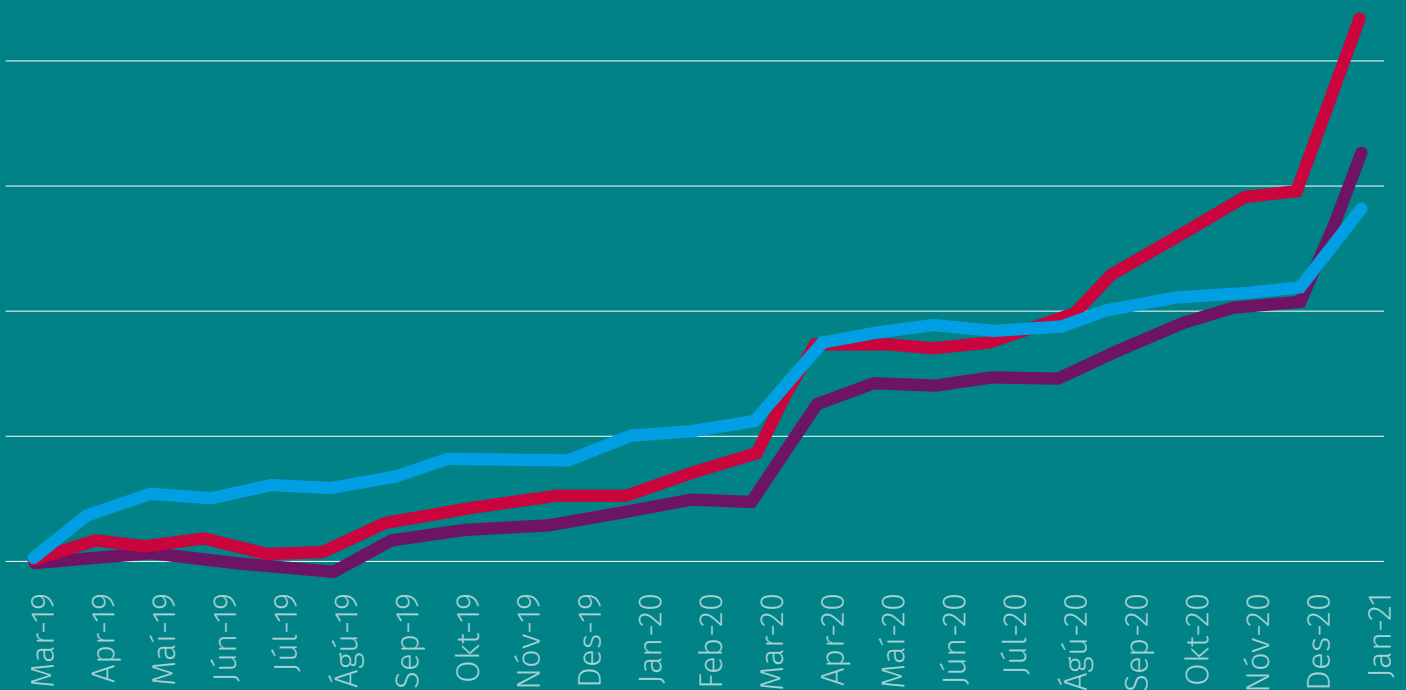


KJARATÖLFRÆÐI

Vorskýrsla 2021



KJARATÖLFRÆÐI

Vorskýrsla 2021

Kjaratölfræðinefnd

Nefndarmenn:

Edda Rós Karlsdóttir,
formaður

Benedikt Valsson,
tiln. Samband íslenskra sveitarfélaga

Bjarnheiður Gautadóttir,
f.h. félags- og barnamálaráðherra

Hannes G. Sigurðsson,
tiln. Samtök atvinnulífsins

Hrafnhildur Arnkelsdóttir,
tiln. Hagstofa Íslands

Lárus Blöndal,
tiln. forsætisráðuneyti

Oddur S. Jakobsson,
tiln. Kennarasamband Íslands

Sigríður Ingibjörg Ingadóttir,
tiln. BSRB

Stefanía Sigríður Bjarnadóttir,
tiln. fjármála- og efnahagsráðuneyti

Vilhjálmur Hilmarsson,
tiln. Bandalag háskólamanna

Þórir Gunnarsson,
tiln. Alþýðusamband Íslands

Efnisyfirlit

1

2

3

Inngangur

Kjaratölfræðinefnd er samstarfsnefnd ríkis, sveitarfélaga og heildarsamtaka á vinnumarkaði um tölfræði vegna kjarasamningsgerðar. Nefndin hóf störf í desember 2019 og eru fulltrúar í henni frá forsætisráðuneyti, félagsmálaráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólamanna, BSRB, Kennarasambandi Íslands, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins og Hagstofu Íslands. Með nefndinni er stofnað til samstarfs heildarsamtaka á vinnumarkaði, ríkis og sveitarfélaga um gerð og hagnýtingu talnaefnis um laun og efnahag til undirbúnings og eftirfylgni með kjarasamningum. Nefndinni er ætlað að stuðla að því að aðilar samkomulagsins hafi sameiginlegan skilning á eðli, eiginleikum og þróun þeirra hagtalna sem mestu varða við gerð kjarasamninga.

Markmið nefndarinnar er að fyrir liggi áreiðanlegar upplýsingar og sameiginlegur skilningur aðila um laun og efnahag sem nýtast við undirbúning og eftirfylgni kjarasamninga á hverjum tíma. Ríkissáttasemjari hýsir nefndina og skal leggja til fundar- og starfsaðstöðu. Vinna við þessa skýrslu fór þó að mestu fram í fjarvinnu. Nefndin fjallar um gögn sem liggja til grundvallar kjarasamningagerð á hverjum tíma og eru grundvöllur fyrir launamyndun á vinnumarkaði. Nefndin tekur engan beinan þátt í kjarasamningum og breytir ekki hlutverkum eða stöðu þeirra aðila sem að nefndinni standa.

Áformað er að Kjaratölfræðinefnd gefi út tvær skýrslur á ári, að vori og hausti, og er þetta önnur skýrsla nefndarinnar. Skýrslan skiptist í þrjá meginkafla sem fjalla um efnahagsmál, kjarasamninga gerða í yfirstandandi kjaralotu og launaþróun sem flokkuð er eftir heildarsamtökum launafólks og atvinnurekenda. Í umfjölluninni er áherslan á núverandi kjaralotu, þ.e. tímabilið frá undirritun Lífskjarasamninganna í mars 2019 til janúar 2021.

Um miðjan apríl 2021 höfðu 320 kjarasamningar verið endurnýjaðir í yfirstandandi kjaralotu og 20 var ólokið, þannig að áætlaður fjöldi í lotunni allri er 340.

Niðurstöður um launastig og launaþróun eftir kynjum og samningssviðum birtast í fyrsta sinn. Mánaðarlaun karla eru í flestum tilvikum hærrí en kvenna, nema innan Kennarasambandsins þar sem laun kvenna eru að meðaltali hærrí. Laun kvenna hafa að jafnaði hækkað meira en karla og þannig hefur dregið úr launamun kynjanna.

Launaþróun eftir uppruna og samningssviðum eru einnig birtar í fyrsta sinn. Sýndar eru niðurstöður fyrir hópa þar sem fjöldi athugana er nægjanlegur til að uppfylla tölfræðilegar kröfur og það gera þrír hópar innan ASÍ, BHM, BSRB og KÍ. Grunnlaun innflytjenda voru að meðaltali lægri í öllum hópum við upphaf samningstímabilsins í mars 2019 en hækkuðu meira í öllum hópum nema hjá BHM og fór launamunur þannig almennt minnkandi.

Mælingar Hagstofunnar á hækkun launa sýna að tímakaup hefur hækkað meira í flestum hópum en kostnaðarmöt gerðu ráð fyrir við gerð kjarasamninga. Skýringar liggja meðal annars í áhrifum styttingar vinnuviku á mælda hækkun tímakaups og launaþróunartryggingu sem samið var um í fyrri kjaralotu á opinberum markaði og kom til framkvæmda í apríl 2019.

Þessi önnur skýrsla nefndarinnar er unnin við óvenjulegar aðstæður líkt og sú fyrsta. Efnahagslífið hefur orðið fyrir miklum áföllum vegna kórónukreppunnar sem hefur varað lengur en nokkurn óraði fyrir. Fjöldi fyrirtækja hefur lokað eða dregið verulega úr starfsemi, atvinnuleysi hefur stórukist og mikill samdráttur gengur yfir í mörgum atvinnugreinum, en staða þeirra er þó mjög mismunandi. Að baki meðaltalsbreytinga kjaratölfræðinnar liggja því óvenju ólíkar aðstæður fólks. Kaupmáttur tímakaups mælist þannig hár í sögulegu samhengi, en kaupmáttur þeirra sem hafa misst vinnuna hefur minnkað um tugi prósentu.

Kjaratölfræðinefnd hefur unnið náið með Hagstofu Íslands og er starfsfólki hennar þakkað samstarf við undirbúning skýrslunnar og ber helst að nefna Margréti Kristínu Indriðadóttur, deildarstjóra hjá Hagstofu Íslands. Nefndin þakkar einnig Magnúsi Vali Pálssyni fyrir vinnu við umbrot og Ara Skúlasyni fyrir störf hans við ritun skýrslunnar.

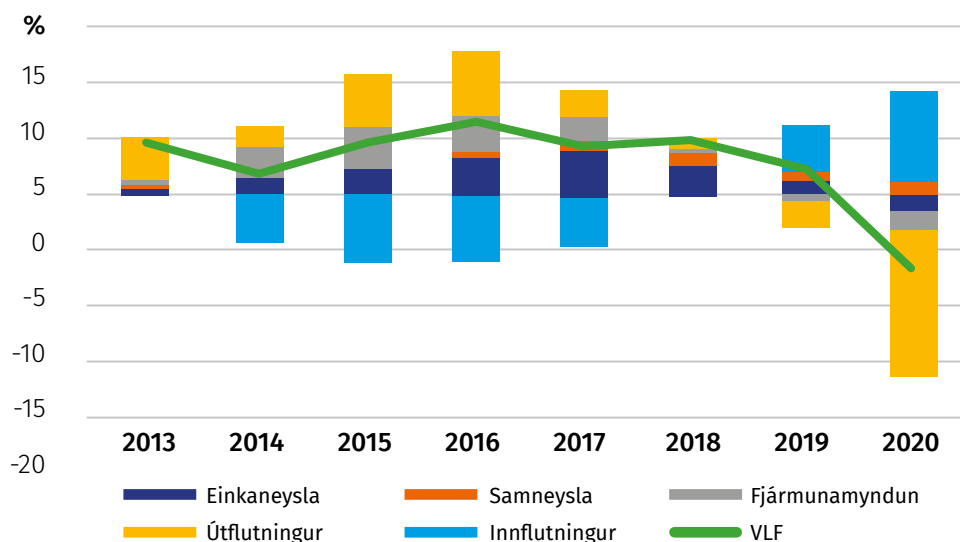
1. Efnahagsmál

1.1 Þróun landsframleiðslunnar

Þegar heimsfaraldur kórónuveirunnar skall á, og ríki heims brugðust við með ströngum sóttvarnaraðgerðum, var gert ráð fyrir mjög miklum samdrætti í þjóðarþúskapnum hér á landi. Í fyrstu var spáð 8-9% samdrætti landsframleiðslu en óvissan sneri helst að því hversu langvarandi kreppan yrði. Bráðabirgðatölur Hagstofunnar um landsframleiðslu á árinu 2020, sem birtar voru í febrúar 2021, sýna heldur minni samdrátt, eða 6,6%. Þetta er næstmesti samdráttur landsframleiðslu á einu ári frá lokum síðari heimsstyrjaldarinnar, en árið 2009 var hann 7,7%.

Mynd 1.1 **Hagvöxtur og framlag undirlíða**

2013-2020



Heimild: Hagstofa Íslands

Samkvæmt tölum Hagstofunnar drógust þjóðarútgjöld, þ.e. samtala einkaneyslu, samneyslu og fjárfestingar, einungis saman um 1,9% á árinu 2020, eða mun minna en landsframleiðsla. Samdráttur landsframleiðslu skýrist því að langmestu leyti af utanríkisviðskiptum. Útflutningur dróst saman um 30,5%, sem er langmesti samdráttur sem mælst hefur, en innflutningur um 22,0%.

Einkaneysla var mun meiri en búast mátti við og minnkaði aðeins um 3,3%. Ferðalög út fyrir landsteinana voru í algeru lágmarki og neysla færðist því í auknum mæli til landsins. Kaupmáttaraukning launa og miklar vaxtalækkanir á árinu juku einnig svigrúm fyrir aukna einkaneyslu. Úrræði í atvinnuleysistryggingakerfinu, hlutabætur og framlenging tekjutengdra atvinnuleysisbóta, studdu einnig við kaupmátt og einkaneyslu fólks sem missti vinnu vegna faraldursins. Stuðningur við fyrirtæki, sem þurftu að loka eða draga úr starfsemi vegna sóttvarnaraðgerða, hefur miðað að því að varðveita ráðningarsambönd og framleiðslugetu hagkerfisins þangað til hjól efnahagslífsins taka við sér á nýjan leik.

Landsframleiðsla á mann minnkaði um 8,2% að raungildi, að teknu tilliti til mannfjöldaaukningar sem nam 1,7% á árinu 2020. Það er mesti samdráttur landsframleiðslu á mann frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar.

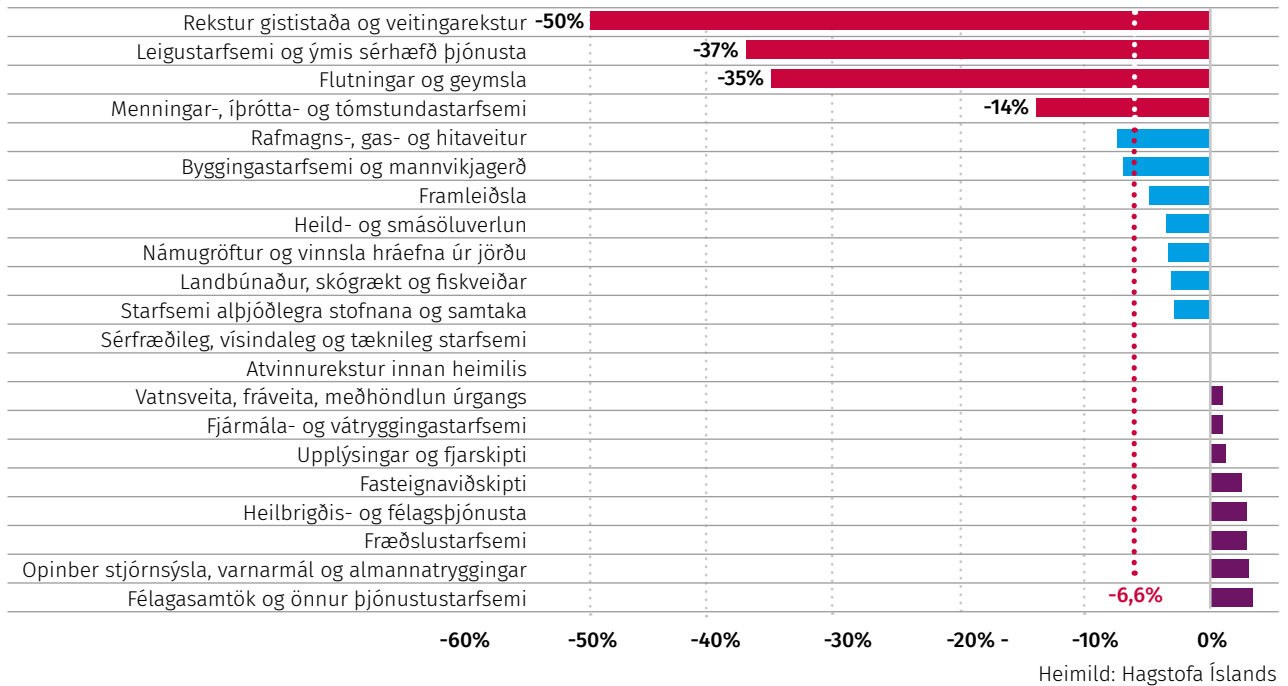
1.1.1 Staða atvinnugreina er ólík

Bráðabirgðatölur Hagstofunnar um vergar þáttatekjur sýna glögglega hvernig efnahagssamdrátturinn árið 2020 kom misjafnt niður á atvinnugreinar. Alls varð 6,6% samdráttur, en um 90% hans má rekja til atvinnugreina þar sem fjöldi starfandi árið 2019 var 19% af heildarfjölda starfandi, samkvæmt tölum Hagstofu. Um er að ræða atvinnugreinarnar. Rekstur gististaða og veitingaþjónusta, þar sem samdráttur vergra þáttatekna var 50%, Leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta, þar sem var 37% samdráttur og Flutningar og geymsla, sem m.a. inniheldur flugþjónustu, þar sem samdrátturinn var 35%.

Vöxtur var í nokkrum greinum á almennum markaði, m.a. Upplýsingum og fjarskiptum og í Fasteignaviðskiptum. Margar atvinnugreinar á opinberum markaði mynduðu framlínu varna í baráttunni við heimsfaraldurinn og þar jukust þáttatekjur milli ára.

Mynd 1.2 **Vergar þáttatekjur eftir atvinnugreinum**

Breyting frá fyrra ári

1.1.2 **Landsframleiðsla talin aukast um alls 2,3% á samningstímanum**

Í þjóðhagsspá Hagstofunnar frá mars 2021 er reiknað með 2,6% hagvexti á árinu og 4,8% árið 2022. Bæði Seðlabankinn og Hagstofan spá því að landsframleiðsla nái sama stigi árið 2022 og var árið 2019.

Í febrúar 2019, eða í aðdraganda samningalotunnar, spáði Hagstofan samtals 10% hagvexti á samningstímanum 2019-2022. Samkvæmt síðustu spá Hagstofunnar, frá 22. mars 2021, verður heildarvöxtur tímabilsins 2,3%. Þar sem mannfjöldi eykst jafnan á bilinu 1-2% árlega, má því búast við að landsframleiðsla á mann dragist saman.

Spá Hagstofunnar gerir þannig ráð fyrir að landsframleiðslan verði tæplega átta prósentum minni að raunvirði í lok samningstímans en gert var ráð fyrir þegar línur voru lagðar við samningsgerð. Samkvæmt þessari spá verða umsvif í hagkerfinu um 660 mö.kr. minni á árunum 2020-2022 en þá var gert ráð fyrir. Megnið af því tapi má rekja til einkennandi greina ferðaþjónustunnar en störfum fækkaði jafnframt mest þar. Alls komu rúmlega 478 þúsund erlendir ferðamenn til landsins á síðasta ári, sem er 76% fækkun frá árinu 2019 þegar þeir voru tæplega 2 milljónir. Í ár ríkir enn mikil óvissa um fjölda ferðamanna.

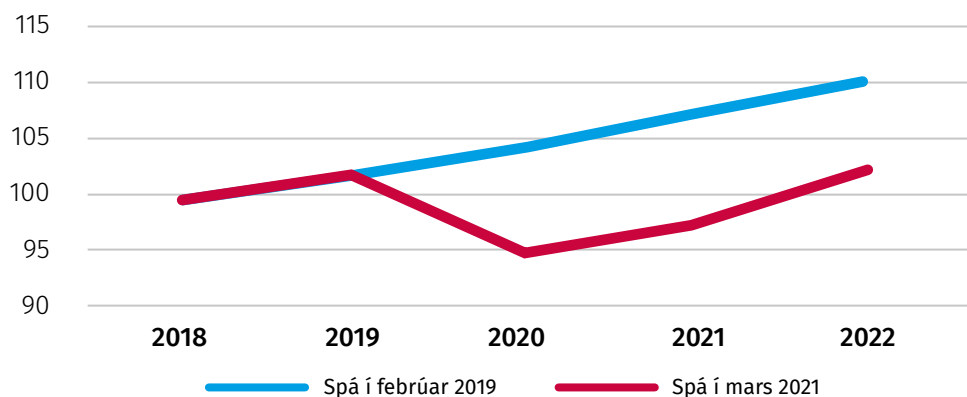
Efnahagsbatinn mun að miklu leyti haldast í hendur við stöðu faraldursins og hraða bólusetninga í helstu viðskiptalöndum landsins.

Miklu máli skiptir hvenær ferðalög milli Bandaríkjanna og Evrópu komast í fyrra horf og dregið verður úr sóttvarnaraðgerðum á landamærum. Í þjóðhagsspá Hagstofunnar frá mars 2021 er gert ráð fyrir ríflega 700 þúsund erlendum ferðamönnum á árinu og að flestir komi á síðari hluta þess. Gert er ráð fyrir að ferðamenn verði um 1,2 milljónir árið 2022 og ferðaþjónustan nái fyrri styrk á árunum 2023 til 2024.

