

# KJARATÖLFRAEÐI

Vorskýrsla 2023



# KJARATÖLFRÆÐI

Vorskýrsla 2023

## Kjaratölfræðinefnd

Nefndarmenn:

### **Guðbjörg Andrea Jónsdóttir**

formaður

### **Heiður Margrét Björnsdóttir**

BSRB

### **Helgi Aðalsteinsson**

Samband íslenskra sveitarfélaga

### **Henný Hinz**

forsætisráðuneyti

### **Hildur Erna Sigurðardóttir**

Hagstofa Íslands

### **Oddur S. Jakobsson**

Kennarasamband Íslands

### **Ólafur Garðar Halldórsson**

Samtök atvinnulífsins

### **Stefanía Sigríður Bjarnadóttir**

fjármála- og efnahagsráðuneyti

### **Svanhvít Yrsa Árnadóttir**

félags- og vinnumarkaðsráðuneyti

### **Vilhjálmur Hilmarsson**

Bandalag háskólamanna

### **Pórir Gunnarsson**

Alþýðusamband Íslands

Vinna við skýrslu:

### **Ágúst Arnórsson**

Starfsmaður Kjaratölfræðinefndar

### **Arnaldur Sölvi Kristjánsson**

# Efnisyfirlit

Inngangur .....	4
<b>1 Efnahagsmál .....</b>	<b>6</b>
1.1. Þróun landsframleiðslu á samningstímabilinu .....	6
1.2. Verðlag.....	8
1.3. Vinnumarkaður.....	12
1.4. Fjárhagsstaða heimila.....	14
1.5. Afkoma hins opinbera .....	17
1.6. Atvinnugreinar og samkeppnishæfni.....	18
<b>2 Umgjörð kjarasamninga á Íslandi .....</b>	<b>23</b>
2.1. Íslenskur vinnumarkaður.....	23
2.2. Heildarsamtök á vinnumarkaði.....	24
2.3. Kjarasamningar helstu fulltrúa atvinnurekenda.....	27
2.4. Undirbúningur næstu lotu kjarasamninga .....	31
<b>3 Laun og launaþróun.....</b>	<b>34</b>
3.1. Launaþróun eftir geirum.....	35
3.2. Kaupmáttur launa.....	36
3.3. Vægi markaða og heildarsamtaka .....	37
3.4. Launaþróun eftir geirum og heildarsamtökum.....	38
3.5. Launastig fullvinnandi eftir geirum og heildarsamtökum.....	40
3.6. Samsetning launa fullvinnandi eftir geirum og heildarsamtökum.....	42
<b>4 Laun eftir heildarsamtökum.....</b>	<b>45</b>
4.1. ASÍ.....	45
4.2. BHM .....	48
4.3. BSRB .....	50
4.3. KÍ.....	54
<b>5 Laun karla og kvenna .....</b>	<b>54</b>
5.1. Þróun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá konum og körlum ...	54
5.2. Laun karla og kvenna 2022 .....	57
Viðauki I: Gögn um laun og launaþróun .....	75
Viðauki II:Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka.....	77

## Inngangur

Kjaratölfræðinefnd er samstarfsnefnd ríkis, sveitarfélaga og heildarsamtaka á vinnumarkaði um tölfræði vegna kjarasamninggerðar. Nefndin hóf störf í desember 2019 og eru fulltrúar í henni frá forsætisráðuneyti, félags- og vinnumálamálaráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólanna, BSRB, Kennarasambandi Íslands, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins 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 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.

Þessi skýrsla er sjötta skýrsla nefndarinnar og markmið hennar eins og fyrri skýrslna 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 leggur til fundar- og starfsaðstöðu. 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.

Kjaratölfræðinefnd gefur út tvær skýrslur á ári, að vori og hausti. Það sem er óvenjulegt við þessa skýrslu er að í launavísitölu janúarmánaðar, sem fjallað er um í þessari skýrslu, var búið að semja við flest félög á almennum vinnumarkaði og hækkanir komnar til framkvæmda þar. Samningar á opinberum markaði voru hins vegar ekki lausir fyrr en um mánaðamótin mars–apríl og því hafa litlar breytingar orðið á launum á opinberum vinnumarkaði frá síðustu skýrslu. Eins og áður skiptist skýrslan í fjóra meginkafla sem fjalla um kjarasamninga gerða í yfirstandandi kjaralotu, efnahagsmál, launaþróun og launastig sem flokkað er eftir heildarsamtökum launafólks og atvinnurekendum og kafla um samanburð á launum karla og kvenna. Í umfjölluninni er áherslan að mestu leyti á nýliðna kjaralotu en einnig að nokkru leyti á upphaf nýrrar kjaralotu á almennum markaði.

Kjaratölfræðinefnd vinnur náið með Hagstofu Íslands og er starfsfólki hennar þakkað mjög gott samstarf við undirbúning skýrslunnar. Einnig fær Kristín Jóna Þorsteinsdóttir þakkir fyrir vinnu við umbrot hennar.

## 1.

## Efnahagsmál

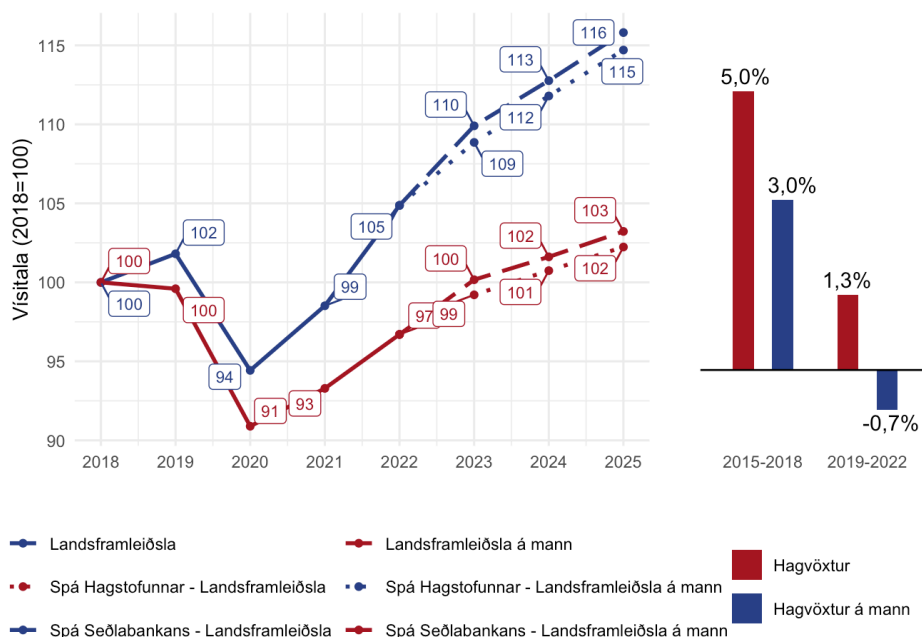
## 1.1. Þróun landsframleiðslu á samningstímabilinu

Verg landsframleiðsla jókst um 4,9% á tímabilinu 2019-2022. Tímabilið einkennist af töluverðri lækkun á landsframleiðslu árið 2020. Á móti vegur mikill hagvöxtur í fyrra en þá var hann 6,4% sem er heldur meiri hagvöxtur en spáð var á fyrri hluta síðasta árs. Í þjóðhagsspá Hagstofu Íslands frá því í mars er því spáð að hagvöxtur verði 3,8% á árinu 2023 á meðan Seðlabankinn spáir 4,8% hagvexti í nýútkominni spá sinni. Samkvæmt báðum spám verður hagvöxtur ríflega 2,5% árin 2024 og 2025.

Vegna fólksfjölgunar var hagvöxtur á mann neikvæður um 3,3% á tímabilinu 2019-2022, eða um 0,7% að meðaltali árlega.

Hagvöxtur í fyrra skýrist mest af aukinni innlendri eftirspurn, einkum einkaneyslu og fjármunamyndun. Þegar litið er til einstakra atvinnugreina í fyrra var vöxtur í þjónustugreinum, þar sem ferðaþjónustan vegur þungt, hlutfallslega meiri en almennt í hagkerfinu.

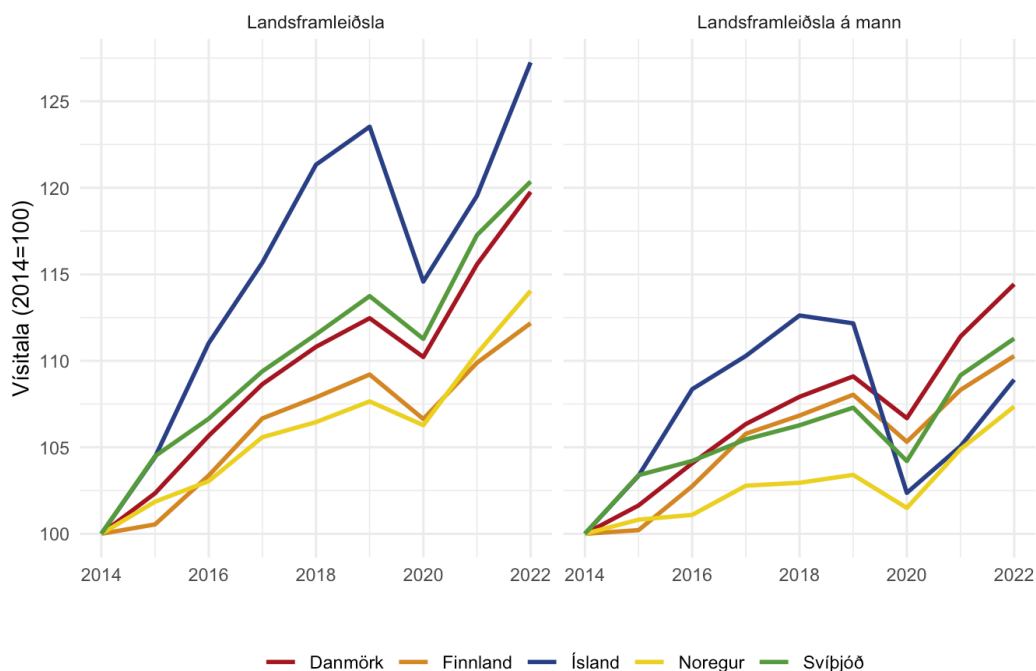
Mynd 1.1. **Vísitala landsframleiðslu og landsframleiðslu á mann, 2018-25 (t.v.) og árlegur meðalvöxtur, 2015-18 & 2019-22 (t.h.)**



Heimildir: Hagstofa Íslands og Seðlabanki Íslands. Spá um hagvöxt á mann byggir á mannfjöldaspá Hagstofunnar.

Í alþjóðlegum samanburði er hagvöxtur yfir síðustu tvö kjarasamningstímabil hér á landi meiri en á hinum Norðurlöndunum. Skýrist það einkum af meiri hagvexti á fyrra tímabilinu, 2015 - 2018. Hagvöxtur á mann var að sama skapi töluvert meiri á fyrra tímabilinu í norrænum samanburði. Á seinna tímabilinu, 2019 - 2022, er Ísland hins vegar eina Norðurlandið þar sem hagvöxtur á mann var neikvæður. Fólksfjölgun var nokkuð meiri á árunum 2015-2022 hér á landi.

Mynd 1.2. **Vísitala landsframleiðslu á Norðurlöndunum, 2014-22 (t.v.) og landsframleiðslu á mann (t.h.)**



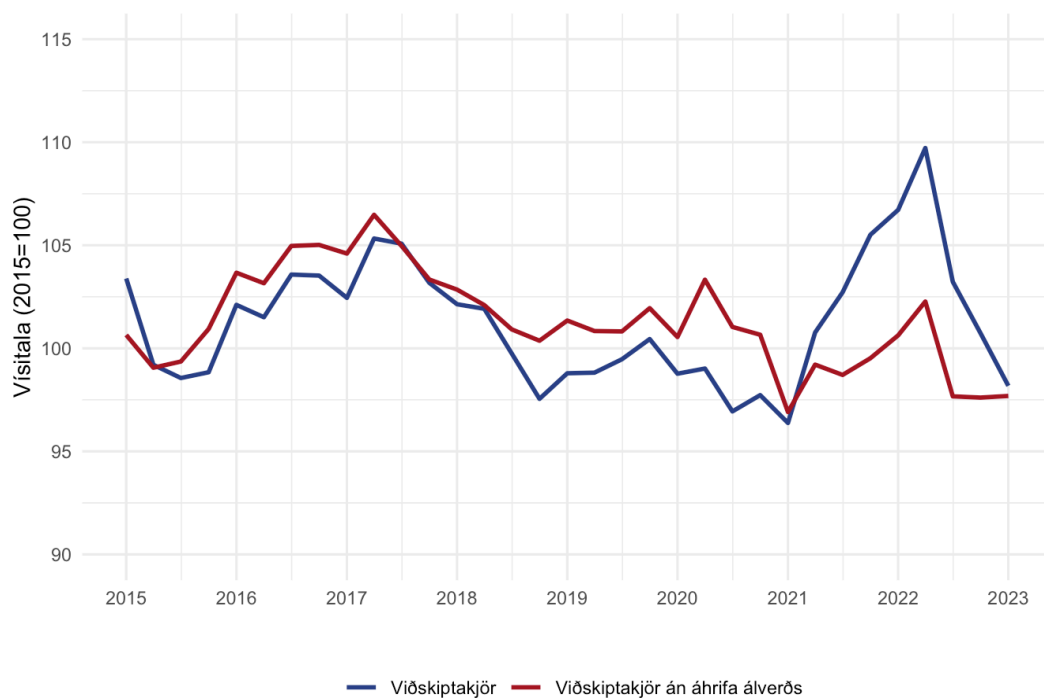
Heimild: OECD

Töluverðar sveiflur hafa verið í viðskiptakjörum, þ.e. útflutningsverði í hlutfalli við innflutningsverð, síðustu misseri. Þau versnuðu um 11% samanlagt á seinustu þremur ársfjórðungum. Þar áður höfðu viðskiptakjör batnað, alls um 14% frá ársbyrjun 2021 fram á mitt árið 2022. Sveiflurnar má að stórum hluta rekja til breytinga á álverði, m.a. vegna óvissu um framboð í kjölfar innrásar Rússa í Úkraínu. Heimsmarkaðsverð á áli náði sögulegu hámarki á öðrum ársfjórðungi í fyrra. Síðan þá hefur verðið lækkað um 24% og skýrist sú lækkun m.a. af aukinni svartsýni í efnahagshorfum og minni eftirspurn frá Kína. Útflutningsverð áls verður 16% lægra í ár en það var í fyrra samkvæmt spá Seðlabankans.

Útflutningsverð á fiski hækkaði jafnt og þétt frá ársbyrjun 2021 til ársloka í fyrra en lækkaði svo lítillega í byrjun 2023. Þrátt fyrir vísbendingar um lækkaði verð á sjávarafurðum á alþjóðlegum mörkuðum á seinni helmingi síðasta árs hækkaði útflutningsverð á fiski frá Íslandi.

Útflutningur á þjónustu jókst um 54% í fyrra. Það endurspeglar einkum bata í ferðaþjónustu. Komur erlendra ferðamanna nálgast nú fjöldann frá árunum 2018 og 2019 en eru þó enn færri en þá. Heildartekjur af ferðaþjónustu á föstu gengi voru í lok árs í fyrra orðnar áþekkar og árið 2019.

Mynd 1.3. **Vísitala viðskiptakjara, 2015-23 (2015=100)**



Heimild: Seðlabanki Íslands - Peningamál 2/2023

## 1.2 Verðlag

Verðbólga jókst um 1,5 prósentustig árið 2021. Sú aukning var að stórum hluta drifin áfram af hækkun húsnæðisverðs. Frá ársbyrjun 2022 hefur verðbólga hækkað um 4,5 prósentustig. Þá hækkun má að miklu leyti rekja til hækkunar á innfluttum vörum. Þar á eftir koma áhrif vegna þjónustu og húsnæðis.

Verðbólga mældist 9,5% í maí sem er lækkun um 0,7 prósentustig frá febrúar. Verðbólga síðustu mánaða hefur reynst meiri en spáð var. Uppsafnaður sparnaður og mikil einkaneysla í kjölfar heimsfaraldurs, kröftugur hagvöxtur og launahækkunir í yfirstandandi kjaralotu hafa skapað þrýsting á verðlag að undanfögnu. Samspil mikillar eftirspurnar og verðbólguvæntinga kann að hafa gert fyrirtækjum auðveldara en ella að velta kostnaðarhækkunum út í verðlag.

