



Launakönnun starfsmanna Kópavogsbæjar í nóvember 2016

janúar 2018

Unnið fyrir:	Kópavogsbæ
Verkefni:	Launakönnun starfsmanna Kópavogsbæjar í nóvember 2016
Dagsetning:	31.01.2018

Framkvæmd:	Kópavogsbær og RHA - Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri
Undirbúningur flokkun:	Kópavogsbær
Gagnavinnsla:	Eva Halapi, Anna Soffía Víkingsdóttir
Skýrsla:	Anna Soffía Víkingsdóttir, Eva Halapi,
Ritstjórn og yfirllestur:	Anna Soffía Víkingsdóttir, Eva Halapi, Arnar Þór Jóhannesson, Guðrún Rósa Þórsteinsdóttir og Sædís Gunnarsdóttir

RHA Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri 2017

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-12-2017

L-ISSN 1670-8873

Efnisyfirlit

1	INNGANGUR	3
2	HELSTU NIÐURSTÖÐUR	5
3	AÐFERÐ	6
4	NIÐURSTÖÐUR	8
4.1	Kyn, aldur og starfshlutfall	8
4.2	Starfsgreinar	11
4.3	Heildarlaun og dagvinnulaun	14
4.3.1	Heildarlaun óháð starfshlutfalli	14
4.3.2	Heildarlaun starfsfólks í fullu starfi	18
4.3.3	Dagvinnulaun óháð starfshlutfalli	22
4.3.4	Dagvinnulaun uppreiknuð í fullt starfshlutfall	25
4.4	Yfirvinna og álagsgreiðslur	30
4.4.1	Dreifing á greiðslum og tíðni yfirvinnu og álags greiðslna eftir kyni	31
4.4.2	Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfi og kyni	33
4.4.3	Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfssviði og kyni	34
4.4.4	Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni	36
4.4.5	Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfsaldri og kyni	37
5	LEIÐRÉTTUR KYNBUNDINN LAUNAMUNUR	39
5.1	Aðhvarfsgreining á heildarlaunum	40
5.2	Aðhvarfsgreining á dagvinnulaunum (uppreiknuð)	43
5.3	Samantekt á aðhvarfsgreiningu	44
6	SAMANBURÐUR VIÐ SÍÐUSTU LAUNAKÖNNUN	44
7	LOKAORÐ	46

Myndir

Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Kópavogsbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi	8
Mynd 2. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir aldri	9
Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsaldri	10
Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum	12
Mynd 5. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir sviðum	13
Mynd 6. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli)	16
Mynd 7. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir sviði (óháð starfshlutfalli)	16
Mynd 8. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir aldri (óháð starfshlutfalli)	17
Mynd 9. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsaldri (óháð starfshlutfalli)	17
Mynd 10. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfssviði (fullt starf)	20
Mynd 11. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir sviði (fullt starf)	20
Mynd 12. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir aldri (fullt starf)	21
Mynd 13. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsaldri (fullt starf)	21
Mynd 14. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli)	23
Mynd 15. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfssviði (óháð starfshlutfalli)	24
Mynd 16. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir aldri (óháð starfshlutfalli)	24
Mynd 17. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsaldri (óháð starfshlutfalli)	25
Mynd 18. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (uppreiknað starfshlutfall)	27
Mynd 19. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfssviði (uppreiknað hlutfall)	28
Mynd 20. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir aldri (uppreiknað hlutfall)	28
Mynd 21. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsaldri (uppreiknað hlutfall)	29
Mynd 22. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu- og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni	30
Mynd 23. Meðaltal fastra yfirvinnutíma í klst. eftir kyni og starfsgreinum (starfsfólk í fullu starfi)	32
Mynd 24. Meðaltal fastra yfirvinnutíma í upphæð (krónum) eftir kyni og starfsgrein (starfsfólk í fullu starfi)	33
Mynd 25. Hlutfall af yfirvinnu og álagsgreiðslum eftir starfsgreinum og kyni	34
Mynd 26. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og sviði	35
Mynd 27. Meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir sviði og kyni í krónum	35
Mynd 28. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og aldri	36
Mynd 29. Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni í krónum	36
Mynd 30. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og starfsaldri	37
Mynd 31. Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir starfsaldri og kyni í krónum	38

Töflur

Tafla 1. Starfsfólk Kópavogsbæjar í 40% starfshlutfalli og/eða hærra	8
Tafla 2. Hlutfallsleg aldurskipting karla og kvenna	9
Tafla 3. Hlutfallsleg skipting starfsaldurs karla og kvenna	10
Tafla 4. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum	11
Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði.....	13
Tafla 6. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli).....	15
Tafla 7. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (fullt starf).....	18
Tafla 8. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi).....	19
Tafla 9. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli).....	22
Tafla 10. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (uppreiknað starfshlutfall).....	26
Tafla 11. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf).....	27
Tafla 12. Tegund yfirvinnu: Hlutfallsleg skipting eftir kyni og starfshlutfalli	30
Tafla 13. Dreifing yfirvinnu- og álagsgreiðslna í krónum eftir kyni yfir sex mánaða tímabil (starfsfólk í fullu starfi)	31
Tafla 14. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni yfir sex mánaða tímabil (starfsfólk í fullu starfi)	31
Tafla 15. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á heildarlaun starfsfólks í fullu starfi	41
Tafla 16. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á heildarlaun starfsfólks í fullu starfi (án þess að taka tillit til fastrar yfirvinnu).....	42
Tafla 17. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á dagvinnulaun (log).....	43
Tafla 18. Laun kvenna sem hlutfall af launum karla (meðallaun)	45
Tafla 19. Leiðréttur kynbundinn launamunur 2013 og 2016	45

1 Inngangur

Kópavogsbær og Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) gerðu með sér samning um að RHA greindi laun starfsmanna Kópavogsbæjar með tilliti til kynferðis. Verkefnið snéri að því að greina þau gögn sem Kópavogsbær afhenti og skoða hvort kynbundinn launamunur væri til staðar milli starfsmanna í sambærilegum störfum og stöðum hjá Kópavogsbæ. Í þessari skýrslu er greint frá helstu niðurstöðum og eru þær bornar saman við fyrri launakönnun sem Kópavogsbær lét gera í apríl 2013.

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

Höfundar skýrslunnar eru Eva Halapi og Anna Soffía Víkingsdóttir sérfræðingar hjá RHA.

2 Helstu niðurstöður

- ❖ Leiðrétt heildarlaun hjá Kópavogsbæ hafa farið úr marktækt hærri launum karla (3,25%) árið 2013 í að launamunur kynjanna (-0,3%) er ómarktækur árið 2016 hjá starfsmönnum Kópavogsbæjar, þ.e. heildarlaun sem búið er að leiðrétta miðað við þá áhrifaþætti sem hafa áhrif á laun.
- ❖ Konur eru um 80% allra starfsmanna Kópavogsbæjar en kynin dreifast ekki jafnt hvorki eftir sviðum né starfi. Á umhverfissviði eru til að mynda hlutfallslega fleiri karlar (85,7%) samanborið við konur (14,3%). Konur eru aftur á móti hlutfallslega fleiri á menntasviði (82,7%).
- ❖ Meðal heildarlaun karla sem starfa hjá Kópavogsbæ í fullu starfi (þ.e. dagvinnulaun með yfirvinnu og álagsgreiðslum) eru 499.967 krónur og meðal heildarlaun kvenna í fullu starfi eru 467.693.
- ❖ Launamunur á heildarlaunum kynjanna í fullu starfi, án þess að taka tillit til áhrifaþátta eins og aldurs, starfs, sviðs, starfsaldurs og vinnutíma, er 18,5%. Launamunur á dagvinnulaunum (uppreiknaður miðað við fulla stöðu) kynjanna er 1,2%, konum í vil.
- ❖ Leiðréttur kynbundinn launamunur á heildarlaunum er ekki marktækur. Með öðrum orðum, að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs, starfaldurs og vinnutíma (yfirvinnu og álags) er ekki marktækur munur á heildarlaunum kynjanna.
- ❖ Að teknu tilliti til aldurs, starfs, sviðs, starfaldurs og vinnutíma er ekki marktækur munur á dagvinnulaunum karla og kvenna. Með öðrum orðum þá er leiðréttur kynbundinn launamunur á dagvinnulaunum ekki marktækur.
- ❖ Karlar hafa hlutfallslega hærri yfirvinnu- og álagsgreiðslur en konur eða um 27% af heildarlaunum en yfirvinnu- og álagsgreiðslur til kvenna nema um 13% af heildarlaunum. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur dreifast ekki jafnt.

3 Aðferð

Í launagreiningunni voru notaðar launaupplýsingar fyrir starfsmenn Kópavogsbæjar í nóvembermánuði 2016. Laun allra starfsmanna í 40% eða hærra starfshlutfalli voru notuð við greiningu. Um var að ræða 1.891 starfsmenn eða 98,5% allra starfsmanna Kópavogsbæjar.

Upplýsingarnar frá Kópavogsbæ innihéldu, auk launa, upplýsingar um kyn, aldur, starfsaldur, starf(heiti), deild, svið, starfshlutfall og flækjustig starfa. 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, lífaldri og starfsaldri. Fyrst voru heildarlaun greind, annars vegar heildarlaun allra og hins vegar heildarlaun starfsfólks í fullu starfi. Síðan voru dagvinnulaun skoðuð, það er dagvinnulaun allra óháð starfshlutfalli og loks dagvinnulaun uppreiknuð miðað við fulla stöðu. Marktektarprófið Student's t var notað til að skoða hvort marktækur munur væri á meðallaunum karla og kvenna.

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

Heildarlaun innihalda dagvinnulaun auk yfirvinnu- og álagsgreiðslna. Til yfirvinnu- og álagsgreiðslna 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 kostnaðarauki við slíkar yfirvinnu- og álagsgreiðslur fylgir ekki starfshlutfalli. Dagvinnulaun starfsfólks í skertu starfshlutfalli voru uppreiknuð í 100% starf.

Niðurstöður greininga eru settar fram í myndum og töflum sem sýna fjölda og/eða hlutföll þeirra þátta sem fjallað er um í hvert skipti. Í umfjöllun um laun og vinnutíma eru dregnar ályktanir út frá meðaltali, miðgildi og staðalfrávik (SD). Miðgildið sýnir þá tölu þar sem helmingur g 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 kynferðis og annarra bakgrunnspátta á dagvinnulaun og heildarlaun. Sett voru upp fjögur mismunandi líkön til að skýra breytileika í gögnunum (sjá kafla 5).

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

4 Niðurstöður

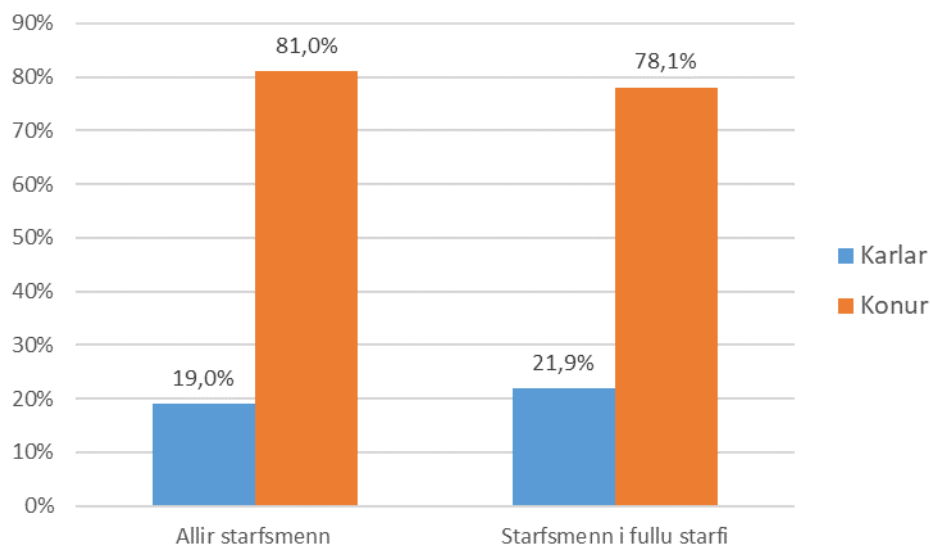
4.1 Kyn, aldur og starfshlutfall

Rannsóknin náði til 1.892 starfsmanna Kópavogsbæjar. Mikill meirihluti starfsmanna Kópavogsbæjar eru konur eða 1.532 konur (81,0%) en karlar eru 360 eða (19,0%). Alls eru 66,6% starfsfólksins í fullu starfi eða 1.261 starfsmenn. Ef skoðaður er meðalaldur starfsmanna má sjá að hann er mjög svipaður meðal karla og kvenna eða 43,7 ár hjá körlum og 44,5 ár hjá konum. Meðalaldur er marktækt hærri hjá körlum sem eru í fullu starfi ($p=0.003$) (tafla 1).

Tafla 1. Starfsfólk Kópavogsbæjar í 40% starfshlutfalli og/eða hærra

	Allir – óháð starfshlutfalli		Í fullu starfi	
	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur \pm SD	Fjöldi starfsmanna	Meðalaldur \pm SD
Karlar	360 (19,0%)	43,69 (\pm 14,98)	276 (21,9%)	47,22 (\pm 14,17)
Konur	1.532 (81,0%)	44,48 (\pm 12,98)	985 (78,1%)	44,43 (\pm 12,71)
Allir	1.892	44,33 (\pm 13,83)	1.261	45,04 (\pm 13,09)

Karlar eru líklegri að vera í fullu starfi en eins og mynd 1 sýnir hækkar hlutfall karla úr 19% í 21,9% þegar eingöngu starfsmenn í fullu starfi eru skoðaðir meðan hlutfall kvenna minnkar úr 81% niður í 78,1%

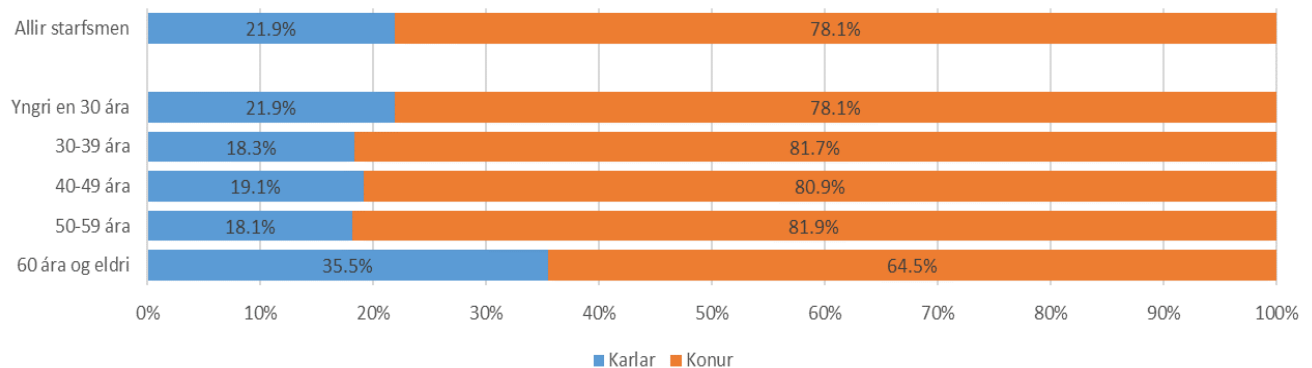


Mynd 1. Kynjahlutfall starfsfólks Kópavogsbæjar, allt starfsfólk og starfsfólk í fullu starfi

Tafla 2. Hlutfallsleg aldurskipting karla og kvenna

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Yngri en 30 ára	16,8	24,2	15,1	14,8	14,9	14,8
30-39 ára	22,2	18,9	23,0	21,3	17,8	22,2
40-49 ára	22,6	18,1	23,6	23,2	20,3	24,1
50-59 ára	21,6	16,9	22,7	23,7	19,6	24,9
60 ára og eldri	16,9	21,9	15,7	17,0	27,5	14,0
Fjöldi	1.892	360	1.532	1.261	276	985

Sjá má í töflu 2 að nokkuð hærra hlutfall karla er 60 ára og eldri og nokkuð hærra hlutfall kvenna er á aldrinum 30-39 ára, 40-49 ára og 50-59 ára. Aldursdreifing starfsmanna í fullu starfi er mjög svipuð aldursdreifingu allra starfsmanna, óháð starfshlutfalli. Ef dreifing aldurs er skoðuð með tilliti til kyns (mynd 2) má sjá að flestir aldurshópar eru frekar nálægt dreifingu allra starfsmanna (konur 78,1%, karlar 21,9%) nema elsti hópurinn en þar eru karlar 35,5% og konur 64,5%.

