



Úttekt á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg



Anna Borgþórsdóttir Olsen, mannauðsskrifstofu
Halldóra Gunnarsdóttir, mannréttindaskrifstofu
Ragna B. Garðarsdóttir, sérfræðingur á Félagsvísindastofnun

Reykjavíkurborg, 9. júlí 2010

Efnisyfirlit

Inngangur	1
Helstu niðurstöður	1
Aðferð	2
Grunnupplýsingar um starfsfólk	4
Kynjamunur á samsetningu launa	5
Allt starfsfólk Reykjavíkurborgar	5
Starfsmatshópurinn.....	7
Akstursgreiðslur	10
Akstursgreiðslur eftir sviðum	10
Yfirvinna	11
Yfirvinna í starfsmatshópi.....	13
Yfirvinnugreiðslur eftir sviðum.....	15
Leiðréttur launamunur kynjanna	15
Þróun á leiðréttum launamun kynjanna	16
Allt starfsfólk Reykjavíkurborgar	16
Starfsmenn í starfsmati	18
Leiðréttur launamunur kynjanna í október 2009.....	21
Launamunur eftir sviðum borgarinnar	21
Launamunur í starfsmatshópi greint niður á svið	22
Niðurstöður (Samantekt)	23
Akstur	24
Menntun.....	25
Yfirvinna.....	25
Tillögur til úrbóta	25

Inngangur

Borgarstjórn samþykkti þ. 16. september árið 2008 tillögu um „að láta fara fram óháða úttekt á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg“.

Nokkurn tíma tók að útfæra með hvaða hætti væri best að vinna úttektina m.a. með hagkvæmnissjónarmið í huga. Niðurstaða málsins var að úttekt á kynbundnum launamun yrði unnin í samvinnu mannauðsskrifstofu, mannréttindaskrifstofu og RIKK – rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands.

Ákveðið var að miða úttektina við laun í októbermánuði árið 2009 þar sem hann er frekar dæmigerður launamánuður og til að geta borið niðurstöðurnar saman við rannsókn Önnu Borgþórsdóttur Olsen sem gerði rannsókn m.a. á þróun kynbundins launamunar hjá Reykjavíkurborg á árunum 1999 til 2007.

Úttektin var unnin Önnu Borgþórsdóttur Olsen, mannauðsskrifstofu, Halldóru Gunnarsdóttur, mannréttindaskrifstofu og Rögnu B. Garðarsdóttur, sérfræðingi á Félagsvísindastofnun, f.h. RIKK.

Helstu niðurstöður

Almennt

1. Konur eru 74,7% starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi en karlar 25,3%. Dreifing kynja innan sviða er ójöfn. Karlar eru t.d. 83,8% starfsfólks á Framkvæmda- og eignasviði en konur eru 93,3% starfsfólks á Leikskólasviði. Jafnasta hlutfall milli kynja er hjá ÍTR.
2. Meðal starfsfólks í fullu starfi hafa konur 53% af yfirvinnugreiðslum karla. Konur hafa 57% af yfirvinnugreiðslum karla í hópi starfsfólks í fullu starfi sem á annað borð fá greidda yfirvinnu, bæði breytilega og fasta. Hlutfall yfirvinnu kvenna af yfirvinnu karla er lægst á Umhverfis- og samgöngusviði eða 66%. Á því sviði er leiðréttur kynbundinn launamunur enginn.
3. Meðal starfsfólks í fullu starfi hafa konur 37% af akstursgreiðslum karla. Af því starfsfólki í fullu starfi sem fær á annað borð akstursgreiðslur eru konur með 85% af akstursgreiðslum karla.

Óleiðréttur kynbundinn launamunur¹

4. Konur eru að meðaltali með 98% af dagvinnulaunum karla meðal starfsfólks í fullu starfi.
5. Konur eru að meðaltali með 87% af heildarlaunum karla meðal starfsfólks í fullu starfi. Munurinn á dagvinnulaunahlutfalli og heildarlaunahlutfalli felst í yfirvinnugreiðslum og akstursgreiðslum.

¹ Óleiðréttur kynbundinn launamunur er munurinn á launum kynjanna áður en leiðréttingar hafa verið gerðar fyrir þætti eins og starf, starfsaldur og menntun. Leiðréttur kynbundinn launamunur er sá launamunur sem stendur eftir þegar tekið hefur verið tillit til þess hvaða áhrif þættir eins og starf, starfsaldur og menntun hafa á laun.

6. Innan starfsmatshóps hafa konur 93% af dagvinnulaunum karla og 79% af heildarlaunum þeirra. Konur hafa 44% af yfirvinnu karla og 28% af akstursgreiðslum karla í starfsmatshópi. Munur á dagvinnulaunum gæti skýrst af því að störf sem konur gegna eru með 400 stig að meðaltali í starfsmati en störf karla 431 stig. Það skýrist aftur af því að hærra hlutfall karla er með háskólamenntun innan starfsmats en kvenna, en einnig af því að fjölmennir hópar kvenna eru í tiltölulega lágt röðuðum störfum. Fjölmennir hópar kvenna eru utan starfsmats. Má þar nefna kennara, leikskólakennara, hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða. Verkfræðingar, tæknifræðingar og iðnaðarmenn eru hins vegar innan starfsmats.

Leiðréttur kynbundinn launamunur

7. Leiðréttur launamunur kynjanna hefur minnkað jafnt og þétt frá árinu 1999. Munur á dagvinnulaunum minnkaði um eitt prósentustig milli árána 2007 og 2009 hjá öllum starfsmönnum í fullu starfi og 1,5 prósentustig á heildarlaunum.
8. Þegar leiðrétt hefur verið fyrir starfsaldur, aldur og starfaflokkun starfsfólks í fullu starfi hafa karlar 3,7% hærri dagvinnulaun en konur og 8,1% hærri heildarlaun.
9. Leiðréttur launamunur starfsmanna í fullu starfi og í starfsmathópi er 5,2% af dagvinnulaunum körlum í vil. Munur á heildarlaunum sama hóps er 8,3%, einnig körlum í vil. Þegar, í þessum hópi, er leiðrétt er fyrir innbyrðis röðun starfa (verðmæti starfa) að auki við hefðbundna starfaflokkun eru karlar með 0,1% lægri dagvinnulaun en konur og 5,1% hærri heildarlaun.

Aðferð

Við vinnsluna voru notuð gögn úr mannauðskerfi borgarinnar. Greind voru laun starfsmanna hjá Reykjavíkurborg sem voru starfandi í októbermánuði árið 2009 óháð stéttarfélagi eða vinnustað. Þessi mánuður var valinn þar sem hann er frekar dæmigerður launamánuður þ.e. lítið er um frítöku á þessum tíma og ekkert sumarstarfsfólk í vinnu. Einnig var það gert til þess að geta borið niðurstöðurnar saman við rannsókn Önnu Borgþórsdóttur Olsen frá árinu 2008. Sú rannsókn var lokaverkefni í meistaranámi í hagfræði og laut m.a. að því að skoða þróun kynbundins launamunar meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar frá árinu 1999 til ársins 2007². Í þeirri rannsókn voru skoðuð laun starfsmanna borgarinnar í októbermánuði á árunum 1999, 2001, 2003, 2005 og 2007 óháð stéttarfélagi eða vinnustað.

Samsetning launa karla og kvenna var skoðuð bæði hjá öllu starfsfólki og hjá starfsfólki í fullu starfi. Sérstök greining var gerð á akstursgreiðslum og yfirvinnu þar sem karlar eru með hærri akstursgreiðslur og yfirvinnu en konur að meðaltali yfir allt tímabilið eða frá árinu 1999.

Leiðréttur kynbundinn launamunur alls starfsfólks Reykjavíkurborgar var reiknaður fyrir starfsfólk í fullu starfi, bæði fyrir dagvinnulaun og fyrir heildarlaun. Leiðréttur kynbundinn launamunur er sá launamunur sem stendur eftir þegar tekið hefur verið tillit til þess hvaða áhrif þættir eins og starf, starfsaldur og menntun hafa á laun. Stundum hefur þetta verið nefnt óútskýrður kynbundinn launamunur. Sá launamunur sem eftir stendur óútskýrður getur verið ómálefnalegur (ráðist af viðhorfum) eða málefnalegur (ráðist af mismunandi vali einstaklinganna).

² Þróun launamunar hjá Reykjavíkurborg 1999-2007. Reykjavík 2008.

Til að reikna leiðréttan kynbundinn launamun var notuð línuleg aðhvarfsgreining (*linear regression analysis*) þar sem leiðrétt var fyrir áhrif aldurs, starfsaldurs og starfaflokks á laun. Einnig var leiðrétt fyrir vinnutíma og kynjamunur greindur sérstaklega m.t.t. fastrar yfirvinnu (gervibreyta), breytilegrar yfirvinnu (klst.) og skráðrar yfirvinnu eða rauntímayfirvinnu (klst.). Fastir yfirvinnutímar eru greiddir samkvæmt mati á yfirvinnuþörf sem skila þarf í starfinu. Breytileg yfirvinna er greidd annað hvort samkvæmt tímaskýrslum eða tímaskráningarkerfi (*Vinnustund*). Skráða yfirvinnan á að sýna þá yfirvinnutíma sem starfsfólk vinnur í raun. Þetta er þó ekki fullkomin mæling á yfirvinnu þar sem viðvera á vinnustað er mæld en kerfið fangar ekki vinnu sem skilað er t.d. heima enda er allur gangur á því hvort starfsmenn á fastlaunasamningum skrái vinnu sem unnin er utan hefðbundins vinnutíma þar sem skráður vinnutími hefur ekki áhrif á launin.

Eins og áður segir voru greiningarnar gerðar fyrir allan starfsmannahópinn, en einnig fyrir alla í starfsmati, alla utan starfsmats, alla í viðverukerfi og loks fyrir hvert svið borgarinnar. Greining niður á svið var einungis gerð fyrir október árið 2009 en ekki aftur í tímann.

Við leiðréttingu á starfi var notast við hefðbundna ÍSTARF flokkun Hagstofunnar niður á fyrsta staf sem er mjög gróf flokkun. Þar er störfum skipt í eftirfarandi flokka:

1. Æðstu embættismenn og yfirmenn
2. Sérfræðingar háskólamenntaðir
3. Tæknar og sérmenntað starfsfólk
4. Skrifstofufólk
5. Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk
6. Bændur og fiskimenn
7. Iðnaðarmenn og sérhæft verkafólk
8. Véla- og vélgæslufólk
9. Ósérhæft starfsfólk

Laun voru ekki normaldreifð, heldur jákvætt skekkt, en normaldreifing fylgibreytu er ein af forsendum aðhvarfsgreiningar (sjá má útlistun á þessu í Tabachnick og Fidell, 1996³). Því var launum umbreytt í lógariþmískan kvarða í aðhvarfsgreiningu. Lógariþmískur kvarði gefur upplýsingar um hlutfallslegan mun launa og hentar því vel í greiningu á kynbundnum launamun.

Í þessari greiningu eru eingöngu starfsmenn í fullu starfi. Með því að hafa aðeins starfsfólk í fullu starfi í greiningunni þarf ekki að reikna upp starfshlutfall og aukagreiðslur fyrir fólk í hlutastörfum og auka þannig líkur á matsskekkjum. Einnig eru fleiri konur en karlar í hlutastörfum og það myndi því skekkja niðurstöður greiningar á kynbundnum launamun að hafa starfsfólk í hlutastörfum inni í greiningunni. Karlar eru aðeins fjórðungur þeirra starfsmanna sem eru í fullu starfi. Hlutfall karla af öllum starfsmönnum - óháð starfshlutfalli - er 23%.

Leiðréttur kynbundinn launamunur starfsfólks í starfsmati var reiknaður sérstaklega. Greining var gerð á dagvinnu- og heildarlaunum eins og fyrir heildarhóp starfsmanna. Hjá starfsmönnum, sem eru

³ Tabachnick, B.G. og Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*, 3. útg. New York: Harper Collins College Publishers.

Í störfum innan starfsmatskerfis Reykjavíkurborgar, er hægt að leiðrétta fyrir starf á nákvæmari hátt en hjá öðrum þar sem flokkunarkerfi starfsmats er nákvæmara en ÍSTARF flokkun Hagstofunnar. Sá hængur er á ÍSTARF flokkuninni að innan flokka getur verið mikil dreifing á ábyrgð, menntun og kröfum. Starfsmatskerfið metur umfang starfs eftir fjórum yfirþáttum; þekkingu og færni, álagi og kröfum, ábyrgð og starfsskilyrðum. Störf sem fá sama fjölda stiga eiga að vera algerlega sambærileg hvað þessa fjóra þætti varðar. Þeim mun finna flokkunarkerfi sem hægt er að notast við til að meta umfang starfs þeim mun betur er hægt leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun þegar leiðréttur kynbundinn launamunur er reiknaður og starfsmatskerfið er því vel til þess fallið. Til þess að geta borið saman niðurstöður starfsmatshóps við starfsmenn borgarinnar sem heild er einnig gerð greining þar sem leiðrétt er fyrir störf starfsmatshópsins út frá starfaflokkunarkerfi Hagstofunnar.