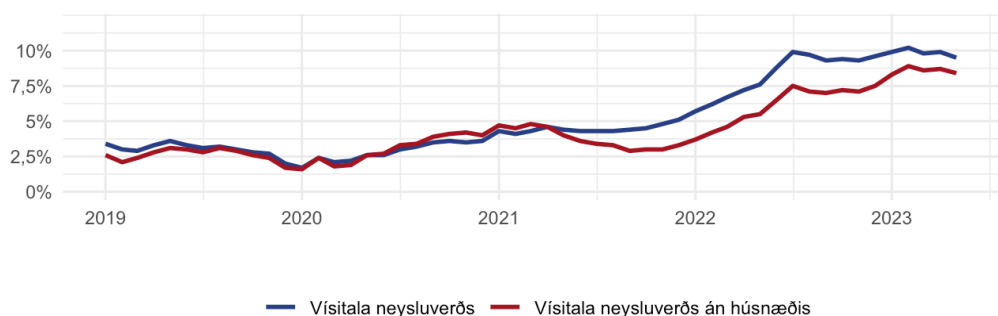
<sup>1</sup> Seðlabanki Íslands, Peningamál 2023/2.



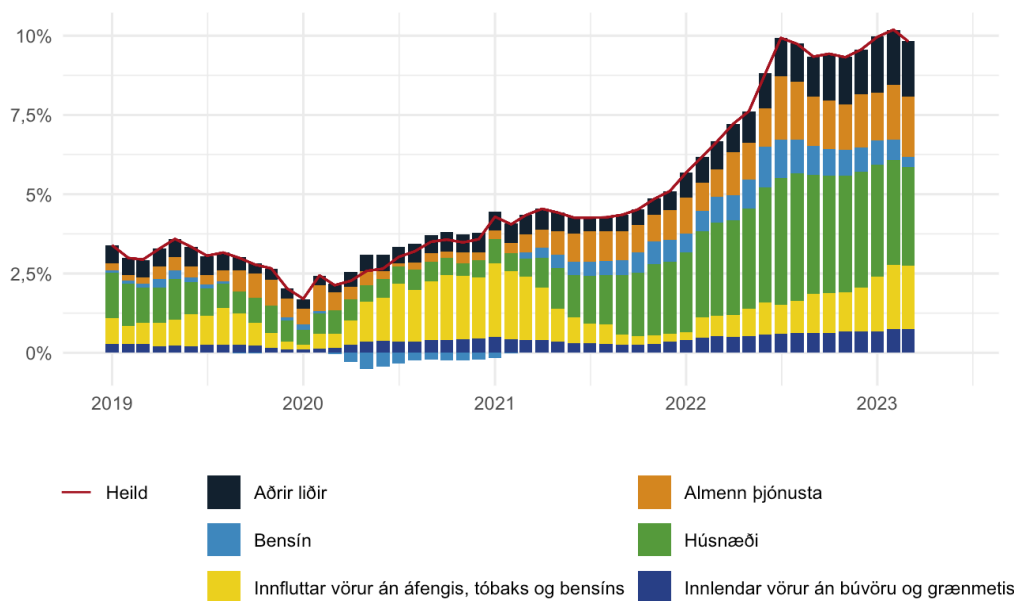
Samhliða hækkandi verðbólgu í fyrra jókst hlutfall liða í vísitölu neysluverðs sem hækkuðu umfram 5%. Í apríl var árshækkun umfram 5% hjá 85% liða. Hlutfallið var 42% í janúar 2022.

Seðlabankinn spáir því að verðbólga fari lækkandi í ár og verði 8,1% í lok árs. Einnig spáir Seðlabankinn frekari lækkun á verðbólgu á næsta ári.

Mynd 1.4. **Vöxtur vísitölu neysluverðs með og án húsnæðisverðs, 2019-23 (efri) og framlag undirliða til ársverðbólgu (neðri)**



Heimild: Hagstofa Íslands



Seðlabanki Íslands - Hagvísar

Verðbólguvæntingar fyrirtækja, heimila og markaðsaðila hækkuðu í fyrra og eru nú nokkuð yfir verðbólguþátt Seðlabankans, bæði til tveggja og fimm ára. Verðbólguálag tvö til tíu ár fram í tímann á skuldabréfamarkaði sveiflaðist og er nú hærra en það var í ársbyrjun 2022. Seðlabanki Íslands fylgist grannt með verðbólguvæntingum við komandi vaxtaákvörðanir þar sem það getur haft áhrif á þróun verðbólgu.

Seðlabankinn spáir að verðbólga minnki hægt og meiri líkur eru taldar á á að verðbólga sé vanmetin frekar en ofmetin í forsendum bankans, m.a. vegna mikils hagvaxtar á tímum framleiðsluspennu, óvissu í tengslum við komandi kjarasamninga, þróun á olíu- og hrávöruverði og þróun á húsnæðismarkaði. Verðlagshækkanir umfram forsendur bankans, sem gætu meðal annars orðið vegna launahækkana umfram framleiðniaukningu, gætu alla jafna leitt til enn frekari vaxtahækkana.

Stýrivextir hafa hækkað úr 0,75% í 7,5% síðan 2021. Markaðsaðilar vænta þess að stýrivextir hækki í 8,5% í ár en lækki svo snemma á næsta ári og verði komnir niður í 6% eftir tvö ár, samkvæmt könnun Seðlabankans. Langtímavextir hafa hækkað minna en stýrivextir síðustu ár. Ávöxtunarkrafa lengri óverðtryggðra ríkisbréfa hækkuðu um alls 4,8 prósentustig milli mars 2020 og mars í ár. Síðan hafa vextirnir lækkað um eitt prósentustig. Skammtímavextir hafa þó ekki lækkað í ár.

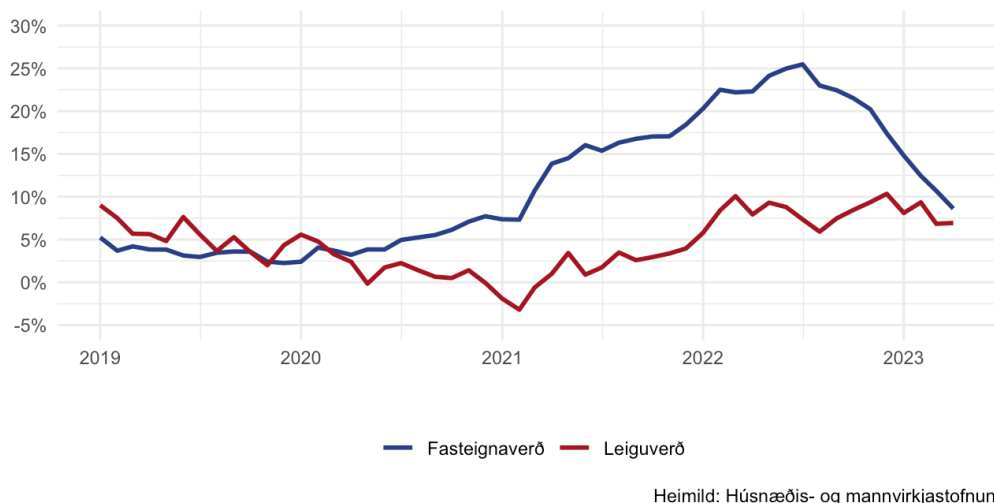
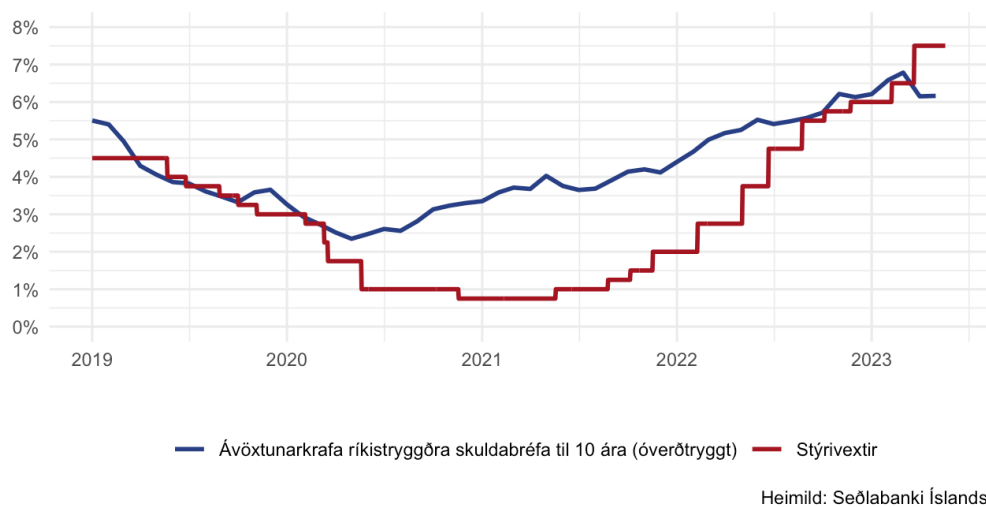
Húsnæðisverð hækkaði töluvert árin 2021 og 2022. Árshækkun húsnæðisverðs náði hámarki í júlí í fyrra þegar hún nam 24,5%. Síðan þá hefur dregið úr vexti húsnæðisverðs og nam árshækkunin 8,6% í apríl sl. og er raunverð því lægra en það var fyrir ári síðan. Húsnæðisverð á landsbyggðinni hækkar nú um mundir hraðar en á höfuðborgarsvæðinu. Húsnæðisverð á landsbyggðinni í apríl var 16,7% hærra en það var á sama tíma 2022.

Árið 2020 jukust umsvif á fasteignamarkaði sem m.a. má rekja til vaxtalækkana, aukins kaupmáttar heimila og uppsafnaðs sparnaðar hjá heimilum í Covid-19-faraldrinum. Samhliða vaxtahækkunum dró úr umsvifum á fasteignamarkaði í fyrra.

Árshækkun leiguverðs hefur sveiflast milli 6-10% síðan í ársbyrjun í fyrra. Í apríl var árshækkun leiguverðs 6,9% en þegar tekið er tillit til verðlagsbreytinga er það 2,7% lægra en fyrir ári síðan.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Vísitala leiguverðs byggir á þinglýstum leigusamningum. Hafa ber í huga að einungis lítill hluti leigusamninga er þinglýstur.

Mynd 1.5. **Vaxtastig, jan. 2019–maí. 2023 (efri) og árshækkun húsnæðis- og leiguverðs, jan. 2019–apr. 2023 (neðri)**



### 1.3 Vinnumarkaður

Skráð atvinnuleysi, samkvæmt Vinnumálastofnun, var 3,0% í maí. Það er tæpu prósentustigi lægra en á sama tíma í fyrra. Eftir hraða aukningu atvinnuleysis árið 2020 dró hratt úr því fram á mitt ár 2021 og áfram hefur dregið úr atvinnuleysi undanfarin misseri.

Þrátt fyrir að skráð atvinnuleysi lækki hratt er það enn þá meira en það var 2015-2018. Þá var atvinnuleysi að meðaltali 2,4%. Atvinnuleysi samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn er hins vegar svipað og þegar það var minnst á tímabilinu 2015-2018. Seðlabankinn spáir því að atvinnuleysi skv. vinnumarkaðsrannsókn verði 4,3% á næsta ári, samanborið við 3,7% í ár. Hagstofan spáir minni hækkun.

Síðustu misseri var mikil aukning í eftirspurn í hagkerfinu. Samhliða því var mikil aukning í fjölda aðfluttra umfram brottflutta. Það leiddi til þess að í fyrra fjölgaði íbúum um 3,1% og er það mesta fjölgun íbúa frá upphafi mælinga árið 1703. Heildarfjöldi starfandi dróst saman við upphaf farsóttarinnar, en jókst á ný frá ársbyrjun 2021. Þegar hæst lét var tólf mánaða breyting á heildarfjölda starfandi um 10%. Fjölgun starfandi í fyrra var mest meðal fólks í einkennandi greinum ferðaþjónustu. Starfandi í þeim atvinnugreinum fjölgaði um 27% frá 2021 til 2022 á sama tíma og heildarfjöldi starfandi á vinnumarkaði jókst um 7%. Í fyrra voru starfandi í einkennandi greinum ferðaþjónustu hins vegar enn færri en árin fyrir farsóttina.<sup>3</sup>

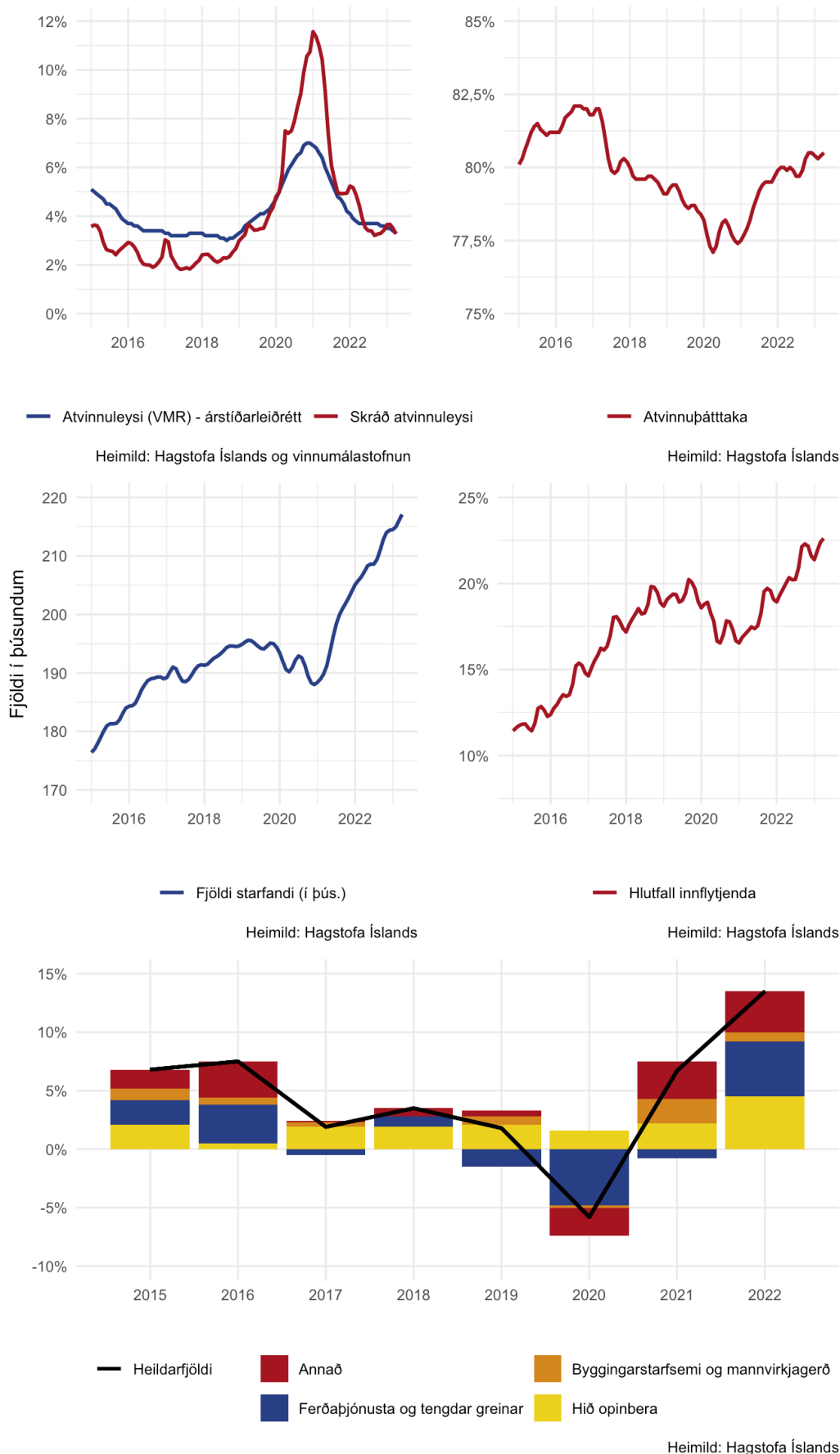
Stór hluti af fjölgun starfandi síðustu tveggja ára má rekja til aukins erlends vinnuafls. Tæplega 60% af aukningu starfandi milli janúar 2021 og apríl í ár má rekja til aukins fjölda innflytjenda á vinnumarkaði. Hlutfall innflytjenda á vinnumarkaði er nú í sögulegu hámarki.

