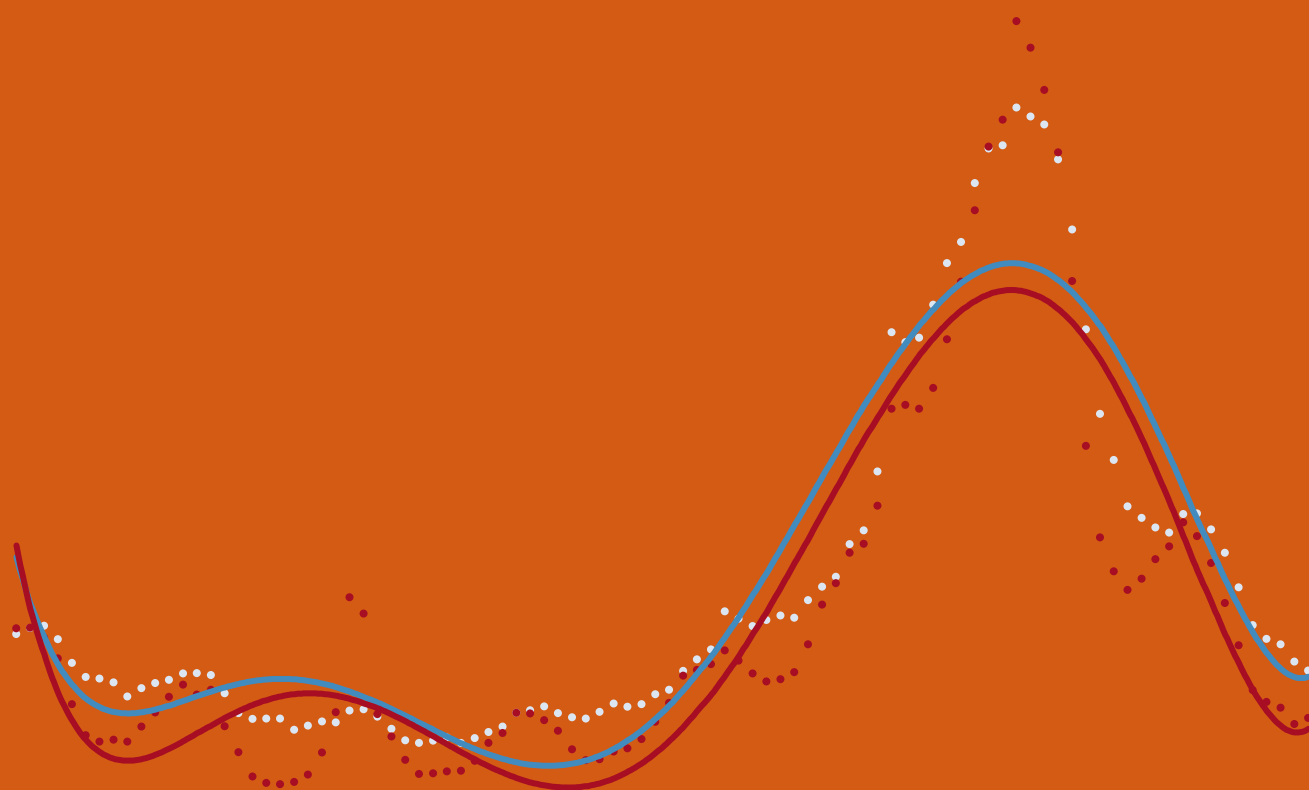


Kjaratölfræðinefnd
Nóvember 2022

Kjaratölfræði

Haustskýrsla 2022



Efnahagsmál

Kjarasamningar

Launþróun

KJARATÖLFRÆÐI

Haustskýrsla 2022

Kjaratölfræðinefnd

Nefndarmenn:

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir,
formaður

Helgi Aðalsteinsson
Samband íslenskra sveitarfélaga

Henný Hinz,
forsætisráðuneyti

Hrafnhildur Arnkelsdóttir,
Hagstofa Íslands

Oddur S. Jakobsson
Kennarasamband Íslands,

Ólafur Garðar Halldórsson
Samtök atvinnulífsins

Rebekka Valsdóttir,
félags- og vinnumarkaðsráðuneyti

Sigríður Ingibjörg Ingadóttir,
BSRB

Stefanía Sigríður Bjarnadóttir,
fjármála- og efnahagsráðuneyti

Vilhjálmur Hilmarsson,
Bandalag háskólamanna

Pórir Gunnarsson,
Alþýðusamband Íslands

Efnisyfirlit

Inngangur	4
1 Efnahagsmál	6
1.1. Próun landsframleiðslu á samningstímabilinu.....	6
1.2 Verðbólga og verðbólguvæntingar.....	9
1.3 Staða á vinnumarkaði.....	12
1.4 Fjárhagsstaða heimila og kaupmáttarpróun.....	14
1.5. Staða hins opinbera	16
1.6. Staða atvinnugreina og samkeppnishæfni	16
2 Kjarasamningar.....	21
2.1. Skipulag íslensks vinnumarkaðar.....	21
2.2. Kjarasamningar á kjarasamningstímabilinu frá 2019.....	22
3 Laun og launaþróun	25
3.1 Launaþróun eftir mörkuðum.....	25
3.2 Kaupmáttur launa.....	27
3.3 Vægi markaða og heildarsamtaka	2
3.4 Launaþróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum.....	30
3.5 Launastig eftir mörkuðum og heildarsamtökum	37
4 Laun eftir heildarsamtökum	41
4.1. ASÍ.....	41
4.2. BHM.....	44
4.3. BSRB	46
4.4. KÍ	48
5 Laun karla og kvenna	49
5.1 Launaþróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum hjá konum og körlum	49
5.2 Laun karla og kvenna í maí 2022	52
Viðauki I: Gögn um laun og launaþróun.....	66
Viðauki II:Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka	68

Inngangur

Kjaratölfræðinefnd er samstarfsnefnd ríkis, sveitarfélaga og heildarsamtaka á vinnumarkaði. Nefndin hóf störf í desember 2019 og eru fulltrúar í henni frá forsætisráðuneyti, félags- og vinnu-
málamálaráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Alpýðusam-
bandi Íslands, Bandalagi háskólamanna, BSRB, Kennarasambandi
Íslands, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífs-
ins og Hagstofu Íslands. Með nefndinni var stofnað til samstarfs
heildarsamtaka á vinnumarkaði, ríkis og sveitarfélaga um gerð og
hagnýtingu talnaefnis um laun og efnahag til undirbúnings og eft-
irfylgni með kjarasamningum. Nefndinni er ætlað að stuðla að því
að aðilar samkomulagsins hafi sameiginlegan skilning á eðli, eigin-
leikum og þróun þeirra

Markmið nefndarinnar er að fyrir liggja áreiðanlegar upplýsingar og
sameiginlegur skilningur aðila um laun og efnahag sem nýtast við
undirbúning og eftirfylgni kjarasamninga á hverjum tíma. Ríkis-
sáttasemjari hýsir nefndina og leggur til fundar- og starfsaðstöðu.
Nefndin fjallar um gögn sem liggja til grundvallar kjarasamninga-
gerð á hverjum tíma og eru grundvöllur fyrir launamyndun á vinnu-
markaði. Nefndin tekur engan beinan þátt í kjarasamningum og
breytir ekki hlutverkum eða stöðu þeirra aðila sem að nefndinni
standa.

Kjaratölfræðinefnd gefur út tvær skýrslur á ári, að vori og hausti, og er þetta fimmta skýrsla nefndarinnar. Skýrslan skiptist í fimm megin-kafla sem fjalla um kjarasamninga gerða í yfirstandandi kjaralotu, efnahagsmál og launaþróun sem flokkuð er eftir heildarsamtökum launafólks og atvinnurekendum og samanburð á launum karla og kvenna. Í umfjölluninni er áherslan á þá kjaralotu sem er að ljúka, þ.e. tímabilið frá upphafi samningstímabilsins apríl 2019 til júní 2022. Í lok október 2022 rann út gildistími flestra samninga á almennum markaði og eru lausir samningar því á annað hundrað. Flestir samningar á opinberum markaði gilda út mars 2023.

Ítarlegt talnaefni um laun og launaþróun má finna í gagnasafni á heimasíðu kjaratölfræðinefndar, <https://www.ktn.is/gagnasafn-og-fleira>. Einnig má þar finna samanteknar upplýsingar um félagsmenn stéttarféлага utan heildarsamtaka og launafólks utan stéttarféлага á almennum og opinberum markaði.

Kjaratölfræðinefnd vinnur náið með Hagstofu Íslands og er starfsfólki hennar þakkað mjög gott samstarf við undirbúning skýrslunnar og ber helst að nefna Margréti Kristínu Indriðadóttur, deildarstjóra hjá Hagstofu Íslands og Önnu Sigríði Halldórsdóttur fagstjóra. Loks er Kristínu Jónu Þorsteinsdóttur þakkað fyrir vinnu við umbrot skýrslunnar.

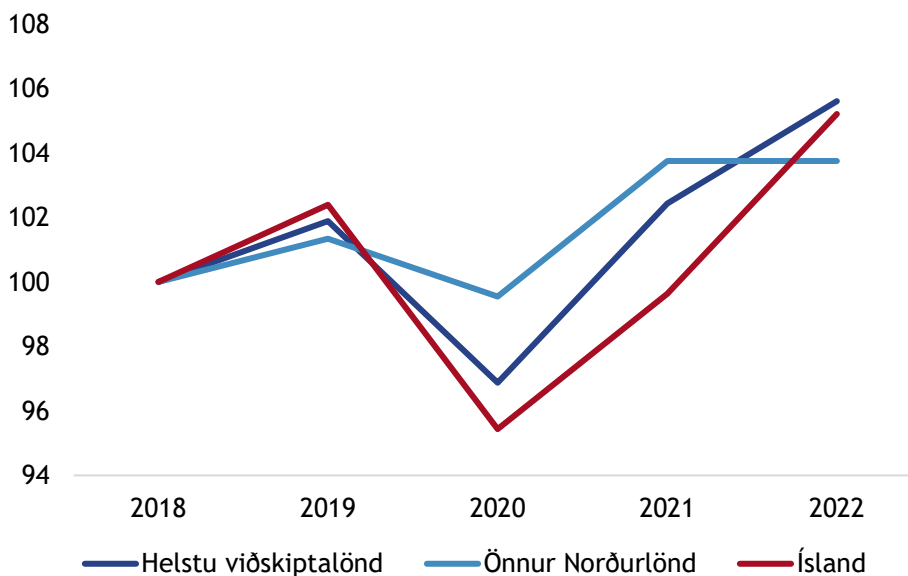
1.

Efnahagsmál

1.1. Þróun landsframleiðslu á samningstímabilinu

Við útgáfu skýrslu Kjaratölfræðinefndar að sumri leit út fyrir að hagvöxtur á kjarasamningstímabilinu 2019-2022 yrði alls um 4%, að mestu vegna hagfelldrar þróunar á árinu 2022. Síðan þá hafa hagvaxtarhorfur fyrir árið 2022 verið endurmetnar upp á við og hagvaxtarspáin verið færð upp um 1% samhliða. Gangi spá 2022 eftir mun samanlagður hagvöxtur á árunum 2019-2022 verða rúmlega 5% sem er á pari við helstu viðskiptalönd landsins og um 1% meiri en á öðrum Norðurlöndum. Efnahagsbati í kjölfar heimsfaraldurs hefur þó verið öllu hægvinna hér á landi en hagkerfið náði sér aftur á strik á öðrum ársfjórðungi þessa árs, um ári síðar en helstu viðskiptalönd.

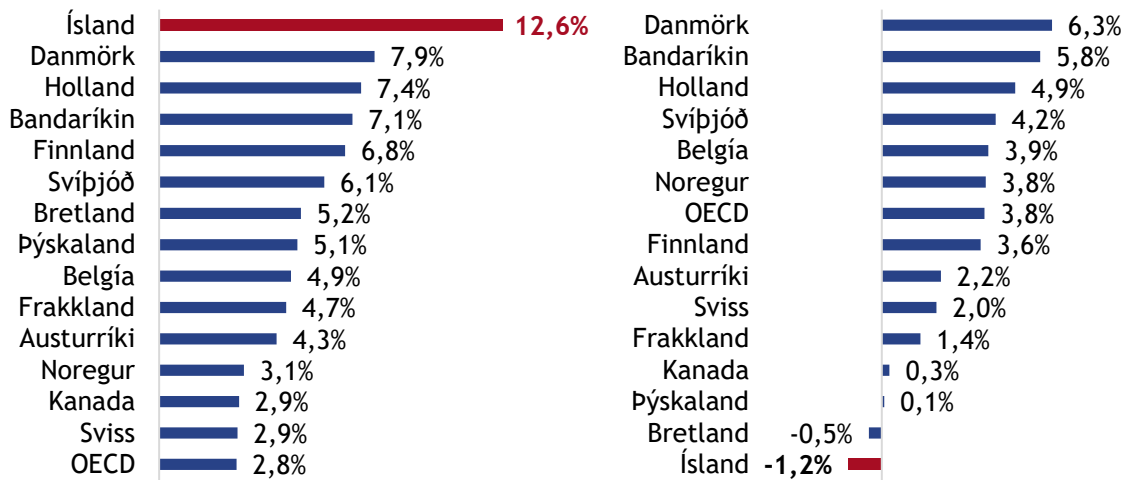
Mynd 1.1 Vísitala vergrar landsframleiðslu í kjarasamningslotunni, alþjóðlegur samanburður (2018=100)



Heimild: Hagvaxtarspár Seðlabanka Íslands og OECD Economic Outlook, nóvember 2022.

Landsframleiðsla á hvern íbúa landsins mun dragast saman um rúmlega 1% á kjarasamningstímabilinu 2019-2022 samanborið við 13% hagvöxt á hvern íbúa á kjarasamningstímabilinu 2015-2018. Landsframleiðsla á öðrum Norðurlöndum mun aukast um 4-6% að raunvirði á hvern íbúa á sama tíma en fólksfjölgun hefur verið mun örari á Íslandi en á öðrum Norðurlöndum á kjarasamningstímabilinu.

Mynd 1.2. Hagvöxtur pr. íbúa á tveimur kjarasamningstímabilum, 2015-18 (t.v.) og 2019-22 (t.h.)

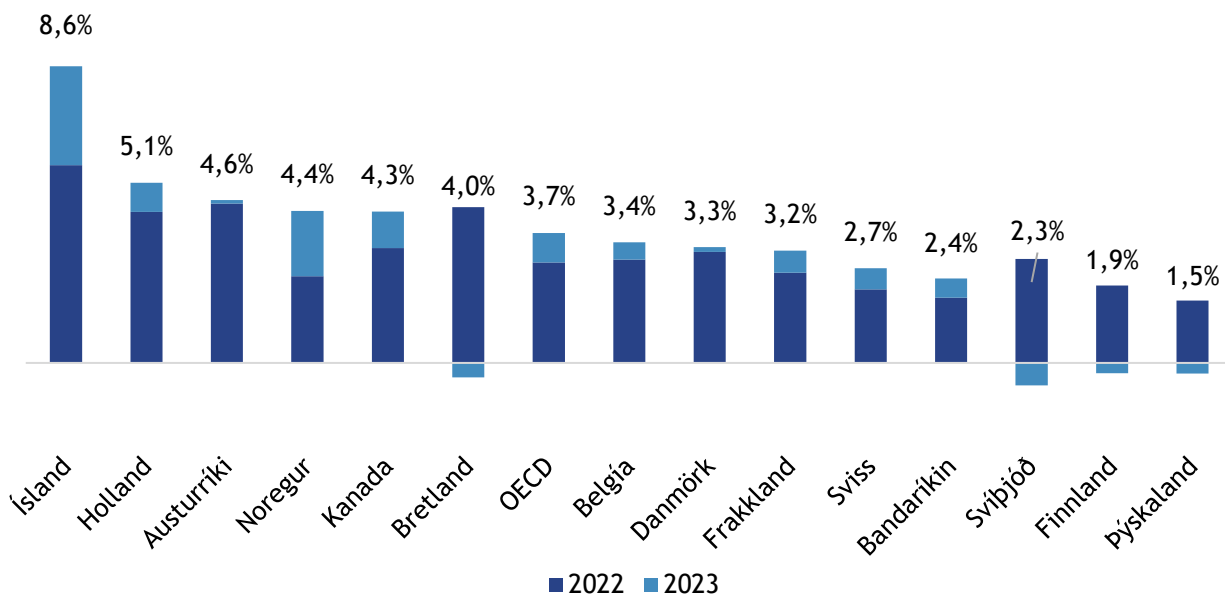


Heimild: OECD Economic Outlook, nóvember 2022.

1.1.1 Kröftug viðspyrna en mikil óvissa

Viðspyrna í kjölfar heimsfaraldurs er talin munu verða kröftugri hér á landi en í helstu viðskiptalöndum en gangi spár árána 2022 og 2023 eftir verður samanlagður hagvöxtur rúmlega 8%, samanborið við 3,7% að meðaltali innan OECD landanna og 2-4% á öðrum Norðurlöndum.

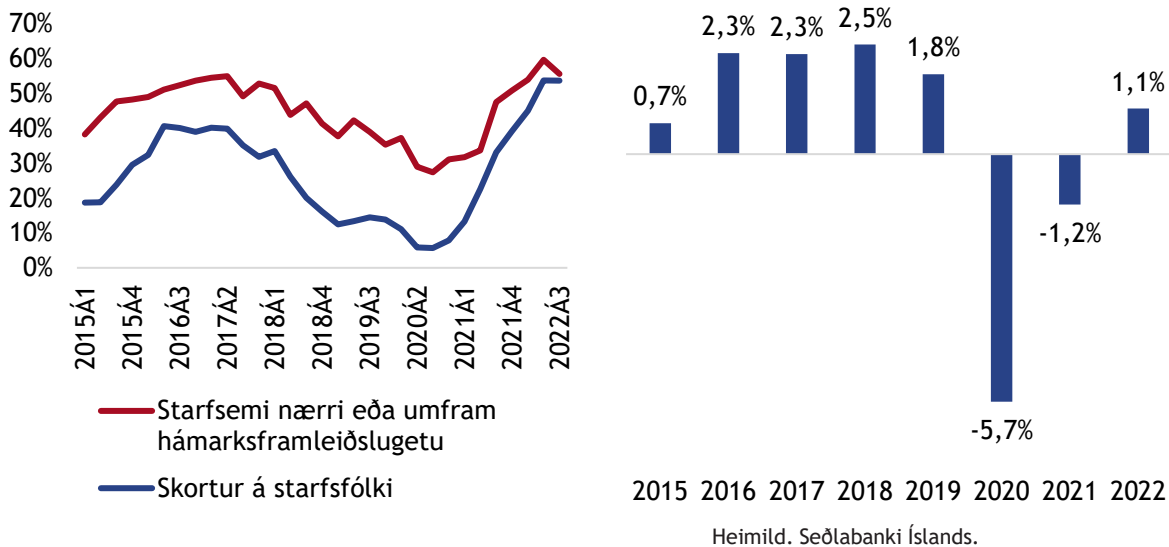
Mynd 1.3. Hagvaxtarspár fyrir árin 2022 og 2023



Heimild. Seðlabanki Íslands og OECD Economic Outlook, nóvember 2022.

Líklegt er að viðspyrnan muni valda nokkru álagi á helstu framleiðsluþætti á næstu misserum og framleiðsluspenna gæti aukist en hún mælist nú rúmlega 1% af framleiðslugetu samanborið við allt að 2,5% á fyrra kjarasamningstímabili. Um 55-60% aðspurðra stjórnenda telja að fyrirtæki búi nú við skort á starfsfólki eða starfi nærri eða umfram hámark framleiðslugetu, samanborið við 40-50% á tímabilinu 2015-2018.

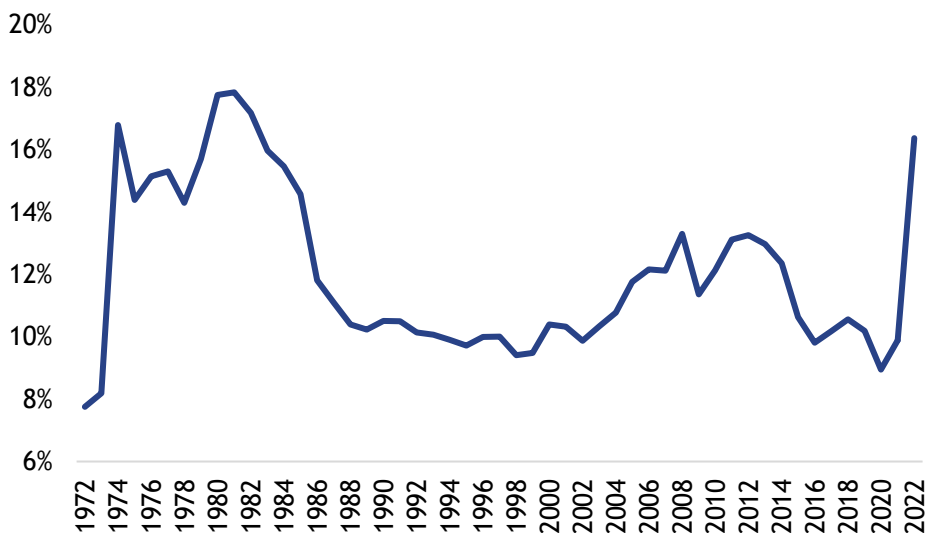
Mynd 1.4 Nýting framleiðsluþátta - könnun Gallup meðal 400 stærstu fyrirtækjanna (t.v.) og framleiðsluspenna sem hlutfall af framleiðslugetu (t.h.)



Heimild. Seðlabanki Íslands.

Horfur fyrir næsta ár, 2023, hafa batnað töluvert samkvæmt nýrri þjóðhagsspá Seðlabanka Íslands en töluverð óvissa ríkir eftir sem áður um efnahagshorfur. Efnahagsumsvif hafa nánast staðnað í helstu iðnríkjum og viðhorf almennings til efnahagshorfa í viðskiptalöndunum eru í lægstu lögðum. Spáð er minnsta hagvexti í viðskiptalöndum Íslands frá árinu 2009, að frátöldu 2020 en frekari dýpkun á orkukreppunni í Evrópu gæti hæglega dregið verulega úr þeim hagvexti. Viðnám helstu viðskiptalandanna fyrir frekari orkuverðshækkunum er takmarkað en um 16% af landsframleiðslu OECD landanna er nú varið til orkukaupa, það hæsta í 40 ár. Mikill uppsafnaður sparnaður heimila í helstu iðnríkjum vegur þó upp á móti áhrifum verðhækkana.

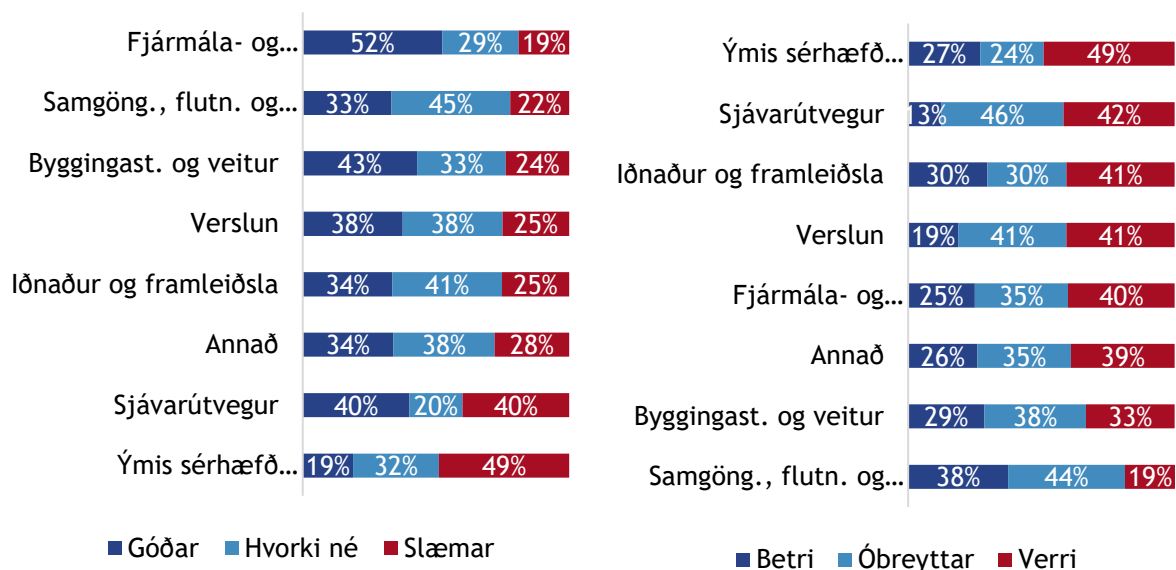
Mynd 1.5. Orkukaup OECD landanna sem hlutfall af landsframleiðslu



Heimild. OECD.