Grunnupplýsingar um starfsfólk

Tafla 1 sýnir grunnupplýsingar um starfsfólk borgarinnar í fullu starfi greint eftir kyni. Þar eru einnig upplýsingar um hlutfall kvenna og karla sem eru í störfum er falla undir starfsmat. Starfsmatið hófst árið 2003 og því eru engar hlutfallstölur fyrir þann tíma. Upplýsingarnar miðast alltaf við októbermánuð á viðkomandi ári.

Tafla 1. Yfirlit yfir fjölda starfsfólks í fullu starfi, meðalaldur, meðalstarfsaldur, hlutfall háskólamenntaðra greint eftir kyni og jafnframt hlutfall starfsfólks sem er í störfum sem falla undir starfsmat.

	Fjöldi			Meðalaldur/ár			Meðalstarfsaldur/ár			Háskóla- menntun %			Starfsmat %		
	allir	kk	Kvk	allir	kk	kvk	allir	kk	kvk	allir	kk	kvk	allir	kk	kvk
1999	3070	834	2236	43	46	42	5,6	6,7	5,2	53	47	54			
2001	3435	890	2545	43	46	42	6,1	7,1	5,7	52	46	54			
2003	3726	998	2728	44	45	43	6,9	7,7	6,7	54	44	57	51	63	47
2005	3762	951	2811	44	46	43	7,8	8,5	7,6	55	45	59	51	63	49
2007	3910	987	2923	45	46	44	8,1	8,5	8,0	55	46	58	50	58	47
2009	3991	1009	2982	45	46	45	9,0	9,2	8,9	58	48	61	51	63	47

Árið 1999 voru konur starfandi hjá Reykjavíkurborg að meðaltali fjórum árum yngri en karlar sem voru starfandi hjá borginni. Þróunin er hins vegar í þá átt að meðalaldur kvenna hefur hækkað um þrjú ár og munar nú einvörðungu ári á meðalaldri kynjanna en sá munur er enn marktækur. Á sama tíma hefur starfsaldur kvenna hækkað mikið eða um 4,7 ár og er munurinn á starfsaldri kynjanna (starfsaldur kvenna 8,92 og karla 9,18) kominn niður í 0,3 ár og er ómarktækur (m.v. 1% öryggismörk).

Á þeim árum sem úttektin nær til eru fleiri konur en karlar sem starfa hjá Reykjavíkurborg með háskólapróf. Hlutfall háskólamenntaðra kvenna sem starfa hjá Reykjavíkurborg fer stöðugt hækkandi og hefur hækkað um sjö prósentustig frá 1999. Árið 2009 voru 61% kvenna með háskólamenntun en 48% karla. Hlutfall karla með háskólamenntun er hins vegar mjög svipað á þessu tímabili en það var 47% árið 1999 og er 48% 2009. Mest hefur fjölgunin verið meðal kennara og leikskólakennara.

Rétt um helmingur starfsfólks borgarinnar er í starfsmatskerfi, 47% kvenna og 63% karla. Starfsmat leggur mat á innbyrðis röðun starfa með stigagjöf og er ætlað að skilgreina hvaða störf eru sambærileg og jafn verðmæt. Starfsmatinu hjá Reykjavíkurborg var m.a. ætlað að eyða ómálefnalegum launamun sem byggðist á kyni, stéttarfélagi eða starfseiningu. Innan starfsmats eru störf kvenna með 400 stig að meðaltali en störf karla með 431 stig að meðaltali. Skýringin á þessu gæti verið að fjölmennir háskóla- og starfsnámshópar kvenna eru utan starfsmatskerfis s.s. kennarar, leikskólakennarar, hjúkrunarfræðingar og sjúkraliðar en hins vegar eru allir iðnaðarmenn, verk- og tæknifræðingar innan starfsmats.

Þrisvar sinnum fleiri konur en karlar eru í fullu starfi hjá Reykjavíkurborg. Dreifing kynja innan sviða er mismunandi en jafnast er kynjahlutfallið hjá ÍTR. Konur eru yfir 75 prósent starfsmanna á Leikskólasviði, Menntasviði, Menningar- og ferðamálasviði og Velferðarsviði. Karlar eru yfir 75 prósent á Framkvæmda- og eignasviði. Í töflu 2 er sýndur starfsmannafjöldi á hverju sviði fyrir sig og kynjahlutfallið innan hvers sviðs.

Tafla 2. Starfsmannafjöldi í fullu starfi á sviðum borgarinnar eftir kyni og hlutfalli hvers kyns.

	Allir	Karlar		Konur	
		Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Borg í heild	3991	1009	25,3	2982	74,7
Framkvæmda- og eignasvið	191	160	83,8	31	16,2
ÍTR	227	106	46,7	121	53,3
Leikskólasvið	902	60	6,7	842	93,3
Menninga- og ferðamálasvið	90	22	24,4	68	75,6
Menntasvið	1631	359	22,0	1272	78,0
Ráðhús	224	90	40,2	134	59,8
Skipulags- og byggingarsvið	44	26	59,1	18	40,9
Umhverfissvið	175	117	66,9	58	33,1
Velferðarsvið	507	69	13,6	438	86,4

Kynjamunur á samsetningu launa

Í þessum kafla verður greint frá lýsandi tölfræði yfir laun alls starfsfólks Reykjavíkurborgar annars vegar og starfsmanna í fullu starfi hins vegar.

Allt starfsfólk Reykjavíkurborgar

Tafla 3 sýnir að konur eru með 97% af dagvinnulaunum karla og 86% af heildarlaunum þeirra sé allt starfsfólk Reykjavíkurborgar tekið með í reikninginn. Ef aðeins tekið tillit til starfsmanna í fullu starfi eru niðurstöðurnar sambærilegar. Konur í þeim hópi eru með 98% af dagvinnulaunum karla og 87% af heildarlaunum þeirra.

Ljóst er á þessum tölum að munur á launum kvenna og karla liggur fyrst og fremst í greiðslum vegna yfirvinnu og aksturs. Konur fá að meðaltali 55% af þeirri yfirvinnu sem karlar fá greidda og 42% af þeim akstri sem karlar fá greiddan. Meðal starfsfólks í fullu starfi þá er þessi munur meiri. Konur í þeim hópi fá að meðaltali 53% af yfirvinnugreiðslum karla og 37% af akstursgreiðslum þeirra.

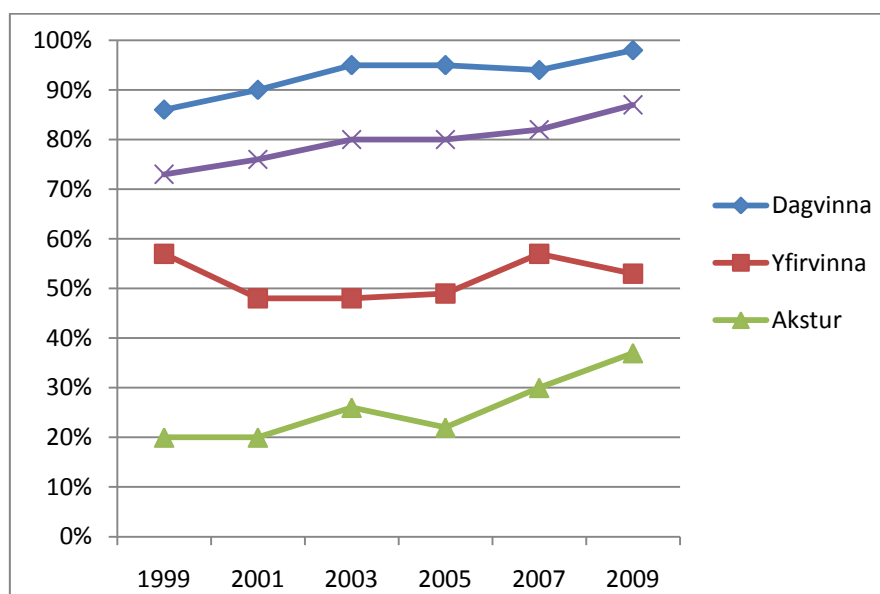
Tafla 3. Yfirlit yfir fjölda stöðugilda, meðaldagvinnulaun, meðalyfirvinnugreiðslur, akstursgreiðslur og heildarlaun karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg í október árið 2009.

		Allir starfsmenn Reykjavíkurborgar				Starfsmenn Reykjavíkurborgar í fullu starfi			
		kk	kvk	hlutfall kvk/kk	hlutfall kk/kvk	kk	kvk	hlutfall kvk/kk	hlutfall kk/kvk
2009	Stöðugildi	1.307	4.593			1.009	2.984		
	Dagvinna	281.844	274.215	97%	103%	296.392	290.992	98%	102%
	Yfirvinna	54.490	30.025	55%	181%	59.443	31.407	53%	189%
	Akstur	6.409	2.711	42%	236%	7.578	2.833	37%	267%
	Heildarlaun	373.665	320.342	86%	117%	381.554	332.900	87%	115%

Í október árið 2009 eru karlar og konur í fullu starfi með nánast sömu dagvinnulaun, en heildarlaun kvenna eru 87% af heildarlaunum karla.

Mynd 1 sýnir þróun á hlutföllum launa kvenna af launum karla síðan árið 1999 fyrir fólk í fullu starfi. Myndin sýnir hlutfall dagvinnulauna, yfirvinnulauna, akstursgreiðslna og heildarlauna kvenna af launum karla. Myndin sýnir sömu upplýsingar og finna má í fylgiskjali 1, en þar er tafla sem sýnir fjölda stöðugilda, meðaldagvinnulaun, yfirvinnulaun, akstursgreiðslur og heildarlaun kvenna og karla fyrir októbermánuð árin 1999, 2001, 2003, 2005, 2007 og 2009.

Árið 1999 voru konur með 86% af dagvinnulaunum karla en 98% árið 2009. Heildarlaun kvenna voru 73% af heildarlaunum karla árið 1999 en 87% í október árið 2009. Hér er miðað við starfsfólk í fullu starfi. Þessi breyting á launamun yfir tímabilið felst í auknu vægi dagvinnulauna af heildarlaunum starfsmanna borgarinnar og minnkandi vægi aukagreiðslna.

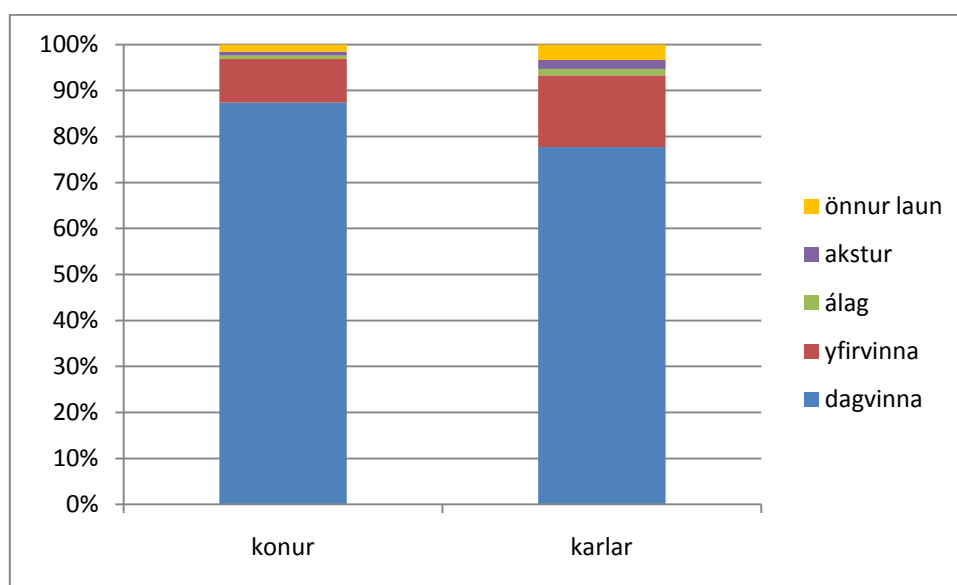


Mynd 1. Þróun á hlutfalli dagvinnu, yfirvinnu, aksturs og heildarlauna kvenna af launum karla hjá starfsfólki í fullu starfi.

Lítill breyting hefur þó orðið á hlutfalli yfirvinnugreiðslna kvenna af yfirvinnugreiðslum karla á tímabilinu. Yfirvinnugreiðslur til kvenna nema enn einungis um helmingi af yfirvinnugreiðslum til karla. Fjallað er um yfirvinnu í sérsökum kafla hér að neðan.