Í byrjun apríl birti Alþjóðagjaldeyrissjóðurinn spá um þróun heimshagkerfisins næstu ár. Sjóðurinn telur að heimshagkerfið hafi minnkað um 3,3% árið 2020 en stækki um 6,0% árið 2021, mest í nýmarkaðs- og þróunarlöndum. Sjóðurinn hækkaði spá sína um hagvöxt í Bretlandi og Bandaríkjunum en gerði óverulega breytingu á spánni fyrir evrusvæðið. Þetta endurspeglar hraðari framkvæmd bóluasetninga í Bretlandi og Bandaríkjunum en á evrusvæðinu. Þetta er hagfelld þróun fyrir ferðaþjónustu á Íslandi enda eru Bandaríkjamenn og Bretar fjölmennustu hópar erlendra ferðamanna.

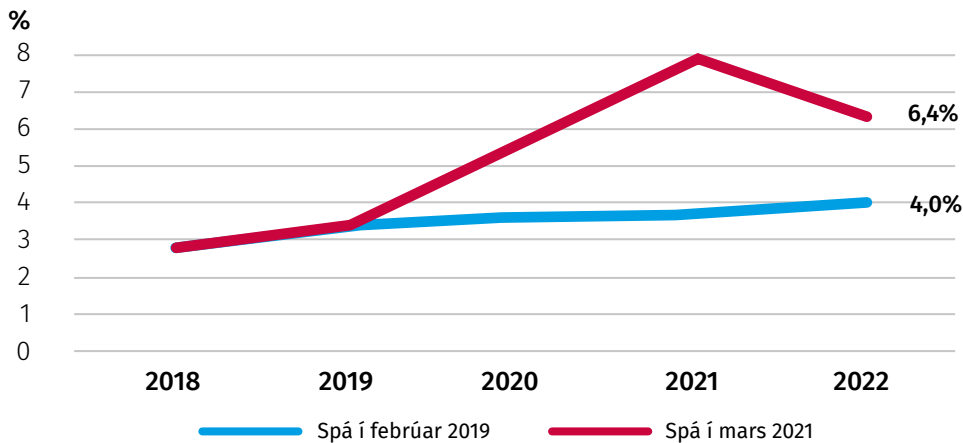
Í spá Hagstofunnar frá febrúar 2019 var jafnframt gert ráð fyrir 3,5-4% atvinnuleysi árin 2020-2022, en nú er spáð 6-8% atvinnuleysi á þessu og næsta ári. Atvinnuleysið verður þannig líklega 2,5-4 prósentum meira en búist var við á þessu ári og því næsta sem samsvarar um 5-8 þúsund heilsársstörfum. Ný spá Hagstofunnar gerir ráð fyrir að atvinnuleysi samsvari þá samtals 13-16 þúsund heilsársstörfum.

Mynd 1.3 **Horfur um hagvöxt í aðdraganda kjaralotunnar 2019 og í mars 2021**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1.4 **Horfur um atvinnuleysi í aðdraganda kjaralotunnar 2019 og í mars 2021**



Heimild: Hagstofa Íslands

1.2 Þróun launagreiðslna

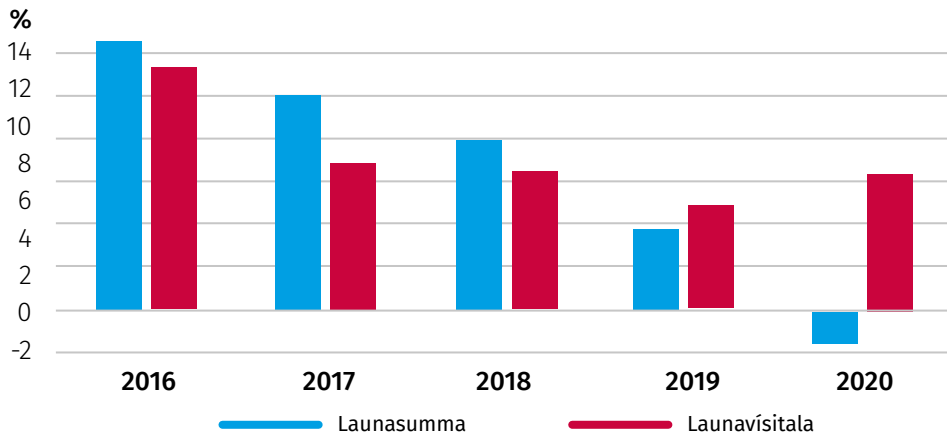
Hagstofan gefur út tölur um staðgreiðsluskyldar launagreiðslur flokkaðar eftir atvinnugreinum. Í daglegu tali er oft talað um launasummu í þessu sambandi. Tölurnar ná yfir starfsfólk sem fær greidd laun frá hinu opinbera og fyrirtækjum en einyrkjar með rekstur á eigin kennitölu, sem reikna sjálfum sér endurgjald, og fjármagnstekjur, eru ekki hluti af gagnasafninu.

1.2.1 Launagreiðslur lækkuðu á milli ára

Á milli ársmeðaltala 2019 og 2020 minnkaði launasumman um 1,6% en á sama tíma hækkaði launavísitalan um 6,3%. Þetta skýrist af 4,8% fækkun starfandi fólks og fækkun vinnustunda vegna skerts starfshlutfalls og minni yfirvinnu, sjá kafla 3.3. Launagreiðendum fækkaði um 2% milli áranna 2019 og 2020.

Mynd 1.5 **Breytingar launasummu og launavísitölu**

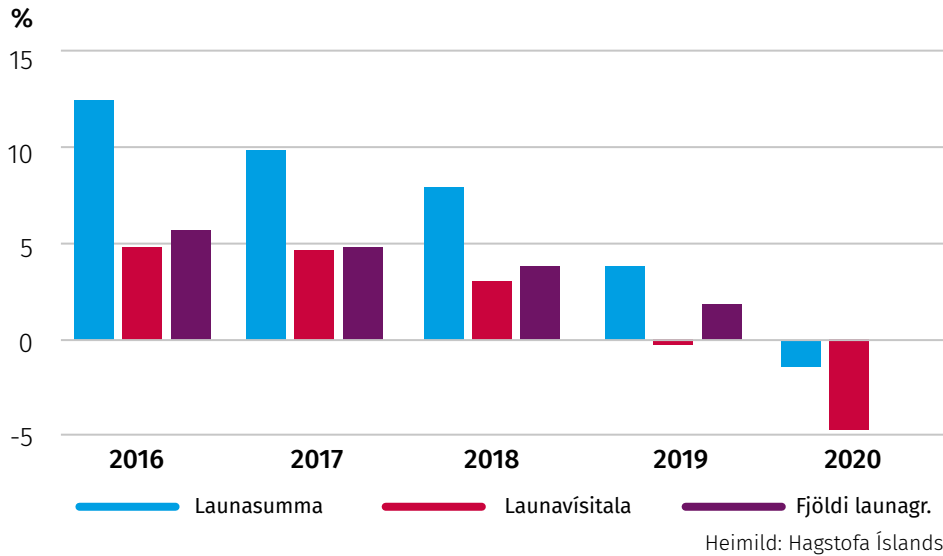
2016 - 2020



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1.6 **Þróun launasummu, fjölda greiðenda og launafólks**

2016 - 2020



1.2.2 Tekjutilfærslur styðja við kaupmátt heimilanna

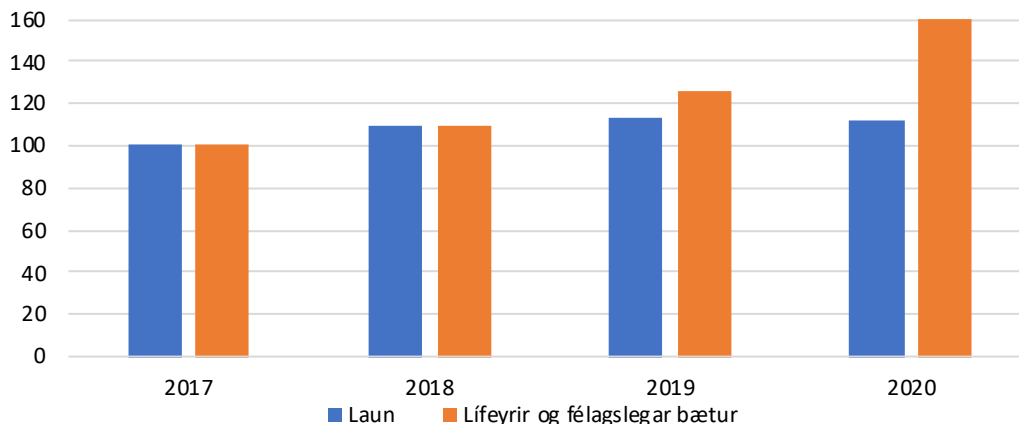
Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands um ráðstöfunartekjur heimila-geirans er áætlað að ráðstöfunartekjur heimila hafi aukist um 7,1% á árinu 2020. Ráðstöfunartekjur á mann námu tæplega 4,2 m.kr. á árinu 2020 og jukust um 5,4% frá fyrra ári. Samkvæmt þessu jókst kaupmáttur ráðstöfunartekna heimila um 2,5% á árinu 2020.

Launatekjur heimilanna drógust saman um 2% milli ára, en áætluð aukning lífeyristekna og félagslegra tilfærslna er um ríflega 105 ma.kr. frá fyrra ári, eða um 27%, og áttu stærstan þátt í að heildartekjur heimilanna jukust um 3% frá fyrra ári. Þar af nam aukning í greiðslum almennra atvinnuleysisbóta ríflega 30 mö.kr. auk greiðslna hlutaatvinnuleysisbóta sem áætlað er að hafi numið um 23,5 mö.kr. á árinu. Lífeyristekjur og félagslegar tilfærslur námu um 18% af heildartekjum heimilanna árið 2020, samanborið við ríflega 14% árið 2019. Launatekjur heimilanna námu 58% af heildartekjum þeirra árið 2020 sem er lægsta hlutdeild launatekna síðan 2014.

Kaupmáttur ráðstöfunartekna á mann hefur aukist á hverju ári frá árinu 2011 en minnkaði á árunum 2008-2010. Árið 2009 minnkaði kaupmáttur ráðstöfunartekna á mann um 14,6% og aftur um 12,4% 2010. Það er því ljóst að mun betur tókst að verja kaupmátt ráðstöfunartekna samfélagsins nú en í síðustu kreppu. Að einhverju leyti má rekja það til þess að atvinnuleysi bitnar nú harðar á tekju-lægri hópum á vinnumarkaði en í kreppunni 2008-2010 sem fer þá á mis við almenna kaupmáttaraukningu.

Mynd 1.7 Laun og lífeyrir og félagslegar bætur

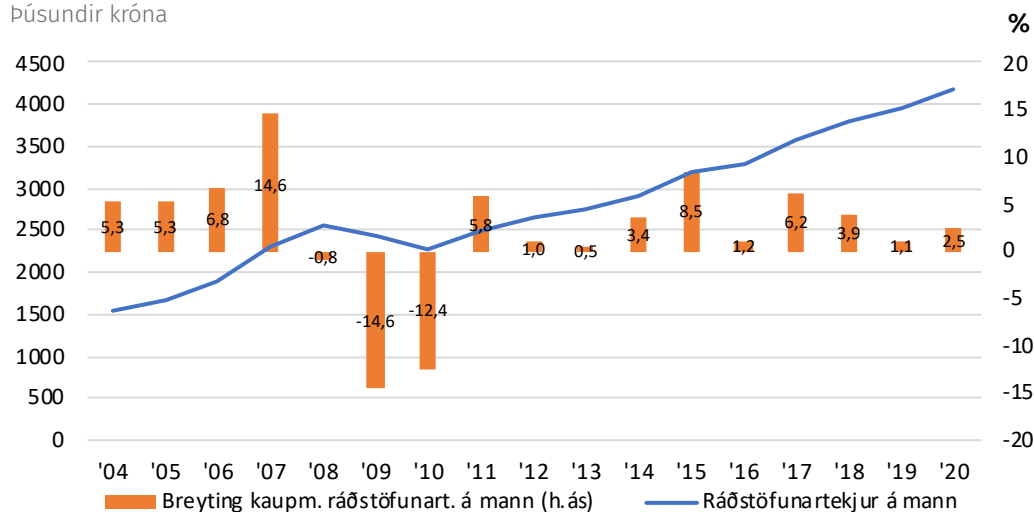
Vísitala, 2017 = 100



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1.8 Ráðstöfunartekjur og kaupmáttur á mann

Þúsundir króna



Heimild: Hagstofa Íslands

1.2.3 Mismunandi þróun launagreiðslna eftir atvinnugreinum á tíma kreppunnar

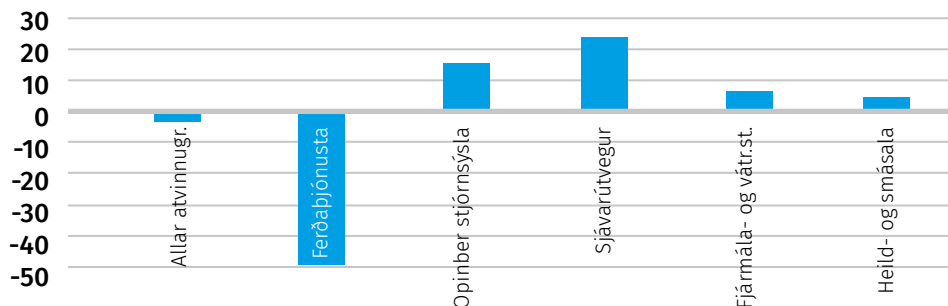
Frá upphafi til loka síðasta árs, þ.e. frá janúar 2020 til janúar 2021, hækkaði launasumman um 0,3%. Launavísitalan hækkaði um 10,3% á sama tíma þannig að heildarlaunatekjur hækkuðu almennt ekki í samræmi við þróun tímakaups eða fastra mánaðarlauna. Vísitala neysliverðs hækkaði um 4,3% á sama tíma þannig að raungildi (kaupmáttur) launasummunnar lækkaði um 4%.

Þróun launasummunar eftir atvinnugreinum á milli janúarmánaða 2020 og 2021 endurspeglar nokkuð vel þróunina í vergum þáttatekjum sem fjallað var um hér fyrir framan. Launasumman í einkennandi greinum ferðapjónustu lækkaði um næstum helming á milli ára, en jókst í sjávarútvegi um 24% (veiðar og vinnsla saman) og hjá hinu opinbera (stjórnsýsla, fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónusta) um 16% milli ára.

Launafólki fækkaði um 6,9% milli janúarmánaða 2020 og 2021. Launafólki í ferðapjónustu fækkaði um nær helming. Starfsfólki fjölgaði einungis hjá hinu opinbera (stjórnsýslu, fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og ferðapjónustu).

Mynd 1.9 **Breyting launasummu**

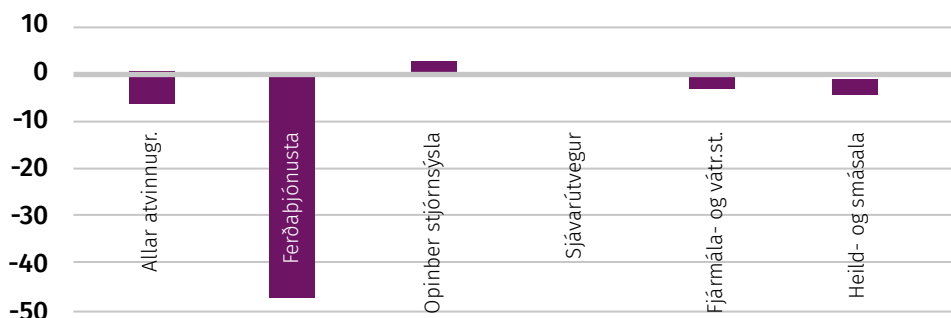
Janúar 2020 - janúar 2021



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1.10 **Breyting á fjölda sem fékk staðgreiðslusk. greiðslur**

Janúar 2020 - janúar 2021

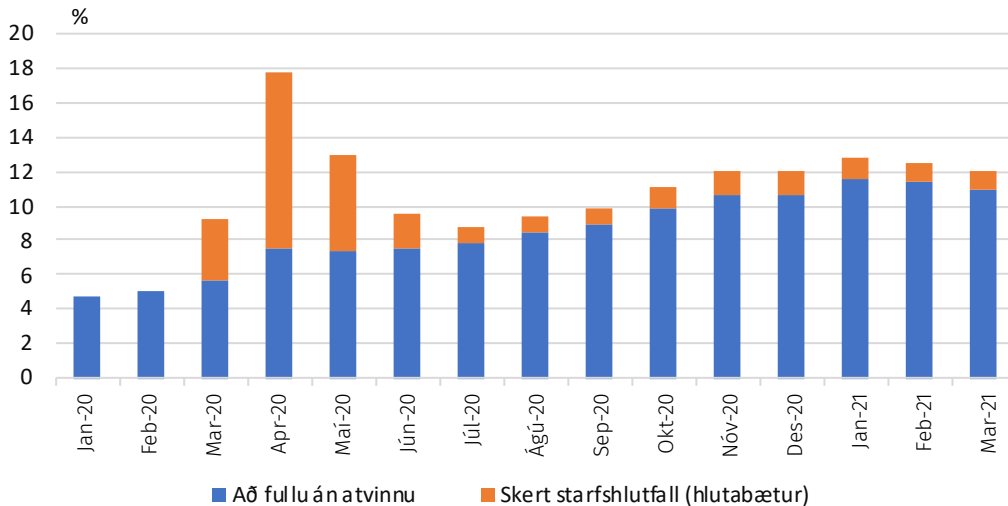


Heimild: Hagstofa Íslands, Hagfræðideild Landsbankans

1.3 Atvinnustig, vinnutímanotkun og atvinnuleysi

Mynd 1.11 **Skráð atvinnuleysi**

Janúar 2020 - Mars 2021



Heimild: Hagstofa Íslands

1.3.1 Atvinnuleysi áfram hátt í sögulegu samhengi

Í lok september 2020, þegar fyrsta skýrsla Kjaratölfræðinefndar kom út, var skráð atvinnuleysi 9% og hafði nær tvöfaldast frá upphafi ársins. Atvinnuleysi hélt áfram að aukast og var komið upp í 11,6% í janúar 2021 en lækkaði í 11,0% í mars. Þar til viðbótar var atvinnuleysi meðal þeirra sem fengu hlutabætur metið á bilinu 1,1-1,4% af áætluðum fjölda fólks á vinnumarkaði á síðustu mánuðum ársins 2020 og í upphafi ársins 2021. Heildaratvinnuleysi í mars 2021 var því 12,1% og var þá það mesta á Norðurlöndunum.

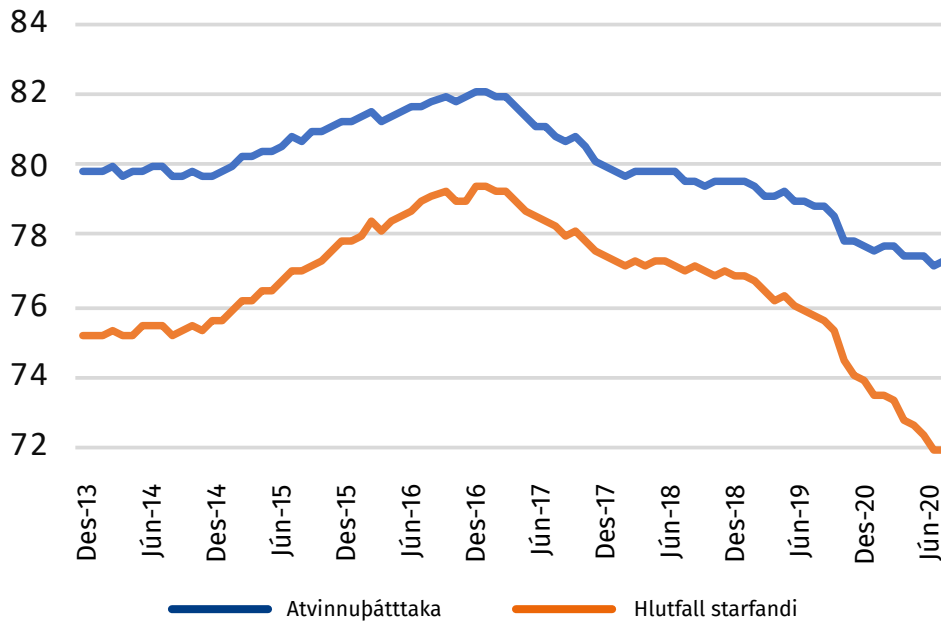
Spár gera ráð fyrir að atvinnuleysi nái hámarki í ár en fari minnkandi með bata í ferðapjónustu. Mikill munur er á spám fyrir árið 2023, en þær gera þó almennt ráð fyrir að atvinnuleysi verði áfram mikið í sögulegu samhengi. Þannig gerir spá Seðlabankans frá febrúar 2021 ráð fyrir 6,3% atvinnuleysi árið 2023 og spá Hagstofu Íslands frá mars 2021 5,4% atvinnuleysi sama ár.

