



Kjarakönnun Félags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

2011

Samantekt

Félag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (FVH) hefur reglulega staðið fyrir kjarakönnun meðal félagsmanna frá árinu 1979. Kjarakönnun FVH 2011 er netkönnun sem framkvæmd var vorið 2011. Auk hefðbundinna spurninga um tekjur var að þessu sinni leitast við að kanna hvernig félagsmenn dreifast milli stéttarféлага og hvaða afstöðu þeir hafa til starfsemi þeirra. Einnig var í ljósi efnahagsþrenginga athugað hvort félagsmenn hafi orðið fyrir barðinu á niðurskurðarhnífnum og hvort þeir séu að hugleiða að flytjast af landi brott í leit að bættum skilyrðum. Jafnframt var ákveðið að skoða hvort félagsmenn hefðu orðið fyrir barðinu á niðurskurðarhnífnum og hvort þeir væru að hugleiða að flytja af landi brott í leit að bættum skilyrðum sökum efnahagsþrenginga síðustu ára.

Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga eru um 590 þúsund á mánuði. Að meðaltali eru þau 638 þúsund, en staðalfrávik þeirra er 283 þúsund. Ef litið er til menntastigs er miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga lægst meðal einstaklinga með BS eða BA gráðu eða 495 þúsund á mánuði, en hæst meðal einstaklinga með PhD gráðu eða 850 þúsund á mánuði. Þegar litið er til starfsaldurs er miðgildi heildarlauna á mánuði lægst við 0 til 2 ára starfsaldur, 426 þúsund, en nær hámarki við 11 til 20 ára starfsaldur, 760 þúsund.

Karlar hafa að meðaltali 18,75% hærri heildarlaun á mánuði, en 12,06% hærra tímakaup. Þegar launamunur kynjanna er leiðréttur með tilliti til aldurs, fjölskyldustærðar, menntunar, starfsreynslu, starfsvettvangs og geira mælist hann um 4.28%. Við sundurliðun á launamun í skýrðan- og óútskýrðan hluta mælist skýrður launamunur 7,20% og óútskýrður launamunur 3,59%.

Tæplega 76,4% viðskiptafræðinga og hagfræðinga greiða gjöld í stéttarfélag. Flestir eru í VR, en næstflestir í SSF. Helsta ávinning af því að greiða gjöld í stéttarfélag telja einstaklingar vera hlunnindi og styrki, en í fæstum tilfellum eru nefnd orlofshús. 47,1% af þeim sem ekki greiða í stéttarfélag segja það vera vegna þess að þeir sjái engan ávinning af því.

Um 12,8% viðskiptafræðinga og hagfræðinga höfðu orðið fyrir launaskerðingu og tæplega 9,7% höfðu misst hlunnindi á undangengnum 12 mánuðum. Algengast var að einstaklingar yrðu af bónusgreiðslum, en næstalgengast var að þeir misstu akstursstyrki.

Aðspurðir að því hversu auðvelt þátttakendur telja það sé að verða sér úti um sambærilega vinnu eru viðskiptafræðinga og hagfræðingar ekki afgerandi í afstöðu sinni. Meirihluti taldi ólíklegt að þeir myndu leita sér að annarri vinnu og enn færri töldu það líklegt að þeir myndu leita sér að vinnu erlendis. Tiltölulega jafnt var á milli í afstöðu manna hvort þeir myndu taka vinnu erlendis ef það myndi standa þeim til boða. Þegar undirliggjandi þættir eru settir í líkan til að spá fyrir um það hvort einstaklingur sé að hugleiða að leita sér að vinnu erlendis sést að því yngri sem viðkomandi er því líklegri er hann til að hugleiða að leita á erlend mið.

Formáli

Félag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (FVH) hefur staðið fyrir kjarakönnun meðal félagsmanna um árabíl. Kjaranefnd FVH safnaði inn gögnum með netkönnun vorið 2011 með svipuðum hætti og gert hefur verið á síðastliðnum árum. Í september leitaði stjórn FVH eftir aðila til að framkvæma úrvinnslu á kjarakönnuninni. Var undirrituðum fengið það verkefni að yfirfara grunngögnin, framkvæma helstu greiningar sem gagnasafnið býður uppá og skrá niðurstöður í skýrslu.

Eyjólfur Sigurðsson

Efnisyfirlit

1	Kjarakönnun 2011	4
1.1	Úrtak, þýði og vogir	4
1.2	Spurningalistinn	5
2	Tekjur	6
2.1	Launaþróun milli ára	12
2.2	Kynbundinn launamunur	12
3	Stéttarfélög	16
3.1	Skipting einstaklinga milli stéttarféлага	16
3.2	Ávinningur af stéttarfélögum	17
4	Staða viðskiptafræðinga og hagfræðinga	20
4.1	Kjaraskerðing	20
4.2	Er fararsnið á viðskiptafræðingum og hagfræðingum?	20
A	Spurningalistinn	26

Kaflí 1

Kjarakönnun 2011

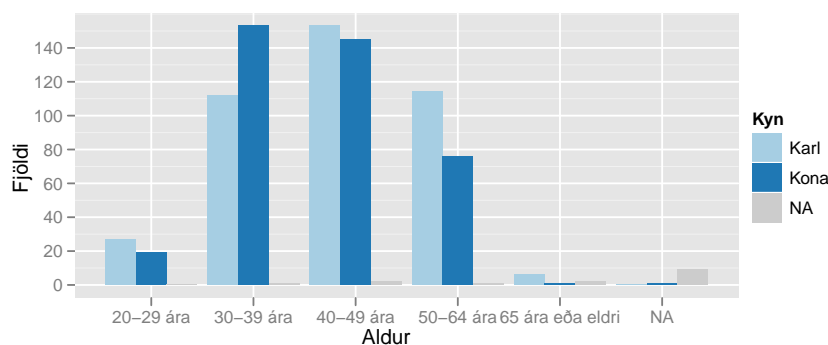
Félag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (FVH) hefur reglulega staðið fyrir kjarakönnun meðal félagsmanna frá árinu 1979. Fyrstu árin var kjarakönnunin framkvæmd annað hvert ár, en árlega frá og með árinu 2007. Innsöfnunarformið hefur verið með ólíkum hætti milli ára, svo sem símakönnun eða heimsend eyðublöð, en uppá síðkastið hefur innsöfnun verið rafræn. Með spurningarkönnun er hægt að spyrja beint að því sem er áhugavert. Helstu vankantar spurningakannana snúa að úrtaksstærð og svörun. Kjarakönnun FVH 2011 er netkönnun sem fór fram á vordögum 2011.

1.1 Úrtak, þýði og vogir

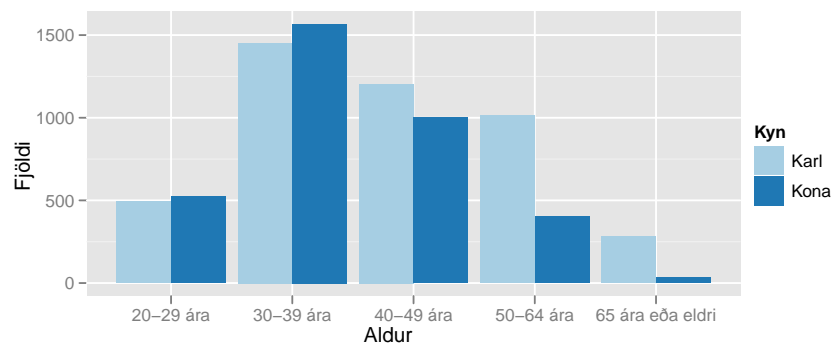
Kjarakönnun FVH 2011 er í formi netkönnunar. Tölvupóstur var sendur á alla félagsmenn FVH skráða á póstlista félagsins þar sem óskað var eftir þátttöku þeirra. Alls opnuðu 1.015 einstaklingar netkönnunina, 822 þeirra hófu að fylla út svörin, en 811 kláruðu að svara og sendu inn. Dreifing úrtaks eftir kyni og aldri er sýnd á mynd 1.1.

Miðað við þær upplýsingar sem FVH hefur safnað í gegnum tíðina er áætlað að 7.968 einstaklingar hafi verið gjaldgengir í félagið í febrúar 2011 (viðmiðunarmánuður könnunarinnar). Það eru einstaklingar á lífi sem hlotið hafa viðskipta- og/eða hagfræðimenntun, eru íslenskir ríkisborgarar eða erlendir aðilar búsettir og/eða starfandi á Íslandi. Yfirlit yfir fjölda félagsmanna eftir kyni og aldri er að finna á mynd 1.2.

Fyrir allar samtölustærðir í niðurstöðum er stuðst við úrtaksvogir. Svörun úrtaks er vigtuð til þess að niðurstöður endurspegli þýðið. Til að mynda eru einstaklingar sem komnir eru yfir miðjan aldur ólíklegri til þess að taka þátt heldur en þeir sem eru yngri. Það á ekki síst við í netkönnun. Úrtaksvog miðar við kyn og aldur. Hlutfallslega var þátttaka meiri meðal kvenna á öllum aldursbilum, að 20 til 29 ára undanskilið. Allra minnst var þátttaka meðal karla 65 ára og eldri. Fjöldi einstaklinga í þýði og úrtaki eftir kyni og aldri er birt í töflu 1.1.



Mynd 1.1: Úrtak í kjarakönnun FVH 2011, eftir kyni og aldri.



Mynd 1.2: Gjaldgengir einstaklingar í FVH í febrúar 2011, eftir kyni og aldri.

Tafla 1.1: Úrtak og þýði kjarakönnunar FVH 2011, eftir kyni og aldri.

Aldur	Þýði			Úrtak			
	Karl	Kona	Alls	Karl	Kona	Óþekkt	Alls
20-29 ára	492	526	1.018	27	19	0	46
30-39 ára	1.452	1.567	3.019	112	153	1	266
40-49 ára	1.204	1.000	2.204	153	145	2	300
50-64 ára	1.016	400	1.416	114	76	1	191
65 ára eða eldri	279	32	311	6	1	2	9
Óþekkt				0	1	9	10
Alls	4.443	3.525	7.968	412	395	15	822

1.2 Spurningalistinn

Spurningarkönnunin fól í sér 25 spurningar, þar af eru fjórar sundurliðaðar sem gerir samtals 32 mögulegar spurningar. Spurningarnar voru ýmist opnar, fjölval eða krossar. Spurningarnar sem lagðar voru fyrir þátttakendur eru sýndar í viðauka A.