Mikil breyting hefur orðið frá árinu 1999 á því hlutfalli akstursgreiðslna sem konur fá af akstursgreiðslum karla. Akstursgreiðslur sem konur fengu í október árið 1999 voru 20% af þeim akstursgreiðslum sem karlar fengu, en í október árið 2009 var þetta hlutfall nær 40%. Þrátt fyrir miklar breytingar á þessu árabili ber þó enn mikið á milli kynjanna í þessum greiðslum. Fjallað er sérstaklega um akstursgreiðslur í kafla hér að neðan.

Mynd 2 sýnir hvernig samsetning launa er í október árið 2009 hjá konum og körlum. Mun stærri hluti launa kvenna en karla eru dagvinnulaun en yfirvinna, akstur og önnur laun vega þyngra hjá körlum en konum.



Mynd 2. Hlutfall dagvinnulauna, yfirvinnulauna, álagsgreiðslna, akstursgreiðslna og annarra launa af heildartekjum kvenna og karla í fullu starfi.

Starfsmatshópurinn

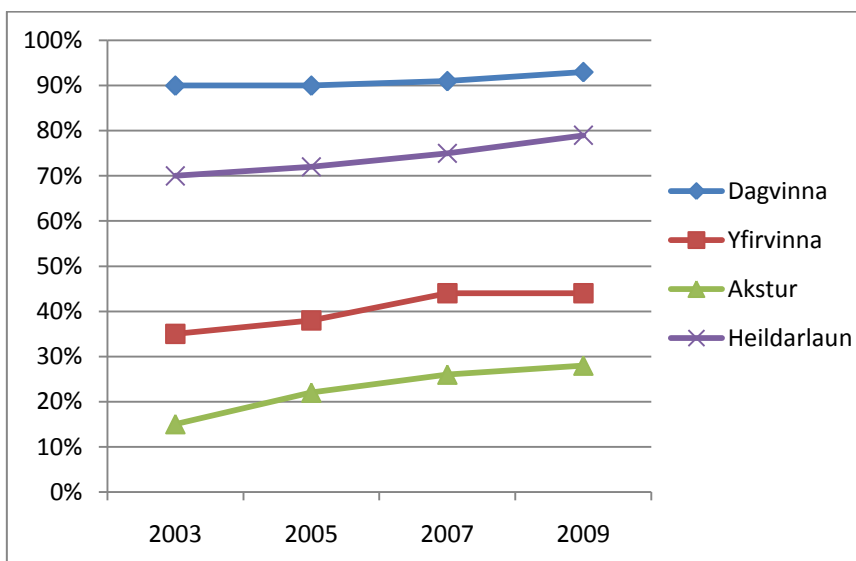
Í þessum kafla verður greint frá lýsandi tölfræði yfir laun þeirra starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru í fullu starfi og í störfum sem hafa verið metin til stiga í starfsmati. Starfsmatshópurinn var skoðaður sérstaklega þar sem eitt af yfirlýstum markmiðum starfsmats var meðal annars að jafna launamun kynjanna.

Tafla 4. Starfsmatshópur október árið 2009. Taflan sýnir fjölda stöðugilda, meðaldagvinnulaun, meðalyfirvinnulaun, meðalakstursgreiðslur og meðalheildarlaun karla og kvenna sem eru í fullu starfi. Taflan sýnir einnig hlutfall greiðslna til kvenna af greiðslum til karla og hlutfall greiðslna til karla af greiðslum til kvenna.

Starfsmenn Reykjavíkurborgar í fullu starfi og í starfsmati í október árið 2009.				
	kk	kvk	hlutfall kvk/kk	hlutfall kk/kvk
Stöðugildi	632	1.412		
Dagvinna	255.196	236.369	93%	108%
Yfirvinna	64.891	28.476	44%	228%
Akstur	8.198	2.260	28%	363%
Heildarlaun	349.108	274.891	79%	127%

Hjá þeim hópi sem er í fullu starfi og fellur undir starfsmat eru meðalheildarlaun kvenna 79% af meðalheildarlaunum karla. Þetta er meiri kynjamunur heldur en fram kemur hjá heildarhópi starfsmanna í fullu starfi (þ.e. óháð starfsmati) en í þeim hópi eru konur að meðaltali með 87% af heildarlaunum karla sem fyrr segir. Rétt er að árétta að hér er **ekki** verið að ræða um leiðréttan kynbundin launamun, þ.e. það er ekki búið að leiðrétta fyrir áhrif starfs, aldurs og starfsaldurs. Konur í starfsmati hafa að meðaltali 93% af dagvinnulaunum karla í starfsmati, samanborið við 98% hjá starfsmönnum í heild (allir starfsmenn borgarinnar í fullu starfi). Meiri dagvinnulaunamunur skýrist af því að meðalstigafjöldi starfa sem konur gegna er lægri en meðalstigafjöldi starfa sem karlar gegna. Hér hefur það líklega áhrif að fjölmennustu háskólahópar kvenna eru utan starfsmats en stærstu háskólahópar karla eru innan þess. Munur sem kemur fram þegar hlutfall yfirvinnulauna og akstursgreiðslna kvenna af launum karla er reiknað getur því skýrst af mismunandi störfum sem kynin gegna innan starfsmatshópsins. Konur í starfsmatshópnum fá 44% af yfirvinnugreiðslum karla, samanborið við 53% hjá heildarhópnum. Konur í starfsmatshópnum fá 28% af akstursgreiðslum karla, samanborið við 37% í heildarhópnum.

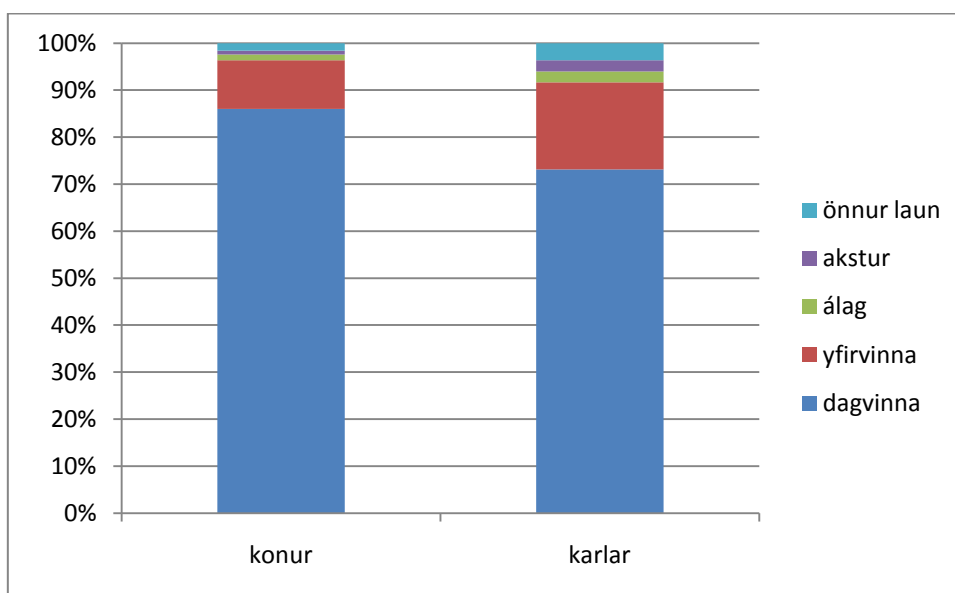
Á mynd 3 má sjá þróun á hlutfalli launa kvenna af launum karla í starfsmati og fullu starfi. Sýnt er hlutfall dagvinnulauna, yfirvinnulauna, akstursgreiðslna og heildarlauna kvenna af launum karla frá árinu 2003 þegar starfsmat var tekið upp. Í fylgiskjali 2 má sjá þessar upplýsingar miðað við október annað hvert ár frá 2003 til 2009.



Mynd 3. Þróun á hlutfalli dagvinnu- og heildarlauna, yfirvinnu og aksturs kvenna af launum, yfirvinnu og akstri karla í starfsmatshópi.

Heildarlaun kvenna fara úr 70% af heildarlaunum karla árið 2003 í 79% af heildarlaunum þeirra árið 2009. Mest breyting hefur orðið á hlutfalli akstursgreiðslna kvenna af akstursgreiðslum karla en þær fara úr 15% árið 2003 í 28% 2009. Hlutfall yfirvinnugreiðslna kvenna fór úr 35% árið 2003 í 44% árið 2009. Yfirvinnugreiðslur kvenna sem hlutfall af yfirvinnugreiðslum karla hafa ekki tekið breytingum frá árinu 2007. Launamunur kynja er meiri í starfsmatshópnum heldur en utan hans

Mynd 4 sýnir samsetningu launa kvenna og karla í starfsmatshópnum. Þar má sjá að hærra hlutfall launa karla í hópnum er yfirvinna, akstur og önnur laun heldur en hjá konum.



Mynd 4. Hlutfall dagvinnulauna, yfirvinnulauna, akstursgreiðslna og annarra launa í október árið 2009. Starfsmatshópur.

Akstursgreiðslur

Í þessum kafla er fjallað um akstursgreiðslur til karla og kvenna hjá öllu starfsfólki í fullu starfi. Einnig er fjallað um akstursgreiðslur innan starfsmatshópsins og eftir sviðum borgarinnar. Í október árið 2009 fengu 290 konur í fullu starfi greitt fyrir akstur og 223 karlar. Í þessum sama mánuði fengu konur 37% af akstursgreiðslum karla, að meðaltali, í hópi starfsfólks í fullu starfi.

Tafla 5 sýnir meðalakstursgreiðslur til kvenna og karla frá árinu 1999. Einnig er reiknað út hve miklar akstursgreiðslur til kvenna eru sem hlutfall af akstursgreiðslum til karla. Tafla 6 sýnir sömu upplýsingar fyrir starfsmatshópinn frá árinu 2003.

Tafla 5. Meðalakstursgreiðslur til kvenna og karla í krónutölu og hlutfall af greiðslum til kvenna af greiðslum til karla hjá öllu starfsfólki í fullu starfi.

Ár	Meðalakstursgreiðslur kr.		Hlutfall	Hlutfall
	Karlar	Konur	kvk/kk	kk/kvk
1999	5.485	1.104	20%	497%
2001	7.347	1.483	20%	495%
2003	6.221	1.631	26%	381%
2005	6.785	1.519	22%	447%
2007	7.207	2.162	30%	333%
2009	7.578	2.883	37%	263%

Tafla 6. Meðalakstursgreiðslur til kvenna og karla í krónutölu og hlutfall af greiðslum til kvenna af greiðslum til karla hjá starfsfólki í fullu starfi og starfsmati.

Ár	Meðalakstursgreiðslur kr.		Hlutfall	Hlutfall
	Karlar	Konur	kvk/kk	kk/kvk
2003	7.030	1.056	15%	666%
2005	7.987	1.791	22%	446%
2007	7.889	2.075	26%	380%
2009	8.198	2.260	28%	363%

Akstursgreiðslur til kvenna af akstursgreiðslum til karla (í störfum sem falla undir starfsmat) hafa hækkað úr 15% árið 2003 í 28% árið 2009. Hlutfall akstursgreiðslna til kvenna er þó enn aðeins 28% af greiðslum til karla. Eins og sjá má þegar heildarhópur og starfsmatshópur eru bornir saman þá er hlutfall af akstursgreiðslum kvenna af akstursgreiðslum karla enn lægra í starfsmatshópnum heldur en heildarhópnum fyrir utan árið 2005 þegar hlutfallið er jafnt. Rétt er að taka fram að í starfsmati er ekki lagt mat á þörf fyrir akstur í vinnu heldur er þörf fyrir akstur metin af yfirmanni eða mannauðsdeild viðkomandi sviðs.

Akstursgreiðslur eftir sviðum

Tafla 7 sýnir fjölda karla og kvenna sem fá akstursgreiðslur hjá borginni í heild og á hverju sviði fyrir sig í október árið 2009. Þegar borgin í heild er skoðuð má sjá að 223 karlmenn fá akstursgreiðslur eða

rúmlega 22% karla sem starfa hjá Reykjavíkurborg. Fjöldi kvenna sem fær akstursgreiðslur er 290 eða 9,7% þeirra kvenna sem starfa hjá Reykjavíkurborg.

Það er mjög mismunandi eftir sviðum hversu hátt hlutfall starfsmanna er með akstursgreiðslur. Á Leikskólasviði og Menntasviði eru akstursgreiðslur mjög fátíðar. Hins vegar eru hlutfallslega fleiri með akstursgreiðslur á Framkvæmda- og eignasviði og Velferðarsviði. Þessi tvö síðastnefndu svið eru mjög ólík. Á Framkvæmda- og eignasviði eru fleiri karlmenn við störf en konur, þar eru 83,8% starfsmanna karlkyns. Þessu er öfugt farið á Velferðarsviði en þar er 84,4% starfsmanna kvenkyns. Þegar aksturinn á þessum tveimur sviðum er skoðaður kemur í ljós að á Framkvæmda- og eignasviði eru konurnar með 77% af akstri karlanna en á Velferðarsviði eru þær með 114% af akstursgreiðslum karlanna.