1.3.2 Atvinnuþátttaka hefur minnkað verulega og vinnutími styst

Atvinnuþátttaka mælir hversu hátt hlutfall fólks á vinnualdri er á vinnumarkaði, bæði starfandi og atvinnulausir í atvinnuleit. Atvinnuþátttaka fólks á aldrinum 16-74 ára var um og yfir 80% á árunum 2016-2017, en hefur minnkað verulega eftir að hún náði hámarki um mitt ár 2017 þegar hún var 83-84%. Í apríl 2020 fór atvinnuþátttaka niður í 73,4% og hafði aldrei verið minni. Starfandi fólki fækkaði um tæplega 8% frá ársbyrjun 2019 til ársloka 2020. Vinnutími styttist um 1% á sama tíma þannig að vinnuaflsnotkun minnkaði um tæplega 9% á þessu tímabili.

Mynd 1.12 **Þátttaka á vinnumarkaði**

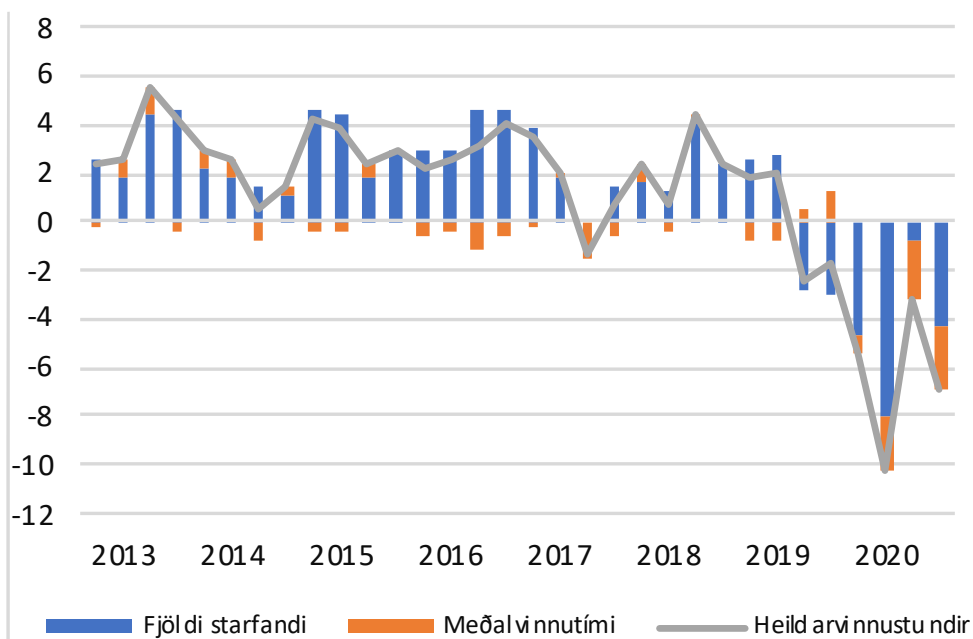
Desember 2013 - desember 2020



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1.13 Atvinna og vinnutími, ársfjórðungar

Breyting frá fyrra ári - %



Heimild: Hagstofa Íslands

2. Kjarasamningar

2.1 Heildarfjöldi kjarasamninga

Í skýrslu Kjaratölfræðinefndar frá september 2020 var fjallað ítarlega um þá kjarasamninga sem þá höfðu verið gerðir í samningalotunni sem hófst í ársbyrjun 2019. Í septemberbyrjun 2020 höfðu verið gerðir 285 formlegir kjarasamningar milli hinna ýmsu aðila og náðu þeir til tæplega 158 þúsund launamanna.

Fram til 15. apríl 2021 voru gerðir 35 kjarasamningar þannig að heildarfjöldi kjarasamninga í lotunni var orðinn 320. Þá var áætlað að 20 samningum væri ólokið, og eru viðræður í gangi um flesta þeirra, þannig að áætlaður fjöldi í lotunni allri verður 340.

2.2 Kjarasamningar gerðir frá september 2020 til 15. apríl 2021

2.2.1 ASÍ

Flestir samningar á almennum vinnumarkaði runnu út í árslok 2018 og var Lífskjarasamningurinn undirritaður rúmum þremur mánuðum eftir að fyrri samningar runnu út. Samningurinn, sem gerður var á milli Samtaka atvinnulífsins og 30 verkalýðsfélaga innan ASÍ með 77 þúsund félagsmenn, var dæmigerður þríhliða samningur sem stjórnvöld komu að með yfirlýsingu um ýmsa þætti sem liðkuðu fyrir samningsgerð. Í byrjun maí 2019 voru undirritaðir samningar við 6 stéttarfélög og sambönd iðnaðarmanna innan ASÍ og í júní voru gerðir samningar við tvö iðnaðarmannafélög til viðbótar. Á kjörskrá í atkvæðagreiðslum um þessa samninga voru tæplega 15.500 manns. Þar með höfðu allir almennir kjarasamningar stéttarfélaga innan ASÍ verið undirritaðir, og giltu þeir fyrir um 92 þúsund starfsmenn.

Í lok febrúar 2021 hafði 71 fyrirtækjasamningi á grundvelli Lífskjarasamningsins verið lokið og 14 samningum var ólokið. Viðræður um endurnýjun fyrirtækjasamninga aðildarfyrirtækja SA og hlutaðeigandi stéttarfélaga hafa nú staðið yfir í tæp tvö ár frá gerð hinna stefnumótandi samninga og standa enn.

2.2.2 BSRB

Kjaralotu BSRB lauk um miðjan september 2020 þegar Sjúkraliðafélag Íslands (SLFÍ) undirritaði kjarasamning við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV) og Landssamband lögreglumanna (LL) við ríkið. Báðir samningarnir gilda frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023.

Kjarasamningur SLFÍ við SFV er í anda samninga félagsins við ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélögin hvað varðar launahækkanir. Í kjarasamningi LL við ríkið hækka laun til samræmis við almenna launahækkun á almennum vinnumarkaði fyrir árin 2019 og 2020 en ný launatafla tekur gildi frá og með 1. janúar 2021. Báðir samningarnir kveða á um styttingu vinnuvikunnar í dag- og vaktavinnu og um 30 daga orlof óháð aldri.

2.2.3 BHM

Kjarasamningslotu BHM gagnvart ríkinu lauk í lok október 2020 þegar Félag geislafræðinga náði samningum við SNR. Samningurinn gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023. Kjarasamningurinn er í nokkru samræmi við þá kjarasamninga sem aðrar heilbrigðisstéttir höfðu gert við ríkið fram að því og felur m.a. í sér samkomulag um breytta útfærslu vinnutíma í dagvinnu og vaktavinnu (stytting vinnuvikunnar). Samningar náðust þá milli Félags íslenskra hljómlistarmanna og Sambands íslenskra sveitarfélaga í desember 2020 og við Leikfélag Reykjavíkur í apríl 2021. Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga náði samningum við Ríkisútvarpið í lok september 2020 en enn er ósamið milli Leikfélags Reykjavíkur og Félags íslenskra leikara. Í byrjun janúar 2021 náðist þá samkomulag milli BHM og Samtaka atvinnulífsins um styttingu vinnuvikunnar á almennum vinnumarkaði fyrir félagsmenn BHM. Með breytingunni voru vinnutímaákvæði kjarasamningsins aðlöguð að vinnutímaákvæðum kjarasamninga skrifstofufólks á almennum vinnumarkaði.

2.2.4 KÍ

Kjarasamningar KÍ og Sambands íslenskra sveitarfélaga voru ýmist lausir frá lokum júní eða júlí 2019. Samningar vegna leikskólakennara og stjórnenda í grunn- og leikskólum voru endurnýjaðir 10. júlí 2020, samningur vegna grunnskólakennara var endurnýjaður 7. október og samningur vegna kennara og stjórnenda í tónlistarskólum 9. desember. Gildistími allra fimm samninganna er til 31. desem-

ber 2021. Í samningunum er gert ráð fyrir sambærilegum hækkunum launataxta og samið var um á almennum markaði. Auk þess hefur undirbúningstími leikskólakennara vegna kennslu verið aukinn og tekið að hluta tillit til kennslureynslu stjórnenda í grunn-, leik- og tónlistarskólum þegar starfsreynsla þeirra er metin. Stefnt er að innleiðingu starfsmats fyrir grunnskólakennara í upphafi ársins 2022 og réttindastaða þeirra tónlistarskólakennara sem luku burtfararprófi frá viðurkenndum tónlistarskóla fyrir 1. desember 2018 hefur verið bætt.

Í apríl 2020 var gerður kjarasamningur milli ríkisins og KÍ með gildistíma til 31. desember 2020. Nýr samningur var svo gerður í lok mars 2021.

2.3 Fjöldi kjarasamninga í lotunni fram til febrúarloka 2021

Í skýrslu Kjaratölfræðinefndar frá september 2020 var í fyrsta sinn birt heildstætt yfirlit yfir undirritaða kjarasamninga í samningalotu og niðurstöður atkvæðagreiðslna stéttarfélaganna um þá, þ.m.t. fjölda á

Fjöldi kjarasamninga frá hlið atvinnurekenda

Vinnuveitendahlíð	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	127	40%
Ríki	60	19%
Sveitarfélög	78	24%
Aðrir aðilar	55	17%
Samtals	320	100%

Fjöldi launamanna frá hlið atvinnurekenda

Vinnuveitendahlíð	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	108.500	64%
Ríki	23.000	14%
Sveitarfélög	30.700	18%
Aðrir aðilar	8.000	5%
Samtals	170.200	100%

Fjöldi kjarasamninga frá hlið stéttarfélaganna

Stéttarfélagahlíð	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	146	46%
BSRB	53	17%
BHM	62	19%
KÍ	14	4%
Utan heildarsamtaka	45	14%
Samtals	320	100%

Fjöldi launamanna frá hlið stéttarfélaganna

Stéttarfélagahlíð	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	108.300	64%
BSRB	23.500	14%
BHM	10.000	6%
KÍ	10.700	6%
Utan heildarsamtaka	17.600	10%
Samtals	170.200	100%

kjörskrá. Fram til þess hafði ekki verið haldið utan um þessar upplýsingar með skipulögðum hætti og voru niðurstöður Kjaratölfræðinefndar settar fram með þeim fyrirvara að einstaka samninga kunni að hafa vantað í listann.

Þessi gagnasöfnun batnar stöðugt og er nú komin nokkuð góð mynd af því hvernig umhverfi kjarasamninga hér á landi lítur út. Af þeim 319 kjarasamningum sem höfðu verið gerðir í lok febrúar 2021 voru 39% gerðir af SA, 24% af sveitarfélögum, 19% af ríkinu og 17% af öðrum aðilum. Séð frá hinum enda borðsins höfðu 46% verið gerðir af aðildarfélögum ASÍ, 19% af aðildarfélögum BHM, 17% af

Fjöldi kjarasamninga eftir viðsemjendum og heildarsamtökum þeirra

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	86	12	9	0	20	127
Sveitarfélög	27	15	23	5	8	78
Ríki	7	14	21	2	16	60
Aðrir aðilar	26	12	9	7	1	55
Samtals	146	53	62	14	45	320

Fjöldi á kjörskrá samninga eftir heildarsamtökum og viðsemjendum

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	93.724	2.109	216	0	12.466	108.515
Sveitarfélög	6.871	11.809	2.956	8.623	407	30.666
Ríki	1.642	8.692	6.520	1.498	4.668	23.020
Aðrir aðilar	6.103	916	315	626	14	7.974
Samtals	108.340	23.526	10.007	10.747	17.555	170.175

Innbyrðis skipting fjölda launamanna á bak við kjarasamninga

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	55,1%	1,2%	0,1%	0,0%	7,3%	64%
Sveitarfélög	4,0%	6,9%	1,7%	5,1%	0,2%	18%
Ríki	1,0%	5,1%	3,8%	0,9%	2,7%	14%
Aðrir aðilar	3,6%	0,5%	0,2%	0,4%	0,0%	5%
Samtals	63,7%	13,8%	5,9%	6,3%	10,3%	100%

aðildarfélögum BSRB, 14% af félögum utan heildarsamtaka og 4% af KÍ. Um 170 þúsund manns voru á kjörskrá vegna atkvæðagreiðslna um þá kjarasamninga samningarlotunnar sem tekist hafði að ljúka í lok febrúar 2021.

2.4 Næstum allir semja við næstum alla

Á íslenskum vinnumarkaði eru samtök sitt hvorum megin við borðið gjarnan þöruð saman í umræðunni. Einfalda myndin lítur þannig út að ASÍ semji við SA, og BSRB, BHM og KÍ semji við ríki og sveitarfélög. Skiptingin snýst þá einkum um almennan og opinberan vinnumarkað. Myndin er í raun mun flóknari vegna þess að stéttarfélög, bæði innan og utan heildarsamtaka launafólks, gera kjarasamninga við alla þrjá meginviðsemjendurna fyrir hönd atvinnurekenda, auk þess að gera samninga beint við aðra aðila, þ.e. einstök fyrirtæki og stofnanir sem standa utan þeirra. Sé litið á fjölda kjarasamninga og skiptingu þeirra á milli samningsaðila leit myndin svona út í lok ársins 2020.

Megindrættirnir í þessari mynd eru þeir að kjarasamningar aðildarfélaganna ASÍ og SA taka til um 94 þúsund launamanna, sem eru um 55% þeirra launamanna sem samningar hafa verið gerðir fyrir í þessari lotu. Að sama skapi taka samningar BSRB og sveitarfélaganna til um 12 þúsund launamanna, eða 6,9% alls hópsins, samningar aðildarfélaganna BHM og ríkisins til 6.500 manns, eða 3,8% hópsins, og samningar aðildarfélaganna KÍ við sveitarfélög til tæplega 9 þúsund félagsmanna, eða 5,1% alls hópsins.

2.5 Samningar á opinbera vinnumarkaðnum mun seinna á ferðinni

Samningalotan á opinbera vinnumarkaðnum tók mun lengri tíma en á þeim almenna hvað stærstu samningana varðar sem skýrist að hluta af því að samningar margra opinberra stéttarfélaganna runnu út síðar en á almennum vinnumarkaði. Samningsgerð á opinberum vinnumarkaði tók samt mun lengri tíma í þessari lotu en á þeim almenna sé litið fram hjá fyrirtækjasamningum. Í árslok 2020 höfðu ríki og sveitarfélög lokið öllum sínum samningum.

Rammagrein 2.1:

Aðkoma ríkissáttasemjara að kjaradeilum samningalotunnar 2019-2021

Yfirlit frá ríkissáttasemjara

Samningalota sú sem hófst hjá ríkissáttasemjara í janúar 2019 stendur enn, þrátt fyrir að langt sé um liðið síðan heildarsamkomulag tókst á almennum vinnumarkaði. Á tímabilinu hefur 90 kjaradeilum verið vísað til sáttameðferðar, þar af hafa náðst samningar í 78 málum, vegna 166 kjarasamninga, en 12 mál voru enn í sáttameðferð hjá embættinu 30. apríl 2021. Að baki liggja um 460 formlegir sáttafundir með aðkomu ríkissáttasemjara, en eðli málsins samkvæmt tekur mislangan tíma að leiða mál til lykta. Oft standa fundir yfir í tvo til þrjá daga með stuttum fundarhléum. Að auki hafa um 120 samningafundir verið haldnir í húsnæði embættisins í kjaradeilum án þess að deilunum hafi verið vísað til ríkissáttasemjara með formlegum hætti.

Í heild var kjaradeilum vísað til ríkissáttasemjara í rúmlega helmingi tilvika í yfirstandandi samningalotu, en þá hafa samningaviðræður oft staðið í fjölda mánaða eða ár án árangurs. Til samanburðar eru gerðir um 400 samningar í Noregi, og 125 þeirra var vísað til norska ríkissáttasemjarans í síðustu samningalotu þar í landi. Fjöldi samninga og fjöldi sáttamála er áþekkur á Íslandi og í Noregi, en í Noregi er vinnumarkaðurinn 15 sinnum fjölmennari en á Íslandi.

Í Svíþjóð, þar sem vinnumarkaðurinn er um 30 sinnum stærri en á Íslandi var í 35 málum vísað til ríkissáttasemjara í síðustu samningalotu.

Á Norðurlöndunum er almenna reglan sú að nýjir samningar taka gildi áður en þeir eldri renna sitt skeið á enda. Á Íslandi má telja á fingrum annarrar handar þau tilvik þar sem samningar hafa tekist áður en eldri samningur rennur út undanfarin áratug. Algengt er að ár líði frá því að samningur rennur út og þar til samkomulag næst um nýjan samning. Eitt meginmarkmið ríkissáttasemjara er að breyta þessu og styðja við að samningar náist áður en fyrri samningar renna út, til að draga óvissu fyrir launafólk og starfsemi stofnana og fyrirtækja.

Til að ná þessu markmiði leggur ríkissáttasemjari áherslu á fyrirbyggjandi sáttastörf, fræðslu og upplýsinga gjöf. Í því sambandi er nú unnið að uppsetningu ferla fyrir fyrirbyggjandi sáttastörf til að tryggja að þau verði markvissari og árangursríkari. Embættið hefur einnig markað sér stefnu í fræðslumálum og nýstofnað fræðsluráð embættisins kom saman í mars síðastliðnum. Í ráðinu eiga sæti fulltrúar aðila vinnumarkaðarins; ASÍ,

BSRB, BHM, KÍ, Samtaka atvinnulífsins, Reykjavíkurborgar, Sambands íslenskra sveitarfélaga, Samninganefndar ríkisins auk ríkissáttasemjara. Fræðsluráðið verður ráðgefandi í fræðslumálum embættisins og er hlutverk þess meðal annars að greina þarfir, aðstoða við þróun og uppbyggingu, fara yfir áætlanir og mat á árangri. Þá hefur vefur ríkissáttasemjara verið endurskoðaður frá grunni til að mæta breyttum áherslum.

Í síðustu skýrslu Kjaratölfræðinefndar lagði hún m.a. til að ríkissáttasemjari beitti sér fyrir úrbótun á söfnun og úrvinnslu heildarupplýsinga um kjarasamningagerðina: „Í skýrslunni er í fyrsta sinn birt kortlagning á umfangi kjarasamningsgerðar hér á landi. Reynt

var að afla upplýsinga um alla kjarasamninga sem gerðir hafa verið og á eftir að gera í þessari samningalotu, þar á meðal um fjölda á kjörskrá og niðurstöður atkvæðagreiðslna. Nefndin leggur til að ríkissáttasemjari beiti sér fyrir úrbótum á söfnun og úrvinnslu slíkra heildarupplýsinga.“ Ríkissáttasemjari hefur brugðist við þessu með verkefni sem felur í sér að allir gerðir kjarasamningar eru settir á rafrænt form og útbúinn er gagnagrunnur sem m.a. verður aðgengilegur á vefsíðu ríkissáttasemjara, þar sem finna má alla kjarasamninga á einum stað. Verkefnið er þegar hafið og verður fyrsta útgáfa gagnagrunnsins aðgengileg á vef embættisins fyrir árslok 2021.

2.6 Endurskoðun kjarasamninga í september 2020

Eins og fjallað var ítarlega um í septemberskýrslu Kjaratölfræðinefndar hvíldu kjarasamningarnir sem voru undirritaðir 4. apríl 2019, Lífskjarasamningurinn, á þremur forsendum; að kaupmáttur hafi aukist á samningstímanum, að vextir hafi lækkað fram að endurskoðun samningsins og að stjórnvöld hafi staðið við gefin fyrirheit samkvæmt yfirlýsingum ríkisstjórnarinnar sem gefnar voru í tengslum við samningana.

Óumdeilt er að kaupmáttur launa jókst á samningstímanum og stýrivextir lækkuðu um 3,5 prósentur á sama tíma. Aðilar voru því sammála um að þessar tvær forsendur hefðu staðist. Þá höfðu stjórnvöld efnt tímasett ákvæði yfirlýsingar um að lengja fæðingarlof, hækka barnabætur, auka framlög í almenna íbúðakerfið, framlengja heimild til að ráðstafa séreignarsparnaði inn á húsnæðislán og halda aftur af gjaldskrárhækkunum.

Aðilar voru hins vegar ekki sammála um hvort tímasett loforð stjórnvalda hefðu staðist varðandi ákvæði um bann við 40 ára verðtryggðum lánum. ASÍ taldi að fyrirhuguð framlagning frumvarps um það efni á næstu vikum fæli í sér efndir á þeim lið yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar. SA töldu hins vegar að tiltekið tímasett viljrði í yfirlýsingu stjórnvalda frá 3. apríl 2019 hefði ekki gengið eftir.