Árstíðaleiðrétt atvinnuþátttaka fór lægst í 77,1% árið 2020. Eftir það jókst hún jafnt og þétt og var 80,5% í apríl.

---

<sup>3</sup> Í fyrra voru 22.400 sem unnu í ferðaþjónustu og tengdum greinum samanborið við 24.800 árið 2018, samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands.

Mynd 1.6. **Atvinnuleysi (e.v.), atvinnuþátttaka - árstíðarleiðrétt leitni (e.h.), fjöldi starfandi - árstíðarleiðrétt leitni (m.v.), hlutfall innflytjenda á vinnumarkaði (m.h.) og breyting meðal fjölda starfandi eftir atvinnugreinum (neðsta röð), 2015- 23.**



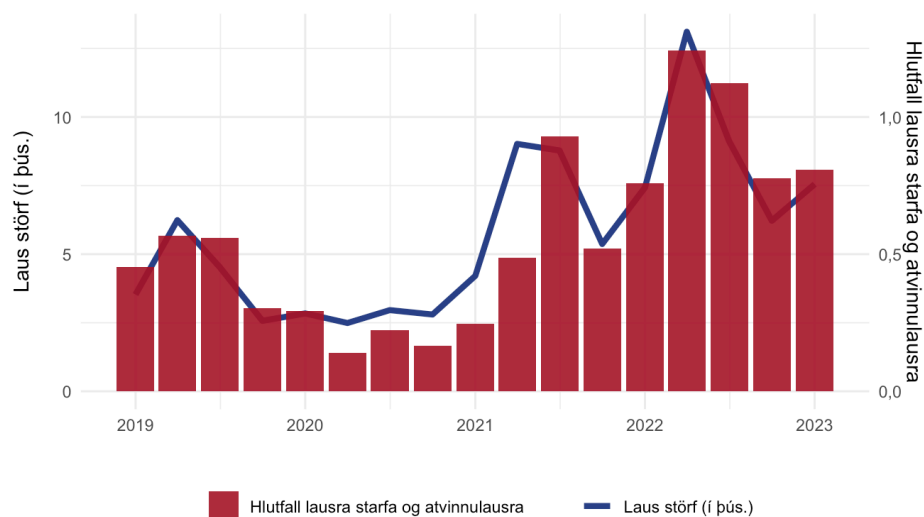
Samkvæmt fyrirtækjakönnun Hagstofu Íslands voru um 7.600 laus störf á fyrsta ársfjórðungi 2023, eða 1.300 fleiri laus störf en einum ársfjórðungi áður. Lausum störfum fækkaði yfir árið í fyrra. Þau voru 13.100 þegar mest lét á öðrum ársfjórðungi í fyrra.

Á síðustu tveimur ársfjórðungum voru atvinnulausir fleiri en laus störf. Mælikvarði á spennu á vinnumarkaði er hlutfall lausra starfa og atvinnulausra. Þegar hlutfallið er yfir einum eru ekki nógu margir á vinnumarkaði til að fylla allar lausar stöður. Þetta hlutfall var í kringum 0,9 síðustu tvo ársfjórðunga en var á bilinu 1,2-1,4 þegar hæst lét í fyrra.

Fyrirtæki áforma fjölgun starfsfólks á næstunni.<sup>4</sup> Þriðjungur stjórnenda býst við fjölgun starfsmanna en einungis 11% við fækkun. Hlutfall stjórnenda sem áformar að fjölga starfsfólki lækkaði þó milli ársfjórðunga. Að sama skapi lækkaði hlutfall fyrirtækja sem taldi skort á starfsfólki milli ársfjórðunga.

Upplýsingar um fjölda lausra starfa og ráðningaráform stjórnenda gefa til kynna að spennu ríki á vinnumarkaði en þó einnig að dregið hafi úr þeirri spennu síðustu mánuði.

Mynd 1.7. **Laus störf, 2019-23 (efri) og framboð vinnuafis – árstíðarleiddrétt, 2015-23 (neðri)**



Heimild: Hagstofa Íslands



Heimild: Seðlabanki Íslands

## 1.4 Fjárhagsstaða heimila

Kaupmáttur ráðstöfunartekna á mann dróst saman um 1,7% árið 2022 frá fyrra ári. Þrátt fyrir að laun á mann hafi samkvæmt tekjuskiptingaruppgjöri ársins 2022 aukist um ríflega 12% leiddu verðhækkanir og hækkunir á vaxtagjöldum heimila til þess að kaupmáttur minnkaði. Vegna hagfelldrar kaupmáttarþróunar á fyrri árum er kaupmáttur ráðstöfunartekna á mann þó enn meiri en hann var árið 2019, þegar síðast var samið um kjarasamninga til lengri tíma.

Ráðstöfunartekjur heimila eru allar tekjur heimila (laun, eignatekjur, lífeyrir o.fl.) að frádregnum gjöldum (vaxtagjöld, skattar o.fl.). Þróun kaupmáttar ráðstöfunartekna skýrist því af fleiri þáttum en þróun kaupmáttar launa. Í fyrra var kaupmáttur launa óbreyttur milli ára en aðrir þættir vögu á móti sem olli því að kaupmáttur ráðstöfunartekna minnkaði.

Hlutfall heimila sem taldi húsnæðiskostnað þunga byrði var 10,9% í fyrra og lækkaði lítillega miðað við árið áður samkvæmt lífshagránnsókn Hagstofu Íslands. Þetta hlutfall hefur lækkað jafnt og þétt frá 2011, en þá var hlutfallið 31,7%. Hlutfall heimila í vanskilum með lán lækkaði í fyrra, líkt og árin áður. Hafa ber þó í huga að nýjustu tölur um vanskil og hlutfall heimila sem telja húsnæðiskostnað þunga byrði eru frá fyrsta ársfjórðungi ársins 2022. Samhliða auknum kaupmætti á árunum fram til 2021 lækkaði hlutfall heimila sem töldu sig eiga erfitt eða mjög erfitt með að ná endum saman. Heimilum sem nota sparifé til að ná endum saman eða safna skuldum fjölgaði hins vegar bæði í fyrra og í ár samkvæmt þjóðarpólssi Gallup.

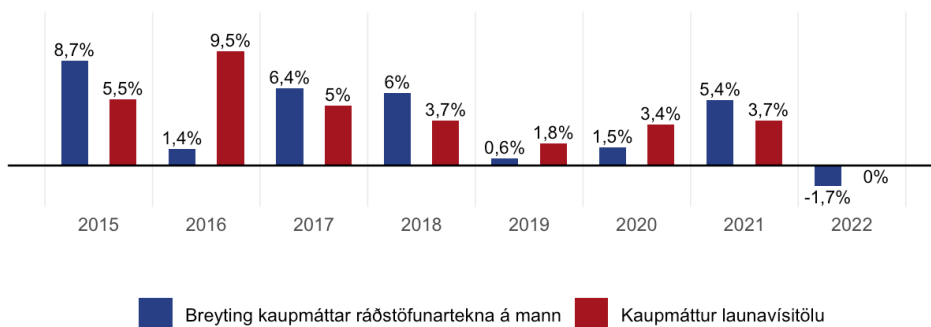
Þegar greiðslubyrði frá janúar í ár er borin saman við greiðslubyrði frá janúar 2020 hækkaði hún hjá tæplega 80% heimila. Hlutfall lántaka með greiðslubyrðarhlutfall, greiðslubyrði í hlutfalli við ráðstöfunartekjur, umfram 35% jókst úr rúmlega 7% í um 9% á umræddu tímabili. Út frá þessu áætla Seðlabankinn að fyrir um 90% lántaka hafi ráðstöfunartekjur hækkað hraðar en greiðslubyrði. Endurskoðunarákvæði óverðtryggðra lána með tímabundna fasta vexti koma mörg til endurskoðunar á þessu sem og næstu árum. Það getur falið í sér að greiðslubyrði hækki hraðar en ráðstöfunartekjur.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Sjá rammagrein 1 í skýrslu Seðlabankans Fjármalastöðugleiki 2023/1.

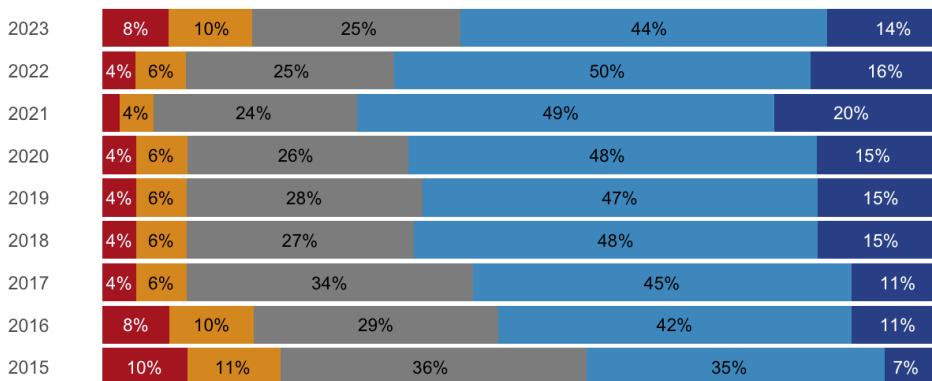
Í þessu samhengi er vert að nefna að á síðustu mánuðum hefur vægi verðtryggðra fasteignalána heimila aukist. Hrein ný íbúðalán til heimila hafa frá því í nóvember að meirihluta til verið verðtryggð.

Mikill munur er á húsnæðisbyrði leigjenda og eigenda. Þannig voru 27,0% leigjenda með íþyngjandi byrði húsnæðiskostnaðar árið 2021 en einungis 8,9% eigenda.<sup>6</sup>

Mynd 1.8. **Breyting milli ára á kaupmætti ráðstöfunartekna á mann og kaupmætti launavísitölu, 2015-2022 (efri) og fjárhagur heimilanna, 2015-23 (neðri).**



Heimild: Hagstofa Íslands



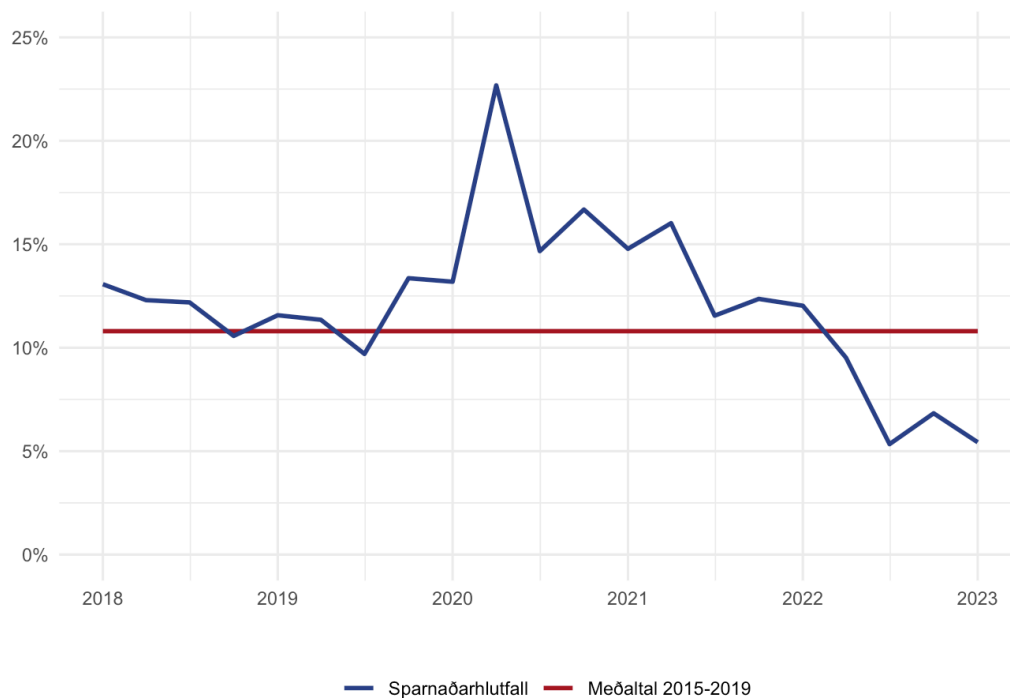
Heimild: Gallup

Undanfarin ár hefur hlutfall skulda heimilanna af ráðstöfunartekjum verið tiltölulega stöðugt en það lækkaði úr 152% í 146% í fyrra þar sem ráðstöfunartekjur hækkðu meira en skuldir. Samhliða hækkun á húsnæðisverði mætti áætla að eiginfjárstaða heimilanna styrktist. Á móti vegur að sparnaðarhlutfall heimilanna, sparnaður heimila sem hlutfall af ráðstöfunartekjum, lækkaði í fyrra úr 12% í 5%.

<sup>6</sup> Húsnæðiskostnaður er skilgreindur íþyngjandi þegar húsnæðiskostnaður er nemur a.m.k. 40% af ráðstöfunartekjum heimilis.



Mynd 1.9. **Sparnaðarhlutfall heimila sem hlutfall af ráðstöfunartekjum, 2018-23.**



Heimild: Seðlabanki Íslands

## 1.5 Afkoma hins opinbera

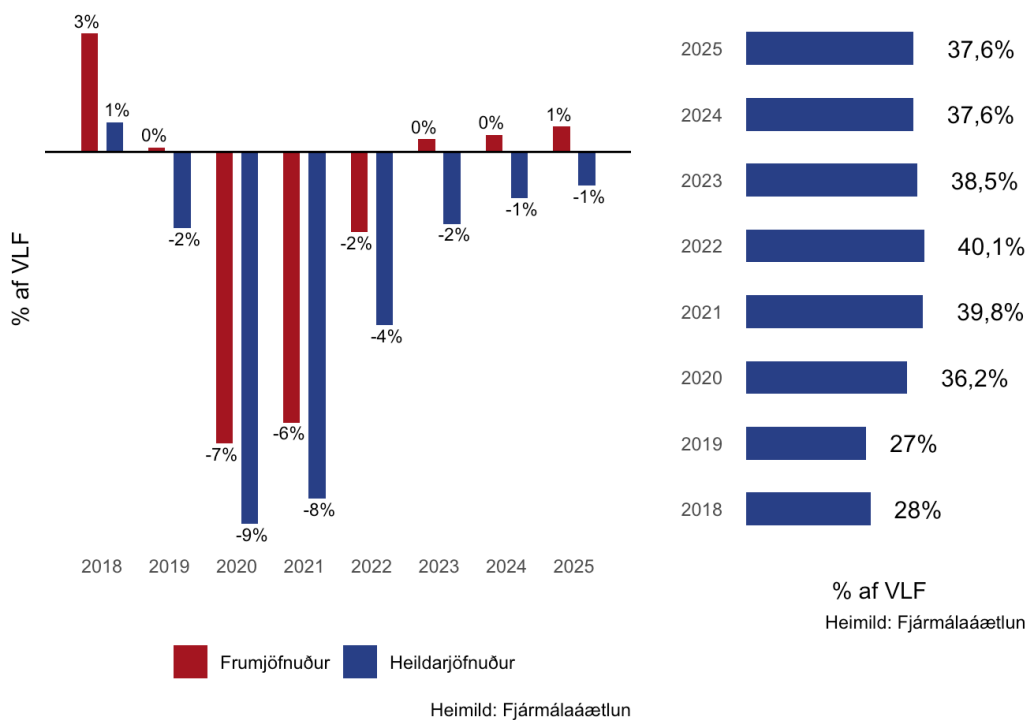
Afkoma hins opinbera batnaði töluvert í fyrra. Frumjöfnuður, heildartekjur að frádregnum heildarútgjöldum að frátöldum vaxtatekjum og vaxtagjöldum, var neikvæður um 1,9% af landsframleiðslu. Það er lækkun á halla hins opinbera sem nemur 4,5% af landsframleiðslu miðað við árið 2021. Þessi breyting er einkum til komin vegna mikils hagvaxtar í fyrra og sökum þess að tímabundnar ráðstafanir vegna Covid-19 gengu til baka.