Þegar horft er til alls starfsfólks fá konur að meðaltali 37% af þeim akstursgreiðslum sem karlar fá eins og fyrr segir. Í töflu 7 eru aðeins tölur yfir þá sem á annað borð fá akstursgreiðslur. Með öðrum orðum; það hefur verið metið svo að þessi hópur þurfi að aka í sinni vinnu. Þrátt fyrir það fá konur í þessum hópi aðeins 85% af akstursgreiðslum karla. Ef skoðaðar eru akstursgreiðslur eftir sviðum er hlutfall meðalakstursgreiðslna til kvenna af meðalakstursgreiðslum til karla lægst á Skipulags- og byggingarsviði eða 67% og Framkvæmda- og eignasviði eða 77%. Þriðji mesti munurinn á milli kynja er á Menntasviði þar sem konur eru með 26% hærri greiðslur en karlar.

Tafla 7. Fjöldi þeirra sem fá akstursgreiðslur, meðalkílómetrafjöldi, meðalakstursgreiðslur karla og kvenna hjá borginni í heild og á hverju sviði ásamt hlutfalli af greiðslum til kvenna af greiðslum til karla.

	Karlar			Konur			hlutfall kvk/kk greiðslur	Hlutfall kk/kvk greiðslur
	fjöldi	akstur km.	akstursgreiðslur	fjöldi	akstur km.	akstursgreiðslur		
Borg í heild	223	373	34.289	290	321	29.149	85%	118%
Framkvæmda- og eignasvið	55	455	41.891	17	349	32.074	77%	131%
Íþrótt- og tómstundasvið	35	276	25.394	35	231	21.287	84%	119%
Leikskólasvið ⁴								
Menntasvið	4	187	17.204	18	236	21.726	126%	79%
Menningar- og ferðamálasvið	12	268	24.640	7	277	25.467	103%	97%
Ráðhús	51	332	30.563	34	269	24.698	81%	124%
Skiplags- og byggingasvið	23	426	39.188	10	286	26.337	67%	149%
Umhverfis- og samgöngusvið	17	572	52.595	7	568	52.221	99%	101%
Velferðarsvið	25	307	28.221	156	357	32.181	114%	88%

Yfirvinna

Fastir yfirvinnutímar eru greiddir eftir metinni þörf á vinnuframlagi í viðkomandi starfi. Föst yfirvinna er metin og ákvörðuð af yfirmanni í samráði við starfsmann. Ekki er hægt að þvinga fólk í fasta (metna) yfirvinnu ef það telur sér betur borgið með breytilegri yfirvinnu. Samkvæmt reglum sem

⁴ Samanburðinn milli kynja er ómarktækur á Leikskólasviði þar sem of fáir eru með akstur. Þess vegna er upplýsingum um það sleppt í töflunni.

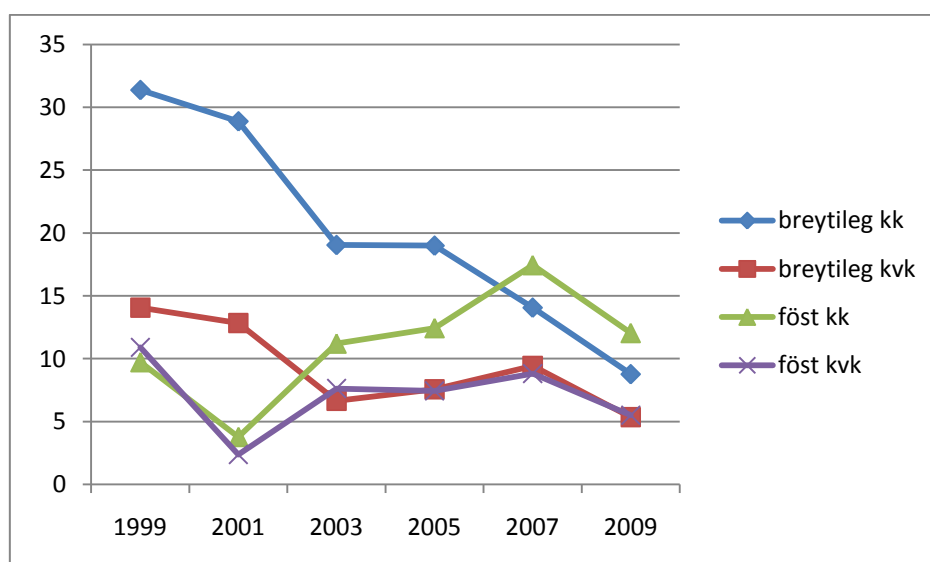
gilda hjá Reykjavíkurborg á enginn starfsmaður að fá bæði breytilega og fasta yfirvinnu. Til að draga úr yfirvinnu karla hefur þeim frá árinu 1999 verið markvisst beint inn á fasta yfirvinnu. Hefur það verið liður í að draga úr launamun kynjanna og auka jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Tafla 8 sýnir að konur eru að meðaltali með rúmlega helmingi færri fasta yfirvinnutíma en karlar í október árið 2009. Konur fá 46% af þeirri föstu yfirvinnu sem karlar fá. Munur milli kynja er ekki jafn mikill þegar breytilega yfirvinnan er skoðuð en konur fá 61% af þeirri breytilegu yfirvinnu sem karlar fá.

Tafla 8. Fjöldi yfirvinnutíma alls starfsfólks í fullu starfi, hlutfall yfirvinnu kvenna af yfirvinnu karla og hlutfall milli breytilegrar og fastrar yfirvinnu. Október annað hvert ár frá árinu 1999.

	Breytileg yfirvinna meðaltal klst			Föst yfirvinna meðaltal klst.		
	Karlar	Konur	Hlutfall kvk/kk	Karlar	Konur	Hlutfall kvk/kk
1999	31,4	14,1	45%	9,7	10,9	112%
2001	28,9	12,8	44%	3,8	2,4	63%
2003	19,1	6,7	35%	11,2	7,6	68%
2005	19,0	7,6	40%	12,4	7,4	60%
2007	14,1	9,4	67%	17,5	8,8	51%
2009	8,8	5,4	61%	12,1	5,5	46%

Mynd 5 sýnir þróun breytilegrar og fastrar yfirvinnu kynjanna í klukkustundum frá árinu 1999. Breytilegum yfirvinnustundum fækkar hjá báðum kynjum á milli árunna 1999 til 2009, en konur hafa allan tímann færri breytilega yfirvinnutíma en karlar. Árið 1999 voru breytilegar yfirvinnustundir kvenna 45% af stundum karla en árið 2009 var þetta hlutfall komið í 61%.



Mynd 5. Þróun breytilegrar og fastrar yfirvinnu kvenna og karla frá árinu 1999.

Hlutfallslegur munur á milli kynja er enn meiri þegar föst yfirvinna er skoðuð. Karlar hafa haft fleiri fasta yfirvinnutíma en konur frá árinu 2001. Í október árið 1999 höfðu konur að meðaltali 10,9 tíma í

fasta yfirvinnu en karlar 9,7 tíma. Í október 2009 höfðu konur 46% af fastri yfirvinnu karla. Þau ár sem fjöldi fastra yfirvinnutíma er svipaður hjá konum og körlum, eins og árin 1999 og 2001, er mikill munur á breytilegri yfirvinnu kynjanna. Árið 1999 eru konur t.d. með 45% af breytilegri yfirvinnu karla og árið 2001 með 44% af breytilegri yfirvinnu karla. Á þessum árum var leitast við að fá karlmenn til þess að vera frekar með fasta yfirvinnu til að draga úr viðveru þeirra.

Í dæmi 1 (tilbúið dæmi) er sýnt hvaða munur getur verið á heildarlaunum karla og kvenna miðað við þær forsendur sem gefnar eru í töflu 8. Miðað er við meðaltal **fastrar** (metinnar) yfirvinnu fyrir karl annars vegar og konu hins vegar. Miðað er við sama starf og sömu bakgrunnsforsendur, aldur og starfsaldur. Ef miðað er við að þessi laun haldist óbreytt í eitt ár hefur karlinn 314.244 krónur umfram konuna í heildarárslaun sem rekja má til þess að metið var sem svo að hann þyrfti fleiri yfirvinnutíma en konan til að sinna starfi sínu.

Dæmi 1. Allt starfsfólk í fullu starfi

	kvk	kk
Mánaðarlaun	329.311	329.311
Yfirvinnustundir, fastar	5,5	12,1
Yfirvinnulaun, föst	18.809	41.381
Orlofslaun 11,59%	2.180	4.796
Heildarlaun	350.300	375.488
Launamunur í kr.		25.187
Hlutfall kvk/kk		6,7%

Yfirvinna í starfsmatshópi

Skoðuð var yfirvinna í starfsmatshópnum sérstaklega og hvernig hún hefur þróast frá því að starfsmat var tekið upp árið 2003. Eins og í heildarhópnum hafa karlar meiri yfirvinnu en konur allt tímabilið hvort sem litið er til fastrar eða breytilegrar yfirvinnu (sjá töflu 9 og mynd 6). Það dregur saman milli kynjanna hvað varðar fjölda breytilegra yfirvinnutíma á árunum 2007 og 2009 frá því sem var árin 2003 og 2005. Í október árið 2009 eru konur með 57% af breytilegri yfirvinnu karla árið 2009.

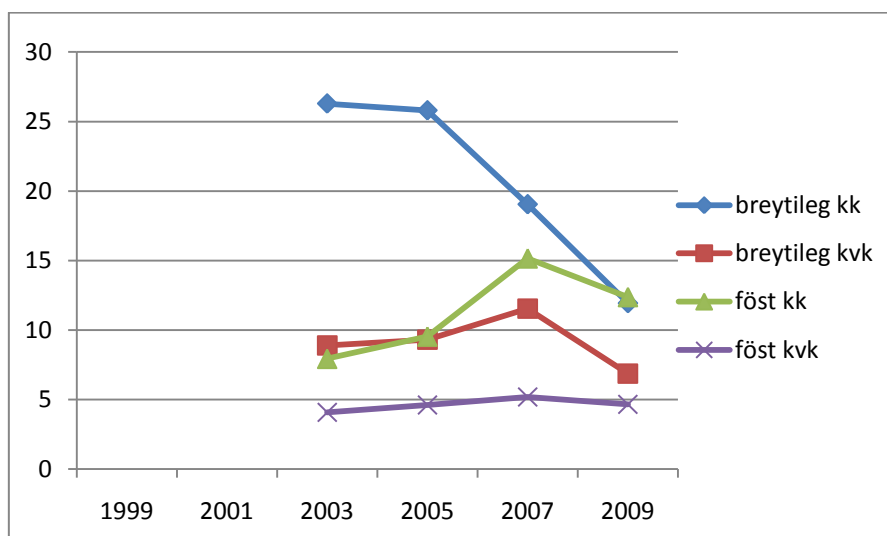
Tafla 9. Þróun breytilegra og fastra yfirvinnutíma greint niður á kyn hjá starfsfólki með starfsmat og í fullu starfi. Tölurnar miðast við yfirvinnutíma allra starfsmanna í októbermánuði annað hvert ár frá árinu 2003.

	Breytileg yfirvinna			Föst yfirvinna		
	Karlar	Konur	Hlutfall	Karlar	Konur	Hlutfall
2003	26,3	8,9	34%	7,9	4,0	51%
2005	25,8	9,0	36%	9,5	4,6	48%
2007	19,0	11,5	61%	15,7	5,2	34%
2009	11,9	6,9	57%	12,4	4,7	38%

Þróun breytilegu yfirvinnunnar í starfsmatshópi er á þann veg að hlutfall breytilegrar yfirvinnu kvenna af breytilegri yfirvinnu karla eykst til ársins 2007 en minnkar aftur um 4% árið 2009.

Breytileg yfirvinna karla minnkar allt tímabilið en breytileg yfirvinna kvenna minnkar milli árana 2007 og 2009 en hafði aukist lítillega milli árana 2005 og 2007. Hún er allan tímann mun lægri hjá konum en körlum.

Í október árið 2009 hafa konur í starfsmatshópi 38% af fastri yfirvinnu karla í starfsmatshópnum. Föst yfirvinna kvenna tekur litlum breytingum á tímabilinu en hjá körlum eykst hún milli árana 2005 og 2007 en minnkar milli árana 2007 og 2009. Karlar fá fleiri fasta yfirvinnutíma en konur allt tímabilið. Árið 2003 höfðu konur í starfsmati 51% af fastri yfirvinnu karla en 38% í október árið 2009. Mynd 6 sýnir þróun breytilegrar og fastrar yfirvinnu hjá konum og körlum í starfsmati.



