gildi eru aðeins hlyntari lögunum (84%) en þeir sem ekki áttu rétt á fæðingarorlofi (76%).

Flestir telja auðvelt fyrir **konur á sínum vinnustað að taka fæðingarorlof í 3 til 6 mánuði**, eða 94% kvenna og 86% karla. 14% þeirra sem búa á landsbyggðinni og 16% þeirra sem eru eldri en 55 ára telja að það sé erfitt fyrir konur að taka frí í 3 til 6 mánuði. Þegar spurt var hvort það sé erfitt fyrir **karla á sínum vinnustað að taka allt að 6 mánaðar fæðingarorlof** taldi 50% karla svo vera og 35% kvenna. Mun færri telja það erfitt fyrir **karla á sínum vinnustað að taka fæðingarorlof í 3 mánuð**, eða 26% karla og 15% kvenna.<sup>44</sup>

Forvitnilegt er að sjá að 46% atvinnurekenda í könnuninni töldu að það væri erfitt fyrir karla á sínum vinnustað að taka fæðingarorlof í 3 mánuði. Þegar spurt var hversu auðvelt væri fyrir **karla að taka allt að 6 mánaða fæðingarorlof** töldu 63% atvinnurekenda að það væri erfitt. Til samanburðar taldi 48% atvinnurekenda í könnuninni það erfitt fyrir konur á sínum vinnustað að taka fæðingarorlof í 3-6 mánuði. Þessar tölur sýna að atvinnurekendur hafa annað viðhorf til töku fæðingarorlofs en hinn almenni launþegi. Einnig virðist almennt talið að auðveldara sé að missa konur úr vinnu en karla.

18% karlsvarenda í könnuninni höfðu einhvern tímann **tekið fæðingarorlof**, en 69% kvenna. 93% kvenna með meira en 250 þúsund í mánaðarlaun (30 konur) höfðu tekið fæðingarorlof en 65% kvenna sem höfðu lægra en 250 þúsund krónur í mánaðarlaun (212 konur). Karlar taka þó styttra fæðingarorlof en konur. 22.6% karla sem höfðu farið í fæðingarorlof hafði tekið fæðingarorlof í þrjá mánuði eða lengur, en 90.5% kvenna sem tóku fæðingarorlof tók það lengur en í þrjá mánuði.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Hér má velja fyrir sér hvort að fæðingarorlofslögin frá 2000 ráði ekki nokkru um þetta viðhorf því nú færast í vöxt að karlar taki lengra orlof þar sem mæður geta ekki nýtt sjálfstæðan rétt feðra til töku þriggja mánaða fæðingarorlofs.

<sup>45</sup> 13% karla í könnuninni áttu rétt á töku fæðingarorlofs frá því að ný lög um fæðingarorlof, sem tryggja körlum sjálfstæðan rétt til töku fæðingarorlofs, voru sett árið 2000.

64% svarenda í könnuninni sögðust aldrei hafa **verið frá vinnu vegna veikinda barna sl. 12 mánuði**. Þetta hlutfall lækkar þó í lægri aldurshópunum því einungis 22% fólks á aldrinum 25-34 ára og 44% í aldurshópnum 35-44 ára hafði aldrei verið frá vinnu vegna veikinda barna. Þegar litið er til kynjanna sést að 67% karla og 61% kvenna hafði aldrei verið frá vinnu vegna veikinda barna sl. 12 mánuði. Áberandi er að karlar með 250 þúsund eða lægra í mánaðarlaun er sá hópur sem síst hefur tekið frí vegna veikinda barna því 77% þeirra tóku ekkert slíkt frí. Ekki kemur á óvart að það eru einkum foreldrar barna yngri en 7 ára sem höfðu tekið frí vegna veikinda barna. 38% þeirra höfðu tekið frí 1-3 sinnum á sl. 12 mánuðum og 38% 4 sinnum eða oftar. 63% þeirra sem höfðu börn á aldrinum 7-18 ára á heimilinu höfðu aldrei tekið frí vegna veikinda barna sl. 12 mánuði.

