FÉLAG TÖLVUNARFRÆÐINGA

Kynbundinn launamunur meðal tölvunarfræðinga

Greining á svörum úr launakönnun, febrúarlaun 2026

Helstu niðurstöður

9,8%
Óleiðréttur launamunur. Föst laun kvenna eru að jafnaði þetta miklu lægri en föst laun karla.

6,1%
Leiðréttur launamunur. Munurinn sem eftir stendur þegar sambærilegir hópar eru bornir saman.

2,8–9,3%
Óvissa. 95% öryggisbil leiðréttra munarins. Bilið nær ekki yfir núll.

- Konur í úrtakinu eru með 9,8% lægri föst laun en karlar. Um 39% af þeim mun skýrast af því að konurnar eru með styttri starfsaldur en karlarnir.
- Þegar leiðrétt er fyrir starfsaldri, menntun, starfsvettvangi, starfssviði og mannaforráðum stendur eftir 6,1% munur, konum í óhag. Það samsvarar um 73 þús. kr. á mánuði miðað við meðallaun kvenna í úrtakinu.
- Munurinn er tölfræðilega marktækur og breytist lítið þótt aðferðinni sé breytt. Í átta mismunandi útfærslum er hann á bilinu 5,6–7,0%.
- Starfssvið, starfsvettvangur og mannaforráð skýra nánast ekkert af muninum. Hann er því ekki til kominn vegna þess að konur og karlar sinni ólíkum störfum, eftir því sem gögnin ná að mæla.
- Gögnin innihalda hvorki aldur, vinnutíma né vinnustað. Leiðrétti munurinn er því óútskýrður munur, en ekki bein mæling á mismunun.

Um greininguna. Byggt er á svörum 477 einstaklinga í fullu starfi (379 karla og 98 kvenna) sem gáfu upp föst laun í febrúar og svöruðu öllum bakgrunnsspurningum. Gögnin eru ópersónugreinanleg. Aðferðafræðinni er lýst í viðauka.

1. Gögn og úrtak

Alls svöruðu 635 könnuninni. Greiningin nær til þeirra 477 sem skráðu kyn sitt sem karl eða konu, gáfu upp föst mánaðarlaun og svöruðu öllum bakgrunnsspurningum sem notaðar eru. Af þeim eru 379 karlar og 98 konur.

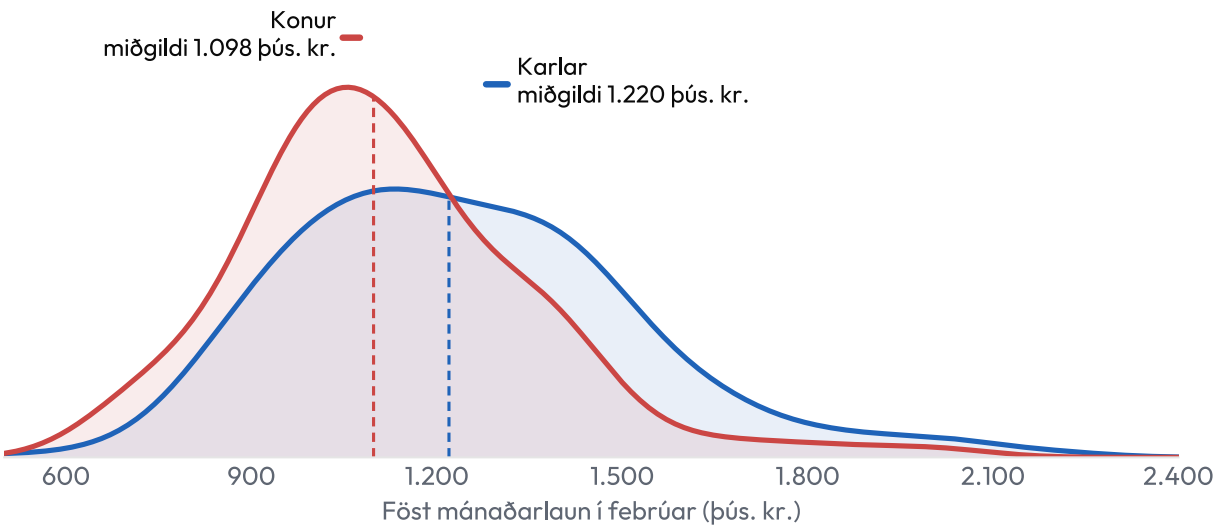
Tvennt skiptir máli um það hverjir eru ekki með:

- **Hlutastarf.** Laun voru ekki skráð hjá þeim sem eru í hlutastarfi eða sjálfstætt starfandi. Niðurstöðurnar eiga því við um launafólk í fullu starfi. Konur eru oftar í hlutastarfi en karlar (15% á móti 8%), þannig að hlutfallslega fleiri konur falla utan greiningarinnar.
- **Kyn ekki skráð.** 91 svarendur luku ekki bakgrunnshluta könnunarinnar og því vantar kyn þeirra. 45 þeirra gáfu upp laun sem ekki er hægt að nota hér.

