

Athugasemdir stjórnar Félags prófessora við ríkisháskóla við skýrslu um kynjajafnrétti við Háskóla Íslands.

Í desember á síðasta ári var gefin út skýrsla undir heitinu „Kynjajafnrétti við Háskóla Íslands“, sem fjallar um starfsferil og launasetningu karla og kvenna í háskólanum. Hér fara á eftir athugasemdir stjórnar Félags prófessora við ríkisháskóla við skýrsluna.

Aðferðir

Skýrslan byggist á meginlegum gögnum frá Vísinda- og nýsköpunarsviði HÍ og úr launabókhalda HÍ, opnum viðtölum við valda akademíska starfsmenn, og niðurstöðum úr svörum akademísks starfsfólks í opinni vefgátt. Skoðuð voru m.a. hlutföll kvenna og karla sem eru í starfi og hætta í starfi eftir aldri, starfsaldri og stöðuheitum, rannsóknastig eftir kyni, fræðasviðum og árum, launamunur kynjanna meðal akademískra starfsmanna, og eigindlegar niðurstöður úr viðtölum og vefgátt. Ekki kemur nægilega skýrt fram hvernig þátttakendur voru valdir í eigindleg viðtöl (valaðferð), auk þess sem þátttökuhlutfall í vefgátt var afar lágt (um 13%). Þá má gera athugasemdir við úrvinnslu og túlkun magnbundinna upplýsinga (sjá umfjöllun að neðan).

Megin niðurstöður skýrslunnar

Megin niðurstöður skýrslunnar eru að innan háskólans sé að finna „kynjaðan launamun“ sem sé „innbyggður í framgangskerfið“ sem aftur sé tengt vinnumatskerfinu (bls. 7). Konur eigi „erfiðara uppdráttar í framgangskerfinu“ vegna vinnumatskerfisins (bls. 8). Kerfið geri deildum og sviðum misjafnlega hátt undir höfði, því það sé „sniðið að raunvísindalega miðuðum sviðum og greinum þar sem karlar eru í meirihluta“, og því fái karlar frekar framgang í starfi og hærri laun (bls. 9). Konur komist hægar og síður í gegnum framgangskerfi háskólans. Það séu því „lekar pípur“ í kerfinu (bls. 15). Með öðrum orðum sé um að ræða „kerfislæga, kynjaða mismunun við framgang“ (bls. 60). Kerfið í sinni

núverandi mynd standist því ekki „grundvallar jafnréttissjónarmið“ (bls. 36). Um sé að ræða „kynbundinn launamun“ í háskólanum (bls. 86).

Athugasemdir

Nánari athugun leiðir í ljós að aðferðir og gögn skýrslunnar samræmast ekki eindregnum og fortakslausum ályktunum höfunda um „lekar pípur“ og „kerfislæga, kynjaða mismunun“. Benda má á Mynd 2 á bls. 15, sem er ein af helstu niðurstöðumyndum skýrslunnar. Hún á að sýna lekar pípur, vegna þess að hlutfall kvenna er mun lægra en karla meðal prófessora (29 á móti 71%), en er aftur á móti hærra meðal lektora (58 á móti 42%) og adjúnta (72 á móti 28%). *Gallinn er hins vegar sá að myndin tekur til ólíkra árganga háskólamanna sem fengu sína stöðu á ólíkum tímum.* Myndin segir því ekki til um það hvernig einstaklingum (körlum og konum) sem ráðast sem lektorar á einhverjum tímapunkti gengur með sinn framgang í dósent- eða prófessorsstarf yfir tiltekið tímabil. Til að rannsaka það þarf panelgögn (e. panel study) þar sem sama fólkinu er fylgt eftir yfir tíma (t.d. 5, 10 og 15 ár). Tölfræðigreiningin á slíkum gögnum fælist síðan í magnbundinni fjölbreytu atvikasögugreiningu (e. Event History Analysis) fyrir akademíska hópinn þar sem kyn væri meðal óháðra breytna og framgangur yfir tíma (e. proportional hazard rate of promotion) væri háða breytan. (Cox-aðhvarfsgreiningin er dæmi um slíka atvikasögugreiningu). Þetta var hins vegar ekki gert, heldur birtir Mynd 2 einungis þversnið einfaldrar prósentu kvenna og karla í einstökum hópum fyrir árin 2011, 2013 og 2015 (sjá einnig svipaða framsetningu gagna á Myndum 8 og 9 á síðum 24 og 25). Mynd 2 sýnir með öðrum orðum augnabliksstöðu á þremur ólíkum tímapunktum. Hún hefði getað sagt sögu tengda rannsóknarspurningu skýrslunnar hefði þess verið gætt að einskorða skoðunina við þann hóp sem var starfandi á árunum 2011, 2012, 2013, 2014 og 2015. Forvitnilegt gæti hafa verið að skoða innbyrðis afstöðu þeirra sem hófu störf hjá HÍ árið 2011 og síðan þróunina á árunum á eftir. (Í þessu sambandi má geta þess að heildstæð gögn um meðallaun prófessora eftir kyni eru aðgengileg opinberlega frá því um síðustu aldamót [Hagstofa Íslands, 2018]).