Mynd 6. Þróun breytilegrar og fastrar yfirvinnu karla og kvenna frá árinu 2003 í starfsmatshópi.

Í dæmi 2 (tilbúið dæmi) er sýnt hvaða munur getur verið á heildarlaunum karla og kvenna í starfsmatshópi miðað við þær forsendur sem gefnar eru í töflu 9. Miðað er við meðaltal **fastrar** (metinnar) yfirvinnu fyrir karl annars vegar og konu hins vegar. Miðað er við sama starf og sömu bakgrunnsforsendur, aldur og starfsaldur. Ef miðað er við að þessi laun haldist óbreytt í eitt ár hefur karlinn 352.620 krónur umfram konuna í heildarárslaun.

Dæmi 2. Allt starfsfólk í fullu starfi og starfsmati

	kvk	kk
Mánaðarlaun	329.311	329.311
Yfirvinnustundir, fastar	4,7	12,4
Yfirvinnulaun, föst	16.074	42.407
Orlofslaun 11,59%	1.863	4.915
Heildarlaun	347.247	376.633
Launamunur		29.385
Hlutfall kvk/kk		7,8%

Yfirvinnugreiðslur eftir sviðum

Tafla 10 sýnir fjölda karla og kvenna hjá borginni sem fær yfirvinnugreiðslur, meðalgreiðslur til karla og kvenna og meðaltímafjölda í yfirvinnu. Taflan sýnir bæði tölur fyrir starfsmenn borgarinnar í heild og greindar niður eftir sviðum borgarinnar. Af því starfsfólki sem á annað borð fær yfirvinnu greidda fá konur tæplega 60% af þeim yfirvinnugreiðslum sem karlar fá. Á öllum sviðum borgarinnar fá karlar hærri yfirvinnugreiðslur en konur.

Tafla 10. Fjöldi karla og kvenna í fullu starfi sem fær yfirvinnugreiðslur (breytilega og fasta), meðaltímafjöldi, meðalupphæð og hlutfall yfirvinnugreiðslna kvenna af greiðslum karla. Gögn frá október árið 2009 greint niður á svið borgarinnar.

	Yfirvinna karla			Yfirvinna kvenna			hlutfall greiðslur kvk /kk
	Fjöldi	klst. meðaltal	greiðslur meðaltal	Fjöldi	klst. meðaltal	greiðslur meðaltal	
Borg í heild	861	24	69.675	2345	14	39.979	57%
Framkvæmda- og eignasvið	154	28	82.558	30	23	69.974	85%
Íþrótt- og tómstundasvið	97	28	81.025	107	20	59.161	73%
Leikskólasvið	58	12	29.060	745	11	28.389	98%
Menntasvið	17	15	43.054	46	14	40.680	94%
Menningar- og ferðamálasvið	270	21	60.718	898	13	42.374	70%
Ráðhús	78	30	95.782	109	22	67.788	71%
Skiplags- og byggingasvið	24	26	98.514	15	27	95.930	97%
Umhverfis- og samgöngusvið	111	32	76.601	54	20	50.784	66%
Velferðarsvið	52	18	43.607	337	14	36.086	83%

Leiðréttur launamunur kynjanna

Framangreindar niðurstöður gefa upplýsingar um hlutfallslegan mun á launum karla og kvenna. Hins vegar var ekki tekið tillit til í þeim hvort störf þeirra, aldur, starfsaldur eða vinnutími eru sambærileg en það eru allt þættir sem hafa réttilega áhrif á laun. Til dæmis gæti launamunur karla og kvenna skýrst af því að karlar væru í ábyrgðarmeiri störfum en konur. Til þess að geta dregið ályktanir um að launamunur sé í raun til kominn af kyni, en ekki fyrrgreindum þáttum, er nauðsynlegt að stjórna eða leiðrétta tölfræðilega fyrir áhrif þessara þátta. Að öðrum kosti er ekki hægt að draga ályktanir um hve mikill hluti af launamun karla og kvenna er óútskýrður.

Til að meta óútskýrðan launamun kynjanna var notuð fjölbreytuaðhvarfsgreining. Greiningin var gerð fyrir alla starfsmenn í fullu starfi annars vegar og hins vegar fyrir þá starfsmenn í fullu starfi sem falla undir starfsmat. Breyturnar sem launin eru skýrð með eru lífaldur, starfsaldur og ÍSTARF flokkun Hagstofunnar (sjá bls. 3). Í greiningu á heildarlaunum var breytum fyrir mælda yfirvinnu (tímar) bætt við auk gervibreyta fyrir fasta yfirvinnu, vaktir, akstur og önnur laun. Launamunur var jafnframt skoðaður sérstaklega fyrir þann hóp sem er í viðverukerfi borgarinnar (*Vinnustund*) og leiðrétt fyrir

mældan vinnutíma allra burtséð frá því hvort viðkomandi starfsmaður var með fasta eða breytilega yfirvinnu. Sú greining náði til 2070 starfsmanna af 3991 eða til alls þess starfsfólks sem skráir tíma sína í Vinnustund.

Starfsmatshópurinn er greindur á sama hátt og heildarhópurinn en til viðbótar við að leiðrétta fyrir starf með ÍSTARF flokkun er einnig tekið tillit til innbyrðis röðunar starfa (stigum sem gefin eru í starfsmati). Fyrir október árið 2009 var að auki gerð greining þar sem ÍSTARF flokkuninni var alveg sleppt en eingöngu skýrt með innbyrðis röðun starfa (stigum). Með þeirri greiningu ætti að fást skýrari mynd af því hver launamunur karla og kvenna í sambærilegum störfum er, þar sem starfsmatskerfið á að tryggja að sambærileg störf fái sama fjölda stiga.

Í rannsóknum á launamun kynjanna er misjafnt hvort talað er um hlutfall launa kvenna af launum karla eða hlutfall launa karla af launum kvenna. Í aðhvarfsgreiningu í þessari rannsókn fengu karlar gildið 1 og konur gildið 0. Það þýðir að samanburðurinn miðaðist við laun kvenna. Við túlkun hlutfallslegs leiðréttis launamunar kynjanna skal því hafa í huga að hlutfallið segir til um **hve mikið hærri laun karla eru en kvenna**.

Fylgiskjal 3 sýnir ítarlegar niðurstöður aðhvarfsgreininga fyrir árið 2009.

Þróun á leiðréttum launamun kynjanna

Allt starfsfólk Reykjavíkurborgar

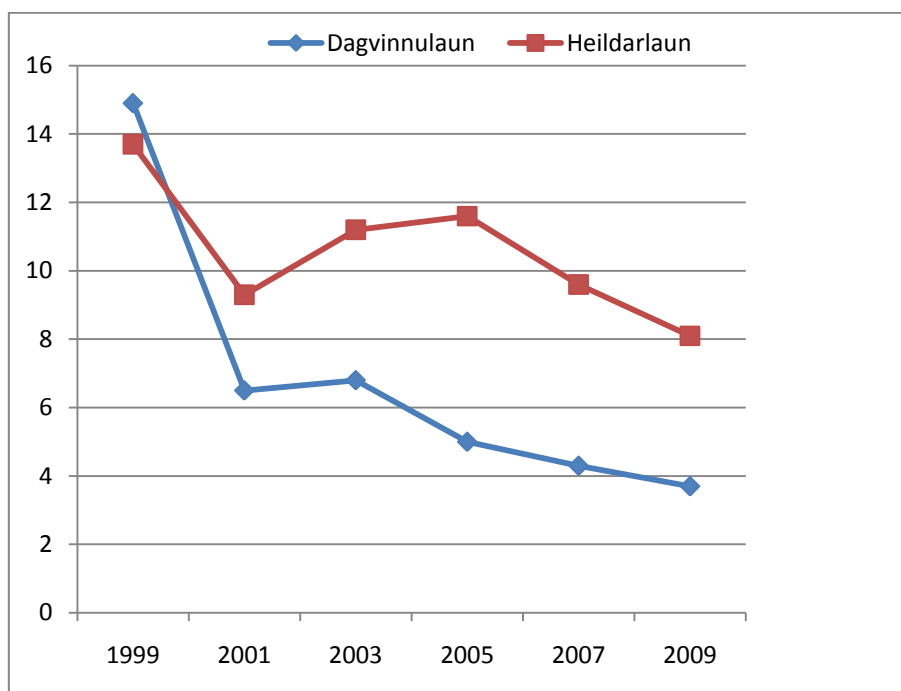
Í þessum kafla verður greint frá niðurstöðum línulegrar aðhvarfsgreiningar á kynbundnum launamun hjá öllu starfsfólki borgarinnar í fullu starfi. Þróun leiðréttis launamunar er sýnd myndrænt og í töflum. Í greiningu á dagvinnulaunum hefur verið leiðrétt fyrir áhrif aldurs, starfsaldurs og starfs (ÍSTARF flokkun). Í greiningu á heildarlaunum er að auki leiðrétt fyrir akstur, vaktir, önnur laun (m.a. orlof) og mælda yfirvinnu (í klukkustundum) og fasta yfirvinnu (gervibreyta notuð þar sem starfsmaður fær gildið 1 ef hann hefur fasta yfirvinnu).

Tafla 11. Leiðréttur kynbundinn munur* á dagvinnu- og heildarlaunum allra starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi frá árinu 1999 til ársins 2009.

	Dagvinnulaun %	Heildarlaun %
1999	14,9	13,7
2001	6,5	9,3
2003	6,8	11,2
2005	5,0	11,6
2007	4,3	9,6
2009	3,7	8,1

*Hlutföll tákna hve laun karla eru mikið hærri en kvenna.

Tafla 11 sýnir að dagvinnu- og heildarlaun karla eru hlutfallslega hærri en kvenna frá árinu 1999 til ársins 2009 eftir leiðréttingar. Í útreikningi á heildarlaunum er leiðrétt fyrir breytilega yfirvinnu en gervibreyta notuð fyrir fasta yfirvinnu. Mynd 7 sýnir sömu upplýsingar. Mjög hefur dregið úr leiðréttum kynbundnum mun frá því árið 1999. Í október árið 2009 voru karlar þó enn með 3,7% hærri dagvinnulaun en konur og rúmlega 8% hærri heildarlaun.



Mynd 7. Þróun leiðrétts launamunar kynjanna frá árinu 1999 til ársins 2009 sem sýnir hversu dagvinnulaun og heildarlaun karla eru hlutfallslega hærrí en laun kvenna. Starfsfólk í fullu starfi.

Tafla 12 sýnir breytingar á launamun kynjanna frá ári til árs í prósentustigum. Mesta breytingin á sér stað frá árinu 1999 til ársins 2001 en þá minnkar kynbundinn munur á dagvinnulaunum um 8,4 prósentustig og á heildarlaunum minnkar munurinn um 4,4 prósentustig. Milli árana 2001 og 2003 eykst munur eilítið á ný. Frá árinu 2007 til ársins 2009 hefur leiðréttur launamunur kynjanna minnkað um eitt prósentustig á dagvinnulaunum og 1,5 prósentustig á heildarlaunum.

Tafla 12. Breytingar á launamun í prósentustigum á milli ára hjá öllu starfsfólki borgarinnar í fullu starfi.

	Dagvinnulaun prósentustig	Heildarlaun prósentustig
1999-2001	-8,4	-4,4
2001-2003	0,3	1,9
2003-2005	-1,8	0,4
2005-2007	-0,7	-2,0
2007-2009	-1,0	-1,5

Starfsmenn í starfsmati

Hér verður greint frá niðurstöðum línulegrar aðhvarfsgreiningar á kynbundnum launamun hjá því starfsfólki borgarinnar sem er í störfum innan starfsmatskerfisins. Á sama hátt og áður er leiðrétt fyrir áhrif starfs, aldurs og starfsaldurs á dagvinnulaun og að auki leiðrétt fyrir áhrif yfirvinnu á heildarlaun. Tvenns konar aðferðum var beitt til þess að leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun. Annars vegar var leiðrétt fyrir starfaflokkun (ÍSTARF flokkun) eins fyrir heildarhópinn og hins vegar var innbyrðis röðun starfa bætt við (starfsmatsstig). Þetta var gert til þess að gera niðurstöður betur fallnar til samanburðar við heildarhópinn en jafnframt til að athuga hvort starfsmatsstig nýtist sem skyldi til þess að meta eðli og umfang starfs. Greint verður frá niðurstöðum beggja greininga í töflum og á myndum. Borin er saman þróun leiðréttis launamunar hjá starfsfólki með starfsmat annars vegar og öllu starfsfólki borgarinnar hins vegar.