Óvissa í efnahagsmálum á Íslandi endurspeglast að einhverju leyti í niðurstöðum könnunar Seðlabanka Íslands og Samtaka atvinnulífsins meðal fyrirtækja. Í síðustu könnun, september 2022, töldu jafn margir aðstæður góðar og slæmar en staðan er mismunandi eftir atvinnugreinum. Hlutfallslega fleiri telja hins vegar að aðstæður muni versna á næstu 6 mánuðum fremur en batna.

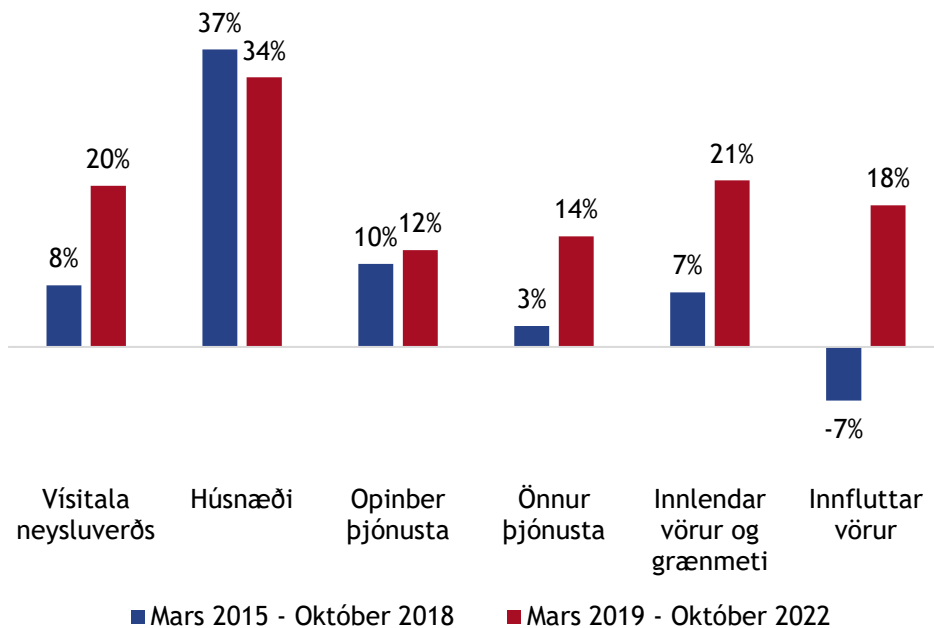
Mynd 1.6. Mat stjórnenda á aðstæðum í efnahagslífinu í september 2022 (t.v) og mat á horfum til 6 mánaða (t.h). Stjórnendur 400 stærstu fyrirtækja landsins voru spurðir



1.2 Verðbólga og verðbólguvæntingar

Verðlag hækkaði alls um 20% á kjarasamningstímabilinu 2019-2022 samanborið við 8% í kjarasamningslotunni 2015-2018. Horft til undirliða vísitölunnar hækkaði húsnæði og opinber þjónusta nær jafn mikið í báðum kjarasamningslotunum en verðhækkningar eru langt um meiri í annarri þjónustu og innlendu verðlagi í þeirri lotu sem nú er að ljúka. Hagfelld þróun í innflutningsverðlagi dró verulega úr verðbólguþrýstingi á fyrra kjarasamningstímabili en innflutningsverðlag hækkaði um 18% í yfirstandandi lotu samanborið við 7% verðhjöðnun á tímabilinu 2015-2018. Fjallað var nánar um þessa áhrifaþætti í 2022 vorskýrslu nefndarinnar.

Mynd 1.7. Verðbólga á tveimur kjarasamningstímabilum

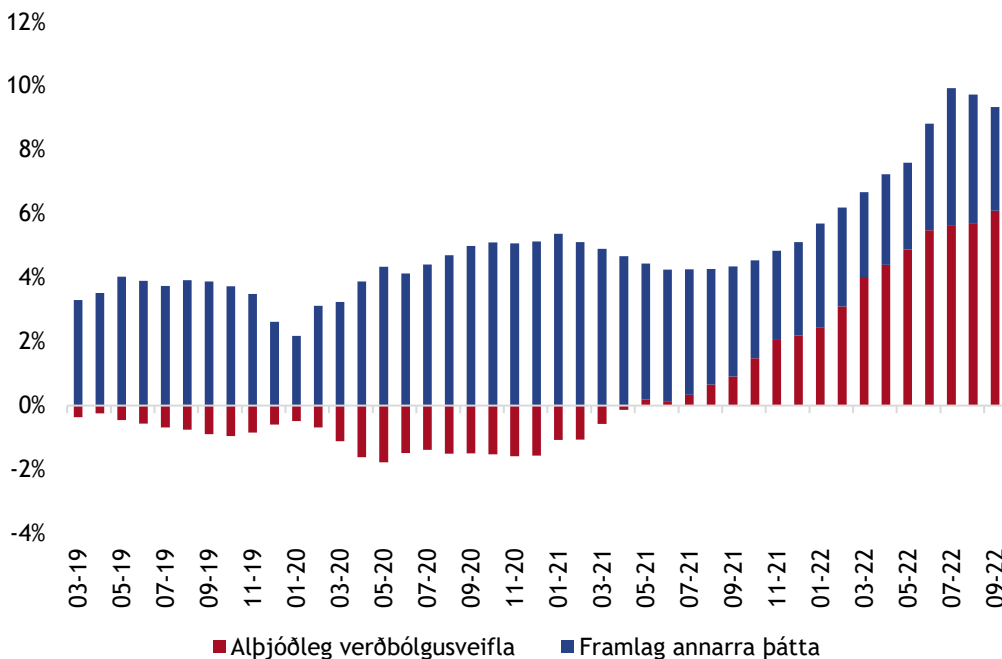


Heimild. Hagstofa Íslands.

1.2.1 Minni verðbólga á Íslandi en í öðrum löndum

Verðbólga tók að aukast hratt á haustmánuðum ársins 2021 en ársverðbólga í októbermánuði 2022 mældist 9,4% sem er það hæsta síðan 2009. Um helmingur undirliða vísitölu neysluverðs hækkaði um 6% eða meira frá fyrra ári í október.

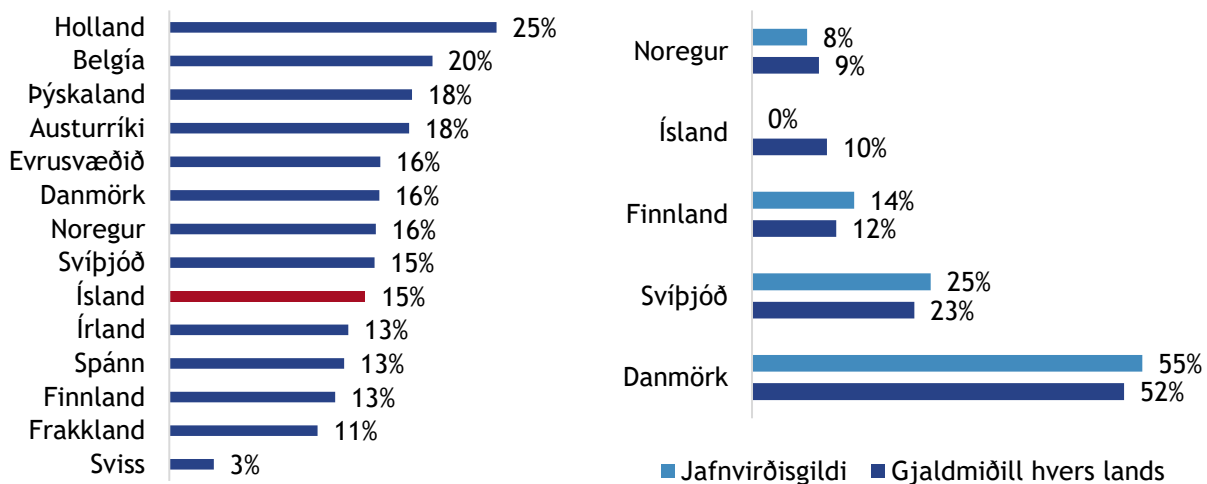
Mynd 1.8. Kjarasamningslotan og áhrifaþættir verðbólgu



Heimild. Seðlabankinn.

Hækkun húsnæðisliðar var megindrífkraftur verðbólgu á þriðja ársfjórðungi ársins 2022 en líklegt er að framlag húsnæðisverðshækkana til verðbólgu verði nokkuð minna á næstu misserum og verð á vörum og þjónustu muni leika stærra hlutverk í verðlagsþróun. Áhyggjuefni er að undirliggjandi verðbólga er enn töluverð og verðbólguvæntingar eru enn yfir markmiði Seðlabankans. Verðbólguþróunin nú um stundir er óvenjuleg fyrir þær sakir að þróunin er nú fremur áþekk eftir löndum og áhrifaþættir verðhækkana einnig. Þó verðbólga sé há í sögulegu tilliti hækkaði verðlag á kjarasamningstímabilinu minna hér á landi en í þeim löndum sem við berum okkur helst saman við. Rekja má hluta skýringar til stöðugleika í orkuverði en verð á raforku til heimilisnota hækkaði aðeins um 10% hérlandis frá fyrri helmingi ársins 2019 til fyrri helmings 2022, samborið við rúmlega 50% í Danmörku í gjaldmiðli hvors lands. Sé miðað við jafnvirðisgjald þar sem leiðrétt er fyrir gjaldmiðlum hefur verðið staðið í stað á tímabilinu. Verð á raforku til heimila hefur í raun haldist nær óbreytt á Íslandi undanfarin átta ár, ef horft er til jafnvirðisgjalds.

Mynd 1.9. Verðbólga samkvæmt samræmdri vísitölu neysluverðs, mars 2019-okt. 2022 (t.v) og þróun raforkuverðs til heimila, 2019H1-2022H1 (t.h)

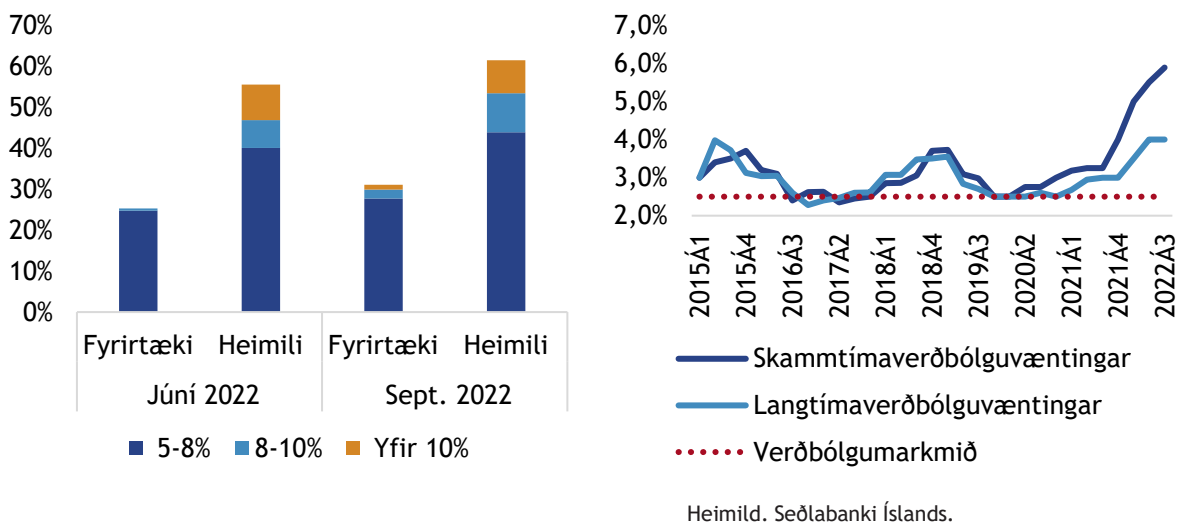


Heimild. Hagstofa Íslands.

1.2.2 Meiri líkur á vanmati en ofmati

Skammtímaverðbólguvæntingar hafa hækkað töluvert undanfarið ár og kjölfesta verðbólguvæntinga virðist einnig hafa veikst nokkuð ef horft er til þróunar í verðbólguvæntingum til lengri tíma. Markaðsaðilar telja að verðbólga til eins árs verði um 5% að ári liðnu og hlutfall heimila og fyrirtækja sem búast að verðbólga verði meiri en 5% á næstu fimm árum hefur hækkað nokkuð á þessu ári. Seðlabanki Íslands býst þó við að verðbólga hjaðni hægt á næstu misserum en að meiri hætta sé á að verðbólga á næstunni sé vanmetin fremur en ofmetin.

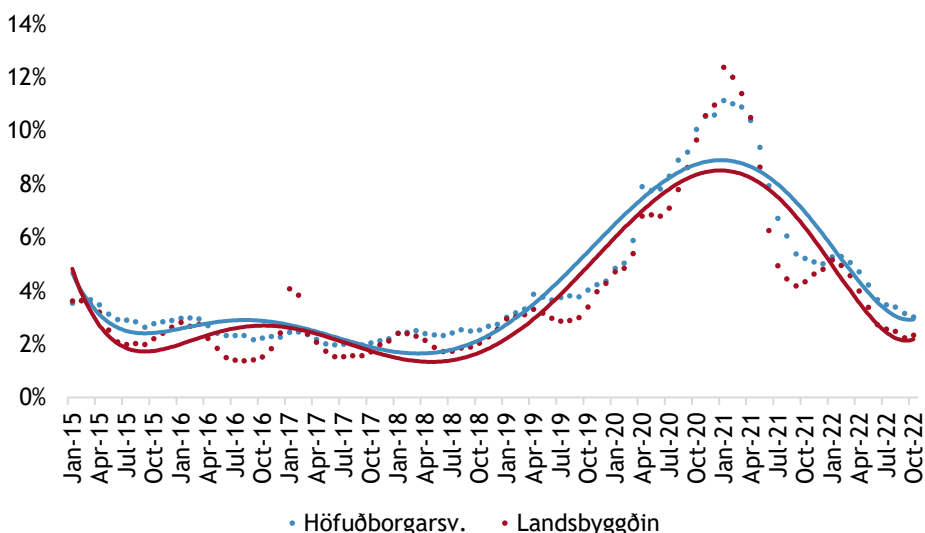
Mynd 1.10. Hlutdeild sem telur að verðbólga verði meiri en 5% á næstu 5 árum (t.v.) og skammtíma- og langtímaverðbólguvæntingar 2015-22, miðgildi heimila og fyrirtækja (t.h.)



1.3 Staða á vinnumarkaði

Árstíðaleiðrétt atvinnuleysi hjá Vinnumálastofnun mældist 3,7% á þriðja ársfjórðungi. Atvinnuleysið hélt áfram að lækka með haustinu og var 3% á höfuðborgarsvæðinu í október 2022 og 2,3% á landsbyggðinni. Atvinnuleysisstigið er nú svipað og það var að meðaltali á kjarasamningstímabilinu 2015-2018.

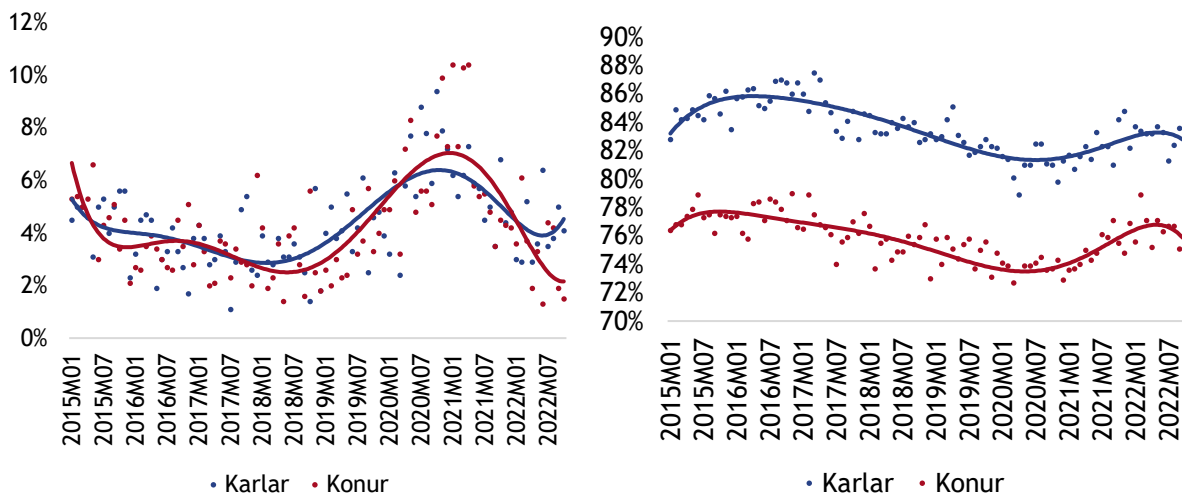
Mynd 1.11. Skráð atvinnuleysi skv. Vinnumálastofnun



Heimild. Vinnumálastofnun.

Samkvæmt árstíðaleiðréttum niðurstöðum vinnumarkaðsrannsóknar Hagstofunnar hefur atvinnuleysi meðal kvenna sjaldan mælst lægra en í október 2022 eða 1,5%. Atvinnupátttaka mældist 83% meðal karla og 76% meðal kvenna á sama tíma og langtímaatvinnuleysi hefur nú náð sama stigi og fyrir farsóttina. Aðeins 1,2% af vinnuafli hafa verið atvinnulaus í meira en 12 mánuði.

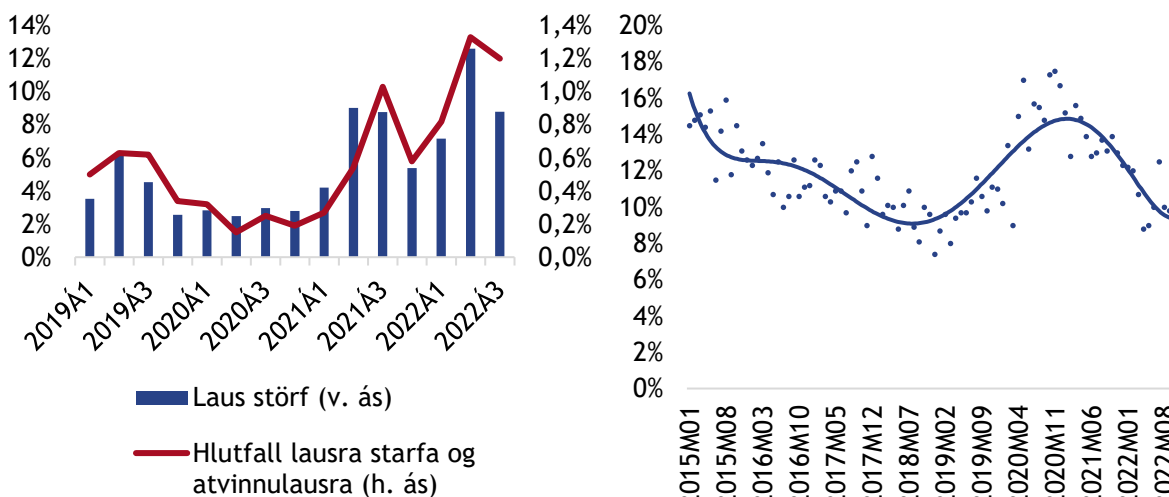
Mynd 1.12. Atvinnuleysi kvenna og karla skv. VMR (t.v) og atvinnuþátaka kvenna og karla skv. VMR (t.h)



Heimild. Hagstofa Íslands.

Töluverð spenna er á vinnumarkaði en þriðjungur stjórnenda vill fjölga starfsfólki á næstu sex mánuðum samkvæmt könnun Gallup meðal 400 stærstu fyrirtækja landsins. Um 8.800 störf voru laus á þriðja ársfjórðungi en hlutfall lausra starfa hefur ekki mælst hærra á kjarasamningstímabilinu en á öðrum og þriðja ársfjórðungi ársins 2022. Áætlað er að 19.500 einstaklingar hafi haft óuppfyllta þörf fyrir atvinnu (slaki) í október 2022 sem jafngildir rúmlega 9% af samantölgðu vinnuafli og mögulegu vinnuafli. Er það með því lægsta sem mælst hefur frá því að Hagstofan hóf að meta slaka á vinnumarkaði.

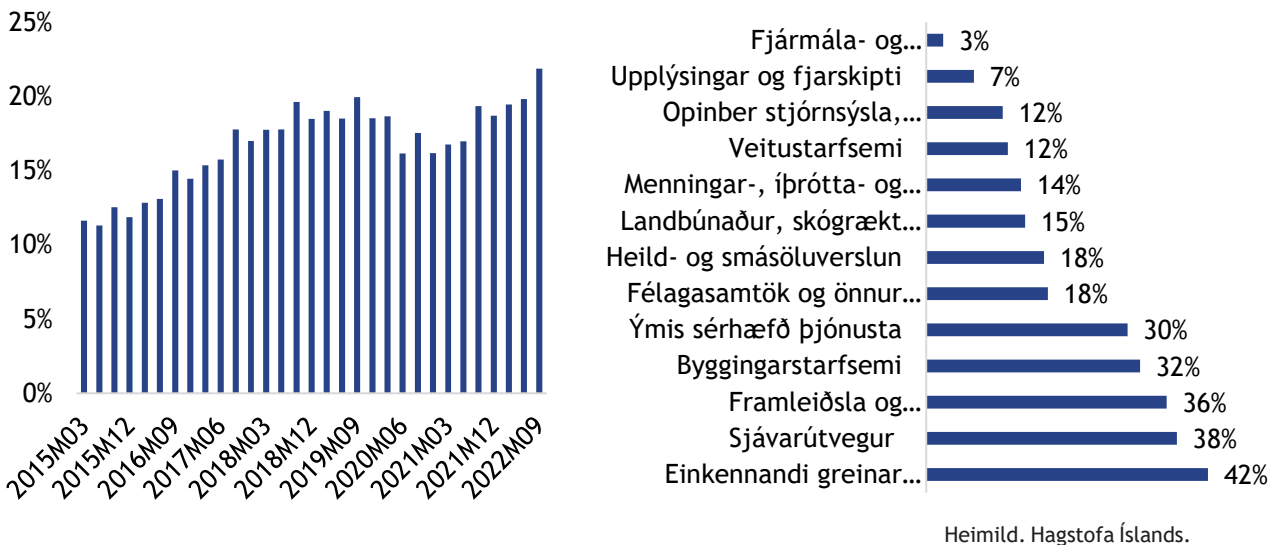
Mynd 1.13. Laus störf 2019-2022 (t.v.) og slaki á vinnumarkaði 2015-2022 (t.h)



Heimild. Seðlabanki Íslands og Hagstofa Íslands.

Fyrirséð er að áfram verði eftirspurn eftir vinnuafli og að henni verði að miklu leyti mætt með erlendu vinnuafli. Innflytjendur voru 22% af starfandi í október 2022. Hlutfallið hefur nær tvöfaldast frá 2015 og er einkar mismunandi eftir atvinnugreinum. Um 40% starfandi í sjávarútvegi og einkennandi greinum ferðaþjónustu voru innflytjendur á haustmánuðum 2022.