Launa- og forsendunefnd ASÍ og SA lauk því störfum án þess að sameiginleg niðurstaða næðist um mat á forsendum. Alþýðusamband Íslands og aðildarfélög þess töldu ekki tilefni til að segja upp kjarasamningum á þessum tímamarki. SA lýstu því hins vegar yfir að forsendur kjarasamninga hefðu brostið og boðuðu til allsherjaratkvæðagreiðslu á meðal aðildarfyrirtækja um afstöðu þeirra til uppsagnar.

Ríkisstjórnin gaf þann 29. september út yfirlýsingu um átta nýjar stöðugleikaaðgerðir í tilefni af stöðu og viðræðum um forsendur Lífskjarasamningsins. Sama dag lagði framkvæmdastjórn SA mat á fyrirhugaðar aðgerðir stjórnvalda sem m.a. fólu í sér tímabundna lækkun tryggingagjalds, aðrar skattalegar ívilnanir og beina styrki til fyrirtækja sem höfðu orðið fyrir verulegu tekjufalli vegna faraldursins og varð niðurstaðan sú að falla frá fyrirhugaðri atkvæðagreiðslu meðal aðildarfyrirtækja í ljósi viðbótaraðgerða stjórnvalda.

3.

Launaþróun frá mars 2019 til janúar 2021

Í þessum kafla verður fjallað um þróun launa eftir vinnumörkuðum, helstu atriði kjarasamninga og veitt yfirlit yfir launastig og launaþróun eftir heildarsamtökum launafólks. Þá verður þróun grunn-tímakaups eftir kyni og bakgrunni gerð skil. Áhersla er lögð á núverandi samningalotu, þ.e. tímabilið frá mars 2019 til janúar 2021, og byggt á gögnum frá Hagstofu Íslands.

3.1 Launavísitala og kaupmáttur

Launavísitala Hagstofu Íslands byggir á söfnun launaupplýsinga frá launagreiðendum í landinu með fleiri en níu starfsmenn og endurspeglar almenna launaþróun. Upplýsingum er safnað frá öllum geirum atvinnulífsins; fyrirtækjum, stofnunum, ríki og sveitarfélögum, svo að heildarmynd fái af launaþróun. Vísitalan mælir breytingar á reglulegu tímakaupi. Hagstofan birtir sundurliðun vísitölnunnar eftir vinnumörkuðum, starfsstéttum og atvinnugreinum. Vinnumarkaði er skipt í tvennt, þ.e. almennan og opinberan markað, og opinberum markaði er skipt í ríki og sveitarfélög.

Launavísitölur eftir vinnumörkuðum hafa þróast ólíkt undanfarið m.a. vegna ólíkra mismunandi tímasetninga launahækkana, mismikilla launahækkana eftir mismunandi launastigi og breytileika hækkana milli kjarasamninga ásamt ólíkum útfærslum á styttingu vinnutíma. Kjarasamningar fjölmennustu hópanna á opinbera vinnumarkaðnum voru almennt gerðir mun síðar en á þeim almenna. Þannig hækkaði launavísitala á almennum vinnumarkaði um 6% á fyrsta ári samningalotunnar (mars 2019 til mars 2020) en um 3,7% á þeim opinbera.

Vegna kjarasamningsbundinna launahækkana á almenna vinnumarkaðnum og nýrra kjarasamninga á þeim opinbera tóku vísitölur á báðum mörkuðum stökk í apríl 2020, þó mun meira á þeim opinbera vegna tveggja hækkana samtímis. Þannig dró verulega úr mun launaþróunar eftir mörkuðum. Þessi munur jafnaðist síðan út og eftir kjarasamningsbundnar launahækkarnir í janúar 2021 tók launa-

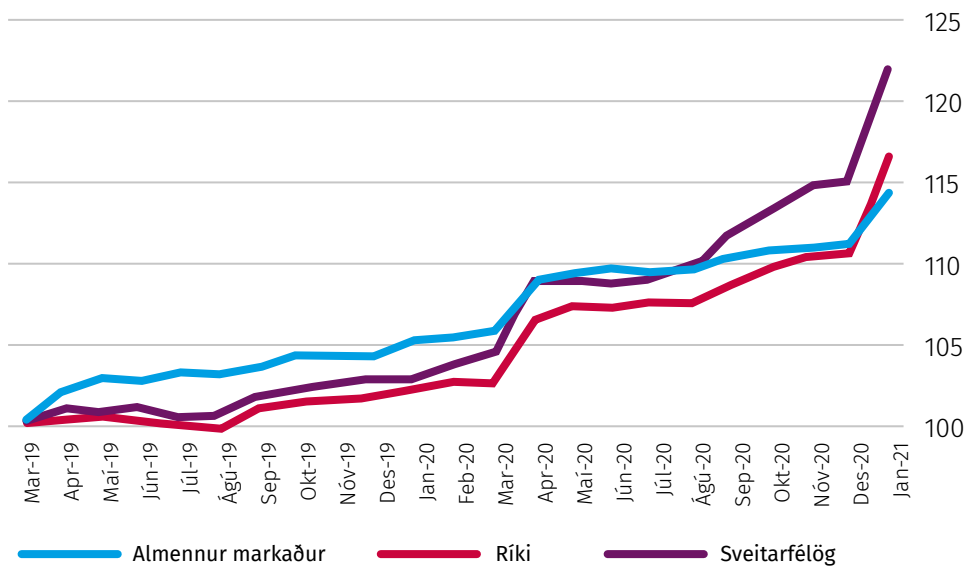
vísitalan á opinbera markaðnum fram úr og hækkaði um 18,7% á samningstímanum samanborið við 14,0% á þeim almenna. Þennan mun má m.a. rekja til þess að stytting vinnutíma á opinbera markaðnum var 13 mínútur á dag en 9 mínútur á þeim almenna og að taxtalaun eru algengari á opinbera markaðnum.

Launavísitala endurspeglar einnig vinnutímastyttingar sem urðu á tímabilinu samkvæmt kjarasamningum, bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðnum. Umfjöllun um styttingu vinnutíma, áhrif hennar á launavísitölu og mælingar launa er að finna aftar í kaflanum.

Kaupmáttur launa á þessum mörkuðum hækkað á bilinu 8-16% á tímabilinu en vísitala neysliverðs hækkaði um 5,3% frá mars 2019 fram til janúar 2021.

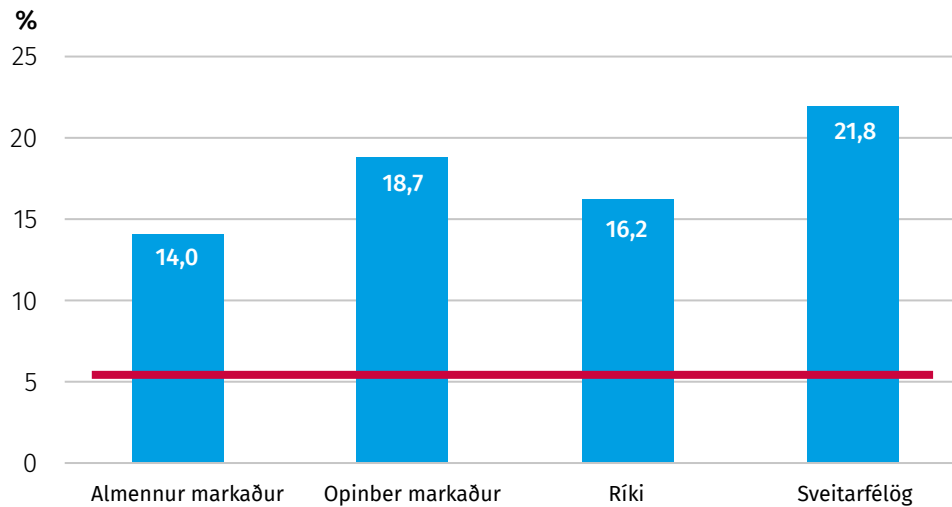
Mynd 3.1. Þróun launavísitölu

mars 2019 - janúar 2021



Mynd 3.2. Breyting launavísitölu hópa á vinnumarkaði og vísitölu neysluverðs

mars 2019 - janúar 2021



Línan sýnir 5,3% verðlagsþróun og hækkun umfram það sýnir kaupmáttaraukningu.

Heimild: Hagstofa Íslands

3.2 Kjarasamningar

Kjarasamningar aðildarfélaganna ASÍ og SA frá vorinu 2019 hafa verið nefndir Lífskjarasamningurinn. Samningurinn skapaði ákveðinn ramma fyrir samningalotuna og var vísað til hans þegar tilkynnt var um niðurstöðu flestra annarra samninga. Þannig voru launabreytingar jafnan sagðar í takt við, byggja á eða rúmast innan ramma Lífskjarasamningsins.

Launahækkarnir Lífskjarasamningsins eru aðallega í formi krónutöluhækkana, en útfærsla hækkana mismunandi eftir einstökum samningum. Þá var víða samið um ýmis sérsmål í kjarasamningum einstakra stéttarfélaganna og vinnustaða. Launatöflur nógildandi og eldri kjarasamninga má jafnan nálgast á vef samningsaðila.

Eitt meginmarkmiðið við gerð Lífskjarasamningsins var að lægri laun hækkuðu hlutfallslega meira en þau hærri. Var það útfært með því að semja um sömu krónutöluhækkarnir fyrir alla auk sérstakra hækkana launataxta. Prósentuhækkarnir launa verða því almennt hærri eftir því sem launastigið er lægra og öfugt.

Tafla 3.1: **Kjarasamningsbundnar launahækkunar samkvæmt Lífskjarasamningi**

	Sérstök hækkun kauptaxta	Almenn hækkun
1. apríl 2019	17.000	17.000
1. apríl 2020	24.000	18.000
1. janúar 2021	24.000	15.750
1. janúar 2022	25.000	17.250

Fyrir umtalsverðan hluta launafólks voru kjarasamningar ekki undirritaðir fyrr en á árinu 2020 og komu því tvær kjarasamningsbundnar launahækkunar til framkvæmda í einu lagi í þeim tilvikum. Í janúar 2021 voru flestir hópar komnir á sambærilegan stað í ferlinu þannig að hægt er að bera þróun þeirra saman. Þannig má segja að allur vinnumarkaðurinn sé í svipaðri stöðu hvað varðar stöðu kjarasamninga á árunum 2021 og 2022. Þó eru undantekningar frá þessu, t.d. framhaldsskólakennarar, sem gerðu skammtíma-samning árið 2020 og síðan samning til lengri tíma í mars 2021.

Mælingar Hagstofunnar á launabróun ná bæði yfir kjarasamningsbundnar launahækkunar og aðrar breytingar, s.s. breytingar á launatöflum, styttingu vinnuvikunnar og launahækkunar umfram ákvæði kjarasamninga. Ýmsir kjarasamningar fólu í sér breytta launataxta og nýjar launatöflur og mikill hluti vinnumarkaðarins samdi um styttri vinnuviku. Þá var orlof lengt í 30 daga óháð aldri í kjarasamningum opinberra starfsmanna, en sú kjarabót mælist ekki í launavísitölu Hagstofunnar.

Þegar dregist hefur að ná saman um endurnýjun kjarasamninga fylgja gjarnan uppbætur vegna tafa. Sú var raunin í þessari samningalotu og var ýmist samið um afturvirkar hækkunar eða eingreiðslur. Aukagreiðslur af þessu tagi hafa þó ekki áhrif á launavísitölu, auk þess sem launavísitala mælir einungis launahækkunar í þeim mánuði sem þær koma til framkvæmda hjá launagreiðendum.

Stytting vinnuvikunnar

Stytting vinnuvikunnar var eitt af meginmarkmiðum samningsaðila í þeirri samningslotu sem nú er að ljúka. Kveðið er á um styttingu vinnutíma í mörgum samningum með fyrirfram ákveðinni gildistöku en aðrir samningar kveða á um heimild starfsfólks og stjórn-

enda á einstökum vinnustöðum til þess að semja um styttingu vinnutíma, þá oft samhliða niðurfellingu á fastákveðnum kaffitímum og koma þá sveigjanleg neysluhlé í stað þeirra.

Útfærsla styttingarinnar er ólík eftir mörkuðum og tók gildi á mismunandi tímum. Á opinberum vinnumarkaði sömdu BSRB, BHM, ASÍ og félagsmenn KÍ í leikskólum um styttingu vinnutíma um 13 mínútur á dag (65 mínútur á viku) frá 1. janúar 2021. Stytting vinnutíma hjá vaktavinnufólki á opinberum vinnumarkaði kemur til framkvæmda þann 1. maí 2021. Í kjarasamningum verslunarmanna, starfsmanna fjármálafyrirtækja og BHM á almennum markaði var vinnutími stytur með almennum hætti um 45 mínútur á viku í byrjun ársins 2020 en í kjarasamningum verkafólks og iðnaðarmanna verður útfærsla ákveðin með samkomulagi á hverjum vinnustað á grundvelli ákvæða um fyrirtækjapátt kjarasamninga. Styttingin tók gildi þann 1. janúar 2020 hjá félagsmönnum VR og snemma árs 2021 hjá félagsmönnum BHM. Í kjarasamningum BSRB á almennum vinnumarkaði var samið um sambærilega styttingu og á opinbera vinnumarkaðnum.

Endurskipulagning viðveru og stytting vinnutíma hefur leitt til þess að vinnuvika í dagvinnu hefur mest styst í 35-36 stundir á almennum vinnumarkaði og 36 stundir á opinberum vinnumarkaði. Vinnuvika fólks í vaktavinnu á opinberum markaði styttist í 36 stundir að lágmarki, og allt að 32 stundir þar sem mest er um vaktir utan dagvinnutíma, fyrir fólk í fullu starfi.

Áhrif styttingar vinnuvikunnar á launavísitölu

Vinnutímabreytingar hafa almennt ekki áhrif á launavísitölu, en það geta breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga haft ef þær eru ígildi launabreytinga:

- Engar launabreytingar: Niðurfelling neysluhléa eða önnur endurskipulagning á viðveru á vinnustað sem skilgreina má sem samþjöppun á vinnutíma hefur ekki áhrif á greiddar stundir sem standa að baki mánaðarlaunum og er því ekki ígildi launabreytinga.

- Ígildi launabreytinga: Ef vinnutími er stytur umfram niðurfellingu fastákveðinna neysluhléa, þá fækkar greiddum stundum stundum sem standa að baki óbreyttum mánaðarlaunum. Mæld laun á hverja greidda stund hækka (þ.e. tímakaup), og þar með launavísitalan.

Til að tryggja að launavísitalan endurspegli launabreytingar fyrir fasta samsetningu vinnutíma, leitaði Hagstofa Íslands eftir upplýsingum um framkvæmd kjarasamningsbundinnar vinnutímastyttingar hjá launagreiðendum í launarannsókn Hagstofunnar. Einnig var leitað eftir upplýsingum hjá heildarsamtökum launafólks og launagreiðenda. Við úrvinnslu upplýsinganna var þess gætt að ólíkar útfærslur einstakra vinnustaða á fyrirkomulagi styttingar samkvæmt sömu kjarasamningum hefðu sömu áhrif á launavísitölu og skipti þá ekki máli hvort útfærslan fælist í daglegri styttingu, styttri vinnudegi einu sinni í viku eða styttingu safnað upp í frí. Vinnutímastytting, sem kveðið er á um í kjarasamningi, hefur ekki sjálfkrafa áhrif á vinnutíma, til dæmis ef vinnutími starfsfólks á tilteknum vinnustöðum er nú þegar styttri en vinnutími samkvæmt gildandi kjarasamningum. Í einhverjum tilvikum voru gerðir sérstakir fyrirtækjasamningar þannig að stytting vinnutíma næði til allra á vinnustaðnum óháð félagsaðild þeirra. Nánari upplýsingar er að finna í rammagrein 3.1.

Áhrifa styttingar vinnuvikunnar gætti fyrst í nóvember 2019 í launavísitölunni og eru metin á um eina prósentu fram til janúar 2021 á almennum vinnumarkaði og á bilinu 2-3 prósentur á opinberum markaði hjá félagsmönnum ASÍ, BSRB og BHM eftir því hvort átt er við ríki, Reykjavík eða önnur sveitarfélög. Fyrirséð er að stytting vinnutíma hafi frekari áhrif á launavísitölu á næstu mánuðum og þá einkum vegna áhrifa styttingar hjá vaktavinnufólki.

3.3 Gögn um laun og launabróun

Kjaratölfræðinefnd vann með niðurstöður sérvinnslu frá Hagstofu Íslands sem byggir á gögnum og aðferðum launavísitölu. Í gögnunum er vinnumarkaðnum skipt í fjóra hluta eða markaði: Almennur markaður, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Heildarsamtök launafólks eru sömuleiðis fjögur: Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasamband Íslands (KÍ).

Meginviðsemjendur stéttarféлага eru Samtök atvinnulífsins (SA), Samband íslenskra sveitarféлага (Sveitarfélög), Reykjavíkurborg (Reykjavík) og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins (Ríkið). Aðildarfélög ASÍ, BSRB, BHM og KÍ gera kjarasamninga við alla aðila launagreiðenda megin, en vægi þeirra er mjög mismunandi. Í skýrslunni eru ekki birtar upplýsingar um félagsmenn aðildarféлага KÍ á almennum vinnumarkaði þar sem upplýsingar skortir um hópinn í launagögnum Hagstofu Íslands. Þá nær gagnasafnið heldur ekki til sjómanna sem yfirleitt eru félagsmenn aðildarféлага Sjómannasambands Íslands innan ASÍ. Gögnin veita einnig upplýsingar eftir kyni og um innflytjendur, en upplýsingar um innflytjendur eru einungis greindar eftir heildarsamtökum.

Gögn Hagstofu Íslands ná einnig til félagsmanna stéttarféлага utan heildarsamtaka og launafólks sem stendur utan stéttarféлага. Kjaratölfræðinefnd mun ekki fjalla um þessa hópa að þessu sinni en vísar til upplýsinga í skýrslu nefndarinnar sem gefin var út í september 2020.

Samanburður á launþróun byggir á grunntímakaupi og er gerður á grundvelli gagna og aðferða launavísitölunnar fyrir tímabilið frá mars 2019, í aðdraganda fyrstu kjarasamninga í lotunni, til janúar 2021 sem eru nýjustu fyrirliggjandi gögn Hagstofunnar. Á þessu tímabili var gerð kjarasamninga í lotunni að mestu lokið og voru kjarasamningsbundnar hækkanir launa í janúar 2021 þær næst-síðustu í þessari lotu og náðu þær yfir nær allan vinnumarkaðinn. Regluleg laun fullvinnandi eru notuð til að sýna launastigið í janúar 2021 eftir kyni, heildarsamtökum og mörkuðum.

Rammagrein 3.1:

Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka

Fullvinnandi er sá sem fær greidd laun fyrir vinnustundir (þ.e. fyrir dagvinnu og vaktavinnu) sem eru a.m.k. 90% af mánaðarlegri dagvinnuskyldu. Einstaklingur sem ekki nær 90% lágmarkinu telst vera í hlutastarfi. Dagvinnuskylda getur verið mismunandi eftir kjarasamningum.

Grunnlaun eru greidd dagvinnulaun fyrir umsaminn vinnutíma án bónuma og áлага. Grunntímakaup eru dagvinnulaun á hverja greidda stund, án bónuma og áлага.

Í þeim tilfellum sem launafólk er með fastlaunasamninga eru öll greidd laun færð sem grunnlaun í launakerfi þar sem ekki er haldið utan um yfirvinnugreiðslur eða aðrar launagreiðslur sérstaklega í slíkum samningum. Fastlaunasamningar finnast í öllum starfsstéttum en eru algengastir hjá stjórnendum og sérfræðingum.

Regluleg laun eru greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Þau eru umreiknuð í fullt starf ef greiddar stundir í dagvinnu eða vaktavinnu eru lægri en dagvinnuskylda. Meðtaldar í þessum launum eru hvers konar álags- og bónumsgreiðslur án tilfallandi yfirvinnu sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili.

Við útreikninga er hvorki tekið tillit til uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna né annarra óreglulegra greiðslna. Reglulegt tímakaup eru regluleg laun (hvort sem er dagvinna eða vaktavinna) á hverja greidda stund.

Við samanburð á reglulegum launum milli hópa er gott að hafa í huga að í þeim störfum þar sem fastlaunasamningar eru algengir eða föst yfirvinna, þá er ekki sérstaklega haldið utan um yfirvinnugreiðslur í launakerfi og eru þær greiðslur því hluti af reglulegum launum.

Regluleg heildarlaun eru regluleg laun að viðbættum tilfallandi yfirvinnulaunum. Ekki er tekið tillit til uppgjörsvagna uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna eða annarra óreglulegra greiðslna.