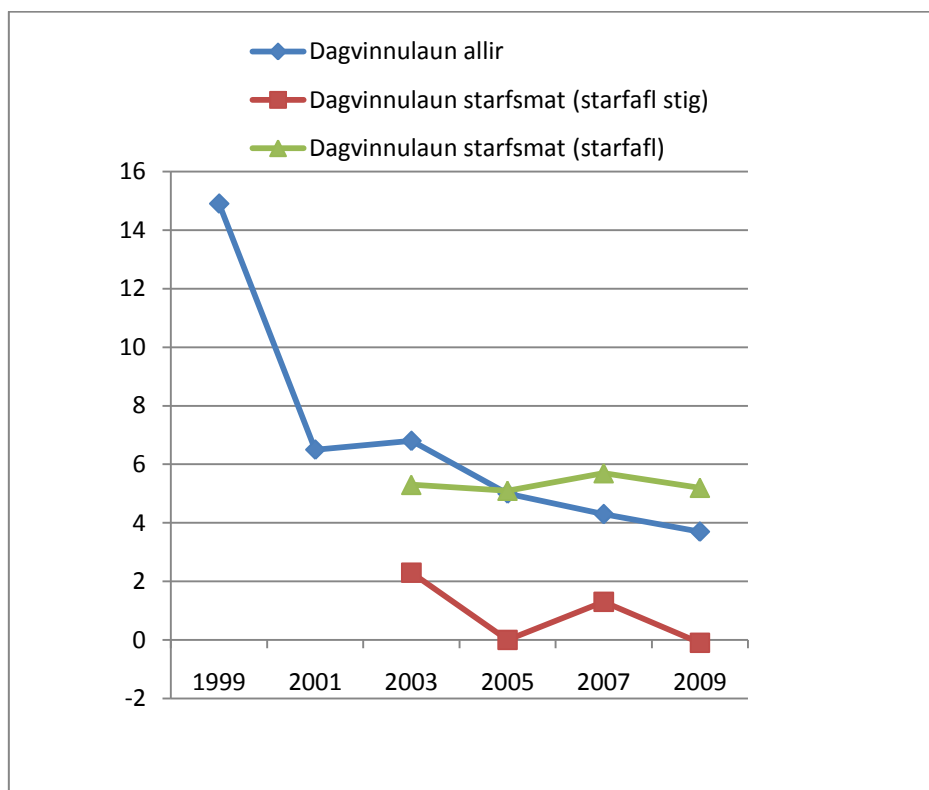
Tafla 13 sýnir þróun leiðréttis munar á dagvinnu- og heildarlaunum karla og kvenna í fullu starfi með starfsmat. Þar má sjá að sé aðeins notað starfaflokkunarkerfi Hagstofunnar (ÍSTARF) til þess að leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun er munur milli kynja um 5% öll árin. Þegar tekið er tillit til ÍSTARF flokkunar og innbyrðis röðunar starfa að auki, blasir við önnur mynd. Samkvæmt þeirri greiningu hefur mikið dregið úr mun á dagvinnulaunum frá árinu 2003 til ársins 2009 og í október árið 2009 er enginn munur á dagvinnulaunum. Þessar niðurstöður gefa til kynna að hugsanlega sé kynbundinn launamunur ofmetinn í rannsóknum þar sem aðeins er notuð ÍSTARF flokkun til þess að leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun.

Einnig hefur dregið úr mun á heildarlaunum kynjanna. Sé notuð hin hefðbundna aðferð, að leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun með ÍSTARF flokkunarkerfinu, fer munur á heildarlaunum kynjanna úr 13,4% árið 2003 niður í 8,3% árið 2009. Sé að auki tekið tillit til áhrifa innbyrðis röðunar starfa á heildarlaun er leiðréttur kynbundinn launamunur minni, fer úr 10,8% árið 2003 niður í 5,1% árið 2009.

Tafla 13. Leiðréttur kynbundinn munur á dagvinnu- og heildarlaunum starfsmanna með starfsmat í fullu starfi frá árinu 2003 til ársins 2009.

	Leiðrétt fyrir ÍSTARF flokkun		Leiðrétt fyrir ÍSTARF flokkun og stig	
	Dagvinnulaun %	Heildarlaun %	Dagvinnulaun %	Heildarlaun %
2003	5,3	13,4	2,3	10,8
2005	5,1	10,8	0,0	6,6
2007	5,7	8,4	1,3	6,6
2009	5,2	8,3	-0,1	5,1

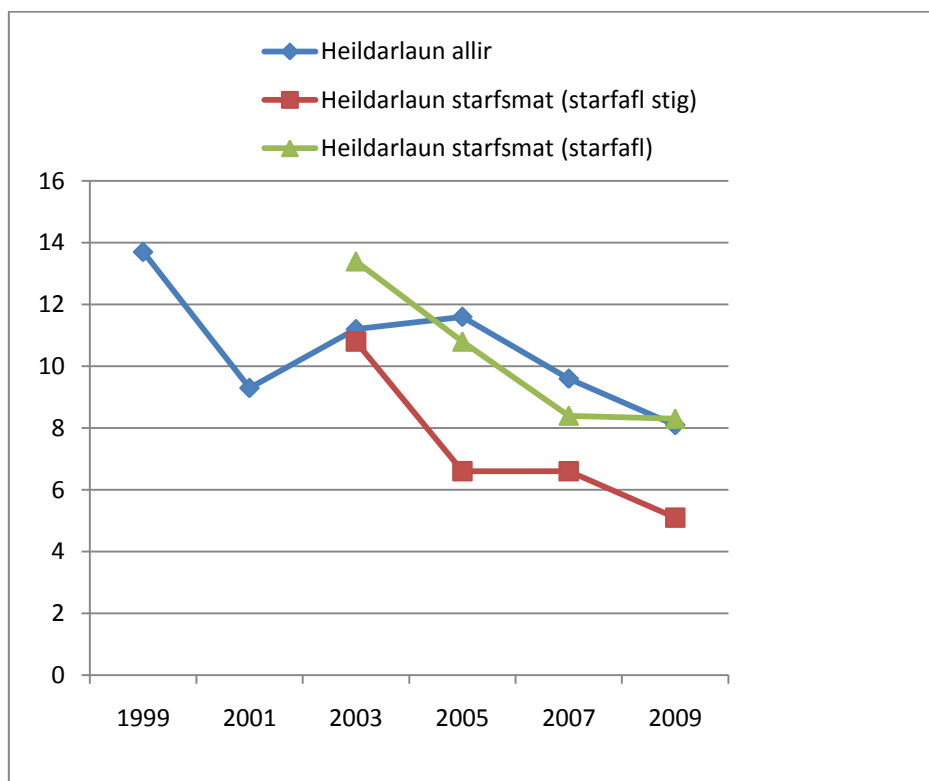
Á myndum 8 og 9 má sjá hvaða þróun hefur orðið á kynbundnum mun dagvinnulauna (mynd 8) og heildarlauna (mynd 9). Á myndunum er borin saman þróunin hjá öllum starfsmönnum Reykjavíkurborgar annars vegar og hjá starfsmatshópi hins vegar (mælt á tvenna vegu a) skv. ÍSTARF flokkun og b) skv. ÍSTARF flokkun og innbyrðis röðun starfa). Myndirnar sýna sömu upplýsingar og töflur 11 og 13.



Mynd 8. Þróun á kynbundnum mun dagvinnulauna. Samanburður á öllu starfsfólki borgarinnar og starfsfólki með starfsmat, aðeins fólk í fullu starfi. Starfsmatshópur er metinn á tvennan hátt.

Eins og áður segir er leiðréttur munur kynjanna á dagvinnulaunum að minnka en er samt sem áður 3,7% árið 2009 hjá öllum starfsmönnum borgarinnar. Hjá starfsmatshópi minnkar munur milli kynja eftir að hafa aukist lítillega árið 2007 og munur á dagvinnulaunum er svo gott sem horfinn árið 2009 þegar leiðrétt er fyrir innbyrðis röðun starfsmatsstiga.

Mynd 9 sýnir þróun leiðréttis kynbundins launamunar á heildarlaunum. Heildarlaunamunur allra starfsmanna í fullu starfi hefur minnkað frá árinu 2007 eftir að hafa hækkað bæði árin 2003 og 2005. Leiðréttur launamunur á heildarlaunum er 8,1% í október árið 2009. Launamunurinn í starfsmatshópnum er 8,3% þegar leiðrétt er fyrir störf samkvæmt ÍSTARF flokkun en 5,1% þegar leiðrétt er fyrir innbyrðis röðun starfa.



Mynd 9. Þróun á kynbundnum mun heildarlauna. Samanburður á öllu starfsfólki borgarinnar og starfsfólki með starfsmat, aðeins fólk í fullu starfi. Starfsmatshópur er metinn á tvönnan hátt.

Í töflu 14 má sjá þá þróun sem orðið hefur á kynbundnum mun dagvinnulauna og heildarlauna starfsmatshópsins. Nánar tiltekið, taflan sýnir um hve mörg prósentustig kynbundinn launamunur hefur minnkað milli mælinga. Mestar breytingar urðu á milli áronna 2003 og 2005 en breytingar eftir það hafa verið minni.

Tafla 14. Breytingar á launamun í prósentustigum á milli ára hjá starfsfólki borgarinnar í starfsmati og fullu starfi.

	Leiðrétt fyrir ÍSTARF flokkun		Leiðrétt fyrir ÍSTARF flokkun og stig	
	Dagvinnulaun prósentustig	Heildarlaun prósentustig	Dagvinnulaun prósentustig	Heildarlaun prósentustig
2003-2005	-0,2	-2,6	-2,3	-4,2
2005-2007	0,6	-2,4	1,3	0,0
2007-2009	-0,5	-0,1	-1,4	-1,5

Leiðréttur launamunur kynjanna í október árið 2009

Launamunur eftir sviðum borgarinnar

Hér eru settar fram upplýsingar um leiðréttan launamun kynja hjá öllum starfsmönnum í fullu starfi greint niður á svið Reykjavíkurborgar. Auk þess að leiðréttu fyrir starf, starfsaldur og aldur eins og í fyrri greiningum var leiðrétt fyrir yfirvinnu á tvennan hátt. Annars vegar var leiðrétt fyrir yfirvinnustundir samkvæmt upplýsingum um vinnutíma frá launakerfi (Tafla 15) og hins vegar var leiðrétt fyrir vinnutíma eins og hann er mældur í *Vinnustund* án tillits til greiddra yfirvinnutíma í launakerfi (Tafla 16). Sem fyrr sýnir hlutfallið hversu mikið hærri laun karla eru en laun kvenna. Þegar talan er neikvæð eru laun kvenna hærri en karla.

Tafla 15. Leiðréttur kynbundinn munur* á dagvinnulaunum og heildarlaunum allra starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi í október árið 2009 greint niður á svið borgarinnar.

	Fjöldi	Dagvinnu- laun	Heildar- laun
Borg í heild	3991	3,7%	8,1%
Framkvæmda- og eignasvið	191	10,0%	15,5%
Íþróttta og tómstundasvið	227	1,5%	4,1%
Leikskólasvið	902	1,6%	1,0%
Menntasvið	1631	3,8%	7,5%
Menningar- og ferðamálasvið	90	-3,3%	4,1%
Ráðhús	183	4,0%	6,9%
Skipulags- og byggingarsvið	44	1,6%	-0,2%
Umhverfis og samgöngusvið	175	-8,5%	-3,0%
Velferðarsvið	507	3,1%	4,1%

*Hlutföll tákna hve laun karla eru mikið hærri en kvenna. Leiðrétt fyrir starf með ÍSTARF flokkun.

Á sjö sviðum af níu eru karlar með hærri dagvinnulaun en konur. Langmesti munurinn milli kynja er á Framkvæmda- og eignasviði. Þar eru karlar með 10% hærri dagvinnulaun en konur. Næst mesti munurinn er á Umhverfis- og samgöngusviði en þar eru karlar með 8,5% lægri dagvinnulaun en konur. Þriðji mesti munurinn er svo í Ráðhúsinu en þar eru karlar með 4% hærri dagvinnulaun en konur. Minnsti launamunurinn í dagvinnulaunum milli kynja er hjá ÍTR og Skipulags- og byggingarsviði og Leikskólasviði.

Einnig er mesti kynjamunur á heildarlaunum á Framkvæmda- og eignasviði en þar eru karlar með 15,5% hærri heildarlaun en konur. Næst mestur munur er á Menntasviði en þar eru karlar með 7,5% hærri heildarlaun en konur. Ráðhúsið fylgir þar fast á eftir en þar eru munurinn 6,6%. Minnsti munurinn á heildarlaunum er á Skipulags og byggingarsviði og á Leikskólasviði.

Tafla 16. Leiðréttur kynbundinn munur á dagvinnulaunum og heildarlaunum allra starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi í október árið 2009 greint niður á svið borgarinnar. Leiðrétt fyrir skráðan tíma í Vinnustund hjá þeim hópi starfsmanna sem er í Vinnustund.