Laun eru gefin upp í þúsundum króna og eiga við febrúarmánuð. Skoðuð eru föst laun. Niðurstöður fyrir heildarlaun eru nánast þær sömu og eru sýndar í viðauka.

2. Óleiðréttur launamunur

Miðgildi fastra launa er 1.220 þús. kr. hjá körlum og 1.098 þús. kr. hjá konum. Meðallaun eru 1.248 þús. kr. hjá körlum og 1.118 þús. kr. hjá konum. Óleiðréttur launamunur er því um 10%, konum í óhag.

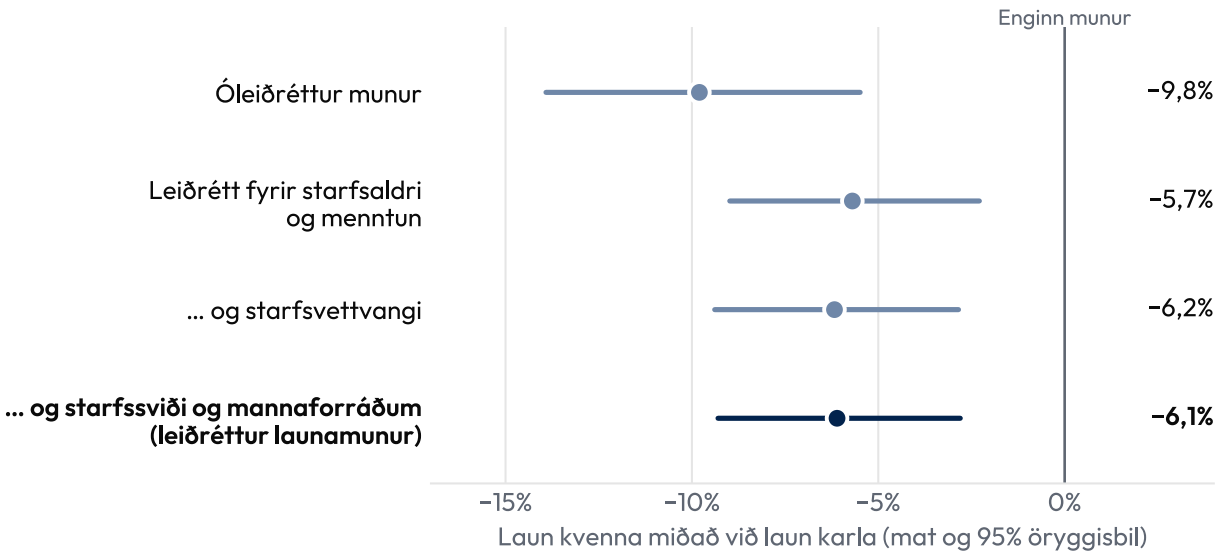


Mynd 1. Dreifing fastra mánaðarlauna eftir kyni. Brotnu línurnar sýna miðgildi hvors hóps.

Launadreifing kvenna liggur öll heldur neðar en launadreifing karla og mjög há laun eru fátíðari meðal kvenna. Óleiðréttti munurinn segir þó ekki alla söguna, því hóparnir eru ólíkir að samsetningu.

3. Leiðréttur launamunur

Konurnar í úrtakinu eru með styttri starfsaldur en karlarnir. 28% kvenna eru með innan við fimm ára starfsaldur en 13% karla, og laun hækka mikið með starfsaldri. Til að bera saman sambærilega hópa er því leiðrétt fyrir bakgrunnsþáttum í fjórum skrefum (Mynd 2).