Eftir að innsöfnun hafði byrjað uppgötvuðust mistök við fyrirkomulagið á spurningu 16b. Þann lið átti að útfæra sem fjölvalsspurningu en í netkönnuninni gátu einstaklingar bara valið einn valmöguleika. Í sumum svörum var bent á þetta atriði og margir þeirra útlistuðu nokkra kosti í auða reitnum merktur „Annað. Hvað?“. Hægt er að líta á það sem svo að þetta fyrirkomulag hafi náð að þvinga fram forgangsröðun í svörum sem hefur ákveðna kosti í för með sér. Dreifing í svörum á spurningu 16b er sýnd á mynd 3.6.

Kaflí 2

Tekjur

Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga mælist 590.000 á mánuði. Að meðaltali eru þau 638.000 sem bendir til þess að dreifing launa sé hægri hallandi (e. right skewed). Staðalfrávik heildarlauna er 283.000. Miðgildi grunnlauna er 530.000 og meðaltal 587.000. Flestir voru ekki með neina yfirvinnu í viðmiðunarmánuði, sem er febrúar 2011, og er því miðgildi yfirvinnu jafnt og núll. Meðaltal yfirvinnulauna á mánuði er 27.800 en staðalfrávik er 70.300. Miðgildi árslauna 2010 var 6.940.000, meðaltal 7.520.000 og staðalfrávik 3.580.000. Miðgildi fjölda unninna klukkustunda á mánuði er 170, meðaltal 175 og staðalfrávik 36. Yfirlit yfir dreifingu mánaðarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga er sýnt í töflu 2.1.

Miðgildi heildarlauna á mánuði hjá viðskiptafræðingum og hagfræðingum fer hækkandi með auknu menntunarstigi. Þannig eru einstaklingar með BS eða BA gráðu með 495.000 á mánuði, en einstaklingar með PhD gráðu með 850.000 á mánuði. Minnst dreifing virðist vera meðal einstaklinga með PhD gráðu, en það stafar hugsanlega að hluta til af því hve fáir einstaklingar standa að baki svörunum. Mest er dreifingin milli einstaklinga með Cand. Oecon gráðu. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir menntun eru sýnd á mynd 2.1 og nánari útlistun er að finna í töflu 2.2.

Miðgildi heildarlauna á mánuði hjá viðskiptafræðingum og hagfræðingum fer hækkandi með auknum starfsaldri. Það nær hámarki við 11 til 20 ára starfsaldur og tekur að lækka eftir það. Þetta er í samræmi við kenningar um mannaud (e. human capital) innan hagfræðinnar, en helstu líkön spá því að tekjur vaxi í fleygboga með starfsaldri. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir starfsaldri eru sýnd á mynd 2.2 og nánari útlistun er í töflu 2.3.

Þegar miðgildi heildarlauna á mánuði er skoðað eftir geira sést að sjálfstætt starfandi virðast hafa talsvert lægri laun heldur en einstaklingar í öðrum geirum. Félagslegi geirinn er aftur á móti með hæsta miðgildið. Það getur verið óráðlegt að draga of miklar ályktanir út frá þessu þar sem tiltölulega fáir einstaklingar eru á bakvið svörin í þeim geirum. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir geira eru sýnd á mynd 2.3 og nánar útlistað í töflu 2.4.

Miðgildi heildarlauna er hæst meðal einstaklinga sem starfa sem löggiltir endurskoðendur. Næst hæst eru þau meðal forstjóra/framkvæmdastjóra fyrirtækis/bæjarstjóri. Lægst er miðgildi heildarlauna meðal einstaklinga sem starfa sem bókarí. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir starfsgrein er sýnt á mynd 2.4 og nánari útlistun er í töflu 2.5.

Miðgildi heildarlauna er hæst meðal einstaklinga sem starfa í iðnaði annars vegar og þeirra sem vinna í útgerð eða fiskiðnaði hins vegar. Lægst er miðgildi heildarlauna meðal þeirra sem starfa á öðrum ótilgreindum

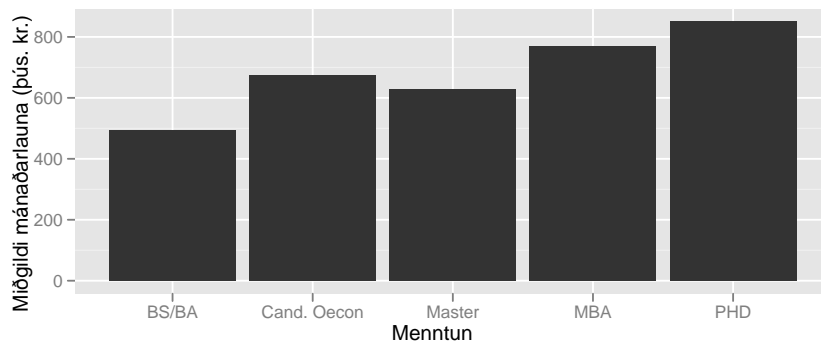
Tafla 2.1: Laun viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

Liður	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Grunnlaun á mánuði ^a	587.000	530.000	282.000
Yfirvinnulaun á mánuði ^a	27.800	0	70.300
Heildarlaun á mánuði ^a	638.000	590.000	283.000
Árslaun ^b	7.520.000	6.940.000	3.580.000
Vinnustundir ^c	175	170	36

a - Mánaðartölur eiga við viðmiðunarmánuð, febrúar 2011.

b - Árstölur eiga við árið 2010.

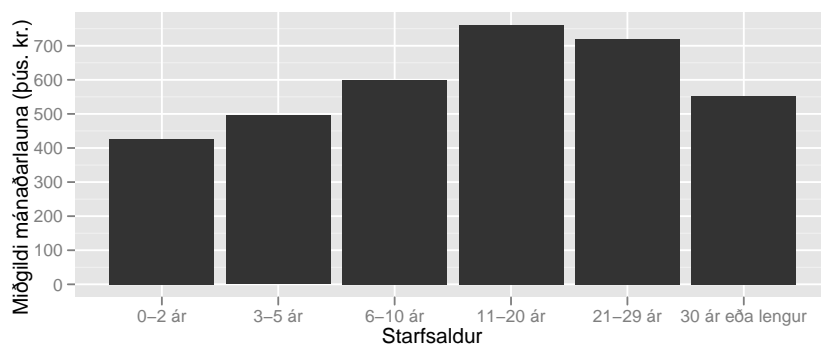
c - Klukkustundir á mánuði.



Mynd 2.1: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir menntun.

Tafla 2.2: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir menntun.

Menntun	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
BS/BA	531.000	495.000	220.000
Cand. Oecon	731.000	675.000	358.000
Master	667.000	630.000	254.000
MBA	785.000	770.000	247.000
PHD	880.000	850.000	215.000



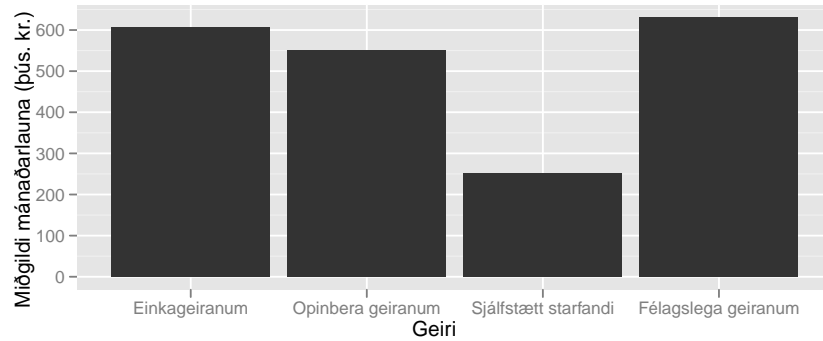
Mynd 2.2: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsaldri.

Tafla 2.3: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsaldri.

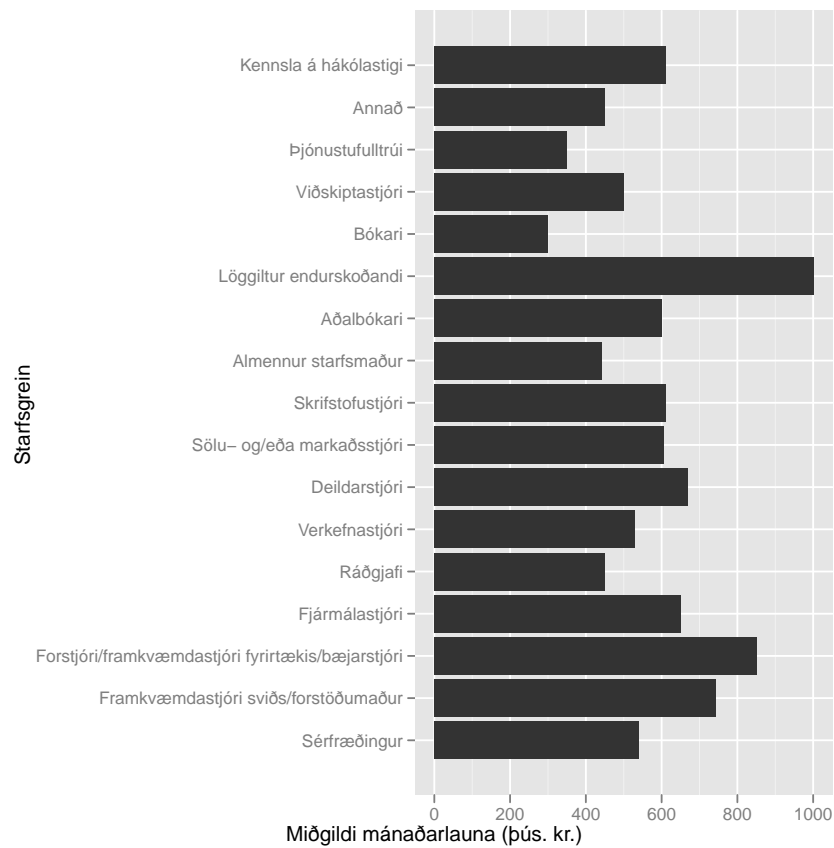
Starfsaldur	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
0-2 ár	426.000	426.000	143.000
3-5 ár	532.000	495.000	179.000
6-10 ár	626.000	600.000	203.000
11-20 ár	812.000	760.000	309.000
21-29 ár	807.000	720.000	393.000
30 ár eða lengur	569.000	553.000	233.000

Tafla 2.4: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir geira.

Geiri	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Einkageiranum	675.000	607.000	324.000
Opinbera geiranum	571.000	550.000	163.000
Sjálfstætt starfandi	391.000	252.000	179.000
Félagslega geiranum	581.000	630.000	244.000



Mynd 2.3: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir geira.