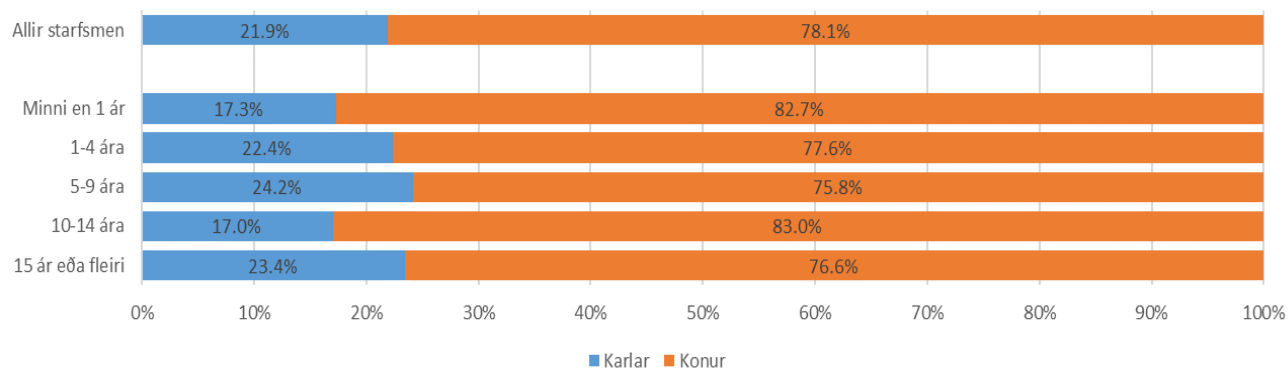


Mynd 2. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir aldri

Starfsaldur karla og kvenna má sjá í töflu 3 og er hlutfall kynjanna frekar jafnt í gegnum alla starfsaldursflokka (mynd 3).

Tafla 3. Hlutfallsleg skipting starfsaldurs karla og kvenna

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Minni en 1 ár	17,1	17,8	17,0	16,0	12,7	17,0
1-4 ár	21,0	24,2	20,2	19,4	19,9	19,3
5-9 ár	26,9	27,2	26,8	26,6	29,3	25,8
10-14 ár	7,9	5,6	8,5	8,9	6,9	9,4
15 ár eða fleiri	27,1	25,3	27,5	29,1	31,2	28,5
Fjöldi	1892	360	1532	1261	276	985



Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsaldri

4.2 Starfsgreinar og starfssvið

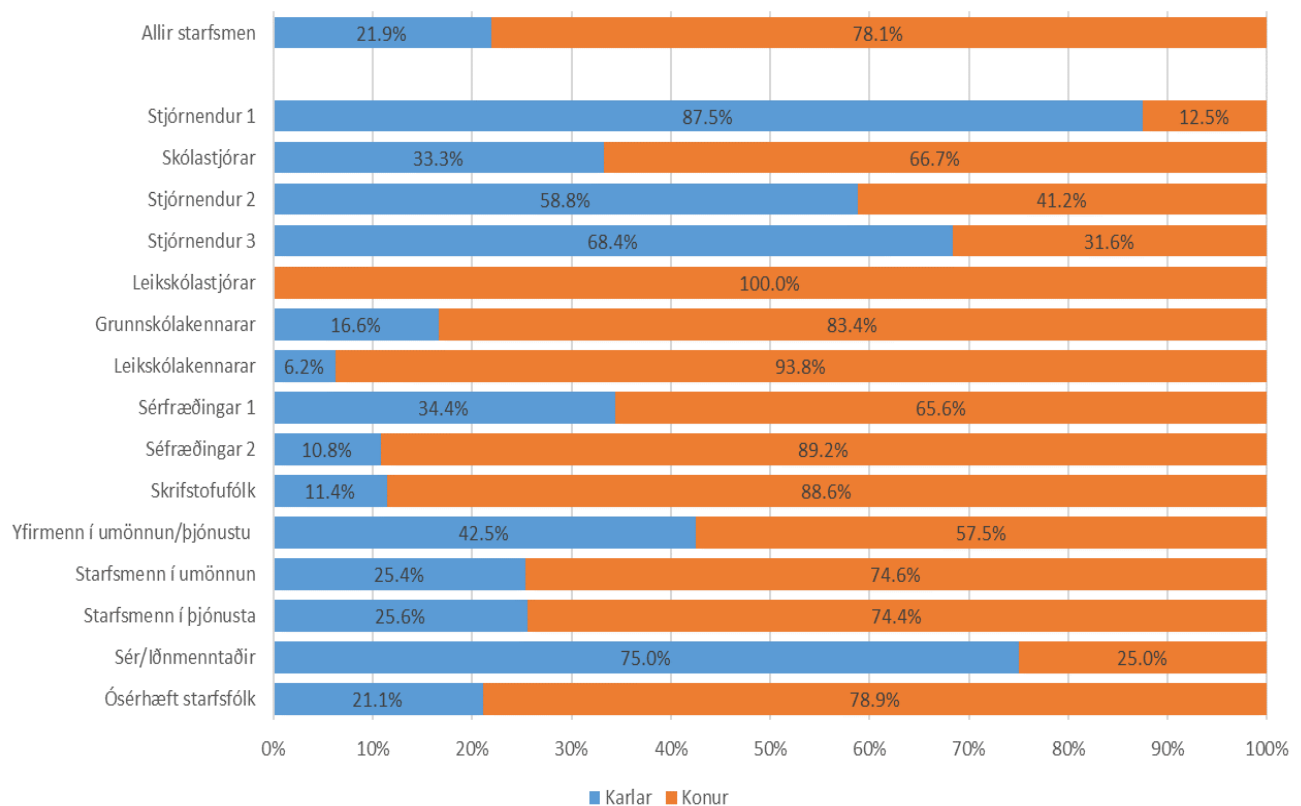
Starfsfólk Kópavogsbæjar var flokkað eftir starfsgreinum, eftir eðli starfs, ábyrgð og stöðu. Til að byrja með var stuðst við starfaflokkunarkerfi Hagstofu Íslands (ÍSTARF 95) en sú starfsflokkun gefur hinsvegar ekki nægilega skýra mynd. Því var starfsfólk flokkað enn frekar af starfsmönnum Kópavogsbæjar með aðstoð frá starfsmanni RHA. Sumir flokkar voru settir saman vegna þess hversu fáir starfsmenn falla undir þá.

Fyrir þessa greiningu voru störfin flokkuð í 15 starfsflokka: (1) stjórnendur 1, (2) skólastjórar/aðstoðarskólastjórar, (3) stjórnendur 2, (4) leikskólastjórar, (5) grunnskólakennarar, (6) leikskólakennarar, (7) stjórnendur 3, (8) sérfræðingar 1, (9) sérfræðingar 2, (10) skrifstofufólk, (11) forstöðumenn og deildarstjórar á sviði umönnunar og þjónustu, (12) starfsmenn í umönnun, (13) starfsmenn í þjónustu, (14) sér- og iðnmenntaðir, (15) ósérhæft starfsfólk. Aðeins ein kona starfaði í flokknum stjórnandi 1 og engir karlar sem leikskólastjórar og því voru þeir starfsflokkar ekki teknir með í allar greiningar þar sem eingöngu var verið að bera saman laun kynjanna.

Tafla 4. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Stjórnendur 1	0,4	1,9	0,1	0,6	2,5	0,1
Skólastjórar	1,1	1,9	0,9	1,7	2,5	1,4
Stjórnendur 2	0,9	2,8	0,5	1,3	3,6	0,7
Stjórnendur 3	1,0	3,6	0,4	1,5	4,7	0,6
Leikskólastjórar	2,1	0,0	2,6	2,8	0,0	3,6
Grunnskólakennarar	23,8	19,7	24,8	32,0	24,3	34,2
Leikskólakennarar	13,5	2,5	16,1	9,0	2,5	10,8
Sérfræðingar 1	3,8	5,8	3,3	4,8	7,6	4,1
Sérfræðingar 2	3,5	2,8	3,7	2,9	1,4	3,4
Skrifstofufólk	3,5	1,4	4,0	3,5	1,8	4,0
Forstöðumenn og deildarstjórar í umönnun/þjónustu	2,3	4,7	1,8	3,2	6,2	2,3
Starfsmenn í umönnun	8,4	14,7	6,9	5,3	6,2	5,1
Starfsmenn í þjónustu	20,2	22,2	19,8	15,8	18,5	15,0
Sér- og iðnmenntaðir	1,1	3,3	0,5	1,3	4,3	0,4
Ósérhæft starfsfólk	14,3	12,5	14,8	14,3	13,8	14,4
Samtals:	100	100	100	100	100	100

Þegar starfsgreinaskipting starfsfólks í fullu starfi er skoðuð (tafla 4) má sjá að *grunnskólakennarar* eru fjölmennasta stéttin eða 32% starfsmanna í fullu starfi. Starfshóparnir *starfsmenn í þjónustu* og *ósérhæft starfsfólk* fylgja svo á eftir en 15% starfa er í hvorum hópnum fyrir sig. Mynd 4 sýnir að hlutfall kynjanna er breytilegt á milli mismunandi starfsgreina. Þó svo að karlar séu í minnihluta starfsmanna Kópavogsbæjar, eða 21,9%, eru þeir hlutfallslega fleiri í störfum stjórnenda 1 en þar eru karlar 87,5% starfsmanna (á móti 12,5% kvenna). Hlutfall karla er einnig hærra í stjórnendur 2 og 3 og innan sér/iðnmenntaðir. Aftur á móti eru konur hlutfallslega fleiri í starfsgreinum eins og leikskólastjórar- og leikskólakennarar, grunnskólakennarar, sérfræðingar 2 og skrifstofufólk.



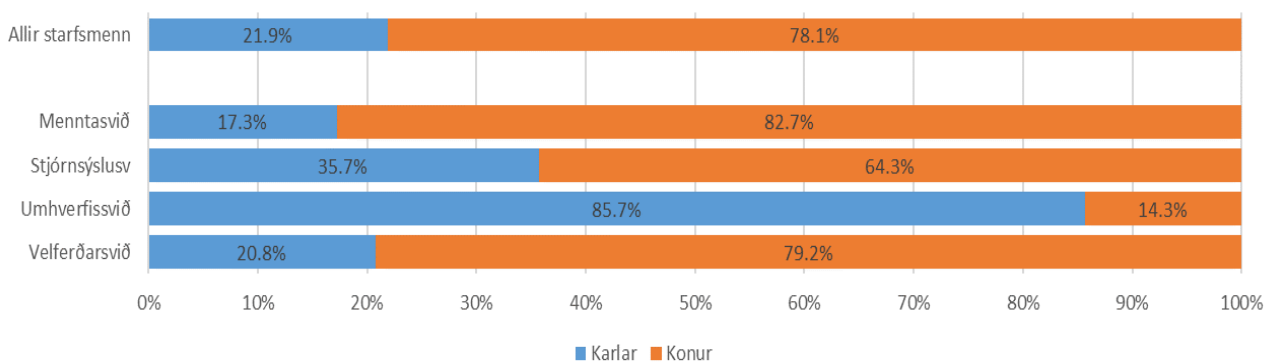
Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsgreinum

Flestir starfsmenn Kópavogsbæjar starfa á menntasviði enda eru flestir starfsmenn grunnskóla- eða leikskólakennarar. Á menntasviði starfa fleiri konur en á stjórnsýslu- og umhverfissviði starfa fleiri karlmenn. Velferðarsviðið hefur frekar jafnt hlutfall kynjanna sérstaklega þegar horft er til starfsmanna í fullu starfi (sjá töflu 5).

Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna eftir sviði

	Allir – óháð starfshlutfalli			Í fullu starfi		
	Allir	Karlar	Konur	Allir	Karlar	Konur
Menntasvið	79,2	60,8	83,6	79,4	62,7	84,1
Stjórnsýslusvið	5,3	8,3	4,6	6,7	10,9	5,5
Umhverfissvið	3,0	13,6	0,5	9,5	17,4	0,8
Velferðarsvið	12,4	17,2	11,3	9,5	9,1	9,6
Samtals	100	100	100	100	100	100

Mynd 5 sýnir að hlutfallslega fleiri konur í fullu starfi starfa á menntasviði, stjórnsýslusviði og velferðarsviði. En á menntasviði eru konur til að mynda 82,7% starfsmannanna meðan karlar eru 17,3%. Aftur á móti starfa hlutfallslega fleiri karlar á umhverfissviði eða 85,7% starfsmanna í fullu starfi á því sviði eru karlar.



Mynd 5. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir sviðum

4.3 Heildarlaun og dagvinnulaun

Í köflum 4.3.1 – 4.3.4 verða skoðuð laun karla og kvenna út frá einstaka áhrifaþátt eins og starfsheiti, sviði, aldri og starfsaldri. Hafa ber í huga að til þess að komast að því hvort launamunur stafi út frá kynferði þarf að leiðrétta laun út frá áhrifaþáttum (starf, svið, kyn, aldur, starfsaldur og vaktavinnu). Með öðrum orðum er í þessum kafla ekki tekið tillit til áhrifaþátta heldur eru áhrif hvers þáttar fyrir sig skoðaður. Farið verður yfir leiðréttan kynbundin launamun í kafla 5.

Mikilvægt er að hafa í huga þegar farið er að rýna í gögnin að innan ákveðinna starfsgreina og sviða getur verið breytileiki á störfum. Á stjórnáhrifaþáttum eru til dæmis helstu stjórnendur og á því sviði eru einnig ræstitæknar því getur verið mikill munur á hæstu launum og lægstu launum. Einnig geta störf innan starfsgreina verið ólík eins og t.d innan skrifstofufólks. Innan þess starfsflokks eru ólík störf þar sem í sumum tilfellum getur orðið mikil yfirvinna vegna starfsins og í öðrum engin yfirvinna.

4.3.1 Heildarlaun óháð starfshlutfalli

Þegar meðal heildarlaun eru skoðuð fyrir alla starfsmenn Kópavogsbæjar óháð starfshlutfalli (frá 40% til 100% starfshlutfall), og annarra áhrifaþátta, sést að þau eru 425.250 kr. Meðallaun karla eru 499.967 kr. en kvenna 407.693 kr (tafla 6). Heildarlaun kvenna óháð starfshlutfalli eru 81,5% af launum karla hjá Kópavogsbæ. Þegar litið er á óleiðréttan launamun á heildarlaunum innan starfsgreina, þá sést að karlar eru með hærri laun nema þegar kemur að leikskólakennurum en laun kvenkyns leikskólakennara eru hærri en karla. Hér er ekki tekið tillit til til áhrifaþátta eins og aldurs, starfs, sviðs, starfsaldurs og vinnutíma

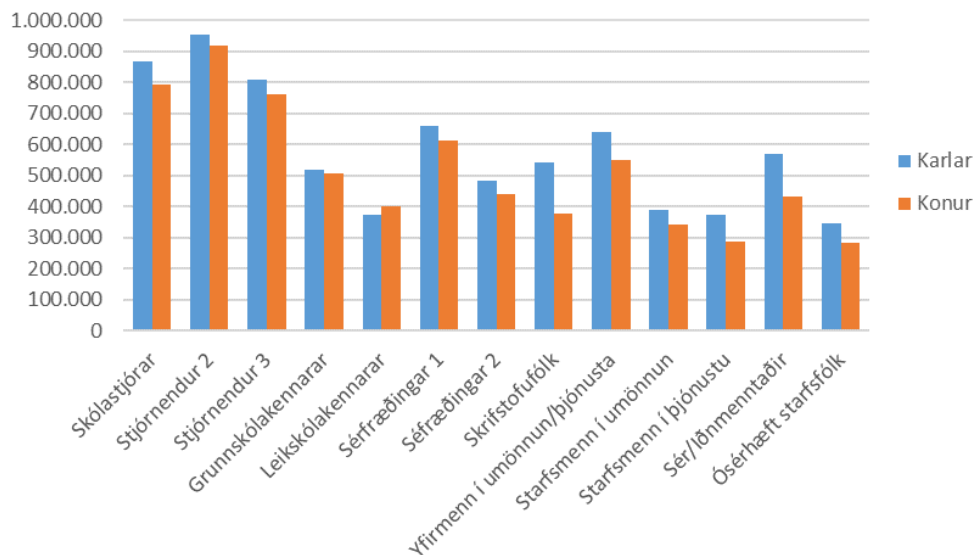
Laun kynjanna fylgjast að eftir starfsgreinum þrátt fyrir að launamunur milli kynjanna sé til staðar (sjá mynd 6 og töflu 6). Stjórnendur og skólastjórar eru með hæstu launin og ósérhæft starfsfólk með lægstu launin hjá körlum og konum. Marktækan launamun er að finna í sex flokkum, hjá skrifstofufólki, yfirmönnum í umönnun/þjónustu, starfsmönnum í umönnun, starfsmönnum í þjónustu, iðnmenntuðum og ósérhæfðu starfsfólki (tafla 6).