Flestir svarenda í könnuninni töldu með **tilliti til fjölskylduástæðna auðvelt eða frekar auðvelt að vinna yfirvinnu**. Einungis 10% karla og 22% kvenna töldu fjölskylduástæður gera sér það mjög erfitt eða frekar erfitt að vinna yfirvinnu. Konur frekar en karlar setja fjölskylduástæður fyrir sig þegar kemur að yfirvinnu. Hlutfall þeirra sem taldi erfitt vegna fjölskylduástæðna að vinna yfirvinnu hækkaði þar sem börn voru á heimili. 33% þeirra sem höfðu börn yngri en 18 ára á heimili töldu erfitt að vinna yfirvinnu.

Einnig virtust flestir svarendur telja að **fjölskylduástæður kæmu ekki í veg fyrir að þeir gætu stundað nám**. Á heildina litið töldu 20% karla og 22% kvenna að fjölskylduástæður gerði þeim erfitt að stunda nám. Börn á heimili breyta hins vegar afstöðu fólks því 46% þeirra sem höfðu börn yngri en 18 ára á heimilinu töldu að þeir ættu erfitt með tilliti til fjölskylduástæðna að stunda nám.

#### **4.6 Verkaskipting á heimilum**

Þegar fólk var spurt um **ábyrgð á heimilisstörfum** kemur í ljós mikill munur á svörum kynjanna því 68% kvenna taldi að þær bæru aðeins meiri eða mun meiri ábyrgð á heimilisstörfum en maki þeirra. En einungis 2.5% karla taldi sig bera meiri ábyrgð á heimilisstörfum en maki sinn. 57.9% karla taldi sig hins vegar bera jafn mikla ábyrgð og maki þeirra á heimilisstörfum.

Meðal kvenna kom munur í ljós þegar laun þeirra voru skoðuð. 68.5% kvenna sem hafa lægri laun en 250 þúsund á mánuði virðist almennt telja að þær beri meiri ábyrgð á heimilisstörfum en maki þeirra á móti 55.1% kvenna sem hafa hærra en 250 þúsund krónur.

Þegar litið er á einstök heimilisverk er eftirtektarvert að sjá að kynin meta vinnuframlag sitt á ólíkan máta. Almennt virðast karlar telja að þeir sinni verkum oftast en konur segja þá gera.

16% karla og 68.3% kvenna sagðist hafa verið **oftast ábyrgur fyrir eldamennsku** á síðustu 6 mánuðum. 70.4% kvenna með lægra en 250 krónur í laun á mánuði var oftast ábyrgur fyrir eldamennsku, en 55.9% kvenna með hærri laun en 250 þúsund.

22% karla og 47% kvenna **sáu oftast um uppvask eða að setja í uppþvottavél**. Konur með hærri tekjur fengu frekar hjálp frá maka en þær konur sem höfðu lægri tekjur.<sup>46</sup> En karlar með hærri laun (19%) voru síður ábyrgir fyrir uppvaski en þeir sem lægri höfðu launin (27%).

Þegar kom að þvotti sögðust 78% kvenna hafa **oftast séð um þvottinn á síðustu sex mánuðum** en 8% karla svaraði á þá lund. Karlar með lægri laun en 250 þúsund sáu frekar um þvotta (10%) en karlar með hærri laun (5%).

62% kvenna sagðist oftast sjá um **þrif á heimilinu** en 11% karla.<sup>47</sup> Þá sagðist 51% kvenna oftast sjá um **innkaupin á heimilinu** en 16% karla.<sup>48</sup> 12% karla sagðist oftast sjá um **samskipti við starfsmenn dagvistunar/skóla** á síðustu 6 mánuði en 53% kvenna.<sup>49</sup>

Þegar spurt var hver væri oftast **ábyrgur fyrir umönnun barna** síðustu 6 mánuði svaraði 6% karla að þeir væru oftast ábyrgir fyrir því en 48% kvenna.<sup>50</sup> Hins vegar þegar spurt

---

<sup>46</sup> Hér eru tekjur sem fyrr miðaðar við meira eða minna en 250 þúsund krónur á mánuði.

<sup>47</sup> 35% karla svara að báðir makar sjái jafnmikið um þrif á heimilinu en 25% kvenna taldi svo vera.

<sup>48</sup> 43% karla svara að báðir makar sjái jafnmikið um innkaup en 31% kvenna taldi svo vera.

<sup>49</sup> 35% karla sögðu að báðir makar sjái jafnmikið um samskiptin og 31% kvenna.

var um hver væri oftast **ábyrgur fyrir viðhaldi ökutækja og annarri viðhalds- og smíðavinnu** kom í ljós að 81% karla og 14% kvenna taldi sig oftast ábyrg fyrir því.