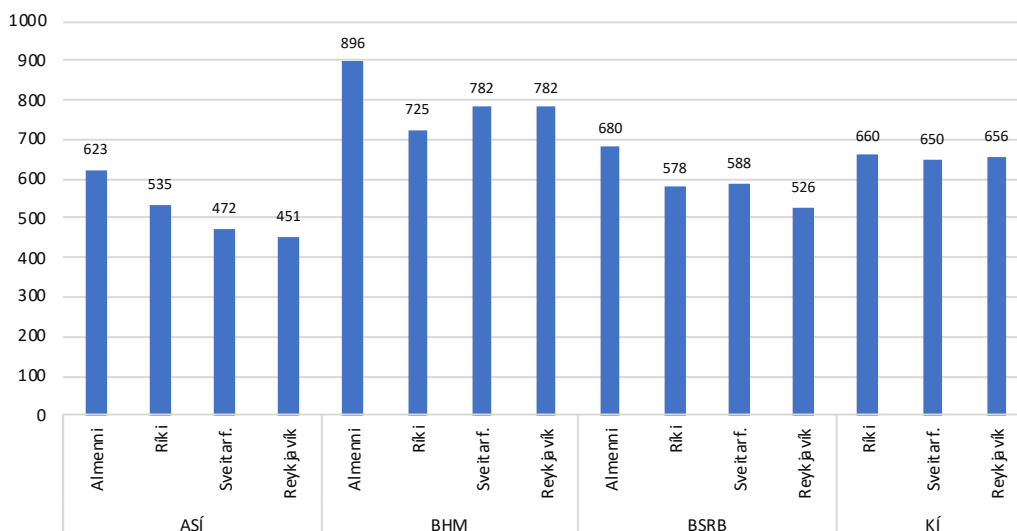
Ráðstöfunartekjur heimilageirans er þjóðhagsstærð sem verður til við gerð þjóðhagsreikninga og þjóðhagsspár. Þær eru skilgreindar sem samtala launatekna, eignatekna, tilfærslutekna (bætur), reiknaðs rekstrarafgangs vegna eigin eignarhalds (þar með talið íbúðarhúsnæðis), en að frádregnum eigna- og tilfærsluútgjöldum, þ.m.t. beinum sköttum.

3.4 Regluleg laun og þróun grunntímakaups í samningalotunni fyrir tímabilið mars 2019 til janúar 2021

Umfjöllun um launaþróun á tímabilinu er byggð á þróun grunntímakaups, sem er skilgreint sem grunnlaun á greidda stund, en það launahugtak endurspeglar best breytingar á launalið kjarasamninga. Bæði er fjallað um breytingar grunntímakaups í samningalotunni og dreifingu reglulegra launa fullvinnandi í janúar 2021. Helstu niðurstöður eru einnig greindar eftir kyni. Þá er fjallað sérstaklega um launaþróun eftir bakgrunni, enda hefur erlendu starfsfólki fjölgað mikið á íslenskum vinnumarkaði síðustu ár. Launahugtök eru skilgreind í rammagrein 3.2. Tímaraðir með breytingum á grunntímakaupi og reglulegu tímakaupi á tímabilinu 2006 til 2021 má finna á vef Kjaratölfræðinefndar. Í krónutölusamningum eru hlutfallslegar launahækkanir breytilegar eftir launastigi vegna þess að sömu krónutölur eru hærra hlutfall af lægri launum en hærri. Kjaratölfræðinefnd hefur borið saman kostnaðarmat samningsaðila á kjarasamningum í upphafi kjaralotunnar við mælingar Hagstofunnar og eru niðurstöðurnar sýndar í rammagrein 3.1.

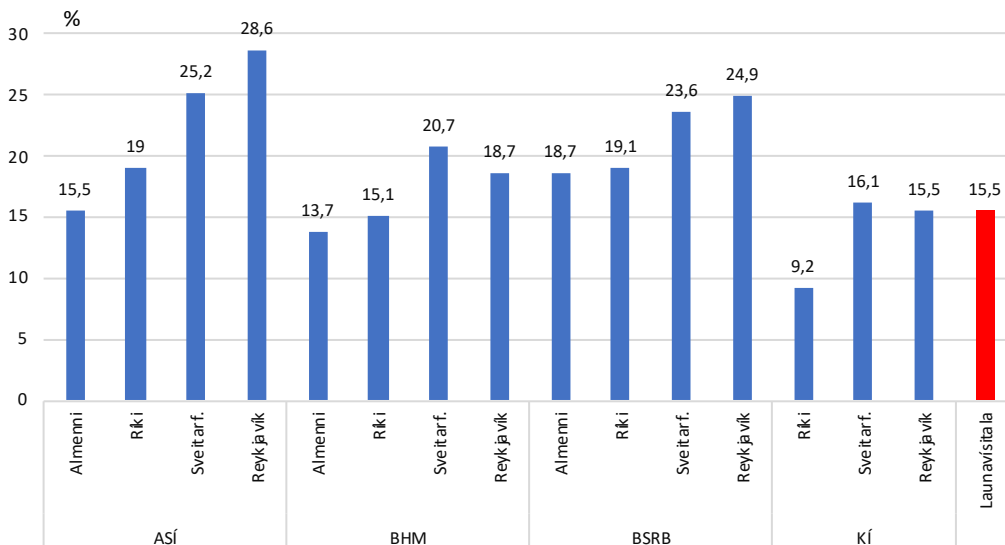
Mynd 3.3 **Regluleg laun fyrir fullt starf í janúar 2021**

Þúsundir króna



Mynd 3.4 **Hækkun grunntímakaups hluta- og fullt starf**

Mars 2019 - janúar 2021



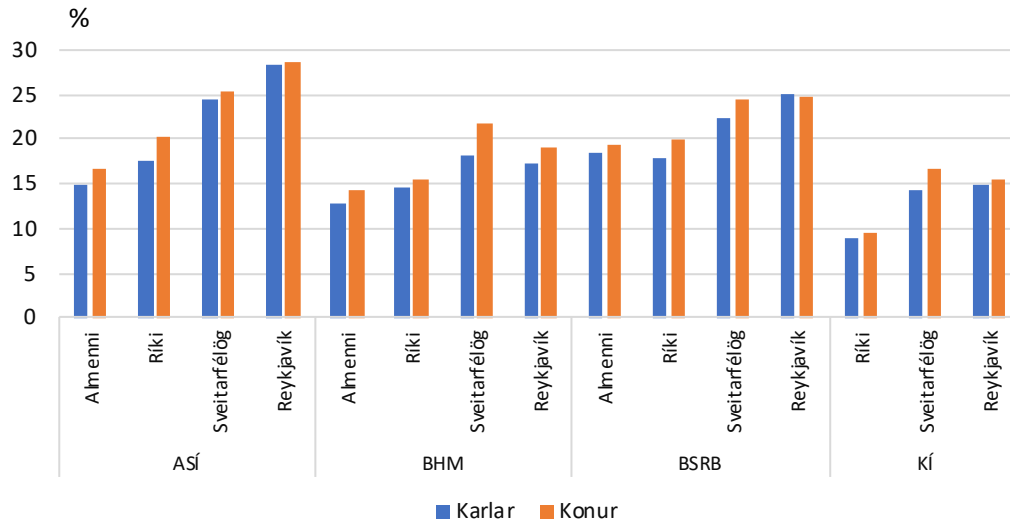
Hóparnir sem fjallað er um eru mismunandi að mörgu leyti. Lægstu reglulegu laun í janúar 2021 voru um 451 þúsund krónur að meðaltali á mánuði og þau hæstu 896 þúsund krónur. Hafa þeir í huga að dreifing innan hópanna er afar mismunandi og því er meðaltalið ekki lýsandi fyrir launastig í öllum tilfellum. Bent skal á að framhaldsskólakennarar innan KÍ hjá ríkinu fengu ekki launahækkun í janúar 2021 því stéttarfélag þeirra hafði ekki lokið endurnýjun kjarasamnings eftir að gildistíma skammtímasamnings frá vorinu 2020 lauk.

Almennt hafa lægri laun hækkað hlutfallslega meira en hærri laun, samanber ofangreint súlurit, en nánari grein er gerð fyrir þróuninni í eftirfarandi umfjöllun um heildarsamtök. Þannig hækkaði grunntímakaup mest meðal félagsmanna aðildarféлага ASÍ og BSRB á opinberum markaði. Innan ASÍ og BSRB er þróunin sú sama; prósentuhækkunin er að jafnaði minnst á almenna markaðnum og mest hjá Reykjavíkurborg og er það í samræmi við launastig viðkomandi hópa. Innan allra heildarsamtaka er hækkunin minnst á almenna markaðnum. Hækkunin er mest hjá Reykjavíkurborg nema hjá BHM og KÍ þar sem hækkunin er mest hjá sveitarfélögum.

3.5 Launastig og launabreytingar eftir kyni

Mynd 3.5 **Hluta- og fullt starf: Breyting grunntímakaups eftir kyni**

mars 2019 - janúar 2021



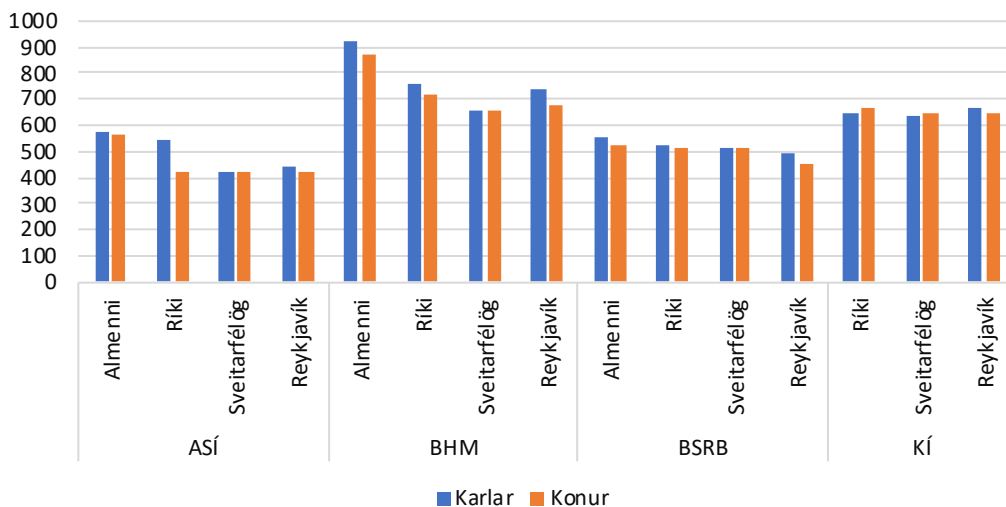
Grunntímakaup kvenna hækkaði meira en karla í nær öllum hópum frá mars 2019 til janúar 2021, enda launastig kvenna almennt lægra en karla. Mesti munurinn var hjá félagsmönnum aðildarfélaganna BHM hjá sveitarfélögum þar sem grunntímakaup kvenna hækkaði um 3,7 prósentur umfram laun karla. Hjá félagsmönnum aðildarfélaganna ASÍ hjá ríkinu hækkuðu laun kvenna um 2,6 prósentur umfram laun karla. Launamunur kynjanna innan einstakra hópa hefur því almennt farið minnkandi það sem af er samnings-tímabilinu.

Munur á mánaðarlaunum fullvinnandi eftir kyni innan hinna ýmsu hópa er mjög mismunandi, enda kynin oft í mismunandi störfum. Mestur munur á grunnlaunum kynja í janúar 2021 var hjá félagsmönnum aðildarfélaganna ASÍ hjá ríkinu, 22,5%, en kynin í þessum hópi gegna mjög mismunandi störfum. Minni munur er á reglulegum launum. Grunnlaun kvenna í janúar 2021 voru hærra en karla í fjórum af þeim 15 hópum sem eru til skoðunar í þessari skýrslu. Konur í aðildarfélagum BSRB eru með lægri grunnlaun en karlar í öllum hópum, nema hjá sveitarfélögum þar sem laun þeirra eru 1 prósent hærra. Regluleg laun þeirra eru þó lægri. Grunnlaun kvenna eru hærra en karla meðal félagsmanna aðildarfélaganna KÍ og á það bæði við um grunnlaun og regluleg laun.

Munur á grunnlaunum og reglulegum launum er mismunandi milli hópa vegna álagsgreiðslna af ýmsu tagi, t.d. vegna vaktavinnu og bónusa. Sem dæmi má nefna að grunnlaun kynjanna hjá félagsmönnum aðildarfélaga BHM hjá sveitarfélögum voru álíka há í janúar 2021, en regluleg laun karla voru hins vegar 19% hærri en kvenna.

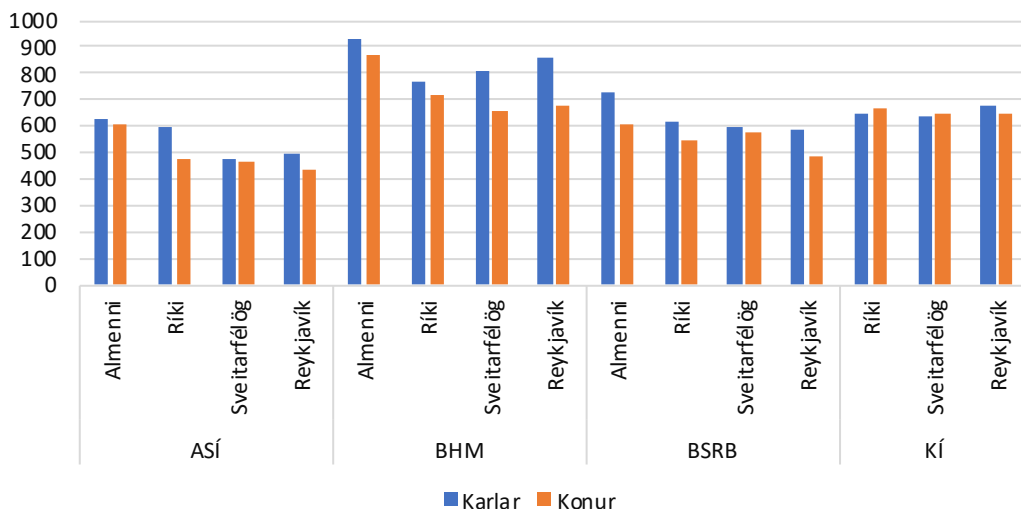
Mynd 3.6 **Fullt starf - Grunnlaun í janúar 2021**

Þúsundir króna



Mynd 3.7 **Regluleg laun í janúar 2021**

Þúsundir króna



3.6 Laun og launabróun eftir heildarsamtökum

Alþýðusamband Íslands

Alþýðusamband Íslands eru stærstu heildarsamtök launafólks og um tveir þriðju hlutar félagsmanna stéttarféлага eru í aðildarfélögum þess með alls vel yfir 100 þúsund félagsmenn. Félagsmenn aðildarfélaga ASÍ starfa á flestum sviðum samfélagsins, en langflestir á almennum vinnumarkaði. Fjölmennustu starfsstéttirnar eru verka-, verslunar- og skrifstofufólk en þar eftir koma iðnaðar- og sjómenn. Innan hvernar starfsstéttar eru fjölbreytt störf verkafólks, faglærðra og sérfræðinga. Félagsmenn aðildarfélaga ASÍ í opinbera geiranum eru einsleitari hópur, einkum verkafólk við umönnun, ræstingu, matseld og á leikskólum. Í heildina eru karlar fleiri (56%) en konur í ASÍ en hjá félögum og landssamböndum er skiptingin afar ólík. Til dæmis eru yfirleitt mun fleiri karlar í iðnfélögum.

Laun innan ASÍ eru því mjög mishá og dreifast ólíkt eftir mörkuðum. Að jafnaði eru launin hæst á almenna markaðnum, þar sem regluleg laun fullvinnandi voru að meðaltali 623 þúsund krónur í janúar 2021, en innan hans er einnig að finna lægstu launin. Laun félagsmanna aðildarfélaga ASÍ, sem starfa á opinbera markaðnum, eru samþjappaðri og heyra þeir til lægst launuðu hópanna þar.

Samningalotan og þróun grunntímakaups

Þrjár kjarasamningsbundnar launahækkanir aðildarfélaga ASÍ hafa nú átt sér stað á **almennum vinnumarkaði** frá gerð Lífskjarasamningsins. Áhrif þeirra sjást glögg í þróun grunntímakaups, sem sýnir laun fyrir umsaminn vinnutíma án álags- og bónusgreiðslna, í kjölfar samninga í apríl 2019 og svo aftur í apríl 2020 og við áramót 2021. Í hvert skipti var hækkun grunntímakaups í kringum þrjú prósentustig. Þá hefur vinnutími víða verið stytur, bæði á grundvelli kjarasamninga og með samkomulagi innan vinnustaða. Fyrsti áfangi styttingarinnar kom til framkvæmda í janúar 2020 þegar vinnutími samkvæmt kjarasamningum verslunarmannafélaga var stytur um 9 mínútur á dag og leiddi styttingin til hækkunar á grunntímakaupi. Stytting vinnuvikunnar hefur áhrif á grunntímakaup þar sem að baki mánaðarlaunum eru færri vinnustundir en áður. Hækkun mánaðarlauna og stytting vinnutíma hækkaði grunntímakaup félagsmanna aðildarfélaga ASÍ á almennum vinnumarkaði að meðaltali um 15,5% á tímabilinu.

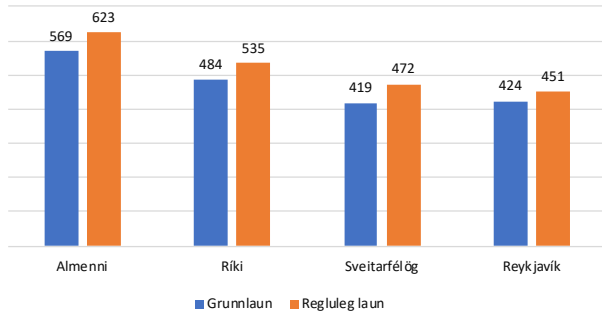
Kjarasamningar aðildarfélaganna ASÍ á **opinberum vinnumarkaði** voru flestir gerðir vorið 2020, þ.e. nokkru síðar en á almennum vinnumarkaði. Komu þá tvær kjarasamningsbundnar hækkanir til framkvæmda í einu. Að meðaltali eru laun félagsmanna ASÍ hjá Reykjavíkurborg og öðrum sveitarfélögum lægri en hjá ríkinu. Regluleg laun fullvinnandi í janúar 2021 voru að meðaltali 451 þúsund krónur hjá Reykjavíkurborg og 472 þúsund krónur hjá öðrum sveitarfélögum samanborið við 535 þúsund krónur hjá ríkinu. Á tímabilinu öllu hækkaði grunntímakaup innan ASÍ meira hjá Reykjavíkurborg (28,6%) og öðrum sveitarfélögum (25,2%) en hjá ríki (19%). Þetta er í samræmi við þá áherslu í síðustu kjarasamningum að lægri laun skyldu hækka meira en þau hærri. Auk þess voru launahækkunar hjá ríki ekki komnar að fullu til framkvæmda í janúar 2021 og komu því ekki fram á því tímabili sem er til umfjöllunar. Þannig áttu ríkisstofnanir og félög innan Starfsgreinasambandsins eftir að útfæra launhækkunar í stofnanasamningum vegna upptöku nýrrar launatöflu. Frá janúar 2021 hefur verið gengið frá útfærslu í stærstu stofnununum og mælast launahækkunar þegar þær koma til framkvæmda. Stytting vinnuvikunnar í dagvinnu hjá hinu opinbera kom til framkvæmda í janúar 2021 og hafði áhrif til hækunar á grunntímakaupi. Útfærslur eru þó enn í þróun og geta því haft frekari áhrif á tímakaup, auk þess sem stytting vinnuvikunnar í vaktavinnu kemur til framkvæmda í maí 2021.

Meðallaun kvenna eru heldur lægri en karla hjá félagsmönnum aðildarfélaganna ASÍ og leiddu krónutöluhækkunar kjarasamninga til þess að meðallaun kvenna hækkuðu hlutfallslega meira en karla. Á almenna vinnumarkaðnum hækkaði grunntímakaup kvenna að meðaltali um 1,7 prósentur umfram karla en munurinn var mestur hjá ríki þar sem grunntímakaup kvenna hækkaði um 2,6 prósentur umfram karla á tímabilinu.

ASÍ myndagallerý

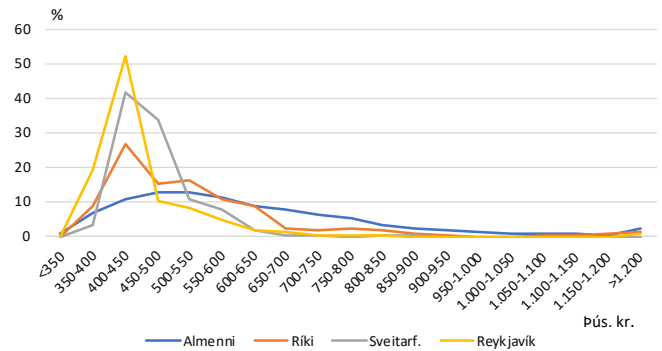
Mynd 3.8 **ASÍ fullt starf: Mánaðarlaun**

Janúar 2021, meðaltal - þúsundir króna.