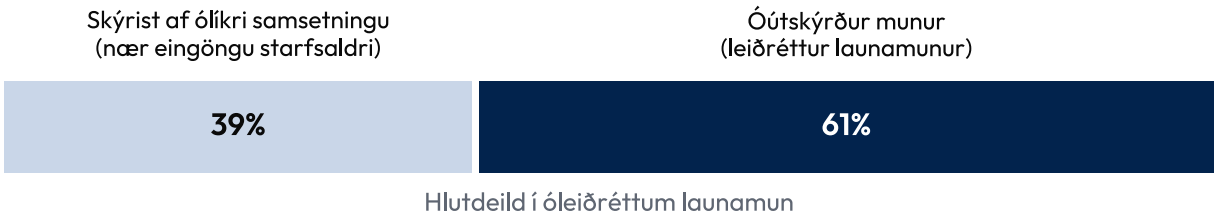
Mynd 2. Launamunur kynjanna eftir því fyrir hvaða þáttum er leiðrétt. Neikvæð tala þýðir að laun kvenna eru lægri.

Þrennt má lesa úr myndinni:

1. **Starfsaldur og menntun skýra hluta munarins.** Munurinn fer úr 9,8% í 5,7% þegar bornir eru saman karlar og konur með sama starfsaldur og sömu menntun.
2. **Tegund starfs breytir litlu.** Þegar starfsvettvangi, starfssviði og mannaforráðum er bætt við helst munurinn nánast óbreyttur, eða 6,1%.
3. **Munurinn er marktækur.** 95% öryggisbil leiðréttra munarins er 2,8–9,3%. Það er því ólíklegt að hann sé tilviljun, en nákvæm stærð hans er óviss.

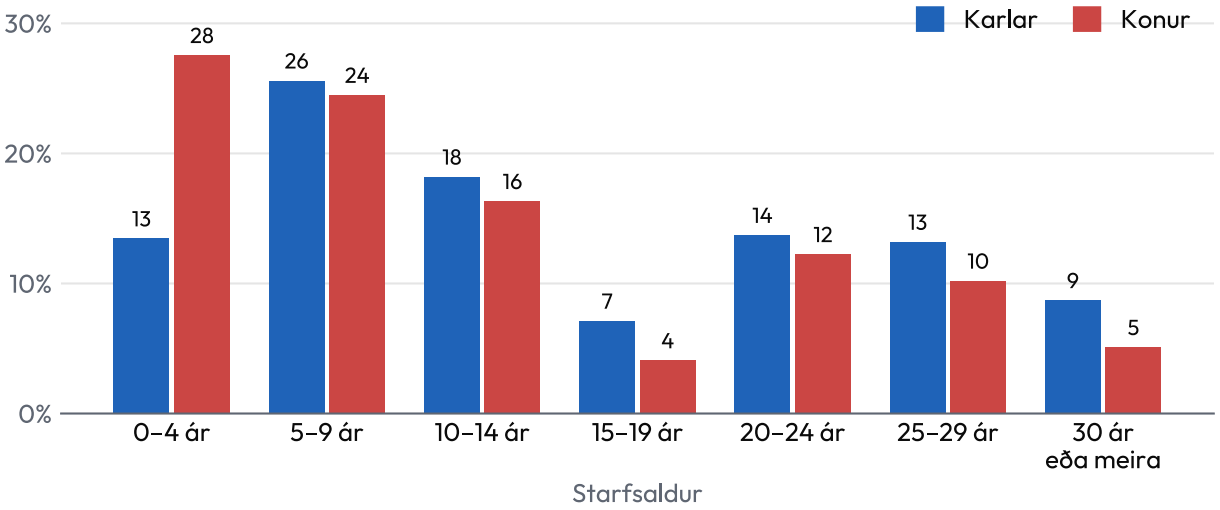
4. Hvað skýrir muninn?

Óleiðréttu muninum má skipta í tvennt (Mynd 3). Um 39% hans skýrast af ólíkri samsetningu hópanna og um 61% standa eftir óútskýrð.



Mynd 3. Sundurliðun óleiðréttra launamunarins í skýrðan og óútskýrðan hluta.

Skýrði hlutinn er nær allur vegna starfsaldurs (Mynd 4). Menntun, starfsvettvangur, starfssvið og mannaforráð skýra samanlagt nánast ekkert. Konur eru til dæmis oftar í þróunar- og sprotafyrirtækjum og í verkefnisstjórnun en karlar, en hlutfall þeirra sem eru með mannaforráð er svipað hjá kynjunum.



Mynd 4. Skipting karla og kvenna eftir starfsaldri (hlutfall af hvoru kyni, %).