Flestir svarenda í könnuninni voru því sammála að **sanngjarnt væri að sá maki sem ynni styttri vinnudag sinnti frekar heimilisstörfum**. Fleiri karlar voru því þó ósammála en konur eða 40% karla á móti 28% kvenna. Þegar spurt var hvort **réttlátt væri að sá maki sem lægri hefði launin ynni frekar heimilisstörfin** töldu hins vegar 95% svarenda að það væri ekki sanngjarnt.

Einnig segja 92.9% svarenda að **feður eigi að taka þátt í umönnun og uppeldi barna sinna til jafns við mæður**. Ekki er munur á afstöðu kynjanna í þessu.

#### 4.7 Efnahagslegt sjálfstæði

30.8% svarenda höfðu að engu leyti **sameiginlegan bankareikning með maka** en 29.8% höfðu hins vegar að öllu leyti sameiginlegan bankareikning með maka. Það er einkum fólk í yngsta og elsta aldurshópnum sem hefur að engu leyti sameiginlegan bankareikning með maka. Þannig hafði 58% fólks á aldrinum 18-24 ára og 36% fólks á aldrinum 55-74 ára að engu leyti sameiginlegan bankareikning með maka. En 40% fólks á aldrinum 45-54 ára sem tók þátt í könnuninni hefur að öllu leyti sameiginlegan bankareikning með maka og 34% fólks á aldrinum 35-44 ára. Því minni menntun sem fólk hefur því algengara er að það hafi að öllu leyti sameiginlegan bankareikning með maka. Þannig hafa 41% þeirra sem hafa lokið grunnskólaprófi að öllu leyti sameiginlegan bankareikning, 29% þeirra sem hafa lokið framhaldsskóla og 22% þeirra sem hafa lokið háskólaprófi.

Börn á heimili virðast hafa áhrif á hvort sambýlisfólk hefur sameiginlegan bankareikning því þar sem engin börn voru í heimili höfðu 43% svarenda að engu leyti sameiginlegan bankareikning, en það hlutfall lækkaði niður í 23% þar sem börn yngri en 18 ára voru í heimili.

---

<sup>50</sup> 47% karla sögðu að báðir makar sjái jafnmikið um umönnun barna en 40% kvenna.

Þrátt fyrir að flestir sem tóku þátt í könnuninni hefðu að öllu eða mestu leyti sameiginlegan bankareikning telur ríflega helmingur svarenda að þeir séu **fjárhagslega sjálfstæðir**. 54.9% svarenda telja sig að öllu leyti fjárhagslega sjálfstæða og 36.4% telur sig að mestu leyti fjárhagslega sjálfstæða. Einungis 6% karla og 11% kvenna telur sig að litlu eða engu leyti fjárhagslega sjálfstæð.

Könnunin leiðir einnig í ljós að tekjur einstaklinga og aðstæður þeirra draga úr fjárhagslegu sjálfstæði. Þannig segjast 28% heimavinnandi, öryrkja og atvinnulausra vera að litlu eða engu leyti fjárhagslega sjálfstæð.<sup>51</sup> Og 18% þeirra sem hafa lokið grunnskólaprófi taldi sig að litlu eða engu leyti fjárhagslega sjálfstæða. Þá sögðu 16% þeirra þar sem börn yngir en 7 ára eru á heimilinu og 14% kvenna með lægra en 250 þúsund í mánaðarlaun að þeir/þær væru að litlu eða engu leyti fjárhagslega sjálfstæð.

Þegar svarendur voru spurðir um **ábyrgð á fjárfestingum heimilisins** svöruðu flestir að ábyrgð samþýlinga væri jöfn. 19% karla og 12% kvenna sagði þó að ábyrgð sín væri meiri en maka. 21% karla með meira en 250 þúsund krónur í mánaðarlaun taldi ábyrgð sína meiri en maka á fjárfestingum heimilisins en 18% karla með minna en 250 þúsund krónur í mánaðarlaun. Hins vegar taldi 13% láglaunakvenna að ábyrgð sín væri meiri en maka en 7% þeirra sem hærri höfðu launin.