Mynd 2.4: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsgrein.

Tafla 2.5: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsgrein.

Starfsgrein	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Sérfræðingur	578.000	540.000	188.000
Framkvæmdastjóri sviðs/forstöðumaður	792.000	743.000	273.000
Forstjóri/framkvæmdastjóri fyrirtækis/bæjarstjóri	904.000	850.000	452.000
Fjármálastjóri	781.000	650.000	436.000
Ráðgjafi	526.000	450.000	167.000
Verkefnastjóri	545.000	530.000	182.000
Deildarstjóri	682.000	669.000	154.000
Sölu- og/eda markaðsstjóri	544.000	607.000	208.000
Skrifstofustjóri	562.000	610.000	162.000
Almennur starfsmaður	453.000	443.000	65.000
Aðalbókari	565.000	600.000	167.000
Löggiltur endurskoðandi	1.010.000	1.000.000	220.000
Bókari	266.000	300.000	81.000
Viðskiptastjóri	518.000	500.000	169.000
Þjónustufulltrúi	342.000	350.000	84.800
Annað	453.000	450.000	153.000
Kennsla á hákólastigi	618.000	612.000	152.000

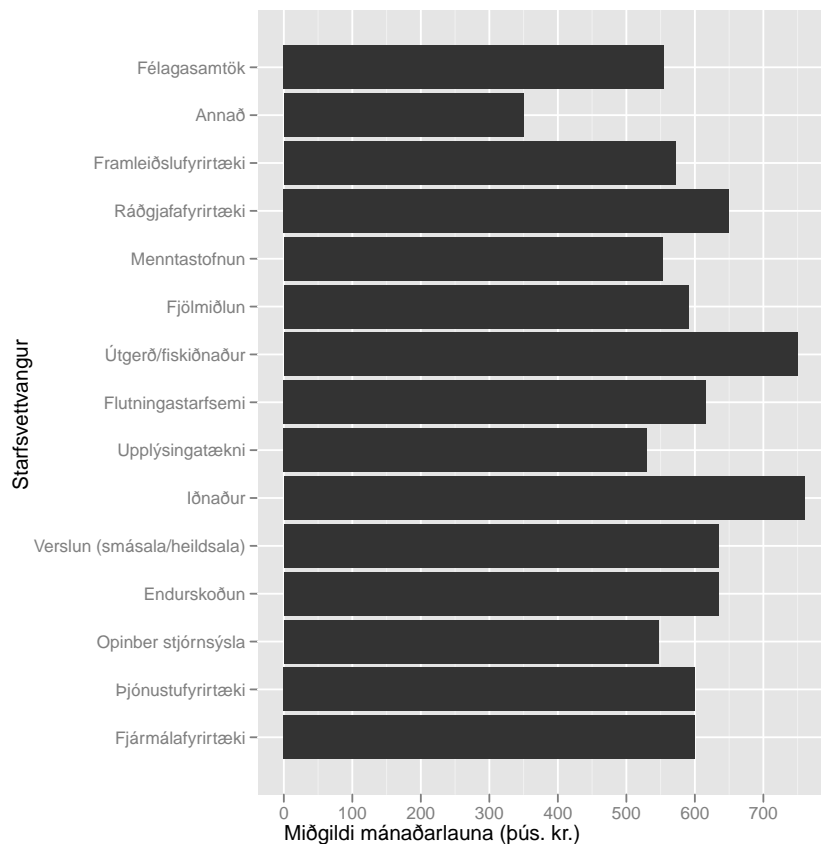
Tafla 2.6: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsvettvangi.

Starfsvettvangur	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Fjármálafyrirtæki	658.000	600.000	276.000
Þjónustufyrirtæki	648.000	600.000	314.000
Opinber stjórnarsýsla	566.000	547.000	149.000
Endurskoðun	683.000	634.000	266.000
Verslun (smásala/heildsala)	696.000	634.000	366.000
Iðnaður	785.000	760.000	315.000
Upplýsingatækni	605.000	530.000	221.000
Flutningastarfsemi	615.000	616.000	197.000
Útgerð/fiskiðnaður	743.000	750.000	269.000
Fjölmíðlun	586.000	590.000	175.000
Menntastofnun	598.000	553.000	226.000
Ráðgjafafyrirtæki	657.000	650.000	204.000
Framleiðslufyrirtæki	682.000	572.000	309.000
Félagasamtök	554.000	555.000	185.000
Annað	569.000	350.000	605.000

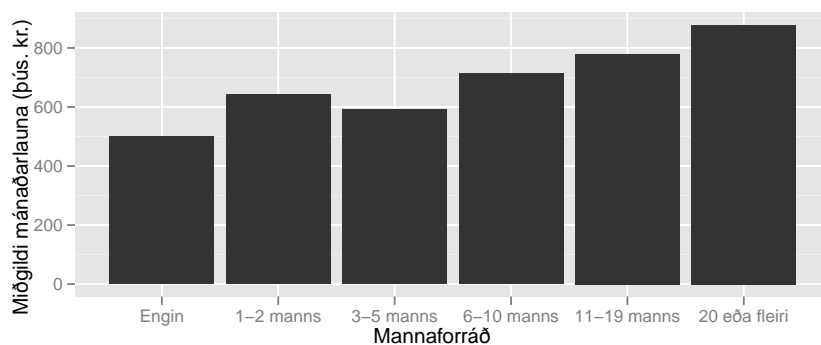
starfsvettvangi. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir starfsvettvangi er sýnt á mynd 2.5 og nánari útlistun er í töflu 2.6.

Eftir því sem einstaklingar hafa meiri mannaforráð virðast laun fara hækkandi. Eina undantekningin frá því er að miðgildi heildarlauna á mánuði hjá einstaklingum með mannaforráð uppá 1 eða 2 er hærra heldur en einstaklinga með mannaforráð uppá 3 til 5. Miðgildi heildarlauna á mánuði eftir mannaforráðum er sýnt á mynd 2.6 og nánar útlistað í töflu 2.7.

Pegar heildarlaun á mánuði eru skoðuð eftir kyni, menntun og starfsaldri og hver þáttur skoðaður fyrir sig, helst mynstrið að mestu óbreytt. Hæst er miðgildi heildarlauna á mánuði meðal kvenna með MBA gráðu og starfsreynslu uppá 21 til 29 ár. Næsthæst er það meðal karla með MBA gráðu og starfsreynslu uppá 11 til 20 ár. Því næst koma karlar með BS eða BA gráðu og starfsreynslu uppá 11 til 20 ár og karlar með PhD gráðu og starfsreynslu uppá 11 til 20 ár. Ekki er unnt að sýna alla liði í niðurbroti þar sem of fáir einstaklingar reyndust á bakvið sum gildin. Til að mynda voru vissulega konur með PhD gráður í úrtaki, en þær eru of fáar til þess að hægt sé að birta tölur með slíku niðurbroti. Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir kyni, menntun og starfsaldri eru sýnd í töflu 2.8.



Mynd 2.5: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir starfsvettvangi.



Mynd 2.6: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir mannaforráðum.

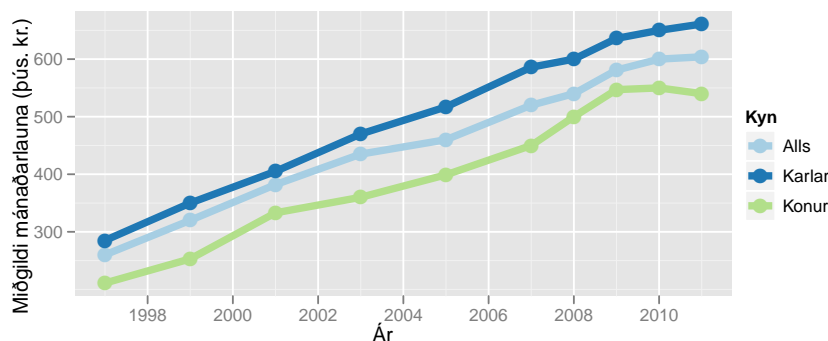
Tafla 2.7: Mánaðarlaun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir mannaforráðum.

Mannaforráð	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Engin	533.000	500.000	180.000
1-2 manns	677.000	643.000	264.000
3-5 manns	635.000	590.000	189.000
6-10 manns	757.000	714.000	277.000
11-19 manns	807.000	780.000	322.000
20 manns eða fleiri	935.000	878.000	467.000

Tafla 2.8: Mánaðarlaun vísðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir kyni, menntun og starfsaldri.

Kyn	Menntun	Starfsaldur	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Karl	BS/BA	0-2 ár	441	440	107
		3-5 ár	544	543	139
		6-10 ár	578	555	162
		11-20 ár	1.059	860	534
		21-29 ár	791	790	165
	Cand. Oecon	6-10 ár	815	790	167
		11-20 ár	857	780	331
		21-29 ár	887	800	516
		30 ár eða lengur	530	530	224
	Master	0-2 ár	441	517	242
		3-5 ár	618	600	189
		6-10 ár	728	674	223
		11-20 ár	785	730	266
		21-29 ár	690	624	197
	MBA	30 ár eða lengur	804	750	162
		3-5 ár	797	870	201
		6-10 ár	672	648	153
		11-20 ár	931	900	195
		21-29 ár	872	772	345
	PHD	30 ár eða lengur	709	760	259
11-20 ár		927	850	222	
Kona	BS/BA	0-2 ár	379	370	75
		3-5 ár	446	443	141
		6-10 ár	558	540	190
		11-20 ár	632	650	128
		21-29 ár	847	845	390
	Cand. Oecon	6-10 ár	505	463	87
		11-20 ár	720	700	225
		21-29 ár	676	669	199
	Master	0-2 ár	460	420	170
		3-5 ár	505	485	128
		6-10 ár	670	639	200
		11-20 ár	729	710	294
		21-29 ár	779	630	363
	MBA	3-5 ár	741	750	255
		6-10 ár	652	686	215
		11-20 ár	770	746	185
		21-29 ár	1.025	1.103	389

Færslur byggðar á of fáum einstaklingum ekki sýndar.



Ekki er stuðst við úrtaksvog við útreikning á tölum fyrir 2011 til að gæta samræmis.

Mynd 2.7: Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga á mánuði, 1997 til 2011.

Tafla 2.9: Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga á mánuði, 1997 til 2011.