5. Hversu traust er niðurstaðan?

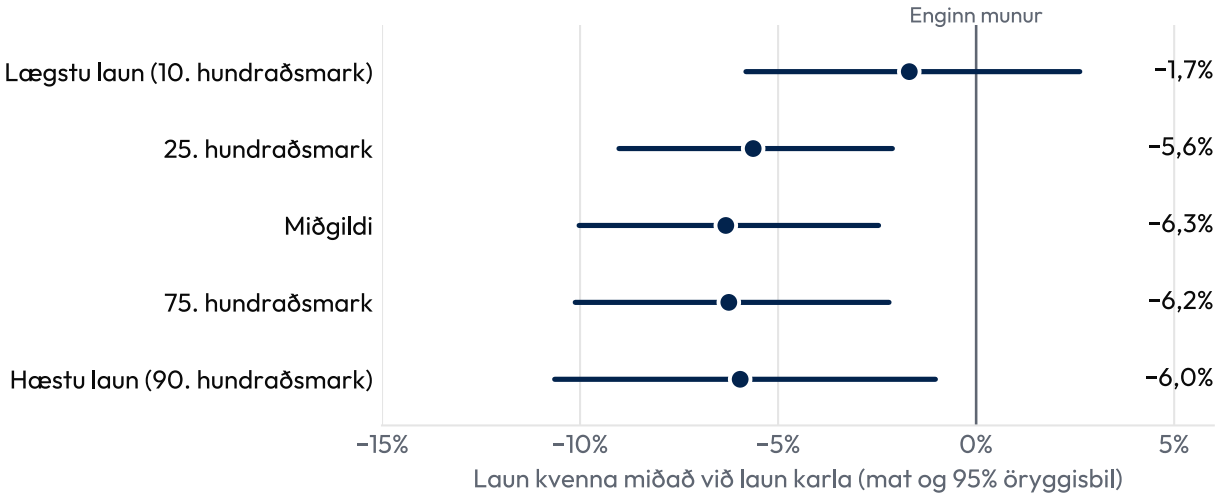
Leiðrétti munurinn var endurmetinn með sjö öðrum útfærslum, meðal annars með miðgildisaðhvarfi, án hæstu og lægstu launa, með heildarlaunum og með því að vega karlana þannig að samsetning þeirra líkist samsetningu kvennanna. Í öllum tilvikum er munurinn á bilinu 5,6–7,0% og marktækur (Mynd 6 í viðauka).

Einnig var kannað hvort munurinn væri ólíkur eftir starfsaldri. Hann mælist mestur hjá þeim sem eru með 20 ára starfsaldur eða meira (10,6%), en hóparnir eru of fámennir til að hægt sé að fullyrða að munur sé á milli starfsaldurshópa.

6. Nánari greining

Fimm spurningar til viðbótar voru kannaðar í sömu gögnum. Engin þeirra breytir meginniðurstöðunni.

Er munurinn meiri hjá þeim launahæstu? Nei. Leiðrétti munurinn er um 6% frá neðri fjórðungi launadreifingarinnar og upp úr (Mynd 5). Hjá þeim launalægstu mælist hann minni, 1,7%, og er þar ekki marktækur.



Mynd 5. Leiðréttur launamunur eftir stöðu í launadreifingunni (kvantílaaðhvarf).

Skipta svarendur sem gáfu ekki upp kyn máli? 45 svarendur gáfu upp föst laun en ekki kyn. Laun þeirra eru lægri en annarra (miðgildi 1.080 þús. kr. á móti 1.177 þús. kr.). Þeir svöruðu engum bakgrunnsspurningum og því er aðeins hægt að meta áhrif þeirra á óleiðrétta muninn. Væru þeir allir karlar yrði hann 7,9% og væru þeir allir konur 9,9%, í stað 9,1% hjá öllum sem gáfu upp bæði kyn og laun. Niðurstaðan stendur því í báðum tilvikum.

Eru konur óánægðari eða óöruggari við sömu laun? Nei. 86% kvenna og 81% karla eru ánægð í starfi, og 78% kvenna og 71% karla telja atvinnuöryggi sitt gott. Við sömu laun og sama bakgrunn er munur kynjanna ekki marktækur ($p = 0,11$ og $p = 0,11$).

Er kynjamunur á aukagreiðslum? Álíka margir fá greiðslur umfram föst laun, 30% kvenna og 28% karla. Meðal þeirra sem fá slíkar greiðslur er miðgildið 12 þús. kr. hjá konum og 20 þús. kr. hjá körlum. Sá munur er ekki marktækur ($p = 0,15$), enda byggir hann aðeins á 29 konum.