Þegar spurt var hvort karlar og konur hafi **jafn góðan aðgang að fjármagni í fyrirtækjarekstri** segja 50% karla og 33% kvenna að kynin hafi jafn góðan aðgang að fjármagni. Heldur fleiri virðast því telja að konur eigi erfiðara með að útvega fjármagn til fyrirtækjareksturs.

#### **4.8 Samantekt.**

Hér á eftir verður stuttlega teknar saman helstu niðurstöður viðhorfskönnunarinnar. Viðhorfskönnunin sýnir að langflestir Íslendingar álíta að staða karla sé betri í íslensku samfélagi en staða kvenna. Eins telja flestir svarenda viðhorfskönnunarinnar að konur eigi erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði. Það vekur því athygli að langflestir svarenda

---

<sup>51</sup> Í könnuninni voru þetta 36 einstaklingar sem svöruðu á þessa leið.

segja að kynferði sé þeim persónulega hvorki hindrun í launum né starfsframa. Við fyrstu sýn virðist það þversagnakennt. E.t.v. felst skýringin á þessari þversögn í því að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur. Samkvæmt könnuninni vinnur stór hluti karla á karlavinnustöðum og stór hluti kvenna á kvennavinnustöðum. Þar sem kynin vinna á ólíkum vinnustöðum má vera að hugsanlegur samanburður á vinnustað við hitt kynið sé sjaldgæfari en þar sem vinnustaðir eru meira blandaðir. Fólki hefur því minni ástæðu til að óttast að starfsfólki á þeirra vinnustað sé mismunað á grundvelli kynferðis þótt hinir sömu álíti að slík mismunum eigi sér stað annars staðar.

Svörin í viðhorfskönnuninni sýna þó að konur hafa lægri laun og minni fríðindi í starfi en karlar. Tæplega helmingur karla hafði afnot af bíl í gegnum vinnu sína en mjög fáar konur. Sama er að segja um afnot af gsm-síma. Fleiri konur en karlar vinna hjá opinberum stofnunum, eða 57% kvennanna og 22% karlanna. Um þriðjungur kvenna vinnur í hlutastörfum en flestir karlanna gegna fullu starfi.

Samkvæmt könnuninni er ekki munur á milli karla og kvenna hvað varðar að sækjast eftir meiri ábyrgð eða stöðuhækkun á vinnustað. Mikill meirihluti karla og kvenna sem tóku þátt í könnuninni hafði hvorki sóst eftir meiri ábyrgð né hærri launum. Karlar með hærri laun voru þó ólíklegri til að hafa beðið um launahækkun en karlar með lægri laun. Hins vegar snýst þetta við hjá konum því konur með meira en 250 þúsund í mánaðarlaun eru líklegri til að hafa beðið um launahækkun en konur með lægri laun. Þessi hópur kvenna er hins vegar mjög lítil í könnuninni því langflestar konurnar sem spurðar voru höfðu 250 þúsund krónur eða minna í mánaðarlaun. Þá er það eftirtektarsvert að sá hópur sem er líklegastur til að sækjast eftir ábyrgð eru konur sem hafa meira en 250 þúsund í laun því 56% þeirra hafði sóst eftir meiri ábyrgð. Til samanburðar höfðu einungis 26% karla með hærri laun en 250 þúsund sóst eftir meiri ábyrgð eða stöðuhækkun.

Þessar niðurstöður eru athyglisverðar í ljósi þess að margir halda að ástæða þess að konur veljist síður til ábyrðarstarfa sé vegna þess að þær sækjast ekki eftir ábyrgð. Einnig er því oft haldið fram að konur hafi lægri laun en karlar vegna þess að þær biðji ekki um launahækkun.

Þegar spurt er um heimilisstörf og umönnun barna leiðir könnunin í ljós að konur sinna þessum störfum í mun meira mæli en makar þeirra. Flestir telja þó að feður eigi að sinna umönnun og uppeldi barna sinna til jafns við mæður. Þó eru nokkuð margir svarendur sem telja að mæður séu hæfari til að sinna uppeldi barna en feður. Þetta viðhorf er meira áberandi meðal karla og eldra fólks.

Svarendum í könnuninni þykir sanngjarnt að sá maki sem vinnur skemmri vinnudag sinni frekar heimilisstöfum, en fólki finnst ekki réttlátt að sá sem hefur lægri launin sinni þeim frekar.