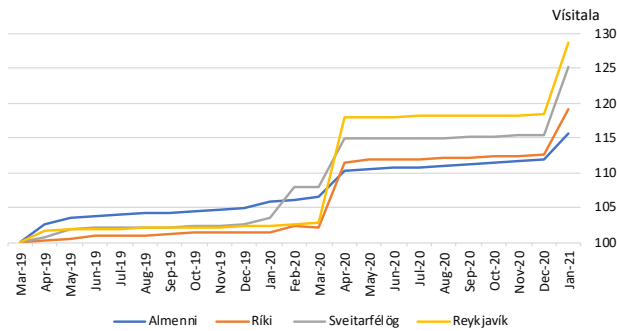
Mynd 3.9 **ASÍ fullt starf: Dreifing reglulegra launa**

Janúar 2021



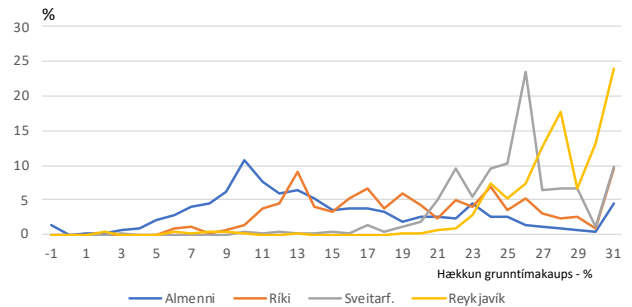
Mynd 3.10 **ASÍ hluta- og fullt starf: Þróun grunntímakaups**

Mars 2019 - Janúar 2021



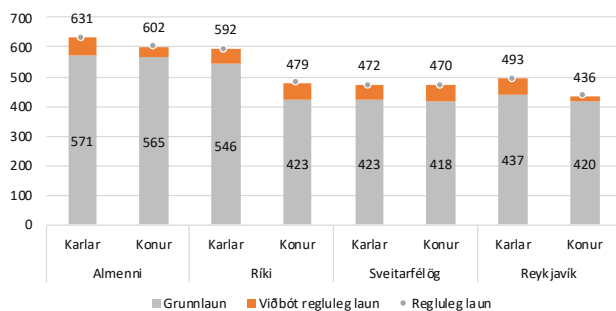
Mynd 3.11 **ASÍ hluta- og fullt starf: Dreifing hækkana grunntímakaups**

Mars 2019 - janúar 2021



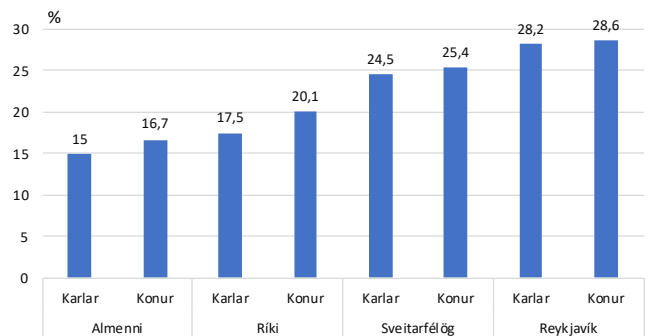
Mynd 3.12 **ASÍ fullt starf: Grunn- og regluleg laun eftir kyni**

Janúar 2021 - Þúsundir króna



Mynd 3.13 **ASÍ hluta- og fullt starf: Hækkun grunntímakaups eftir kyni**

Mars 2019 - janúar 2021



BSRB

BSRB eru fjölmennustu heildarsamtök opinberra starfsmanna. Langflestir félagsmenn BSRB starfa í almannþjónustu hjá ríki og sveitarfélögum, opinberum fyrirtækjum ásamt sjálfseignarstofnunum á almennum vinnumarkaði. Aðildarfélagin eru 23 talsins með um 23.000 félagsmenn og um tveir þriðju hlutar þeirra eru konur. Á opinbera markaðnum er meirihluti launafólks í aðildarfélögum BSRB í hlutastarfi og um þriðjungur í vaktavinnu. Fjölmennustu starfsstéttirnar eru í þjónustu og umönnun, skrifstofufólk og tæknar. Flestir starfa í heilbrigðisþjónustu, fræðslustarfsemi, opinberri stjórnsýslu og flutningum og geymslu.

Í janúar 2021 voru regluleg laun fullvinnandi í BSRB á opinbera markaðnum að meðaltali á bilinu 526 til 588 þúsund krónur, lægst hjá Reykjavíkurborg. Launin eru að meðaltali hæst á almenna vinnumarkaðnum eða 680 þúsund krónur og þar er launadreifingin jafnframt mest. Grunnlaun kvenna eru að meðaltali lægri en karla nema hjá sveitarfélögum. Það snýst þó við þegar litið er til reglulegra launa.

Samningalotan og þróun grunntímakaups

Langflestir kjarasamningar aðildarféлага BSRB við ríki og sveitarfélög voru gerðir í mars og apríl 2020 og þeir síðustu voru undirritaðir í september sama ár. Flest starfsfólk á **opinbera vinnumarkaðnum** fékk því tvær kjarasamningsbundnar hækkanir í kjölfarið. Starfsfólk sveitarféлага, þ.m.t. Reykjavíkurborg, fékk 1,5% launaauka í apríl 2019 í samræmi við launaþróunartryggingu sem samið var um í kjarasamningunum 2015. Í einhverjum samningum voru gerðar breytingar á launatöflu. Þá fólu kjarasamningarnir í sér krónutöluhækkun, styttingu vinnutíma um 13 mínútur á dag og 30 daga orlof fyrir alla óháð aldri. Vísitala grunntímakaups hækkaði um 19% hjá ríkisstarfsmönnum, um 23,6% hjá sveitarfélögum öðrum en Reykjavík, en þar hækkaði vísitalan um 24,9%. Hluta af mældri hækkun grunntímakaups má rekja til styttingar vinnuvikunnar, en sú hækkun leiðir ekki til hækkunar greiddra mánaðarlauna. Hlutfallsleg hækkun grunntímakaups var meiri, þeim mun lægri sem grunntímakaup var fyrir launahækkun.

Meðal félagsmanna aðildarféлага BSRB eru meðallaun kvenna, bæði regluleg laun og grunnlaun, að jafnaði lægri en karla. Krónu-

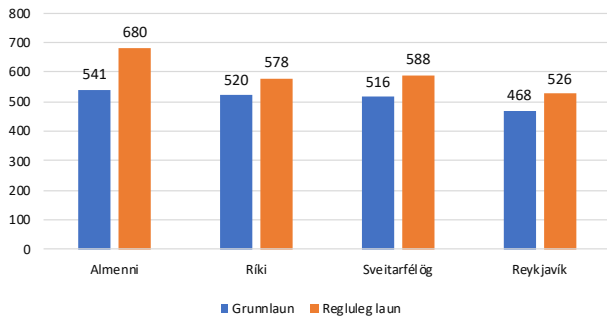
töluhækkunin leiddi því til hlutfallslegrar hækkunar grunntíma-kaups kvenna umfram karla á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 nema hjá sveitarfélögum þar sem grunnlaun kvenna eru að meðaltali heldur hærri en karla þó regluleg mánaðarlaun kvenna séu að meðaltali lægri.

Á **almenna vinnumarkaðnum** voru flestir fyrirtækjasamningar gerðir í apríl 2020 og í kjölfarið voru greiddar tvær kjarasamningsbundnar hækkanir. Samið var um krónutöluhækkanir líkt og í Lífskjarasamningi. Í janúar 2020 var vinnuvikan stytta um 65 mínútur á viku hjá nokkrum fyrirtækjum og fleiri bættust í hópinn í janúar 2021 þegar laun tóku líka kjarasamningsbundnum hækkunum. Vísitala grunntímakaups hækkaði um rúm 18% á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 en hluta af þeirri hækkun má rekja til styttingar vinnutíma sem er mæld hækkun sem kemur ekki fram í hærri mánaðarlaunum. Grunntíma kaup kvenna hækkaði heldur meira en karla.

BSRB myndagallerý

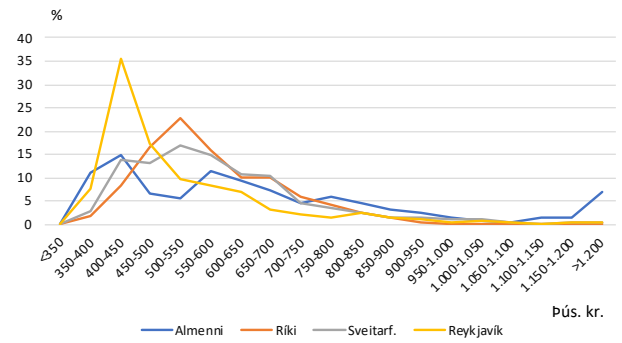
Mynd 3.14 **BSRB fullt starf: Mánaðarlaun**

Janúar 2021, meðaltal - þúsundir króna.



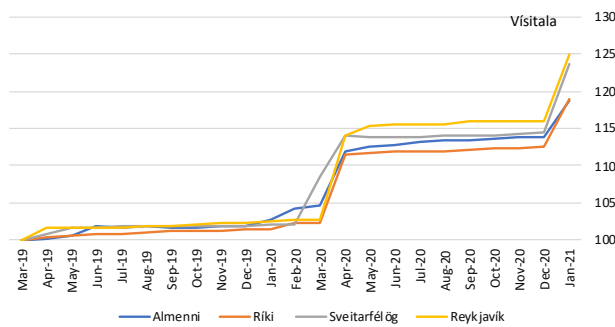
Mynd 3.15 **BSRB fullt starf: Dreifing reglulegra launa**

Janúar 2021



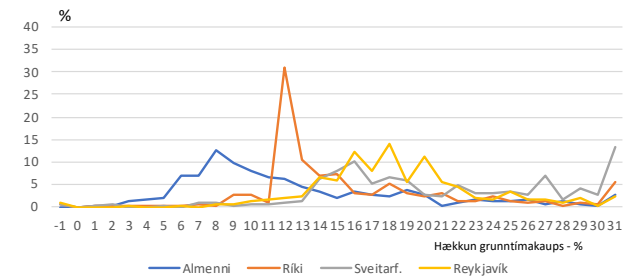
Mynd 3.16 **BSRB hluta- og fullt starf: Þróun grunntímakaups**

Mars 2019 - Janúar 2021



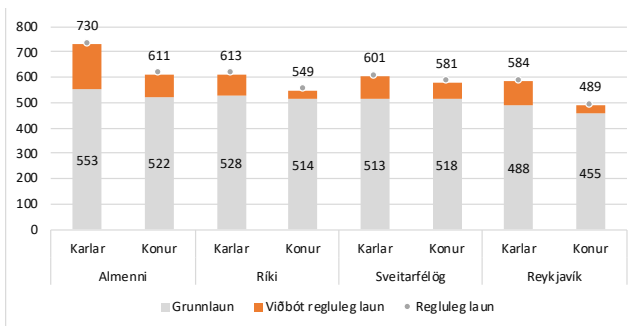
Mynd 3.17 **BSRB hluta- og fullt starf: Dreifing hækkana grunntímakaups**

Mars 2019 - janúar 2021



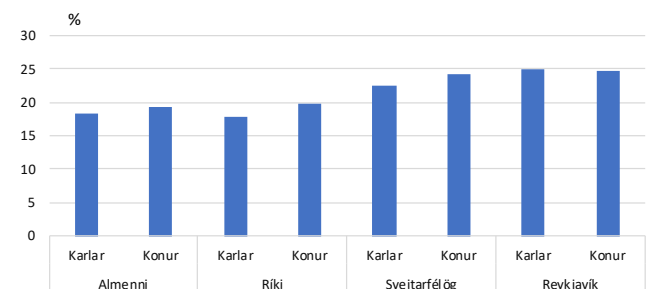
Mynd 3.18 **BSRB fullt starf: Grunn- og regluleg laun eftir kyni**

Janúar 2021 - þúsundir króna.



Mynd 3.19 **BSRB hluta- og fullt starf: Hækkun grunntímakaups eftir kyni**

Mars 2019 - janúar 2021



Bandalag háskólamanna (BHM)

Bandalag háskólamanna (BHM) eru regnhlífarsamtök fag- og stéttarféлага háskólamenntaðs fólks á íslenskum vinnumarkaði með um 16.000 félagsmenn í 27 aðildarfélögum. Félagsmenn aðildarféлага BHM eru ýmist launafólk og/eða sjálfstætt starfandi og starfa í ýmsum atvinnugreinum, bæði hjá hinu opinbera og á almennum markaði. Innan BHM finnast fjöldi sérfræðinga í tugum starfsgreina m.a. heilbrigðisgreinum, listum og menningu, fræðslu-starfsemi, náttúruvísindum og ýmsum greinum félags- og hugvísinda, svo fátt eitt sé nefnt. Um tveir þriðju hlutar félagsmanna BHM eru konur.

Regluleg laun fullvinnandi innan BHM dreifast ólíkt eftir mörkuðum. Hæst eru launin á almennum markaði, þar sem regluleg laun fullvinnandi voru að meðaltali 896 þúsund krónur í janúar 2021. Launadreifing er nokkuð meiri á almennum markaði en á þeim opinbera.

Meðaltal reglulegra launa fullvinnandi félagsmanna BHM innan allra sveitarféлага var um 782 þúsund krónur í janúar 2021, en launadreifingin var mjög ólík eftir sveitarfélögum. Þannig voru um 40% fullvinnandi félagsmanna BHM í Reykjavík með regluleg laun undir 650 þúsund krónum, en einungis um 20% hjá öðrum sveitarfélögum. Munurinn skýrist m.a. af hærra hlutfalli heilbrigðisstarfsmanna í félagsþjónustu í Reykjavík samanborið við önnur sveitarfélög, en meðallaun heilbrigðisstarfsmanna innan BHM hafa verið lægri en annarra starfsgreina innan bandalagsins um nokkurn tíma. Meðaltal reglulegra launa félagsmanna BHM hjá ríki var nokkuð lægra í janúar 2021 en hjá sveitarfélögunum og var samþjöppun launa meiri.

Samningalotan og þróun grunntímakaups mars 2019- janúar 2021

Aðildarfélög BHM gerðu kjarasamninga á mismunandi tíma og endurspeglast það í þróun grunntímakaups á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021. Hækkanir hjá ríki og sveitarfélögum utan Reykjavíkur komu að mestu í tveimur lotum þ.e. í apríl og maí árið 2020 og svo í janúar árið 2021. Í kjarasamningum aðildarféлага BHM og Reykjavíkurborgar urðu almennt þrjár hækkanir á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 þ.e. í júlí og ágúst 2020 og í janúar 2021. Á almennum markaði hefur launaþróunin verið nokkuð jafnari á tímabilinu en mestu hækkanirnar voru í apríl 2020 og janúar 2021.

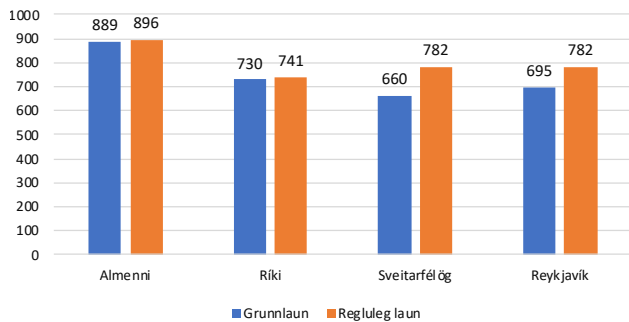
Þá hefur vinnutími félagsmanna aðildarfélaga BHM styst, bæði í gegnum kjarasamninga og með samkomulagi innan vinnustaða, og endurspeglast það að einhverju leyti í hækkun grunntímakaups.

Almennt urðu hækkanir hlutfallslega meiri á þeim mörkuðum þar sem félagsmenn BHM búa við lægsta grunnlaunastigið. Þannig hækkaði grunntímakaup um 19% í Reykjavík tímabilinu mars 2019-janúar 2021, 21% innan sveitarfélaga utan Reykjavíkur, 15% hjá ríkinu og 14% á almennum markaði. Þetta endurspeglast jafnframt í meiri grunnlaunahækkunum meðal kvenna en karla hjá BHM en nokkur kynbundinn munur hefur verið í grunnlaunasetningu innan BHM á undanförunum árum.

BHM myndagallerý

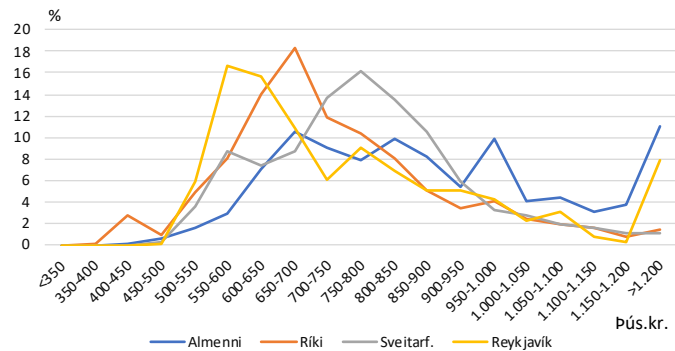
Mynd 3.20 **BHM fullt starf: Mánaðarlaun**

Janúar 2021, meðaltal - Þúsundir króna.



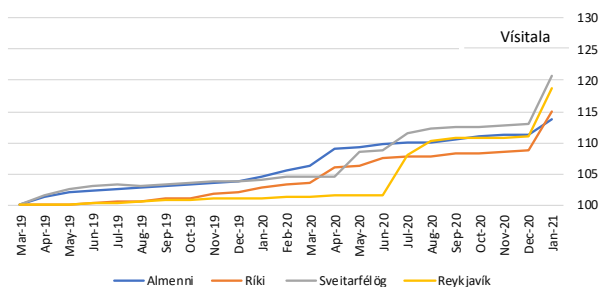
Mynd 3.21 **BHM fullt starf: Dreifing reglulegra launa**

Janúar 2021



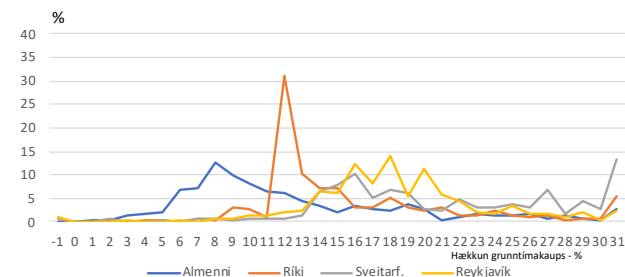
Mynd 3.22 **BHM hluta- og fullt starf: Þróun grunntímakaups**

Mars 2019 - Janúar 2021



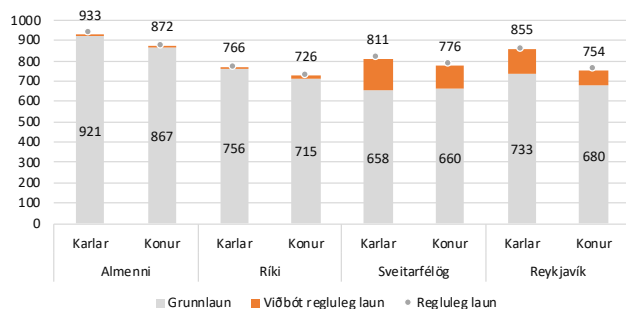
Mynd 3.23 **BHM hluta- og fullt starf: Dreifing hækkana grunntímakaups**

Mars 2019 - janúar 2021



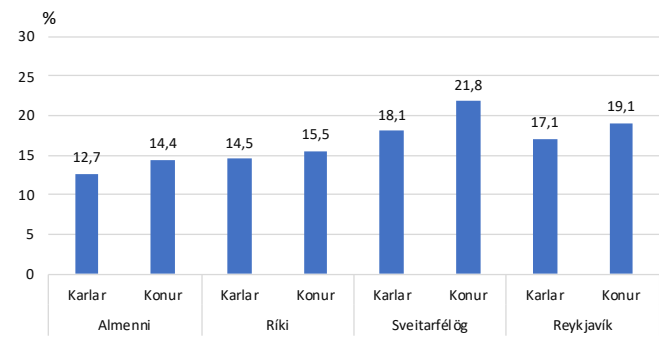
Mynd 3.24 **BHM fullt starf: Grunn- og regluleg laun eftir kyni**

Janúar 2021 - Þúsundir króna



Mynd 3.25 **BHM hluta- og fullt starf: Hækkun grunntímakaups eftir kyni**

Mars 2019 - janúar 2021



Kennarasamband Íslands

Kennarasamband Íslands (KÍ) er samband kennara og stjórnenda í leik-, grunn-, framhalds- og tónlistarskólum. Konur eru um 81% af rúmlega 11 þúsund félagsmönnum. Innan sambandsins eru sjö aðildarfélög sem gera kjarasamninga. Tvö þeirra, Félag framhaldsskólakennara (FF) og Félag stjórnenda í framhaldsskólum (FS), gera sameiginlega kjarasamning við ríkið en hin fimm, Félag leikskólakennara (FL), Félag grunnskólakennara (FG), Félag kennara og stjórnenda í tónlistarskólum (FT), Skólastjórafélag Íslands (SÍ) og Félag stjórnenda leikskóla (FSL), gera hvert um sig kjarasamning við sveitarfélögin. Reykjavíkurborg er í samfloti með öðrum sveitarfélögum þegar kemur að kjarasamningsgerð við Kennarasambandið. Af aðildarfélögum er FG með langflestu félagsmönnum en þar á eftir hvað varðar fjölda félagsmanna koma FL og FF.