Í ár er gert ráð fyrir að draga enn frekar úr tímabundnum ráðstöfunum. Frumjöfnuður hins opinbera verður jákvæður í ár um 0,3% af landsframleiðslu samkvæmt fjármálaáætlun. Ráðstafanir ríkisins vegna Covid-19 verða þó ekki gengnar að fullu til baka í ár. Að mati Seðlabanka Íslands væri æskilegt að aðhald ríkisfjármála væri meira þegar spenna er á vinnumarkaði og verðbólga töluvert yfir markmiði. Meira aðhald í ríkisfjármálum myndi skila sér í lægri verðbólgu og lægri vöxtum en einnig lægri landsframleiðslu, að mati Seðlabankans. Að mati Alþjóðagjaldeyrissjóðsins er aðhaldið hæfilegt í ár en talið æskilegt að það sé aukið enn frekar næstu ár miðað við það sem nú er ráðgert.

Næstu ár er ráðgert að auka aðhald í ríkisfjármálum, m.a. með aukinni almennri aðhaldskröfu, frestun á framkvæmdum og aukinni skattlagningu, t.a.m.. á ökutæki og eldsneyti sem á að skila tekjum sem nema um 0,5% af landsframleiðslu árið 2024.

Samkvæmt fjármálaáætlun verða skuldir hins opinbera sem hlutfall af landsframleiðslu, samkvæmt skuldareglu, 38,5% í lok þessa árs. Það er lækkun um 1,6 prósentustig frá því í fyrra.

Mynd 1.10 **Afkoma hins opinbera (% af VLF), 2018-25 (t.v.) og skuldir hins opinbera, 2018-25 (% af VLF)**



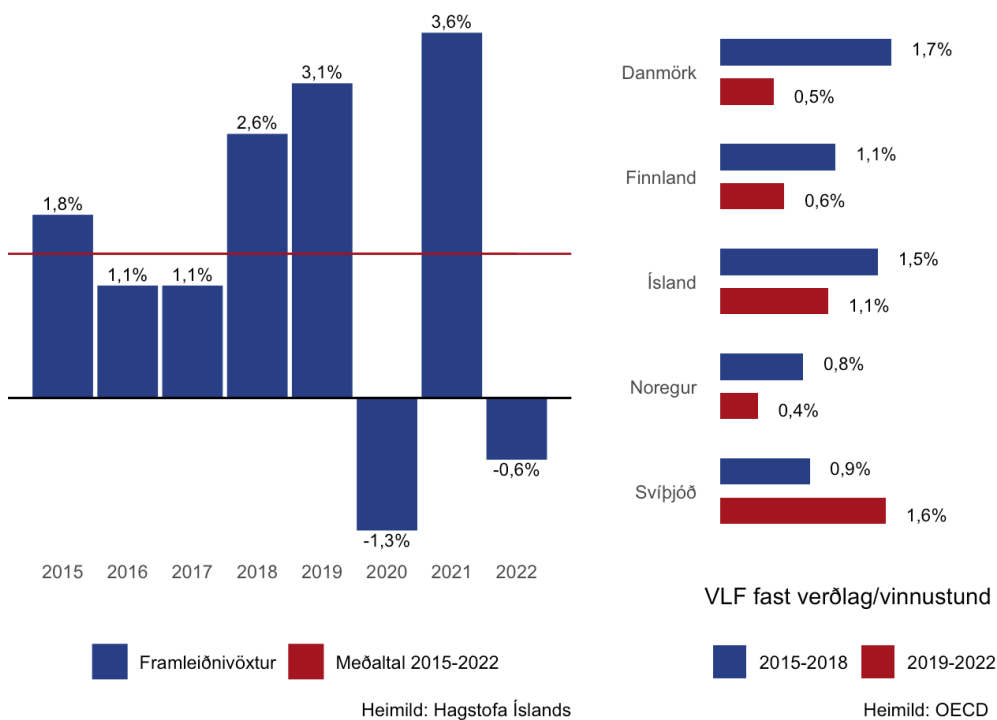
Versnandi afkoma ríkissjóðs skýrist mest af versnandi afkomu hins opinbera í kjölfar Covid-19. Það var m.a. vegna tímabundinna ráðstafana vegna farsóttarinnar og niðursveiflu í hagkerfinu og undirliggjandi halla. Afkoma sveitarfélaga versnaði einnig en viðsnúningur í afkomu þeirra er hægari en hjá ríkissjóði. Þannig verður frumjöfnuður ríkissjóðs jákvæður í ár á en frumjöfnuður sveitarfélaga neikvæður, samkvæmt fjármálaáætlun.

## 1.6 Atvinnugreinar og samkeppnishæfni

Framleiðni vinnuafls, framleiðsla á vinnustund, dróst saman um 0,6% í fyrra. Á síðustu tveimur kjarasamningstímabilum var árlegur framleiðnivöxtur að meðaltali 1,4%. Meðalvöxturinn var minni á seinna tímabilinu og einnig sveiflukenndari.

Í flestum atvinnugreinum dró úr framleiðni í fyrra. Í tveimur atvinnugreinum jókst framleiðni þó töluvert. Í flutningum og geymslu jókst framleiðni um 16% og í leigustarfsemi og ýmissi sérhæfðri þjónustu jókst framleiðni um 9%. Einnig leiddi breytt samsetning atvinnuvega til þess að framleiðni minnkaði. Það er vegna þess að heildarfjöldi vinnustunda jókst hlutfallslega meira í atvinnugreinum með lægri framleiðni en í öðrum. Þessi þróun dregur enn úr framleiðni að öðru óbreyttu.

Mynd 1.11 **Þróun á framleiðnivexti vinnuafls<sup>1</sup>, 2015-22 (t.v.) og alþjóðlegur samanburður á framleiðnivexti<sup>2</sup> (t.h.)**

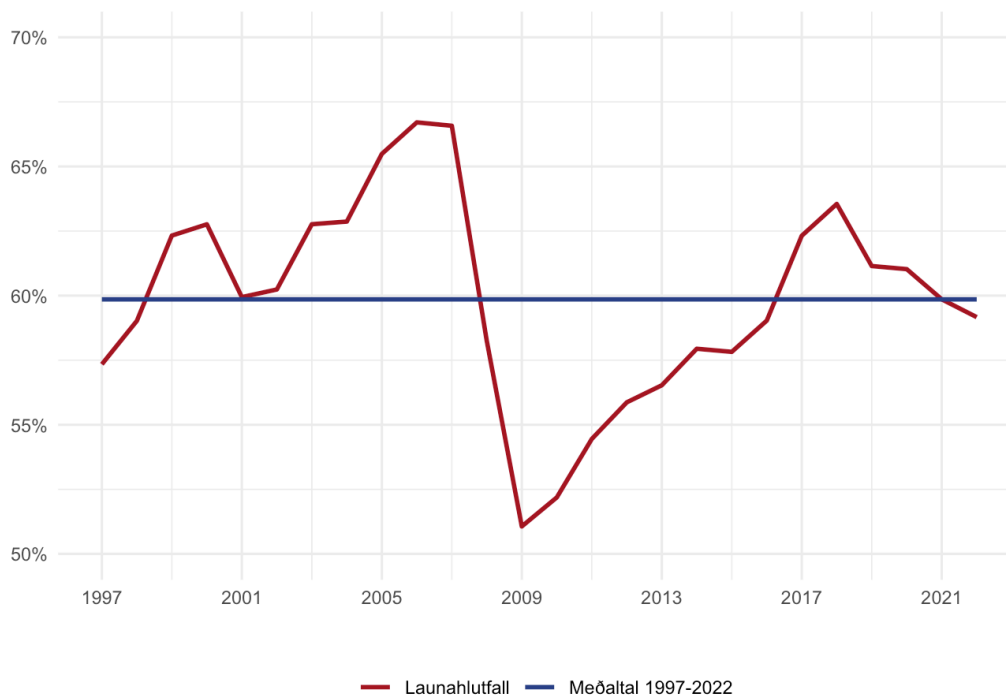


<sup>1</sup>Breyting á þáttatekjum á föstu verðlagi á vinnustund milli ára.

<sup>2</sup>Breyting á vergri landsframleiðslu á föstu verðlagi á vinnustund milli ára.

Hlutfall launa og tengdra gjalda af vergum þáttatekjum, launahlutfallið, var 59,2% í ár og lækkaði um 0,7 prósentustig milli ára. Launahlutfallið lækkaði í flestum atvinnugreinum. Mest lækkaði launahlutfalli í iðnaði, líklega vegna hækkingu álverðs. Samtals lækkaði launahlutfallið um 2 prósentustig á tímabilinu 2019-2022 á meðan að það hækkaði um 1,3 prósentustig á tímabilinu 2015-2022.

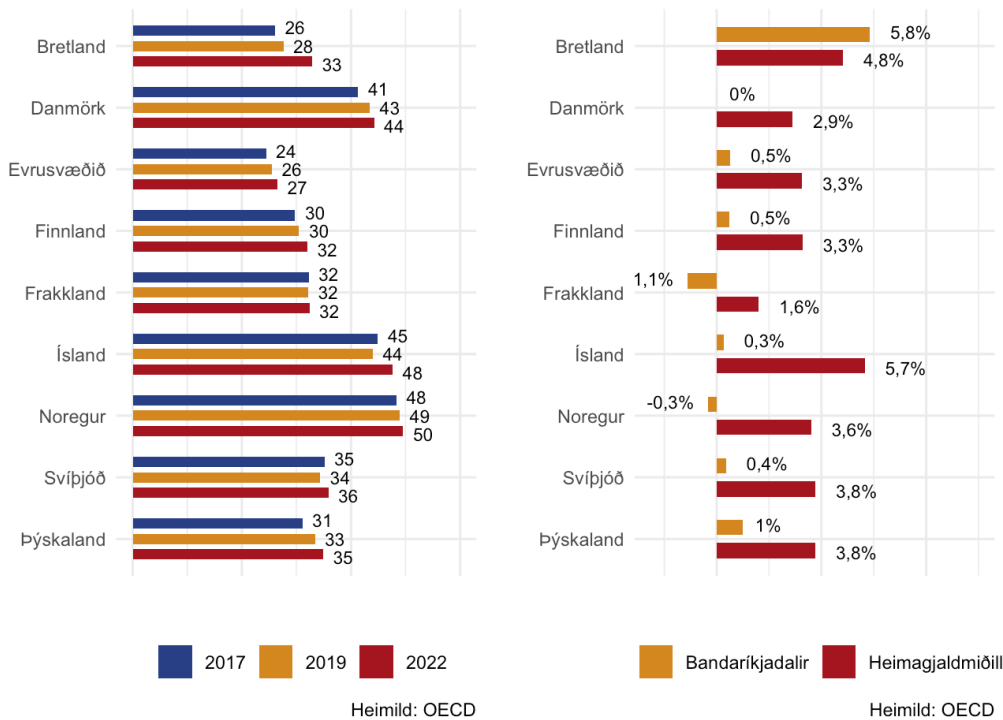
Mynd 1.12. **Hlutfall launa og tengdra gjalda af vergum þáttatekjum, 1997-2022**



Heimild: Hagstofa Íslands

Árið 2022 var launakostnaður á unna stund næsthæstur á Íslandi af Norðurlöndunum þegar hann er mældur í sameiginlegum gjaldmiðli. Stök ár hefur kostnaðurinn verið hærri í Danmörku. Árin 2019-2022 var árleg hækkun á launakostnaði á unna stund hæst hér á landi í heimagjaldmiðli. Hækkunin var u.þ.b. 2 prósentustigum hærri en almennt á Norðurlöndunum. Til að leggja mat á þróun í samkeppnishæfni er hægt að skoða hækkun á launakostnaði í sameiginlegum gjaldmiðli. Á þeim mælikvarða er hækkunin hér á svipuðu róli og á Norðurlöndunum og evrusvæðinu.

Mynd 1.13 **Launakostnaður á unna stund (í bandaríkjadöllum) (t.v.) og meðaltal árlegrar hækkunar launakostnaðar, 2019-22 (t.h.)<sup>7</sup>**

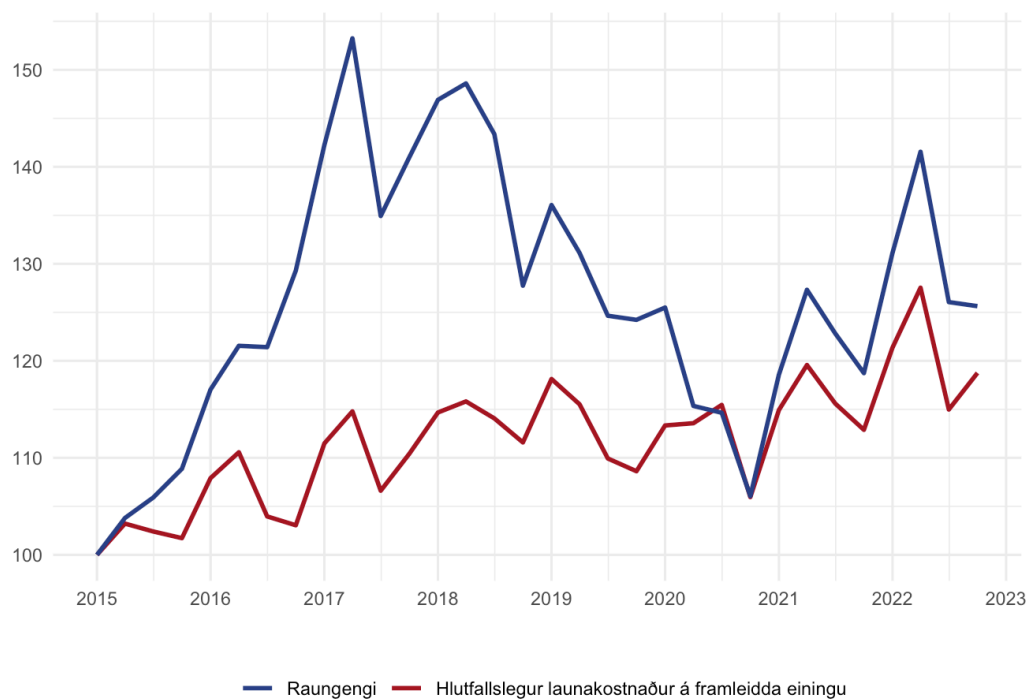


Raungengi á mælikvarða launa er mælikvarði á samkeppnishæfni, sem mælir þróun hlutfallslegs launakostnaðar á framleidda einingu miðað við önnur lönd í sameiginlegum gjaldmiðli, hækkaði í ársbyrjun 2022 en lækkaði svo í lok sama árs. Þessar sveiflur í raungengi skýrast að verulegu leyti af því að hlutfallslegur launakostnaður hækkaði hér á landi í byrjun árs en lækkaði svo í lok árs.

Á fjórða ársfjórðungi 2022 var hlutfallslegur launakostnaður á framleidda einingu hér á landi svipaður og á fyrsta ársfjórðungi 2019. Á tímabilinu 2019-2022 lækkuðu hlutfallsleg laun á framleidda einingu á fyrri hluta en hækkuðu svo á seinni hluta tímabilsins.

<sup>7</sup> Laun og tengd gjöld í USD / heimagjaldmiðli deilt með fjölda unna stunda út frá þjóðhagsreikningum. Á Bretlandi hækkaði launakostnaður á unna stund um 14% árið 2020, það skýrir hátt meðaltal þar.