Mikill stuðningur reyndist vera við ný fæðingarorlofslög sem veita feðrum sjálfstæðan rétt til töku fæðingarorlofs. Flestir töldu það auðvelt fyrir konur og karla að taka frí á sínum vinnustað vegna fæðingarorlofs. Þó er áberandi að fólk telur að það sé auðveldara fyrir konur en karla að taka fæðingarorlof í allt að sex mánuði. Vera má að sú afstaða ráðist af því að algengara er að konur taki svo langt fæðingarorlof því feður hafa ekki fyrr en nýlega fengið sama rétt til töku fæðingarorlofs og konur.<sup>52</sup>

Viðhorfskönnunin leiðir í ljós að flestir sem búa saman hafa sameiginlegan bankareikning en engu að síður telja flestir svarendur sig vera fjárhagslega sjálfstæða. Jafnframt kemur fram í könnuninni að sambýlisfólk tekur ákvarðanir um fjárfestingar heimilisins í sameiningu. Þá taldi helmingur karla og 2/3 kvenna sem spurð voru að konur hefðu verri aðgang að fjármagni til fyrirtækjareksturs en karlar.

Flestir svarendur í könnuninni töldu kynin jafnhæf til að stjórna fyrirtækjum og töldu það jákvætt að fleiri konur gegndu ábyrgðarstöðum og tækju þátt í stjórnámálum. Þó voru rúmlega 20% karla, og rúmlega 10% kvenna, ósammála tveimur síðustu fullyrðingunum.

Viðhorfskönnunin gefur nokkuð glögga mynd af viðhorfum Íslendinga til málefna sem snerta jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi. Almennt séð virðast Íslendingar því

---

<sup>52</sup> Samanber lög um fæðingarorlof sem sett voru vorið 2000.

fylgjandi að jafnrétti ríki á milli karla og kvenna og telja kynin jafnhæf til ábyrgðarstarfa á vinnumarkaði og á heimilum. Flestir telja að karlar hafi betri möguleika til frama og ríkari tækifæri á vinnumarkaði en konur, en einnig að þetta ástand muni breytast á næstu árum og að jafnrétti muni aukast.



## Kafli 5

### Helstu niðurstöður og leiðir til úrbóta

#### 5.1 Helstu niðurstöður

Í þremur síðustu köflum hafa verið kynntar niðurstöður sem gefa mynd af efnahagslegum völdum kvenna í íslensku samfélagi. Þær sýna að þar sem karlar bera meira úr bótum og stýra frekar fyrirtækjum en konur eru áhrif þeirra yfir efnislegum gæðum meiri en kvenna. Hér að neðan verða helstu niðurstöður dregnar saman og bent á leiðir til úrbóta.

Launakönnunin sem nefndin lét framkvæma náði til stórs hluta íslenskra launþega. Mjög margir þættir voru kannaðir til að skilja hvers vegna konur hafa að jafnaði lægri laun en karlar. Megin niðurstaða launakönnunarinnar var að konur hefðu 72% af launum karla fyrir jafnlangan vinnudag.. Könnunin sýnir að skýra má 21-24% af þessum launamun með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stendur (7,5-11% launamunur) stafar af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla.

Niðurstöður viðhorfskönnunarinnar sem fjallað er um í fjórða kafla styrkja þessa niðurstöðu. T.d. sýnir viðhorfskönnunin að 65% karlsvarenda starfa á vinnustöðum þar sem karlar eru í miklum meirihluta og 64% kvensvarenda starfa á vinnustöðum þar sem konur eru í miklum meirihluta. Samkvæmt viðhorfskönnuninni unnu einnig 57% kvensvarenda hjá hinu opinbera en 22% karla.<sup>53 54</sup>

Tölur í þriðja kafla sýna að konur hafa lægri tekjur en karlar og gegna síður stjórnunarstörfum. Um 35% kvenna vinna í skólum eða á heilbrigðistofnunum og atvinnutekjur kvenna eru um 59% af atvinnutekjum karla. Íslenskar konur eru þó mjög

---

<sup>53</sup> Ekki eru til opinberar tölur um hvernig launþegar skiptast eftir kyni á milli opinbera geirans og almenna vinnumarkaðarins svo hér er einungis stuðst við vísbendingar.