Tafla 6. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli)

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla	
	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi		
Allir	425.250	169.007	1.892	499.967	214.001	360	407.693	151.394	1532	81.5%	***
Starf											
Stjórnendur 1	1.217.936	111.163	8	1.203.081	111.163	7
Skólastjórar	817.840	121.625	21	866.902	68.463	7	793.309	136.566	14	91.5%	
Stjórnendur 2	939.193	144.764	17	953.710	178.454	10	918.455	85.223	7	96.3%	
Stjórnendur 3	793.254	92.542	19	807.189	76.660	13	763.063	122.992	6	94.5%	
Leikskólastjórar	644.652	70.606	40	.	.	0	644.652	70.606	40	.	.
Grunnskólakennarar	507.696	82.170	451	519.328	77.513	71	505.523	82.928	380	97.3%	
Leikskólakennarar	398.795	95.428	255	375.208	110.534	9	399.658	94.978	246	106.5%	
Sérfræðingar 1	625.438	123.097	71	659.117	96.153	21	611.294	131.084	50	92.7%	
Sérfræðingar 2	448.709	116.252	67	485.316	176.801	10	442.287	103.067	57	91.1%	
Skrifstofufólk	389.030	121.733	67	542.540	70.415	5	376.650	116.710	62	69.4%	**
Yfirmenn í umönnun/þjónustu	585.875	142.119	44	640.889	119.094	17	551.236	146.462	27	86.0%	*
Starfsmenn í umönnun	359.402	98.839	158	390.361	102.716	53	343.775	93.474	105	88.1%	**
Starfsmenn í þjónustu	304.847	115.388	383	372.609	148.416	80	286.956	97.681	303	77.1%	***
Sér/íðnmenntaðir	515.505	135.774	20	571.066	127.275	12	432.164	106.541	8	75.7%	*
Ósérhæft starfsfólk	295.267	67.693	271	346.463	104.036	45	285.073	52.475	226	82.3%	***
Svið											
Menntasvið	408.281	150.969	1.499	454.951	176.770	219	400.296	144.677	1.280	88.0%	***
Stjórnsýslusvið	570.294	233.300	101	742.593	222.587	30	497.492	197.816	71	67.0%	***
Umhverfissvið	608.188	237.382	57	619.961	248.231	49	536.081	146.157	8	86.5%	
Velferðarsvið	426.785	170.578	235	446.742	187.457	62	419.633	164.097	173	93.9%	
Aldur											
Yngri en 30 ára	316.394	103.621	318	339.434	121.016	87	307.717	95.113	231	90.7%	*
30-39 ára	400.553	154.367	420	471.907	192.511	68	386.769	142.107	352	82.0%	**
40-49 ára	464.073	167.637	427	550.062	197.272	65	448.633	157.138	362	81.6%	***
50-59 ára	460.488	160.064	408	541.167	182.493	61	446.306	151.700	347	82.5%	***
60 ára og eldri	469.247	197.741	319	627.881	236.283	79	417.029	150.830	240	66.4%	***
Starfsaldur											
Minni en 1 ár	331.047	130.238	324	331.528	134.623	64	330.929	129.402	260	99,8%	
1-4 ára	382.597	159.087	397	425.904	180.358	87	370.443	150.681	310	87,0%	**
5-9 ára	436.300	178.367	509	554.688	206.161	98	408.071	158.793	411	73,6%	***
10-14 ára	525.077	145.382	150	674.398	172.114	20	502.105	126.732	130	74,5%	***
15 ár eða fleiri	477.705	157.265	512	591.972	206.850	91	453.006	132.219	421	76,5%	***

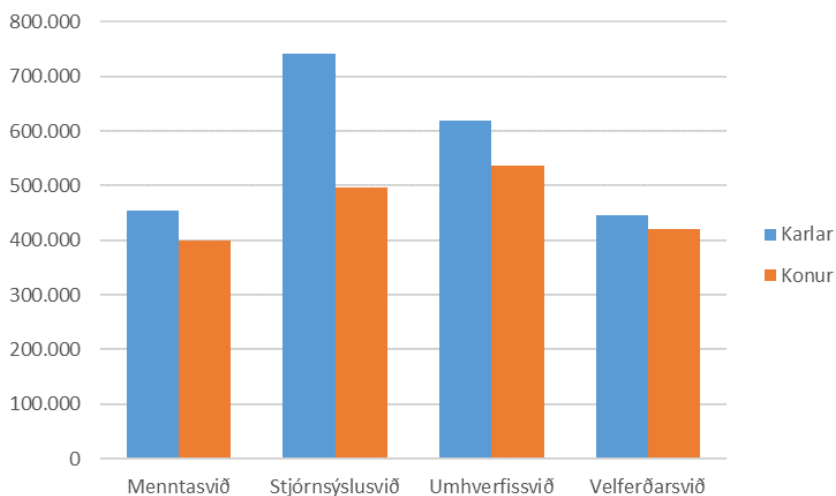
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Mestan mun á milli kynja er að finna í starfsflokknum skrifstofufólk en konur eru með 69,4% af launum karla, hinsvegar eru hlutfallslega mun fleiri konur að vinna undir starfsheitinu skrifstofufólk.



Mynd 6. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli)

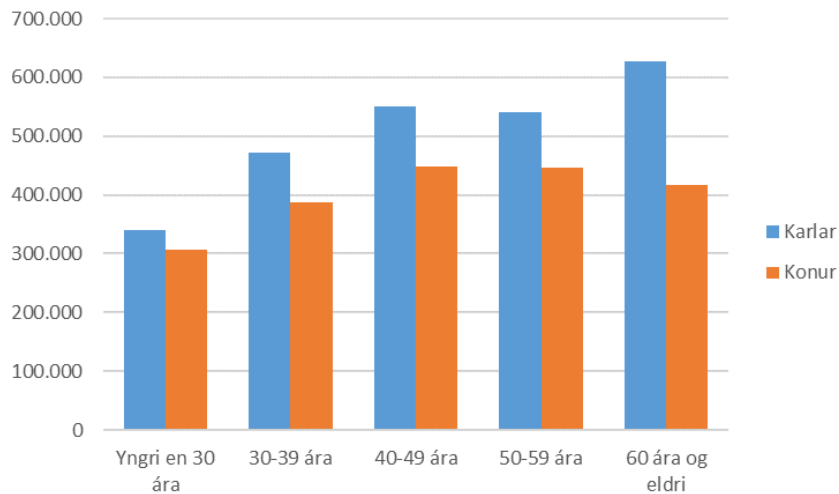
Þegar skoðað var eftir sviðum var að finna marktækan mun á óleiðréttum heildarlaunum (óháð starfshlutfalli) karla og kvenna hjá stjórnisýslusviði og menntasviði. Mynd 7 sýnir að mestan mun er að finna á stjórnisýslusviði en þar eru konur með 67% af launum karla.



Mynd 7. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir sviði (óháð starfshlutfalli)

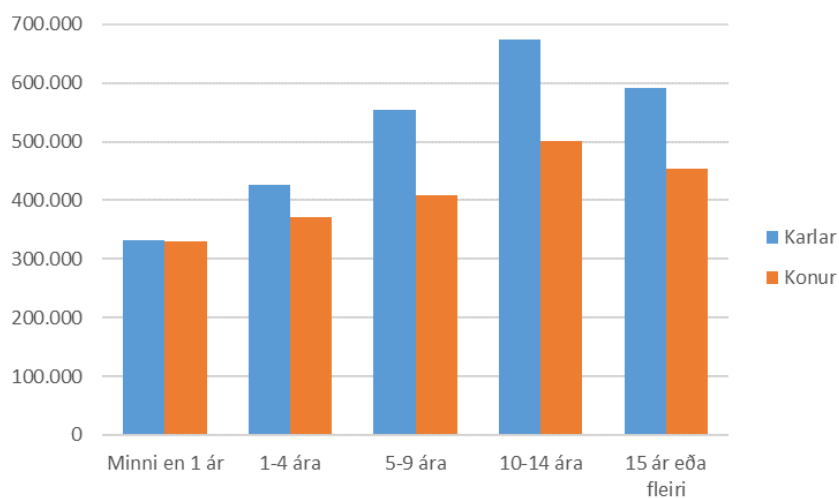
Þegar launadreifing er skoðuð með tilliti til aldurs (mynd 8) má sjá að launamunur kynjanna eykst með hækkandi aldri. Laun kvenna eru hæst á aldrinum 40-49 ára en laun karla hæst í aldurshópnum 60 ára og eldri. Hjá karlmönnum hækka launin jafnt og þétt með hækkandi aldri en hjá konum hækka launin að 40-49 ára aldri en byrja þá að lækka aftur. Mestan mun á launum milli kynja er að finna í

elsta aldursflokknum 60 ára og eldri en konur eru aðeins með 66,4% af launum karla á þeim aldri. Í öllum aldursflokkum er um marktækan launamun að ræða (sjá töflu 6).



Mynd 8. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir aldri (óháð starfshlutfalli)

Mynd 9 sýnir mun á heildarlaunum karla og kvenna (óháð starfshlutfalli) út frá starfsaldri. Þegar starfsaldur er minni en 1 ár þá eru heildarlaun kynjanna nánast þau sömu. Aðrir starfsflokkar sýna marktækan launamun milli kynjanna. Munurinn á heildarlaunum verður meiri eftir 5 ára starfsaldurinn, en til að mynda eru konur með 73,6% af heildarlaunum karla í flokknum 5-9 ára starfsaldur.



Mynd 9. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsaldri (óháð starfshlutfalli)

4.3.2 Heildarlaun starfsfólks í fullu starfi

Þegar eingöngu eru skoðuð heildarlaun starfsfólks í fullu stöðugildi má sjá að launamunur kynjanna er enn til staðar og eru konur með 83,4% af launum karla og er um marktækan mun að ræða en hér er ekki tekið tillit til til áhrifapátta eins og aldurs, starfs, sviðs, starfsaldurs og vinnutíma. Rétt eins og þegar skoðað var óháð starfshlutfalli þá eru leikskólakennarar eini flokkurinn þar sem konur eru með hærri laun. Launamunur er aftur á móti hverfandi í ýmsum öðrum störfum, t.a.m. hjá grunnskólakennurum og sérfræðingum 1 (tafla 7).

Tafla 7. Meðal heildarlaun starfsmanna í krónum (fullt starf)

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla	
	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi		
Allir	490.964	156.142	1.261	564.000	197.072	276	470.500	135.829	985	83,4%	***
Starf											
Stjórnendur 1	1.217.936	111.163	8	1.203.081	111.163	7
Skólástjórar	817.840	121.625	21	866.902	68.463	7	793.309	136.566	14	91,5%	
Stjórnendur 2	939.193	144.764	17	953.710	178.454	10	918.455	85.223	7	96,3%	
Stjórnendur 3	793.254	92.542	19	807.189	76.660	13	763.063	122.992	6	94,5%	
Leikskólástjórar	660.405	56.715	35	.	.	0	660.405	56.715	35	.	.
Grunnskólakennarar	526.506	57.365	404	529.660	64.112	67	525.878	56.011	337	99,3%	
Leikskólakennarar	443.962	76.448	113	412.166	86.614	7	446.061	75.719	106	108,2%	
Sérfræðingar 1	655.476	94.464	61	659.117	96.153	21	653.565	94.744	40	99,2%	
Sérfræðingar 2	515.950	83.389	37	648.580	54.276	4	499.874	71.284	33	77,1%	***
Skrifstofufólk	456.600	83.096	44	542.540	70.415	5	445.582	78.709	39	82,1%	*
Yfirmenn umönnun/þjónusta	608.703	123.670	40	640.889	119.094	17	584.913	124.118	23	91,3%	
Starfsmenn í umönnun	408.785	89.577	67	472.687	108.679	17	387.059	71.084	50	81,9%	**
Starfsmenn í þjónustu	384.839	91.025	199	462.614	95.851	51	358.038	72.204	148	77,4%	***
Sér- og iðnmenntaðir	553.073	120352	16	571066	127275	12	499.095	88584	4	87,4%	
Ósérhæft starfsfólk	326.813	48.242	180	374.887	84049	38	313.948	17.642	142	83,7%	***
Svið											
Menntasvið	469.646	131.556	1.001	513.251	145.744	173	460.535	126.605	828	89,7%	***
Stjórnsýslusvið	626.692	211.436	84	742.593	222.587	30	562.302	176.273	54	75,7%	***
Umhverfissvið	614.714	234.314	56	627.820	244.620	48	536.081	146.157	8	85,4%	
Velferðarsvið	516.039	177.440	120	578.337	221.219	25	499.645	161.431	95	86,4%	*
Aldur											
Yngri en 30 ára	357.223	84.451	187	398.781	103.696	41	345.552	74.544	146	86,7%	**
30-39 ára	470.732	136.687	268	543.450	170.718	49	454.461	122.520	219	83,6%	**
40-49 ára	523.652	155.100	293	589.724	177.511	56	508.039	145.396	237	86,1%	**
50-59 ára	517.676	136.164	299	573.072	167.146	54	505.466	125.485	245	88,2%	**
60 ára og eldri	551.046	182.650	214	640.979	231.106	76	501.518	125.186	138	78,2%	***
Starfsaldur											
Minni en 1 ár	390.121	112.592	202	418.510	95.862	35	384.171	115.161	167	91,8%	
1-4 ára	443.862	157.071	245	491.253	184.837	55	430.144	145.762	190	87,6%	*
5-9 ára	506.927	168.903	335	600.046	194.202	81	477.232	148.577	254	79,5%	***
10-14 ára	575.100	124.135	112	695.139	148.952	19	550.576	103.282	93	79,2%	***
15 ár eða fleiri	537.667	134.653	367	606.811	202.482	86	516.505	96.626	281	85,1%	***

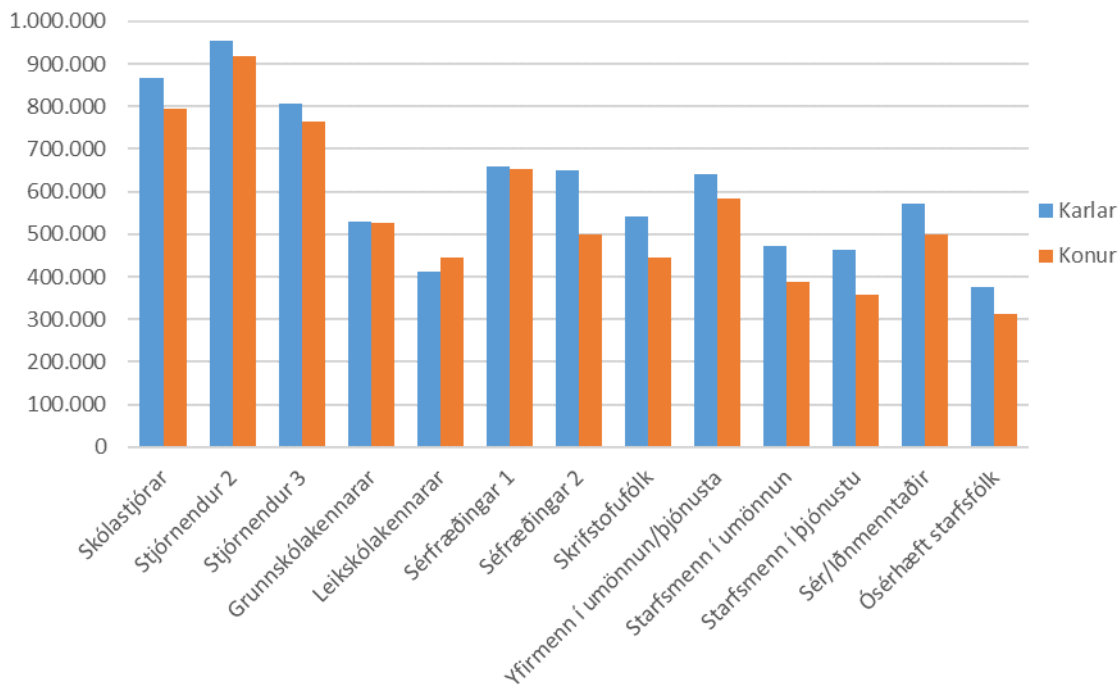
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Þegar skoðað er aðeins eftir einstaklingum sem eru í 100% starfshlutfalli breytist launamunur kynjanna að einhverju leyti, til að mynda minnkar launamunur milli kynja í skrifstofustörfum. Mestan mun er að finna hjá sérfræðingum 2 og starfsmönnum í þjónustu en konur eru með 77% af launum karla í þeim starfsgreinum. Martækur launamunur breytist einnig aðeins með því að skoða aðeins starfsfólk í fullu starfi en þeir flokkar sem sýna marktækan mun eru sérfræðingar 2, skrifstofufólk, starfsmenn í umönnun, starfsmenn í þjónustu og ósérhæft starfsfólk (tafla 7 og mynd 10).