Mynd 1.14 **Vísitala raungengis á mælikvarða launa og hlutfallslegs launakostnaðar á framleidda einingu (2015=100), 2015-23**



Heimild: Seðlabanki Íslands

## 2.

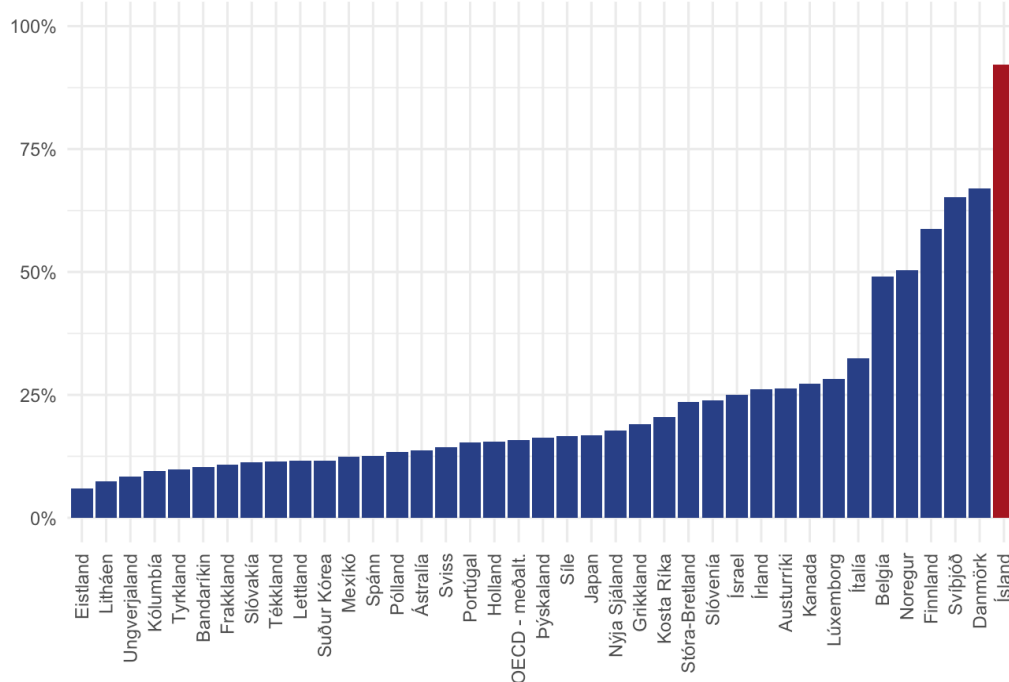
# Umgjörð kjarasamninga á Íslandi

### 2.1 Íslenskur vinnumarkaður

Íslenskur vinnumarkaður byggist á lögum og kjarasamningum. Lög kveða á um grundvallarreglur um réttindi og skyldur starfsfólks en með kjarasamningum hafa stéttarfélög samið um aukin réttindi. Flestar breytingar á löggjöf sem tengjast vinnumarkaði undanfarin ár eiga rætur sínar að rekja til kjarasamninga og tilskipana ESB vegna aðildar Íslands að EES.

Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 segir að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör fyrir allt launafólk í viðkomandi starfsgrein á því svæði sem samningurinn tekur til. Vinnumarkaður á Íslandi skiptist í meginatriðum í almennan (einkageirinn) og opinberan (ríki og sveitarfélög) vinnumarkað.

Stéttarfélagspátttaka hér á landi er almennt meiri en gengur og gerist. Samkvæmt nýjustu tölum Hagstofu Íslands voru rúmlega 92% vinnuaflsins aðilar að stéttarfélagi árið 2021. Til samanburðar er hlutfallið milli 50 og 67% á hinum Norðurlöndunum, sem þó raða sér í efstu fjögur sætin á eftir Íslandi. Þátttaka í OECD-ríkjunum er að meðaltali 16% en 27% í Evrópu.

Mynd 2.1 **Aðild að stéttarfélögum í OECD-ríkjum**

Heimild: OECD og Hagstofa Íslands

Á Íslandi eru helstu réttindi launafólks varin í kjarasamningum, ekki gegnum lagasetningu, t.a.m. lágmarkslaun.

Annar mælikvarði á umsvif stéttarféлага er þekja kjarasamninga (e. collective bargaining coverage). Þá er átt við hlutfall launafólks hvers kjör taka mið af gildandi kjarasamningum, óháð því hvort það sé aðili að stéttarfélagi eða ekki.<sup>8</sup> Þekja kjarasamninga hér á landi var metin í kringum 90% árið 2019, sem var þá sú fimmta hæsta meðal OECD-ríkja.<sup>9</sup> Það verður jafnvel að teljast varfærið en matið leiðréttir m.a. ekki að fullu fyrir verktökum eða einstaklingum með eigin atvinnurekstur.

## 2.2 Heildarsamtök á vinnumarkaði

Alþýðusamband Íslands (ASÍ) eru heildarsamtök stéttarféлага á almennum vinnumarkaði. ASÍ skiptist í fimm landssambönd með 44 aðildarfélag og er félagsfólk um 127 þúsund. Þar af eru rúmlega 113 þúsund virkir á vinnumarkaði.

Bandalag háskólamanna (BHM) eru heildarsamtök háskóla-menntaðra á vinnumarkaði með 27 aðildarfélag, og rúmlega 17 þúsund félagsmenn. BSRB eru stærstu heildarsamtök opinberra

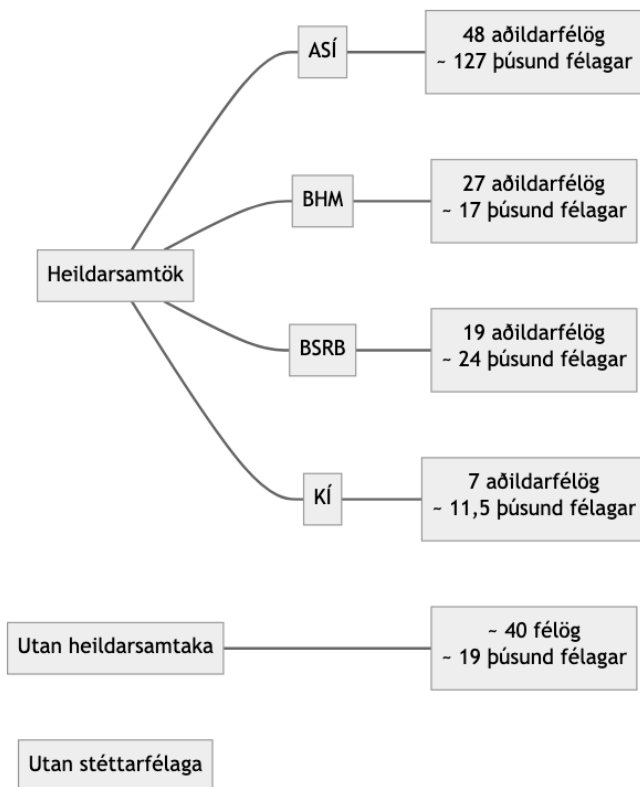
<sup>8</sup> Sjá heildstæðari skýringu á vefsíðu Alþjóðavinnumálastofnunarinnar – [ILO](#).

<sup>9</sup> Um er að ræða nýjustu tölur. Sjá gagnasafn [OECD](#).



starfsmanna með 19 aðildarfélög og um 24 þúsund félagsmenn. Kennarasamband Íslands (KÍ) er samband kennara og stjórnenda í leik-, grunn-, framhalds- og tónlistarskólum með sjö aðildarfélög og um 11,5 þúsund félagsmenn. Áttunda aðildarfélag KÍ er Félag kennara á eftirlaunum, með rúmlega 2.200 félagsmenn.

Mynd 2.2. **Skipulag launafólks á vinnumarkaði**



Heildarsamtök launafólks halda utan um sameiginleg málefni aðildarfélaga og koma fram fyrir þeirra hönd. Samningsrétturinn til gerðar kjarasamninga liggur hjá hverju stéttarfélagi sem semur um kaup og önnur kjör en samningsumboðið er oft framselt til heildarsamtaka. Mikill meirihluti launafólks hér á landi er félagsfólk í stéttarfélagum sem eiga aðild að heildarsamtökum en mörg stéttarfélög standa þó utan heildarsamtaka. Helst eru þetta stéttarfélög háskólamenntaðra. Þeirra stærst eru Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja auk stéttarféлага ýmissa heilbrigðisstétta, svo sem lækna og hjúkrunarfræðinga. Ætla má að um 19 þúsund manns séu félagsmenn í stéttarfélagum utan heildarsamtaka.<sup>10</sup> Þessu til viðbótar er sá hópur launafólks sem stendur utan stéttarféлага. Þeir sem teljast til þessa hóps semja beint við sinn atvinnurekanda og upplýsingar um fjölda þeirra eru af skornum skammti.

<sup>10</sup> Þá er miðað við fjölda launafólks á kjörskrá í atkvæðagreiðslum um kjarasamninga frá apríl 2019 til ágúst 2022.

Helstu viðsemjendur stéttarféлага eru Samtök atvinnulífsins, fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, Samband íslenskra sveitarféлага og Reykjavíkurborg.

Samtök atvinnulífsins (SA) eru stærstu samtök launagreiðenda og tilheyra sex aðildarsamtökum. Með aðild sinni fela fyrirtæki SA gerð kjarasamninga fyrir sína hönd. Önnur minni félög atvinnurekanda, þar á meðal Félag atvinnurekanda og Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu, gera einnig kjarasamninga fyrir hönd félagsmanna sinna. Samkvæmt kjörskráum úr atkvæðagreiðslum má ætla að samningar SA nái til um 65% alls launafólks á öllum vinnumarkaðnum og til um 98% launafólks á almennum markaði.

Fjármála- og efnahagsráðherra gerir kjarasamninga fyrir hönd ríkisins og felur hann samninganefnd ríkisins, SNR, umboð sitt til gerðar kjarasamninga. Samninganefnd Sambands íslenskra sveitarféлага, SNS, fer með samningsumboð fyrir hönd allra sveitarféлага utan Reykjavíkurborgar sem semur að mestu leyti beint við sína viðsemjendur ef undan eru skildir kjarasamningar við Kennarasamband Íslands og Félag íslenskra hljómlistarmanna.

### 2.2.1 **Lagaumhverfi kjarasamninga**

Á almennum vinnumarkaði gilda lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Þar kemur m.a. fram að stéttarfélög semji um kaup og kjör fyrir sína félagsmenn. Samningsumboð liggur hjá hverju stéttarfélagi fyrir sig samkvæmt lögum en ekki heildarsamtökum stéttarféлага nema samkvæmt umboði aðildarféлага þeirra.

Heimild til boðunar verkfalla liggur einnig hjá stéttarfélögum en ekki heildarsamtökum fyrir þeirra hönd og verða ekki ákveðin án atkvæðagreiðslu félagsmanna hvers stéttarfélags.

Á opinberum vinnumarkaði gilda að sumu leyti aðrar reglur en þar gilda almennt lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986. Löggin gilda um alla starfsmenn sem eru félagsmenn í þeim stéttarfélögum sem hafa heimild til þess að gera kjarasamninga samkvæmt lögum og eru ráðnir til starfa hjá ríki og sveitarfélögum eða stofnunum þeirra.

### 2.2.2 **Hlutverk ríkissáttasemjara**

Samkvæmt lögum skal ríkissáttasemjari annast sáttastörf í vinnudeilum. Samningsaðilar geta hvenær sem er óskað milligöngu eða aðstoðar sáttasemjara. Slitni upp úr samningaviðræðum aðila getur hvor um sig vísað deilunni til sáttasemjara.

Ríkissáttasemjari getur lagt fram miðlunartillögu til lausnar vinnudeilu. Miðlunartillögu skal leggja fyrir stéttarfélög launafólks, eitt eða fleiri saman og félög atvinnurekenda, eða einstakan atvinnurekanda eigi hann í vinnudeilu. Sáttasemjara ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hann leggur fram miðlunartillögu en samninganefndir taka ekki formlega afstöðu til efnis hennar.

### 2.3 Kjarasamningar helstu fulltrúa atvinnurekenda

Frá því í mars 2019 til nóvember 2022 voru gerðir í kringum 330 kjarasamningar. Samningar á almenna markaðnum losnuðu flestir í lok október 2022 en gildistími meginþorra kjarasamninga hjá ríki og sveitarfélögum var til loka mars 2023. Ætla má að allt að 200 samningar milli aðila á almenna markaðnum verði framlengdir frá nóvember 2022, 60 á vettvangi ríkisins og 85 hjá sveitarfélögum.

Samtök atvinnulífsins gera að jafnaði rúmlega 140 kjarasamninga í samningalotu. Frá því í nóvember 2022 hafa samtökin gert 76 samninga beint við stéttarfélög innan ASÍ, fjögur við aðildarfélög BHM, 13 við félög innan BSRB og níu við stéttarfélög utan heildarsamtaka

Samninganefnd ríkisins gerir 53 samninga í yfirstandandi samningalotu, fyrir hönd ríkissjóðs. Þar af eru sjö við félög innan ASÍ, þar af einn við SGS þar sem 18 félög eru að baki 21 samningi við aðildarfélög BHM sem ná til 26 félaga, níu við aðildarfélög BSRB, einn við aðildarfélög KÍ og 15 við félög utan bandalaga.

Samtök sveitarfélaga gera samtals 63 kjarasamninga í yfirstandandi samningalotu. Gildistími 39 samninga var til 31. mars 2023 og gengið hefur verið frá 21 þeirra, þar á meðal níu við aðildarfélög BHM, fjórum við félög innan ASÍ, þremur við félög utan heildarsamtaka og tveimur við félög innan KÍ. 24 samningar hafa gildistíma til 30. september.

Reykjavíkurborg gerir 19 kjarasamninga beint við stéttarfélög. Þar af eru þrír samningar við félög innan ASÍ, tveir við félög innan BSRB, tíu við félög innan BHM og fjórir við félög utan bandalaga. Þá gerir Reykjavíkurborg fimm samninga við félög innan KÍ í samfloti við Samband sveitarfélaga og einn við Félag íslenskra hljómlistarmanna, sem er innan vébanda BHM. Samanlagt gera sveitarfélögin og Reykjavíkurborg því 85 kjarasamninga.

### 2.3.1. **Almenni markaðurinn**

#### 2.3.1.1. **Samningar við stéttarfélög innan stærstu heildarsamtaka launafólks**

Flestir samningar á almennum vinnumarkaði runnu út 1. nóvember 2022. Fyrstu samningarnir í yfirstandandi lotu voru undirritaðir 3. desember 2022 milli Starfsgreinasambands Íslands, fyrir hönd 17 félaga, og Samtaka atvinnulífsins. Skömmu síðar sömdu VR, LÍV og samflot iðn- og tæknigreina við SA. Þessir samningar ná til ríflega 80 þúsund launamanna. Gildistími samninganna er frá nóvember 2022 til og með janúar 2024. Samningarnir lögðu línuna gagnvart öðrum samningum sem fylgdu á almenna markaðnum. Félag atvinnurekenda gekk einnig frá samningum við ríflega 1.200 félagsmenn VR, LÍV, RSÍ og Grafíu fyrir árslok 2022.

#### **Helstu atriði kjarasamninga á almenna markaðnum**

Í kjarasamningi SGS og SA var samið um 35 til 52 þúsund króna hækkun kauptaxta m.v. virka launaflokka. Það útleggst sem 9,5- til 13,1% hækkun launataxta. Mánaðarlaun þeirra, sem ekki eru á kauptöxtum, hækkuðu um 33 þúsund krónur. Hagvaxtarauka lífskjarasamnings, sem átti að koma til greiðslu 1. maí 2023, var flýtt og hann meðtalinn í taxa- og kauphækkunum og telst fullfndur. Aðrir samningar fylgdu þessari framkvæmd á hagvaxtarauka.

Í samningum VR, LÍV og samflots iðn- og tæknigreina við SA var samið um 6,75% almennar launahækkunar, þó að hámarki 66 þúsund krónur, frá 1. nóvember 2022. Launataxtar hækka hlutfallslega meira. Taxtahækkunar VR/LÍV voru á bilinu 9,7 til 13,0%, en 9,3 til 11,6% hjá iðn- og tæknifélögum.

Á árinu 2023 hafa Samtök atvinnulífsins gert 20 samninga til viðbótar við aðildarfélög ASÍ og 12 aðildarfélög BSRB. Félag flugmálastarfsmanna ríkisins, Leiðsögn og Sameyki eru þeirra fjölmennust. Þá lagði settur ríkissáttasemjari í deilu Eflingarstéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins fram miðlunartillögu, sem kosið var um af félagsmönnum og aðildarfélögum hlutaðeigandi.<sup>11</sup> Niðurstöður kosningarinnar voru kunngjörðar 8. mars. Áður hafði ríkissáttasemjari lagt fram miðlunartillögu, sem ekki var borin upp til atkvæða. Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu hafa samið við u.p.b. 600 félagsmenn Sameykis og Sjúkraliðafélags Íslands.

## Stuðningur stjórnvalda vegna kjarasamninga á almennum vinnumarkaði

Til að liðka fyrir gerð kjarasamninga sendu stjórnvöld frá sér [yfirlit yfir aðgerðir](#), sem eiga að styðja við markmið samninganna um að standa vörð um kaupmátt og lífskjör launafólks og skapa forsendur fyrir stöðugleika í efnahagsmálum, lækkun verðbólgu og vaxta. Sérstök áhersla er á aukin stuðning við barnafjölskyldur og uppbyggingu íbúðahúsnæðis.