<sup>54</sup> Þessi staðreynd hefur að einhverju leyti áhrif á laun kvenna því launaákvæðanir eru að jafnaði í fastari skorðum hjá opinberum stofnunum en hjá einkafyrirtækjum. Starfsmenn njóta launakjara sem samið er um af verkalýðsfélögum og samninganefndum hins opinbera og svigrúm til einstaklingsbundinna samninga er takmarkað. Slíkt svigrúm er meira á hinum almenna markaði og launin endurspeglar oft fjölþættari aðstæður á markaði.

virkar á vinnumarkaði en vinna heldur styttri vinnudag en karlar á vinnustað en meira en þeir heima við.

Eins og fram kemur í þessari skýrslu voru konur framkvæmdastjórar í 18% íslenskra fyrirtækja og stjórnarformenn í 36% þeirra árið 2001. En ef litið var á fyrirtæki þar sem skattskyld laun fóru yfir 100 milljónir voru konur um 10% framkvæmdastjóra. Í fræðslustarfsemi voru þó 43% framkvæmdarstjóra konur, í heilbrigðis- og félagsþjónustu 35%, en í annarri samfélagsþjónustu voru 39% framkvæmdarstjóra konur. Þessi svið heyra einkum undir hið opinbera. Forstöðumenn ríkisstofnana og ráðuneyta eru hins vegar langflestir karlar, eða um 80%.

Einnig sitja fáar konur í opinberum úthlutunarnefndum sem veita fé til uppbyggingar íslensks atvinnulífs og konur fá lítinn hluta þess fjármagns sem veitt er úr opinberum sjóðum til styrktar atvinnuuppbyggingu. Viðhorfskönnunin sýnir að helmingur karla og 67% kvenna telja að konur hafi ekki jafn góðan aðgang að fjármagni til fyrirtækjareksturs en karlar. Hvort sem það er að öllu leyti rétt er líklegt að þetta viðhorf dragi nokkuð úr áhuga kvenna á að fara af stað með fyrirtækjarekstur.

Kynskiptur vinnumarkaður endurspeglar að einhverju leyti þá staðreynd að námsval kynjanna er kynbundið. Konur eru í meirihluta þeirra sem ljúka námi frá háskólum, en karlar sækja einkum í iðn- og tæknigreinar.<sup>55</sup>

Eins og fram kom í launakönnuninni skýrir ólík fjölskylduábyrgð karla og kvenna að einhverju leyti kynbundin launamun. Viðhorfskönnunin sem framkvæmd var sýnir að umönnun barna og heimilisstörf eru að miklu leyti í höndum kvenna jafnvel þótt flestir telji að feður eigi ekki síður en mæður að sjá um uppeldi barna sinna. Þó halda margir karlar og eldra fólk að mæður séu hæfari en feður til að annast uppeldi barna. Þessi skoðun endurspeglar viðhorf um hlutverk kynjanna sem rekja má til þess tíma þegar

---

<sup>55</sup> Þetta kom skýrt fram í skýrslu sem gefin var út af menntamálaráðuneytið um konur í vísindum á Íslandi í mars 2002.

konur gættu bús og barna en karlar stunduðu launavinnu. Langflestar íslenskar konur vinna þó fulla vinnu auk heimilisstarfa.

Oft er því haldið fram að konur hafi lægri laun en karlar og gegni síður ábyrgðarstörfum vegna þess að þær sækist hvorki eftir ábyrgð né hærri launum. Síðari fullyrðingin er rétt að því leyttinu að samkvæmt viðhorfskönnuninni hafði 71% kvenna ekki sóst eftir aukinni ábyrgð og 63% kvenna hafði ekki sóst eftir launahækkun. Hins vegar skýrir þetta ekki mun á launum kynjanna og ólíkri ábyrgð þar sem 71% karla hafði heldur ekki sóst eftir aukinni ábyrgð og 64% karla hafði ekki sóst eftir launahækkun. Helst eru það konur með hærri laun en 250 þúsund á mánuði sem eru líklegar til að hafa sóst eftir meiri ábyrgð og hærri launum. En karlar með sambærileg laun eru ólíklegri en karlar með lægri laun til að hafa beðið um launahækkun og aukna ábyrgð.