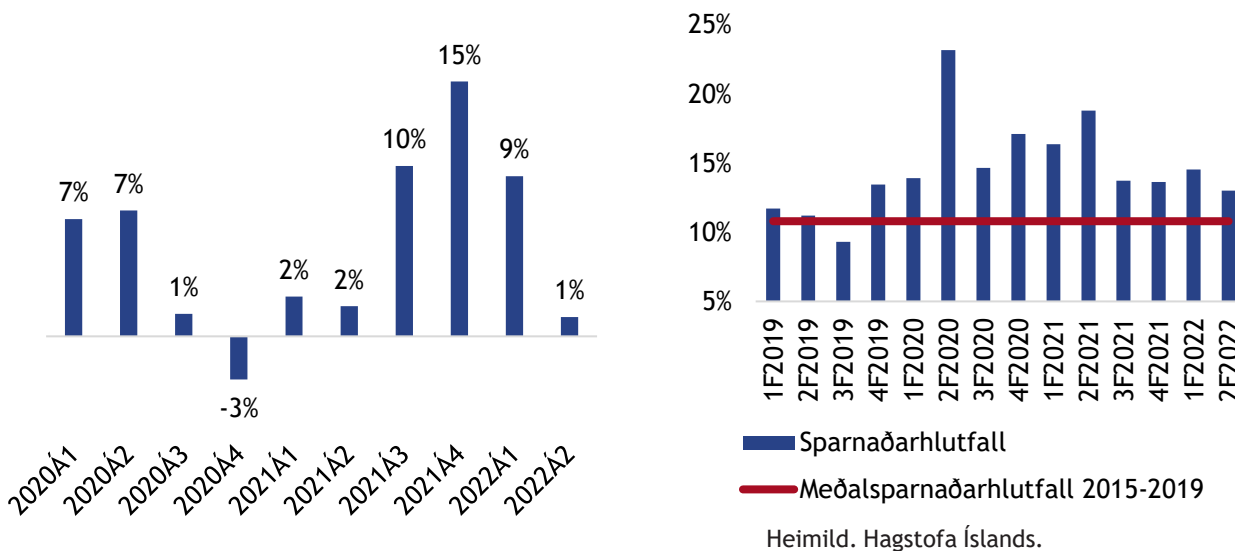
Mynd 1.14. Hlutfall innfiytjenda af fjölda starfandi 2015-2022 (t.v) og hlutfall innfiytjenda af fjölda starfandi í atvinnugreina-sundurliðun, september 2022 (t.h)



1.4 Fjárhagstaða heimila og kaupmáttarþróun

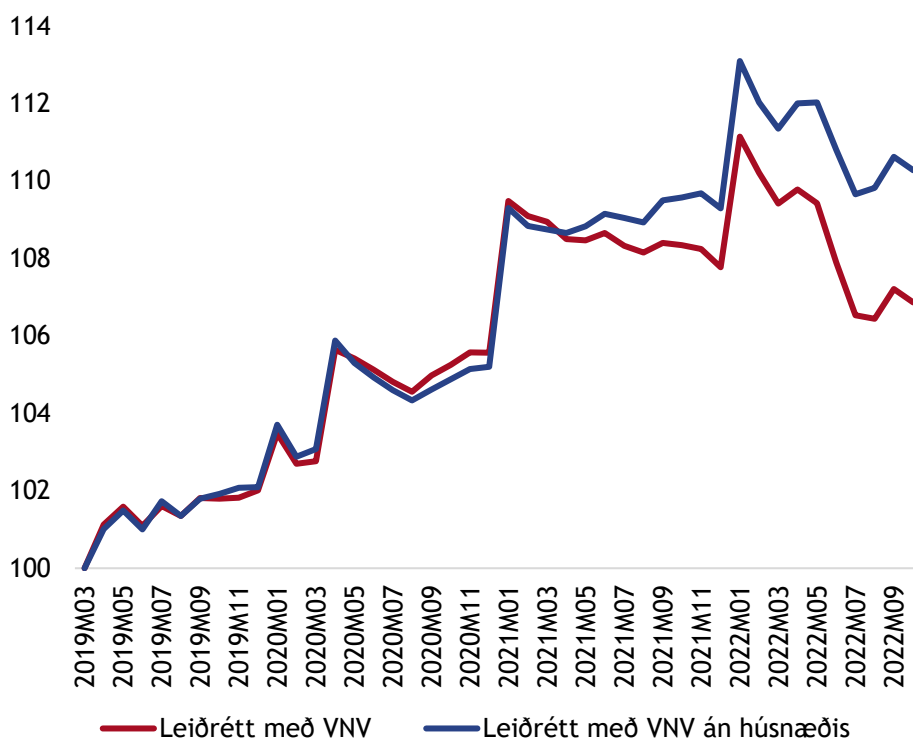
Staða heimila er heilt yfir góð í sögulegu og alþjóðlegu tilliti. Eigna-staða hefur batnað samhliða hækkandi eignaverði og sparnað-arhlutfall er á heildina litið hátt og nokkuð yfir meðaltali árána 2015-2019. Vanskil heimila eru jafnframt enn lítil í sögulegu sam-hengi. Kaupmáttur ráðstöfunartekna hækkaði áfram á fyrstu tveim-ur ársfjórðungum þessa árs og einkaneysla jókst um 13,5% milli ára á öðrum ársfjórðungi sem er mesti ársvöxtur einkaneyslu á einum fjórðungi frá 2005.

Mynd 1.15. Vergar ráðstöfunartekjur heimila, raunaukning milli árs-fjórðunga á ársgrundvelli (t.v.) og sparnaðarhlutfall heimila sem hlutfall af ráðstöfunartekjum (t.h.)



Líklegt er að aukning verðbólgu á síðari hluta ársins og hækkun á vaxtagjöldum muni rýra kaupmátt ráðstöfunartekna heimilanna og draga úr einkaneyslu. Áhrif verðbólgu á hag heimila á árinu 2022 koma skýrt fram í verðlagsleiðrétti launavísitala sem mælir reglulegt tímakaup leiðrétt fyrir verðlagsþróun en vísitalan náði nýju hámarki í byrjun árs 2022. Hefur hún lækkað um rúmlega 2% síðan ef horft er framhjá húsnæðisliðnum en um tæplega 4% ef áhrif húsnæðis eru tekin með í reikninginn. Kaupmáttur reglulegs tímakaups er nú á svipuðum slóðum og í byrjun árs 2021.

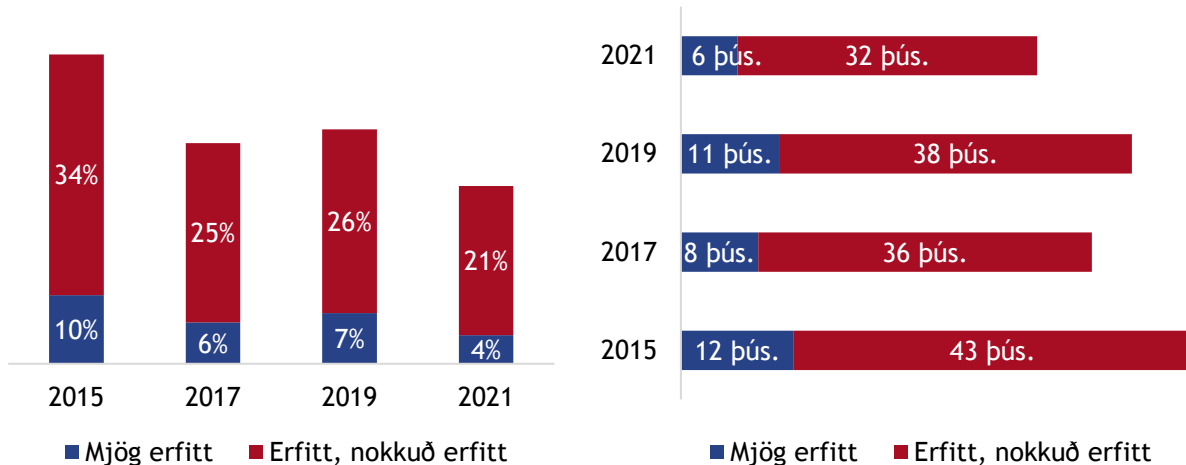
Mynd 1.16. Verðlagsleiðrétt launavísitala 2019-2022



Heimild. Hagstofa Íslands.

Þó svo hagtölur heimilanna bendi til þess að staðan sé góð í sögulegu samhengi er áætlað að fjórðungur heimila hafi átt mjög erfitt eða nokkuð erfitt með að ná endum saman á árinu 2021 skv. lífskjararannsókn Hagstofu Íslands. Gerir það um 38 þúsund heimili á landsvísi. Enn á eftir að birta niðurstöður fyrir árið 2022 en líklegt er að hlutfallið muni jafnvel hækka nokkuð m.a. vegna aukinnar verðbólgu og aukningar í vaxtagjöldum. Enn er þó ekki að sjá af þeim gögnum sem tiltæk eru að staða heimila sé slæm í sögulegu tilliti, að meðaltali, hvort sem horft er til hagtalna eða lífskjararannsóknar Hagstofu Íslands.

Mynd 1.17. Hlutfall heimila sem átti erfitt með að ná endum saman (t.v) og áætlaður fjöldi í þúsundum á sama tíma (t.h.)

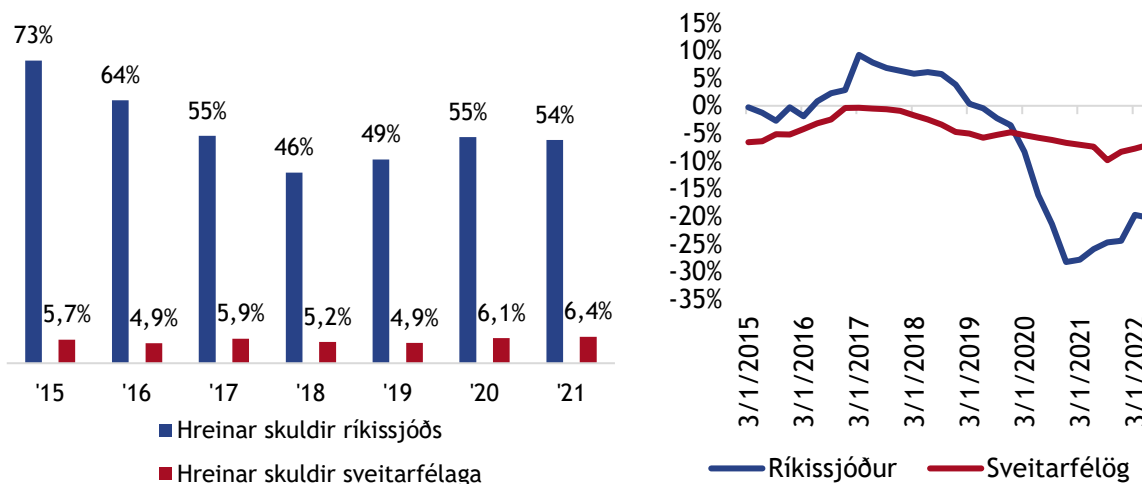


Heimild. Hagstofa Íslands

1.5. Staða hins opinbera

Hreinar skuldir ríkissjóðs þ.e. heildarskuldir að frádregnum sjóðum og bankainnstæðum hafa lækkað um nær 20% sem hlutfall af VLF á tveimur kjarasamningstímabilum. Hreinar skuldir sveitarfélaga hafa sveiflast nokkuð á sama tíma en hafa hækkað um 1,5% af VLF frá árinu 2019. Tekjujöfnuður sveitarfélaga hefur verið neikvæður allt frá 2015 en nokkur tekjuafgangur mældist af rekstri ríkissjóðs framan af.

Mynd 1.18. Tekjujöfnuður ríkis og sveitarfélaga, 2015Á1-2022Á2 (t.v) og hreinar skuldir (t.h)



Heimild. Seðlabanki Íslands.

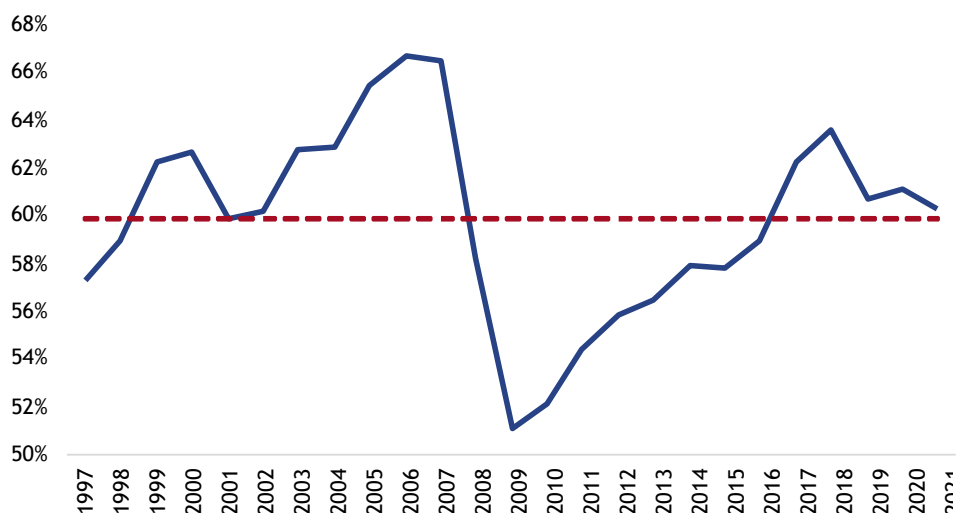
1.6. Staða atvinnugreina og samkeppnishæfni

Þrátt fyrir að laun hafi hækkað meira hér á landi en í viðskiptalöndum og raungengi á mælikvarða launa hafi verið hátt í sögulegu tilliti hefur hlutdeild launa og tengdra gjalda í verðmætasköpun hagkerfisins lækkað á kjarasamningstímabilinu. Horfur um versnandi viðskiptakjör, mismunandi staða atvinnugreina, raungengi á mælikvarða launa, þróun efnahagsmála á heimsvísu og nokkuð hátt launahlutfall, munu marka getu hagkerfisins til hækkunar launa á næstu misserum.

1.6.1 Launahlutfallið 2015-2022

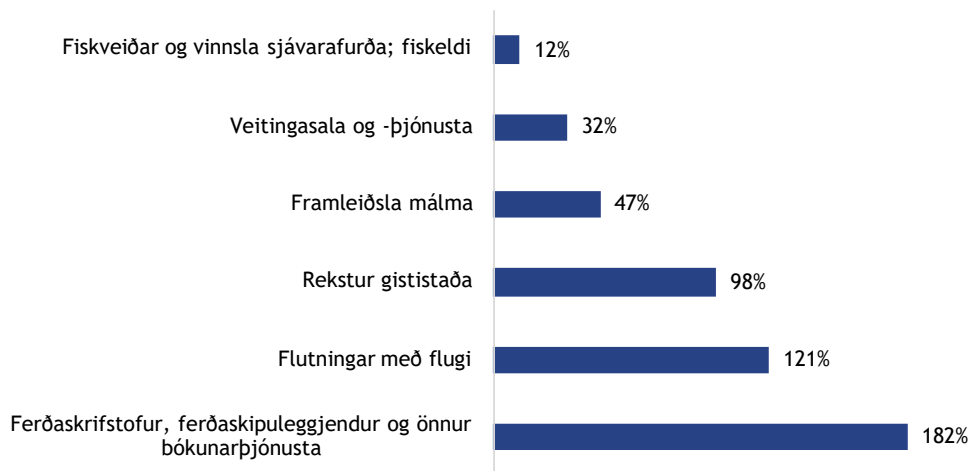
Hlutfall launa og tengdra gjalda af vergum þáttatekjum var um 60% á síðasta ári sem er nokkuð hátt í sögulegu samhengi. Hefur hlutfallið þó lækkað um rúmlega 3% frá 2018 og er nú nokkuð undir launahlutfallinu í kjarasamningslotunni 2015-2018. Launahlutfallið lækkaði í flestum undirgreinum almenna markaðarins á tímabilinu, að ferðapjónustunni undanskilinni, en launahlutfallið í einkennandi greinum ferðapjónustu mældist 116% á árinu 2021. Bendir það til að verulega hafi verið gengið á eigið fé greinarinnar í heimsfaraldri. Samkvæmt mati Seðlabankans mun launahlutfallið lækka lítillega á árinu 2022 samhliða aukinni verðbólgu og kröftugum efnahagsbata. Lækkun launahlutfallsins tengist m.a. viðsnúningi ferðapjónustunnar og góðu gengi í útflutningsgreinum. Veltan í einkennandi greinum ferðapjónustu var 97% meiri að raunvirði á fyrstu 8 mánuðum ársins 2022 en á sama tímabili á árinu 2021. Velta í framleiðslu málma jókst um 47% að raunvirði á sama tímabili.

Mynd 1.19. *Hlutfall launa og tengdra gjalda af vergum þáttatekjum, 1997-2021*



Heimild. Hagstofa Íslands.

Mynd 1.20. Veltuaukning jan-ágúst í einkennandi greinum ferðapjónustu, framleiðslu málma og sjávarútvegi milli ára 2021 og 2022. Fast verðlag



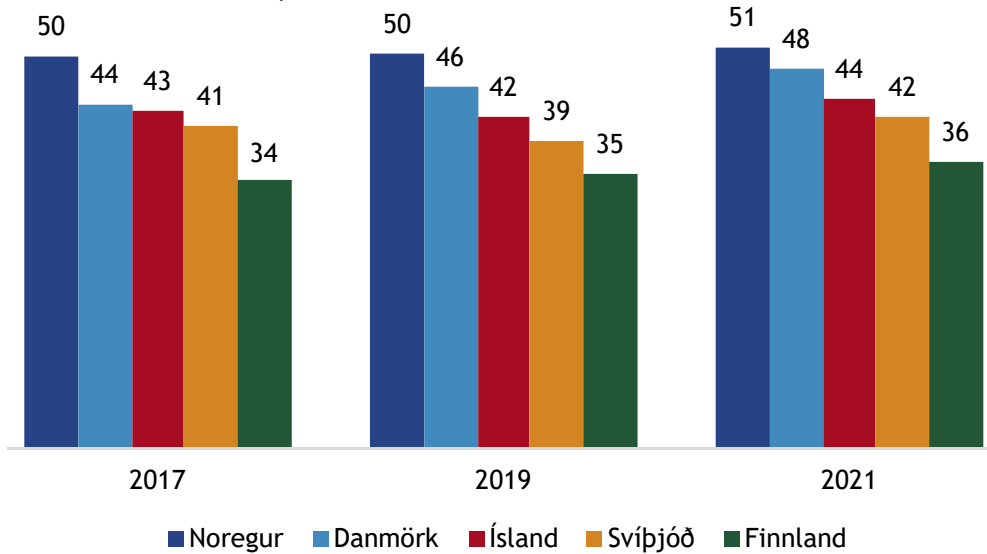
Heimild. Hagstofa Íslands.

Viðsnúningur og viðspyrna í kjölfar heimsfaraldurs hafa mismikil áhrif á afkomu fyrirtækja og vaxtahækkningar hafa haft áhrif á afkomu þeirra á árinu. Samkvæmt könnun Seðlabankans og Samtaka atvinnulífsins á haustmánuðum ársins 2022 búast stjórnendur almennt við minni hagnaði á árinu 2022 en árinu 2021. Búast 36% stjórnenda við að hagnaður aukist milli ára 2021 og 2022, 28% að hann minnki, en 48% að hann verði svipaður.

1.6.2 Mælikvarðar á samkeppnishæfni

Samanburður milli Evrópuríkja sýnir að launakostnaður á hverja unna stund var 43 evrur að meðaltali árið 2021 á Íslandi sem er 30% hærra en Evrópumeðaltalið. Launakostnaðurinn hefur verið á bilinu 42-43 evrur á unna stund frá árinu 2017 sem er þriðji hæsti launakostnaðurinn í Evrópu á þennan mælikvarða á þessu tímabili. Norðurlöndin raða sér í fimm efstu sætin og hefur innbyrðis röðun þeirra verið óbreytt á síðustu 4 árum.

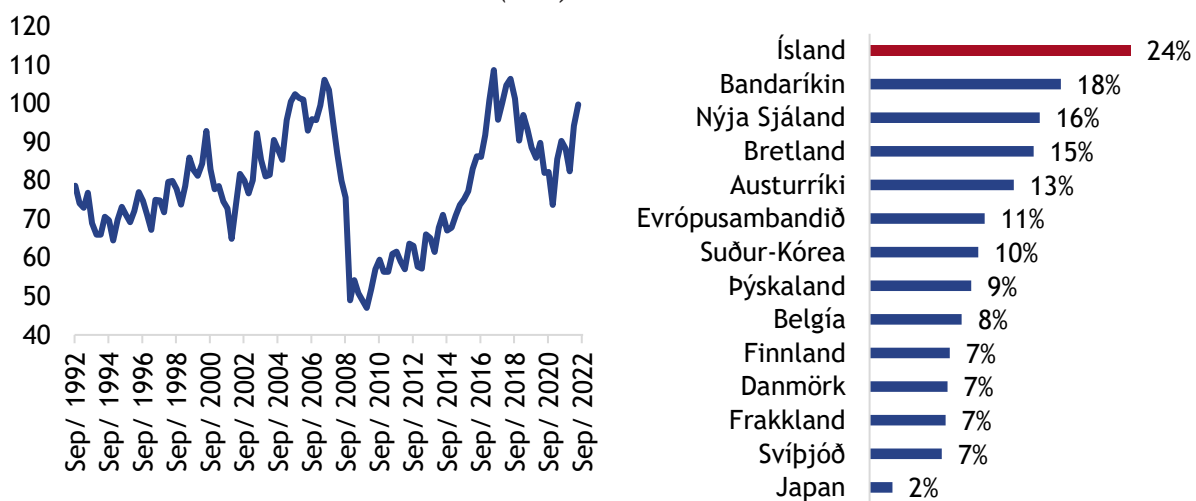
Mynd 1.21. Meðaltal launakostnaðar á unna stund í evrum á Norður-löndum, 2017-2021



Heimild. OECD.

Raungengi á mælikvarða launa, sem metur þróun hlutfallslegs launakostnaðar á framleidda einingu miðað við önnur lönd í sameiginlegum gjaldmiðli, hefur sveiflast nokkuð á tveimur kjarasamningstímabilum. Náði það hámarki á öðrum ársfjórðungi ársins 2017 en hefur farið lækkandi síðan. Lækkaði það um nær fjórðung frá fyrsta ársfjórðungi ársins 2019 fram undir lok árs 2020 en hefur nú endurheimt fyrri styrk og er nálægt sögulegu hámarki. Hluta skýringarinnar má finna í hlutfallslega meiri launahækkunum hér á landi en í viðskiptalöndunum á undanförunum misserum.

Mynd 1.22. Raungengi á mælikvarða launa 1990-2022 (t.v.) og hækkun vísitölu heildarlauna á almennum markaði 2019Á1-2022Á2, árstíðarleiðréttar tölur (t.h.)



Heimild. Hagstofa Íslands og OECD.

Þrátt fyrir hátt raungengi er staða útflutningsatvinnuvega góð í sögulegu tilliti en útflutningsverðlag hækkaði um 24% milli ára á öðrum ársfjórðungi. Verð á íslenskum sjávarafurðum hækkaði um tæplega fjórðung milli ára í erlendum gjaldmiðli og talið er að það muni nú hækka um 20% á árinu í heild. Heimsmarkaðsverð á áli hækkaði nær samfellt frá miðju ári 2020 og fram á fyrsta ársfjórðung í ár og var 60% hærra á öðrum ársfjórðungi ársins 2022 en á árinu 2021. Hækkun á verði sjávarafurða og áls hafa gert að verkum að viðskiptakjör vöru- og þjónustu bötнуðu um 7,5% milli ára á fyrri helmingi ársins og gert er ráð fyrir meiri viðskiptakjarabata á árinu 2022 í haustspá Seðlabankans en í sumarspánni. Því er þá spáð að viðskiptakjör versni um 4,1% á næsta ári.

Þó svo að staða hagkerfisins sé almennt góð nú um stundir og spáð sé nokkrum hagvexti á næsta ári mun efnahagsleg óvissa, raungengi á mælikvarða launa, launahlutfall og útlit um versnandi viðskiptakjör marka getu hagkerfisins til raunlaunahækkana á næstu misserum. Hafa ber þó í huga að staða atvinnugreina er misjöfn og geta þeirra til að standa undir launahækkunum því ólík.







2.

Kjarasamningar

2.1. Skipulag íslensks vinnumarkaðar

Íslenskur vinnumarkaður skiptist í grófum dráttum í almennan markað (einkageiri) og opinberan (ríki og sveitarfélög). Yfir 90% launafólks í landinu eiga skv. vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands aðild að stéttarfélögum sem semja um lágmarkskjör þeirra. Stéttarfélög í landinu eru 123 og eiga þau öll nema 26 aðild að heildarsamtökum sem annast samræmingu sameiginlegra málefna aðildarfélaganna og koma fram fyrir þeirra hönd í tilteknum málum. Samningsrétturinn liggur hjá stéttarfélagunum sem semja um kaup og kjör, önnur en þau sem heildarsamtökunum er falið að vinna að (sjá mynd 2.1).

Mynd 2.1. Skipulag launafólks á vinnumarkaði

Heildarsamtök				Utan heildarsamtaka	Utan stéttarfélags
					
ASÍ Alþýðusamband Íslands	BSRB Bandalag starfsmanna ríkis og bæja	BHM Bandalag háskólanna	KÍ Kennarasamband Íslands	Stéttarfélag utan bandalaga	Launafolk utan stéttarfélags
5 lands-sambönd og 44 stéttarfélög	19 aðildarfélög	27 aðildarfélög	7 aðildarfélög	26 félög	
108.500	23.500	10.000	10.500	19.500	

Fjöldatölur miða við atkvæðagreiðslur um kjarasamninga frá 2019

Heimild: Kjaratölfræðinefnd

Viðsemjendur stéttarféлага eru einkum Samtök atvinnulífsins (SA), fjármála- og efnahagsráðherra, Samband íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkuborg. Samtök atvinnulífsins eru heildarsamtök íslensks atvinnulífs með sex aðildarsamtökum. Með aðild sinni að samtökunum fela fyrirtæki SA gerð kjarasamninga fyrir sína hönd.