### 2.3.1.2. **Samningar við stéttarfélög utan heildarsamtaka**

Samtök atvinnulífsins hafa gert átta samninga við félög utan stærstu heildarsamtaka á almenna markaðnum (fjölmennust eru Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samband stjórnendafélaga). Samningarnir voru undirritaðir á tímabilinu 22. desember 2022 til 18. apríl 2023. Alls voru tæp sjö þúsund á kjörskrá.

### 2.3.1.3. **Félög sjómanna, skipstjórnarmanna og vélstjóra**

Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi og Samtök atvinnulífsins skrifuðu undir kjarasamninga við helstu félög sjómanna, skipstjórnarmanna og vélstjóra um miðjan febrúar. Þessir hópar eru ýmist innan ASÍ eða utan heildarsamtaka. Samningar þessa hóps höfðu verið lausir frá árslokum 2019. Nýju samningarnir voru til 10 ára, með forsenduákvæði eftir fjögur ár. Samningarnir voru felldir í atkvæðagreiðslu í 22 af 25 félögum. Enn er því ósamið við meginþorra sjómanna og vélstjóra.<sup>12</sup>

### 2.3.2. **Opinberi markaðurinn**

Í febrúar 2023 gengu forsvarsmenn BSRB, BHM og KÍ saman til viðræðna við samninganefndir ríkisins, Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga um ákveðna meginþætti kjarasamninga. Sérstök áhersla var lögð á uppgjör samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna, frá árinu 2016, en í því er meðal annars kveðið á um að jafna laun einstakra hópa milli almenns og opinbers markaðar.<sup>13</sup> Eins og áður segir var gildistími kjarasamninga á opinbera markaðnum almennt til marsloka 2023. Samningarí framhaldi af viðræðum heildarsamtaka á opinberum markaði hafa nær undantekningalaust verið til eins árs.

<sup>11</sup> Á kjörskrá Eflingar – stéttarfélags voru 21.669 manns og var kjörsókn 22,77%.

<sup>12</sup> Sjá [frétt](#) á vef ríkissáttasemjara, með niðurstöðum atkvæðagreiðslna.

<sup>13</sup> Sjá 7. grein samkomulagsins [hér](#).

### 2.3.2.1. **Samningar á vegum ríkisins**

Í marslok náðist samkomulag við fjögur aðildarfélög BSRB áður en fyrri samningar runnu út. Þeir samningar ná til 4.992 aðila. Í apríl og maí hafa síðan 43 samningar bæst við, flestir við aðildarfélög BHM (20) og stéttarfélag utan heildarsamtaka (13). Alls hefur samninganefnd ríkisins gert kjarasamninga við fulltrúa tæplega 20 þúsund launafólks. Enn er ósamið við sex stéttarfélag.

### 2.3.2.2. **Reykjavíkurborg**

Samningur tók við af samningi þegar samninganefndir Reykjavíkurborgar og Sameykis skrifuðu undir kjarasamning þann 31. mars, sem nær til rúmlega 5.000 félaga. 14 aðrir samningar hafa síðan fylgt í kjölfarið en sex þeirra bíða staðfestingar í kosningu félagsfólks viðkomandi stéttarféлага.

### 2.3.2.3. **Samband íslenskra sveitarfélaga**

Samningar hafa náðst við þau fimm aðildarfélög innan ASÍ þar sem samningar runnu út í lok mars. Jafnframt hafa samningar náðst við ellefu af tólf stéttarfélagum innan BHM þar sem allir samningar runnu út í lok mars. Enn er ósamið við Félag íslenskra hljómlistarmanna. Innan KÍ eru þrír kjarasamningar sem renna út í lok mars. Samningar hafa tekist við Félag grunnskólakennara og Félag leikskólakennara. Enn er ósamið við Félag kennara og stjórnenda í tónlistarskólum. Þrír samningar í félögum utan bandalaga runnu út í lok mars og þeim er öllum lokið.

Innan BSRB eru ellefu stéttarfélag sem standa að fimmtán kjarasamninga sem runnu út í lok mars. Kjaradeilu vegna þessara samninga var vísað til embættis ríkissáttasemjara í byrjun apríl 2023. Atkvæðagreiðslur um fyrstu verkfallsaðgerðir félaganna hófust í lok apríl og tóku gildi þann 15. maí. Frá og með 5. júní hófust svo ótímabundin verkföll ríflega 3.000 félaga í 11 aðildarfélögum BSRB í 31 sveitarfélagi. Málsaðilar undirrituðu kjarasamning að morgni 10. júní. Í kjölfarið var öllum verkföllum frestað. Samningarnir bíða samþykktar félagsmanna við útgáfu KTN.

**Tafla 2.1. Fjöldi samþykktra kjarasamninga eftir launagreiðendum og heildarsamtökum**

	ASÍ	BHM	BSRB	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
<b>Samtök atvinnulífsins</b>	76	4	13	-	9	102
<b>Ríki</b>	5	20	8	1	13	47
<b>Reykjavíkurborg</b>	3	5	2	-	4	14
<b>Sveitarfélög utan RVK</b>	4	9	-	2	3	18
<b>Aðrir aðilar</b>	10		6	-	-	16
<b>Samtals</b>	98	38	29	3	29	197

**Tafla 2.2. Fjöldi á kjörskrá samninga eftir heildarsamtökum og launagreiðendum**

	ASÍ	BHM	BSRB	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
<b>Samtök atvinnulífsins</b>	105.580	20	1.600	-	6.955	114.155
<b>Ríki</b>	165	7.705	7.190	1.465	3.455	19.980
<b>Reykjavíkurborg</b>	2.125	355	5.190	-	130	7.800
<b>Sveitarfélög utan RVK</b>	140	1.760	-	7.315	165	9.380
<b>Aðrir aðilar</b>	1.205	-	1.270	-	-	2.475
<b>Samtals</b>	109.215	9.840	15.250	8.780	10.705	153.790

#### 2.4. Undirbúningur næstu lotu kjarasamninga

Kjarasamningar SA og aðildarfélaganna ASÍ undir lok árs 2022 voru framlenging á lífskjarasamningi aðila sem gildi frá 2019 til 2022. Samningsaðilar töldu samninga styðja við kaupmátt launa og veita heimilum og fyrirtækjum fyrirsjáanleika á miklum óvissutímum. Samningunum var ætlað að byggja undir stöðugleika og skapa forsendur fyrir langtímasamning. Með framlengingu á lífskjarasamningnum var viðræðum um önnur atriði en launalið frestað. Fólu samningar þó í sér að markvisst yrði unnið að nýjum langtímasamningum með tímasettum verkáætlunum á samningstímabilinu og sú vinna hófst strax. Meðal verkefna er að fara yfir kjarasamningsákvæði varðandi aðbúnað og heilsu, vinnutíma ásamt sí- og endurmenntun.

Þar sem yfirstandandi kjaralotu er ekki að fullu lokið á opinberum markaði liggja endanlegar áherslur næstu lotu ekki fyrir.

## 3.

# Laun og launapróun

### 3.1. Launapróun eftir geirum

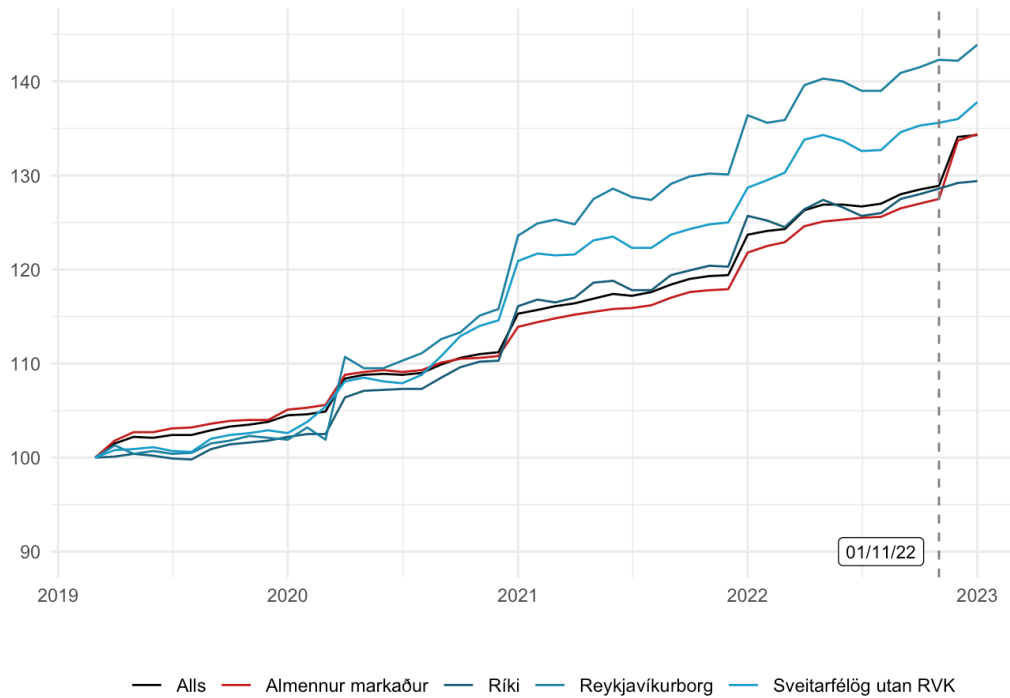
Launagögn sem fjallað er um í skýrslum Kjaratölfræðinefndar byggjast á launarannsókn Hagstofu Íslands sem safnar mánaðarlega saman upplýsingum frá sveitarfélögum, stofnunum og þeim fyrirtækjum þar sem starfa tíu eða fleiri.<sup>14</sup> Launapróun er greind sérstaklega fyrir almennan vinnumarkað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Nánari skýringar á gögnum og launahugtökum eru í viðaukum 1 og 2.

Umfjöllun um launapróun tekur til síðasta kjarasamningstímabils á almennum markaði, þ.e. frá mars 2019 til og með október 2022, og fyrstu mánaða nýs kjarasamningstímabils á almenna markaðnum, nóvember 2022 til janúar 2023. Kjarasamningar á opinberum markaði giltu flestir út mars 2023. Þær launahækkunir sem samið hefur verið um á undanförunum mánuðum hjá ríki og starfsfólki sveitarfélaga koma því ekki fram í þeim gögnum sem liggja til grundvallar umfjöllun KTN að þessu sinni. Vísitala reglulegs tímakaups hækkaði alls um 34,3% á tímabilinu mars 2019 til janúar 2023 en hækkunin nemur á bilinu 29,4% til 43,9% eftir geirum. Hækkunin var minnst hjá ríkinu og mest hjá Reykjavíkurborg (sjá mynd 3.1) sem skýrist meðal annars af því að föst yfirvinna var færð inn í önnur laun hjá Reykjavíkurborg í byrjun árs 2021. Þar með fellur sá hluti launa nú undir regluleg laun.

<sup>14</sup> Launarannsóknin nær til stærsta hluta vinnumarkaðar, eða um 85% launafólks, þó enn séu atvinnugreinar utan rannsókna, svo sem sá hluti fræðslu- og heilbrigðisþjónustu sem er á almenna markaðnum og þá ná niðurstöður ekki til sjómanna. Um það bil 97 þúsund einstaklingar komu að minnsta kosti einu sinni fyrir í launarannsókninni árið 2022. Nánari upplýsingar um rannsóknina má finna hér.



Mynd 3.1 **Vísitala reglulegs tímakaups, breyting frá mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Þær launahækkningar á almennum markaði sem samið var um í kjarasamningum í lok síðasta árs komu til greiðslu í desember 2022. Vísitala reglulegra launa á almenna markaðnum hækkar því nokkuð í nóvembermánuði, eins og sjá má á mynd 3.1. Hækkun reglulegs tímakaups launafólks á almennum vinnumarkaði var 5,4% frá nóvember 2022 til janúar 2023 (sjá töflu 3.1). Hækkunin hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur er 1,6% á sama tíma og skýrist hún, umfram, þær hjá ríki og Reykjavík einkum af kjarasamningsbundnum hækkunum á kauptöxtum Starfsgreinasambandsins (SGS) í janúar 2023 en þeir samningar gilda út september.<sup>15</sup> Hækkun á vísitölu reglulegs tímakaups hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar er um 1,1% á sama tíma, sem má rekja til meiri álagsgreiðslna í janúar en desember. Reglulegt tímakaup hækkar um 0,6% hjá ríki.

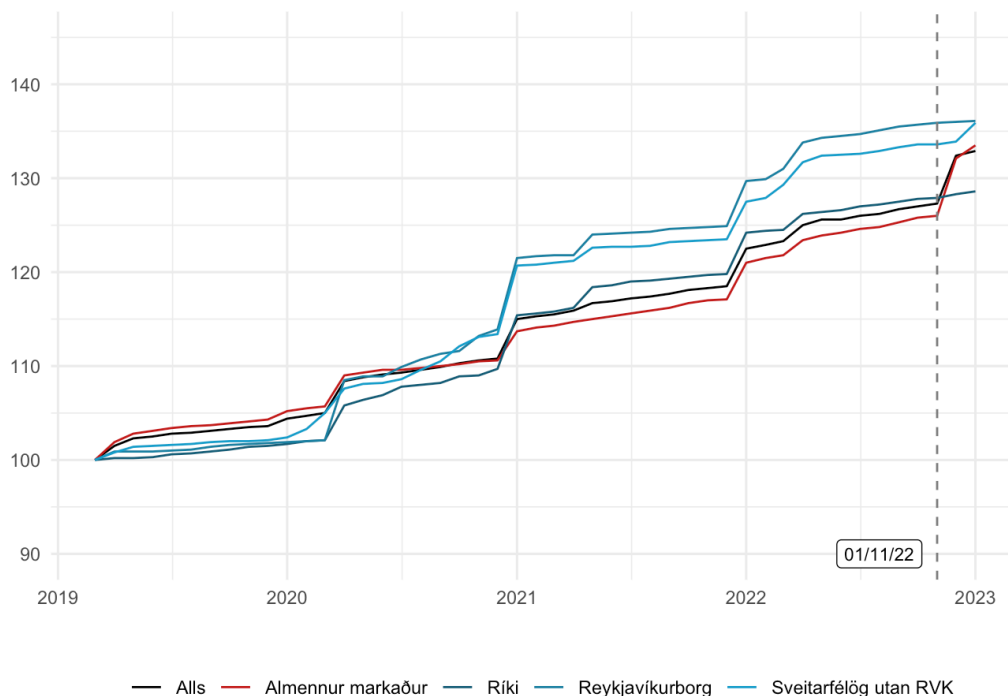
<sup>15</sup> Kaupfaxtar SGS tóku sömu hækkun og samið var um á almennum markaði í desember 2022

Tafla 3.1 **Breytingar á vísitölu reglulegs tímakaups**

Tímabil	Alls	Almennur markaður	Ríki	Reykjavíkurborg	Sveitarfélög utan RVK
mars '19 til jan. '23	34,3%	34,4%	29,4%	43,9%	37,8%
Þar af nóv. '22 til jan. '23	4,2%	5,4%	0,6%	1,1%	1,6%

Breytingar á grunnlaunum endurspeglar best umsamdar launahækkunir í kjarasamningum. Á mynd 3.2 og töflu 3.2 er að finna þróun vísitölu grunntímakaups. Frá mars 2019 til janúar 2023 hækkaði grunntímakaup að jafnaði um 32,9% en hækkunin nemur á bilinu 28,6% til 36,1% eftir geirum. Minnst er hækkunin hjá ríkinu og mest hjá Reykjavíkurborg en flestir samningar við opinbera aðila losnuðu ekki fyrr en í lok mars 2023. Í kjarasamningum á almenna markaðnum í lok síðasta árs var í flestum tilfellum samið um 6,75% almennar launahækkunir, þó kauptaxtar hafi mest hækkað um 15,9%.<sup>16</sup> Vísitala grunntímakaups á almenna markaðnum hækkaði hins vegar um 6,0% milli nóvember 2022 og janúar 2023. Samningar á þessu tímabili voru flestir við stéttarfélög innan ASÍ, sem hefur 66% vægi í vísitölunni (sjá mynd 3.4). Þá var einnig ósamið við fjölmenn félög, svo sem Eflingu. Það kann að skýra hvers vegna vísitöluhækkunin er undir almennum launahækkunum.

<sup>16</sup> Sjá frekari umfjöllun í kafla 2.