Þessar niðurstöður eru forvitnilegar og vísbending um að aukin ábyrgð og hærri laun séu ekki til komin vegna eigin frumkvæðis. Skýringanna er frekar að leita í öðrum þáttum eins og ólíkum starfsvettvangi, menntun, fjölskylduábyrgð og viðhorfa í þjóðfélaginu. Þá hefur verið bent á að ákveðinnar tilhneigingar gæti hjá fólki að velja með sér til náins samstarfs einstaklinga sem svipar til þess sjálfs. Samkvæmt þessari tilgátu eru karlar í stjórnunarstörfum líklegri til að velja karla með svipaðan bakgrunn og þeir sjálfir í ábyrgðarstörf. Þar sem konur eru enn mjög fáar í stjórnunarstörfum hafa ákvarðanir þeirra minni áhrif að þessu leyttinu til. Stoðum var skotið undir þessa tilgátu í könnun Samtaka atvinnulífsins meðal stjórnenda sem sagt er frá í þriðja kafla. Margir stjórnendur telja að konur vanti tengsl fyrir utan fyrirtækið sem gagnist þeim í starfi stjórnanda. Ekki kom fram hvers konar tengsl um er að ræða en leiða má að því líkum að átt sé við kunningsskap við aðra stjórnendur og áhrifamenn utan fyrirtækisins.

Samkvæmt viðhorfskönnuninni telja þó langflestar að það sé jákvætt að konum fjölgi í stjórnunarstörfum. Og fyrrnefnd könnun á meðal stjórnenda leiðir í ljós að konur þykja almennt góðir stjórnendur.

Viðhorfkönnunin sýnir einnig að flestir þeirra sem eru í sambúð hafa sameiginlega bankareikninga og að ákvarðanir um fjárfestingar heimilisins eru í flestum tilvikum teknar sameiginlega af sambýlissólki. En viðhorfskönnunin sýnir að konur kaupa frekar en karlar inn til heimilisins. Þetta gefur konum ákveðið vald á neytendamarkaði því samkvæmt þessu taka konur frekar en karlar ákvarðanir um hvaða vöru skal kaupa.

## 5.2 Nokkrar leiðir til úrbóta

Konur hafa lægri laun en karlar fyrir jafnlangan vinnudag. Þær gegna síður stjórnunarstörfum en heimilisstörf og umönnun barna hvílir frekar á þeim en körlum.

Launamunurinn er einkum til komin vegna ólíks starfsvettvangs kynjanna og ólíkra námsleiða. Starfsvettvangur karla skilar þeim hærri launum en konum þótt að baki liggi sambærilegur vinnutími og menntun.<sup>56</sup> Hluta launamunarins má einnig rekja til þess að ábyrgð vegna heimilisstarfa og uppeldis barna hvílir þyngra á konum en körlum.

Til að vinna gegn launamun kynjanna er mikilvægt að draga úr hólfaskiptingu á íslenskum vinnumarkaði eftir kyni. Ein leið til þess er að stuðla að því að námsval kynjanna verði minna kynbundið. Sú vinna þarf að hefjast strax í yngri bekkjum grunnskóla og halda áfram í framhaldsskóla. Karlar eiga ekki síður erindi í háskólanám og þá ætti iðn- og tækninám ekki síður að höfða til kvenna en karla.<sup>57</sup> Vilji yfirvöld tryggja jafnrétti á vinnumarkaði verða þau að vinna með markvissum hætti gegn kynbundu námsvali í skólum.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Launakönnunin sem nefndin lét gera reyndi að meta menntun karla og kvenna en það er oft á tíðum erfitt eins og fram kom í kafla 2.

<sup>57</sup> Á árunum 2000-2003 stóð Háskóli Íslands fyrir átaksverkefni sem nefnt var *Konur til forystu: Jafnara námsval kynjanna* sem styrkt var af ýmsum ráðuneytum, opinberum stofnunum og einakfyrirtækjum. Átakinu var ætlað að fjölga konum í hefðbundum karlagreinum innan háskólans og auka færni kvenna til að taka að sér stjórnunarstörf. Einnig var nokkur áhersla lögð á að fjölga körlum í námsgreinum eins og hjúkrunarfræði en þar hafa konur verið í algjörum meirihluta. Erfitt er að meta árangur verkefnisins að svo stöddu en hins vegar byggðist upp þekking á viðfangsefninu sem vert er að nýta til að vinna gegn kynbundu námsvali.