Í janúar 2021 var lítil munur á meðaltali reglulegra launa hjá félagsmönnum aðildarfélaga KÍ eftir því hvort þeir störfuðu hjá ríkinu, Reykjavíkurborg eða öðrum sveitarfélögum. Regluleg laun voru að meðaltali frá 650 til 660 þúsund krónur. Við þann samanburð verður þó að hafa í huga að hækkanir sem samið var um við ríkið í lok mars 2021 eru ekki inni í tölunum. Hverfandi munur er á grunnlaunum og reglulegum launum félagsmanna aðildarfélaga KÍ.

Dreifing reglulegra launa kennara er lítil eins og sjá má á mynd hér til hliðar. Laun stjórnenda lyfta hægri enda ferlanna lítillega.

Samningalotan og þróun grunntímakaups

Kennarasambandið og ríkið gerðu kjarasamning í apríl 2020 og komu allar samningsbundnar launahækkanir tímabilsins frá mars 2019 til janúar 2021 í kjölfarið hjá félagsmönnum FF og FS. Á tímabilinu hækkuðu grunnlaunin um rúm 9%. Samningurinn rann út í lok desember 2020. Nýr samningur aðila var undirritaður í lok mars 2021.

Þrjú aðildarfélög KÍ (FL, SÍ og FSL) gerðu kjarasamninga við sveitarfélögin í júlí 2020, FG samdi í október og FT í desember. Samningsbundnar launahækkanir tímabilsins frá mars 2019 til janúar 2021 komu því allar fram frá júlí 2020 til janúar 2021. Á tímabilinu hækkuðu grunnlaun viðkomandi aðildarfélaga KÍ að meðaltali um 16%.

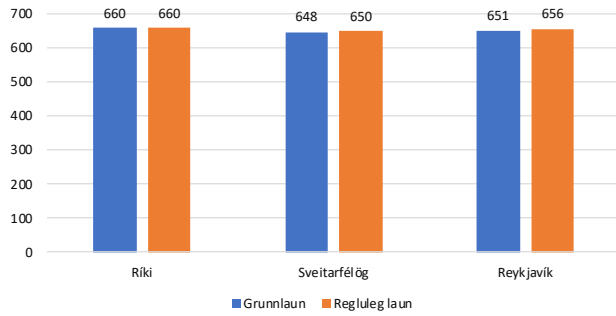
Aðildarfélög KÍ í leikskólum (FL og FSL) hafa samið um styttingu vinnutíma líkt og flestir aðrir opinberir starfsmenn. Það á ekki við um önnur aðildarfélög KÍ ef undan er skilið Félag stjórnenda í framhaldsskólum (FS) sem samdi um styttingu vinnutíma í mars 2021.

Í janúar 2021 voru meðalgrunnlaun kvenna heldur hærri en meðal grunnlaun karla hjá ríki og sveitarfélögum öðrum en Reykjavík en þar voru meðalgrunnlaun karla hærri. Grunnlaun kvenna innan KÍ hækkuðu lítillega umfram grunnlaun karla á því tímabili sem hér er til skoðunar.

Kennarasamband Íslands myndagallerý

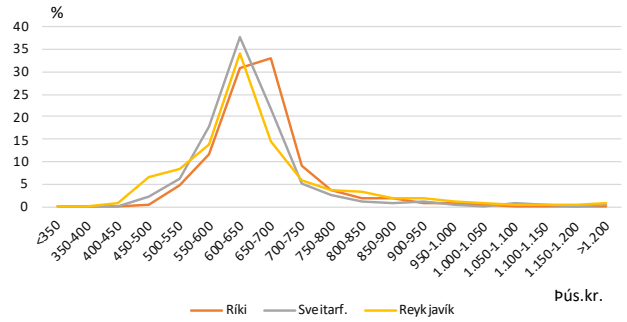
Mynd 3.26 **KÍ fullt starf: Mánaðarlaun**

Janúar 2021, meðaltal - þúsundir króna.



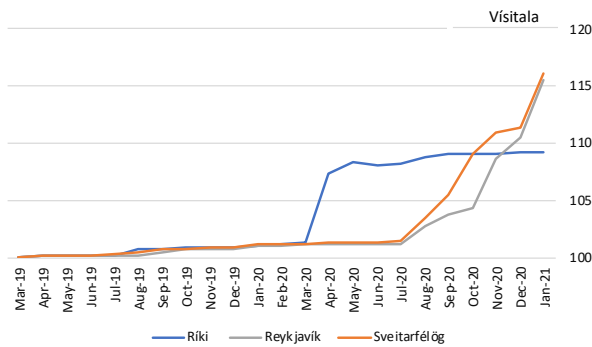
Mynd 3.27 **KÍ fullt starf: Dreifing reglulegra launa**

Janúar 2021



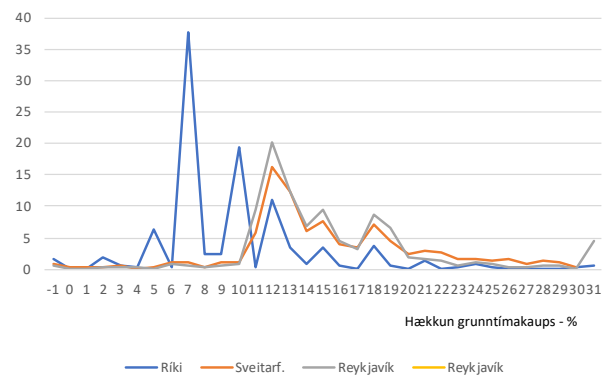
Mynd 3.28 **KÍ hluta- og fullt starf: Þróun grunntímaþaups**

Mars 2019 - Janúar 2021



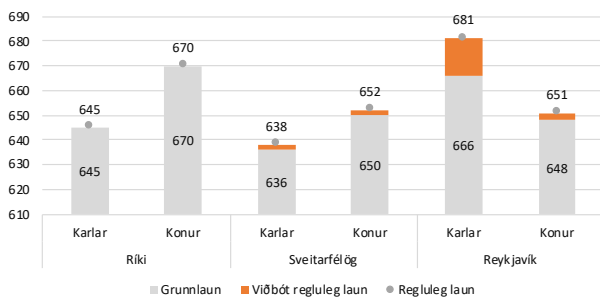
Mynd 3.29 **KÍ hluta- og fullt starf: Dreifing hækkana grunntímaþaups**

Mars 2019 - janúar 2021



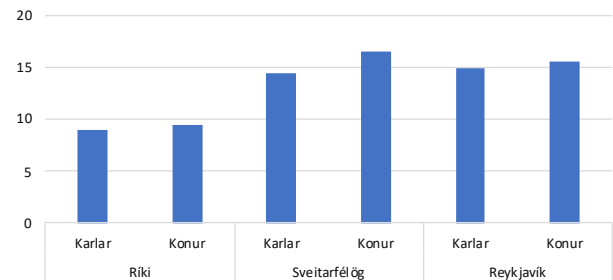
Mynd 3.30 **KÍ fullt starf: Grunn- og regluleg laun eftir kyni**

Janúar 2021 - Þúsundir króna.



Mynd 3.31 **KÍ hluta- og fullt starf: Hækkun grunntímaþaups eftir kyni**

Mars 2019 - janúar 2021



3.7 Laun og launaþróun eftir bakgrunni

Erlendu starfsfólki hefur fjölgað mikið á íslenskum vinnumarkaði á síðustu árum. Í þeim tilgangi að meta áhrif síðustu kjarasamninga á laun og launaþróun hjá erlendu launafólki samanborið við aðra tók Hagstofa Íslands saman gögn fyrir Kjaratölfræðinefnd. Rétt er að gera fyrirvara við niðurstöður þar sem upplýsingar vantar um samsetningu vinnumarkaðar m.t.t. félagsaðildar og því ekki hægt að tryggja að launagögn endurspegli rétta samsetningu.

Með innflytjanda er hér átt við einstakling sem er fæddur erlendis, á foreldra sem báðir eru fæddir erlendis auk þess að eiga afa og ömmur sem eru öll fædd erlendis, og flutti til Íslands 18 ára eða eldri. Þetta er eilítið þrengri skilgreining en Hagstofan notar almennt í útgáfum sínum. Munurinn felst í því að skilyrt er að viðkomandi hafi flutt til Íslands 18 ára eða eldri en með því skilyrði vill Kjaratölfræðinefnd reyna að ná til þeirra sem komu til landsins fyrst og fremst til þess að stunda atvinnu. Fólk sem kom hingað til lands sem börn er því ekki skilgreint sem innflytjendur.

Innflytjendur samkvæmt þessari skilgreiningu Kjaratölfræðinefndar voru um 16% fólks á vinnumarkaði í október 2020. Það mat byggir á staðgreiðslugögnum Hagstofu Íslands og launagreiðendum sem hafa fleiri en 9 starfsmenn. Innflytjendur eru hlutfallslega flestir í atvinnugreinunum Rekstur gististaða og veitingarekstur, Framleiðsla og Byggingastarfsemi og mannvirkjagerð og eru um þriðjungur starfsfólks í hverri grein.

Þótt fjöldi innflytjenda sé mikill á vinnumarkaði hér á landi er hann ekki nægilegur til að unnt sé að skoða stöðu innflytjenda á öllum mörkuðum líkt og t.d. varðandi kyn og aldur, auk þess sem innflytjendur er frekar að finna í tilteknum störfum og atvinnugreinum. Í umfjöllun nefndarinnar er ASÍ hópnum skipt í þrennt, þ.e. launafólk í aðildarfélögum Starfsgreinasambandsins (SGS), Landssambandi íslenskra verslunarmanna (LÍV) og iðnfélögum (Samiðn, RSÍ, VM og Matvís).

Hlutfall innflytjenda samkvæmt gögnum Hagstofunnar er mjög mismunandi milli heildarsamtaka. Hæst er hlutfallið innan SGS og lægst innan KÍ.

Hlutfall innflytjenda innan heildarsamtaka í október 2020

ASÍ-allt	ASÍ-SGS	ASÍ-LÍV	ASÍ-iðn	BHM	BSRB	KÍ
22,5%	35,3%	8,8%	14,5%	6,8%	8,9%	6,5%

Um 80% innflytjenda skv. þessari skilgreiningu eru innan aðildarsamtaka ASÍ, og um 60% allra innflytjenda eru félagsmenn aðildarfélaga SGS.

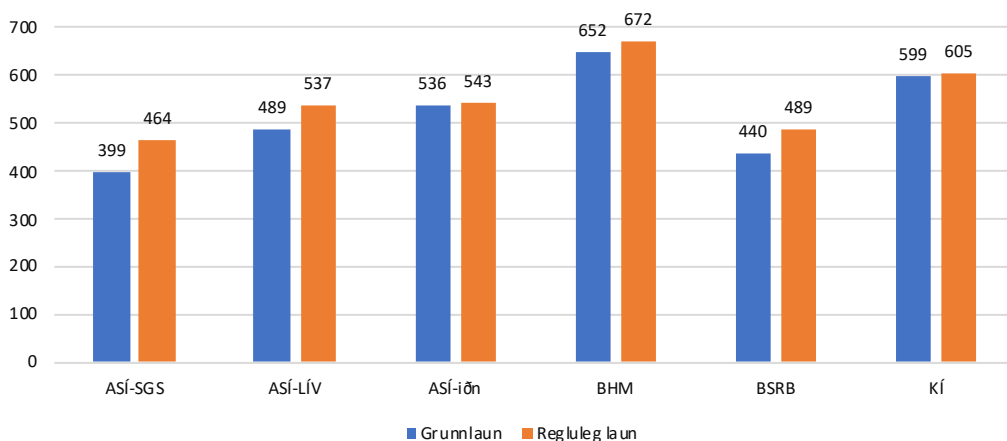
Innbyrðis hlutfall innflytjenda innan heildarsamtaka í október 2020

ASÍ-allt	ASÍ-SGS	ASÍ-LÍV	ASÍ-iðn	BHM	BSRB	KÍ
79,9%	59,7%	10,8%	9,4%	5,1%	10,9%	4,1%

Grunnlaun innflytjenda voru lægri í öllum hópum við upphaf samningstímabilsins í mars 2019. Munurinn, innflytjendum í óhag, var minnstur innan KÍ og SGS en mestur innan LÍV. Grunnlaun innflytjenda voru hæst innan BHM og KÍ, en lægst innan BSRB og ASÍ-SGS.

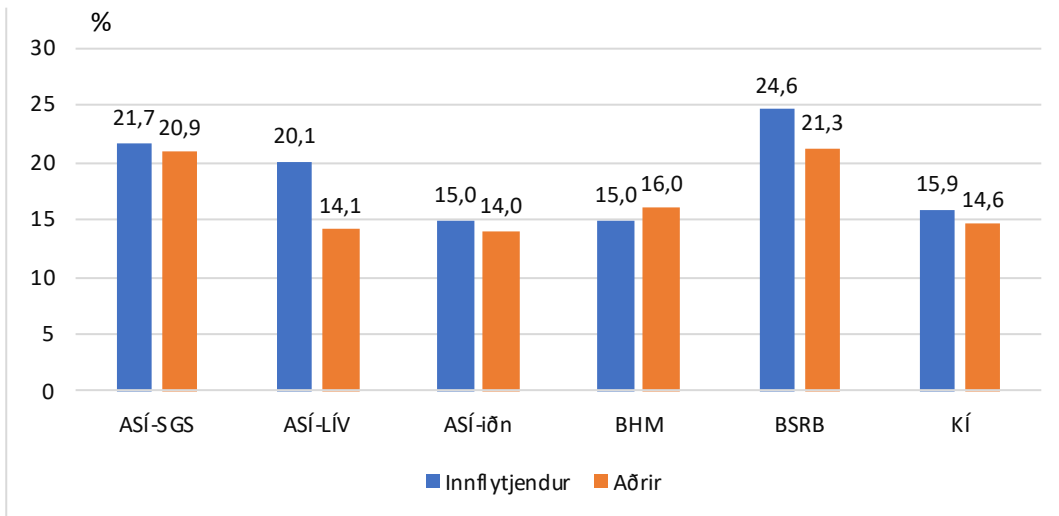
Mynd 3.32 Grunnlaun og regluleg laun innflytjenda

Janúar 2021 - Þúsundir króna



Mynd 3.33 Hluta- og fullt starf: Breyting grunntímakaups

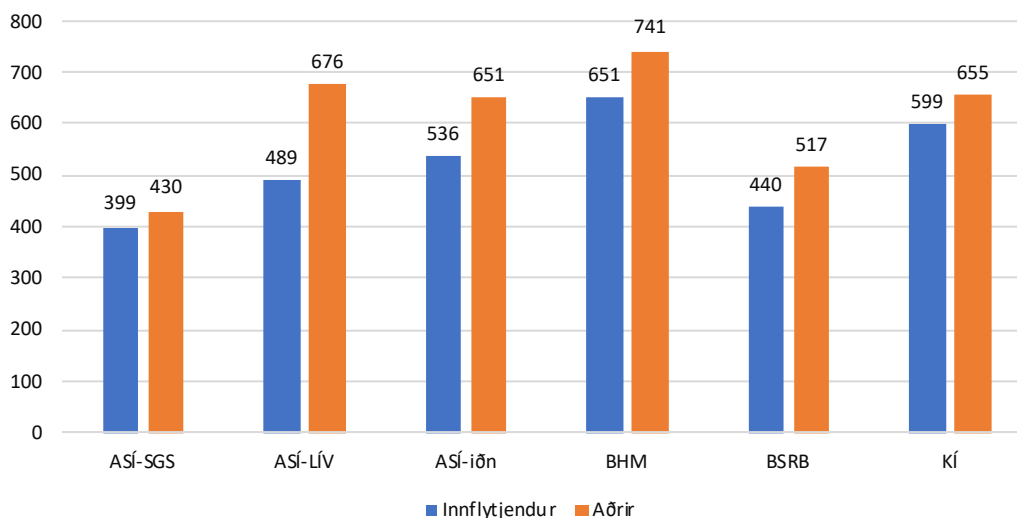
Mars 2019 - janúar 2021



Grunntímakaup innflytjenda hækkaði að meðaltali meira en annarra á samningstímabilinu í öllum hópum nema BHM. Hækkun grunntímakaups innflytjenda var mest innan BSRB, 24,6%, en grunntímakaup annarra innan BSRB hækkaði að meðaltali um 21%. Hækkun grunntímakaups innflytjenda innan SGS var 21,7% að meðaltali. Mikil hækkun grunntímakaups innflytjenda í aðildarfélögum LÍV vekur athygli þar sem meðallaun þeirra eru töluvert hærri en t.d. innan aðildarfélaga SGS. Reikna má með að það skýrist að hluta af því að þeir lægra launuðu innan LÍV voru útsettari fyrir að missa störf í heimsfaraldrinum og meðallaun því hækkað.

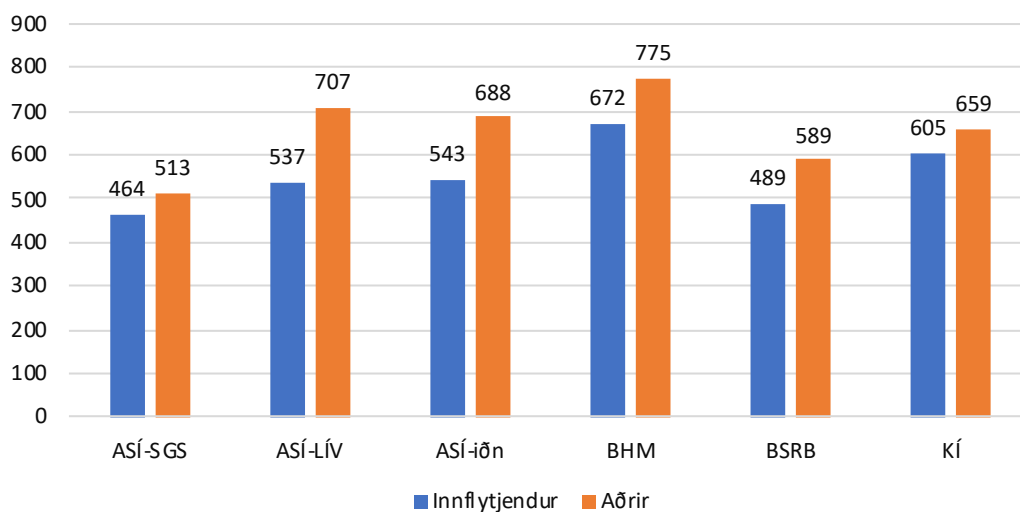
Mynd 3.34 Grunnlaun fyrir fullt starf

Janúar 2021 - Þúsundir króna



Mynd 3.35 **Regluleg laun fyrir fullt starf**

Janúar 2021 - Þúsundir króna



Munur á meðaltali grunnlauna innflytjenda og annarra hefur minnkað í öllum hópum á samningstímabilinu. Munurinn hefur einkum minnkað innan ASÍ hópsins. Innan SGS voru „aðrir“ með 12% hærra grunnlaun en innflytjendur í upphafi tímabils, en sá munur var kominn niður í 8% í janúar 2021. Innan LÍV minnkaði munurinn úr 50% niður í 38% og hjá iðnaðarmönnum úr 25% í 21%. Munurinn minnkaði eilítið innan BSRB, BHM og KÍ. Breytingarnar voru mun minni innan þessara samtaka en innan ASÍ. Grunnlaun innflytjenda eru lægri en annarra í öllum hópum og regluleg laun einnig.

Rammagrein 3.2:

Umfjöllun Hagstofu um áhrif styttingu vinnuviku á launavísitölu

Stytting vinnuvikunnar samkvæmt kjarasamningunum, sem gerðir voru á tímabilinu apríl 2019 til maí 2020, kemur fram í áföngum og gerir Hagstofan ítarlega grein fyrir áhrifum hennar á launavísitöluna hverju sinni. Þessi rammagrein birtir greinargerðir Hagstofunnar orðrétt.