Mynd 3.2 **Vísitala grunntímakaups, breyting frá mars 2019 til janúar 2023**

Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Almennt er lítill munur á þróun reglulegs tímakaups og grunntímakaups, ef frá er talin Reykjavíkurborg. Þar er töluvert meiri hækkun á vísitölu reglulegs tímakaups en á vísitölu grunntímakaups, m.a. vegna þeirrar breytingar á launaskilgreiningu hjá Reykjavíkurborg sem fjallað var um fyrr í kaflanum.

Tafla 3.2 **Breytingar á vísitölu grunntímakaups**

Tímabil	Alls	Almennur markaður	Ríki	Reykjavíkurborg	Sveitarfélög utan RVK
mars '19 til jan. ' 23	32,9%	33,5%	28,6%	36,1%	35,9%
þar af nóv. ' 22 til jan. ' 23	4,4%	6,0%	0,5%	0,1%	1,7%

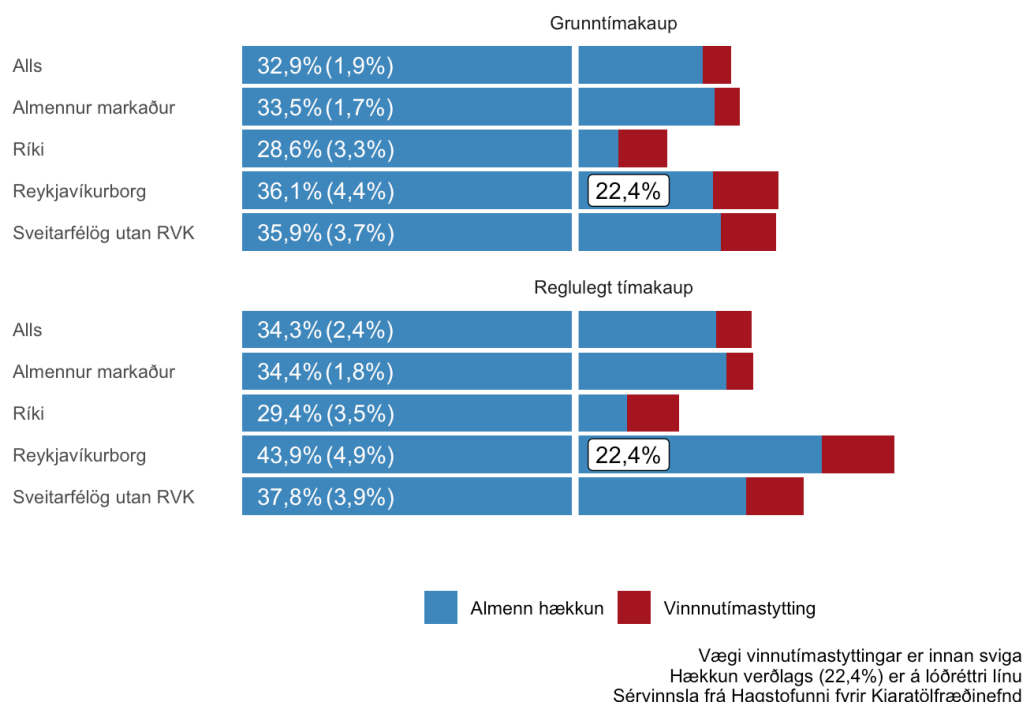
### 3.2. Kaupmáttur launa

Á tímabilinu frá mars 2019 til janúar 2023 hækkaði reglulegt tímakaup um 29,4% til 43,9% en grunntímakaup á bilinu 28,6% til 36,1%. Á sama tíma hækkaði vísitala neysliverðs um 22,4%. Hækkun vísitölu reglulegs tímakaups á vinnumarkaði var 11,9 prósentustig umfram vísitölu neysliverðs yfir umrætt tímabil. Hækkunin var mest hjá Reykjavíkurborg, 21,5 prósentustig, en minnst hjá ríkinu, eða 7,0 prósentustig. Vísitala grunntímakaups hækkaði um 10,5 prósentustig umfram verðlag frá mars 2019 til janúar 2023, þegar litið er til vinnumarkaðarins í heild. Hækkunin var 5,1 prósentustig hjá starfsfólki ríkisins, 9,1 prósentustig hjá starfsfólki á almennum markaði, 11,0 prósentustig hjá starfsfólki sveitarfélaga utan Reykjavíkur og 11,2 prósentustig hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar. Í flestum tilfellum var hækkunin í samræmi við þróun grunnlauna, nema hjá Reykjavíkurborg, þar sem hún var hærri sem skýrist meðal annars af því að föst yfirvinna var færð inn í önnur laun í byrjun árs 2021.

Í [vorskýrslu KTN 2022](#) kom fram að kaupmáttaraukning grunntímakaups frá mars 2019 til janúar 2022 hafi verið á bilinu 10,0% til 18,5%. Frá þeim tíma hefur verðlag hækkað umfram laun og hefur kaupmáttaraukning því að einhverju leyti gengið til baka. Frá því að nýtt samningstímabil hófst í júní 2023 til janúar 2023 hefur verðlag hækkað um 1,5%, sé litið til þess tímabils sem nýjustu gögn KTN ná til. Á því tímabili hefur hækkun grunnlauna á almenna markaðnum og sveitarfélögum utan Reykjavíkur haldið í við verðlag. Líkt og greint var frá í umfjöllun um kjarasamninga höfðu stórir hópar á almennum markaði gert nýja kjarasamninga á þessum tíma og hluti viðsemjenda sveitarfélaga einnig fengið kjarasamningsbundnar hækkunir. Hækkunir annarra hópa koma í flestum tilvikum til framkvæmda í maí 2023.

Hluta af hækkun grunntímakaups á tímabilinu frá mars 2019 má rekja til styttingar vinnutíma. Stytting vinnutíma skýrir á bilinu 1,7 til 4,4 prósentustig af hækkun grunntímakaups og 1,8 til 4,9 prósentustig af hækkun reglulegs tímakaups frá mars 2019 til janúar 2023.

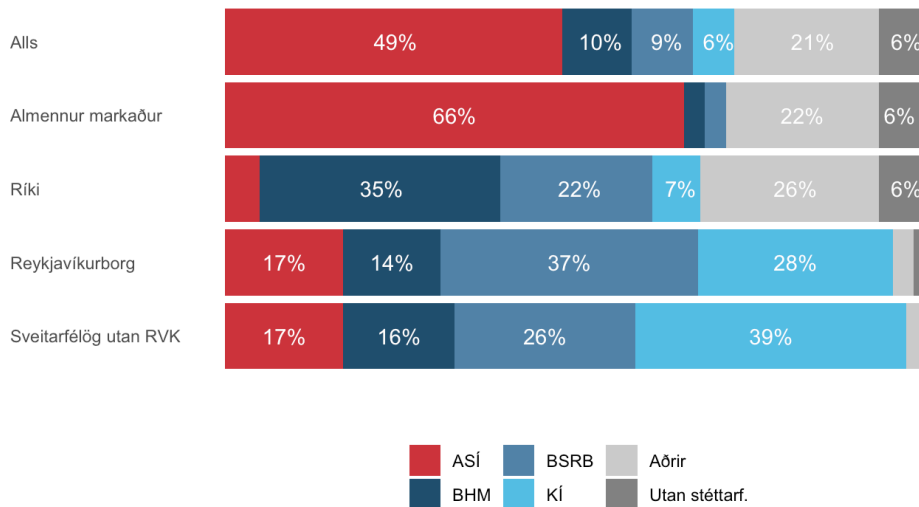
Mynd 3.3 **Hækkun grunntímakaups, reglulegs tímakaups og vísitölu neysluverðs frá mars 2019 til janúar 2023**



### 3.3. Vægi markaða og heildarsamtaka

Sé horft til samsetningar heildarsamtaka í gagnasafni vísitölu grunntímakaups fyrir árið 2022 má sjá að vægi félagsfólks aðildarféлага Alþýðusambands Íslands (ASÍ) er mest, eða um helmingur. Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasamband Íslands (KÍ) vega samanlagt rúman fjórðung en önnur stéttarfélög sem standa utan heildarsamtaka um fimmtung í vísitölunni (sjá mynd 3.4). Launafólk utan stéttarféлага vegur um 6%. Mynd 3.4 sýnir einnig ólíkt vægi heildarsamtaka eftir geirum og vegur ASÍ um 66% í vísitölu grunntímakaups á almennum markaði, BHM vegur um 35% hjá ríki, BSRB vegur um 37% hjá Reykjavíkurborg og KÍ um 39% hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur.

Mynd 3.4 **Vægi heildarsamtaka í vísitölu grunntímakaups eftir geirum árið 2022**

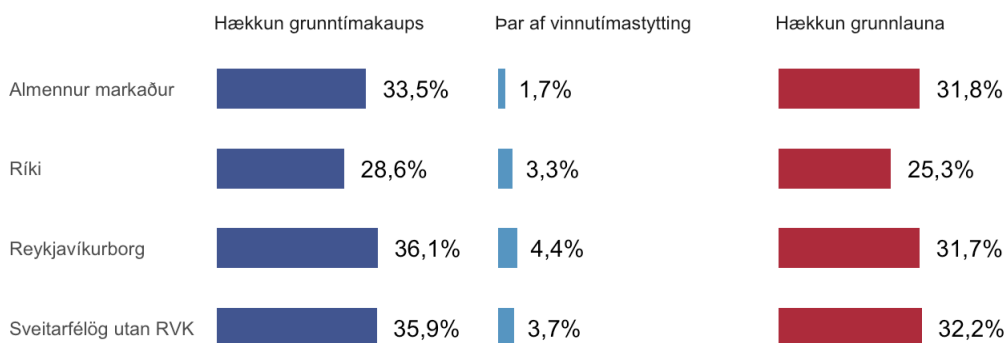


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

### 3.4. Launþróun eftir geirum og heildarsamtökum

Grunntímakaup hækkaði á bilinu 28,6% hjá ríki upp í 36,1% hjá Reykjavíkurborg á tímabilinu mars 2019 til janúar 2023. Hækkun grunntímakaups á almennum markaði var 33,5% en hækkanir í desember 2022 eru vel að merkja með í þessari tölu. Mynd 3.5 sýnir hækkun grunntímakaups, vægi vinnutímastyttingar og hækkun grunnlauna. Hækkun grunnlauna er minnst hjá ríkisstarfsfólki, eða 25,3% frá mars 2019 til janúar 2023. Grunnlaun hækkuðu mest hjá starfsfólki sveitarfélaga utan Reykjavíkur, eða 32,2%.

Mynd 3.5 **Hækkun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga frá mars 2019 til janúar 2023**

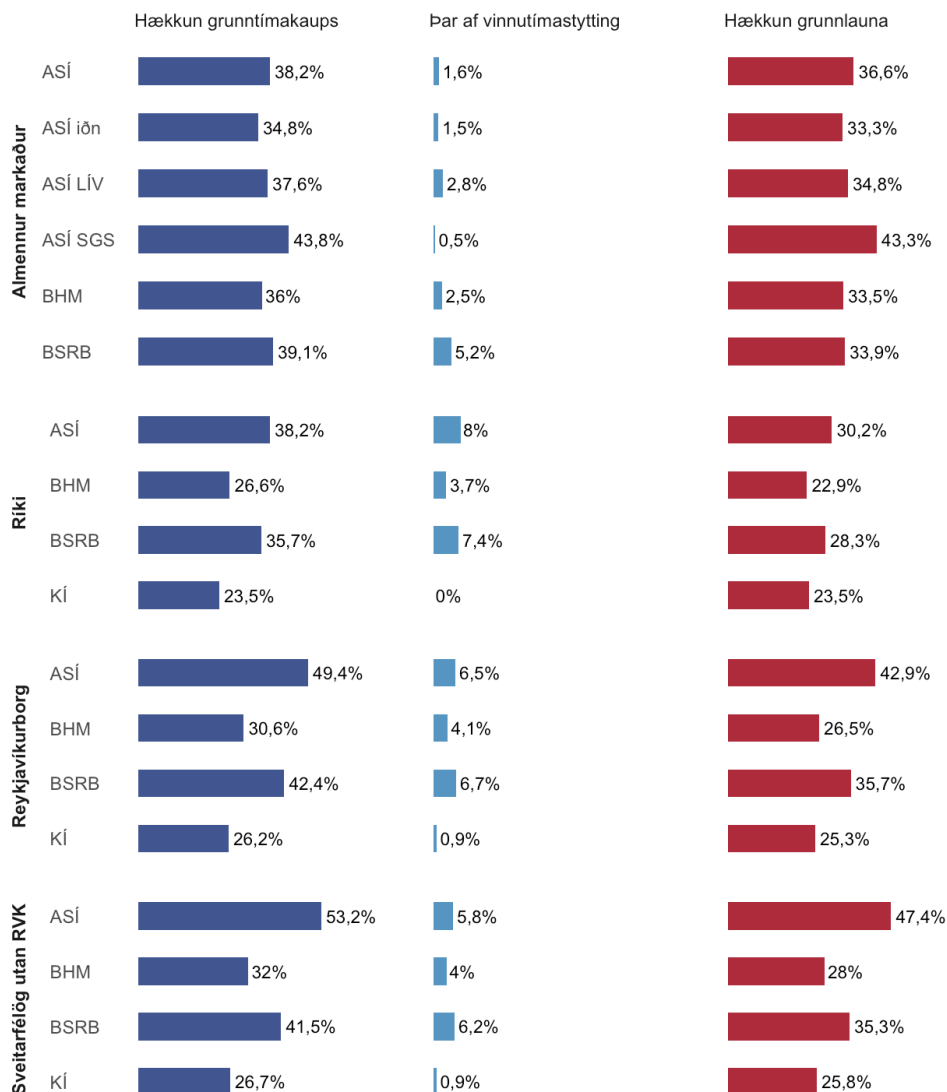


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Sé rýnt nánar í þessar tölur eftir heildarsamtökum má sjá töluverðan breytileika eftir samtökum og geirum, bæði hvað varðar hækkun grunntímakaups og vinnutímabreytingar. Engar breytingar hafa orðið á vinnutíma hjá félagsfólki KÍ hjá ríki á meðan vinnutímabreytingar skýra um 8 prósentustig af hækkun grunnlauna félagsfólks ASÍ hjá

ríkinu (sjá mynd 3.6). Launahækkunarir eru mestar í prósentum talið hjá því starfsfólki sem er með lægst laun (sjá umfjöllun um launastig í kafla 3.5), þ.e. mest hjá félagsfólki ASÍ hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur, 53,2% (þar af 5,8% vegna vinnutímastyttingar), ASÍ hjá Reykjavíkurborg, 49,4% (þar af 6,5% vegna vinnutímastyttingar) og hjá félagsfólki Starfsgreinasambandsins á almennum vinnumarkaði, 43,8% (þar af 0,5% vegna vinnutímastyttingar). Grunnlaun félagsfólks KÍ hjá ríki hafa hækkað minnst á tímabilinu mars 2019 til janúar 2023, eða um 23,5%, og hjá þeim hafa ekki verið gerðar neinar breytingar á vinnutíma. Samningsbundnar hækkunarir hjá allfestum ASÍ-félögum á almenna markaðnum og sveitarfélögum utan Reykjavíkur féllu til í desember 2023. Að öðru óbreyttu má því búast við frekari hækkunum hjá félagsmönnum annarra heildarsamtaka, umfram þennan hóp seinna á árinu.