Eru laun lægri hjá ríki og sveitarfélögum? Já. Föst laun þar eru 10,3% lægri en á öðrum starfsvettvangi, að teknu tilliti til starfsaldurs, menntunar, starfssviðs, mannaforráða og kyns (95% öryggisbil 5,9–14,4%). Þetta á við um bæði kyn og launamunur kynjanna er sá sami þar og annars staðar (sjá viðauka).

7. Samanburður við Hagstofu Íslands

Hagstofa Íslands birtir launamun kynjanna fyrir vinnumarkaðinn í heild.

Tafla 1. Launamunur kynjanna í þessari greiningu og hjá Hagstofu Íslands.

	Þessi greining	**Hagstofa Íslands**
Óleiðréttur launamunur	9,8%	10,4% árið 2024 og 9,3% árið 2023[1]
Leiðréttur launamunur	6,1% (öryggisbil 2,8–9,3%)	3,6% árið 2023 og 4,4% árið 2019[2]
Laun	Föst mánaðarlaun í fullu starfi	Tímakaup
Gögn	Svör 477 tölvunarfræðinga í könnun	Launagögn Hagstofunnar um vinnumarkaðinn í heild

Óleiðrétti munurinn meðal tölvunarfræðinga er svipaður og á vinnumarkaðnum í heild. Hjá Hagstofunni er hann mun meiri á almennum vinnumarkaði (15,2% árið 2024) en hjá ríki (7,7%) og sveitarfélögum (4,0%).

Leiðrétti munurinn mælist hér hærri en hjá Hagstofunni, en tölurnar eru ekki fyllilega sambærilegar. Hagstofan notar tímakaup og leiðréttir fyrir fleiri þáttum, meðal annars starfi og atvinnugrein. Ítarlegri leiðrétting gefur að jafnaði minni mun. Tala Hagstofunnar, 3,6%, er auk þess innan öryggisbils þessarar greiningar. Því er ekki hægt að ályktа að leiðréttur launamunur sé meiri meðal tölvunarfræðinga en annarra.

8. Fyrirvarar

- **Óútskýrður munur er ekki það sama og mismunun.** Í gögnin vantar aldur, vinnutíma, vinnustað og nákvæmt starfsheiti eða ábyrgðarstig. Hluti munarins gæti skýrst af slíkum þáttum.

[1] Hagstofa Íslands, 11. september 2025: Unadjusted gender pay gap 10.4% in 2024, statice.is/publications/news-archive/social-affairs/unadjusted-gender-pay-gap-2024.

[2] Hagstofa Íslands, 21. janúar 2025: The gender pay gap decreased between 2019 and 2023, statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023.

- **Leiðréttingin getur líka falið mun.** Ef konur komast síður í betur launuð störf eða stjórnunarstöður kemur það ekki fram í leiðrétta muninum. Hér reynir þó lítið á það, því tegund starfs skýrir nánast ekkert.
- **Úrtakið er sjálfvalið.** Svarendur völdu sjálfir að taka þátt og laun eru gefin upp af þeim sjálfum. Ekki er víst að svarendur endurspegli alla tölvunarfræðinga.
- **Fáar konur.** Með 98 konum í úrtakinu er óvissan talsverð. Greiningin hefði aðeins getað staðfest mun sem er um 5% eða meiri með góðri vissu.
- **Aðeins fullt starf.** Niðurstöðurnar segja ekkert um laun þeirra sem eru í hlutastarfi, en þar eru konur hlutfallslega fleiri.

VIÐAUKI

A Aðferðafræði

A.1 Úrtak

Tafla 2. Frá svarendum að greiningarúrtaki.

Skref	Fjöldi
Svarendur alls	635
Kyn skráð sem karl eða kona	542
kyn vantar (91) eða annað svar (2)	−93
Föst laun skráð	481
í hlutastarfi (52), sjálfstætt starfandi (4), laun vantar (5)	−61
Öllum bakgrunnsspurningum svarað (greiningarúrtak)	**477**
svar vantar við bakgrunnsspurningu	−4

Öll líkön eru metin á sama 477 manna úrtaki, þannig að breytingar á milli líkana stafa ekki af því að hópurinn breytist.