Ár	Miðgildi heildarlauna			Árleg breyting (%)		
	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur
1997	260	285	211			
1999	320	350	253	9,38	9,29	8,30
2001	382	405	333	8,12	6,79	12,01
2003	435	470	360	6,09	6,90	3,75
2005	460	517	399	2,71	4,55	4,89
2007	520	586	450	5,77	5,89	5,67
2008	540	600	500	3,70	2,33	10,00
2009	581	636	547	7,06	5,66	8,59
2010	600	650	550	3,17	2,15	0,55
2011	604	661	540	0,66	1,66	-1,85

Ekki er stuðst við úrtaksvog við útreikning á tölum fyrir 2011 til að gæta samræmis. Fyrir 1999 - 2007 er árleg breyting reiknuð sem helmingur af breytingu frá fyrri mælingu.

2.1 Launaþróun milli ára

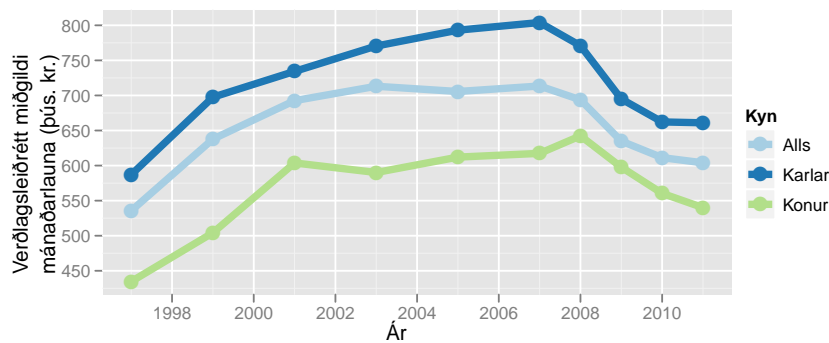
Að styðjast við úrtaksvog er nýjung í kjarakönnun FVH 2011. Til að gæta samræmis í samanburði við niðurstöður fyrri ára er þeim því sleppt í þessum hluta. Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga 2011 er 604 þúsund þegar úrtaksvog er sleppt. Árið 2010 mældist það 600 þúsund. Það jafngildir 0,66% hækkun milli ára. Laun karla hækkuðu um 1,66% á meðan laun kvenna lækkuðu um 1,85%. Þróun miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga á mánuði frá 1997 til 2011 er sýnt á mynd 2.7 og í töflu 2.9.

Til þess að sjá hvort laun hafi haldið í við verðlag í landinu er miðgildi heildarlauna á mánuði verðlagsleiðrétt miðað við vísitölu neysluverðs. Frá mælingu 2010 hefur raunvirði miðgildi heildarlauna á mánuði lækkað að um 1,21%. Lækkunin er 0,19% hjá körlum og 3,77% hjá konum. Þróun á verðlagsleiðréttu miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga á mánuði er sýnt á mynd 2.8.

2.2 Kynbundinn launamunur

Yfirlit yfir laun viðskiptafræðinga og hagfræðinga eftir kyni er að finna í töflu 2.10. Í fljótu bragði má sjá að í öllum tilfellum eru tölurnar hærri hjá körlunum. Karlar hafa hærri grunnlaun og yfirvinnulaun á mánuði en konur og því eru heildarlaun þeirra á mánuði og árslaun einnig hærri. Þá vinna karlar fleiri klukkustundir á mánuði heldur en konur.

Þegar meðaltöl launa eru borinn saman með beinum hætti er það kallað óleiðréttur launamunur. Þá er átt við að ekki sé tekið tillit til þátta svo sem vinnustunda, starfshlutfalls, menntunar, reynslu og svo framvegis. Óleiðréttur launamunur í árslaunum milli karla og kvenna er 19,07%. Þegar tekið er tillit til þess að hlutfallslega fleiri konur eru í hlutastarfi heldur en karlar er launamunurinn 17,98% milli karla og kvenna í fullu starfi.



Ekki er stuðst við úrtaksvog við útreikning á tölum fyrir 2011 til að gæta samræmis. Verðlagsleiðréttning miðast við vísitölu neysluverðs, grunnur frá 1988, í febrúar hvers árs. Heimild: Hagstofa Íslands.

Mynd 2.8: Miðgildi heildarlauna viðskiptafræðinga og hagfræðinga á mánuði, 1997 til 2011, verðlagsleiðrétt miðað við febrúar 2011.

Tafla 2.10: Laun viðskiptafræðinga og hagfræðinga, eftir kyni.

Liður	Karlur			Konur		
	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Grunnlaun á mánuði ^a	637.000	570.000	316.000	522.000	465.000	212.000
Yfirvinnulaun á mánuði ^a	30.700	0	73.800	23.900	0	65.200
Heildarlaun á mánuði ^a	693.000	630.000	306.000	563.000	516.000	230.000
Árslaun ^b	8.150.000	7.500.000	3.790.000	6.600.000	6.010.000	3.030.000
Vinnustundir ^c	181	180	37	167	160	34

a - Mánaðartölur eiga við viðmiðunarmánuð, febrúar 2011.

b - Árstölur eiga við árið 2010.

c - Klukkustundir í mánuði.

Tafla 2.11: Óleiðréttur launamunur milli karla og kvenna.

Liður	Launamunur (%)	
	Starfandi	Í fullu starfi
Heildarlaun ^a	19,07	17,98
Heildarlaun á mánuði ^b	18,75	17,96
Grunnlaun á mánuði ^b	17,99	17,39
Tímakaup ^c	12,06	12,44

a - Heildarlaun miða við árslaun 2010.

b - Mánaðartölur eiga við viðmiðunarmánuð, febrúar 2011.

c - Tímakaup reiknað sem heildarlaun á mánuði yfir unnar stundir.

Samsvarandi tölur eru aðeins lægri ef borin eru saman heildarlaun á mánuði og enn lægri ef grunnlaun eru skoðuð. Þegar meðaltalið fyrir unnar klukkustundir er borið saman er óleiðréttur launamunur kominn niður í 12,06%. Athyglisvert er að hann er hærri fyrir einstaklinga í fullu starfi. Yfirlit yfir óleiðréttan launamun er að finna í töflu 2.11.

Leiðréttur launamunur er hlutfallslegur munur á tímakaupi karla og kvenna þegar tekið er tillit til þátta sem hafa áhrif á laun einstaklinga. Það fæst út frá mati á launajöfnu, þar sem náttúrulegur lógaritmi af tímakaupi er fall af skýribreytum. Í töflu 2.12 eru birtar niðurstöður, þar sem einum þætti er bætt við eða dreginn frá launajöfnu í hverri línu. Þegar tekið er tillit til aldurs einstaklinga er launamunur 10,36% milli karla og kvenna. Þrátt fyrir að þeirri tilgátu sé hafnað að breytan sé jöfn núlli þá skýrir líkanið lítið sem ekki neitt af breytileikanum í launum einstaklinga, sem sést af R^2 stuðlinum. Ef tekið er tillit til fjölskyldustærðar lækkar launamunur lítilega en líkanið er áfram afleitt í að skýra breytileika í launum. Þegar tekið er tillit til mismunandi menntastigs einstaklinga er leiðréttur launamunur kominn niður í 6,82% og áfram niður í 4,57% þegar starfslengd er bætt inni. Þegar hér er komið sögu er ekki lengur hægt að kasta þeirri tilgátu að launamunur sé jafnt og núll við 95% öryggi.

Þegar launamunur kynjanna er leiðréttur með tilliti til aldurs, fjölskyldustærðar, menntunar, starfsreynslu, starfsvettvangs og geira mælist hann um 4,28%. Þessi samsetning af breytum í launajöfnu er sambærileg og stuðst var við 2009 og 2010 við útreiking á leiðréttum launamun. Þau ár mældist hann 3,2% og 3,5% samsvarandi.

Leiðréttur launamunur fer síðan áfram lækkanði eftir því sem fleiri skýribreytum er bætt við og er kominn niður í 1,41% þegar komið er að greiðslufyrirkomulagi. Þá er einnig komin vísbending um að líkanið sé hreinlega betur sett án kynjabreytunnar.

Þegar hugað er að því að taka út þætti sem virðast ekki eiga heima í launajöfnu verður fjölskyldustærð fyrst fyrir valinu. Við það lækkar leiðréttur launamunur niður í 1,1%. Ólíkt starfsaldri virðist lífaldur einstaklinga ekki eiga heima í launajöfnunni. Þegar honum er kippt út er leiðréttur launamunur kominn niður í 0,53%, og ekki er hægt að hafna þeirri tilgátu um að áhrif kynjabreytunnar á laun sé jöfn og núll með p-gildi uppá 0,817. Þetta líkan reynist einnig gefa best mat samkvæmt leiðréttu R^2 (e. adjusted- R^2) og AIC.

Önnur algeng greining er að sundurliða launamun í skýrðan og óútskýrðan hluta. Sú nálgun gengur út á það að undir eðlilegum kringumstæðum ættu sömu þættir að hafa jafn mikil áhrif á laun hjá sambærilegum einstaklingum. Til að mynda ætti þá menntastig karla að gefa jafn mikið af sér í launaumslagð og menntastig kvenna. Niðurstöður úr Oaxaca sundurliðun á launamun er birt í töflu 2.13. Af launamun milli karla og kvenna skýrist 10,3% af mismun á einstaklingsbundnum þáttum, en tæplega 0,93% er óútskýrður launamunur. Þó er ekki hægt að hafna þeirri tilgátu að óútskýrður launamunur sé jafnt og núll.

Í ljósi fyrrgreindra niðurstaða mætti varpa fram þeirri spurningu hvort kynbundinn launamunur sé þá loksins horfinn. Svárið við þeirri spurningu er þó áfram nei. Enn eru konur að meðaltali með lægri laun heldur en karlar og meðal viðskiptafræðinga og hagfræðinga er hann í kringum 19,07% ef miðað er við heildarlaun og 12,06% ef miðað er við tímakaup. Mat á launajöfnu gefur vísbending um hvaða þættir það eru sem hafa áhrif á laun einstaklinga og í hve miklum mæli. Þegar launamunur er leiðréttur fyrir fyrirbyggjandi þáttum í launajöfnu er þannig hægt að fá vísbendingu um hve mikið hver og einn þeirra vegur í þeim mun sem mælist á launum karla og kvenna. Ekkert af líkönunum reyndist þó skýra breytileika í launum fyllilega. Jafnvel besta líkanið, með tilliti til skýringarmáttis, gat ekki útskýrt nema rúmlega helming af breytileika í launum. Það bendir til þess að eina eða fleiri mikilvæga breyta vanti í greininguna.

Tafla 2.12: Leiðréttur launamunur milli karla og kvenna.