Þá er brottfall úr akademíska hópnum sagt hærra meðal kvenna en karla fyrir 61 árs aldur, sem á að merkja að viðkomandi einstaklingar séu ekki að hætta vegna aldurs eða fara á eftirlaun (Mynd 4, bls. 16). Hér er hópurinn hins vegar mjög lítil (t.d. einungis 15 konur og 23 karlar á árinu 2014) auk þess sem skýrslan greinir hér ekki milli aðjúnkta annars vegar og lektora, dósenta og prófessora hins vegar. Aðgreina hefði þurft síðarnefnda hópinn, enda er menntunarsamsetning og akademísk staða aðjúnkta (t.d. starfsskyldur, ráðningarkjör og framgangsmöguleikar) önnur en lektora, dósenta og prófessora. Sundurliðun á einstaklingum sem hættu störfum eftir hópum á Mynd 6 á bls. 17 greinir ekki milli starfsloka vegna aldurs og öðrum starfslokum og byggist á of fáum einstaklingum til að hægt sé að draga af henni ályktanir.

Í athugun skýrslunnar á stigasöfnun karla og kvenna í akademískum störfum kemur fram að heldur fleiri konur fengu greitt fyrir rannsóknastig en karlar árin 2010-2013, þ.e. fóru yfir skilgreint lágmark í stigasöfnun. Árin 2014 og 2015 fékk hins vegar svipað hlutfall kvenna og karla greitt fyrir rannsóknastig (bls. 38). Það gæti því komið einhverjum á óvart að skýrsluhöfundar fjalla því næst (bls. 39 og áfram) um að *konur fái mun færri rannsóknastig að meðaltali en karlar í matskerfinu* (14 á móti 20 árið 2015). Á myndum 14-17 (bls 39-41) er þetta svo greint niður eftir sviðum. Gallinn við allar þessar myndir er hins vegar sá að nú er aðjúntum aftur slegið saman við lektora, dósenta og prófessora, þótt samsetning og akademísk staða aðjúnkta sé önnur og þeir hafi ýmist skerta eða enga rannsóknaskyldu. Nú er það svo að aðjúntum hefur fjölgað mikið á síðari árum og konur eru þar í miklum meirihluta. Ef miðað er við Aðjúnt 1 og Aðjúnt 2 ($\geq 50\%$ starf) unnu t.d. karlar einungis sem svarar 33% ársverka og konur 67% ársverka á síðasta ári (Sigríður Björnsdóttur, 2018). Með því að hafa aðjúntana inni í stigatölunum fást þannig mun færri rannsóknastig hjá konum en körlum, sem lítur út eins og verulegt kynjamisrétti í stigamatskerfinu.

Loks fjallar skýrslan um launamun kynjanna í Háskóla Íslands, eða eins og skýrsluhöfundar kalla það, „kynbundinn launamun“. *Kynbundinn launamunur akademísku starfsfólks* var skilgreindur sem sá munur sem tengist kynjabreytunni þegar búið er að taka tillit til starfsheitis, starfshlutfalls,