Frétt Hagstofunnar um styttingu vinnuvikunnar og áhrif á launavísitöluna í maí 2020¹

Breytingar á vinnutíma launafólks hafa almennt ekki áhrif á launavísitölu, en það geta breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga haft ef þær eru ígildi launabreytinga. Í kjarasamningunum, sem gerðir voru á tímabilinu apríl 2019 til maí 2020, voru gerðar breytingar á vinnutímaákvæðum, þar á meðal stytting vinnutíma, en útfærslur eru mismunandi og áhrif á launavísitölu ólík. Í sumum kjarasamningum er kveðið á um styttingu vinnutíma á ákveðnum tímasetningum en aðrir samningar kveða á um heimild starfsfólks og stjórnenda á einstökum vinnustöðum til þess að semja um styttingu vinnutíma, þá oft samhliða niðurfellingu á fastákveðnum kaffitímum og koma þá sveigjanleg neyslhlé í stað þeirra.

Helstu ákvæði kjarasamninga og áhrif á launavísitölu:

- Í flestum kjarasamningum á almennum vinnumarkaði er fyrirtækjakafli sem heimilar starfsfólki og stjórnendum að víkja frá vinnutímaákvæðum kjarasamninga með samkomulagi. Til dæmis með því að fella niður fastákveðna kaffitíma og stytta þannig vinnudaginn. Verði slíkar breytingar gerðar hafa þær áhrif á launavísitölu ef vinnutími styttest umfram niðurfellingu fastákveðinna kaffitíma. Niðurfelling slíkra kaffitíma er ekki talin launahækkun í útreikningi á launavísitölu þar sem unnar vinnustundir sem standa að baki mánaðarlaunum breytast ekki.
- Í kjarasamningum 19 aðildarféлага Starfsgreinasambandsins og Samtaka atvinnulífsins, Lífskjarasamningnum dags. 3. apríl 2019, var ákvæðum um styttingu vinnutíma bætt við fyrirtækjakafli samninganna. Þar er kveðið á um heimild til upptöku virks vinnutíma, 36 stunda á viku, samhliða niðurfell-

¹ Frétt Hagstofunnar, 22. maí 2020. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/manadarleg-launavitala-i-april-2020-og-tengdar-visitolur/>

ingu formlegra kaffitíma og upptöku sveigjanlegra hvíldarhléa á grundvelli samkomulags starfsmanna og stjórnenda fyrirtækja. Vinnutími sem styttest umfram niðurfellingu fastákveðinna kaffitíma kemur til hækkunar á launavísistölu.

- Í kjarasamningum VR og Landssambands íslenskra verslunarmanna og Samtaka atvinnulífsins (Lífskjarasamningnum) var vinnuvika stytt um 45 mínútur á viku frá 1. janúar 2020. Styttingin skal útfærð með samkomulagi á vinnustað en án samkomulags styttest daglegur vinnutími um 9 mínútur miðað við fullt starf. Að öðru leyti eru ákvæði um vinnutíma óbreytt, þar með taldir greiddir kaffitímar. Vinnutímastytting verslunarmanna kemur til hækkunar á launavísistölu þar sem færri vinnustundir eru að baki launa og því hækkar verð vinnustundar.
- Í kjarasamningi Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins, sem gerður var í maí 2019, styttest vinnutími um 45 mínútur á viku frá 1. janúar 2020. Meginútfærslan er stytting vinnuvikunnar um hálfan dag miðað við fullt starf, á tímabilinu 1. september til 31. maí, verði ekki samið um aðra útfærslu á vinnustað. Breytingin kemur til hækkunar á launavísistölu.
- Í kjarasamningum Samiðnar, Félags hársnyrtisveina (FHS), Grafíu, VM, Matvís og RSÍ, sem gerður var í maí 2019, voru launagreiðslur í kaffitímum (2 klukkustundir og 55 mínútur á viku) felldar niður frá 1. apríl 2020. Tímakaup hækkar sem því nemur en mánaðarlaun eru óbreytt. Virkur vinnutími styttest ekki og því hefur hækkan tímakaupsins ekki áhrif á launavísitöluna. Í kjarasamningunum er jafnframt kveðið á um að þann 1. janúar 2022 geti starfsmenn einhliða, með samþykki meirihluta í atkvæðagreiðslu, tekið upp virkan vinnutíma, 36 klukkustundir og 15 mínútur á viku, samhliða niðurfellingu formlegra kaffitíma og þannig fengið 50 mínútna vinnutímastyttingu á viku. Slíkar breytingar koma til hækkunar launavísitölu þar sem í þeim felst vinnutímastytting en ekki eingöngu niðurfelling kaffitíma.
- Í kjarasamningum opinberra starfsmanna er gert ráð fyrir að stytting vinnuvikunnar komi til framkvæmda eigi síðar en 1. janúar 2021. Sú stytting nemur 13 mínútum á dag en heimilt er að semja um aðrar útfærslur. Sú breyting kemur til hækkunar á launavísistölu.

Ólíkar útfærslur einstakra vinnustaða á fyrirkomulagi styttingar samkvæmt sömu kjarasamningum hafa sömu áhrif á launavísistölu og skiptir þá ekki máli hvort útfærslan felist í daglegri styttingu, styttri vinnudegi einu sinni í viku eða styttingu

safnað upp í frí. Vinnutímastytting, sem kveðið er á um í kjarasamningi, hefur þó ekki sjálfkrafa áhrif á vinnutíma. Til dæmis ef vinnutími starfsfólks á tilteknum vinnustöðum er nú þegar styttri en vinnutími samkvæmt gildandi kjarasamningum. Í einhverjum tilvikum voru gerðir sérstakir fyrirtækjasamningar þannig að stytting vinnutíma næði til allra á vinnustaðnum óháð félagsaðild þeirra.

Stytting vinnutíma á einstökum vinnustöðum mun hafa áhrif á launavísitölu á næstu árum. Í tilfellum þar sem vinnutími er stytur en skráning vinnuskyldu í launakerfum er óbreytt eru gögn leiðrétt samkvæmt upplýsingum frá launagreiðendum. Áhrifa vinnutímastyttingar gætti fyrst í launavísitölu í nóvember 2019 en mest voru áhrifin í janúar 2020 vegna styttingar vinnutíma verslunarmanna og starfsmanna fjármálafyrirtækja. Þá hækkaði launavísitalan á milli mánaða um 0,7% en metin hækkun er 0,1% án áhrifa af styttingu vinnutíma. Frá og með nóvember 2019 til apríl 2020 hefur launavísitalan hækkað um 4,8% en er metið sem 4,1% án áhrifa vinnutímastyttingar.

Frétt Hagstofunnar um styttingu vinnuvikunnar og áhrif á launavísitöluna í febrúar 2021²

Í greinargerð með lagafrumvarpi um launavísitölu kemur fram að breytingar á vinnutíma og samsetningu hans skuli ekki hafa áhrif nema um sé að ræða samningsbundnar breytingar sem jafna má til launabreytinga. Slík ákvæði um styttingu vinnutíma er að finna í kjarasamningum sem gerðir voru á árunum 2019 og 2020. Þar sem verð vinnustundar hækkar þegar færri vinnustundir eru að baki launa hafa þessar breytingar áhrif til hækkunar á launavísitölu. Mismunandi útfærslur styttingar hafa sömu áhrif á launavísitölu og skiptir ekki máli hvort útfærslan felist í daglegri styttingu, styttri vinnudegi einu sinni í viku eða hvort styttingu er safnað upp í lengri frí, þar sem heildarstytting er ávallt sú sama.

Fjallað var um vinnutímabreytingar sem þegar hafa komið til framkvæmda á almennum vinnumarkaði og áhrif á launavísitölu í frétt Hagstofu Íslands frá 22. maí 2020. Þar kom fram að í sumum kjarasamningum er kveðið á um styttingu vinnutíma á ákveðnum tímasetningum en aðrir samningar kveða á um heimild starfsfólks og stjórnenda á einstökum vinnustöðum til þess að semja um styttingu vinnutíma, þá oft samhliða niðurfellingu á fastákveðnum kaffitímum, og koma þá sveigjanleg

² Frétt Hagstofunnar, 23. febrúar 2021. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/manadarleg-launavisitala-i-januar-2021-og-tengdar-visitulur/>

neysluhlé í stað þeirra. Vinnutímastytting sem er tilkomin vegna niðurfellingar á neysluhléum eða samþjöppun hefur ekki áhrif á launavísitölu þegar einungis er um að ræða breytingu á viðveru.

Í kjarasamningum á opinberum markaði er kveðið á um styttingu vinnuvikunnar um 13 mínútur á dag frá 1. janúar 2021 hjá launafólki á mánaðarlaunum í dagvinnu. Sú stytting telst sem ígildi launabreytinga og hefur áhrif til hækkunar á launavísitölu. Ákvæðin um styttingu má finna í fylgiskjali með kjarasamningum fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar við aðildarfélög ASÍ, BSRB og BHM. Undanskilin eru Félag prófessora við ríkisháskóla og Prestafélag Íslands innan BHM. Sambærilegt ákvæði er að finna í kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Félags leikskólakennara og Félags stjórnenda leikskóla. Breytingin nær einnig til félaga innan Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélag byggingarfræðinga, Félags skipstjórnarmanna, Félags starfsmanna Alþingis og Starfsmannafélags ríkisendurskoðunar í starfi hjá ofantöldum aðilum. Auk vinnutímastyttingar er kveðið á um heimild til niðurfellingar á matar- og kaffihléum og upptöku á stuttum, sveigjanlegum neysluhléum á forræði vinnuveitanda. Útfærsla á heimildinni er enn á tilraunastigi og hefur því ekki áhrif á launavísitölu. Hagstofa Íslands mun fylgjast með útfærslu heimildar til þess að meta hvort í framkvæmdinni felist stytting á vinnutíma umfram breytta viðveru.

Áhrif vinnutímastyttingar í kjarasamningum sem gerðir voru árin 2019 og 2020 og eru talin ígildi launabreytinga komu fyrst fram í launavísitölu í nóvember 2019. Áhrif styttingar frá þeim tíma til nóvember 2020 eru metin um 0,8 prósentustig. Endanlegt mat á áhrifum vinnutímastyttingar á launavísitölu frá nóvember 2019 til janúar 2021 verður birt 23. apríl næstkomandi samhliða birtingu á niðurbroti launavísitölu fyrir janúar. Fyrsta mat af áhrifum vinnutímastyttingar í janúar 2021 á launavísitölu er um 0,4 prósentustig.

Fyrirséð er að stytting vinnutíma hafi frekari áhrif á launavísitölu á næstu mánuðum. Stytting vinnutíma hjá vaktavinnufólki, sem kemur til framkvæmda 1. maí næstkomandi samkvæmt ofangreindum kjarasamningum, mun til að mynda hafa áhrif á launavísitölu.

Rammagrein 3.3:

Hækkun grunntímakaups á samningstímanum í samanburði við mat launagreiðenda á hlutfallslegum áhrifum krónutöluhækkana

Jafnan er kallað eftir kostnaðarmati í kjölfar stefnumarkandi kjarasamninga á borð við Lífskjarasamninginn, m.a. til notkunar við gerð þjóðhags- og verðbólguþáttar og fjárhagsáætlana ríkis, sveitarfélaga, fyrirtækja og stofnana.

Í þessari rammagrein eru kostnaðarmót samtaka launagreiðenda á launalið kjarasamninga borin saman við hækkun grunntímakaups samkvæmt Hagstofu, en sú hækkun er reiknuð á grundvelli aðferða launavísitölu stofnunarinnar. Nokkur munur er á mótunum og niðurstöðum Hagstofunnar. Skýringarnar eru mismunandi eftir heildarsamtökum og mörkuðum, en geta m.a. verið nýjar launatöflur og röðun í þær, stytting vinnuvikunnar, hækkunir tengdar eldri kjarasamningum og hækkunir umfram ákvæði kjarasamninga.

Gögn og umfang við fyrirliggjandi mót á kjarasamningum

Heildarsamtök hafa átt samstarf við Hagstofuna um sérvinnslu gagna til undirbúnings og mats á kjarasamningum, en auk þess hafa launagreiðendur aðgang að upplýsingum úr eigin launakerfum. Ekki liggur fyrir heildstætt og samræmt kostnaðarmat, en samtök launafólks og launagreiðenda mátu

kjarasamningsbundnar hækkunir gegnum launatöflur þeirra kjarasamninga sem þeir eiga aðild að. Aðilar á almennum vinnumarkaði mátu auk þess samningsbundnar hækkunir svokallaðra markaðslauna sem taka ekki mið af launatöflum. Kostnaðarmötin eiga það sameiginlegt að taka hvorki tillit til áhrifa styttingar vinnuvikunnar né starfsframvindu.

Samtök atvinnulífsins, fjármála- og efnahagsráðuneytið, Samband íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborg lögðu Kjaratölfræðinefnd til kostnaðarmót þeirra vegna launaliðar kjarasamninganna. Möt ráðuneytisins og sveitarfélagana eru áður óbirt mót á almennum hækkunum samkvæmt launatöflum, en mati Samtök atvinnulífsins var deilt með opinberum aðilum árið 2019. Mat Seðlabanka Íslands á samningum á almennum markaði var áþekkt mati SA.

Fyrirvarar og helstu skýringar

Við samanburðinn verður að gera þann fyrirvara að bornar eru saman prósentubreytingar sem reiknaðar eru á ólíkan hátt. Vinnutímastytting mælist í launavísitölum, en ekki er lagt mat á styttinguna í kostnaðarmötum. Svonefnd launapróunartrygging frá

tímabili síðustu kjarasamninga skilaði starfsmönnum sveitarfélaga í stéttarfélögum innan ASÍ og BSRB launahækkunum í apríl 2019 og mælist í launavísitölum en ekki í kostnaðarmötum.

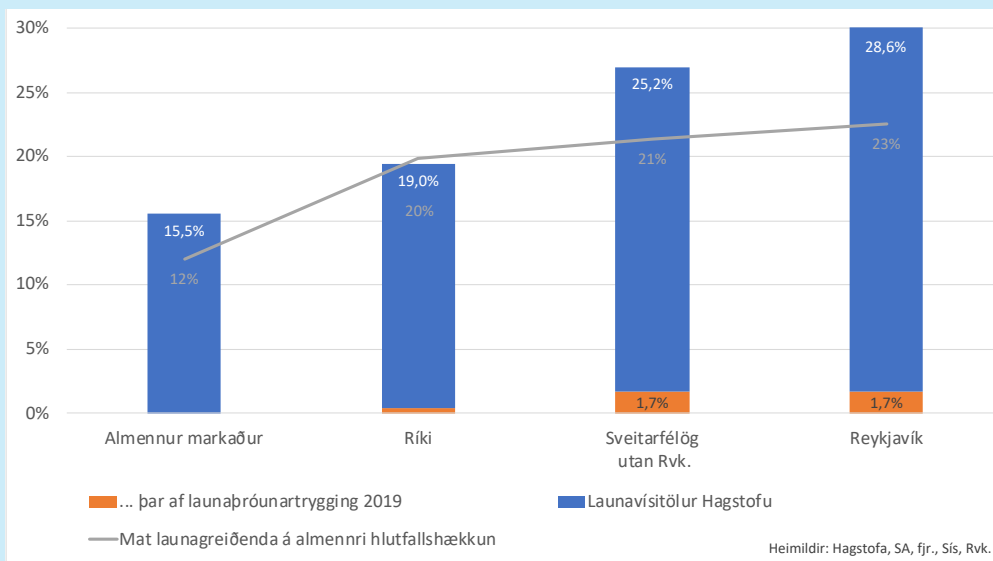
Möt launagreiðenda sem birtast hér eru auk þess augnabliksmyndir af því sem mátti vænta þegar kjarasamningar voru gerðir, en taka ekki til launahækkana vegna starfsframvindu. Möt launagreiðenda afmarkast við viðsemjendur, launadreifingar og röðun í launatöflur á tíma kjarasamningsgerðar. Í launakerfum eru yfirleitt framvindukerfi sem skila einstaklingsbundnum launahækkunum til viðbótar við kjarasamningsbundnar hækkanir, t.d. hækkanir vegna starfsaldurs, aukinnar menntunar, endurmats á starfsmati eða námskeiðaframvindu. Slíkar hækkanir mælast hins vegar í launavísitölu.

Meðal starfsmanna sveitarfélaga fer launamyndun m.a. fram í starfsmatskerfi, þar sem starfsmenn eða stéttarfélög geta fengið störf endurmetin. Endurmat og hærri laun gegnum starfsmatskerfi eiga sér ávallt stað eftir því sem störf þróast og skýrir að hluta þann mun sem er á mati sveitarfélaga og þeirri þróun sem birtist í launavísitölum.

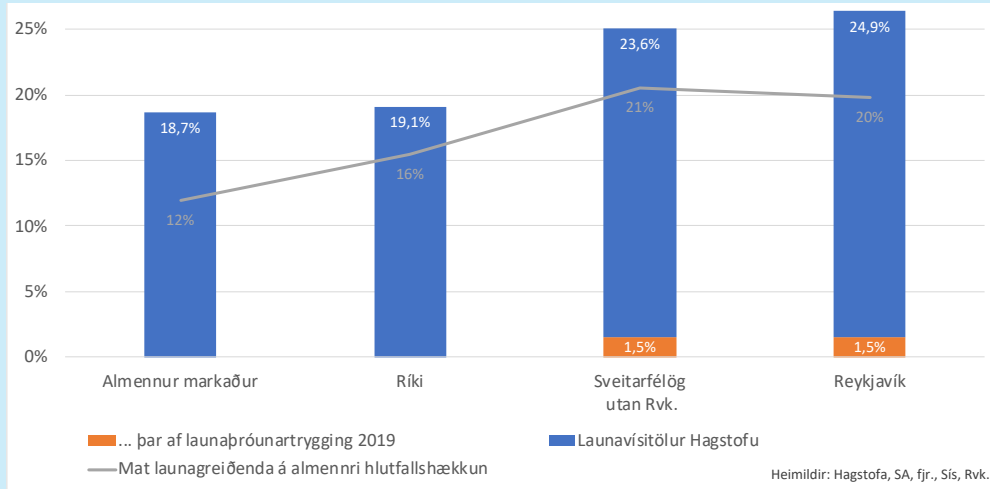
Niðurstöður samanburðarins

Af kostnaðarmötum samninganefnda launagreiðenda sést að fyrirfram mátti búast við mestum hlutfallshækkunum launa hjá sveitarfélögum, næst mestum hjá ríki og minnstum á almennum vinnumarkaði. Samanburðurinn sýnir jafnframt að frávik frá mati launagreiðenda voru mest hjá sveitarfélögum. Hafa ber þó í huga framangreinda fyrirvara um samkvæmni.

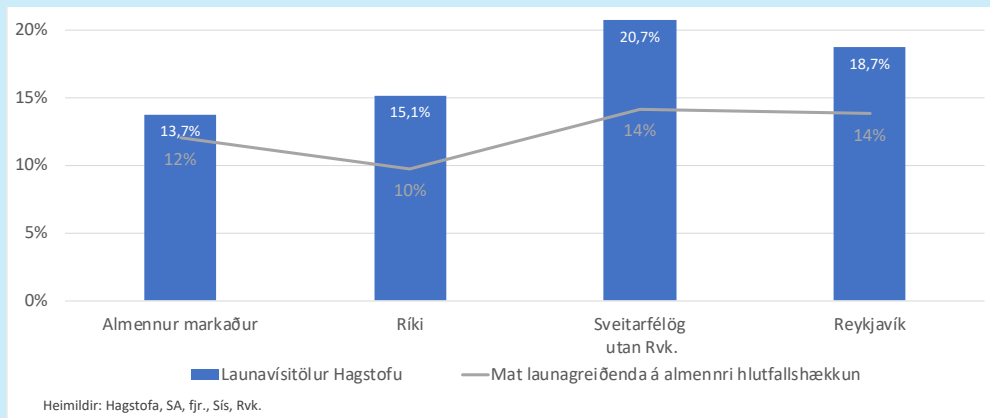
Mynd 3.36 **Launþróun félagsmanna ASÍ á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 og mat launagreiðenda á hlutfallslegri meðalhækkun vegna krónutöluhækkana kjarasamninga á tímabilinu**



Mynd 3.37 Launabróun félagsmanna BSRB á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 og mat launagreiðenda á veginni hlutfallshækkun launa þeirra vegna hækkana launataflna á tímabilinu



Mynd 3.38 Launabróun félagsmanna BHM á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 og mat launagreiðenda á veginni hlutfallshækkun launa þeirra vegna hækkana launataflna á tímabilinu



Mynd 3.39 Launabróun félagsmanna KÍ á tímabilinu mars 2019 til janúar 2021 og mat launagreiðenda á veginni hlutfallshækkun launa þeirra vegna hækkana launataflna á tímabilinu