Þegar litið er til dreifingar heildarlauna (tafla 8) eftir kyni má sjá töluverðan mun milli kynja. Meðal heildarlaun karla eru 564.000 kr. en kvenna eru 470.500. Miðgildið fyrir karla er 528.796 kr. sem segir okkur að helmingur karla er með 528.796 eða minna í heildarlaun og samkvæmt miðgildinu er helmingur kvenna með 480.247 kr. eða minna í heildarlaun. Einnig er hægt að sjá 25% og 75% mörk en þessar tölur gefa til kynna launadreifingu. Fjórðungur karla sem vinna hjá Kópavogsbæ eru með 640.748 eða meira í laun en fjórðungur kvenna eru með 540.468 eða meira í heildarlaun.

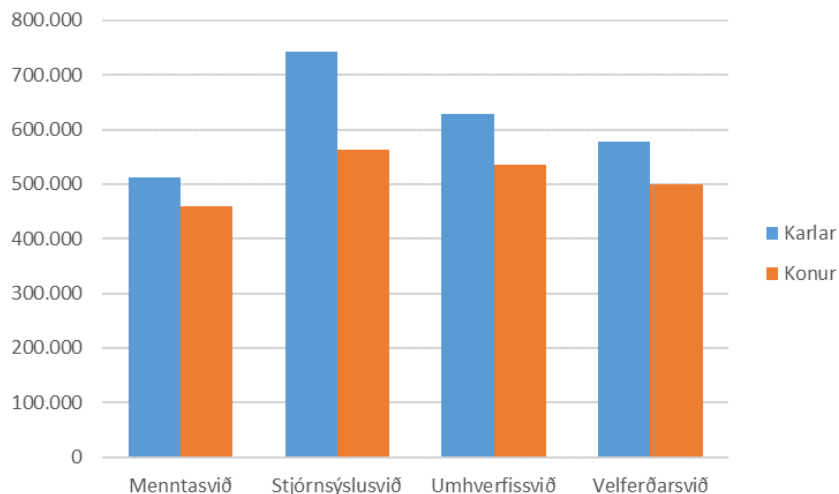
Tafla 8. Dreifing heildarlauna starfsmanna eftir kyni í krónum (starfsfólk í fullu starfi).

Dreifing heildarlauna starfsfólks í fullri stöðu						
Í þús. kr	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	1.261	490.964	356.836	490.493	560.142	156.142
Karlar	276	564.000	432.461	528.796	640.748	197.072
Konur	985	470.500	342.868	480.247	540.468	135.828



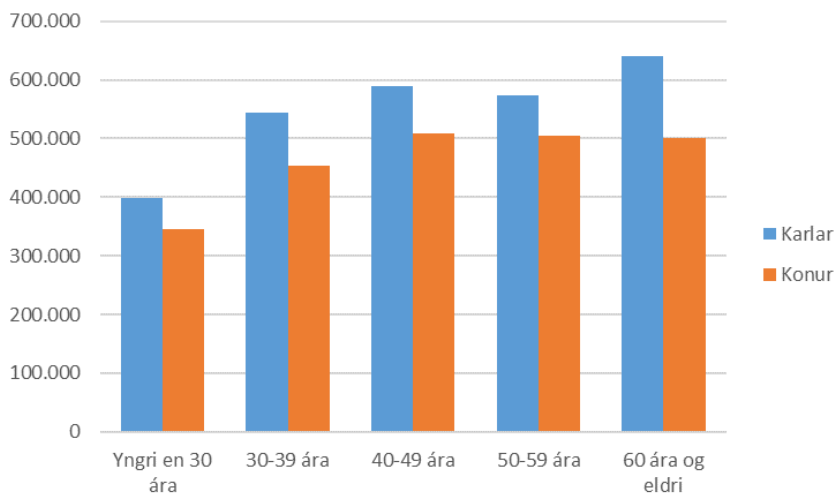
Mynd 10. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfssviði (fullt starf)

Launamunur karla og kvenna í fullu starfi eftir sviðum er einnig marktækur á öllum sviðum nema umhverfissviði. Launamunur milli kynja á velferðarsviði eykst þegar aðeins eru skoðaðir einstaklingar í 100% starfi en konur fara úr því að vera með 93,9% (óháð starfshlutfalli) af launum karla niður í 86,4% (tafla 6 og 7 og mynd 11).



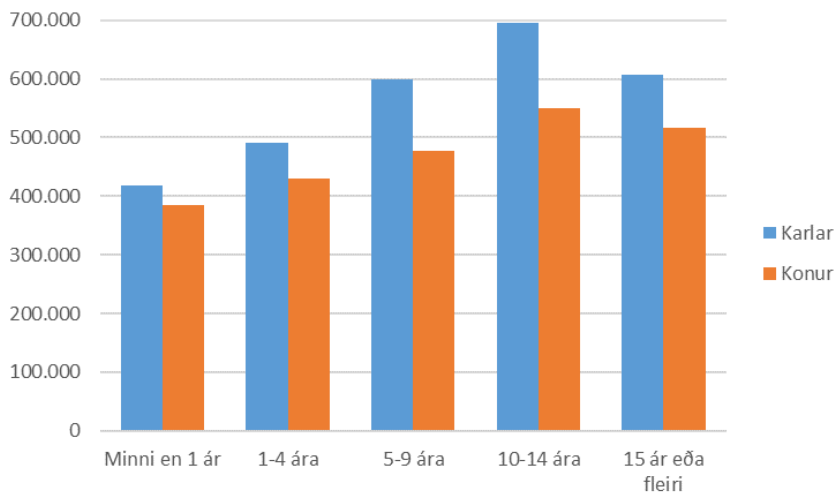
Mynd 11. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir sviði (fullt starf)

Heildarlaun, skoðuð eftir aldri, gefa til kynna að karlar virðast hækka í launum eftir því sem þeir verða eldri en konur eru tekjuhæstar 40-49 ára. Marktækur munur er á launum kynjanna í öllum flokkum aldurs. Hlutfallslega mestan mun á launum er að finna í hópnum 60 ára og eldri en konur eru með 78,2% af launum (fullt starf) karla (tafla 7 og mynd 12).



Mynd 12. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir aldri (fullt starf)

Marktækur munur er á launum kynjanna í öllum starfsaldurshópum nema einum. Þegar starfsmenn eru með 1 ár eða minna í starfsaldur þá er ekki marktækur munur á launum kynjanna. Launamunur kynjanna er hvað mestur hjá starfsmönnum sem hafa unnið 5-14 ár í starfinu en konur eru með tæplega 80% af launum karla í fullu starfi (tafla 7 og mynd 13).



Mynd 13. Meðal heildarlaun karla og kvenna eftir starfsaldri (fullt starf)

4.3.3 Dagvinnulaun óháð starfshlutfalli

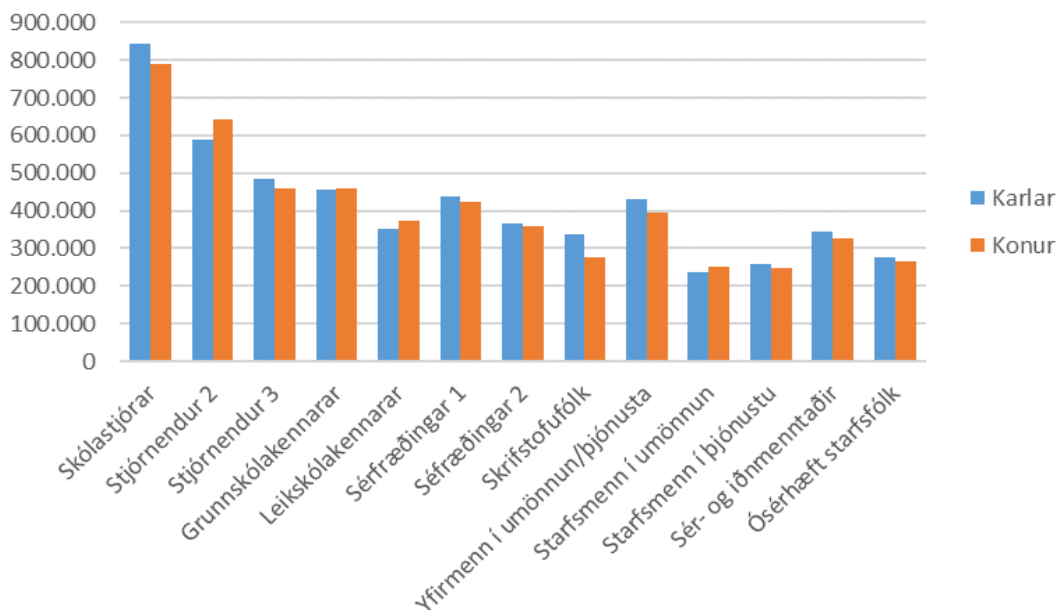
Þegar skoðuð eru dagvinnulaun allra starfsmanna (óháð starfshlutfalli) má sjá að laun kvenna eru 98,0% af launum karla og er sá munur ómarktækur (tafla 9). Meðallaun kvenna eru 355.100 kr. en meðallaun karla 362.336 kr. Í fjórum starfsgreinum hafa konur hærri meðallaun en karlar.

Tafla 9. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (óháð starfshlutfalli)

	Allir			Karlar			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	
Allir	356.477	132.619	1.892	362.336	148.944	360	355.100	128.497	1.532	98.0%
Starf										
Stjórnendur 1	767.267	69.836	8	757.935	69.836	7
Skólastjórar	808.332	127.924	21	842.696	105.584	7	791.150	138.120	14	93.9%
Stjórnendur 2	610.859	120.116	17	588.744	126.809	10	642.453	111.237	7	109.1%
Stjórnendur 3	476.294	69.160	19	484.867	73.478	13	457.719	60.470	6	94.4%
Leikskólastjórar	605.877	95.902	40	.	.	0	605.877	95.902	40	.
Grunnskólakennarar	459.720	68.735	451	454.397	59.175	71	460.715	70.403	380	101.4%
Leikskólakennarar	371.201	87.221	255	350.085	89.287	9	371.973	87.233	246	106.3%
Sérfræðingar 1	428.346	91.037	71	436.246	101.497	21	425.028	87.160	50	97.4%
Sérfræðingar 2	360.632	73.567	67	367.296	88.053	10	359.463	71.576	57	97.9%
Skrifstofufólk	282.148	62.718	67	337.176	22.613	5	277.710	62.882	62	82.4% **
Yfirmenn umönnun/þjónusta	408.740	72.924	44	429.901	51.395	17	395.417	81.807	27	92.0%
Starfsmenn í umönnun	247.854	64.357	158	238.343	66.464	53	252.654	63.043	105	106.0%
Starfsmenn í þjónustu	249.668	68.716	383	256.929	75.368	80	247.751	66.851	303	96.4%
Sér- og iðnmenntaðir	337.606	61.050	20	344.955	17.701	12	326.583	96.915	8	94.7%
Ósérhæft starfsfólk	268.202	48.718	271	277.300	47.086	45	266.391	48.936	226	96.1%
Svið										
Menntasvið	363.673	133.777	1.499	365.918	146.480	219	363.289	131.539	1.280	99.3%
Stjórnsýslusvið	372.645	125.210	101	453.374	144.888	30	338.534	98.622	71	74.7% ***
Umhverfissvið	389.254	136.685	57	394.499	144.204	49	357.129	74.141	8	90.5%
Velferðarsvið	295.675	109.423	235	280.213	125.415	62	301.217	102.928	173	107.5%
Aldur										
Yngri en 30 ára	269.151	78.925	318	251.662	81.818	87	275.738	76.961	231	109.6% *
30-39 ára	336.482	105.684	420	345.927	120.226	68	334.658	102.729	352	96.7%
40-49 ára	391.635	131.579	427	413.438	149.255	65	387.720	127.984	362	93.8%
50-59 ára	392.845	140.511	408	392.323	140.487	61	392.937	140.718	347	100.2%
60 ára og eldri	376.279	152.625	319	433.140	164.298	79	357.563	144.097	240	82.6% ***
Starfsaldur										
Minni en 1 ár	295.179	115.063	324	260.768	91.824	64	303.650	118.725	260	116,4% **
1-4 ára	320.520	128.906	397	323.748	152.656	87	319.614	121.678	310	98,7%
5-9 ára	346.359	121.382	509	374.670	140.281	98	339.608	115.596	411	90,6%
10-14 ára	448.325	100.783	150	478.707	78.733	20	443.650	103.217	130	92,7%
15 ár eða fleiri	406.299	133.335	512	431.801	144.821	91	400.786	130.248	421	92,8%

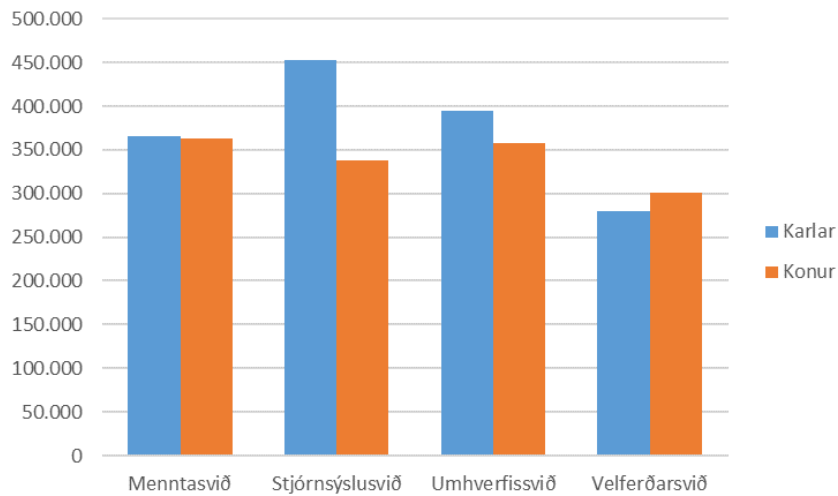
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Þegar dagvinnulaun (óháð starfshlutfalli) eftir starfsgreinum eru skoðuð má sjá að launamunur á milli kynjanna er lítill. Mestan munur er að finna í flokknum skrifstofufólk en konur eru með 82,4% af launum karla og er sá munur marktækur. Konur innan ákveðinna starfsgreina eru einnig með hærri meðal dagvinnulaun en karlar, t.d eru konur með 9% hærri laun sem stjórnendur 2 samanborið við karla (tafla 9 og mynd 14).