Liður	Launamunur (%)	p-gildi	R ²
Aldur	-10,36	0,000	0,092
Fjölskyldustærð	-10,04	0,000	0,102
Menntun	-6,82	0,004	0,208
Starfslengd	-4,57	0,051	0,268
Starfsvettvangur	-4,50	0,056	0,321
Geiri	-4,28	0,066	0,355
Starfsstétt	-2,80	0,210	0,459
Mannforráð	-2,57	0,253	0,480
Stéttarfélag	-2,26	0,315	0,503
Greiðslufyrirkomulag	-1,41	0,531	0,540
- Fjölskyldustærð	-1,10	0,625	0,532
- Aldur	-0,53	0,817	0,528

Launamunur sem hlutfallslegt frávik á tímakaupi kvenna, sem reiknast samkvæmt $\exp(\beta_{kona} - \sigma_{kona}^2/2) - 1$. P-gildi er niðurstaða úr kenningaprófi fyrir hvort β_{kona} sé jafnt og núll. R^2 tilgreinir hlutfall af breytileika sem skýrist af líkani. Hver röð á við niðurstöður úr líkani þar sem tilgreindum lið er bætt við eða dregið frá launajöfnu.

Tafla 2.13: Oaxaca sundurliðun á launamun.

	Launamunur (%)	p-gildi
Skýrður	10,297	0,000
Óútskýrður	0,927	0,622

Viðmiðunarstuðlar miðað við aðferð Neumark (1988).

Kaflí 3

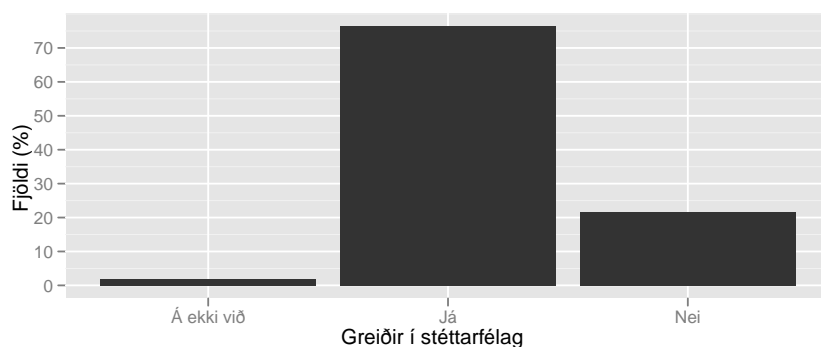
Stéttarfélag

Tæplega 76,4% viðskiptafræðinga og hagfræðinga greiða gjöld í stéttarfélag. Af þeim sem greiða ekki í stéttarfélag sjá rúmlega 47,1% engan ávinning af því. Á hinn bóginn tilgreindu nokkrir þátttakenda það sem grundvallaratriði að greiða í stéttarfélag (sögðu það „prinsíp“ mál). Svo ólík afstaða til stéttarfélaga ræðst eflaust af stöðu manna á vinnumarkaði. Einstaklingar sem hafa mikil afskipti af stéttarfélögum sjá eflaust meiri ávinning af þeim, en hinir sjá minni ávinning. Hlutföll einstaklinga sem greiða eða greiða ekki gjöld til einhvers stéttarfélags eru sýnd á mynd 3.1. Ástæður þess að einstaklingar greiða ekki í stéttarfélag eru sýndar á mynd 3.6.

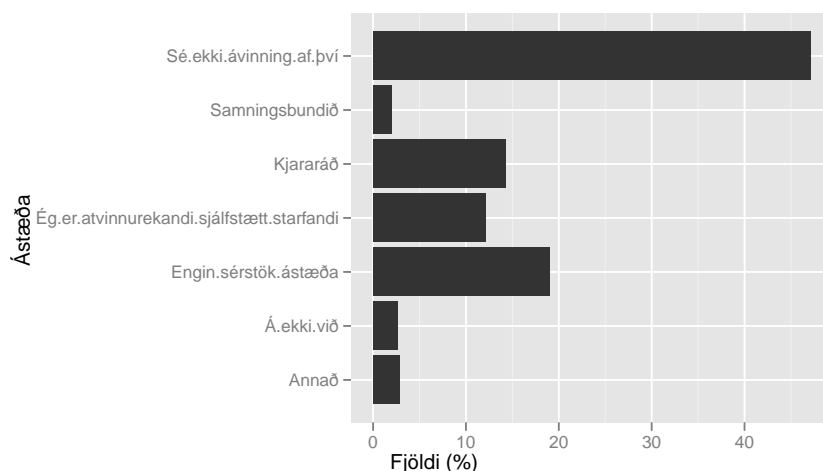
Eftirtektarvert er hversu hátt hlutfall einstaklinga er ekki fyllilega ljóst í hvaða stéttarfélag gjöld þeirra renna til. Leitað var ráðgjafar sérfræðinga í málefnum stéttarfélaga við úrvinnslu gagna og fékkst þá staðfest að ekki sé um neitt einsdæmi að ræða meðal viðskiptafræðinga og hagfræðinga. Spurning er hvort þetta sé áhyggjuefni fyrir stéttarfélag. Er starfsemin félagsmönnum of fjarstæð og í augum sumra jafnvel lítið annað en sumarbústaðarleiga með mikla yfirbyggingu? Önnur skýring gæti verið sú að starfsemi stéttarfélaga sé sem vel smurð vél sem félagsmenn verða lítið varir við nema þegar á bjátar. Að vissu leyti skýrist þetta þó af því að stéttarfélag hafa í gegnum tíðina sundrast, sameinast og skipt um nöfn. Til að mynda skiptu Samtök starfsmanna fjármálafræðinga (SSF) um nafn árið 2007, en þau hétu áður Samband íslenskra bankamanna (SÍB). Þá eru einnig starfrækt ýmis fagfélög sem standa að starfsemi sem stundum skarast á við starfsemi stéttarfélaga. Þó sum fagfélög standi nærri stéttarfélögum og starfræki jafnvel stéttarfélag innan sinna vébanda, þá standa þau almennt ekki í kjaraviðræðum. Til að mynda er algengt að fagfélaginu Félagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sé ruglað saman við stéttarfélagið Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

3.1 Skipting einstaklinga milli stéttarfélaga

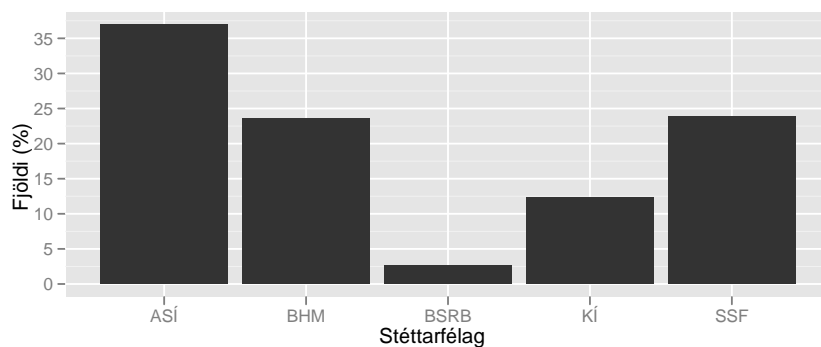
Skipulag stéttarfélaga er með ólíkum hætti. Algengasta fyrirkomulagið er að einstaklingur greiðir gjöld til tiltekins stéttarfélags. Stéttarfélagið er síðan aðili að landssambandi og landssamböndin heyra síðan undir ákveðin heildarsamtök. Dæmi um slíkt er stéttarfélagið VR (sem hét Verzlunarmannafélag Reykjavíkur fram til



Mynd 3.1: Hlutfall viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem greiða í stéttarfélag.



Mynd 3.2: Ástæður þess að ekki er grett í stéttarfélag.



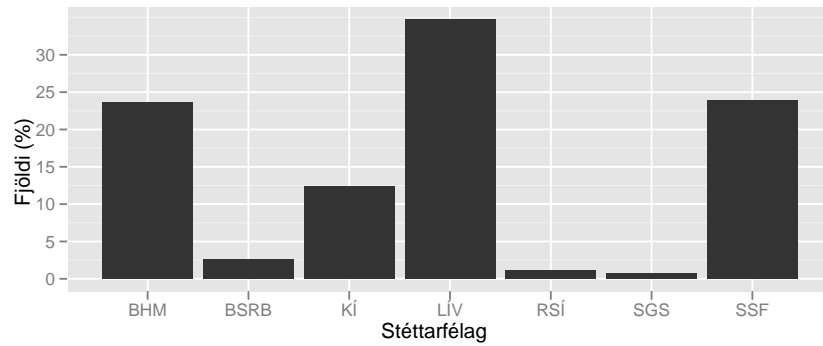
Félög með fjölda innan við 1.0% eru ekki sýnd.

Mynd 3.3: Skipting viðskiptafræðinga og hagfræðinga milli stéttarféлага, heildarsamtök.

2006). VR er aðili að Landssambandi íslenskra verslunarmanna (LÍV), sem síðan heyrir undir Alþýðusamband Íslands (ASÍ). Ekki eru þó öll stéttarfélög aðilar að landssamböndum, þannig er Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) beint undir Bandalagi háskólamanna (BHM). Skipting viðskiptafræðinga og hagfræðinga milli heildarsamtaka er sýnd á mynd 3.3 og skipting á milli landssambanda er sýnd á mynd 3.4. Skipting viðskiptafræðinga og hagfræðinga milli stéttarféлага er sýnd á mynd 3.5. Sumir tilgreindu ekki stéttarfélag sitt í svörum, heldur annaðhvort landssambönd eða heildarsamtök og skýrir það til dæmis af hverju BHM er tilgreint sem stéttarfélag á mynd 3.5.