A.2 Breytur

Útkomubreytan er náttúrulegur logri fastra mánaðarlauna. Stuðlum er breytt í prósentur með $100 \cdot (e^{\beta} - 1)$. Skýribreytur eru flokkabreytur úr könnuninni. Fámennir flokkar voru sameinaðir áður en nokkur launasamanburður eftir kyni var skoðaður:

- **Starfsaldur:** sjö flokkar (0–4, 5–9, 10–14, 15–19, 20–24, 25–29 og 30 ár eða meira).
- **Menntun:** BS-gráða; meistara- eða doktorsgráða.
- **Starfsvettvangur:** sjö flokkar. Ríki og sveitarfélög eru sameinuð.
- **Starfssvið:** níu flokkar. Kennsla og rannsóknir falla undir „annað“.
- **Mannaforráð:** engir undirmenn; 1–5; 6 eða fleiri.

Starfsánægja og mat á atvinnuöryggi eru ekki notuð sem skýribreytur, því laun geta haft áhrif á hvort tveggja.

A.3 Líkön

Metin eru fjögur línuleg aðhvarfslíkön með minnstu kvaðrata aðferð. Staðalskekkjur eru traustar gagnvart misdreifni (HC3).

Tafla 3. Launamunur kynjanna (laun kvenna miðað við laun karla), n = 477.

Líkan	Leiðrétt fyrir	Munur	95% öryggisbil	p-gildi	R^2
M0	engu	−9,8%	−13,9 til −5,5	< 0,001	0,03
M1	starfsaldri og menntun	−5,7%	−9,0 til −2,3	0,001	0,41
M2	M1 og starfsvettvangi	−6,2%	−9,4 til −2,8	< 0,001	0,47
M3	M2, starfssviði og mannaforráðum	−6,1%	−9,3 til −2,8	< 0,001	0,54

M3 er meginlíkanið og samsvarar því sem venjulega er kallað leiðréttur launamunur. M1 sýnir muninn við jafnan starfsaldur og menntun, án þess að leiðrétt sé fyrir því í hvaða störf fólk velst.

A.4 Sundurliðun

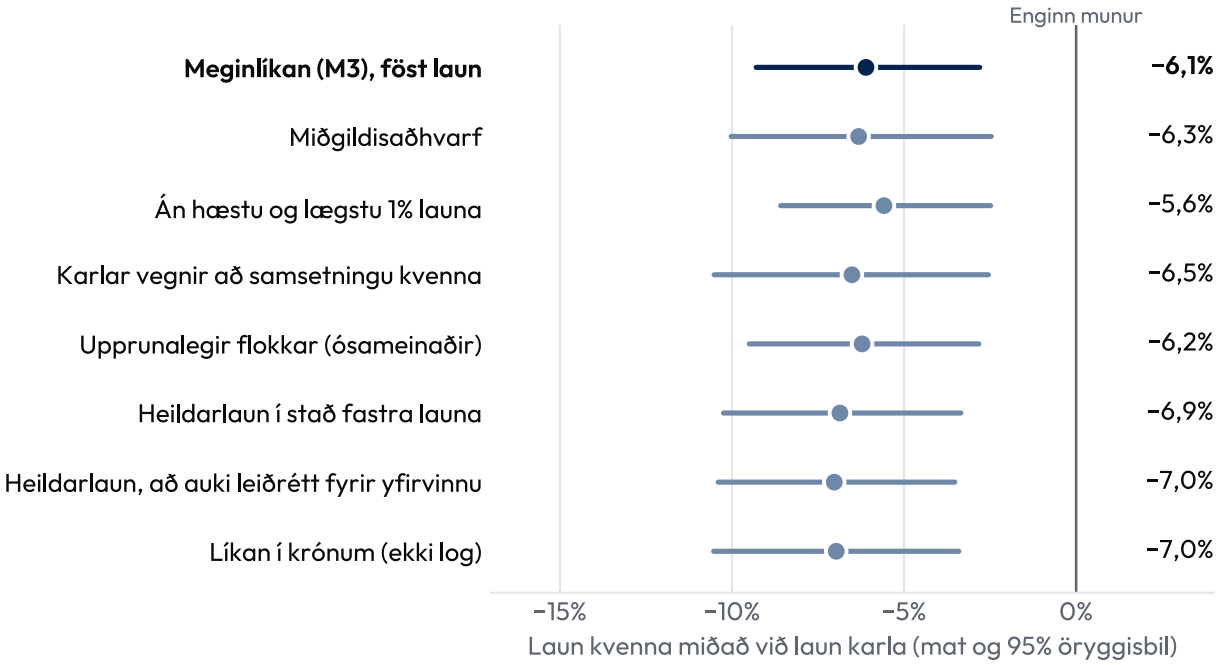
Óleiðrétta muninum er skipt í skýrðan og óútskýrðan hluta með Oaxaca–Blinder sundurliðun, þar sem stuðlar úr M3 eru notaðir sem viðmið. Skýrði hlutinn er munur á meðalsamsetningu kynjanna

margfaldaður með stuðlum líkansins. Öryggisbil eru fengin með 2000 endurvölum (bootstrap) innan hvors kyns.