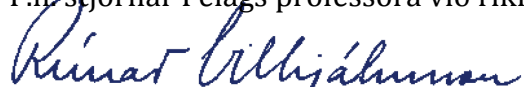
yfirvinnustunda og rannsóknastiga (bls. 68). Árið 2015 var sá munur 1,7% í tilvikum grunnlauna og 0,9% í tilvikum heildarlauna (bls. 68 og 70). *Kynbundinn launamunur skrifstofufólks* var skilgreindur sem sá munur sem tengist kynjabreytunni þegar búið er að taka tillit til starfsheitis, starfshlutfalls, yfirvinnustunda og álagsgreiðslna. Árið 2015 var sá munur 2,1% í tilvikum fastra launa, en 4% í tilvikum heildarlauna (bls. 86). *Eins og bent er á í skýrslunni er launamunur kynjanna í HÍ lítill og almennt minnkandi þegar tillit er tekið til annarra áhrifabreytna en kynferðis* (bls. 68 og 86). Hins vegar er ástæða til að gera athugasemd við orðalagið „kynbundinn launamunur“ í þessu sambandi. Hugtakið hefur fengið byr undir vængi hér á Íslandi og er í víðtækari notkun héraðs en dæmi virðast um annars staðar í heiminum (sbr. launa- og jafnréttisumræðu, stjórn málaumræðu og jafnvel lagasetningu). Vandinn hér er sá að launamunur sem í tölfræðilegri greiningu er tengdur við kynjabreytuna er sagður stafa af kynferði, þegar búið er að taka tillit til annarra valinna breyta. Þó er ekki víst að sá munur stafi með beinum hætti af kynferði, heldur getur hann stafað af öðrum breytum sem ekki er tekið tillit til í módelinu (aðhvarfsjöfnuninni). Dæmi um þennan vanda má sjá í skýrslunni. Þannig metur skýrslan „kynbundin launamun“ án þess að taka tillit til menntunarstigs, starfsaldurs, ábyrgðar í verkefnum og störfum innan stöðuheita, eða samsetningar rannsóknastiga. Fleiri slíka þætti mætti tína til sem gætu verið málefnalegar ástæður fyrir launamun milli einstaklinga. Í þessu sambandi vekur athygli að skýrslan skuli ekki taka tillit til menntunar og starfsaldurs, sem eru þó meðal þeirra þátta sem Fjármála- og efnahagsráðuneytið hefur gefið út að taka þurfi tillit til þegar launamunur kynjanna er metinn (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013). Þegar upp er staðið er „kynbundinn launamunur“ einungis sá tölulegi munur á meðallaunum karla og kvenna sem eftir stendur í tölfræðilegri skýringu þegar völdum þáttum hefur verið haldið föstum. Tölfræðiaefing af þessu tagi getur ekki staðfest kynbundinn launamun. Tvær vænlegar leiðir eru út úr þessum vanda sem þessi skýrsla (og aðrar sambærilegar skýrslur um „kynbundinn launamun“) gætu hafa farið: 1) Önnur leiðin er sú að setja fram og prófa *kennigalegt ferillíkan* (e. path model) ytri breytna, millibreytna og útkomubreytna, þar sem metin væru möguleg bein og óbein áhrif kynferðis á tekjur. Þannig fengist betri skilningur á því hvernig tekjumunur kynjanna er til kominn. 2) Hin leiðin er að beita

svokallaðri *sundurliðunaraðferð* (e. decomposition method) (Firebaugh, 1997; Winsboro og Dickinson, 1971). Hún felst í því að greina hve stór hluti af muni (t.d. tekjumuni) milli hópa (þ.e. kynja í þessu tilfalli) stafar af meðaltalsmuni skýringabreytna (t.d. mismunandi stigi menntunar, rannsóknvirkni, vinnutíma eða ábyrgðar) annars vegar, og mismunandi áhrifum skýringabreytnanna hins vegar. Aðeins einu sinni virðist sundurliðunaraðferðinni hafa verið beitt við greiningu á tekjumun kynjanna hérlendis (Rúnar Vilhjálmsson, 1987). Sundurliðunaraðferðin hjálpar til við að skilja hvernig tilteknir þættir geta skýrt tekjumun kynjanna.

Niðurstaða

Gögn og úrvinnsluaðferðir sem notast var við í skýrslu um launajafnrétti í Háskóla Íslands gefa ekki tilefni til fortakslausra ályktana höfunda um „lekar pípur“ og „kerfislæga, kynjaða mismunun“ í framgangskerfi Háskóla Íslands. Þá er umfjöllun höfunda um kynbundinn launamun einnig athugasverð. Þar með er ekki endilega sagt að allt sé í besta lagi þegar kemur að virkni framgangskerfis eða launasetningu í Háskóla Íslands. Gögn skýrslunnar og úrvinnsluaðferðir eru hins vegar með þeim takmörkunum að ekki verður ályktað út frá þeim um „kerfislæga, kynjaða mismunun“ í Háskóla Íslands. Um leið og þetta er sagt er ástæða til að kalla eftir því að unnin verði ítarleg greining á framgangsferli karla og kvenna, sem og framgangsferli einstaklinga í ólíkum störfum og á ólíkum sviðum. Slík greining þyrfti að byggja á panelgögnum og viðeigandi tölfræðigreiningu. Ástæða væri til þess að framkvæma ítarlega greiningu á skýringum launamyndunar og sundurliðun launa karla og kvenna í skólanum.

F.h. stjórnar Félags prófessora við ríkisháskóla


Rúnar Vilhjálmsson, formaður

Heimildir:

Firebaugh, G. (1997). Analyzing repeated surveys. Thousand Oaks, CA: Sage.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2013). Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna. Reykjavík: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.

Hagstofa Íslands (2018). Útgáfur kjararannsóknarnefndar. Sótt 20. febrúar á slóðina: <https://hagstofa.is/utgafur/utgafur-kjararannsoknarnefndar/>

Rúnar Vilhjálmsson (1987). Sundurliðun meðaltals- og hlutfallsmunar. Tímarit Háskóla Íslands, 2(1), 87-93.

Sigríður Björnsdóttir (2018). Samsetning heildarlauna 2017. Reykjavík: Háskóli Íslands (óbirt).

Winsborough, H. H. og Dickinson P. (1971). Components of negro-white income differences. In: Proceedings of the American Statistical Association, Social Statistics Section (pp. 6-8). Washington, DC: American Statistical Association.