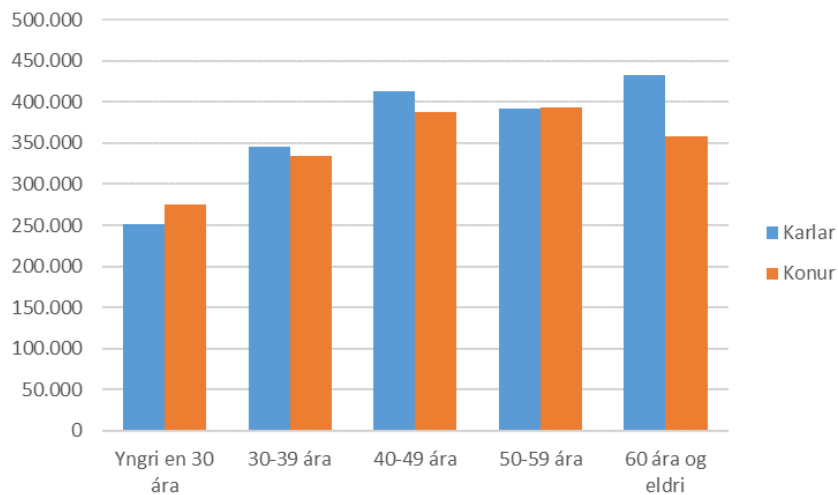
Mynd 14. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (óháð starfshlutfalli)

Talsverður munur er á dagvinnulaunum óháð starfshlutfalli á stjórnáslusviði en konur eru með 74,7% af launum karla og er sá munur marktækur. Á öðrum sviðum er munurinn mun minni og á velferðasviði eru meðallaunin nánast þau sömu (tafla 9 og mynd 15).



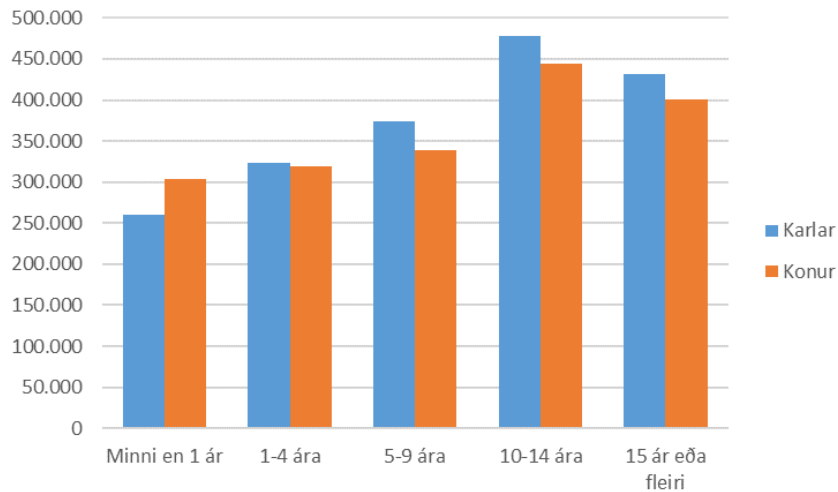
Mynd 15. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfssviði (óháð starfshlutfalli)

Konur eru með hærri dagvinnulaun (óháð starfshlutfalli) en karlar þegar þær eru 30 ára og yngri og er það marktækt. Einnig er marktækt að karlar, 60 ára og eldri, eru með hærri dagvinnulaun en konur í sama aldursflokki. Aðrir aldursflokkar eru jafnari (tafla 9 og mynd 16).



Mynd 16. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir aldri (óháð starfshlutfalli)

Mynd 17 sýnir muninn á dagvinnulaunum (óháð starfshlutfalli) eftir starfsaldri en karlar eru í flestum tilfellum með aðeins hærri dagvinnulaun en konur nema þegar starfsaldur er minna en 1 ár. Eini flokkurinn þar sem marktækur munur mældist var á meðal starfsmanna sem höfðu unnið skemur en eitt ár hjá sveitarfélaginu en þar hafa konur marktækt hærri dagvinnulaun en karlar.



Mynd 17. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsaldri (óháð starfshlutfalli)

4.3.4 *Dagvinnulaun uppreiknuð í fullt starfshlutfall*

Launamunur kynjanna er minni á uppreiknuðum dagvinnulaunum en dagvinnulaunum óháð starfshlutfalli. Eins og sjá má í töflu 10 þá eru konur að meðaltali með 1,2% hærri meðal dagvinnulaun er karlar.

Tafla 10. Meðal dagvinnulaun allra starfsmanna í krónum (uppreiknað starfshlutfall)

	Allir			Karlur			Konur			Laun kvenna sem hlutfall af launum karla
	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	Meðallaun	St.frávik	Fjöldi	
Allir	394.030	108.658	1.892	390.296	123.894	360	394.907	104.783	1.532	101,2%
Starf										
Stjórnendur 1	767.267	69.836	8	757.935	69.836	7				.
Skólastjórar	808.332	127.924	21	842.696	105.584	7	791.150	138.120	14	93.9%
Stjórnendur 2	610.859	120.116	17	588744	126809	10	642.453	111237	7	109.1%
Stjórnendur 3	476.294	69.160	19	484867	73478	13	457.719	60.470	6	94.4%
Leikskólastjórar	616.178	81.638	40			0	616.178	81.638	40	.
Grunnskólakennarar	474.822	43.041	451	462.835	45.062	71	477.061	42.339	380	103.1%
Leikskólakennarar	439.719	62.952	255	374.100	55.876	9	442.120	61.989	246	118.2%
Sérfræðingar 1	448.197	84.145	71	436246	101497	21	453216	76309	50	103.9%
Sérfræðingar 2	417.452	26.546	67	448309	36160	10	412038	20507	57	91.9%
Skrifstofufólk	318.726	17.484	67	337176	22613	5	317238	16343	62	94.1%
Yfirmenn umönnun/þjónusta	423.557	55.865	44	429.901	51.395	17	419.562	59.103	27	97.6%
Starfsmenn í umönnun	306.896	9.518	158	309.767	9.824	53	305.448	9.066	105	98.6%
Starfsmenn í þjónustu	303.513	14.767	383	304.822	17.959	80	303.167	13.817	303	99.5%
Sér/lönmenntaðir	368.152	3.5047	20	344.955	17.701	12	402.947	23.143	8	116.8%
Ósérhæft starfsfólk	295.781	3.434	271	295.601	6.384	45	295.817	2.485	226	100.0%
Svið										
Menntasvið	401.219	110.547	1.499	393.880	121.351	219	402.474	108.593	1.280	102,2%
Stjórnsýslusvið	391.967	107.624	101	453.374	144.888	30	366.021	74.507	71	80,7%
Umhverfissvið	391.255	134.247	57	396.827	141.416	49	357.129	74.141	8	90,0%
Velferðarsvið	349.733	74.899	235	341.957	87.067	62	352.520	70.099	173	103,0%
Aldur										
Yngri en 30 ára	314.682	37.513	318	314.084	32.859	87	314.907	39.187	231	99.9%
30-39 ára	373.000	74.252	420	378.465	87.737	68	371.944	71.451	352	97.1%
40-49 ára	425.777	109.662	427	429.989	131.199	65	425.021	105.525	362	99.0%
50-59 ára	424.184	117.329	408	407.917	126.944	61	427.043	115.515	347	107.6%
60 ára og eldri	419.755	133.224	319	438.146	160.782	79	413.702	122.597	240	97.2%
Starfsaldur										
Minni en 1 ár	338.065	82.784	324	321.574	42.954	64	342.124	89.521	260	106,4%
1-4 ára	361.407	104.238	397	361.888	126.799	87	361.273	97.211	310	99,8%
5-9 ára	379.124	97.988	509	393.652	120.421	98	375.660	91.670	411	95,4%
10-14 ára	483.166	63.499	150	489.743	51.387	20	482.155	65.273	130	98,5%
15 ár eða fleiri	443.444	111.380	512	440.318	139.672	91	444.120	104.453	421	100,8%

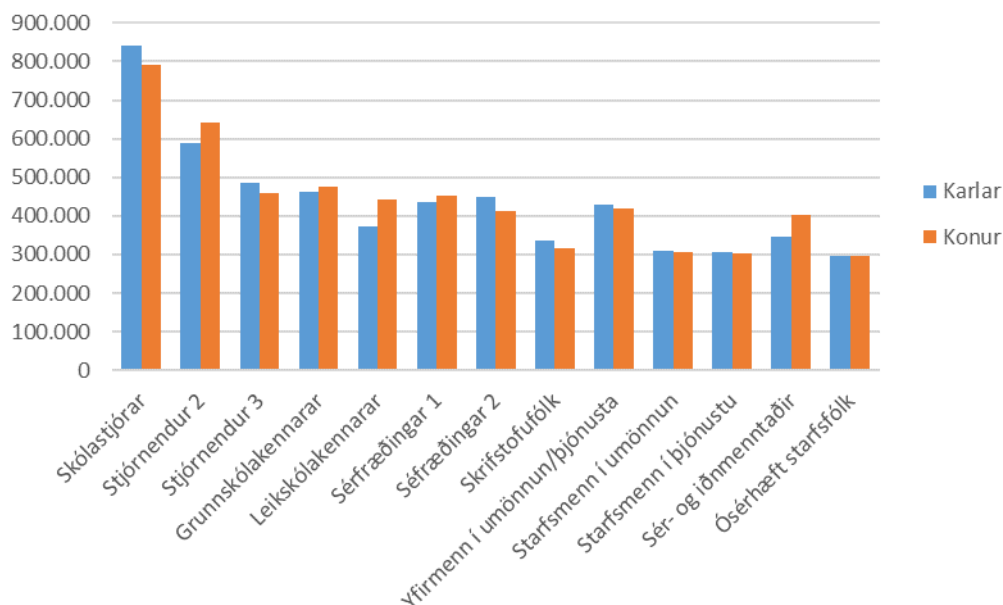
* Marktækt miðað við 5% öryggismörk. ** Marktækt miðað við 1% öryggismörk. *** Marktækt miðað við 0,1% öryggismörk

Þegar dreifing á dagvinnulaunum (uppreiknuð miðað við fullt starfshlutfall) er skoðuð sést að meðaltal launa karla og kvenna er nánast það sama. Miðgildi dagvinnulauna er hærra meðal kvenna.. Þegar litið er til 25% og 75% markana þá er fjórðungur kvenna með aðeins lægri laun en fjórðungur karla. Fjórðungur kvenna er hinsvegar með hærri laun en fjórðungur karla. Miðgildi og fjórðungsfrávik (25% og 75% mörk) segja okkur hvernig dreifing svara er í kringum meðaltalið (tafla 11).

Tafla 11. Dreifing dagvinnulauna starfsfólks í krónum eftir kyni (fullt starf)

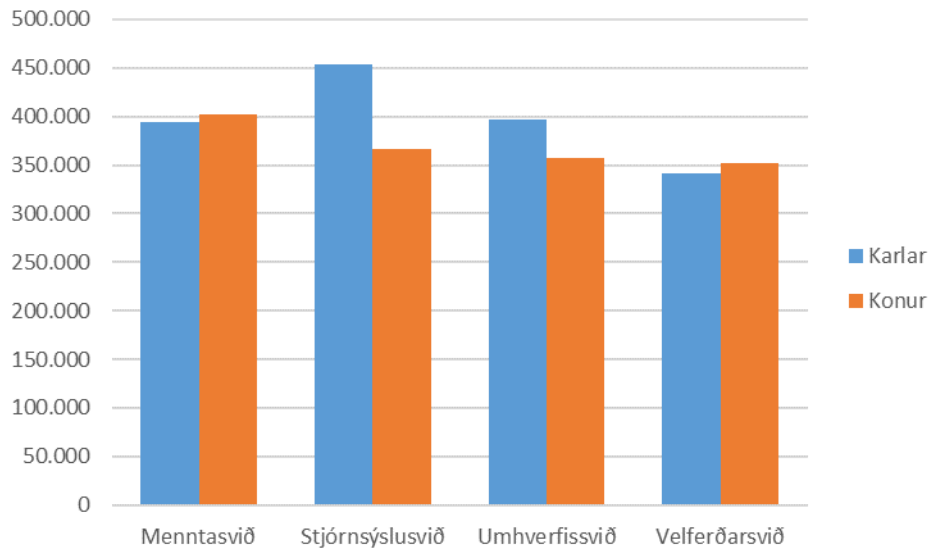
Dreifing dagvinnulauna uppreiknuð miðað við fulla stöðu						
Í þús. kr	Fjöldi	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Staðalfrávik
Allir	1.892	394.030	299.518	354.631	469.101	108.658
Karlar	360	390.296	305.522	329.437	453.238	123.894
Konur	1532	394.907	296.546	368.202	477.918	104.783

Lítill kynbundinn launamunur er til staðar þegar uppreiknuð dagvinnulaun fyrir alla starfsmenn eru skoðuð. Laun karla og kvenna fylgjast að eftir ólíkum störfum, eftir aldri og starfsaldri. Sex starfsgreinaflokkar hafa marktæk áhrif en það eru leikkólakennarar, sérfræðingar 1, sérfræðingar 2, skrifstofufólk, starfsmenn í umönnun og iðnmenntaðir (tafla 10 og mynd 18).



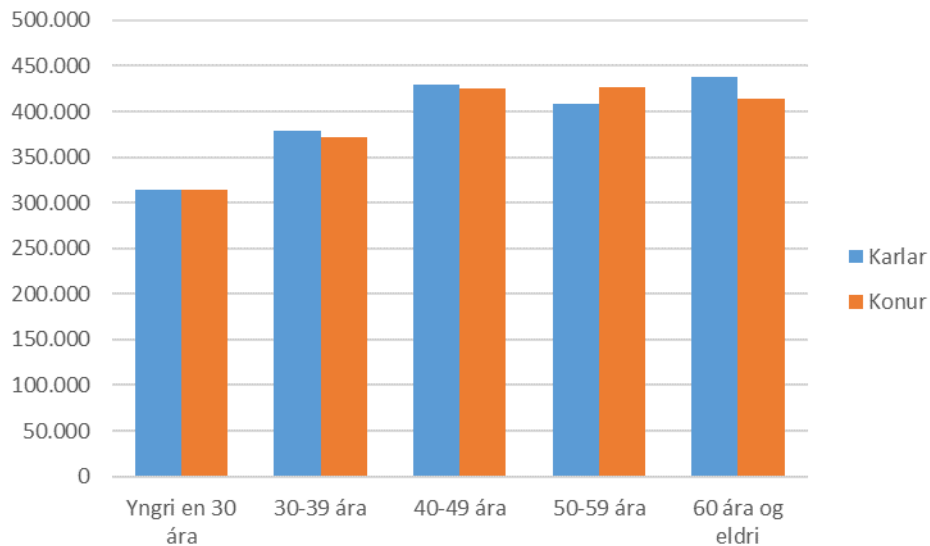
Mynd 18. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsgreinum (uppreiknað starfshlutfall)

Mynd 19 sýnir svo mun á dagvinnulaunum kynja eftir sviðum en mestan mun er að finna innan stjórnsýslusviðsins en konur eru með 80,7% af launum karla.



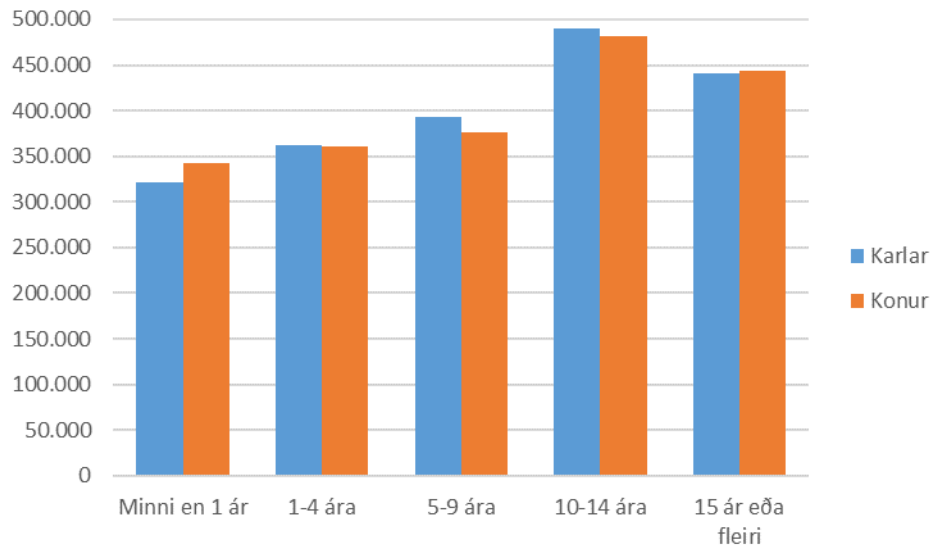
Mynd 19. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfssviði (uppreiknað hlutfall)

Dagvinnulaun karla og kvenna eftir aldri (uppreiknað hlutfall) sýnir að ekki er mikill munur milli kynjanna eftir aldri. Karlar eru oftast með örlítið hærri laun en konur nema þegar starfmenn eru á aldrinum 50-59 ára en þá eru konur með 7,6% hærri meðallaun en karlar. Aldur hefur hinsvegar ekki marktæk áhrif á laun kynjanna (mynd 20).