	Fjöldi	Dagvinnu- laun %	Heildar- laun %	Fjöldi í Vinnustund
Borg í heild	3991	3,6%	7,8%	2070
Framkvæmda- og eignasvið	191	10,5%	12,9%	176
Íþróttá og tómstundasvið	227	0,3%	7,8%	130
Leikskólasvið	902	1,8%	3,4%	732
Menntasvið	1631	3,6%	9,5%	220
Menningar- og ferðamálasvið	90	-4,5%	3,4%	85
Ráðhús	183	4,5%	7,4%	211
Skipulags- og byggingarsvið	44	1,6%	2,0%	42
Umhverfis og samgöngusvið	175	-7,4%	-3,4%	111
Velferðarsvið	507	-0,7%	-2,0%	363

Eftir að leiðrétt hefur verið fyrir skráðan vinnutíma í Vinnustund minnkar kynbundinn launamunur lítilsháttar hjá borginni í heild. Karlar mælast enn með hærri dagvinnulaun en konur á sex sviðum af níu og hærri heildarlaun á sjö sviðum af níu. Framkvæmda- og eignasvið sker sig aftur úr en þar eru karlar með 10,5% hærri dagvinnulaun en konur og 12,9% hærri heildarlaun þegar leiðrétt hefur verið fyrir skráðan tíma í Vinnustund. Á Skipulags- og byggingarsviði eykst launamunur heildarlauna þegar leiðrétt hefur verið fyrir vinnutíma á þann veg að í stað þess að karlar séu með 0,2% lægri laun en konur þá mælast þeir með 2% hærri laun en konur. Á Velferðarsviði eru karlar með 4,1% hærri laun en konur áður en leiðrétt hefur verið fyrir vinnutíma en 2% lægri laun eftir að það hefur verið gert.

Launamunur í starfsmatshópi greint niður á svið

Starfsmatshópur var metinn sérstaklega. Hjá þeim hópi voru áhrif starfs á laun leiðrétt á þrenna vegu: 1) samkvæmt ÍSTARF flokkun Hagstofunnar, 2) samkvæmt innbyrðis röðun starfa (starfsmati) og 3) hvoru tveggja í senn. Sem fyrr sýnir hlutfallið hversu mikið hærri laun karla eru en laun kvenna. Þegar talan er neikvæð eru laun kvenna hærri en karla.

Tafla 17 sýnir leiðréttan kynbundinn mun á dagvinnu- og heildarlaunum þess starfsfólks sem er í starfsmati. Bæði eru sýndar niðurstöður fyrir alla starfsmenn í starfsmati og niðurstöður greindar eftir sviðum.

Kynbundinn launamunur starfsmatshópsins er hærri en hjá heildarhópnum, sé munurinn metinn á sama hátt (sbr. töflu 16, leiðrétt fyrir starf með ÍSTARF). Þegar leiðrétt er með innbyrðis röðun starfa (starfsmati) minnkar þessi munur mikið sem gefur til kynna að sá munur sem áður fannst hafi verið fólgin í ólíkum störfum en ekki kyni starfsmanna.

Þegar samtímis eru notuð bæði ÍSTARF flokkun og stig til þess að leiðrétt fyrir áhrif starfs verður dagvinnulaunamunurinn hjá borginni í heild hverfandi og einnig þegar hvert svið fyrir sig er greint, ef undan er skilið Ráðhús þar sem dagvinnulaun kvenna eru 4,3% hærri en dagvinnulaun karla. Munur á heildarlaunum fyrir borgina í heild er 5,1% körlum í hag. Þegar sviðin eru skoðuð með þessum hætti er kynbundinn heildarlaunamunur mestur á Skipulags- og byggingarsviði konum í hag og á Menntasviði körlum í hag.

Tafla 17. Launamunur kynjanna á dagvinnulaunum og heildarlaunum hjá starfsmatshópi í fullu starfi. Leiðrétt fyrir starf skv. a) ÍSTARF-flokkun, b) ÍSTARF-flokkun og stigum og c) einungis stigum.

	Fjöldi	Leiðrétt fyrir ÍSTARF		Leiðrétt fyrir ÍSTARF og stig		Leiðrétt fyrir stig	
		Dagvinnulaun%	Heildarlaun%	Dagvinnulaun%	Heildarlaun%	Dagvinnulaun%	Heildarlaun%
Borg í heild	2044	5,2	8,3	-0,1	5,1	-0,3	4,9
Framkvæmda- og eignasvið	161	14,6	17,0	-0,1	3,0	-0,7	2,0
Íþrótt og tómstundasvið	214	0,9	3,5	0,1	2,5	-0,3	3,2
Leikskólasvið	503	3,6	2,6	0,3	0,2	0,2	0,4
Menntasvið	418	10,0	14,0	-0,9	4,0	-0,6	5,9
Menningar- og ferðamálasvið	77	-0,1	5,5	-0,6	2,7	-0,8	4,3
Ráðhús	90	0,0	2,4	-4,3	1,4	-0,7	5,3
Skipulags- og byggingarsvið	27	3,9	-0,9	-0,8	-3,2	-1,1	-2,6
Umhverfis og samgöngusvið	147	-9,5	-2,7	-1,9	1,1	-0,8	0,5
Velferðarsvið	385	3,0	3,9	-0,3	1,2	-1,0	0,8

Ef aðeins er leiðrétt er fyrir stig er kynbundinn launamunur í dagvinnu hverfandi en hjá borginni í heild er munur á heildarlaunum 4,9%. Þegar sviðin eru greind kemur í ljós að mesti munurinn á heildarlaunum er á Menntasviði 5,9% og í Ráðhúsi 5,3%. Þegar launamunur er skýrður með innbyrðis röðun starfa þá hverfur dagvinnulaunamunurinn nær alveg og hefur lítið að segja hvort ÍSTARF flokkunin er höfð með til skýringar eða ekki.

Niðurstöður (Samantekt)

Meginniðurstöðurnar benda til þess að launamunur kynjanna hjá Reykjavíkurborg felist fyrst og fremst í akstursgreiðslum og yfirvinnugreiðslum. Þar sem úttektin var unnin með þeim hætti að hún væri samanburðarhæf við upplýsingar frá fyrri árum þá er ljóst að dregið hefur úr þessum mun. Leiðréttur kynbundinn launamunur mælist þó ennþá og er misjafn eftir sviðum borgarinnar.

Hér hafa verið settir fram ýmsir fletir á launamun kynjanna. Mikilvægt er t.d. að skoða launamun kynjanna áður en nokkrar leiðréttingar hafa verið gerðar. Þær upplýsingar lýsa stöðu borgarinnar í þessum efnum án þess að reynt sé að skýra launamuninn með fyrirfram ákveðnum breytum. Þegar reiknaður er út hlutfallsmunur launa allra starfsmanna borgarinnar, óháð starfshlutfalli eru karlar með 3% hærri dagvinnulaun en konur, en 17% hærri heildarlaun en þær (Sjá töflu 3, hér er hlutfallið reiknað kk/kvk). Ekki má gleyma því að konur eru um og yfir 75% af starfsmönnum borgarinnar og mikill fjöldi þeirra er í fjölmennum störfum sem eru með lága innbyrðis röðun samkvæmt starfsmati. Meðaltal stiga starfa sem karlar gegna eru 431 en meðaltal stiga starfa sem konur gegna 400. Stórir háskólamenntaðir kvannahópar eru utan starfsmatsins s.s. kennarar og hjúkrunarfræðingar á meðan fjölmennustu háskólahópar karla t.d. tæknifræðingar eru innan þess.

Kynbundinn launamunur körlum í hag er meiri þegar leiðrétt er fyrir starf með ÍSTARF flokkun Hagstofu heldur en þegar leiðrétt er fyrir innbyrðis röðun starfa samkvæmt starfsmati. Stigagjöf starfsmatsins er mun nákvæmari greining en ÍSTARF flokkunin og þessi niðurstaða getur gefið til kynna að hugsanlega sé kynbundinn launamunur ofmetinn í rannsóknum þar sem aðeins er notuð ÍSTARF flokkun til þess að leiðrétta fyrir áhrif starfs á laun. Til að geta borið saman heildarhópin og starfsmatshópin er því nauðsynlegt að skoða bæði launamun kynjanna einungis út frá ÍSTARF flokkuninni fyrir báða hópana og bæta síðan stigagjöfinni við fyrir starfsmatshópin.

Reykjavíkurborg er einn vinnustaður og er hér gengið út frá því í greiningu á launamun kynjanna. Í rannsóknum hér á landi hefur stundum verið leiðrétt fyrir vinnustað (niður á skipulagsheild eða deildir) sem hefur virkað í þá átt að draga úr kynbundnum launamun. Slík aðferð er aðferðafræðilega vafasöm þar sem þá er í raun verið að réttlæta að ólík laun skuli viðgangast á svokölluðum karla- eða kvennavinnustöðum. Þegar sviðin eru skoðuð sérstaklega þá er launamunurinn minni en fyrir borgina í heild, sé leiðrétt fyrir starf með starfsmatshópinum. Starfsmati er ætlað að skilgreina innbyrðis röðun starfa og er nákvæmari flokkun á störfum en ÍSTARF flokkun Hagstofunnar. Þess vegna er óheppilegt að fjölmennar kvennastéttir séu utan starfsmatsins og því ekki hægt að leiðrétta fyrir innbyrðis röðun hjá þeim hópum.

Samanburður á milli einstakra rannsókna er mjög erfiður þar sem gögn og úrvinnsla þeirra eru ekki sambærileg. Í flestum rannsóknum er reynt að skýra launamun með fleiri breytum en hér er gert sem virkar oftast í þá átt að minnka hann. Í íslenskum rannsóknum er t.d. yfirleitt leiðrétt fyrir starfsstétt/starfsheiti sem dregur verulega úr launamun. Jafnframt er, eins og áður segir, oft leiðrétt fyrir vinnustað/skipulagsheild sem einnig dregur úr launamun. Í könnunum á vegum SFR og VR er leiðrétt fyrir starfsstétt þ.e. leiðrétt er fyrir starf án þess að þau séu metin innbyrðis. Launamunur hjá Reykjavíkurborg í október 2009 er 3,7% í dagvinnu og 8,1% í heildarlaunum ef einvörðungu er leiðrétt fyrir aldur, starfsaldur og ÍSTARF flokkun samanber töflu 11. Ef starfsmatshópurinn er greindur þá er launamunurinn 5,2% í dagvinnulaunum og 8,3% í heildarlaunum. Ef leiðrétt er fyrir innbyrðis röðun starfa er launamunurinn neikvæður um 0,1% það er launamunurinn er enginn í dagvinnulaunum og 5,1% í heildarlaunum (sbr. Töflu 13). Hafa ber í huga að það er munur á innbyrðis röðun og starfsstétt þar sem hjúkunarfræðingur og verkfræðingur eru t.d. með sömu innbyrðis röðun og í sama ÍSTARF starfaflokk en tilheyra ekki sömu starfsstétt. Launamunur kynja meðal VR félaga var 10,1% í heildarlaunum þegar búið var að leiðrétta fyrir aldur, starfsaldur, menntun, starfsstétt og vinnutíma en 12,7% meðal SFR félaga þegar leiðrétt var fyrir sömu breytur.

Akstur

Eins og áður segir þá fá 223 karlar akstursgreiðslur eða rúmlega 22% karla sem eru í starfi hjá Reykjavíkurborg. Fjöldi kvenna sem fær akstursgreiðslur er 290 eða 9,7% þeirra kvenna sem vinna hjá Reykjavíkurborg. Það eru því tiltölulega fáir starfsmenn með akstursgreiðslur sem er eðlilegt í ljósi þess að fá störf kalla á akstur.

Konur í fullu starfi fá 37% af þeim akstursgreiðslum sem karlar í fullu starfi fá. Árið 1999 fengu þær 20% af akstursgreiðslunum. Á þessum 10 árum hefur því hlutfall af akstursgreiðslum til þeirra aukist um 17 prósentustig. Í starfsmatshópnum í október árið 2009 er hlutfall af akstursgreiðslum til kvenna enn lægra eða 28% af akstursgreiðslum karla.

Í þeim störfum þar sem greitt er fyrir akstur fá konur að meðaltali 85% af akstursgreiðslum karla. Á Skipulags- og byggingarsviði fá þær 67% af akstursgreiðslum karla og í Ráðhúsi 81%.

Menntun

Launamunur kynjanna var ekki leiðréttur vegna menntunar þar sem launakerfi borgarinnar hefur ekki nákvæma skráningu yfir hana. Hins vegar eru ákveðin líkindi milli starfaflokkunar Hagstofunnar sem notuð er og menntunar eins og sjá má á bls. 4. Eins og fyrr segir þá er hærra hlutfall kvenna en karla hjá Reykjavíkurborg með háskólamenntun.