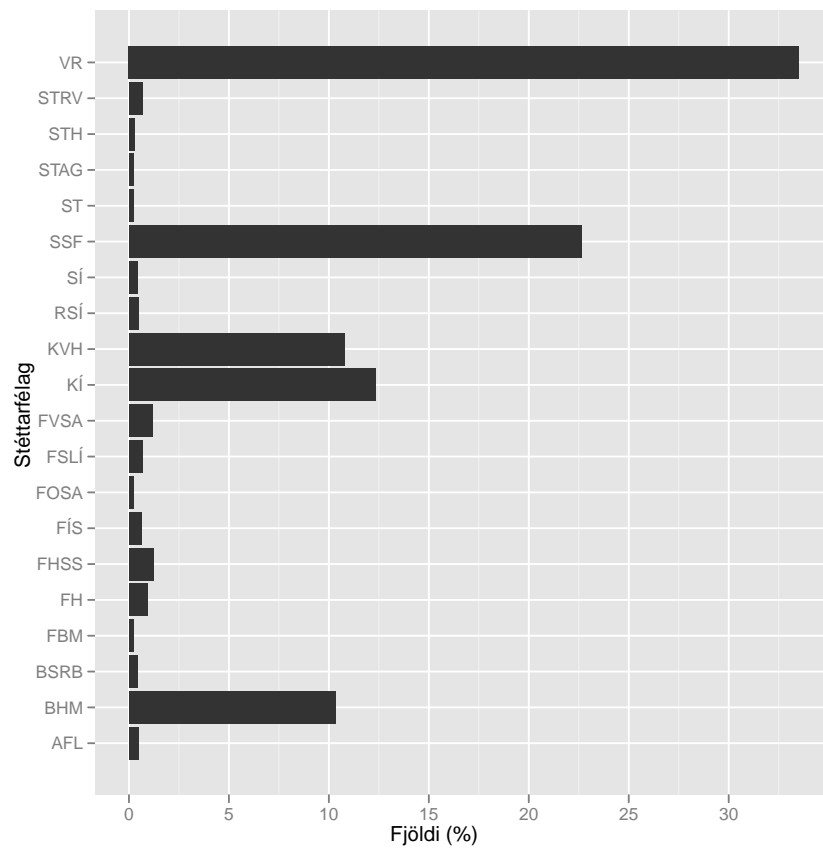
3.2 Ávinningur af stéttarfélögum

Aðspurðir að því hvaða ávinning þátttakendur telja sig hafa af því að greiða í stéttarfélag eru hlunnindi og styrkir einna helst nefndir. Rúmlega 23,9% af tilgreindum valkostum eru hlunnindi og styrkir, en næst koma réttindi gagnvart vinnuveitanda og sjúkrasjóðurinn með tæplega 21,2% og 20,3% vægi hvort. Kjarasamningurinn fær tæplega 18,9% vægi, en minnst vægi hafa orlofshúsin, eða rúmlega 10,9%. Þess ber að geta að skiptar skoðanir eru í þeim efnum, sumir aðspurðra virðast meta mikils að stéttarfélögin standi fyrir útleigu orlofshúsa á meðan aðrir tilkynntu að þeim þótti lítið til þess komið. Nokkrir svöruðu jafnvel „allt nema orlofshúsin“ í opna reitnum. Tæplega 3,9% sögðu að ávinningurinn af að greiða í stéttarfélag sé lítill eða enginn eða sögðust ekki vita hver hann væri. Vægi tilgreindra ávinninga af því að greiða í stéttarfélag er að finna á mynd 3.6.



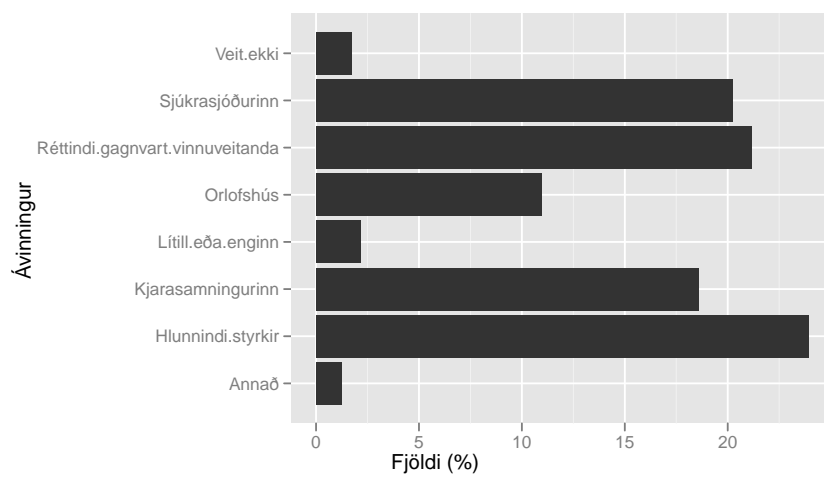
Félög með fjölda innan við 0.3% eru ekki sýnd.

Mynd 3.4: Skipting viðskiptafræðinga og hagfræðinga milli stéttarféлага, landssambönd.



Félög með fjölda innan við 0.2% eru ekki sýnd.

Mynd 3.5: Skipting viðskiptafræðinga og hagfræðinga milli stéttarféлага.



Mynd 3.6: Ávinningur af því að greiða í stéttarfélag.

Kaflí 4

Staða viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Umfjöllun um lakari kaup og kjör hefur verið áberandi allt síðan á haustdögum 2008. Einnig hefur talsvert verið fjallað um fólksflötta uppá síðkastið. Í hluta 4.1 eru skoðaðar kjaraskerðingar meðal viðskiptafræðinga og hagfræðinga. Í hluta 4.2 eru atvinnuhorfur skoðaðar, áform manna um að flytjast frá landi brott og hvaða aðilar eru að hugleidda að flytjast af landi brott.

4.1 Kjaraskerðing

Spurt var „Hefur þú þurft að taka á þig launaskerðingu á síðustu 12 mánuðum?“ og „Hefur þú misst einhver hlunnindi í starfi á síðustu 12 mánuðum?“. Af viðskiptafræðingum og hagfræðingum hafa 12,80% þurft að taka á sig launaskerðingu og 9,69% höfðu misst hlunnindi. Þar af höfðu 5,06% viðskiptafræðinga og hagfræðinga orðið fyrir bæði launaskerðingu og misst hlunnindi. Meirihlutinn, eða 71,75%, höfðu hvorki orðið fyrir kjaraskerðingu né misst hlunnindi. Yfirlit yfir hlutfall einstaklinga sem hafa orðið fyrir launaskerðingu og/eða misst hlunnindi er að finna í töflu 4.1.

Af þeim hlunnindum sem einstaklingar höfðu misst var í flestum tilfellum um að ræða bónusgreiðslur með rúmlega 22,4% vægi. Næstmest var um akstursstyrki að ræða með tæplega 20,5% vægi. Yfirlit yfir þau hlunnindi sem einstaklingar hafa misst er að finna á mynd 4.1.

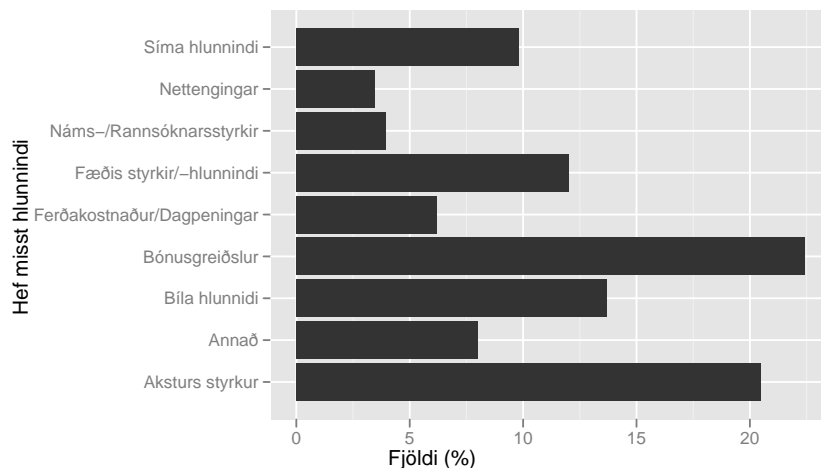
Meðal viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem hafa orðið fyrir launaskerðingu var miðgildi launaskerðingarhlutfalls 10% bæði hjá körlum og konum. Að meðaltali voru launaskerðingarhlutföll hærri hjá körlum heldur en konur. Ef litið er til mismunandi starfa urðu ráðgjafar mest fyrir bardinu á niðurskurðarhnifnum og urðu að meðaltali fyrir 43,26% launaskerðingu og miðgildið 50%. Af þeim sem orðið höfðu fyrir launaskerðingu var hún minnst meðal fjármálastjóra, deildarstjóra og skrifstofustjóra. Ef launaskerðing er skoðuð eftir starfsvettvangi sést að hún er hæst meðal einstaklinga í flutningastarfsemi. Miðgildi launaskerðingar þar er 30%. Næst á eftir koma ráðgjafafyrirtæki, fjármálafyrirtæki og iðnaður. Af þeim sem orðið höfðu fyrir launaskerðingu var hún minnst í opinberri stjórnsýslu. Yfirlit yfir launaskerðingar er að finna í töflu 4.2.

4.2 Er fararsnið á viðskiptafræðingum og hagfræðingum?

Borið hefur á þeirri umræðu í fjölmiðlum að Íslendingar hafi í auknum mæli tekið að flytja af landi brott. Þá hafa ýmsir aðilar lýst áhyggjum sínum yfir því að hæft fólk flýi land í leit að hærri tekjum og bættum starfskjörum. Í kjarakönnun félags viðskiptafræðinga og hagfræðinga 2011 var leitast eftir því að athuga hver hugur félagsmanna er í þeim efnum. Er hætta á speki-leka (e. brain drain) innan stéttarinnar?

Tafla 4.1: Hlutfall einstaklinga sem hafa hlotið kjaraskerðingu.

Hefur þú orðið fyrir launaskerðingu	Hefur þú misst hlunnind			
	Á ekki við	Já	Nei	Alls
Á ekki við	5,37	0,74	1,23	7,51
Já	1,45	5,06	5,90	12,80
Nei	1,70	3,78	71,75	78,31
Alls	8,53	9,69	79,38	100,00

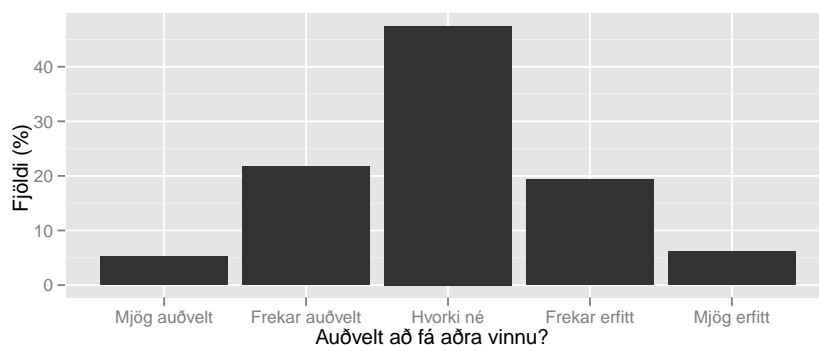


Mynd 4.1: Hlutfall einstaklinga sem hafa misst hlunnindi, eftir tegund.