<sup>58</sup> Nýleg könnun meðal atvinnurekenda innan Samtaka iðnaðarins sýnir að þeir telja sig einkum hafa þörf fyrir starfsfólk með iðn- og raungreinamenntun á háskólastigi næstu árum (sjá frétt á heimasíðu Samtaka iðnaðarins 16.1.2004). Þetta eru greinar sem piltar hafa sótt í frekar en stúlkur. Hins vegar hafa þær fremur

Í gildi eru jafnréttislög (lög nr. 96/2000) sem hafa það markmið að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins (sbr. 1. gr.). Lögin setja m.a. atvinnurekendum þá skyldu á herðar að stuðla að jafnrétti kynjanna á sínum vinnustað. Vinnustaðir sem hafa fleiri en 25 í vinnu ber að setja sér jafnréttisáætlun og fylgja henni. Eitt markmið í slíkum áætlunum þyrfti að vera að gera vinnustaðinn jafn aðlaðandi fyrir konur og karla. Þá ætti í slíkum áætlunum að vera að finna raunhæf markmið um hvernig fjölga á konum í stjórnunarstörfum innan fyrirtækisins þar sem þær eru í minnihluta.<sup>59</sup>

Opinberar stofnanir og ráðuneyti eiga ekki síður en einkafyrirtæki að setja sér raunhæf markmið um að jafna kynjahlutföll á opinberum vinnustöðum og fjölga konum í stjórnunarstörfum. Þeir sem stýra ríkisstofnunum og ráðuneytum eru í langflestum tilvikum karlar og karlar eru um 70% þeirra sem sitja í nefndum á vegum hins opinbera.

Minna má á þessi markmið þegar auglýst er eftir fólki til starfa eða óskað er eftir tilnefningum í opinberar nefndir. Sama á við þegar fé er veitt úr opinberum sjóðum til uppbyggingar atvinnulífsins. Það er hins vegar umdeilanlegt hvort stjórnvöld eigi að setja lög sem skylda eigendur fyrirtækja til að tryggja jöfn kynjahlutföll meðal stjórnenda þeirra. Það er leið sem norsk stjórnvöld hafa farið vegna þess hve hægt gekk að þeirra mati að fjölga kvenstjórnendum. Þessi aðferð hefur verið gagnrýnd fyrir að hlutast of mikið til um innri málefni fyrirtækja.

En víkjum þá að umönnun barna og heimilisstörfum. Sjálfstæður réttur feðra til töku fæðingarorlofs, sem tryggður var með lögum um fæðingarorlof árið 2000, nýtur stuðnings meðal almennings og stuðlar vonandi að því að atvinnurekendur jafnt sem foreldrar átti sig á að umönnun barna er sameiginlegt verkefni foreldra en ekki bundið við mæður. Konur ættu ekki að þurfa fremur en karlar að veigra sér við að taka að sér meiri ábyrgð á vinnustað vegna ójafnrar ábyrgðar á heimilishaldi og börnum. Þetta er þó atriði

---

sótt í greinar sem kenndar eru á háskólastigi og leiða til starfa hjá hinu opinbera, einkum í fræðslu- og umönnunarstörfum

<sup>59</sup> Eimskipafélag Íslands hefur t.d. sett sér slík markmið og fékk m.a. verðlaun Jafnréttisráðs Íslands fyrir vikið.

sem foreldrar og sambýlisfólk þurfa að koma sér saman um og óhægt er um vik fyrir opinbera aðila að skipta sér af því umfram það að tryggja mæðrum og feðrum sambærilegan rétt og beita sér fyrir fjölskylduvænni stefnu í dagvistar- og skólamálum. Mikilvægi fjölskylduvænnar starfsmannastefnu hefur einnig verið um nokkra hríð í umræðunni og ýmis fyrirtæki hafa einsett sér að fylgja slíkri stefnu þar sem því verður komið við.<sup>60</sup>

Að síðustu er rétt að benda á að til þess að vinna gegn gömlum viðhorfum um ólík hlutverk og stöðu kynjanna, sem eiga mikinn þátt í að viðhalda ójafnrétti milli kynjanna, er mikilvægt að umræða um jafnréttismál sé ekki jaðarumræða. Því er afar brýnt að stjórnendur jafnt sem forystufólk í stjórnámálum haldi mikilvægi jafnréttis á lofti og sýni viljann í verki.

---

<sup>60</sup> Sjá m.a. átakið *Hið gullna jafnvægi*(<http://www.hgi.is>).