Nokkur smærri félög atvinnurekenda utan SA gera einnig kjarasamninga sem byggja í meginatriðum á samningum SA. Gera má ráð fyrir að aðildarfyrirtæki SA hafi um 70% starfsfólks almenna vinnumarkaðarins í vinnu. Samninganefnd ríkisins sem skipuð er af fjármála- og efnahagsráðherra fer með kjarasamningsumboð fyrir hans hönd. Samband íslenskra sveitarfélaga fer með samningsumboð allra sveitarfélaga, að Reykjavíkurborg undanskilinni, sem semur beint við sína viðsemjendur að frátöldu Kennarasambandi Íslands

2.2. Kjarasamningar á kjarasamningstímabilinu frá 2019

Ríkissáttasemjari hefur látið gera gagnagrunn¹ með upplýsingum um alla kjarasamninga stéttarfélaga sem skilað er til skjalasafns embættisins, gildistíma þeirra og viðsemjendur. Samkvæmt upplýsingum sem þar eru birtar eru 353 virkir kjarasamningar þar af eru 117 samningar lausir, flestir frá 1. nóvember 2022. Á næstu sex mánuðum tekur gildistími 167 samninga enda. Gildistími kjarasamninga KÍ og nokkurra annarra félaga var styttri en hjá öðrum stéttarfélögum og gerðu þau því tvo samninga við sína aðal viðsemjendur á tímabilinu. Í tölum og töflum hér að neðan eru þessi tilvik talin einu sinni.

Lífskjarasamningurinn var undirritaður þann 3. apríl 2019 en samhliða honum voru kjarasamningar endurnýjaðir við þau félög sem aðild eiga að honum, þ.e. öll félög SGS og VR/LÍV. Mánuði síðar, þann 3. maí 2019, var samið á sömu nótum við iðnaðarmannafélögin í ASÍ. Samningarnir náðu til meginþorra launafólks á almennum vinnumarkaði, samningssviði ASÍ og SA, og eins meirihluta félagsmanna stéttarfélaga ASÍ. Samningar við félög í ASÍ höfðu þá náðst þannig að kjörskrár töldu rúma 90 þúsund félagsmenn. Samhengis vegna má nefna að í kjarasamningalotunni allri voru rúm 110 þúsund á kjörskráum um kjarasamninga stéttarfélaga við SA.

Samtök atvinnulífsins gerðu 137 kjarasamninga í lotunni sem taka til félagsfólks í um 86 stéttarfélögum, flestum innan ASÍ. Í árslok 2020 höfðu flestir kjarasamningar á samningssviði SA verið endurnýjaðir að undanskildum 14 kjarasamningum sem voru endurnýjaðir árið 2021. Flestir kjarasamningar SA runnu út þann 1. nóvember 2022 en einstaka samningar gilda fram á næsta ár eða lengur.

¹ <https://www.kjarasamningar.is/>. Sótt 6. nóvember 2022.

Samninganefnd ríkisins hefur gert 60 kjarasamninga, flesta við aðildarfélög BHM, BSRB og stéttarfélög utan heildarsamtaka og gilda þeir flestir til 31. mars 2023.

Samband íslenskra sveitarfélaga fer með samningsumboð fyrir hönd 67 sveitarfélaga og 52 stofnana og byggðasamlaga á forræði sveitarfélaga. Viðsemjendur Sambands íslenskra sveitarfélaga voru 62 og gerðir voru 78 kjarasamningar þegar samningar sem Reykjavíkurborg hefur gert eru taldir með. Gildistími kjarasamninganna var almennt frá 1. janúar 2020 til loka mars eða september 2023 að undanskildum skammtímasamningum sem gerðir voru við félög kennara og skólastjórnenda innan KÍ og fimm stéttarfélög innan BHM. Gengið var til áframhaldandi samninga við þessi félög á árinu 2021 og var samningum lokið við BHM félögin og félög kennara og skólastjórnenda á árinu 2022.

Alls hafa því verið gerðir 328 samningar á kjarasamningstímabilinu (mars 2019 til október 2022) og skiptast þeir eftir launagreiðendum og heildarsamtökum eins og sjá má í töflu 2.1.

Tafla 2.1 Fjöldi kjarasamninga eftir launagreiðendum og heildarsamtökum

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildar- samtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	89	12	10	1	25	137
Ríki	7	14	21	2	16	60
Reykjavíkurborg	3	2	10	0	4	19
Sveitarfélög	24	13	13	5	4	59
Aðrir aðilar	26	12	8	6	1	53
Samtals	149	53	62	14	50	328

Nærri 55% launafólks sem kusu um kjarasamninga á tímabilinu tóku afstöðu til samninga milli ASÍ og SA en samningar þeirra náðu til um 94 þúsund manns.

Að kjarasamningsgerð þessarar lotu komu 123 stéttarfélög, þar af eru 97 innan heildarsamtakanna fjögurra sem öll eiga aðild að Kjaratölfræðinefnd og skýrslur nefndarinnar fjalla fyrst og fremst um. Á kjörskrá atkvæðagreiðslna um þessa samninga voru alls um 172 þúsund félagsmenn stéttarfélaga, þar af tæplega 153 þúsund innan heildarsamtaka og rúmlega 19 þúsund utan þeirra. Innan heildarsamtakanna voru gerðir 278 samningar, eða 2,9 að meðaltali á hvert félag. Stéttarfélög utan heildarsamtaka gerðu 50 samninga, 2 að meðaltali á hvert félag. Að jafnaði voru í kringum 520 á kjörskrá hvers samnings í lotunni en fjöldinn var allt frá 2 til 34.070.

Tafía 2.2 Fjöldi á kjörskrá samninga eftir heildarsamtökum og launagreiðendum

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildar- samtaka	Samtals
<i>Samtök atvinnulífsins</i>	94.000	2.000	300	200	14.000	110.500
<i>Ríki</i>	1.500	8.500	6.500	1.500	5.000	23.000
<i>Sveitarfélög</i>	7.000	12.000	3.000	8.500	500	31.000
<i>Aðrir aðilar</i>	6.000	1.000	200	300	-	7.500
Samtals	108.500	23.500	10.000	10.500	19.500	172.000

3.

Laun og launaþróun

3.1 Launaþróun eftir mörkuðum

Umfjöllun um launaþróun tekur til kjarasamningstímabilsins sem nú er að ljúka, þ.e. frá mars 2019 til júní 2022. Gögn byggja á launarannsókn Hagstofunnar þar sem upplýsingum er safnað mánaðarlega með úrtaki fyrirtækja, sveitarfélaga og stofnana með tíu eða fleira starfsfólk¹. Þróun launa er sundurliðuð fyrir almennan vinnumarkað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Þróunin er annars vegar greind út frá tímakaupi reglulegra launa, sem er sambærilegt launavísitölu, og hins vegar grunntímakaupi. Nánari umfjöllun um gögn og launahugtök má finna í viðaukum 1 og 2.

Laun eftir mörkuðum hafa þróast með mismunandi hætti undanfarin ár. Má meðal annars rekja það til ólíkra tímasetninga kjarasamninga og launahækkana þeirra. Hækkanir á almennum markaði komu fyrr til framkvæmda en hjá ríki og sveitarfélögum; enda var samið fyrr við fjölmennustu hópa launafólks á almennum markaði en á hinum opinbera. Reglulegt tímakaup á almennum markaði hækkaði um 8,8% frá mars 2019 til apríl 2020, samhliða styttingu vinnuviku hjá hluta þess hóps í ársbyrjun 2020. Í mars 2020 var gengið frá samningum á opinberum markaði sem kváðu meðal annars á um tvennar kjarasamningshækkanir samtímis, vegna ársanna 2019 og 2020. Reglulegt tímakaup hækkaði að jafnaði mest hjá Reykjavíkurborg, eða um 10,7% frá mars 2019 til apríl 2020 og var sambærileg hækkan 8,1% hjá öðru starfsfólki sveitarfélaga og 6,4% hjá starfsfólki ríkisins.

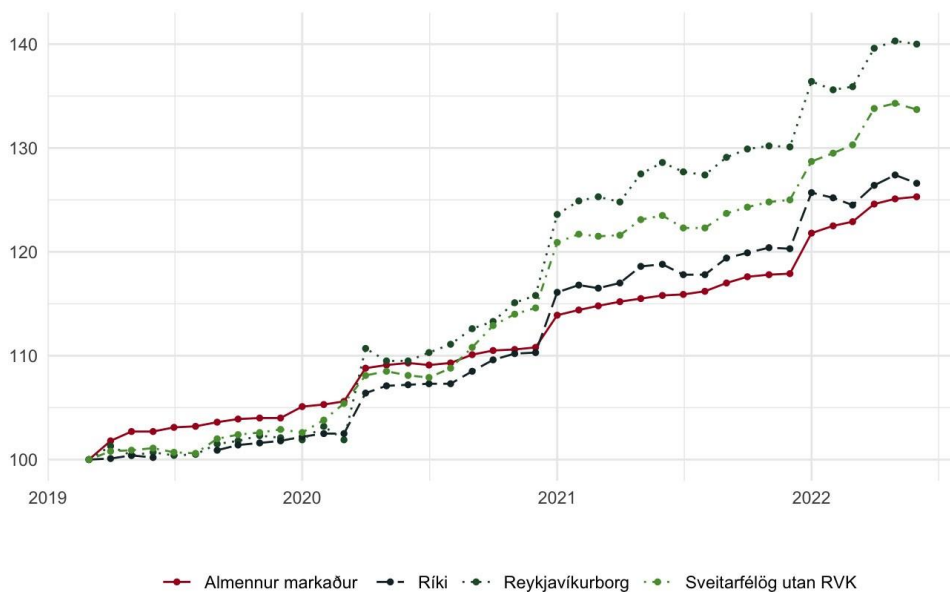
Í ársbyrjun 2021 urðu skýr skil í launaþróun milli markaða, samhliða styttingu vinnuviku dagvinnufólks hjá ríki og sveitarfélögum. Reglulegt tímakaup á almennum markaði hækkaði um 13,9% frá upphafi samningalotu til byrjunar árs 2021, en reglulegt tímakaup starfsfólks ríkisins hækkaði að jafnaði um 16,1% yfir sama tímabil og meira hjá sveitarfélögum eða yfir 20%. Regluleg laun á almennum markaði hækkuðu jafnt og þétt yfir árið en launahækkanir á opinberum

¹ Rannsóknin nær til stærsta hluta vinnumarkaðar, eða um 85% af heildarfjölda launafólks, þó enn séu atvinnugreinar utan rannsóknar svo sem sá hluti fræðslu- og heilbrigðisþjónustu sem er á almenna markaðnum og þá ná niðurstöður ekki til sjómanna. Um það bil 113 þúsund einstaklingar komu að minnsta kosti einu sinni fyrir í gagnasafni launarannsóknar árið 2021, nánari upplýsingar um rannsóknin má finna [hér](#) (frá bls. 11).

markaði í áföngum. Nefna má að í maí 2021 var vinnutími stytur hjá vaktavinnufólki í opinbera geiranum og má sjá merki þessi í launaþróuninni.

Í janúar 2022 gætir áhrifa kjarasamningsbundinna launahækkana í vísitölu reglulegs tímakaups á öllum mörkuðum. Auk þess gætir áhrifa ýmissa reglulegra launaauka í desember hjá ríki og sveitarfélögum, sem sést á samanburði vísitalna grunn- og reglulegs tímakaups á myndum 3.1 og 3.2. Í apríl kom svokallaður hagvaxtarauki kjarasamninga til framkvæmda og grundvallaðist hann á þeirri niðurstöðu Hagstofu Íslands að hagvöxtur á hvern íbúa milli ára 2020 og 2021 væri 2,53%. Í samræmi við það áttu launataxtar að hækka um 10.500 krónur á mánuði og mánaðarlaun almennt um 7.875 krónur, og kom sú hækkun til framkvæmda á öllum mörkuðum.

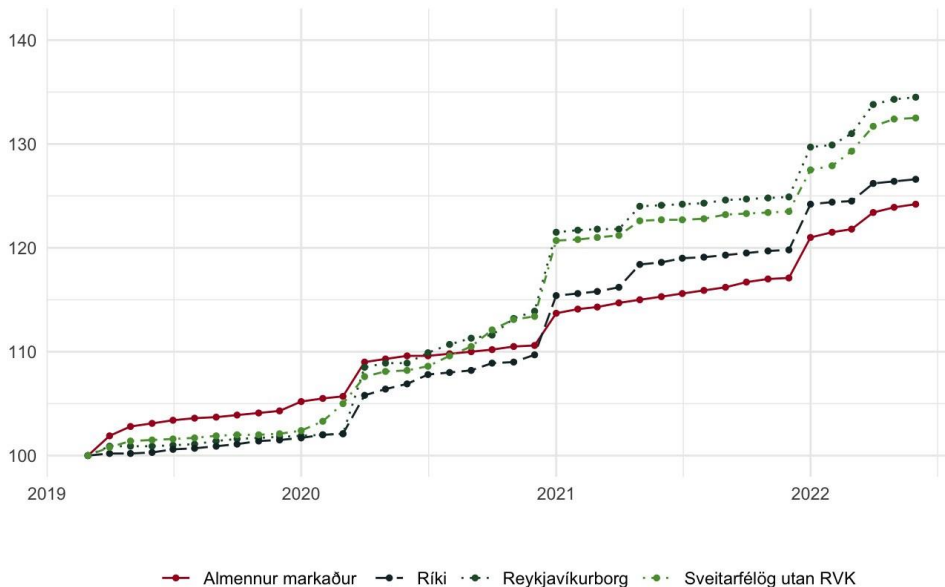
Mynd 3.1 Vísitala reglulegs tímakaups, breyting frá mars 2019 til júní 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Sé horft til breytinga á vísitölu grunntímakaups má sjá jafnari launapróun en í tilfalli reglulegs tímakaups. Grunnlaun eru greidd dagvinnulaun fyrir umsaminn vinnutíma án launaauka² og því eru sveiflurnar minni.

Mynd 3.2 Vísitala grunntímakaups, breyting frá mars 2019 til júní 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

3.2 Kaupmáttur launa

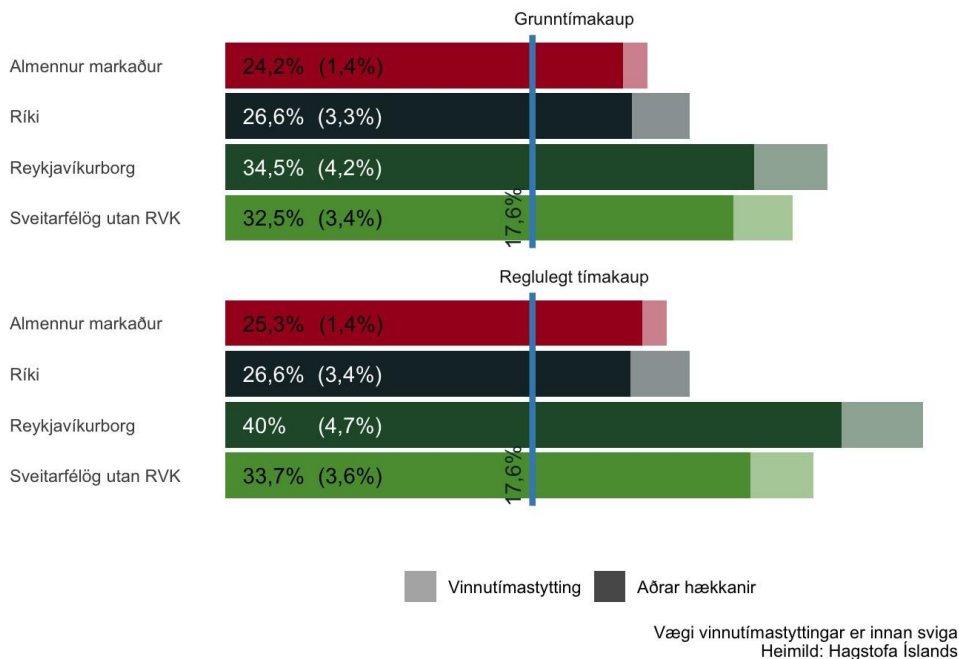
Almennt verðlag³ hækkaði um 17,6% frá mars 2019 til júní 2022. Á sama tímabili hækkaði vísitala grunntímakaups um 24,2% til 34,5%, eftir mörkuðum. Hækkun vísitölu reglulegs tímakaups var á bilinu 25,3% til 40%. Í flestum tilfellum var hækkunin í samræmi við þróun grunnlauna, nema hjá Reykjavíkurborg þar sem hún var hærri og skýrist meðal annars af því að föst yfirvinna var færð inn í önnur laun í byrjun árs 2021.

² Hugtakið launaauki er skilgreining Kjaratölfræðinefndar á ýmsum álagsgreiðslum og bönusum sem gerðir eru upp á hverju útborgunartímabili, það er mánaðarlega. Vaktaálag og afkastahvetjandi bönusar eru hluti þeirra launaliða sem valda því að munur er á grunnlaunum og reglulegum launum. Umfangsmest í launaauka eru vaktaálagsgreiðslur. Í fyrstu skýrslum KTN, og í skilgreiningum Hagstofu, er munur grunn- og reglulegra launa skilgreindur sem álags- og bönusgreiðslur.

³ Vísitala neysluverðs.

Samanburð yfir tímabilið á þróun grunntímakaups og reglulegs tímakaups eftir mörkuðum er að finna í mynd 3.3. Í myndinni er verðlagshækkun merkt sérstaklega inn á súlurnar með blárrí línu. Að teknu tilliti til verðlags jókst kaupmáttur grunntímakaups á bilinu 5,6% til 14,4% eftir mörkuðum. Sambærilegur kaupmáttur reglulegs tímakaups var á bilinu 6,6% til 19% (tölur ekki sýndar á mynd). Geta má þess að kaupmáttur mánaðarlauna jókst minna þar sem hluti hækkunar á tímakaupi stafar af styttingu vinnuviku. Vægi vinnutímastyttingar í hækkun grunntímakaups var á bilinu 1,4 til 4,2 prósentustig eftir mörkuðum. Mynd 3.3 sýnir áhrif vinnutímastyttingar í launþróun bæði sem prósentur í svigum og sem skyggð svæði á enda súlna.

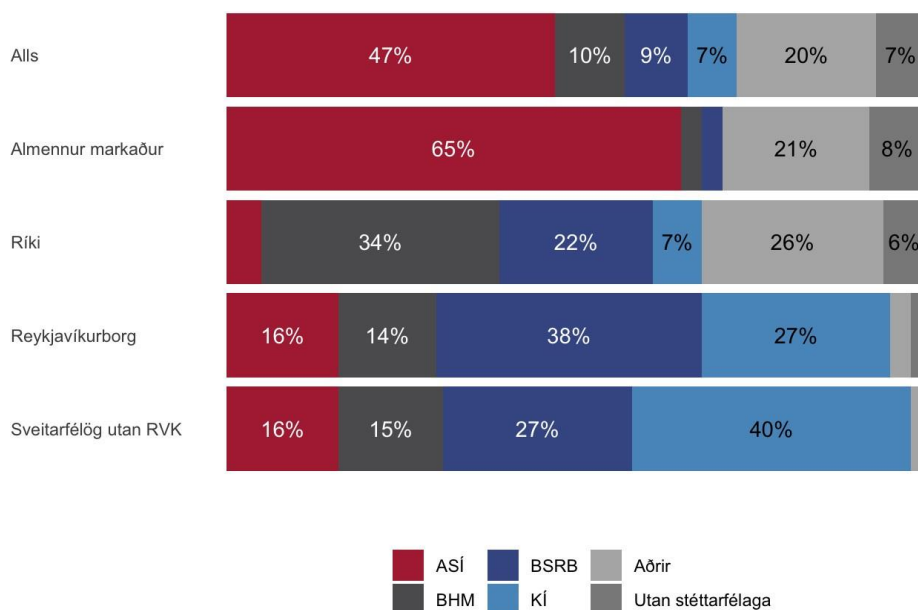
Mynd 3.3 Hækkun grunntímakaups, reglulegs tímakaups og vísitölu neysluverðs frá mars 2019 til júní 2022



3.3 Vægi markaða og heildarsamtaka

Samsetning heildarsamtaka er breytileg innan markaða sem hefur áhrif á laun og launabróun. Sé horft til samsetningar heildarsamtaka í gagnasafni vísitölu grunntímakaups fyrir árið 2021, sem byggir á vægi summu grunnlauna, má sjá að vægi félagsfólks aðildarféлага Alþýðusambands Íslands er langmest, eða 47%. Félagssólk aðildarféлага Bandalags háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasambands Íslands (KÍ) vegur samanlagt rúman fjórðung en félagsfólk stéttarféлага sem standa utan heildarsamtaka um fimmtung í vísitölunni. Launafólk utan stéttarféлага vegur jafnt og KÍ, þ.e. 7%. Mynd 3.4 sýnir ólíkt vægi heildarsamtaka eftir mörkuðum, og vegur ASÍ um 65% í vísitölu grunntímakaups á almennum markaði, BHM vegur um 34% hjá ríki, BSRB vegur um 38% hjá Reykjavíkurborg og KÍ um 40% hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur.

Mynd 3.4 Vægi heildarsamtaka í vísitölu grunntímakaups eftir mörkuðum 2021



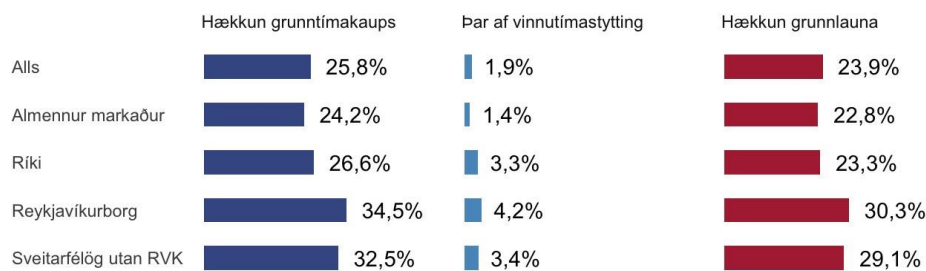
Heimild: Hagstofa Íslands

Árið 2021 vó almennur markaður 71% í launasummuni, ríkið 15%, Reykjavík 5% og önnur sveitarfélög 9%. Í þessu samhengi má nefna að um 200 þúsund manns eru starfandi á íslenskum vinnumarkaði. Frekari upplýsingar um heildarsamtök er að finna í myndagalleríum í kafla 4, m.a. um samsetningu og fjölda innan heildarsamtaka.

3.4 Launapróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum

Þróun grunnlauna endurspeglar best kjarasamningsbundnar launa-hækkanir og breytingar á umsömdum vinnutíma. Frekari umfjöllun hér um launapróun sem nær einnig til heildarsamtaka tekur því mið af þróun grunnlauna. Eins og áður hefur komið fram hækkaði grunn-tímakaup mest hjá Reykjavíkurborg (34,5%) á tímabilinu frá mars 2019 til júní 2022, en minnst á almenna markaðnum (24,2%). Áhrif vinnutímastyttingar eru sömuleiðis minnst á almenna markaðnum (1,4 prósentustig) en mest hjá borginni (4,2 prósentustig) en vinnu-tímastytting var að jafnaði meiri á opinbera markaðnum en þeim almenna. Hækkun grunnlauna, eftir að áhrif vinnutímastyttingar eru tekin út, var svipuð hjá ríkinu og á almenna markaðnum (um 23%), en töluvert meiri hjá Reykjavíkurborg og öðrum sveitarfélög-um (nálægt 30%).