Mynd 20. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir aldri (uppreiknað hlutfall)

Mynd 21 sýnir svo dagvinnulaun eftir starfsaldri en eins og sjá má á myndinni þá haldast laun karla og kvenna vel að í gegnum alla flokka. Mestan mun er þó að finna í starfsaldri minna en 1 ár en þar eru konur með marktækt hærri laun.

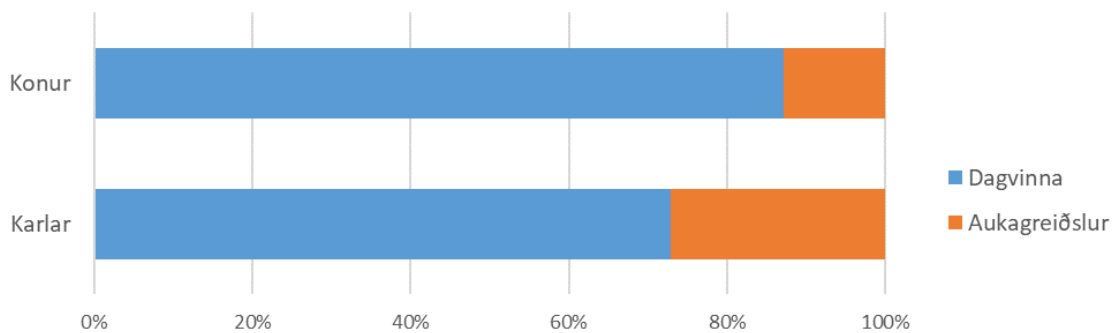


Mynd 21. Meðal dagvinnulaun karla og kvenna eftir starfsaldri (uppreiknað hlutfall)

4.4 Yfirvinna og álagsgreiðslur

Í köflum 4.4.1 - 4.4.5 verður farið yfir yfirvinnu og álagsgreiðslur til kynjanna án þess að taka tillit til áhrifaþátta.

Almennt má segja að konur og karlar hafi sömu dagvinnulaun. Karlar hafa hinsvegar hærri heildarlaun en konur. Yfirvinnu- og álagsgreiðslur vege mun meira í heildarlaunum karla en kvenna. Að meðaltali eru yfirvinnu- og álagsgreiðslur karla um 27% af heildarlaunum en 13% hjá konum. Hér er ekki tekið tillit til áhrifaþátta eins og aldurs, starfs, sviðs, starfsaldurs og vinnutíma



Mynd 22. Meðal dagvinnulaun og yfirvinnu- og álagsgreiðslur starfsmanna í 100% stöðugildi eftir kyni

Í töflu 12 má sjá hlutfall yfirvinnu karla og kvenna óháð starfshlutfalli og í fullu starfi. Hærra hlutfall kvenna en karla vinnur enga yfirvinnu. Hlutfallslega fleiri karla eru með fasta yfirvinnutíma eða blöndu af fastri og breytilegri yfirvinnu samanborið við konur. Hærra hlutfall kvenna en karla eru með breytilega yfirvinnu.

Tafla 12. Tegund yfirvinnu: Hlutfallsleg skipting eftir kyni og starfshlutfalli

	Allir – óháð starfshlutfalli		Í fullu starfi	
	Karl	Kona	Karl	Kona
Engin yfirvinna	8,9	13,1	5,8	11,1
Föst yfirvinna	18,1	6,5	23,6	8,2
Breytileg yfirvinna	60,8	76,6	55,8	75,5
Fastir/breytilegir yfirvinnutímar	12,2	3,9	14,9	5,2

4.4.1 Dreifing á greiðslum og tíðni yfirvinnu og álags greiðslna eftir kyni

Meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur allra starfsmanna eru kr. 80.613. Hins vegar eru yfirvinnu- og álagsgreiðslur mjög mismunandi, allt frá engri upp í kr. 494.758. Staðalfrávikkið er mjög hátt sem segir að yfirvinnu- og álagsgreiðslur eru mjög dreifðar. 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 (starfsfólk í fullu starfi)

	<i>Fjöldi</i>	<i>Meðaltal</i>	<i>Staðalfrávik</i>	<i>Hæstu greiðslur</i>
Allir	1.261	80.613	95.482	494.758
Karlar	276	153.069	123.891	494.758
Konur	985	60.311	74.157	489.326

Hæstu greiðslur karla og kvenna eru mjög svipaðar en meðaltal yfirvinnu- og álagsgreiðslna karla er 153.069 en kvenna 60.311 því er þónokkur munur á meðaltali kynjanna.

Tafla 14. Dreifing yfirvinnustunda eftir kyni yfir sex mánaða tímabil (starfsfólk í fullu starfi)

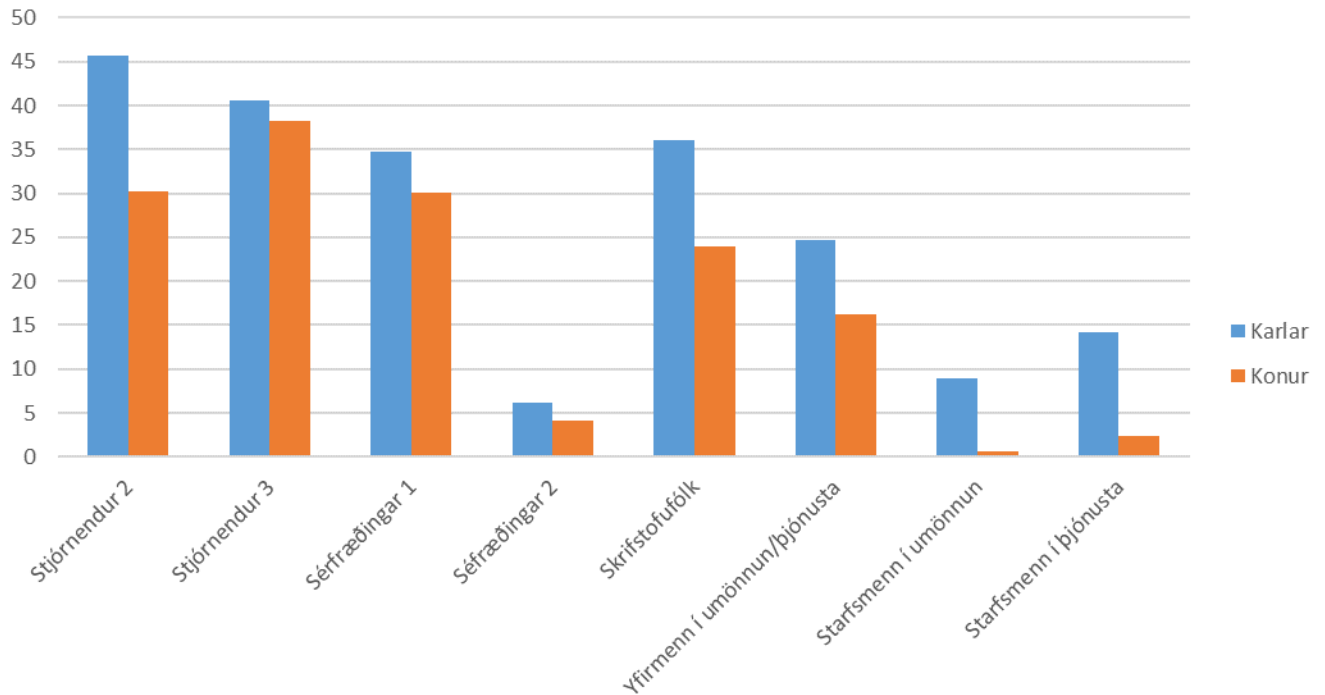
Tímar	<i>Fjöldi</i>	<i>Meðaltal</i>	<i>Staðalfrávik</i>	<i>Flestir tímar</i>	<i>Miðgildi</i>
Allir	1.261	13,32	14,9	92,59	13,3
Karlar	276	24,9	18,6	92,59	21,8
Konur	985	10,1	11,8	82,87	6,0

Meðal yfirvinnutímar eru reiknaðir sem meðaltal yfir sex mánaða tímabil. Ljóst er að starfsfólk er með mismarga yfirvinnutíma. Meðaltal yfirvinnustunda alls starfsfólks er 13,32 tímar á mánuði en karlmenn vinna að meðaltali fleiri yfirvinnutíma en konur. Eins og tafla 14 sýnir þá vinna karlar 24,9 yfirvinnutíma að meðaltali og konur vinna 10,1.

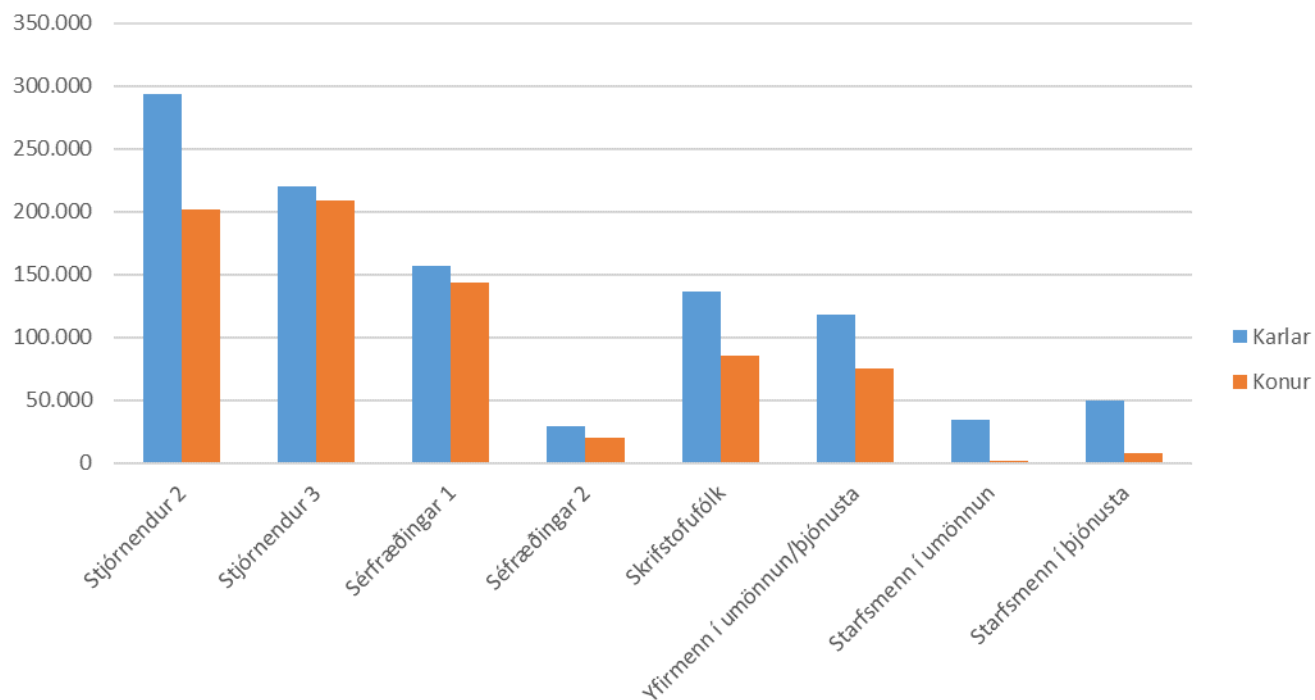
Starfsgreinar voru ekki allar með fasta yfirvinnu en myndir 23 og 24 sýna skiptinguna á fastri yfirvinnu eftir kyni og starfsgreinum sem eiga við. Munurinn á föstum yfirvinnustundum kynjanna var skoðaður ítarlega en þegar tekið er tillit til sviðs og starfs þá er enginn marktækur munur á yfirvinnustundum kynjanna nema meðal starfsmanna í þjónustu sem starfa á menntasviði. Þessi

munur milli kynjanna gæti skýrst af kjarasamningum ólíkra starfsgreina sem karlar og konur starfa við innan þjónustu hlutans á menntasviði.

Í meirihluta starfsgreina eru karlar með fleiri fasta yfirvinnutíma samanborið við konur.



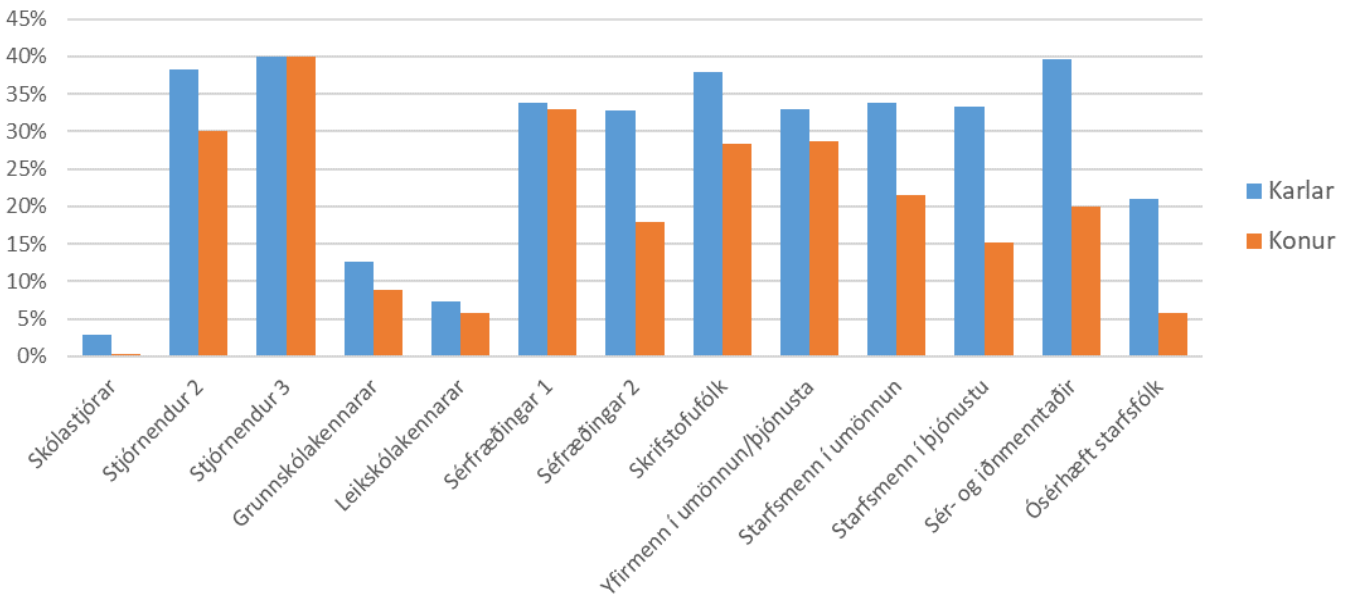
Mynd 23. Meðaltal fasta yfirvinnutíma í klst. eftir kyni og starfsgreinum (starfsfólk í fullu starfi)



Mynd 24. Meðaltal fastra yfirvinnutíma í upphæð (krónum) eftir kyni og starfsgrein (starfsfólk í fullu starfi)

4.4.2 Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfi og kyni

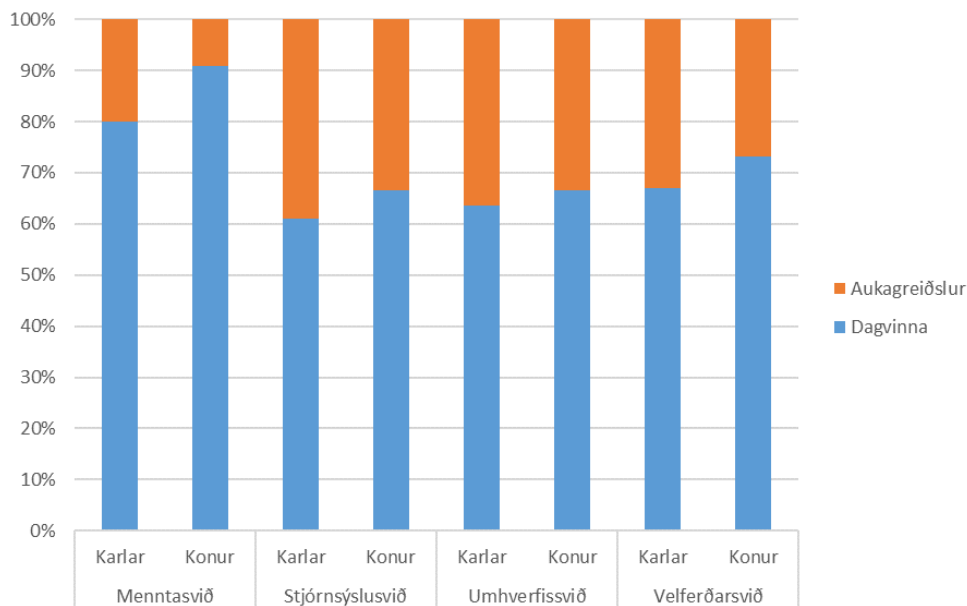
Hæstu yfirvinnu- og álagsgreiðslurnar er að finna hjá Stjórnendum 3 og lægstar hjá skólastjórum, þegar þær eru reiknaðar sem hlutfall af heildarlaunum beggja kynja, óháð kyni.