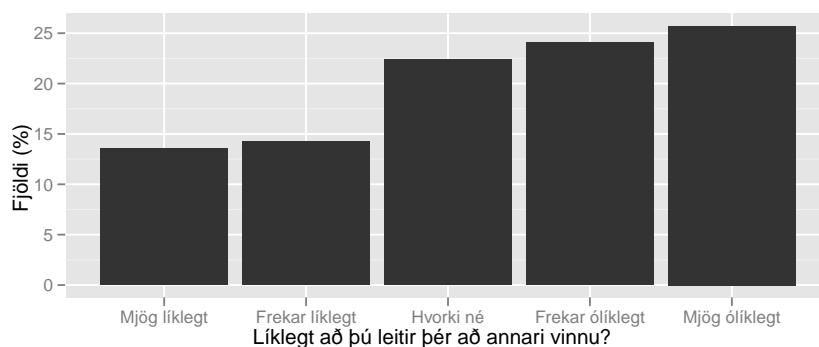
Tafla 4.2: Launaskerðingar, hlutföll eftir kyni, starfi og starfsvettvangi.

Liður	Meðaltal	Miðgildi	Staðalfrávik
Kyn			
Karl	15,21	10,00	13,14
Kona	13,64	10,00	12,73
Starf			
Sérfræðingur	13,26	10,00	11,08
Framkvæmdastjóri sviðs/forstöðumaður	10,71	10,00	6,84
Forstjóri/framkvæmdastjóri fyrirtækis/bæjarstjóri	19,09	20,00	11,13
Fjármálastjóri	9,46	7,00	6,76
Ráðgjafi	43,26	50,00	22,04
Verkefnastjóri	24,23	25,00	14,99
Deildarstjóri	8,33	6,00	6,41
Skrifstofustjóri	7,66	7,50	3,87
Viðskiptastjóri	22,57	27,00	13,02
Kennsla á háskólastigi	12,86	10,00	8,50
Starfsvettvangur			
Fjármálafræðingur	22,98	20,00	14,26
Þjónustufyrirtæki	17,84	10,00	18,90
Opinber stjórnsýsla	7,72	6,62	4,20
Verslun (smásala/heildsala)	14,67	15,00	8,41
Iðnaður	19,38	20,00	13,86
Upplýsingatækni	17,66	15,00	13,59
Flutningastarfsemi	24,47	30,00	13,13
Menntastofnun	12,36	10,00	9,35
Ráðgjafafyrirtæki	23,61	25,00	7,82

Launaskerðingarhlutföll eru launaskerðingar í prósentum, þeirra sem orðið hafa fyrir launaskerðingu innan við 12 mánuði.



Mynd 4.2: Hversu auðvelt eða erfitt væri fyrir þig að fá vinnu hjá öðrum atvinnurekanda þar sem þú fengir svipuð laun og hlunnindi og þú færð nú?



Mynd 4.3: Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú leitir þér að öðru starfi hjá öðrum vinnuveitanda á næstu 12 mánuðum?

Aðspurðir að því hvort það sé auðvelt eða erfitt að verða sér úti um aðra sambærilega vinnu á innan við 12 mánuðum eiga flestir erfitt með að taka afstöðu. Um 47,5% telja það hvorki auðvelt né erfitt að verða sér úti um sambærilega vinnu. Þá eru einnig hlutfallslega fáir sem taka afgerandi afstöðu, en rúmlega 11,6% sögðust annaðhvort mjög auðvelt eða mjög erfitt. Dreifing á svörum á því hvort það sé auðvelt eða erfitt að verða sér úti um aðra sambærilega vinnu er sýnd á mynd 4.2.

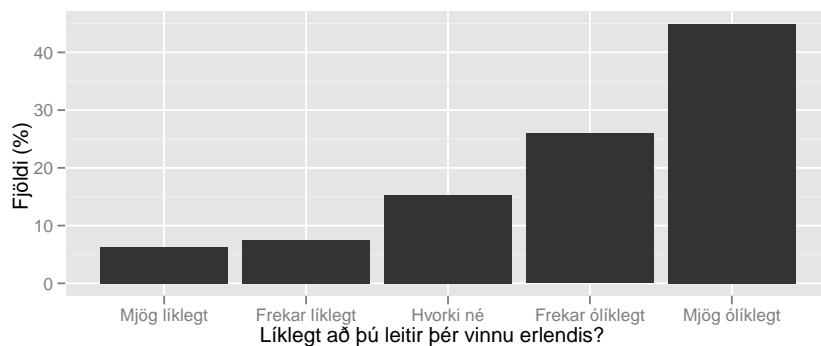
Aðspurðir að því hversu líklegt það sé að viðkomandi leiti sér að annarri vinnu á innan við 12 mánuðum er tæplega helmingur á því að það sé ólíklegt. Rúmlega 49,8% sögðu það annaðhvort frekar eða mjög ólíklegt að þeir leiti sér að annarri vinnu. Rúmlega 27,7% sögðu það annaðhvort frekar eða mjög líklegt. Dreifing á svörum um það hversu líklegt það sé að einstaklingur leiti sér að annarri vinnu er sýnd á mynd 4.3.

Aðspurðir að því hversu líklegt það sé að viðkomandi leiti sér að vinnu út fyrir landssteinana á næstu 12 mánuðum segir afgerandi meirihluti að það standi ekki til. Rúmlega 70,8% sögðu það frekar eða mjög ólíklegt, á meðan rúmlega 13,8% töldu það frekar eða mjög líklegt. Dreifing á svörum um það hversu líklegt það sé að einstaklingur leiti sér að vinnu erlendis er sýnd á mynd 4.4.

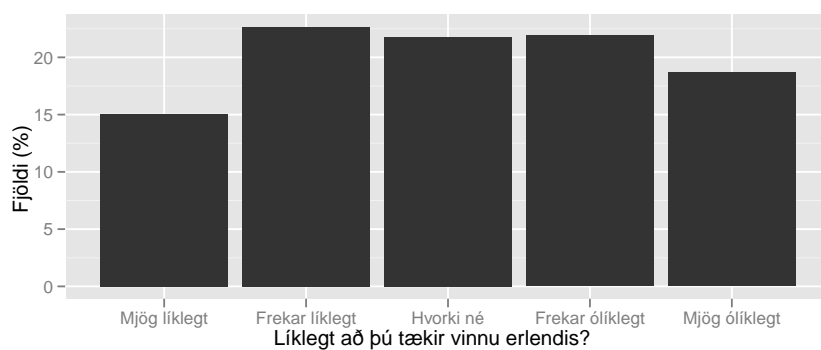
Aðspurðir að því hveru líklegt það sé að viðkomandi myndi taka starfi erlendis ef það byðist er enginn hreinn meirihluti af eða á. Tæplega 37,7% telja það frekar eða mjög líklegt. Tæplega 40,6% telja það frekar eða mjög ólíklegt. Dreifing á svörum um það hversu líklegt það sé að einstaklingur taki vinnu erlendis er sýnd á mynd 4.5.

Fylgni í svörum á fjölvalsurningum er sýnd í fylgni fylki (e. correlation matrix) sem birt er í töflu 4.3. Sterkust er fylgnin á milli seinustu tveggja spurninganna, hversu líklegt sé að viðkomandi leiti sér að vinnu erlendis og hversu líklegt sé að viðkomandi myndi þiggja vinnu erlendis.

Spálíkan um hvort einstaklingur sé að hugleiða það að leita sér að vinnu erlendis er birt í töflu 4.4. Stuðullinn við vísibreytuna fyrir konu er neikvæður, sem bendir til þess að konur eru ólíklegri en karlar til þess að vera að hugleiða að leita sér að vinnu erlendis. Þó er ekki hægt að draga neinar ályktanir út frá því þar sem stuðullinn reynist ómarktækur.



Mynd 4.4: Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú leitir þér að vinnu erlendis á næstu 12 mánuðum?



Mynd 4.5: Ef þér byðist sambærilegt starf í öðru landi, hversu líklegt eða ólíklegt telur þú að það væri að þú tækir því?

Tafla 4.3: Fylgni í svörum á fjölvalsspurningum.

	Auðvelt að fá aðra vinnu	Líklegt að leiti að annarri vinnu	Líklegt að leiti að vinnu erlendis	Líklegt að tækir vinnu erlendis
Auðvelt að fá aðra vinnu	1,000	0,109	0,100	0,044
Líklegt að leiti að annarri vinnu	0,109	1,000	0,477	0,368
Líklegt að leiti að vinnu erlendis	0,100	0,477	1,000	0,624
Líklegt að tækir vinnu erlendis	0,044	0,368	0,624	1,000

Stuðlarnir við aldursbreyturnar eru allar neikvæðar, og þær eru hærri því hærri sem aldursbilsbreytan er. Viðmiðunarbreytan á við aldursbilið 20 til 29 ára og því benda þessar niðurstöður til þess að því yngri sem viðskiptafræðingurinn eða hagfræðingurinn er því líklegri er að hann sé að hugleiða að leita sér að starfi erlendis. Þrátt fyrir að einungis tveir stuðlar séu marktækir hver fyrir sig ber að lesa þá saman. Líkanið reynist betur með aldursvísibreytunum en án þeirra. Ef þeim er skipt út fyrir samfellda aldursbreytu (m.v. mitt aldursbil, líkan ekki sýnt) er sú breyta marktækt frábrugðin núlli og hallinn við hana er metinn á -0,008. Þetta þýðir að líkur á að einstaklingur hugleiði að leita sér vinnu erlendis lækka um 0,008 fyrir hvert aldursár hans. Þetta er í samræmi við hallatölur fyrir vísibreyturnar um aldursbil.

Ekki reynist augljóst samband milli þess hvort einstaklingur hugleiði að leita sér að vinnu erlendis og fjölskyldustærðar hans. Breyturnar eru sitt á hvað jákvæðar og neikvæðar eftir því sem fjölskyldustærð eykst og engin þeirra er marktæk.

Menntastig viðskiptafræðinga og hagfræðinga virðist ekki hafa augljóst samband við hvort einstaklingur hugleiði að leita sér að vinnu erlendis. Viðmiðunarbreytan er BS eða BA gráða, en eina breytan sem er neikvæð er Cand. Oecon, sem þó er ekki marktæk. Þær ályktanir sem hægt er að draga með vissu út frá þessum breytum er að einstaklingar með Masters gráðu eru örlítið líklegri til þess að hugleiða að sækja sér vinnu erlendis. Einstaklingar með MBA eru ekkert frábrugðnir einstaklingum með BA eða BS gráður í þeim efnum.