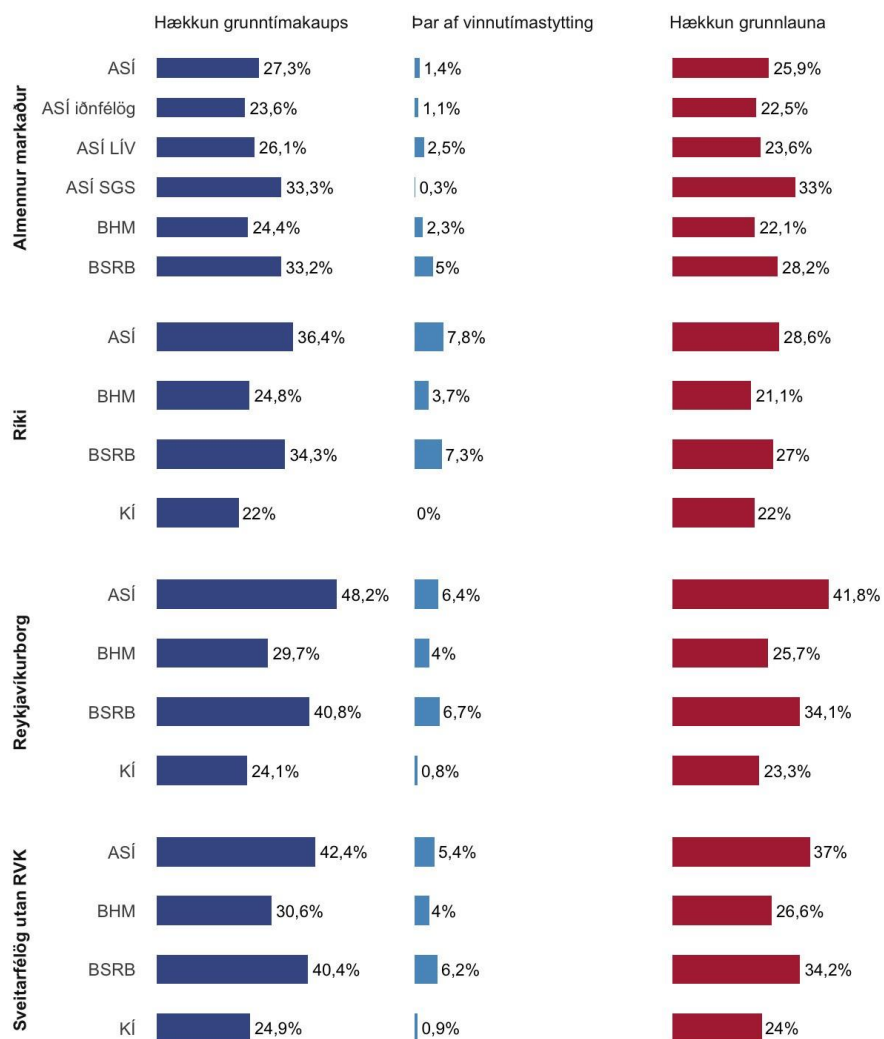
Mynd 3.5 Hækkun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga frá mars 2019 til júní 2022 eftir mörkuðum



Heimild: Hagstofa Íslands

Á almennum vinnumarkaði hækkaði grunntímakaup á bilinu 23,6% til 33,3% eftir heildarsamtökum, sbr. mynd 3.6. Mest var hækkun-in hjá félögum í aðildarfélögum Starfsgreinasambands Íslands (SGS) og BSRB en minnst innan iðnfélaga ASÍ og aðildarfélaga BHM. Vinnutímastytting var mest hjá BSRB en minnst hjá SGS, þar sem ekki var kveðið sérstaklega á um almenna styttingu fyrir verkafólk.

Mynd 3.6 Hækkun grunntímaþaks og áhrif vinnutímabreytinga frá mars 2019 til júní 2022 eftir mörkuðum og heildarsamtökum



Heimild: Hagstofa Íslands

Hækkun grunntímakaups innan aðildarfélaga BHM og BSRB var svipuð hjá ríkinu og á almennum markaði, í kringum 25% hjá BHM og 33% hjá BSRB. Vægi vinnutímastyttingar var þó meira hjá þeim sem starfa hjá ríkinu og því hækkuðu grunnlaun meira á almennum markaði hjá þessum hópum. Hækkun innan aðildarfélaga ASÍ var meiri hjá ríkinu en á almennum markaði, en félagsmenn aðildarfélaga ASÍ sem starfa hjá ríkinu sinna flestir störfum verkafólks og eru mun fámennari og einsleitari hópur en þeir sem starfa á almennum vinnumarkaði. Hækkun grunntímakaups var minnst að jafnaði innan KÍ hjá ríkinu, 22%, en þó var hækkun grunnlauna meiri hjá KÍ en BHM. Það stafar af því að í kjarasamningum KÍ og ríkis fyrir framhaldsskólakennara var ekki samið um vinnutímastyttingu og eru því engin áhrif af styttingu vinnuvikunnar hjá félagsfólki KÍ hjá ríkinu.

Mest hækkun grunntímakaups á tímabilinu frá mars 2019 til júní 2022 mældist 48,2% hjá launafólki innan vébanda ASÍ sem starfar hjá Reykjavíkurborg; bæði vegna hækkunar grunnlauna og vegna styttingar vinnuvikunnar. Launafólk í aðildarfélögum BSRB kom þar á eftir með ríflega 40% hækkun. Sama mynstur heldur sér að mestu fyrir önnur sveitarfélög. Minnst hækkun var á grunntímakaupi hjá launafólki í KÍ eða 24,1% hjá Reykjavíkurborg og 24,9% hjá öðrum sveitarfélögum. KÍ og sveitarfélögin gerðu kjarasamninga fyrir stjórnendur í leik- og grunnskólum í ágúst 2022 og koma áhrif þeirra hækkana því ekki fram á því tímabili sem hér um ræðir.

Rammagrein - Stytting vinnuvikunnar

Stytting vinnuvikunnar á almennum vinnumarkaði

Í flestum kjarasamningum á almennum vinnumarkaði árið 2019 var samið um vinnutímastyttingu eða heimild til hennar. Markmið sveigjanlegri og styttri vinnutíma var að gera launafólki kleift að samræma vinnu og einkalíf betur ásamt því að íslenskur vinnumarkaður yrði fjölskylduvænni þar sem karlar og konur deila jafnri fjölskylduábyrgð. Þar að auki var markmiðið að bæta nýtingu vinnutíma og ná þannig gagnkvæmum ávinningi.

Í kjarasamningum **SA við VR og LÍV** tók vinnutímastytting gildi 1. janúar 2020. Útfærsla styttingar var gerð í samráði við starfsfólk. Ef ekki náðist samkomulag um útfærslu fyrir 1. desember 2019 styttist vinnutími sjálfkrafa um 9 mínútur á dag í fullu starfi eða 45 mínútur á viku. Að öðru leyti voru ákvæði um vinnutíma óbreytt, þar með taldir greiddir kaffitímar.

Í kjarasamningum **SA við Samiðn, Félag hársnyrtisveina, Grafíu, VM, Matvís og RSÍ** var samið um upptöku á virkum vinnutíma frá og með 1. janúar 2020. Hætt var að telja kaffitíma til vinnutíma og tímakaup í dagvinnu hækkaði sem því nemur. Virkur vinnutími, vinnutími án kaffitíma, fór úr 37 klst. og 5 mínútum á viku í 37 klst. á viku. Auk þess var samið um heimild til viðræðna um styttingu vinnutíma úr 37 í 36 virkar vinnustundir á viku samhliða niðurfellingu kaffitíma. Ef ekki hafði náðst samkomulag um styttingu vinnutíma fyrir 1. janúar 2022 gátu starfsmenn einhliða kosið um styttingu virks vinnutíma í 36 klst. og 15 mínútur á viku. Vinnutímastytting iðnaðarfélaganna hafði ekki áhrif á kaffitíma nema samkomulag væri um annað.

Í kjarasamningum 19 aðildarfélaganna **SGS og SA** var sömuleiðis samið um heimild til að stytta virkan vinnutíma úr 37 klst. og 5 mín. á viku í 36 virkar vinnustundir á viku samhliða niðurfellingu neysluhléa.

Stytting vinnuvikunnar á opinberum markaði

Samið var um styttingu vinnuvikunnar í kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði vorið 2020. Útfærsla, innleiðing og gildistaka breytinganna var ólík fyrir dagvinnufólk og vakta-vinnufólk. Í báðum tilvikum var talað um betri vinnutíma, en ekki styttri vinnutíma, þar sem breytingarnar áttu að hafa gagnkvæman ávinning fyrir starfsfólk og vinnustaði.

Markmið **betri vinnutíma í dagvinnu** var að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og einkalífs.⁴ Ekki var gert ráð fyrir viðbótarlaunakostnaði af breytingunum í dagvinnu. Breytingarnar voru innleiddar á hverjum vinnustað fyrir sig og í samningunum fólst heimild til þess að stytta vinnutímann um allt að fjórar stundir á viku, samhliða niðurfellingu neysluhléa, niður í 36 virkar vinnustundir miðað við fullt starf, frá 1. janúar 2021. Á hverjum vinnustað fóru fram viðræður um hvernig best væri að haga fyrirkomulagi vinnutímans á hverjum stað og hvort það væru tækifæri til endurskipulagningar innan vinnustaða með það fyrir augum að nýta tímann betur. Misjafnt var eftir vinnustöðum hvernig útfærslan var og hversu langt var gengið í styttingu vinnutíma, en algengast var að vinnutími væri stytur í 36 virkar stundir.

Á vettvangi hvers samningsaðila starfar innleiðingarhópur út samningstímann, til 31. mars 2023. Hlutverk hópanna var í upphafi aðallega að sinna fræðslu en eftir að breytingarnar tóku gildi hafa hóparnir einnig fylgt breytingunum eftir með margvíslegum hætti, m.a. með könnunum og mælingum.

Markmið **betri vinnutíma í vaktavinnu** var að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu yrðu eftirsóknarverðari. Breytingunum var einnig ætlað að auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.⁵ Vinnuvika alls vaktavinnufólks styttist úr 40 tímum í 36 tíma, fyrir starfsfólk í fullu starfi, með möguleika á styttingu allt niður í 32 tíma fyrir fólk sem er með þyngstu vaktabyrðina. Launamyndun vaktavinnufólks var einnig breytt töluvert, einhverjir launabættir voru teknir út, öðrum var breytt og nýir bættust við.

4 Fylgiskjal 1 með kjarasamningi á opinberum vinnumarkaði er aðgengilegt á <https://betri-vinnutimi.is/dagvinna/>. Fylgiskjöl með öðrum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði voru efnislega samhljóða.

5 Fylgiskjal 2 með kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði, aðgengilegt á <https://betri-vinnutimi.is/vaktavinna/>. Sama fylgiskjalið fylgdi öllum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði.

Nokkrar forsendur voru gefnar fyrir breytingunni af hálfu launagreiðenda og launafólks. Ljóst var að kostnaður fylgdi betri vinnutíma í vaktavinnu og því átti starfsfólk í hlutastarfi möguleika á að hækka starfshlutfall sitt til að mæta hluta af því mönnunargati sem myndaðist við styttinguna. Einnig var gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu myndi lækka. Þó það hafi ekki verið beinlínis skrifað inn í kjarasamninga er markmiðið um hækkun starfshlutfalls vaktavinnufólks í hlutastarfi einnig kynjajafnréttismál. Konur eru í meirihluta vaktavinnufólks og meirihluti þeirra var í hlutastarfi fyrir breytinguna, meðalstarfshlutfall var um 70%. Með hækkun starfshlutfalls, án þess þó að vinnustundum fjölgi, hækka laun og ævitekjur kvenna.

Á vettvangi allra samningsaðila starfar stýrihópur sem heldur utan um innleiðingu og eftirfylgni verkefnisins. Sérstakur matshópur fylgist með lykilmælikvörðum sem ákveðnir voru fyrir fram, til dæmis launakostnaði, yfirvinnu og starfshlutfalli, og gerir einnig kannanir meðal starfsfólks.

Kjarasamningar á opinberum vinnumarkaði renna út í lok mars 2023. Ákvæði eru um það, bæði fyrir dagvinnufólk og vaktavinnufólk, að fyrir lok samningstímans eigi aðilar að leggja sameiginlegt mat á breytingarnar og hvernig haga skuli ákvæðum um vinnutíma í kjarasamningi til framtíðar. Þó ýmsar mælingar og kannanir hafi farið fram sem gefa góðar vísbendingar um það hvort markmið styttingar vinnuvikunnar hafi náð fram að ganga á enn eftir að gera breytingarnar upp með heildstæðum hætti. Sú vinna stendur yfir um þessar mundir og niðurstaðna er að vænta snemma árs 2023

Áhrif styttingar á laun og launapróun

Stytting vinnuvikunnar hefur ekki áhrif á mánaðarlaun sem fjallað er um í kafla 3.5 *Launastig eftir mörkuðum og heildarsamtökum* þar sem mánaðarlaun haldast óbreytt þó greiddum stundum að baki þeim fækki. Hins vegar hefur stytting vinnuvikunar áhrif á launapróun að því marki sem hún telst ígildi launabreytinga. Sú launapróun sem er hér til umfjöllunar byggir á aðferðum launavísitölu, þar sem breytingar á vinnutíma launafólks hafa almennt ekki áhrif nema um sé að ræða breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga ef þær eru ígildi launabreytinga.

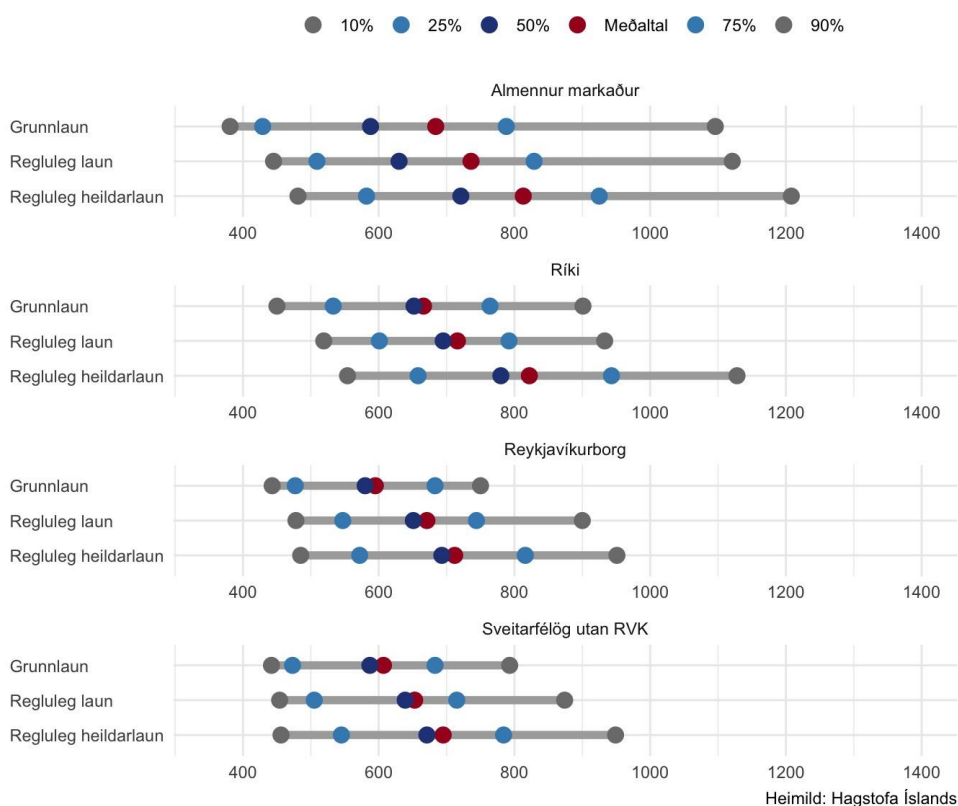
Eins og fram kemur að ofan eru breytingar á vinnutímaákvæðum ólíkar eftir samningum og áhrif á launavísitölu því mismunandi. Oft eru formlegir kaffitímar styttir eða lagðir niður og vinnudagurinn stuttur með þeim hætti. Slíkar breytingar hafa einungis áhrif til hækkunar launavísitölu ef vinnutími styttist umfram niðurfellingu formlegra kaffitíma. Þannig taldist t.a.m. sú vinnutímastytting sem kveðið var á um í kjarasamningum verslunarmanna til hækkunar launa 9 mínútur á dag miðað við fullt starf. Í tilviki vinnutímastyttingar samhliða niðurfellingu neysluhléa í kjarasamningum SA við SGS og félag iðnaðarmanna taldi einvörðungu raunstytingin til hækkunar launa en ekki sá hluti styttingarinnar sem var vegna niðurfellingar neysluhléa. Sama gildir um vinnutímastyttingu í kjarasamningum opinberra starfsmanna í dagvinnu þar sem einungis lágmarksstyting sem nam 13 mínútum á dag kom til hækkunar launavísitölu. Upptaka á stuttum neysluhléum á forræði vinnuveitanda samhliða niðurfellingu neysluhléa var ekki metin til hækkunar.

Vinnutímastytting sem kveðið er á um í kjarasamningi, og telst ígildi launabreytinga, hefur þó ekki sjálfkrafa áhrif á launavísitölu, til dæmis ef vinnutími starfsfólks á tilteknum vinnustöðum var nú þegar styttri en vinnutími samkvæmt gildandi kjarasamningum. Þá voru á almenna markaðnum í einhverjum tilvikum gerðir sérstakir fyrirtækjasamningar þannig að stytting vinnutíma náði til allra á vinnustaðnum óháð félagsaðild þeirra. Umfjöllun um áhrif styttingar vinnuvikunnar á launapróun má finna í kafla

3.5 Launastig eftir mörkuðum og heildarsamtökum

Umfjöllun um launastig byggir á gögnum úr launarannsókn Hagstofunnar. Fjallað er um grunnlaun, regluleg laun og regluleg heildarlaun launafólks í fullu starfi⁶. Horft er til launa í maí 2022 ólíkt síðustu skýrslu nefndarinnar þar sem var að finna ársmeðaltöl fyrir árið 2021⁷. Rétt er að benda á að ársmeðaltöl jafna út áhrif árstíðarsveiflu í yfirvinnugreiðslum og launaukum sem geta verið breytilegar milli mánaða. Taka ber umfjöllun um laun fyrir maí 2022 með þeim fyrirvara.

Mynd 3.7 Dreifing grunn-, reglulegra- og reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2022 eftir mörkuðum



Dreifing launa á almenna markaðnum er meiri en á hinum opinbera. Meðaltal grunnlauna og reglulegra launa í maí 2022 var hæst á almennum markaði. Meðaltal reglulegra heildarlauna var hins vegar aðeins hærra hjá ríkinu og kemur það til vegna meiri yfirvinnugreiðslna. Sé dreifingin hins vegar skoðuð út frá miðgildi þá var miðgildi hæst hjá ríkinu hvort sem er að ræða grunnlaun, regluleg laun eða regluleg heildarlaun. Bilið milli miðgildis og meðaltals var mest á almenna markaðnum, óháð launahugtaki. Það er í samræmi við tíundastuðla dreifinga sem sýna að munur á hæstu

⁶ Fullvinnandi telst fólk sem vann 90% eða meira af mánaðarlegri vinnuskyldu fólks í fullu starfi miðað við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

⁷ Sjá Vorskýrslu KTN 2022.

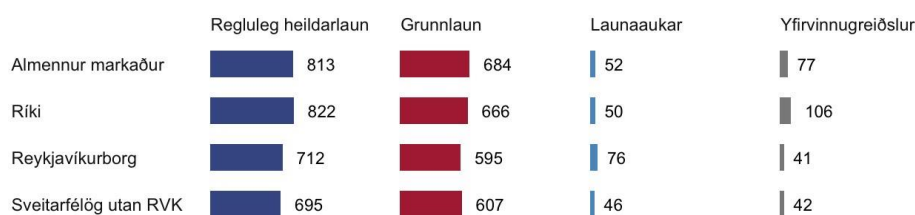
og lægstu launum var meiri á almennum markaði en á opinberum (sjá töflu 3.1)⁸. Tíundastuðull grunnlauna á almennum markaði var 2,9. Það þýðir að grunnlaun launafólks í efstu tíund voru tæplega þrisvar sinnum hærrí en neðstu tíundar. Lægstur var tíundastuðull grunnlauna hjá Reykjavíkurborg (1,7). Munur á reglulegum launum neðstu og efstu tíundar var minnstur meðal ríkisstarfsmanna, eða 1,8. Ef sjónum er beint að reglulegum heildarlaunum fór tíundarstuðull opinberra starfsmanna upp í 2,0. En þó ekki eins hátt og á almennum markaði (2,5).

Tafía 3.1 Tíundastuðull launa eftir mörkuðum í maí 2022

Markaður	Grunnlaun	Regluleg laun	Regluleg heildarlaun
Almennur markaður	2,9	2,5	2,5
Ríki	2,0	1,8	2,0
Reykjavíkurborg	1,7	1,9	2,0
Sveitarfélög utan RVK	1,8	1,9	2,1

Samanburður á meðaltali reglulegra heildarlauna fullvinnandi á milli markaða í maí 2022 sýnir að þau voru á bilinu 695 þús. kr. hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur upp í 822 þús. kr. hjá ríki. Þá má sjá að launaaucar vega mest í launum starfsfólks Reykjavíkurborgar, eða 76 þús. kr. á mánuði (11%), en voru annars í kringum 6-7%. Rétt er þó að taka fram að föst yfirvinna færðist að hluta yfir í önnur laun (launaauka) hjá Reykjavíkurborg í 2021. Við það fækkaði yfirvinnustundum hjá Reykjavíkurborg sem birtist meðal annars í hækkun reglulegs tímakaups. Vægi yfirvinnugreiðslna var mest hjá ríkinu, 106 þús. kr. að meðaltali (13%) í maí 2022, næst mest á almennum markaði, 77 þús. kr. (9,5%) en í kringum 41-42 þús. kr. (6%) hjástarfsmönnum sveitarfélaga (sjá mynd 3.8).

Mynd 3.8 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2022 eftir mörkuðum



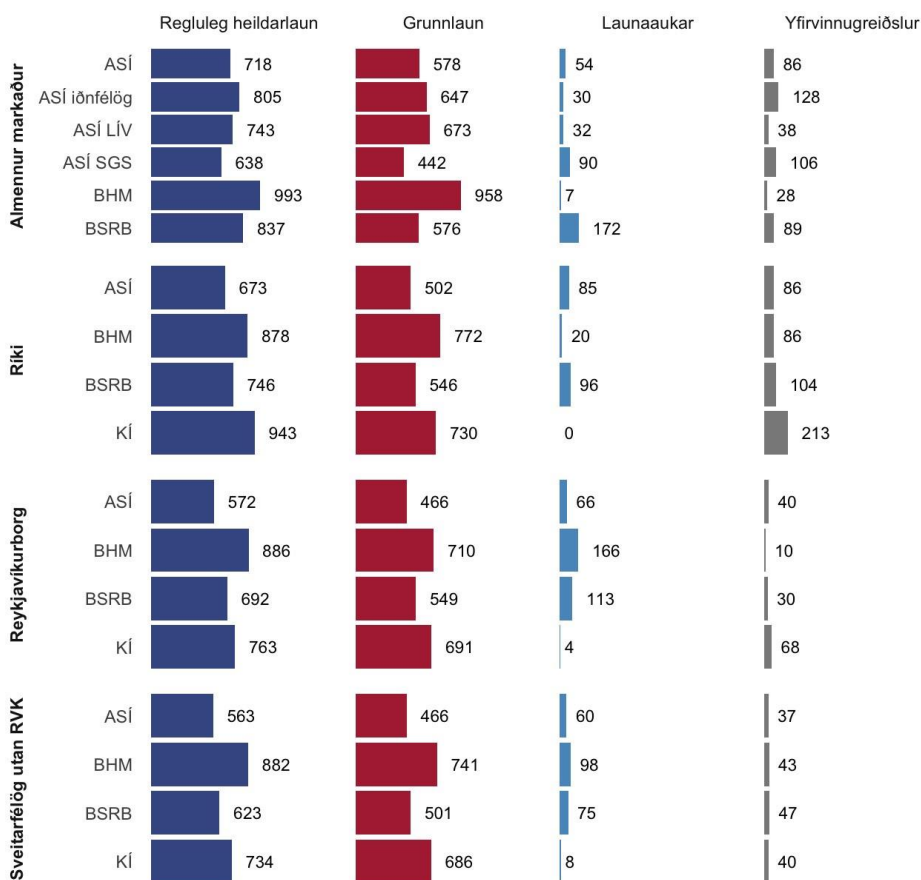
Heimild: Hagstofa Íslands

Samanburður á meðaltali reglulegra heildarlauna á almennum markaði eftir samtökum sýnir að þau voru á bilinu 638 þús. kr. á mánuði hjá félagsfólki stéttarfélaganna í Starfsgreinasambandinu upp í 993 þús. kr. hjá félagsmönnum aðildarfélaganna BHM (sjá mynd 3.9). Þá má sjá að launaaucar vega mismikið á almennum markaði. Munurinn skýrist einkum af ólíku umfangi vaktaálagsgreiðslna, sem teljast til launaauka. Sem dæmi þá nema launaaucar að meðaltali 20% af reglulegum heildarlaunum félagsmanna BSRB á

⁸ Tíundastuðull er skilgreindur sem hlutfallið milli efsta tíundahluta launadreifingarinnar (90%) og neðsta tíundahlutans (10%).

almennum markaði þar sem vaktavinna er algeng og stærstu hóp-arnir eru starfsfólk á flugvöllum og hjúkrunarheimilum en launaaukar voru hins vegar fátíðir hjá félagsmönnum aðildarféлага BHM. Vægi grunnlauna var hlutfallslega mikið í reglulegum heildarlaun-um BHM eða 96,5% sem bendir til þess að stærstur hluti þeirra sé á svokölluðum fastlaunasamningum, þar sem ekki er haldið utan um launaauka eða yfirvinnugreiðslur sérstaklega.