Tafla 4. Sundurliðun launamunarins. Einn log-punktur samsvarar um það bil einu prósenti.

Þáttur	Log-punktar	95% öryggisbil
Óleiðréttur munur	−10,3	−14,8 til −6,0
Starfsaldur	−4,4	−7,3 til −1,5
Menntun	0,2	−0,3 til 0,8
Starfsvettvangur	0,4	−0,9 til 1,7
Starfssvið	−0,2	−1,4 til 0,9
Mannaforráð	0,0	−1,2 til 1,1
Skýrt alls	−4,0	−8,1 til 0,0
Óútskýrt (M3)	−6,3	−9,5 til −2,9

A.5 Næmnigreining

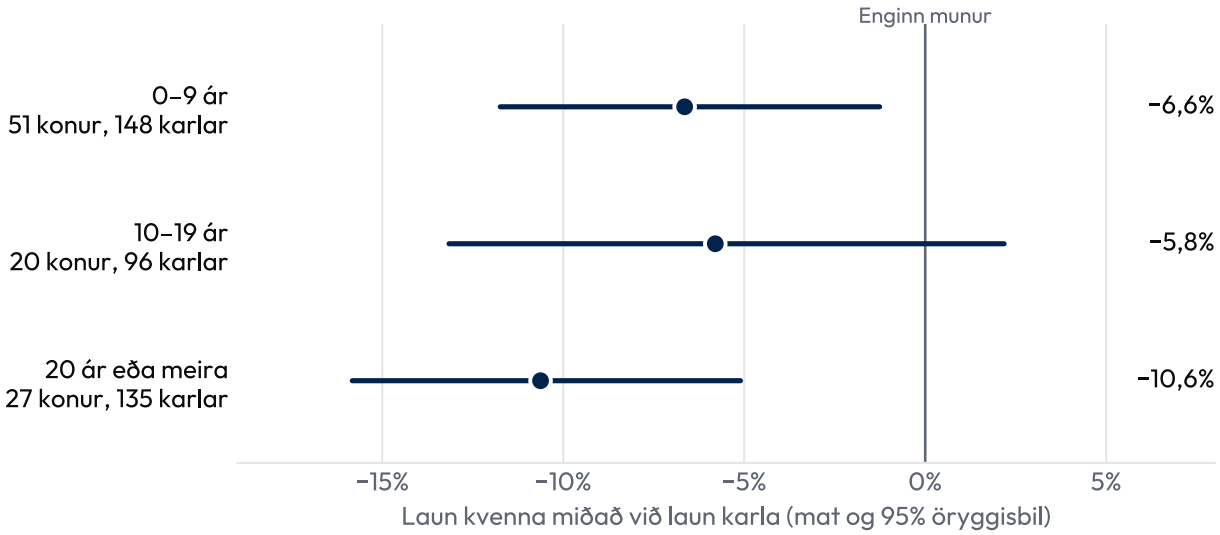


Mynd 6. Leiðréttur launamunur í mismunandi útfærslum.

- **Miðgildisaðhvarf** er síður viðkvæmt fyrir mjög háum launum.
- **Án hæstu og lægstu 1% launa** sýnir að fáein útgildi ráða ekki niðurstöðunni.
- **Karlar vegnir að samsetningu kvenna.** Líkindi þess að vera kona eru metin út frá skýribreytunum og karlar vegnir eftir þeim. Þannig byggir samanburðurinn ekki á línulegri framreikningu.
- **Upprunalegir flokkar** sýnir að sameining fámennra flokka skiptir ekki máli.
- **Heildarlaun.** Hjá 72% svarenda eru heildarlaun þau sömu og föst laun.
- **Líkan í krónum** gefur 87 þús. kr. mun á mánuði (95% öryggisbil 43–131 þús. kr.).

A.6 Launamunur eftir starfsaldri og starfsvettvangi

M3 var einnig metið með víxlhrifum kyns og starfsaldurs í þremur flokkum. Tilgátunni um að munurinn sé sá sami í öllum flokkum er ekki hafnað ($p = 0,47$).