Mynd 25. Hlutfall af yfirvinnu og álagsgreiðslum eftir starfsgreinum og kyni

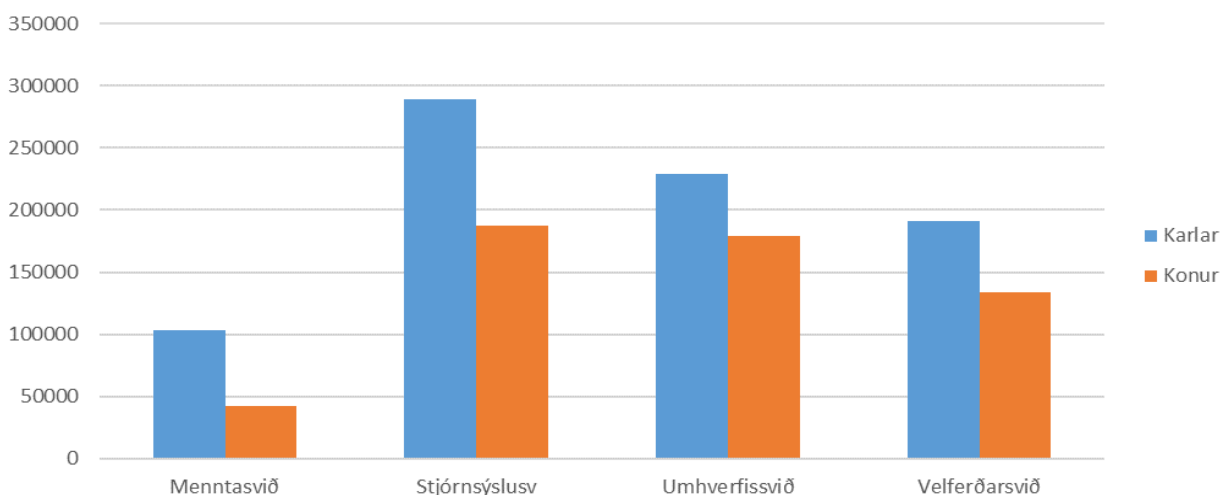
4.4.3 Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfssviði og kyni

Þegar yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfssviðum eru skoðaðar sést að laun karla ákvarðast meira af aukagreiðslum en laun kvenna á öllum sviðum. Hlutfallslega séð er mestan mun að finna á menntasviðinu en þar eru aukagreiðslur karla 20% af launum þeirra en aðeins 9,1% hjá konum (mynd 26).



Mynd 26. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og sviði

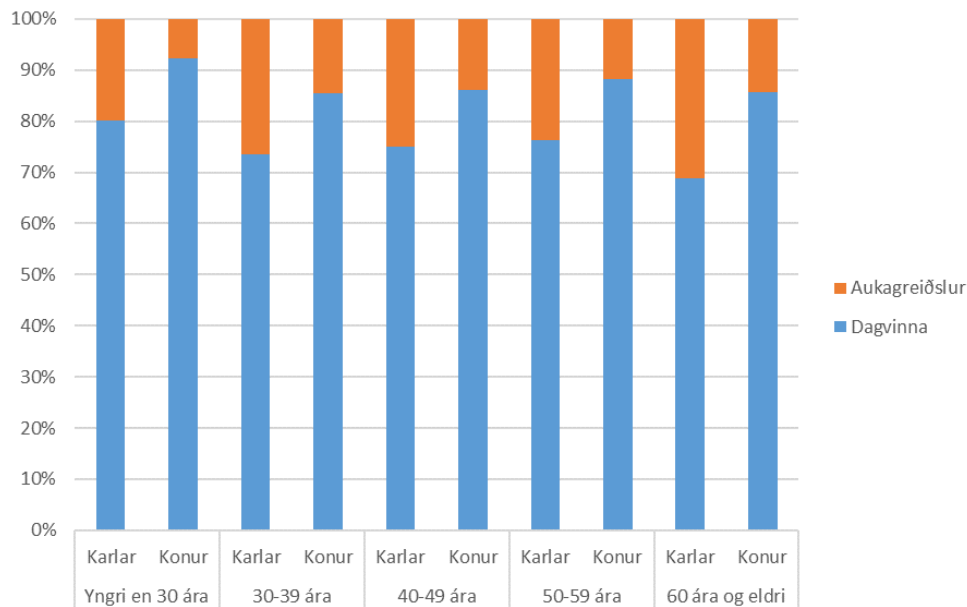
Munur er á yfirvinnu- og álagsgreiðslum milli sviða en minnstar álagsgreiðslur er að finna á menntasviði þar sem hlutfallslega mesti munur er á milli kynja. En eins og kom fram að ofan getur það skýrst af kjarasamningum ólíkra starfsgreina karla og kvenna sem starfa innan þjónustu á menntasviði. Hafa þarf í huga að mynd 26 sýnir hlutfallslegan mun en mynd 27 sýnir mun í krónum. Hægt er, til dæmis, að sjá að hlutfallslega virðist ekki vera mikill munur á yfirvinnu- og álagsgreiðslum til karla og kvenna á stjórnsýslusviðinu en þegar litið er á mynd 27 sést að munurinn í krónum er umtalsverður (100.000 kr munur).



Mynd 27. Meðal yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir sviði og kyni í krónum

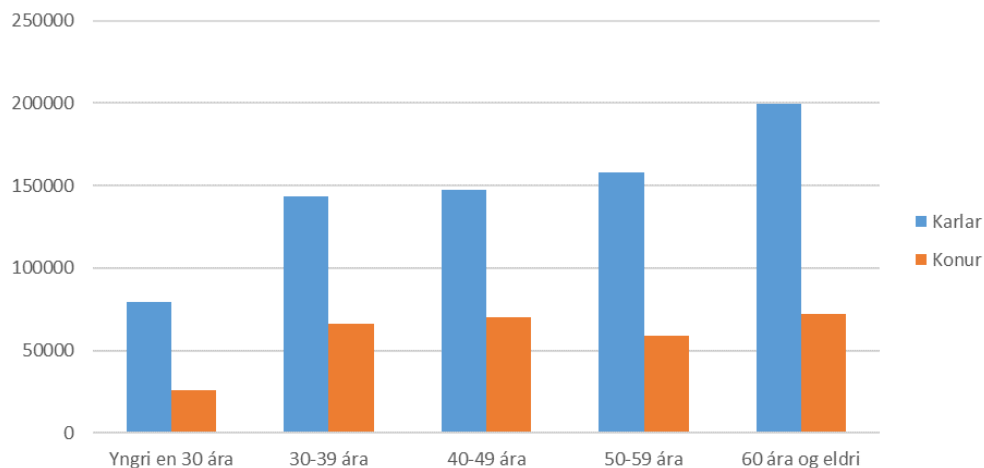
4.4.4 Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni

Karlar og konur hafa hæstar yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir 60 ára aldur. Lægstar eru þær í aldursflokknum 30 ára og yngri hjá bæði körlum og konum.



Mynd 28. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og aldri

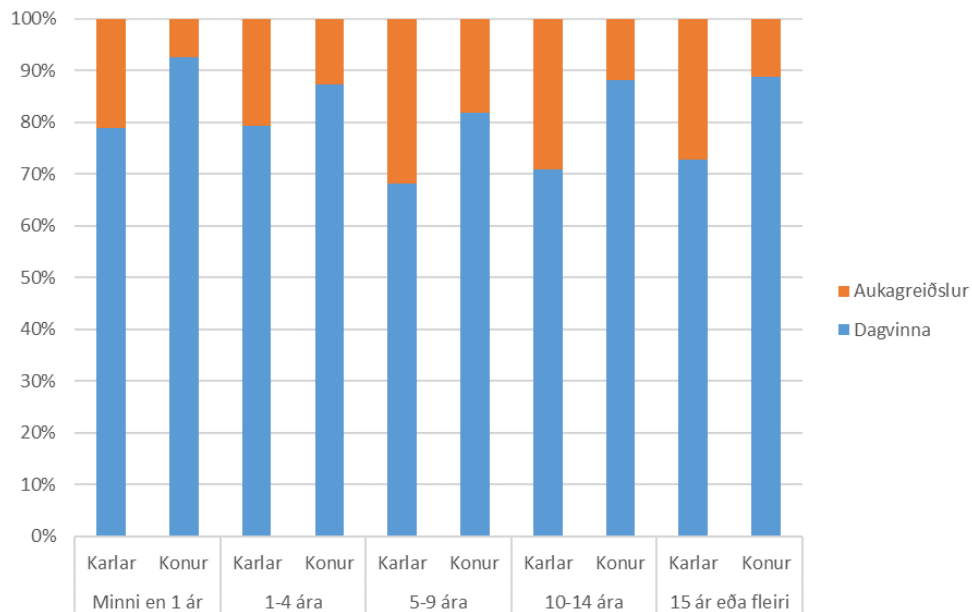
Eins og sést á mynd 29 hækka yfirvinnu- og álagsgreiðslur hjá konum frá aldursflokknum 30 ára og yngri og upp í 30-39 ára en eftir það standa þær nánast í stað. Hjá körlum hækka þær við 30-39 ára aldurinn og svo aftur eftir 50-59 ára og halda áfram að hækka eftir það. Áberandi er hversu mikið yfirvinnu- og álagsgreiðslur (í krónum) karla hækka með aldrinum umfram kvenna.



Mynd 29. Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir aldri og kyni í krónum

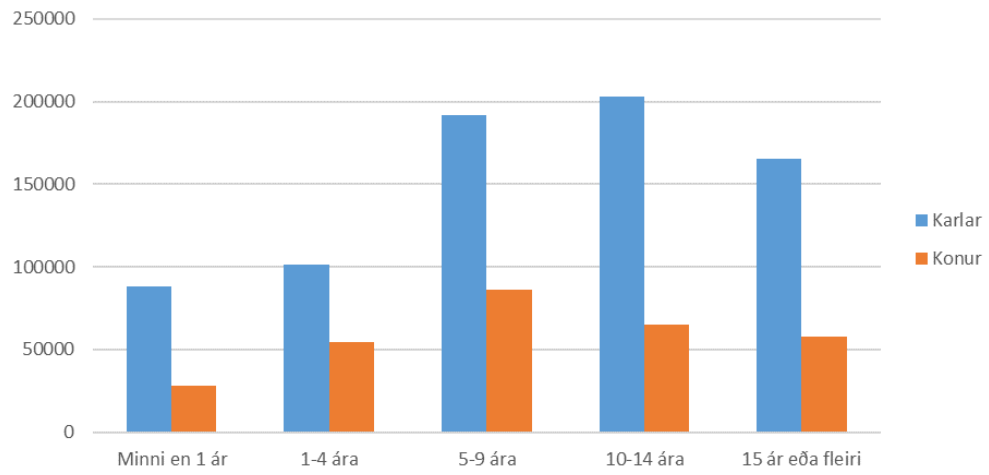
4.4.5 Yfirvinnu- og álagsgreiðslur eftir starfsaldri og kyni

Aukagreiðslur eftir starfsaldri eru hlutfallslega hvað mestar við 5-9 ára starfsaldurinn bæði hjá körlum og konum. Einnig ákvarðast heildarlaun karla meira af aukagreiðslum en laun kvenna og er það í öllum flokkum starfsaldurs.



Mynd 30. Hlutfallsleg skipting meðal heildarlauna eftir kyni og starfsaldri

Karlur sem hafa unnið í 5-14 ár hjá sveitarfélaginu hafa hæstu álags- og yfirvinnugreiðslurnar. Hjá konunum eru það starfsfólk með 5-9 ára reynslu sem fær hæstu greiðslurnar að meðaltali, en þær eru þó umtalsvert lægri en hjá körlunum (mynd 31).



Mynd 31. Meðal yfirvinnu og álagsgreiðslur eftir starfsaldri og kyni í krónum

5 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, aldri og starfsaldri 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, starfsaldur, flækjustig¹ starfa, vaktavinna og yfirvinnustundir. Þar sem aðeins ein kona starfaði sem stjórnandi 1 og enginn karl var leikskólastjóri var þeim starfsgreinum sleppt í aðhvarfsgreiningunni.

Laun eru jákvætt skekkt og þau 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 fjögur líkön:

Líkan 1: Heildar- eða dagvinnulaun 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 hærri eða lægri laun kvenna eru miðað við laun karla.

Líkan 2: Heildar- eða dagvinnulaun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs og sviðs.

Starf er flokkað í: skólastjórar, stjórnendur 2, grunnskólakennarar, leikskólakennarar, stjórnendur 3, sérfræðingar 1, sérfræðingar 2, skrifstofufólk, forstöðumenn og deildarstjórar á sviði umönnunar og þjónustu, starfsmenn í umönnun, starfsmenn í þjónustu, sér- og iðnmenntaðir, ósérhæft starfsfólk. Þúnar eru til vísibreytur þar sem ósérhæft starfsfólk er notað sem viðmiðunarhópur, þ.e. laun annarra starfsflokka eru borin saman við laun ósérhæfðs starfsfólks.

¹ Álag vegna menntunar, álag vegna símenntunar, menntunarflokkar, símenntunarflokkar

Svið innan Kópavogsbæjar eru fjögur talsins: velferðarsvið, menntasvið, umhverfissvið og stjórnsýslusvið. Þúnar eru til vísibreytur og velferðarsvið notað sem viðmið, þ.e. laun annarra sviða eru borin saman við laun velferðarsviðs.

Flækjustig starfa og föst yfirvinna er einnig tekið inn í líkani tvö í heildarlaunum en þar inni eru listaðir launaflokkar eftir ákveðnum þáttum eins og álag vegna menntunar og símenntunar, menntunar og símenntunarflokkar, frammistaða og fastir yfirvinnutímar.

Líkan 3: Heildar- eða dagvinnulaun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs, sviðs, flækjustigs starfa, aldurs og starfsaldurs. Miðað er við aldur starfsfólks árið 2016. Skoðaður er aldur, starfsaldur og aldur, starfsaldur í öðru veldi, það er gert til að jafna aldursdreifingu starfsfólks.

Líkan 4: Heildar- eða dagvinnulaun karla og kvenna að teknu tilliti til starfs, sviðs, flækjustigs starfa, aldurs, starfsaldur, hvort fólk vinnur vaktarvinnu og meðaltal breytilegra yfirvinnustunda. Yfirvinnutími er meðhöndlaður þannig að fjöldi yfirvinnutíma er reiknaður út frá meðal yfirvinnustundum á 6 mánaða tímabili.