Mynd 3.9 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2022 eftir heildarsamtökum og mörkuðum



Heimild: Hagstofa Íslands

Regluleg heildarlaun hjá ríki og sveitarfélögum eftir heildarsamtök-um voru frá 563 þús. kr. að meðaltali hjá félagsmönnum aðildarfé-лага ASÍ sem starfa hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur upp í 943 þús. kr. hjá félagsfólki KÍ hjá ríkinu. Yfirvinnugreiðslur í maí vógu hlutfallslega mest, 22,5%, í reglulegum heildarlaunum félagsmanna KÍ hjá ríkinu, sem eru flestir framhaldsskólakennarar. Yfirvinnu-greiðslur veга minnst í þessum mánuði hjá félögum aðildarféлага í BHM hjá Reykjavíkurborg, 1%. Meðaltal reglulegra heildarlauna var áþekkt milli Reykjavíkurborgar og annarra sveitarféлага, þó umfang

launaauka sé í einhverjum tilfellum meira hjá borginni. Grunnlaun voru að jafnaði hærri hjá ríkinu en sveitarfélögum en launaaukarnir aftur á móti hærri hjá síðarnefnda launagreiðendahópnum.

Ítarlegt talnaefni um laun og launapróun má finna í gagnasafni á heimasíðu kjaratölfræðinefndar, <https://www.ktn.is/gagnasafn-og-fleira>. Einnig má þar finna samanteknar upplýsingar um félagsmenn stéttarféлага utan heildarsamtaka og launafólk utan stéttarféлага á almennum og opinberum markaði.

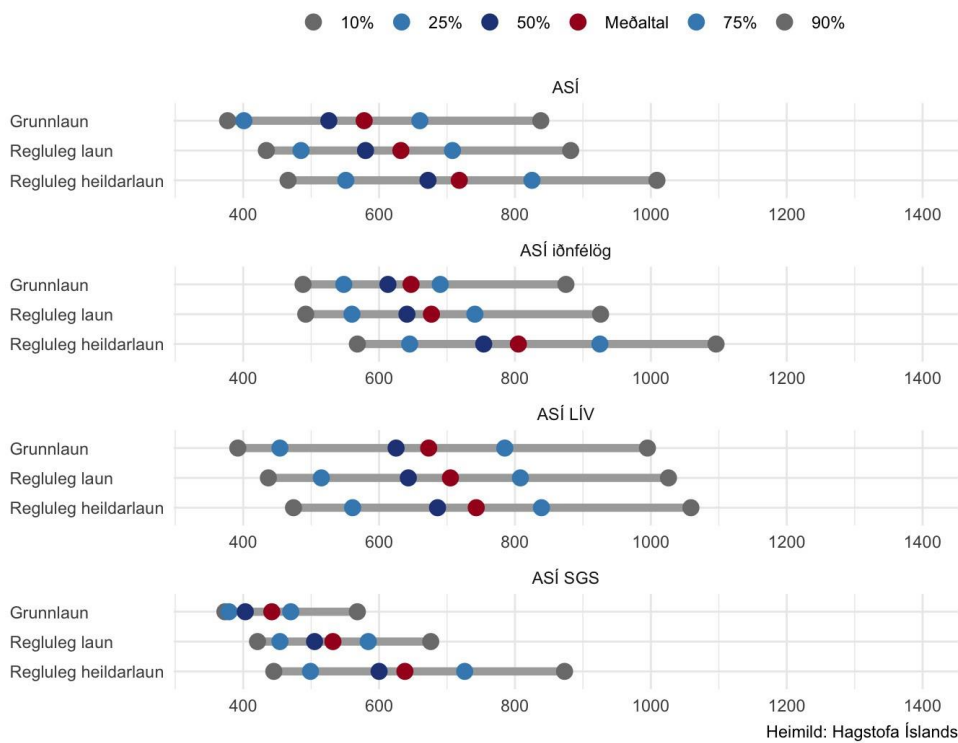
4. Laun eftir heildarsamtökum

4.1. ASÍ

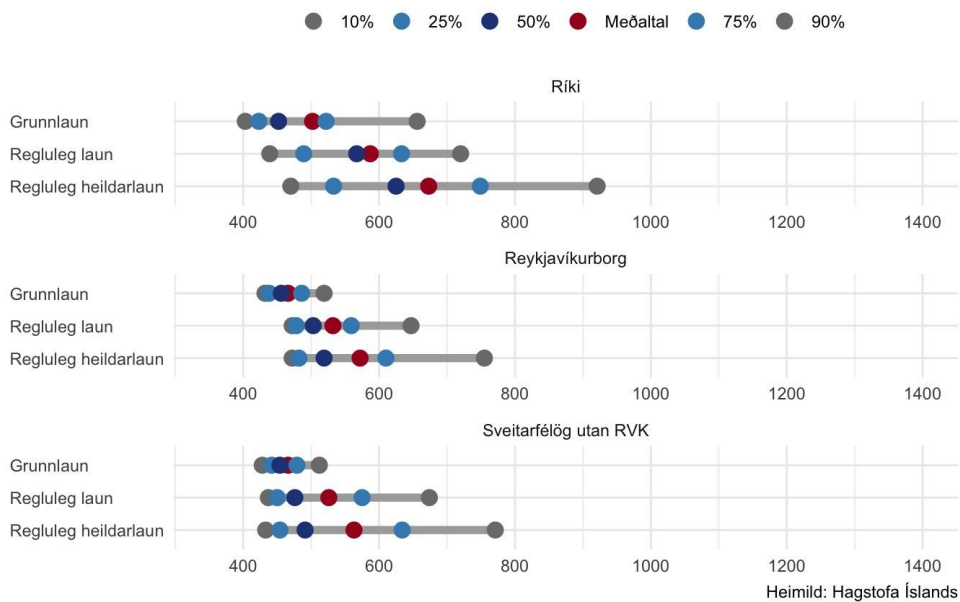
Mynd 4.1.1 Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2022 - ASÍ



Mynd 4.1.2 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá ASÍ - maí 2022 - Almennur markaður

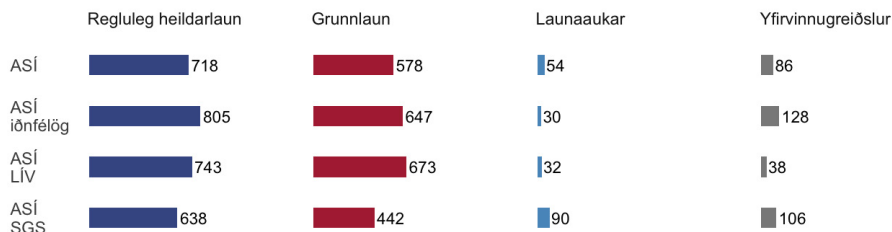


Mynd 4.1.3 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá ASÍ - maí 2022 - Opinber markaður



Mynd 4.1.4 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá ASÍ eftir mörkuðum- maí 2022

Almennur markaður



Ríki



Reykjavíkurborg



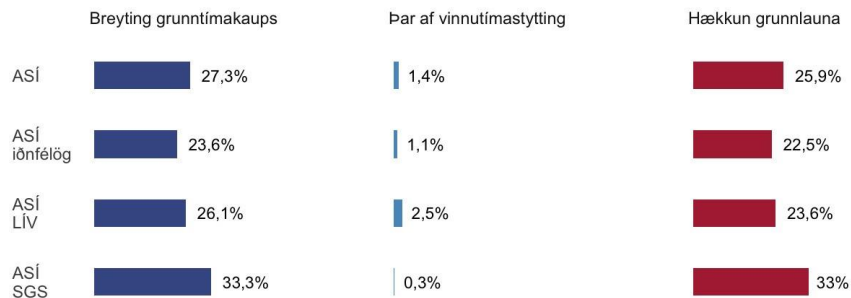
Sveitarfélög utan RVK



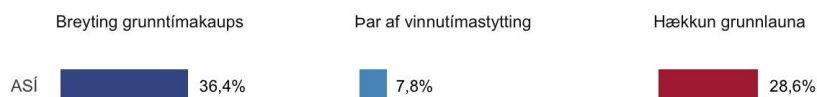
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.1.5 Breyting grunntímakaups hjá launafólki hjá ASÍ - mars 2019 til júní 2022 - og áhrif vinnutímabreytinga eftir mörkuðum

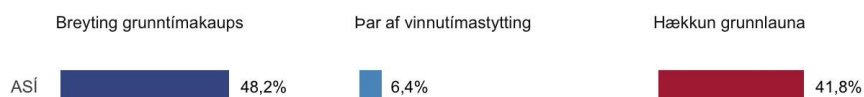
Almennur markaður



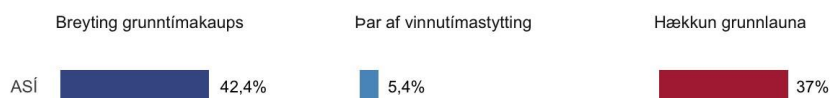
Ríki



Reykjavíkurborg



Sveitarfélög utan RVK



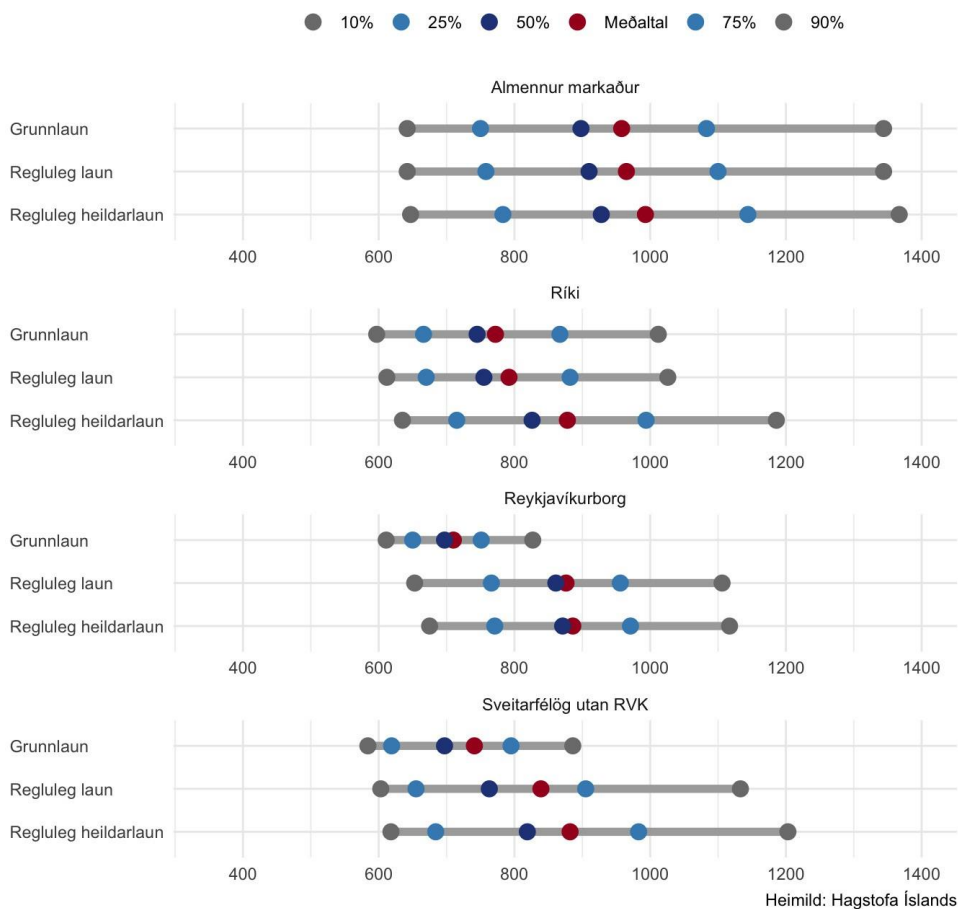
Heimild: Hagstofa Íslands

4.2. BHM

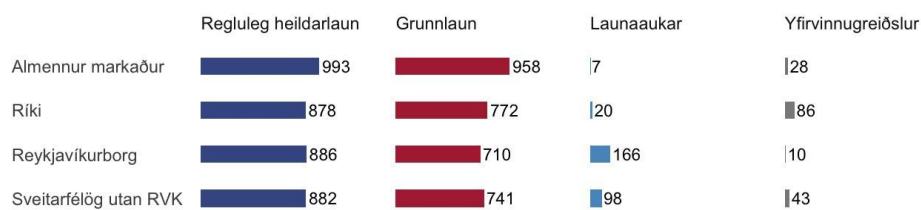
Mynd 4.2.1 Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2022 - BHM



Mynd 4.2.2 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá BHM - maí 2022

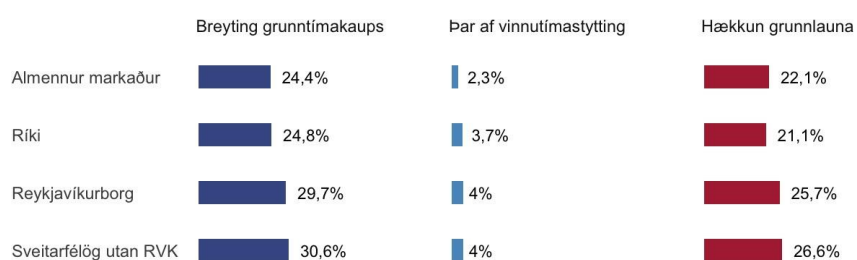


Mynd 4.2.3 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá BHM - maí 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.2.4 Breyting grunntímakaups hjá launafólki hjá BHM - mars 2019 til júní 2022 - og áhrif vinnutímabreytinga eftir mörkuðum



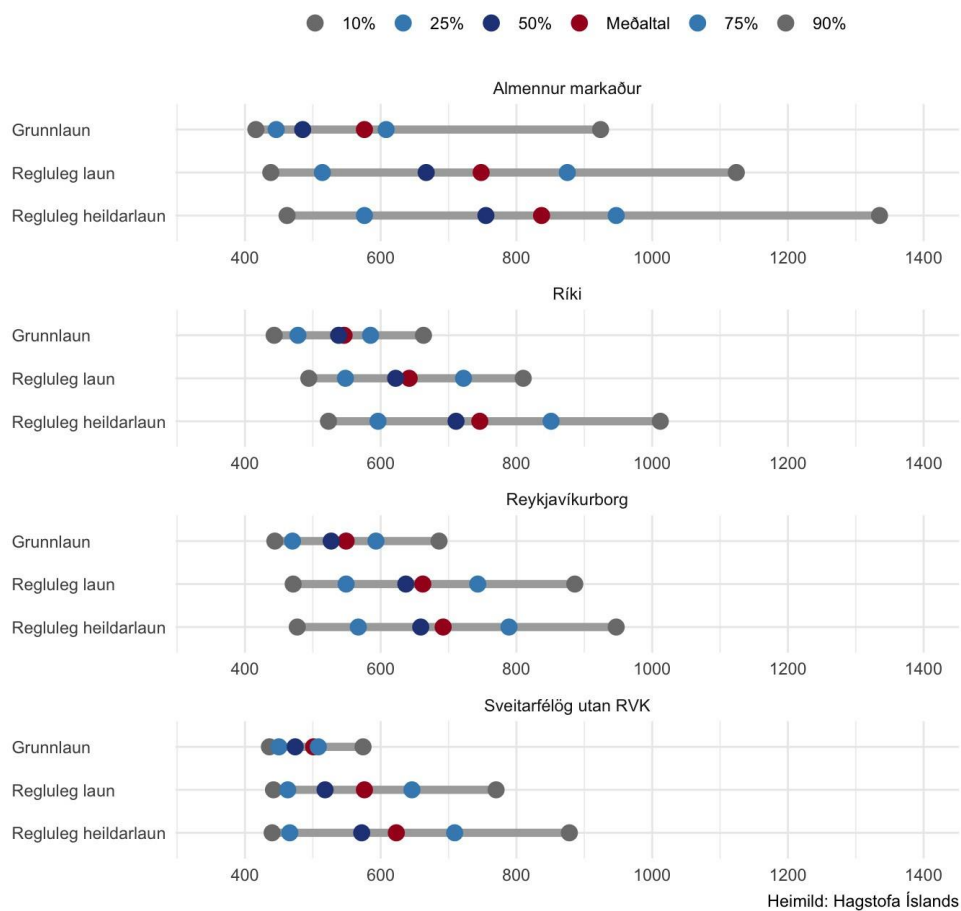
Heimild: Hagstofa Íslands

4.3. BSRB

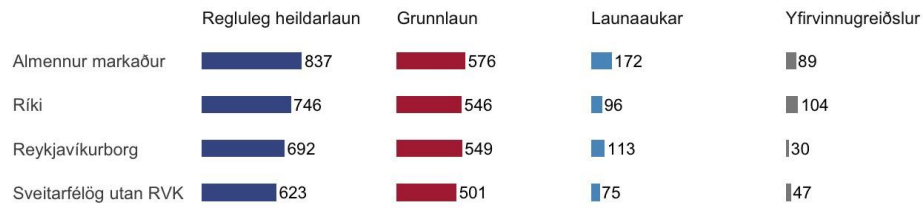
Mynd 4.3.1 Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2022 - BSRB



Mynd 4.3.2 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá BSRB - maí 2022

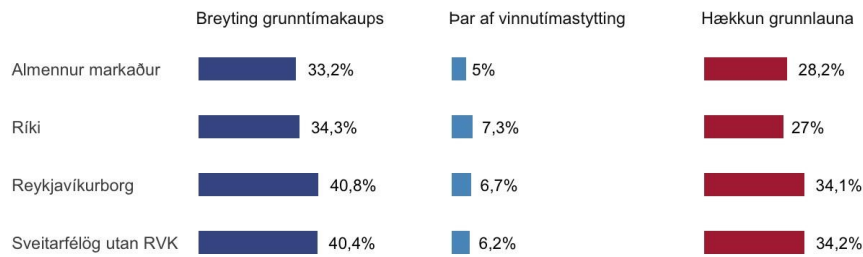


Mynd 4.3.3 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá BSRB - maí 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

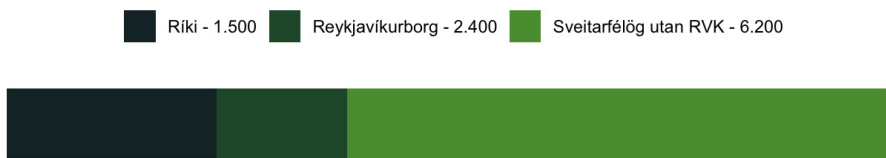
Mynd 4.3.4 Breyting grunntímakaups hjá launafólki hjá BSRB - mars 2019 til júní 2022 - og áhrif vinnutímabreytinga eftir mörkuðum



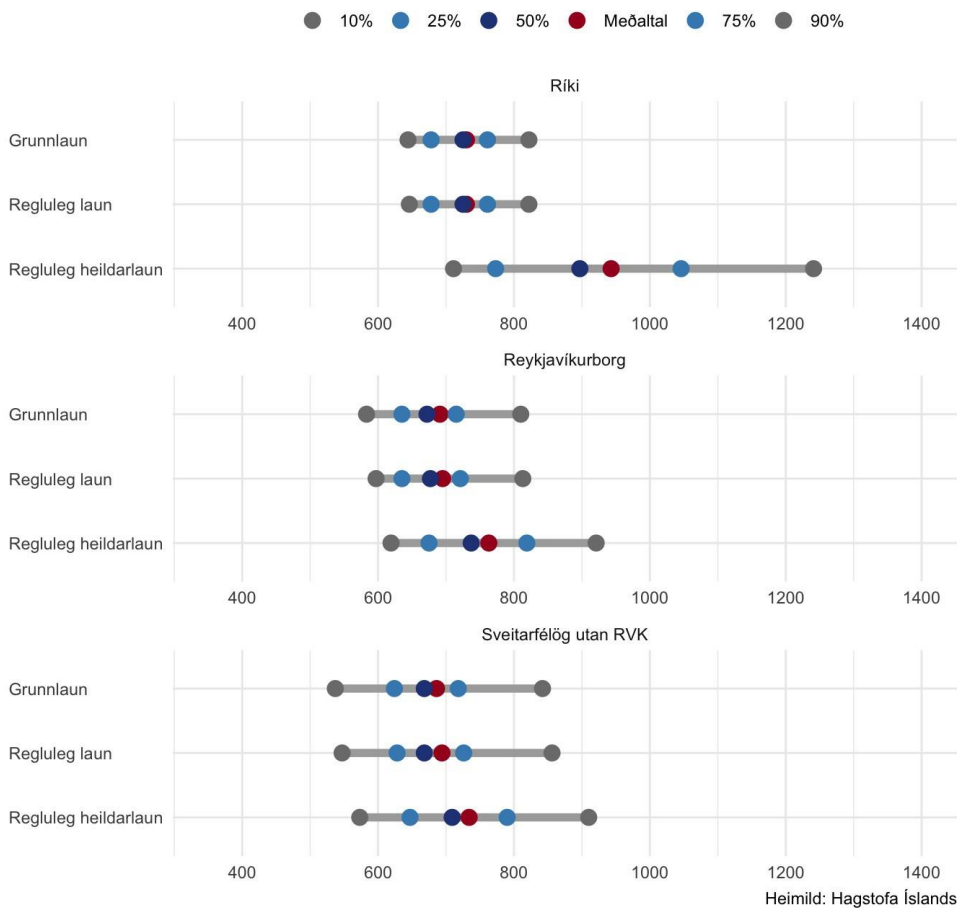
Heimild: Hagstofa Íslands

4.4. KÍ

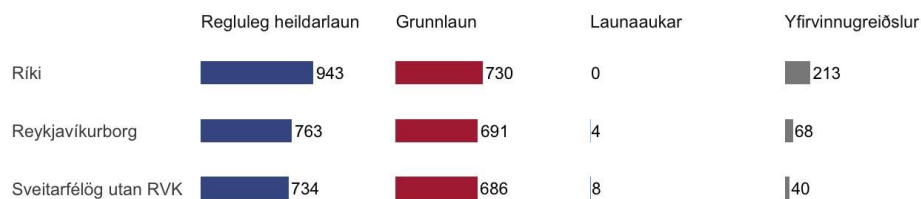
Mynd 4.4.1 Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2022 - KÍ Mynd 4.4.2 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá KÍ - maí 2022



Mynd 4.4.2 Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá KÍ - maí 2022

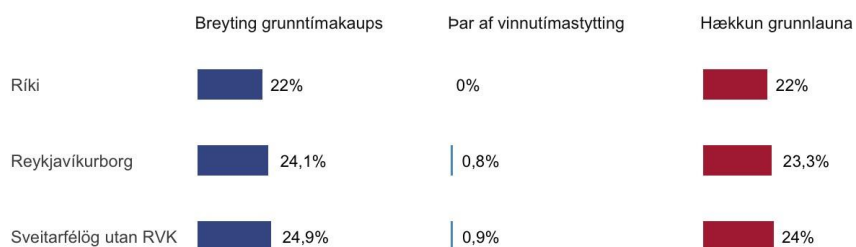


Mynd 4.4.3 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi hjá KÍ - maí 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.4.4 Breyting grunntímakaups hjá launafólki hjá KÍ - mars 2019 til júní 2022 - og áhrif vinnutímabreytinga eftir mörkuðum



Heimild: Hagstofa Íslands

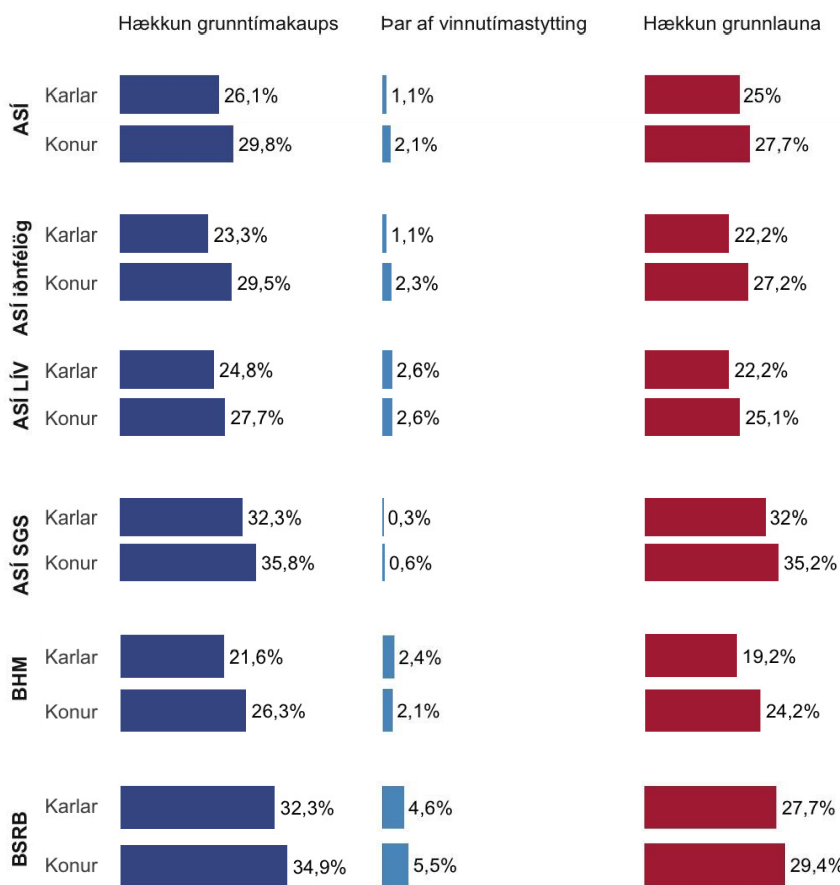
5.