Staða einstaklinga á vinnumarkaði er ekki afgerandi þegar kemur að því hvort verið sé að hugleiða að sækja sér vinnu erlendis. Mikið hefur verið fjallað um atvinnuleysi í þjóðfélagssumræðunni. Stuðullinn við þá breytu er vissulega jákvæður, sem bendir til þess að atvinnulausir séu líklegri til þess að leita sér að vinnu erlendis, en hann er ekki marktækur.

Þeir sem orðið hafa fyrir kjaraskerðingu virðast meira líklegri til þess að hugleiða að leita sér að vinnu erlendis, en stuðullinn er ekki marktækur.

Þeirri tilgátu hefur verið varpað fram í þjóðfélagssumræðunni að hlutfallslega margir menntaðir einstaklingar hafa hlotið menntun sína erlendis. Af því er dregin sú ályktun að þeir eiga auðveldara með að leita sér að vinnu erlendis. Þó svo að stuðullinn sé jákvæður við vísibreytu um það hvort einstaklingur hafi hlotið menntun erlendis (líkan ekki sýnt) er hallatalan lítil (fyrir jaðaráhrif vísibreytu snýst formerkið hreinlega við) og stuðullinn er ekki marktækur.

Að einstaklingur telji það frekar eða mjög auðvelt að verða sé úti um sambærilega vinnu virðist hafa neikvæð tengsl við hvort hann telji frekar eða mjög líklegt að hann leiti sér að vinnu erlendis á innan við 12 mánuðum. Með smá hugmyndaflugi væri hægt að reyna að túlka úr þessu að einstaklingar sem telja sig örugga með störf á landinu séu ólíklegri til að sækjast út fyrir landssteinana, en þar sem stuðullinn er ómarktækur ber að varast slíkt. Miðað við hversu lítil fylgni er á fjölvalspurningunum (röð tvö, dálkur eitt í töflu 4.3) ætti það ekki að koma á óvart að stuðullinn hafi litla marktækni. Marktækustu stuðlarnir eru aftur á móti við vísibreytur um hvort einstaklingur telji frekar eða mikið líklegt að hann leiti sér að annarri vinnu á næstu 12 mánuðum og hvort hann telji frekar eða mjög líklegt að hann myndi taka vinnu erlendis ef honum byðist það.

Tafla 4.4: Spálíkan um líklega til að huga að því að flytja úr landi.

Breyta	Stuðull	p-gildi	Hallatala
Skurðpunktur	-2,257	0,000	-0,272
Kona	-0,206	0,229	-0,025
Aldur			
30-39 ára	-0,723	0,022	-0,087
40-49 ára	-0,470	0,144	-0,057
50-64 ára	-1,110	0,002	-0,134
65 ára eða eldri	-4,407	0,984	-0,531
Fjölskyldustærð			
Tveir	-0,023	0,944	-0,003
Þrír	0,435	0,150	0,052
Fjórir	-0,034	0,908	-0,004
Fimm eða fleiri	0,369	0,238	0,044
Menntun			
Cand. Oecon	-0,368	0,254	-0,044
Master	0,473	0,015	0,057
MBA	0,019	0,942	0,002
PHD	0,455	0,476	0,055
Staða á vinnumarkaði			
Í hlutastarfi	-0,495	0,302	-0,060
Í námi	-0,306	0,651	-0,037
Í námi og starfi	0,672	0,182	0,081
Atvinnulaus	0,529	0,179	0,064
Ellilífeyrisþegi	1,327	0,998	0,160
Í fæðingarorlofi	-4,607	0,983	-0,555
Annað	1,060	0,498	0,128
Kjaraskerðing	0,197	0,333	0,024
Auðvelt að skipta um vinnu	-0,209	0,252	-0,025
Líklegt að skipta um vinnu	0,795	0,000	0,096
Líklegt að taka vinnu erlendis	1,864	0,000	0,224

Hallatala miðast við vigtað meðaltal jaðaráhrifa (average marginal effects).

Viðauki A

Spurningalistinn

1. Hvaða prófgráðu laukst þú síðast?
BS/BA
Cand. Oecon
Master
MBA
PHD
Annað. Hvað?
2. Frá hvaða skóla útskrifaðist þú með BS/BA eða Cand. Oecon gráðuna?
Háskólanum á Akureyri
Háskólanum á Bifröst
Háskóla Íslands
Háskólanum í Reykjavík
Tækniháskólanum
Annað. Hvað?
3. Frá hvaða landi hefur þú lokið framhaldsmenntun?
Íslandi
Danmörku
Bretlandi
Bandaríkjunum
Svíþjóð
Annars staðar í Evrópu
Hef ekki lokið framhaldsmenntun
Annað. Hvað?
4. Hversu lengi hefur þú starfað sem viðskipta- eða hagfræðingur í fullu starfi (75% eða meira)?
0-2 ár
3-5 ár
6-10 ár
11-20 ár
21-29 ár
30 ár eða lengur
5. Hver var staða þín á vinnumarkaði í febrúar 2011?
Í fullu starfi
Í hlutastarfi
Í námi
Í námi og starfi
Atvinnulaus
Annað. Hvað?
6. Hvert er starfsheiti þitt?
Sérfræðingur
Framkvæmdastjóri sviðs/forstöðumaður

- Forstjóri/framkvæmdastjóri fyrirtækis/bæjarstjóri
 Fjármálastjóri
 Ráðgjafi
 Verkefnastjóri
 Deildarstjóri
 Sölu- og/eða markaðsstjóri
 Skrifstofustjóri
 Almennur starfsmaður
 Aðalbókari
 Löggiltur endurskoðandi
 Bókari
 Verðbréfamiðlari
 Gæðastjóri
 Viðskiptastjóri
 Þjónustufulltrúi
 Annað
7. Hver eru mannaforráð þín á vinnustaðnum?
 Engin
 1-2 manns
 3-5 manns
 6-10 manns
 11-19 manns
 20 manns eða fleiri
8. Hver er starfsvettvangur núverandi vinnuveitanda?
 Fjármálafyrirtæki
 Þjónustufyrirtæki
 Opinber stjórnýsla
 Endurskoðun
 Verslun (smásala/heildsala)
 Iðnaður
 Upplýsingatækni
 Flutningastarfsemi
 Útgerð/fiskiðnaður
 Fjölmiðlun
 Menntastofnun
 Ráðgjafafyrirtæki
 Framleiðslufyrirtæki
 Annað
9. Í hvaða geira starfar þú núna/starfaðir þú síðast?
 Einkageiranum
 Opinbera geiranum
 Sjálfstætt starfandi
 Annað. Hvað?
10. Hvert er fyrirkomulag launagreiðslna hjá þér?
 Föst laun (= grunnlaun + föst/óunnin yfirvinna)
 Föst laun (= grunnlaun + föst/óunnin yfirvinna + ágóðahluti/bónus)
 Grunnlaun + öll yfirvinna greidd skv. unnum tímum
 Föst laun (= grunnlaun + föst/óunnin yfirvinna + yfirvinna umfr. ákv. tímafjölda greidd)
 Grunnlaun + öll yfirvinna greidd + ágóðahluti/bónus
 Grunnlaun + ágóðahluti/bónus
 Grunnlaun (engin yfirvinna greidd)
 Föst laun (engin yfirvinna greidd)
 Annað. Hvað?
11. Hversu margar vinnustundir (klst á viku) að meðaltali vannst þú í febrúar 2011?
 12a. Hversu há voru heildarlaun þín (í þús. kr.) í febrúar 2011?
 12b. Hversu há voru föst laun/grunnlaun þín (í þús. kr.) í febrúar 2011?

- 12c. Hversu há var greidd unnin yfirvinna þín (í þús. kr.) í febrúar 2011?
13. Hver voru heildarlaun þín (í þús. kr.) á árinu 2010, þ.e. öll greidd laun, föst laun, bónus, yfirvinna o.s.frv.?
14. Hefur þú þurft að taka á þig launaskerðingu á síðustu 12 mánuðum?
 Já
 Nei
 Á ekki við
- 14a. Ef já við spurningu 14, hversu mikið hlutfallslega
15. Hefur þú misst einhver hlunnindi í starfi á síðustu 12 mánuðum?
 Já
 Nei
 Á ekki við
- 15a. Ef já við spurningu 15, hvaða hlunnindi?
16. Greiðir þú gjöld til einhvers stéttarfélags?
 Já
 Nei
 Á ekki við
- 16a. Ef já við spurningu 16, hvaða stéttarfélag?
- 16b. Ef já við spurningu 16, hvaða ávinning sérðu af því að greiða í stéttarfélag?
 Sjúkrasjóðurinn
 Kjarasamningurinn
 Hlunnindi/styrkir
 Orlofshús
 Réttindi gagnvart vinnuveitanda
 Annað. Hvað?
- 16c. Ef nei við spurningu 16, hvers vegna ekki?
 Sé ekki ávinning af því
 Ég er atvinnurekandi/sjálfstætt starfandi
 Engin sérstök ástæða
 Annað. Hvað?
17. Hversu auðvelt eða erfitt væri fyrir þig að fá vinnu hjá öðrum atvinnurekanda þar sem þú fengir svipuð laun og hlunnindi og þú færð nú?
 Mjög auðvelt
 Frekar auðvelt
 Hvorki né
 Frekar erfitt
 Mjög erfitt
18. Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú leitir þér að öðru starfi hjá öðrum vinnuveitanda á næstu 12 mánuðum?
 Mjög líklegt
 Frekar líklegt
 Hvorki né
 Frekar ólíklegt
 Mjög ólíklegt
19. Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú leitir þér að vinnu erlendis á næstu 12 mánuðum?
 Mjög líklegt
 Frekar líklegt
 Hvorki né
 Frekar ólíklegt
 Mjög ólíklegt
20. Ef þér byðist sambærilegt starf í öðru landi, hversu líklegt eða ólíklegt telur þú að það væri að þú tækir því?
 Mjög líklegt
 Frekar líklegt
 Hvorki né
 Frekar ólíklegt

- Mjög ólíklegt
21. Ef þú færir til starfa erlendis, hvaða land myndirðu helst kjósa?
Noregur
Svíþjóð
Danmörk
Bretland
Bandaríkin
Annað. Hvað?
22. Ert þú karl eða kona?
Karl
Kona
23. Hver er aldur þinn?
20-29 ára
30-39 ára
40-49 ára
50-64 ára
65 ára eða eldri
24. Fjöldi á heimili?
Einn
Tveir
Þrjú
Fjórir
Fimm eða fleiri
25. Annað sem ég vil koma á framfæri