Mynd 7. Leiðréttur launamunur eftir starfsaldri.

Á sama hátt var kannað hvort launamunur kynjanna væri annar hjá ríki og sveitarfélögum en annars staðar. Hjá ríki og sveitarfélögum mælist hann 5,7% (95% öryggisbil −14,5 til 4,0, byggt á 15 konum og 66 körlum) og annars staðar 6,2% (−9,5 til −2,7). Munurinn á þessu tvennu er ekki marktækur ($p = 0,93$).

A.7 Nánari greining

Greiningarnar í 6. kafla nota sama úrtak og sömu skýribreytur og M3 nema annað sé tekið fram. Launamunur eftir stöðu í launadreifingunni er metinn með kvantílaaðhvarfi við 10., 25., 50., 75. og 90. hundraðsmark. Starfsánægja og atvinnuöryggi eru mæld á fimm stiga kvarða og metin með línulegu aðhvarfi þar sem logra fastra launa er bætt við skýribreyturnar. Aukagreiðslur eru heildarlaun að frádregnum föstum launum. Hlutfall þeirra sem fá slíkar greiðslur er metið með línulegu líkindalíkani, en upphæðin meðal þeirra sem fá þær með aðhvarfi á logra upphæðar þar sem leiðrétt er fyrir starfsaldri og menntun. Í samanburði ríkis og sveitarfélaga við aðra er starfsvettvangi skipt í tvennt.

A.8 Stuðlar meginlíkansins

Taflan sýnir hvernig föst laun tengjast hverri skýribreytu fyrir sig, hjá körlum og konum samanlagt og að öðru jöfnu. Aðeins fyrsta línan er launamunur kynjanna. Stuðullinn −11,8% við ríki og sveitarfélög þýðir til dæmis að föst laun þar eru að jafnaði þetta miklu lægri en í þróunar- og sprotafyrirtækjum, hjá báðum kynjum. Hann segir ekkert um launamun kynjanna hjá hinu opinbera.

Tafla 5. Allir stuðlar M3, sem hlutfallslegur munur á föstum launum miðað við viðmiðunarflokk.

Breyta og flokkur	Munur	95% öryggisbil	p-gildi
Kyn: kona (viðmið: karl)	−6,1%	−9,3 til −2,8	< 0,001
Starfsaldur: 0–4 ár			viðmið
5–9 ár	17,4%	12,0 til 23,1	< 0,001
10–14 ár	28,9%	22,2 til 35,9	< 0,001
15–19 ár	32,2%	23,6 til 41,3	< 0,001
20–24 ár	40,1%	32,5 til 48,2	< 0,001
25–29 ár	39,4%	31,6 til 47,6	< 0,001
30 ár eða meira	46,5%	36,9 til 56,8	< 0,001
Menntun: BS-gráða			viðmið
Meistara- eða doktorsgráða	4,9%	0,8 til 9,2	0,019
Starfsvettvangur: Þróunar- eða sprotafyrirtæki			viðmið
Tölvuþjónusta eða hugbúnaðarhús	−5,4%	−9,3 til −1,3	0,011
Fjármálaþjónusta	4,0%	−0,2 til 8,4	0,060
Ríki og sveitarfélög	−11,8%	−16,4 til −7,0	< 0,001
Verslun eða þjónusta	−4,4%	−12,7 til 4,7	0,328
Fjarskipti	3,7%	−6,5 til 15,0	0,491
Annað	−6,6%	−12,0 til −0,9	0,023
Starfssvið: Forritun			viðmið
Sérfræðistörf eða ráðgjöf	−0,1%	−5,2 til 5,1	0,957
Stjórnun	8,1%	−2,0 til 19,2	0,120
Kerfisgreining eða hönnun	2,9%	−4,3 til 10,7	0,438
Verkefnisstjórnun	3,1%	−3,5 til 10,1	0,368
Kerfisstjórnun	−3,0%	−12,4 til 7,4	0,556
Hugbúnaðarprófanir	−3,9%	−10,5 til 3,2	0,272
Vöruþróun	2,6%	−13,7 til 22,1	0,770
Annað	−1,4%	−13,8 til 13,0	0,844
Mannaforráð: Engir undirmenn			viðmið
1–5 undirmenn	11,7%	3,9 til 20,2	0,003
6 eða fleiri undirmenn	18,7%	8,1 til 30,3	< 0,001