Laun karla og kvenna

5.1 Launþróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum hjá konum og körlum

Myndir 5.1 til 5.4 sýna hækkun grunntímakaups¹ karla og kvenna frá mars 2019 til júní 2022 og skiptingu hennar í hækkun vegna vinnutímastyttingar annars vegar og hækkun grunnlauna hins vegar. Á almenna markaðnum var hækkunin meiri hjá konum en körlum í öllum tilvikum, mestur var munurinn hjá iðnaðarmönnum innan ASÍ og hjá BHM (sjá mynd 5.1).

Mynd 5.1 *Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga á almennum markaði eftir heildarsamtökum og kyni - mars 2019 til júní 2022*

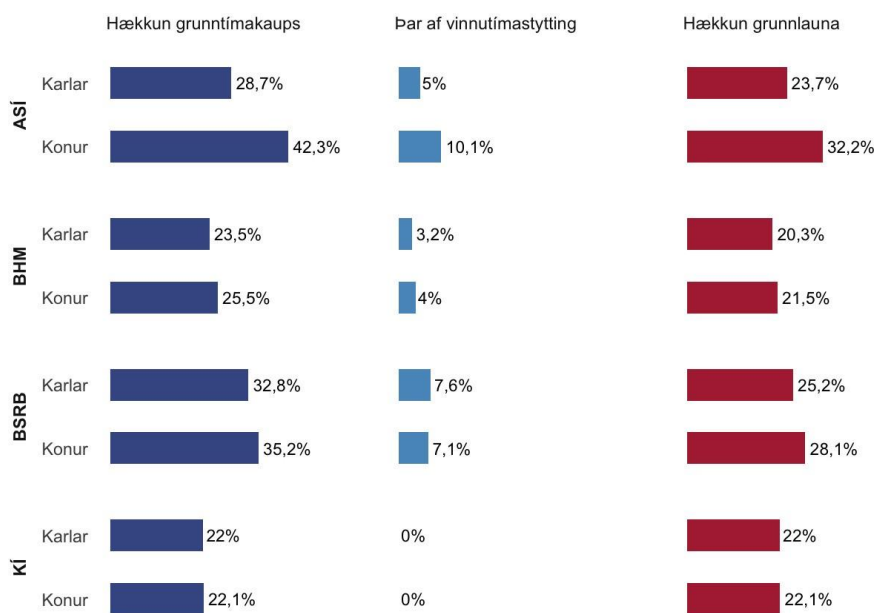


Heimild: Hagstofa Íslands

¹ Alls launafólks, óháð starfshlutfalli

Hjá ríkinu hækkuðu laun kvenna einnig nokkuð meira en karla á tímabilinu frá mars 2019 til júní 2022, einkum hjá félagsfólki ASÍ þar sem hækkun grunnlauna var 32,3% hjá konum, samanborið við 23,7% hjá körlum. Konur innan ASÍ sem starfa hjá ríki eru mest verkakonur eða í umönnun og þjónustu í heilbrigðis- og félagsþjónustu meðan karlar innan ASÍ sem starfa hjá ríki eru verkamenn, tæknar eða í iðnaðarstörfum. Munur á launahækkunum karla og kvenna innan KÍ var hins vegar óverulegur, 22,1% hjá konum og 22,0% hjá körlum (sjá mynd 5.2).

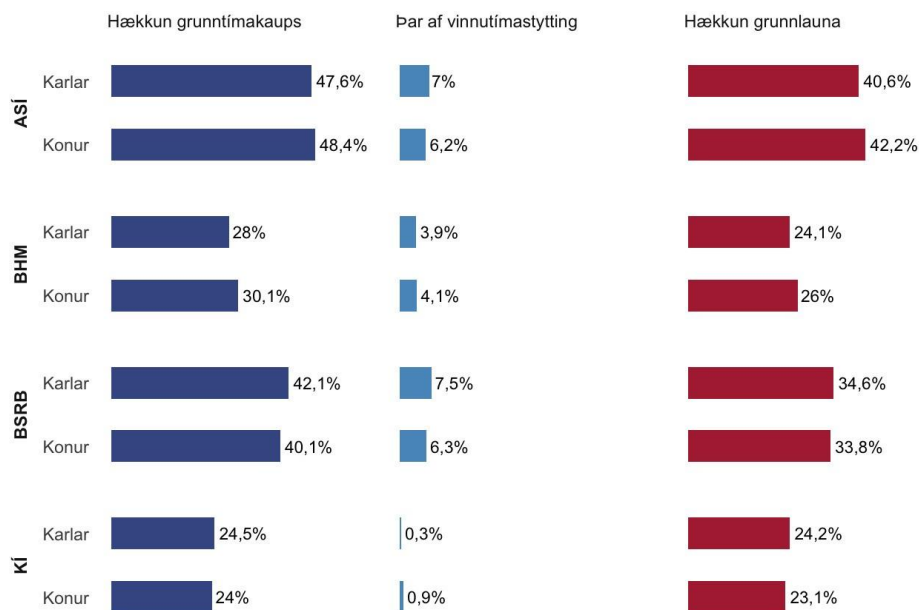
Mynd 5.2 Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá ríki eftir heildarsamtökum og kyni - mars 2019 til júní 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Ekki var mikill munur á launahækkunum karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá Reykjavíkurborg. Grunnlaun kvenna innan ASÍ og BHM hækkuðu örlítið meira en karla á tímabilinu mars 2019 til júní 2022 en grunnlaun karla innan BSRB og KÍ hækkuðu hins vegar örlítið meira en kvenna (sjá mynd 5.3).

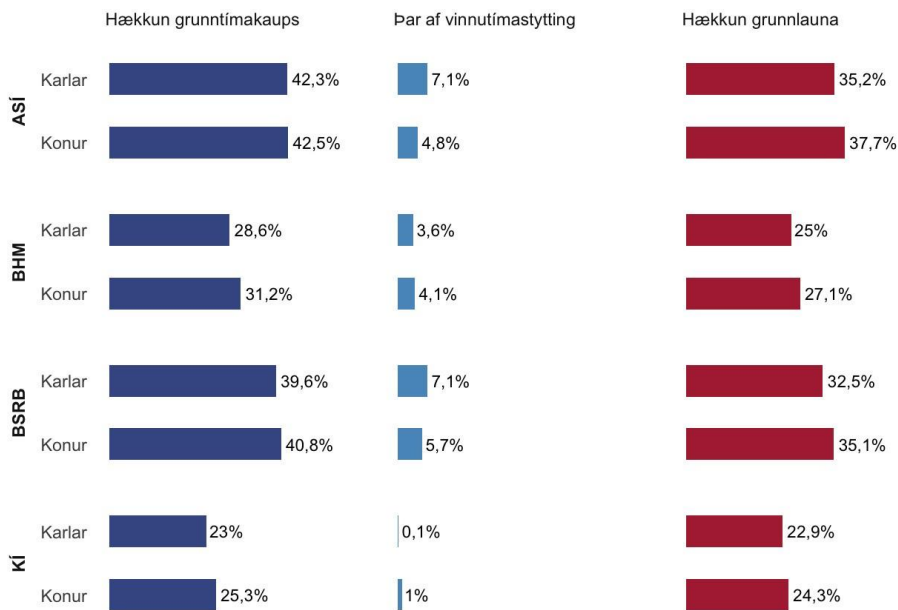
Mynd 5.3 *Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá Reykjavíkurborg eftir heildarsamtökum og kyni - mars 2019 til júní 2022*



Heimild: Hagstofa Íslands

Breytingar á grunnlaunum karla og kvenna hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur voru nokkuð sambærilegar en grunnlaun kvenna hækkuðu að jafnaði um rúmlega eitt til tæplega þrjú prósentustig umfram grunnlaun karla (sjá mynd 5.4).

Mynd 5.4 Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur eftir heildarsamtökum og kyni - mars 2019 til júní 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Áhrif vinnutímastyttingar eru nokkuð sambærileg til hækkunar grunntímakaups hjá körlum og konum en áhrifin eru mun minni á almennum markaði en opinberum ef félagsfólk KÍ er undanskilið þar sem áhrifin eru minnst. Mest áhrif má sjá hjá félagskonum ASÍ hjá ríkinu þar sem áhrif vinnutímabreytinga eru metin til 10,1% hækkunar á grunntímakaupi yfir samningstímabilið, en að jafnaði eru áhrif vinnutímastyttingar mest hjá félagsfólki BSRB, bæði körlum og konum.

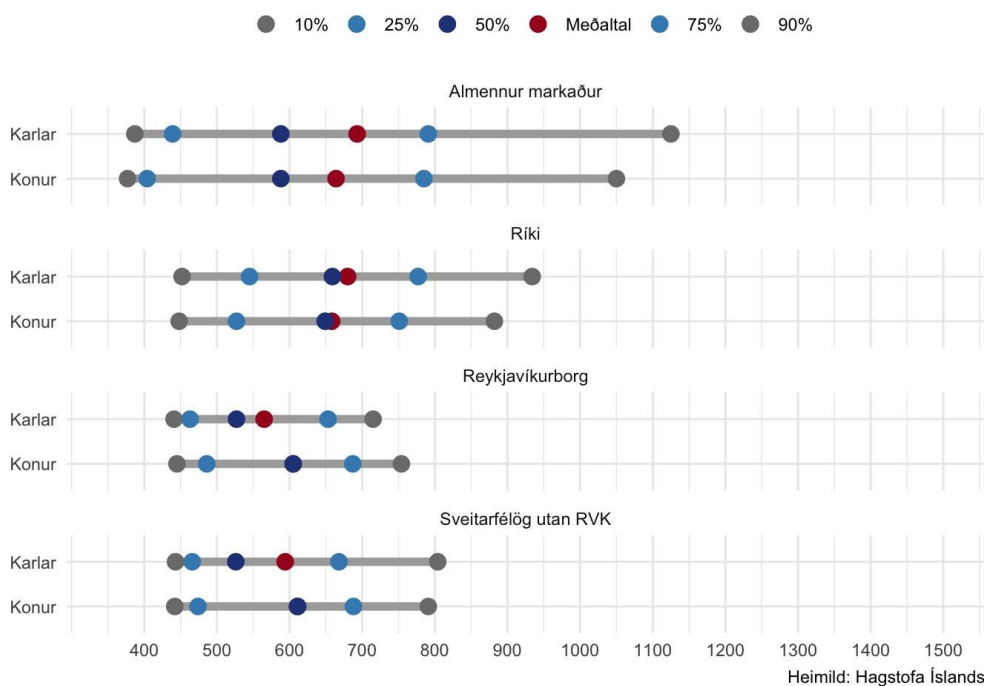
5.2 Laun karla og kvenna í maí 2022

Umfjöllun um laun karla og kvenna sýnir dreifingu grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna og samsetningu reglulegra heildarlauna fullvinnandi² launafólks í maí 2022. Hafa ber í huga að í mörgum tilvikum vinna karlar og konur innan sömu heildarsamtaka ekki sömu eða sambærileg störf á einstökum mörkuðum. Í því sambandi geta þættir eins og vægi vaktavinnu skipt miklu máli við launasamanburð.

5.2.1 Dreifing grunnlauna karla og kvenna í maí 2022

Almennt má segja að tiltölulega lítill munur sé á grunnlaunum fullvinnandi karla og kvenna. Á almennum markaði voru konur með tæp 96% af meðalgrunnlaunum karla, 664 þús. kr. að jafnaði samanborið við 693 þús. kr. meðalgrunnlaun karla í maí 2022. Munurinn var örlítið minni hjá ríki þar sem konur voru með tæp 97% meðalgrunnlauna karla, 658 þús. kr. að jafnaði á mánuði samanborið við 680 þús. kr. meðalgrunnlaun karla. Dæmið snýst við hjá sveitarfélögum, þar voru konur hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur með tæplega 3% hærra laun en karlar, 611 þús. kr. samanborið við 594 þús. kr. meðalgrunnlaun karla, og hjá Reykjavíkurborg voru meðalgrunnlaun kvenna rúmlega 7% hærra en karla, 605 þús. kr. að jafnaði samanborið við 565 þús. kr. hjá körlum (sjá mynd 5.5 og nánar um launastig á mynd 5.5).

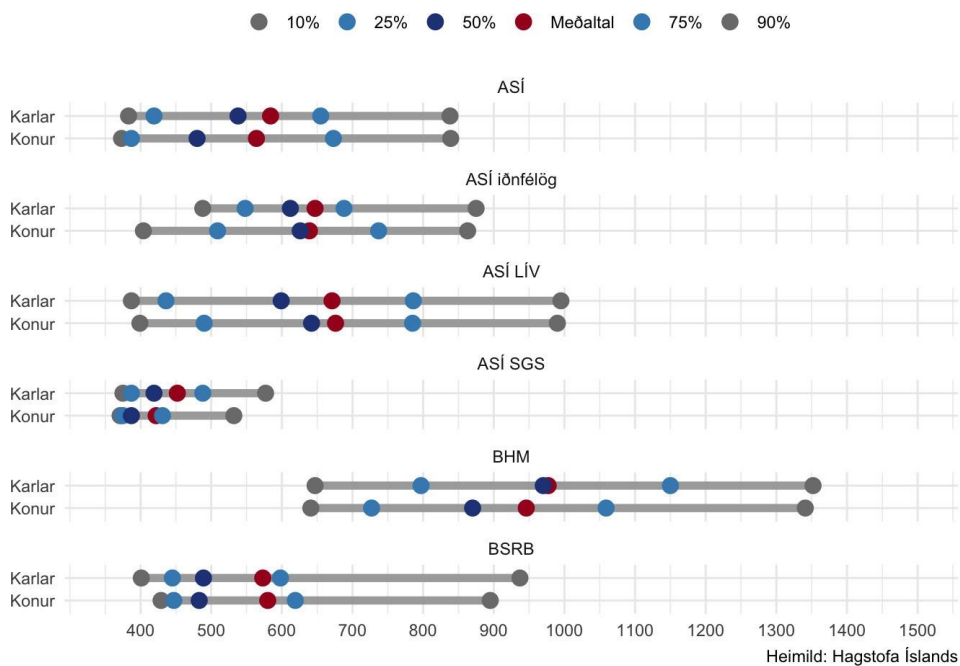
Mynd 5.5 Dreifing grunnlauna fullvinnandi karla og kvenna eftir mörkuðum - maí 2022



² Fullvinnandi teljast þeir sem unnu 90% eða meira af mánaðarlegri vinnuskyldu fólks í fullu starfi miðað við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

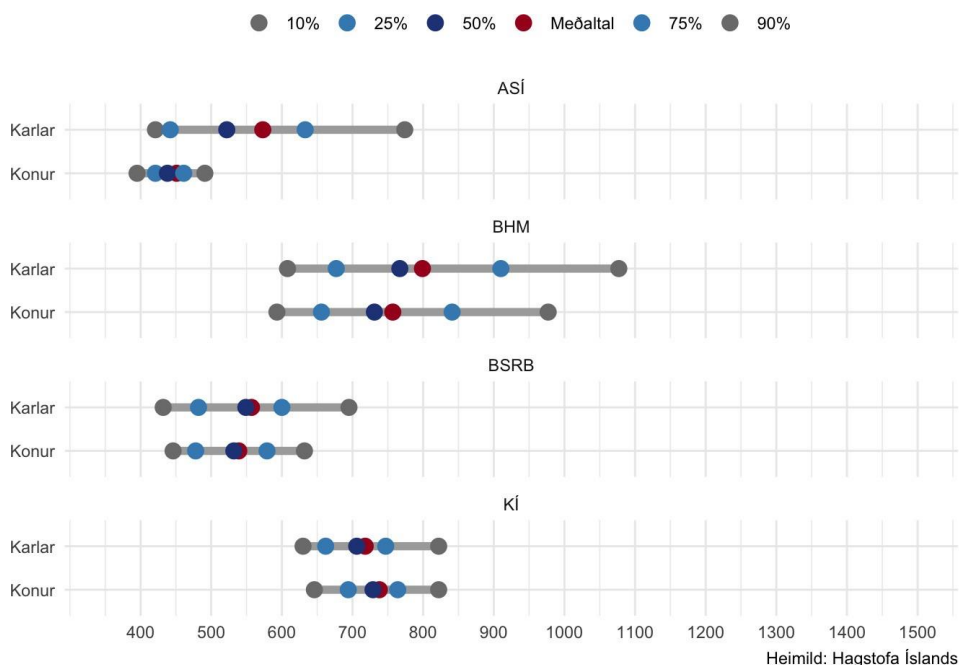
Þegar horft er til heildarsamtaka á almennum vinnumarkaði má sjá að munur á grunnlaunum karla og kvenna var í öllum tilfellum innan við 4%, nema hjá Starfsgreinasambandinu (SGS) þar sem meðalgrunnlaun kvenna voru um 7% lægri en karla. Nánast enginn munur var á meðalgrunnlaunum karla og kvenna hjá iðnfélögum í ASÍ, Landssambandi íslenskra Verzlunarmanna (LÍV) og BSRB, ±1% (sjá mynd 5.6).

Mynd 5.6 Dreifing grunnlauna fullvinnandi karla og kvenna á almennum markaði eftir heildarsamtökum - maí 2022



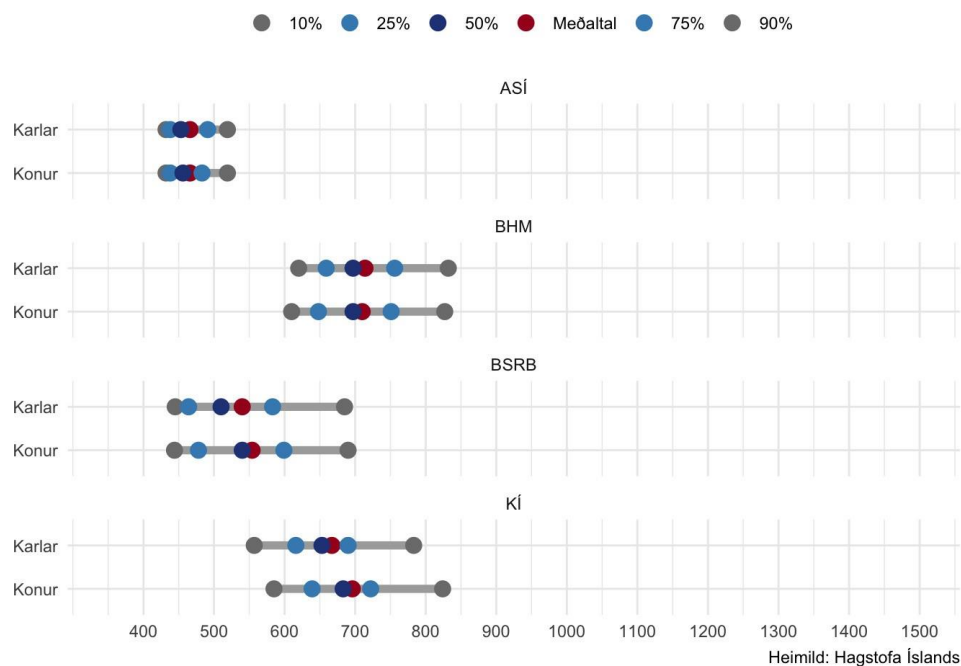
Dreifing grunnlauna innan heildarsamtaka er mun þrengri hjá ríki en á almennum markaði, einkum og sér í lagi hjá félagskonum ASÍ sem voru með 79% af meðalgrunnlaunum karlkyns félagsmanna ASÍ sem starfa hjá ríkinu í maí 2022. Eins og nefnt var hér að fram- an er í sumum tilfellum um mjög ólík störf að ræða innan sömu heildarsamtaka sem gæti skýrt muninn. Minni munur er á meðal- grunnlaunum karla og kvenna innan annarra heildarsamtaka hjá ríki. Konur í BHM voru með 95% af meðalgrunnlaunum karla, í BSRB voru þær með 97% af meðalgrunnlaunum karla og í KÍ voru konur með tæplega 3% hærri meðalgrunnlaun en karlar (sjá mynd 5.7).

Mynd 5.7 Dreifing grunnlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá ríki eftir heildarsamtökum - maí 2022



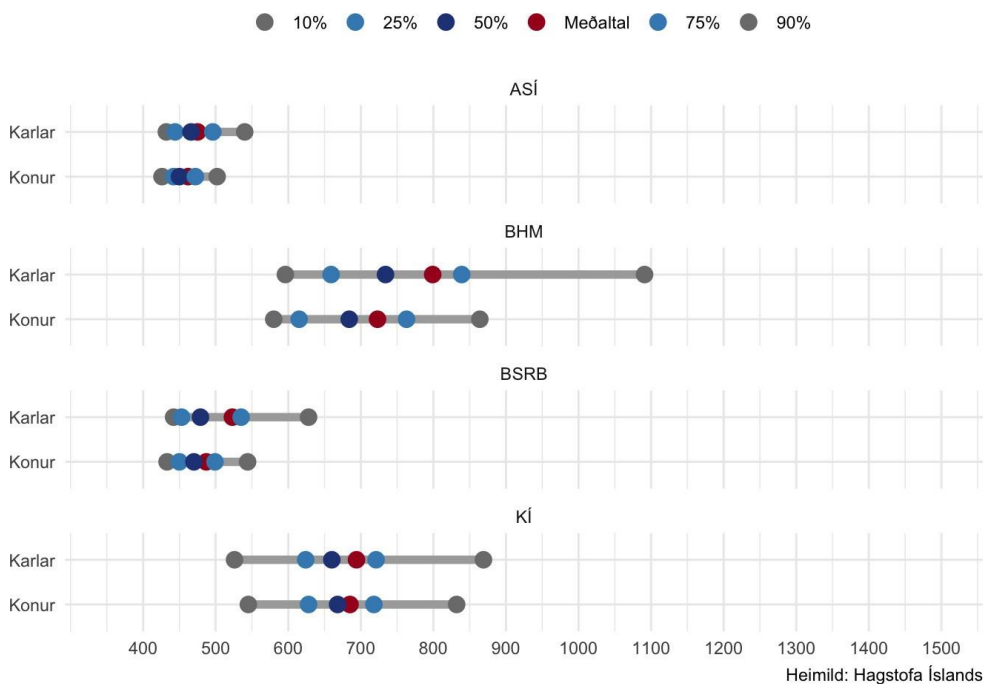
Dreifing grunnlauna fullvinnandi starfsfólks hjá Reykjavíkurborg er enn minni en hjá ríki, nema helst hjá félagsfólki BSRB. Enginn munur var á meðalgrunnlaunum karla og kvenna innan ASÍ hjá Reykjavíkurborg, karlar og konur í BHM voru einnig með nánast sömu meðalgrunnlaun, en konur voru með tæplega 3% hærri grunnlaun að jafnaði en karlar í BSRB og rúmlega 4% í KÍ í maí 2022 (sjá mynd 5.8).

Mynd 5.8 Dreifing grunnlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg eftir heildarsamtökum - maí 2022



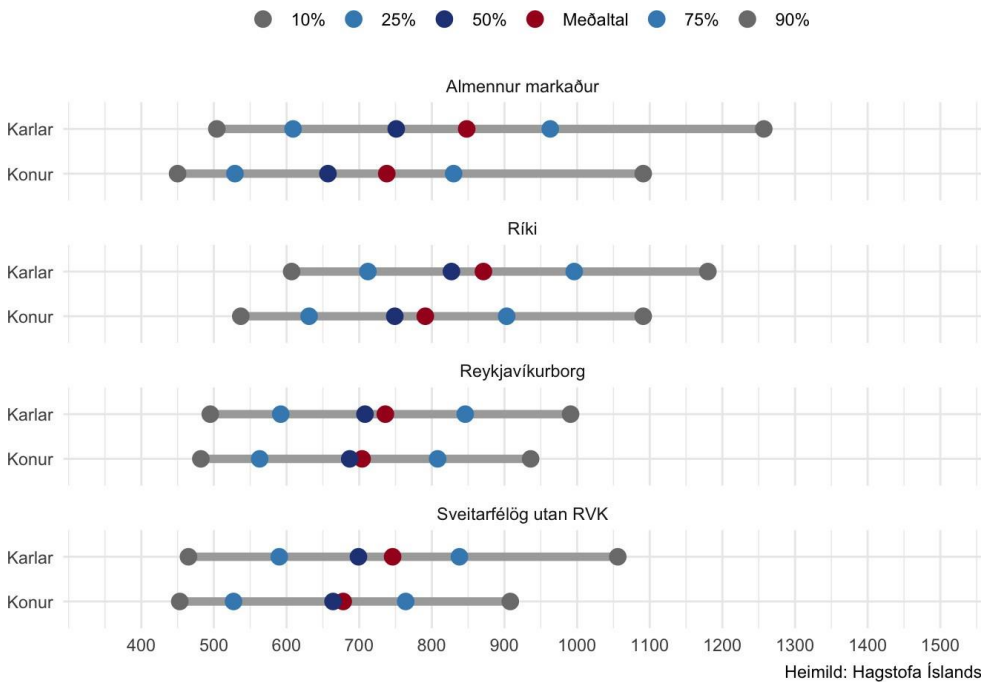
Töluvert meiri munur er á grunnlaunum karla og kvenna sem starfa hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur heldur en hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar. Í maí 2022 var minnstur munur hjá félagsfólki KÍ þar sem konur voru með rúmlega 1% lægri meðalgrunnlaun en karlar, hjá félagsfólki ASÍ var þessi munur tæp 3%, en tæp 7% hjá BSRB og nærri 10% hjá félagsfólki BHM sem starfar hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur (sjá mynd 5.9).