Yfirvinna

Hjá Reykjavíkurborg eru konur með 53% af yfirvinnu karla meðal starfsfólks í fullu starfi. Í starfsmatshópnum eru konur með 44% af yfirvinnugreiðslum karla. Þegar breytilegum yfirvinnutímum karla fækkar þá aukast föstu yfirvinnutímarnir. Sjá skýringu í kafla um yfirvinna. Fastlaunasamningar voru gerðir til að draga úr yfirvinnu.

Þegar meðalfjöldi breytilegra og fastra yfirvinnutíma kvenna eru lagðir saman fyrir árið 1999 eru þeir 24,97 en 41,11 hjá körlum. Í október 2009 voru breytilegu og föstu yfirvinnutímarnir hjá konum 10,85 en 20,83 hjá körlum að meðaltali.

Tillögur til úrbóta

1. Rýna akstursgreiðslur og sjá til þess að konur og karlar í sambærilegum störfum hjá Reykjavíkurborg sem krefjast aksturs fái sömu greiðslur.
2. Skoða hvort kynjaskekkja sé í akstursgreiðslum þeirra sem á annað borð fá þær. Hjá því starfsfólki sem á annað borð fær akstursgreiðslur fá konur 85% af þeim akstursgreiðslum sem karlar fá.
3. Rýna fasta yfirvinna kynjanna. Föst yfirvinna er metin og skoða þarf hvort einhver málefnaleg ástæða sé fyrir því að konur hafi einungis 46% af fastri yfirvinnu karla.
4. Greina hvaða hópar það eru sem eiga þess kost að fá breytilega yfirvinna og athuga hvort „aðgangur“ að henni sé kynbundinn.
5. Skrá þarf menntun innan launakerfisins þannig að hægt sé að skoða leiðréttan launamun út frá henni.
6. Gera nýja úttekt á launamun kynjanna eftir að rýni og leiðréttingar í kjölfar hennar hafa farið fram.

Fylgiskjal 1

Yfirlit yfir fjölda stöðugilda, meðaltals dagvinnulaun, yfirvinnulaun, akstursgreiðslur og heildarlaun karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg. Upplýsingarnar miðast við októbermánuð annað hvert ár frá 1999 til 2009.

		Allir starfsmenn Reykjavíkurborgar			Starfsmenn Reykjavíkurborgar í fullu starfi		
		kk	kvk	hlutfall kvk/kk	kk	kvk	hlutfall kvk/kk
1999	Stöðugildi	1.032	3.916		834	2.236	
	Dagvinna	134.717	112.815	84%	137.909	118.016	86%
	Yfirvinna	57.782	29.410	51%	57.389	32.926	57%
	Akstur	5.039	929	18%	5.485	1.104	20%
	Heildarlaun	214.345	150.115	70%	215.995	157.997	73%
2001	Stöðugildi	1.113	4.345		890	2.545	
	Dagvinna	168.348	146.672	87%	178.505	161.377	90%
	Yfirvinna	54.409	23.172	43%	55.206	26.395	48%
	Akstur	6.356	1.160	47%	7.347	1.483	20%
	Heildarlaun	245.262	176.999	72%	255.827	194.217	76%
2003	Stöðugildi	1.248	4.482		998	2.728	
	Dagvinna	186.755	170.783	91%	193.711	183.645	95%
	Yfirvinna	56.311	24.950	44%	57.583	27.671	48%
	Akstur	5.762	1.318	23%	6.221	1.631	26%
	Heildarlaun	267.158	204.210	76%	273.933	218.985	80%
2005	Stöðugildi	1.207	4.466		951	2.811	
	Dagvinna	228.269	208.636	91%	231.659	220.043	95%
	Yfirvinna	67.977	31.789	47%	69.171	33.931	49%
	Akstur	6.288	1.413	22%	6.785	1.519	22%
	Heildarlaun	323.548	250.248	77%	327.892	262.425	80%
2007	Stöðugildi	1.255	4.521		987	2.923	
	Dagvinna	246.972	230.164	93%	261.384	244.560	94%
	Yfirvinna	72.823	42.503	58%	79.185	23.376	57%
	Akstur	6.136	1.830	30%	7.208	2.162	30%
	Heildarlaun	346.343	284.272	82%	366.024	299.234	82%
2009	Stöðugildi	1.307	4.593		1009	2.984	
	Dagvinna	281.844	274.215	97%	296.392	290.992	98%
	Yfirvinna	54.490	30.025	55%	59.443	31.407	53%
	Akstur	6.409	2.711	42%	7.578	2.833	37%
	Heildarlaun	373.665	320.342	86%	381.554	332.900	87%

Fylgiskjal 2

Yfirlit yfir fjölda stöðugilda, meðaltals dagvinnulaun, yfirvinnulaun, akstursgreiðslur og heildarlaun karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg sem eru í störfum er falla undir starfsmat. Upplýsingarnar ná til starfsfólks í fullu starfi og miðast við októbermánuð annað hvert ár frá 1999 til 2009.

Starfsmenn Reykjavíkurborgar í fullu starfi og í starfsmati				
		kk	kvk	hlutfall kvk/kk
2003	Stöðugildi	631	1.286	
	Dagvinna	164.861	148.622	90%
	Yfirvinna	59.824	20.863	35%
	Akstur	7.030	1.056	15%
	Heildarlaun	251.124	176.847	70%
2005	Stöðugildi	601	1.371	
	Dagvinna	200.997	181.808	90%
	Yfirvinna	73.413	27.688	38%
	Akstur	7.987	1.791	22%
	Heildarlaun	303.661	218.456	72%
2007	Stöðugildi	558	1.356	
	Dagvinna	225.165	203.932	91%
	Yfirvinna	80.735	35.756	44%
	Akstur	7.889	2.075	26%
	Heildarlaun	333.530	248.812	75%
2009	Stöðugildi	632	1.412	
	Dagvinna	255.196	236.369	93%
	Yfirvinna	64.891	28.476	44%
	Akstur	8.198	2.260	28%
	Heildarlaun	349.108	274.891	79%

Fylgiskjal 3

Niðurstöður fjölbreytuaðhvarfsgreininga fyrir dagvinnu- og heildarlaun. Allir starfsmenn (töflur 1 og 2) og allir starfsmenn í starfsmati (töflur 3 og 4).

Tafla 1: Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfsaldurs og starfaflokkunar (1 staf í ÍSTARF flokkun) um **dagvinnulaun allra starfsmanna** Reykjavíkurborgar í fullu starfi.

breytur	Aðhvarfs stuðull β	Hlutfallsmunur launa
kyn	0,04 ***	3,74%
aldur	0,02 ***	1,98%
aldur í öðru	0,00 ***	-0,02%
starfsaldur	0,01 ***	1,01%
starfsaldur í öðru	0,00 ***	-0,03%
Stjórnendur	0,77 ***	116,49%
sérfræðingar	0,46 ***	59,09%
starfsnám	0,31 ***	36,66%
skrifstofufólk	0,16 ***	17,69%
afgreiðslufólk	0,03 ***	3,48%
garðyrkja	0,34 ***	40,72%
iðnmenntaðir	0,28 ***	32,36%
véla- og vélgæslufólk	0,01 óm	1,18%

Fasti = 11,67 R² = 80,84; N = 3.991. óm ómarktækt; * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0,001.

Tafla 2: Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfsaldurs, starfaflokkunar unninna yfirvinnustunda, fastrar yfirvinnu, aksturssamnings eða óreglulegs vinnutíma (1 staf í ÍSTARF flokkun) um **heildarlaun allra starfsmanna** Reykjavíkurborgar í fullu starfi.

breytur	Aðhvarfs stuðull β	Hlutfallsmunur launa
kyn	0,08 ***	8,09%
aldur	0,02 ***	2,23%
aldur í öðru	0,00 ***	-0,02%
starfsaldur	0,01 ***	0,81%
starfsaldur í öðru	0,00 ***	-0,02%
stjórnendur	0,70 ***	101,41%
sérfræðingar	0,41 ***	50,10%
starfsnám	0,28 ***	32,36%
skrifstofufólk	0,16 ***	17,64%
afgreiðslufólk	0,02 *	2,44%
garðyrkja	0,40 ***	49,36%
iðnmenntaðir	0,30 ***	34,62%
véla- og vélgæslufólk	0,14 **	15,43%
breytileg yv klst	0,01 ***	0,72%
álag gervibreyta	0,07 ***	7,49%
önnur laun gervibreyta	0,03 ***	2,85%
föst yv gervibreyta	0,11 ***	12,16%
akstur gervibreyta	0,22 ***	24,71%

Fasti = 11,66, R² = 78,81, N = 3.991. * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0,001

Tafla 3: Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfsaldurs og starfaflokkunar (1 staf í ÍSTARF flokkun) um dagvinnulaun allra starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi og í starfsmati.

	Líkan 1			Líkan 2			Líkan 3		
	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa
kyn	0,05	***	5,19%	0,00	óm	-0,07%	0,00	óm	-0,31%
aldur	0,02	***	1,67%	0,01	***	0,84%	0,01	***	0,83%
aldur í öðru	0,00	***	-0,02%	0,00	***	-0,01%	0,00	***	-0,01%
starfsaldur	0,01	***	1,31%	0,01	***	0,74%	0,01	***	0,73%
starfsaldur í öðru	0,00	***	-0,04%	0,00	***	-0,02%	0,00	***	-0,02%
stjórnendur	0,59	***	80,86%	0,04	***	3,65%			
sérfræðingar	0,48	***	61,10%	0,03	***	3,48%			
starfsnám	0,25	***	28,29%	0,02	***	2,09%			
skrifstofufólk	0,13	***	13,93%	0,00	óm	0,17%			
afgreiðslufólk	0,05	***	4,85%	0,00	óm	-0,03%			
garðyrkja	0,34	***	40,15%	-0,01	óm	-0,79%			
iðnmenntaðir	0,27	***	30,98%	0,01	óm	1,01%			
véla- og vélgæslufólk	0,01	óm	1,10%	0,00	óm	-0,27%			
stig				***		0,20%	0,00	***	0,20%

Líkan 1 Fasti = 11,72, $R^2 = 78,05$, $N = 2.044$; Líkan 2 Fasti = 11,3, $R^2 = 97,15$, $N = 2.044$; Líkan 3 Fasti = 11,26, $R^2 = 97,05$, $N = 2.044$. óm ómarktækt; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0,001$.

Tafla 4: Aðhvarfsgreining á forspárgildi kyns, aldurs, starfsaldurs, starfaflokkunar unninna yfirvinnustunda, fastrar yfirvinnu, aksturssamnings eða óreglulegs vinnutíma (1 staf í ÍSTARF flokkun) um heildarlaun allra starfsmanna Reykjavíkurborgar í fullu starfi og í starfsmati.

breytur	Líkan 1			Líkan 2			Líkan 3		
	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa	Aðhvarfs stuðull β		Hlutfallsmunur launa
kyn	0,08	***	8,25%	0,05	***	5,10%	0,05	***	4,88%
aldur	0,02	***	1,87%	0,01	***	1,18%	0,01	***	1,17%
aldur í öðru	0,00	***	-0,02%	0,00	***	-0,01%	0,00	***	-0,01%
starfsaldur	0,01	***	0,87%	0,00	***	0,36%	0,00	***	0,33%
starfsaldur í öðru	0,00	***	-0,02%	0,00	óm	0,00%	0,00	óm	0,00%
stjórnendur	0,50	***	64,54%	0,05	***	5,32%			
sérfræðingar	0,42	***	52,56%	0,05	***	5,30%			
starfsnám	0,22	***	24,78%	0,04	***	4,49%			
skrifstofufólk	0,10	***	10,89%	0,02	*	2,40%			
afgreiðslufólk	0,06	***	5,81%	0,03	***	2,78%			
garðyrkja	0,36	***	42,67%	0,06	óm	6,64%			
iðnmenntaðir	0,31	***	35,70%	0,07	***	7,60%			
véla- og vélgæslufólk	0,10	*	10,14%	0,11	***	11,39%			
breytileg yv klst	0,01	***	0,81%	0,01	***	0,86%	0,01	***	0,83%
álag gervibreyta	0,09	***	9,54%	0,08	***	8,51%	0,08	***	8,64%
önnur laun gervibreyta	0,05	***	5,02%	0,04	***	4,14%	0,04	***	4,13%
föst yv gervibreyta	0,22	***	24,85%	0,18	***	19,50%	0,17	***	19,08%
akstur gervibreyta	0,18	***	19,47%	0,11	***	12,09%	0,12	***	12,19%
	0,08			0,00	***	0,19%	0,00	***	0,20%

Líkan 1 Fasti = 11,68, $R^2 = 82,29$, $N = 2.044$; Líkan 2 Fasti = 11,25, $R^2 = 92,35$, $N = 2.044$; Líkan 3 Fasti = 11,25, $R^2 = 92,23$, $N = 2.044$. óm ómarktækt; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0,001$.