5.1 Aðhvarfsgreining á heildarlaunum

Ef launamunur á heildarlaunum er skoðaður eingöngu út frá kyni (án þess að taka tillit til annarra áhrifaþátta) má sjá að konur eru með 13,7% lægri laun en karlar og er sá munur marktækur (tafla 15, líkan 1). R2, eða skýrður breytileiki. Líkan 1 segir okkur einnig að kyn skýri aðeins 4,3% af breytileika heildarlauna starfsfólks. Launamunur kynjanna minnkar þegar búið er að taka tillit til starfsgreina, sviðs, flækjustig starfa og fastrar yfirvinnu en þá eru konur með 5,4% lægri laun samanborið við karla. Í líkani 3 er einnig tekið tillit til aldurs og starfsaldurs en þá eykst launamunur kynja lítilega aftur. Yfirvinnutímar (breytilegir, vaktavinna og álag v. yfirvinnu) koma svo inn í líkani 4. Leiðréttur launamunur á heildarlaunum starfsfólks í fullu starfi er -0,3% sem þýðir að konur eru að jafnaði með 0,3% lægri laun en karlar þegar búið er að taka tillit til starfs, sviðs, flækjustig starfa, aldurs, starfsaldurs og yfirvinnu (tafla 15, Líkan 4). Þessi munur á milli kynjanna er ekki tölfræðilega marktækur.

Kyn, starf, svið, flækjustig starfa, aldur, starfsaldur og yfirvinna skýra samtals 86,2% af breytileika heildarlauna starfsfólks í fullu starfi. Því er aðeins 13,8% af heildarbreytileika launa starfsfólks Kópavogsbæjar sem ekki verður útskýrt með þeim þáttum sem finna má í líkani 4.

Tafla 15. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á heildarlaun starfsfólks í fullu starfi

Forspárgildi og marktækni								
	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
Leiðréttur kynbundinn launamunur	-13,7%	***	-5,4%	***	-6,3%	***	-0,3%	
<i>Skólastjórar</i>			,497	***	,425	***	,437	***
<i>Stjórnendur 2</i>			,553	***	,485	***	,555	***
<i>Stjórnendur 3</i>			,478	***	,403	***	,435	***
<i>Grunnskólakennarar</i>			,180	***	,121	***	,060	***
<i>Leikskólakennarar</i>			,146	***	,095	***	,074	***
<i>Sérfræðingar 1</i>			,326	***	,290	***	,330	***
<i>Sérfræðingar 2</i>			,344	***	,281	***	,253	***
<i>Skrifstofufólk</i>			,062	*	,016		,014	
<i>Yfirmaður í umönnun/þjónusta</i>			,327	***	,274	***	,218	***
<i>Starfsmenn í umönnun</i>			,041		,001		-,057	*
<i>Starfsmenn í þjónusta</i>			,042	**	,004		-,064	***
<i>Sér- og iðnmenntaðir</i>			,155	***	,097	**	,037	
<i>Menntasvið</i>			-,093	***	-,088	***	-,024	
<i>Stjórnsýslusvið</i>			-,111	***	-,125	***	-,095	***
<i>Umhverfissvið</i>			,005		-,033		-,048	*
<i>Álag vegna menntunar</i>			,046	***	,073	***	,066	***
<i>Álag vegna símenntunar</i>			-,024	*	-,113	***	-,109	***
<i>Mentunnar-flokkur</i>			,071	***	,062	***	,056	***
<i>Simenntunar-flokkur</i>			,041	***	,016	***	,019	***
<i>Frammistaða</i>			,094	***	,077	***	,087	***
<i>Föst yfirvinna, klst.</i>			,008	***	,007	***	-0,000	
<i>Aldur</i>					,017	***	,015	***
<i>Aldur²</i>					,000	***	,000	***
<i>Starfs-/fag aldur í árum</i>					,021	***	,017	***
<i>Starfs-/ fag aldur í árum²</i>					-,001	***	-,001	***
<i>Breytilegra yfirvinnutímar</i>							,009	***
<i>Vaktavinna</i>							,090	***
<i>Álagseiningar v. yfirvinna</i>							,042	***
<i>Fasti</i>	13,168	***	12,893	***	12,539	***	12,443	***
<i>R2</i>	4,3%		73,6%		77,1%		86,2%	

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

Aðhvarfsgreining var einnig gerð fyrir heildarlaun þar sem fastir yfirvinnutímar voru ekki settir inn með flækjustigi starfa. Líkan tvö í báðum töflum (15 og 16) sýna launamun kynja með því að taka

tillit til fastra yfirvinnutíma og að taka ekki tillit til þeirra. Þegar tekið er tillit til fastra yfirvinnu þá eru konur að meðaltali með 5,4% lægri heildarlaun (einnig tekið tillit til starfs, sviðs og flækjustig starfa). Tafla 16 sýnir svo að þegar fastir yfirvinnutímar eru ekki settir með flækjustigi starfa þá eru konur með 8,4% lægri heildarlaun samanborið við karla (líkan 2).

Tafla 16. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á heildarlaun starfsfólks í fullu starfi (án þess að taka tillit til fastrar yfirvinnu)

<i>Forspárgildi og marktækni</i>								
	Líkan 1		Líkan 2		Líkan 3		Líkan 4	
Leiðréttur kynbundinn launamunur	-13,7%	***	-8,4%	***	-8,8%	***	-0,3%	
<i>Skólastjórar</i>			0,502	***	0,437	***	0,437	***
<i>Stjórnendur 2</i>			0,841	***	0,74	***	0,555	***
<i>Stjórnendur 3</i>			0,689	***	0,587	***	0,434	***
<i>Grunnskólakennarar</i>			0,192	***	0,135	***	0,06	***
<i>Leikskólakennarar</i>			0,162	***	0,112	***	0,074	***
<i>Sérfræðingar 1</i>			0,526	***	0,471	***	0,33	***
<i>Sérfræðingar 2</i>			0,355	***	0,29	***	0,253	***
<i>Skrifstofufólk</i>			0,217	***	0,153	***	0,014	
<i>Yfirmaður í umönnun/þjónusta</i>			0,477	***	0,41	***	0,217	***
<i>Starfsmenn í umönnun</i>			0,061		0,017		-0,057	**
<i>Starfsmenn í þjónusta</i>			0,08	***	0,038	**	-0,064	***
<i>Iðnmenntaðir</i>			0,245	***	0,176	***	0,037	
<i>Menntasvið</i>			-0,084	**	-0,082	**	-0,024	
<i>Stjórnsýslusvið</i>			0,005		-0,023		-0,095	***
<i>Umhverfissvið</i>			0,039		-0,01		-0,048	**
<i>Álag vegna menntunar</i>			0,052	***	0,084	***	0,066	***
<i>Álag vegna símenntunar</i>			-0,007		-0,109	***	-0,109	***
<i>Menntunar-flokkur</i>			0,07	***	0,06	***	0,056	***
<i>Simenntunar-flokkur</i>			0,041	***	0,012	**	0,019	***
<i>Frammistaða</i>			0,095	***	0,074	***	0,087	***
<i>Aldur</i>					0,014	***	0,015	***
<i>Aldur²</i>					0,000	***	0,000	***
<i>Starfs-/fag aldur í árum</i>					0,025	***	0,017	***
<i>Starfs-/ fag aldur í árum²</i>					-0,001	***	-0,001	***
<i>Breytilegra yfirvinnutímar</i>							0,009	***
<i>Vaktavinna</i>							0,09	***
<i>Álagseiningar v. yfirvinna</i>							0,042	***
<i>Fasti</i>	13,168	***	12,896	***	12,591	***	12,443	***
<i>R2</i>	4,3%		68,9%		73,3		86,2%	

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

5.2 Aðhvarfsgreining á dagvinnulaunum (uppreiknuð)

Eins og sést í líkani 1 (tafla 17) þá er ekki marktækur munur á launum kynjanna en konur reyndust með 2,3% hærri dagvinnulaun en karlar. Þegar bóúð er að taka tillit til starfs og sviðs þá eru konur með 2,1 % hærri laun sem er ekki tölfræðilega marktækt.

Í líkönum þrjú og fjögur er bætt inn aldri, starfsaldri og vaktavinnu. Í líkani fjögur, þegar bóúð er að taka tillit til allra þátta, þá eru dagvinnulaun kvenna 1,6% hærri en dagvinnulaun karla en sá munur er ekki marktækur. Kyn, starf, svið, aldur, starfsaldur og vaktavinna skýra samtals 71,9% af breytileika dagvinnulauna. Út frá aðhvarfsgreiningu er hægt að álykta að ekki sé kynbundinn launamunur á dagvinnulaunum starfsfólks Kópavogsbæjar.

Tafla 17. Aðhvarfsgreining á forspárgildi bakgrunnsbreyta á dagvinnulaun (log)

Forspárgildi og marktækni				
	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Leiðréttur kynbundinn launamunur	2,3%	2,1%	1,3%	1,6%
Skólastjórar		0,864 ***	0,784 ***	0,784 ***
Stjórnendur 2		0,623 ***	0,539 ***	0,540 ***
Stjórnendur 3		0,432 ***	0,360 ***	0,360 ***
Grunnskólakennarar		0,340 ***	0,246 ***	0,245 ***
Leikskólakennarar		0,200 ***	0,157 ***	0,156 ***
Sérfræðingar 1		0,304 ***	0,260 ***	0,263 ***
Sérfræðingar 2		0,227 ***	0,169 ***	0,165 ***
Skrifstofufólk		-0,001	-0,069 *	-0,071 *
Yfirmenn í umönnun/þjónusta		0,227 ***	0,168 ***	0,153 ***
Starfsmenn í umönnun		-0,081 **	-0,128 ***	-0,132 ***
Starfsmenn í þjónusta		-0,100 ***	-0,151 ***	-0,159 ***
Sér- og iðnmenntaðir		0,121 **	0,063	0,056
Menntasvið		0,010	0,016	0,023
Stjórnsýslusvið		-0,089 ***	-0,113 ***	-0,110 ***
Umhverfissvið		-0,067 *	-0,123 ***	-0,114 ***
Aldur			0,016 ***	0,017 ***
Aldur ²			0,000 ***	0,000 ***
Starfs-/fag aldur í árum			0,004	0,004
Starfs-/fag aldur í árum ²			0,000	0,000
Vaktavinna				0,033 *
Fasti	12,867 ***	12,701 ***	12,327 ***	12,307 ***
R ²	0,1%	66,2%	71,8%	71,9%

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

5.3 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.

Þegar leiðrétt heildarlaun voru skoðuð var marktækur munur á launamuni kynjanna þegar búið var að taka tillit til starfs, sviðs, flækjustigs starfa, aldurs og starfaldurs en konur voru þá með 6,9% lægri laun samanborið við karla. Hinsvegar, þegar tekið var einnig tillit til yfirvinnu og vaktavinnu í líkani 4 þá var munurinn á launum kynjanna -0,3%, ekki marktækur. Því er hægt að draga þá ályktun að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá starfsfólki Kópavogsbæjar þegar leiðrétt heildarlaun eru skoðuð.

6 Samanburður við síðustu launakönnun

Þegar þessi greining er borin saman við fyrri launagreiningu frá apríl 2013 þarf að hafa í huga að ekki eru notaðar nákvæmlega sömu breytur í báðum greiningunum. Til dæmis var ekki tekið tillit til starfsaldurs í eldri greiningunni en í þessari greiningu var unnt að fá upplýsingar um starfsaldur. Sama má segja um flækjustig starfa. Einnig var ákveðið að taka inn fasta yfirvinnu í aðhvarfsgreiningu fyrir heildarlaun. Starfaflokkarnir hafa einnig tekið einhverjum breytingum á milli ára.

Þegar hlutfallsleg meðal heildarlaun starfsmanna Kópavogsbæjar, þar sem ekki hefur verið tekið tillit til áhrifaþátta, eru borin saman við fyrri könnun má sjá að launamunurinn hefur bæði aukist og minnkað. Dagvinnulaunamunur karla og kvenna hefur minnkað úr 94,2% árið 2013 til 98,0% árið 2016 þegar skoðaðir eru allir starfsmenn óháð starfshlutfalli. Dagvinnulaun uppreiknuð í fullt starf kvenna voru 101,2%, sem þýðir að leiðrétt dagvinnulaun kvenna eru 1,2% hærri en dagvinnulaun karla, þessi munur er þó ekki tölfræðilegar marktækur. Hinsvegar hefur hlutfallslegur heildarlaunamunur kynja aukist. Eins og tafla 18 sýnir þá voru heildarlaun (fullt starf) kvenna 86,3% af heildarlaunum karla árið 2013 en lækkuðu niður í 83,4% 2016.

Tafla 18. Laun kvenna sem hlutfall af launum karla (meðallaun)

%	Heildarlaun (óháð starfshlutfalli)	Heildarlaun starfsfólk í fullu starfi	Dagvinnulaun (óháð starfshlutfalli)	Dagvinnulaun uppreiknað í fullt starf
Nóvember 2016	81,5***	83,4***	98,0	101,2
Apríl 2013	86,3***	86,3***	94,2**	99,1

Þegar litið er til leiðréttra heildarlauna, þ.e. heildarlaun sem búið er að leiðrétta miðað við þá áhrifapætti sem hafa áhrif á laun má sjá að munurinn á heildarlaunum hefur farið úr 3,25% (marktækt) hærra launum karla niður í 0,3% (ómarktækt) hærra laun karla árið 2016 (tafla 19).

Tafla 19. Leiðréttur kynbundinn launamunur 2013 og 2016

Leiðréttur Kynbundinn launamunur	Líkan 1		Líkan 4	
	Heildarlaun	Dagvinnulaun	Heildarlaun	Dagvinnulaun
Nóvember 2016	-13,7 %***	2,3 %	-0,3 %	1,6 %
Apríl 2013	-11,4 %***	0,7 %	-3,25 %**	0,01 %

Árið 2013 var um marktækan kynbundin launamunur að ræða á heildarlaunum kynjanna eftir að búið var að taka tillit til allra þátta (leiðréttur launamunur) en árið 2016 er ekki marktækur launamunur á milli kynjanna. Launamunur á dagvinnulaunum karla og kvenna bæði árin var ómarktækur.

7 Lokaorð

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

Yfirvinnu- og álagsgreiðslur voru skoðaðar sérstaklega og þær bornar saman á milli kynjanna. Þarna er að sjá hvað mestan mun á milli kynjanna. Karlar vinna fleiri yfirvinnutíma en konur, sem hefur áhrif á laun þeirra.

Að lokum var gerð aðhvarfsgreining þar sem heildarlaun og dagvinnulaun voru skoðuð þegar búið var að leiðrétta launin fyrir þeim þáttum geta haft áhrif á laun.

Greiningin sýnir að þegar búið er að taka tillit til starfs, sviðs, aldurs, starfsaldurs og vakta- og yfirvinnu er ekki um kynbundinn launamun að ræða á heildarlaunum og dagvinnulaunum starfsfólks. Aðhvarfgreiningin fyrir heildarlaun náði að skýra samtals 84,1% af breytileika heildarlauna en fyrir dagvinnulaun náði aðhvarfsgreiningin að skýra samtals 71,1% af breytileika dagvinnulauna. Í dagvinnulaunum var notast við starfsaldur sem ekki var notast við árið 2013 og þegar greining var gerð fyrir heildarlaunamun var auk starfsaldurs tekið tillit til flækjustiga starfa og fastra yfirvinnutíma. Aðrar breytur, sem ekki hafa verið notaðar, gætu haft áhrif á greininguna svo því þarf að taka þessum niðurstöðum með ákveðnum fyrirvara

Sé litið til dagvinnulauna konu og karls sem vinna sama starf, á sama sviði, eru á sama aldri og með sama starfsaldur þá er hægt að segja að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða. Hinsvegar samkvæmt þeim gögnum sem eru til staðar þá vinna karlar að jafnaði fleiri yfirvinnutíma en konur sem hefur áhrif á heildarlaun þeirra. Ástæðan fyrir því að karlar vinna hlutfallslega fleiri yfirvinnutíma en konur getur átt sér margar skýringar og er erfitt að útskýra með tölfræðilegum gögnum eins og notast er við í þessari greiningu.

Ber að hafa í huga er að flokkun starfsfólks í starfaflokka getur haft mikil áhrif á niðurstöðurnar. Því var lagst í mikla vinnu til að flokka starfsmenn í eins rétta flokka og hægt var 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 niðurstöðurnar birti réttmæta mynd af launum karla og kvenna sem starfa hjá Kópavogsbæ. Aftur á móti varð að sameina suma flokka vegna þess hversu fáir starfsmenn tilheyrðu þeim flokkum. Ástæðan fyrir því var til að koma í veg fyrir rekjanleika og til að bæta áreiðanleika í niðurstöðum þar af leiðandi varð í einhverjum tilfellum að sameina ólík störf.