Mynd 5.9 Dreifing grunnlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur eftir heildarsamtökum - maí 2022



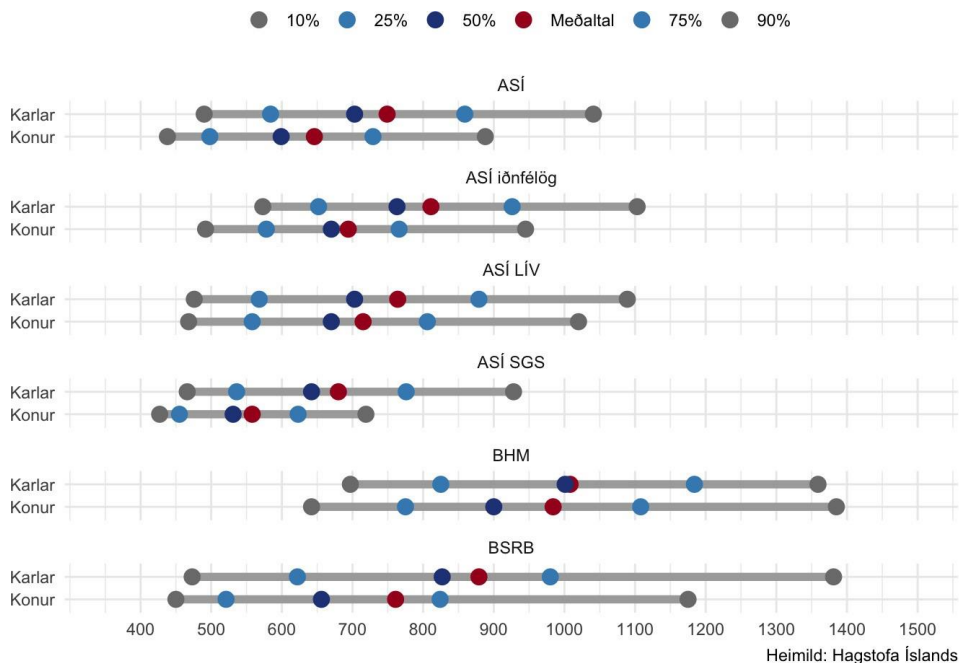
522 *Dreifing reglulegra heildarlauna karla og kvenna í maí 2022*
Munur á launum karla og kvenna eykst þegar launaaukum og yfirvinnugreiðslum er bætt við. Mestur er munurinn á almennum markaði þar sem fullvinnandi konur voru með um 87% af reglulegum heildarlaunum karla að jafnaði í maí 2022. Hjá ríki og sveitarfélögum utan Reykjavíkur voru fullvinnandi konur með um 91% af reglulegum heildarlaunum karla í maí 2022 og um 96% hjá Reykjavíkurborg.

Mynd 5.10 Dreifing reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna eftir mörkuðum - maí 2022



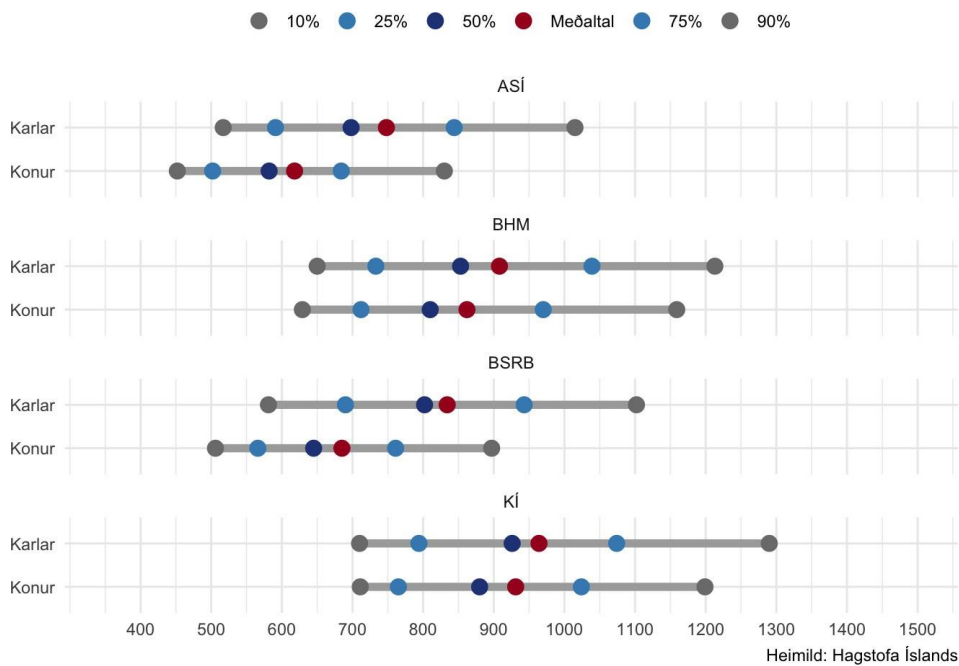
Munur á reglulegum heildarlaunum karla og kvenna innan heildarsamtaka á almennum vinnumarkaði er mjög mismunandi. Minnstur er munurinn meðal félagsfólks BHM, þar voru konur að jafnaði með um 98% af reglulegum heildarlaunum karla, hjá LÍV voru konur með um 94% af reglulegum heildarlaunum karla en hjá BSRB var þetta hlutfall tæp 87%, hjá iðnfélögum í ASÍ tæp 86% og loks 82% hjá SGS í maí 2022 (sjá mynd 5.11).

Mynd 5.11 Dreifing reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna á almennum markaði eftir heildarsamtökum - maí 2022



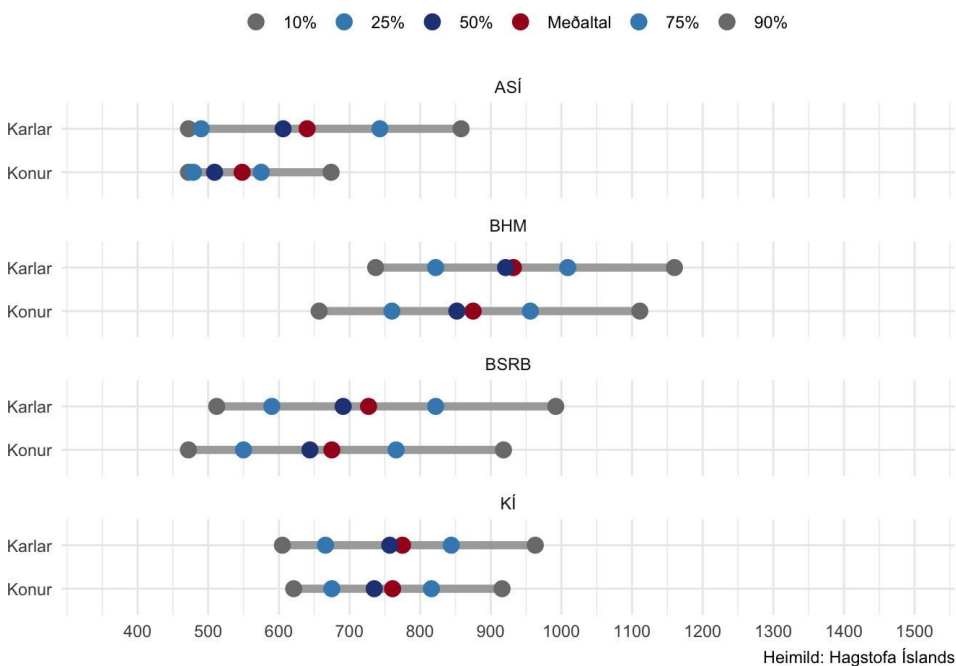
Munur á reglulegum heildarlaunum fullvinnandi karla og kvenna innan ASÍ sem starfa hjá ríkinu var minni heldur en á grunnlaunum í maí 2022, sem styður það að um ólík störf sé að ræða. Konur í ASÍ voru með tæp 83% af reglulegum heildarlaunum karla (en um 79% af grunnlaunum). Munur á reglulegum heildarlaunum karla og kvenna innan BSRB var hins vegar umtalsvert meiri en á grunnlaunum þess hóps en konur í BSRB voru með rétt rúm 85% af reglulegum heildarlaunum karla í maí 2022. Innan BHM og KÍ var munurinn töluvert minni, konur í BHM sem starfa hjá ríkinu voru með um 95% af reglulegum heildarlaunum karla í sömu samtökum og í KÍ hjá ríki voru konur með tæp 97% af reglulegum heildarlaunum karla (sjá mynd 5.12).

Mynd 5.12 Dreifing reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá ríki eftir heildarsamtökum - maí 2022



Enginn munur var á grunnlaunum karla og kvenna í ASÍ sem starfa hjá Reykjavíkurborg en hann var töluverður á reglulegum heildarlaunum þar sem konur voru að jafnaði með tæp 86% af reglulegum heildarlaunum karla í maí 2022. Konur í KÍ hjá Reykjavíkurborg voru að jafnaði með rúm 98% af reglulegum heildarlaunum karla, í BHM voru þær að jafnaði með tæp 94% af reglulegum heildarlaunum karla og tæp 93% í BSRB (sjá mynd 5.13).

Mynd 5.13 Dreifing reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg eftir heildarsamtökum - maí 2022



Regluleg heildarlaun eru að jafnaði hæst hjá körlum sem starfa hjá ríki en lægst hjá konum sem starfa hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur eins og sjá má á mynd 5.15. Myndir 5.16 til 5.19 sýna laun fullvinnandi (a.m.k. 90% starfshlutfall) karla og kvenna eftir heildar-samtökum innan markaða í maí 2022.

Mynd 5.15 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna eftir mörkuðum - maí 2022

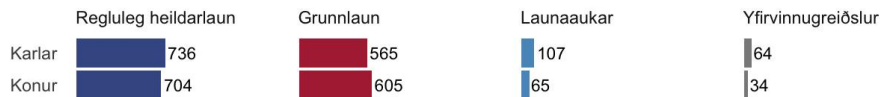
Almennur markaður



Ríki



Reykjavíkurborg

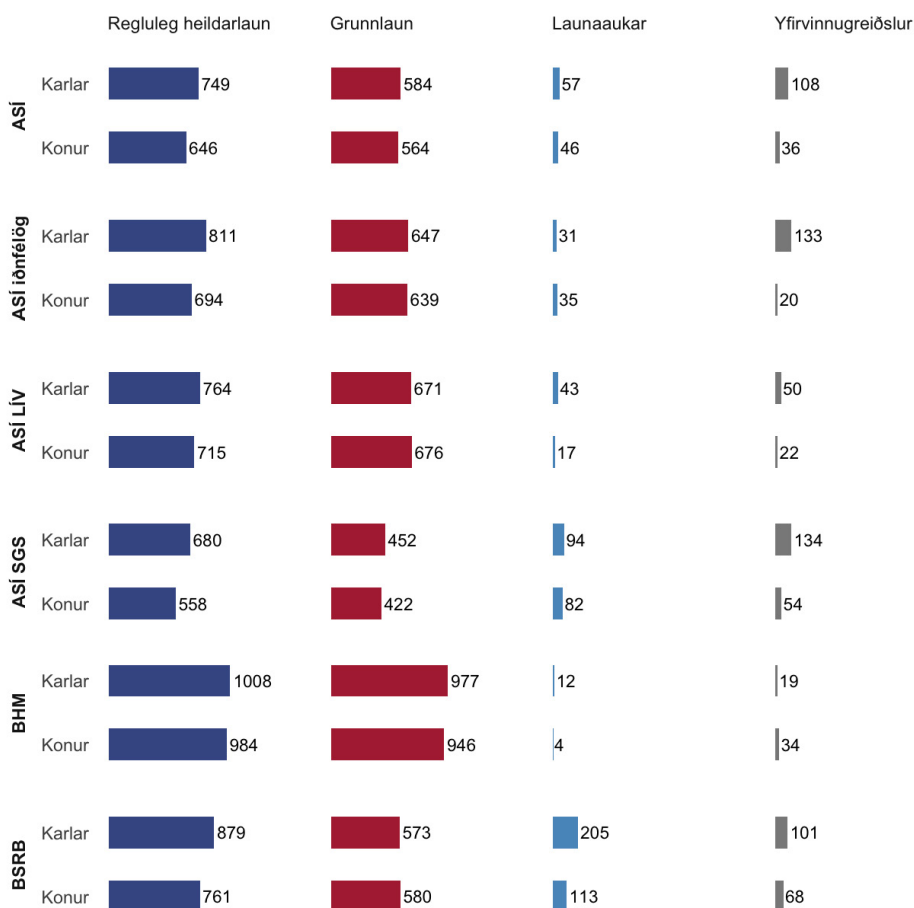


Sveitarfélög utan RVK



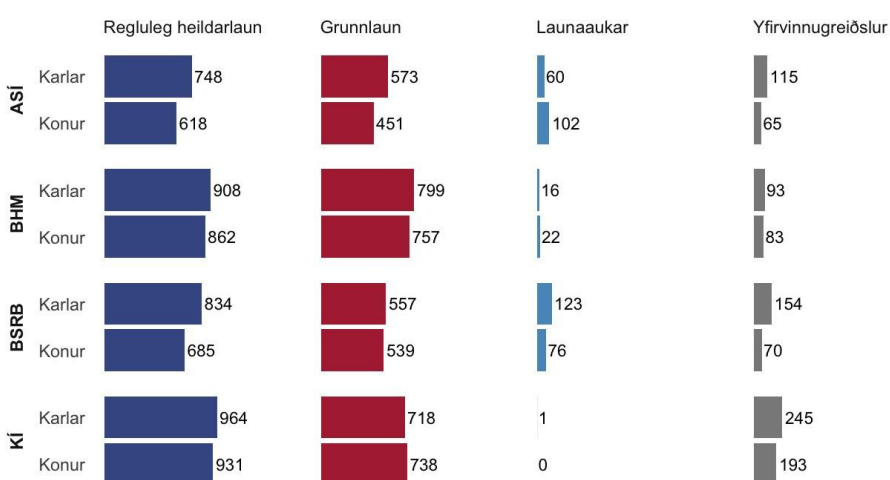
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 5.16 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna á almennum markaði eftir heildarsamtökum - maí 2022



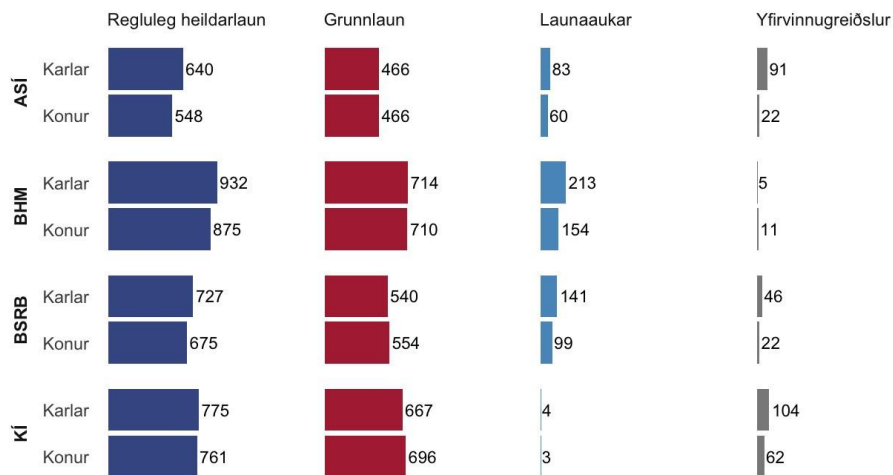
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 5.17 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá ríki eftir heildarsamtökum - maí 2022



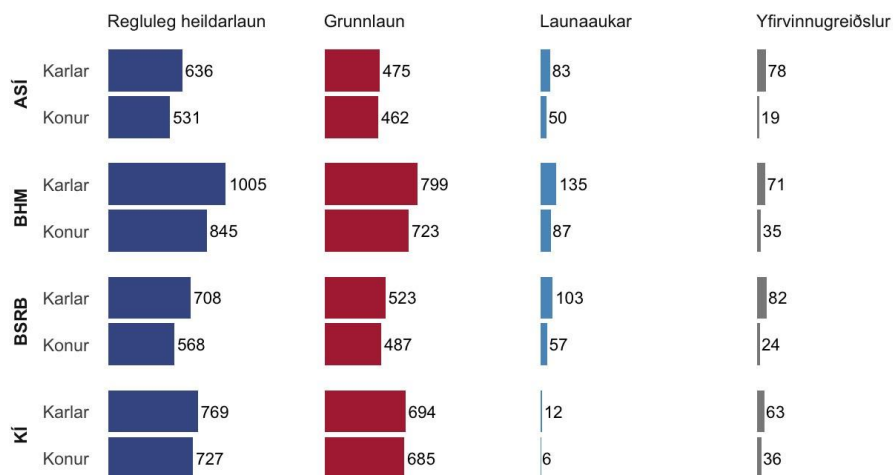
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 5.18 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg eftir heildarsamtökum - maí 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 5.19 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi karla og kvenna hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur eftir heildarsamtökum - maí 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

Viðauki I

Gögn um laun og launaþróun

Kjaratölfræðinefnd byggir umfjöllun sína á sérvinnslu launagagna þar sem tekið er mið af aðferðum og skilgreiningum Hagstofunnar við gerð opinberrar launatölfræði. Sem fyrr miðast þó launabreytingar við grunntímakaup, en launavísitala Hagstofunnar byggir á reglulegu tímakaupi. Gögn yfir launastig taka einungis til fullvinnandi en launaþróun tekur til launaupplýsinga fullvinnandi og í hlutastarfi. Nefndin birtir sundurliðun eftir samtökum og vinnumörkuðum sem er meira niðurbrot en í opinberri launatölfræði. Þessar áherslur eru í samræmi við það meginhlutverk nefndarinnar að styðja aðila vinnumarkaðarins við undirbúning kjarasamninga og mat á áhrifum þeirra.

Vinnumarkaðnum er skipt í fernt: Almennan markað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Niðurstöður eru sýndar fyrir fjögur heildarsamtök launafólks á hverjum þessara markaða; Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasamband Íslands (KÍ). Niðurstöður um Alþýðusamband Íslands á almennum vinnumarkaði ná til félagsfólks innan Starfsgreinasambandsins (SGS), Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) og félagsfólks stéttarféлага iðnaðarmanna innan ASÍ (ASÍ-iðnfélög). ASÍ-iðnfélög eru samböndin og félögin Samiðn, Rafiðnaðarsamband Íslands, VM og MATVÍS. Jafnframt eru birtar niðurstöður fyrir þessa þrjá stóru hópa á almennum vinnumarkaði, þ.e.a.s. SGS, LÍV og ASÍ-iðnfélög.

Meginviðsemjendur stéttarféлага eru Samtök atvinnulífsins (SA), Samband íslenskra sveitarféлага (Sveitarfélög utan Rvk.), Reykjavíkurborg og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins (Ríki). Aðildarfélag ASÍ, BSRB, BHM og KÍ gera kjarasamninga við alla fulltrúa launagreiðenda, en vægi þeirra er mjög mismunandi. Í skýrslunni eru ekki birtar upplýsingar um félagsmenn aðildarféлага KÍ á almennum vinnumarkaði, en þeir eru fáir og er ekki að finna í launagögnum Hagstofu Íslands. Þá nær gagnasafnið ekki heldur til sjómanna. Launagögn byggja á launarannsókn Hagstofunnar þar sem upplýsingum er safnað mánaðarlega með úrtaki fyrirtækja, sveitarféлага og stofnana með tíu eða fleira starfsfólk. Rannsóknin

nær til stærsta hluta vinnumarkaðar, eða um 85% af heildarfjölda launafólks, þó enn séu atvinnugreinar utan rannsóknar. Nánari upplýsingar um rannsóknin má finna hér (sjá bls. 11-22).

Gögn Hagstofu Íslands ná þannig einnig til félagsmanna stéttarféлага utan heildarsamtaka og launafólks sem stendur utan stéttarféлага. Kjaratölfræðinefnd er skipuð stærstu samningsaðilum vinnumarkaðar sem endurspeglar umfjöllunina. Gögn fyrir alla hópa, einnig þá sem standa utan heildarsamtaka og utan stéttarféлага, eru birt á vef Kjaratölfræðinefndar (<https://www.ktn.is/gagnasafn-og-fleira>).

Samanburður á launabreytingum nær yfir tímabilið frá mars 2019 til júní 2022. Fyrri tímunkturinn er mánuðurinn áður en flestir kjarasamningar í samningalotunni tóku gildi. Umfjöllun um launastig byggir á meðaltali maí mánaðar 2022. Í janúar 2022 var gerð kjarasamninga á yfirstandandi samningstímabili að mestu lokið og voru kjarasamningsbundnar hækkanir launa í janúar 2022 síðustu almennu hækkanir á samningstímabilinu og náðu þær yfir nær allan vinnumarkaðinn. Þá kom til launahækkana vegna hagvaxtarauka í apríl 2022.

Samband íslenskra sveitarfélaga samdi við Starfsgreinasambandið, Verkalýðsfélag Akraness, Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og Sjúkraliðafélagið um að kjarasamningar aðila giltu til 30. september 2023 og tengdi launahækkun við áramót 2023 við fyrstu kauptaxtahækkanir almenna markaðarins á nýju samningstímabili þess. Kjarasamningar grunn-, leik- og tónlistarskólakennara og stjórnenda í leik- og grunnskólum við sveitarfélögin (þar með talið Reykjavíkurborg) voru gerðir eftir áramót 2022 og þeir hafa gildistíma annars vegar til 31. mars 2023 og hins vegar, í tilviki stjórnenda í leik- og grunnskólum, til 30. september 2023. Í þeim eru ákvæði um afturvirkar hækkanir frá janúar 2022.

Hugtökin grunnlaun, regluleg laun og regluleg heildarlaun fullvinnandi eru notað til að sýna meðaltal launastigs í maí 2022 eftir heildarsamtökum og mörkuðum. Rétt er að hafa í huga að ekki er víst að sá mánuður sé dæmigerður hvað yfirvinnu varðar. Kjaratölfræðinefnd fjallar um heildarlaun í vorskýrslu sinni þar sem þá er hægt að byggja á öllu síðastliðnu ári til þess að draga úr áhrifum ýmiss konar sveiflna, s.s. árstíðabundinnar yfirvinnu og ýmissa aukagreiðslna.

Viðauki II

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 launauka. Grunntímakaup eru dagvinnulaun á hverja greidda stund, án launauka.

Í þeim tilfellum sem launafólk hefur gert fastlaunasamninga eru öll greidd laun færð sem grunnlaun í launakerfum, þar sem ekki er haldið utan um yfirvinnugreiðslur eða aðrar launagreiðslur 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. Meðtaldir í þessum launum eru hvers konar launaaukar, án tilfallandi yfirvinnu, sem gerðir 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 þarf að hafa í huga að í störfum þar sem fastlaunasamningar eru algengir eða föst yfirvinna, þá er ekki sérstaklega haldið utan um yfirvinnugreiðslur. Í þeim tilfellum sem launafólk hefur gert fastlaunasamninga eru öll greidd laun færð sem grunnlaun í launakerfum og eru þær greiðslur því hluti af reglulegu launum. Fastlaunasamningar finnast í öllum starfsstéttum en eru algengastir hjá stjórnendum og sérfræðingum.

Hugtakið Launaauki er ný skilgreining Kjaratölfræðinefndar á ýmsum álagsgreiðslum og bónusum sem gerðir eru upp á hverju útborgunartímabili, oftast mánaðarlega. Vaktaálag og afkastahvetjandi bónusar eru hluti þeirra fjölmörgu launaliða sem valda því að munur er á grunnlaunum og reglulegum launum. Umfangsmest í launaauka eru vaktaálagsgreiðslur. Í fyrri skýrslum, og í skilgreiningum Hagstofu, er munur grunn- og reglulegra launa skilgreindur sem álag og bónusar

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

Heildarlaun eru regluleg heildarlaun að viðbættu uppgjöri vegna uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna eða annarra óreglulegra greiðslna.