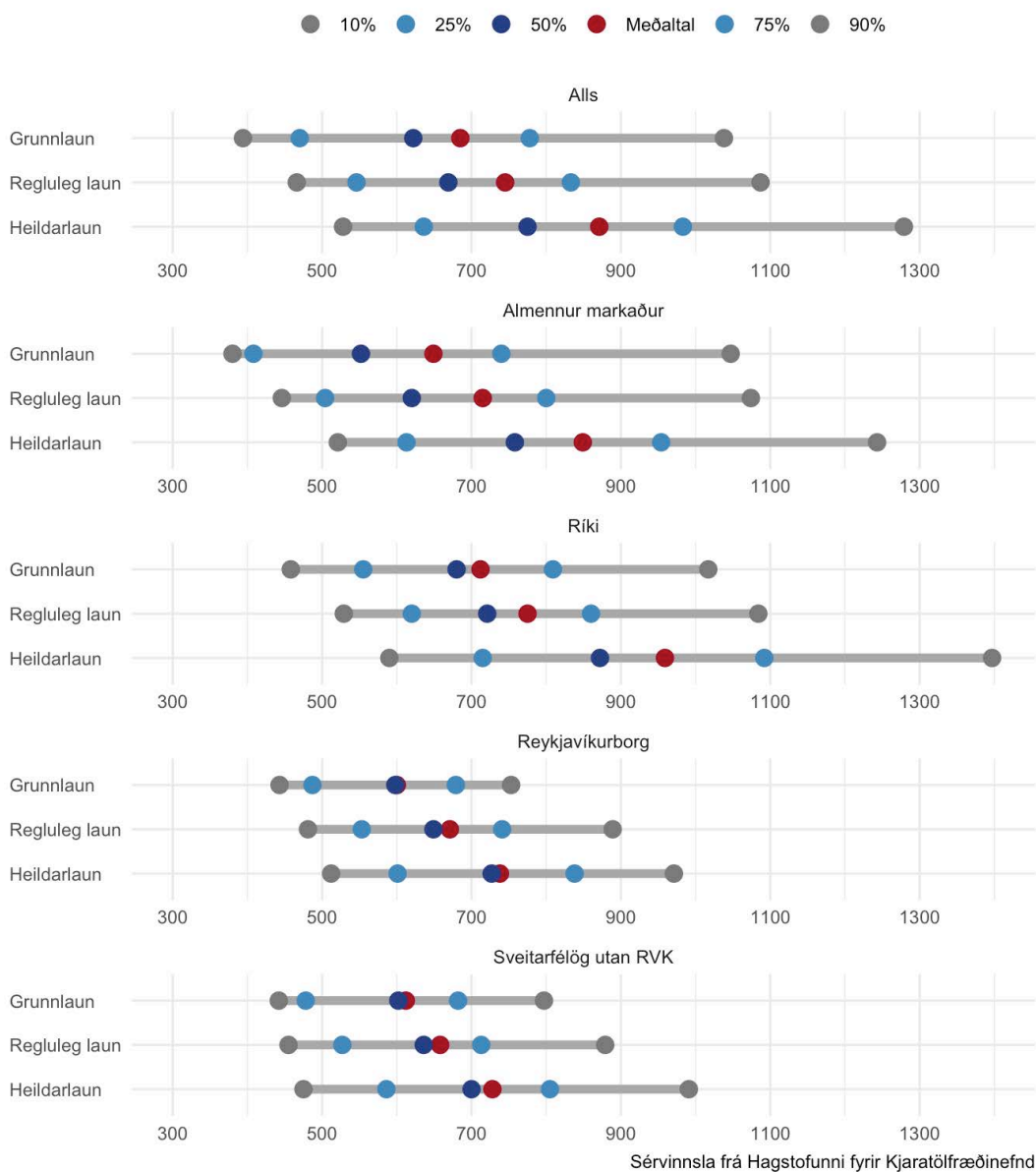
Mynd 3.6 **Hækkun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga frá mars 2019 til janúar 2023 eftir geirum og heildarsamtökum**



### 3.5. Launastig fullvinnandi eftir geirum og heildarsamtökum

Þegar litið er til vinnumarkaðarins alls var meðaltal grunnlauna 685 þúsund krónur á mánaðargrundvelli árið 2022, meðal fullvinnandi starfsfólks<sup>17</sup>. Meðaltal reglulegra launa var 745 þúsund og heildarlaun voru að meðaltali 871 þúsund krónur á mánuði árið 2022, samkvæmt launarannsókn Hagstofu Íslands. Þegar horft er til miðgildis eru grunnlaun fullvinnandi 622 þúsund krónur á mánuði, regluleg laun 669 þúsund og heildarlaun 729 þúsund krónur (sjá mynd 3.7).

Mynd 3.7 **Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi árið 2022 eftir geirum**



<sup>17</sup> Fullvinnandi er sá sem fær greidd laun fyrir vinnustundir (þ.e. fyrir dagvinnu, vaktavinnu, og yfirvinnu) sem eru a.m.k. 90% af mánaðarlegri vinnuskyldu. Einstaklingur sem ekki nær 90% lágmarkinu telst vera ekki fullvinnandi. Vinnuskylda er mismunandi eftir kjarasamningum, t.d. er vinnuskylda verkafólks oftast 173,3 klst. á mánuði en skrifstofufólks 162,5 klst.



Meðaltal launa var hæst hjá starfsfólki ríkisins. Meðaltal grunnlauna var 712 þúsund krónur, reglulegra launa 775 þúsund og heildarlauna 959 þúsund á mánuði á árinu 2022. Á almennum markaði voru meðallaun nokkuð lægri þar sem grunnlaun voru að meðaltali 552 þúsund, regluleg laun 715 þúsund krónur og heildarlaun 849 þúsund krónur. Meðaltal grunnlauna var lægst hjá Reykjavíkurborg, eða 600 þúsund krónur. Hjá borginni var meðaltal reglulegra launa á mánuði árið 2022 að jafnaði 671 þúsund krónur og heildarlaun 738 þúsund krónur. Regluleg laun og heildarlaun voru að meðaltali lægst hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur, eða 658 og 728 þúsund krónur á mánuði. Meðaltal grunnlauna hjá sveitarfélögum var 612 þúsund krónur á mánuði.

Mestur munur var á meðaltali og miðgildi launa á almennum markaði hvort sem litið er til grunnlauna, reglulegra launa eða heildarlauna og endurspeglar það meiri dreifingu launa en annars staðar. Mest er dreifingin þegar litið er til grunnlauna en meðaltal þeirra er 17,6% hærra en miðgildi á almenna markaðnum. Meðaltal reglulegra launa er 15,3% hærra en miðgildi og að lokum er meðaltal heildarlauna 12,0% hærra en miðgildi.

Launamunur er minnstur hjá Reykjavíkurborg, þar sem meðaltal grunnlauna er 0,3% hærra en miðgildi og 4,0% munar á meðaltali og miðgildi heildarlauna. Þetta má einnig sjá á tíundastuðlum<sup>18</sup> launa eftir geirum (sjá töflu 3.3). Grunnlaun launafólks í efstu tíund á almenna markaðnum voru 2,6 sinnum hærri en neðstu tíundar á árinu 2022 og því var tíundarstuðullinn 2,6. Minnsti munurinn mældist milli efstu og lægstu tíunda grunnlauna hjá Reykjavíkurborg, þar sem stuðullinn var 1,7 en mestur á almennum markaði, 2,8. Bilið milli efstu og lægstu reglulegra launa var minnst hjá Reykjavíkurborg með stuðulinn 1,8 en hann var 1,9 hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkurborgar og 2,0 hjá ríkinu. Þegar litið er til heildarlauna var dreifingin nokkuð sambærileg hjá ríki og á almennum markaði þar sem tíundastuðullinn var í báðum tilfellum 2,4, nokkuð hærri en hjá Reykjavíkurborg þar sem hann var 1,9 og 2,1 hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur. Í samanburði við launadreifingar ársins 2021 hafa tíundastuðlar staðið í stað eða lækkað óverulega.

<sup>18</sup> Tíundastuðull er skilgreindur sem hlutfallið milli efsta tíundahluta launadreifingarinnar (90%) og neðsta tíundahlutans (10%).

Tafla 3.3 **Tíundastuðull launa eftir geirum árið 2022**

<b>Geiri</b>	<b>Alls</b>	<b>Almennur markaður</b>	<b>Ríki</b>	<b>Reykjavíkurborg</b>	<b>Sveitarfélög utan RVK</b>
<b>Grunnlaun</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>
<b>Regluleg laun</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>
<b>Heildarlaun</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>1,9</b>	<b>2,1</b>

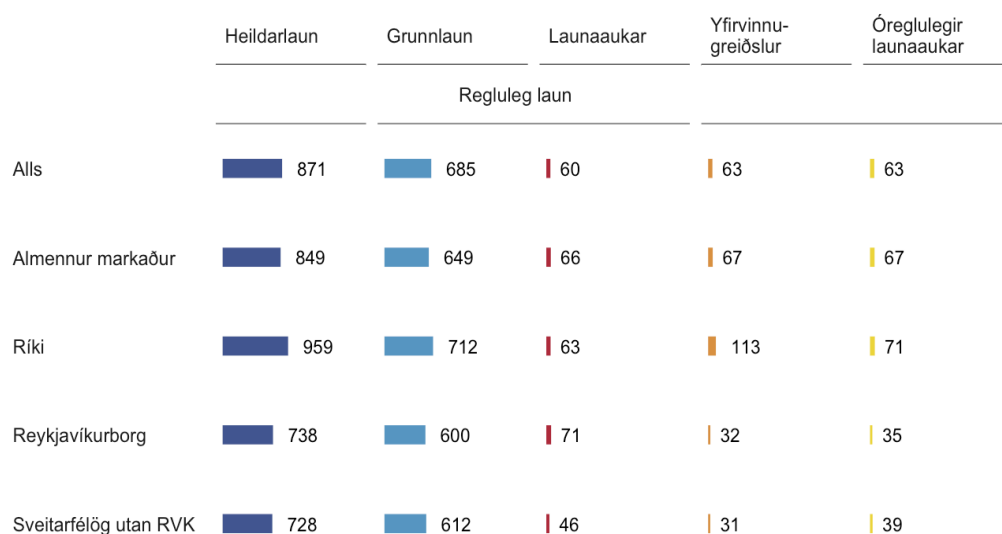
### 3.6. Samsetninglaunafullvinnandi eftir geirum og heildarsamtökum

Samanburður á samsetningu launa fullvinnandi launafólks sýnir að vægi grunnlauna í heildarlaunum er mest hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur, 84,1% en minnst hjá ríkinu, 74,2%.<sup>19</sup> Launaaucar<sup>20</sup> veða á bilinu 6,9% til 9,6% af heildarlaunum, mest hjá Reykjavíkurborg en minnst hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur (sjá mynd 3.8). Yfirvinnugreiðslur eru umfangsmestar hjá ríki (11,7% af heildarlaunum) en hafa minnst vægi hjá sveit og borg, eða 4,3%. Vægi grunnlauna í heildarlaunum var mest hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur, eða 84,1%, en minnst hjá ríkinu, 74,2%, sem er í öfugu hlutfalli við umfang greiðslna umfram regluleg laun.

<sup>19</sup> Þess bera að geta að umfang fastlaunasamninga getur haft áhrif á sundurliðun einstakra starfa. Í þeim tilfellum eru öll greidd laun færð sem grunnlaun í launakerfi. Þá er ekki haldið utan um yfirvinnugreiðslur eða aðrar launagreiðslur sérstaklega. Fastlaunasamningar finnast í öllum starfsstéttum en eru algengastir hjá stjórnendum og sérfræðingum.

<sup>20</sup> Launaaucar eru skilgreindir af Kjaratölfræðinefnd hvers konar álags-, bónus- og kostnaðargreiðslur án tilfallandi yfirvinnu sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabil.

Mynd 3.8 **Samsetning launa fullvinnandi á mánuði árið 2022 eftir geirum**

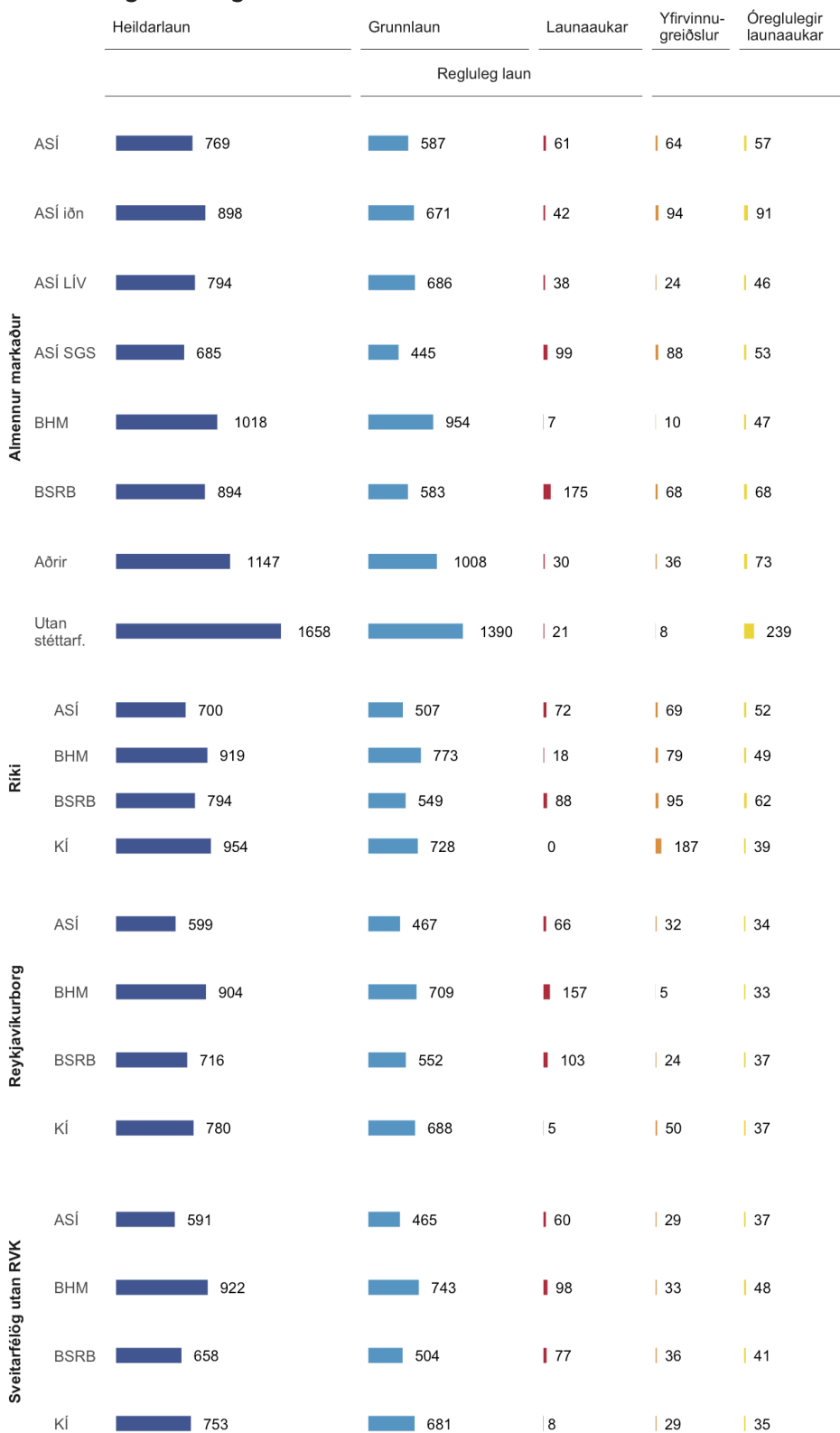


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Vægi grunnlauna er hlutfallslega mest meðal félaga í BHM-félögum á almenna markaðnum, 93,7%, en minnst hjá SGS á almenna markaðnum, 65,0%. Launagreiðslur aðrar en regluleg laun veiga þyngst hjá BSRB hjá ríki og á almennum markaði og Starfsgreinasambandinu á almennum markaði þar sem 30-35% af heildarlaunum voru launaaukar, svo sem vaktaálag, og yfirvinnugreiðslur.<sup>21</sup> Næst koma félagsmenn KÍ hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur en grunnlaun þeirra voru um 90% af heildarlaunum að jafnaði á mánuði árið 2022 og 88% hjá félagsmönnum KÍ hjá Reykjavíkurborg. Hlutfallslega voru yfirvinnugreiðslur mestar á árinu 2022 hjá félagsfólki KÍ hjá ríkinu, um 20% af heildarlaunum þeirra (sjá mynd 3.9).

<sup>21</sup> Það sama á við um BHM og BSRB hjá Reykjavíkurborg.

**Mynd 3.9 Samsetning launa fullvinnandi á mánuði árið 2022 eftir geirum og heildarsamtökum**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfraeðinefnd

Ítarlegt talnaefni um laun og launapróun má finna í gagnasafni á heimasíðu [Kjaratölfraeðinefndar](#). Þar má einnig finna upplýsingar um laun og launapróun félagsfólks stéttarfélaganna utan heildarsamtaka og launafólks utan stéttarfélaganna á almennum og opinberum markaði.

## 4. Laun eftir heildarsamtökum

### 4.1. ASÍ

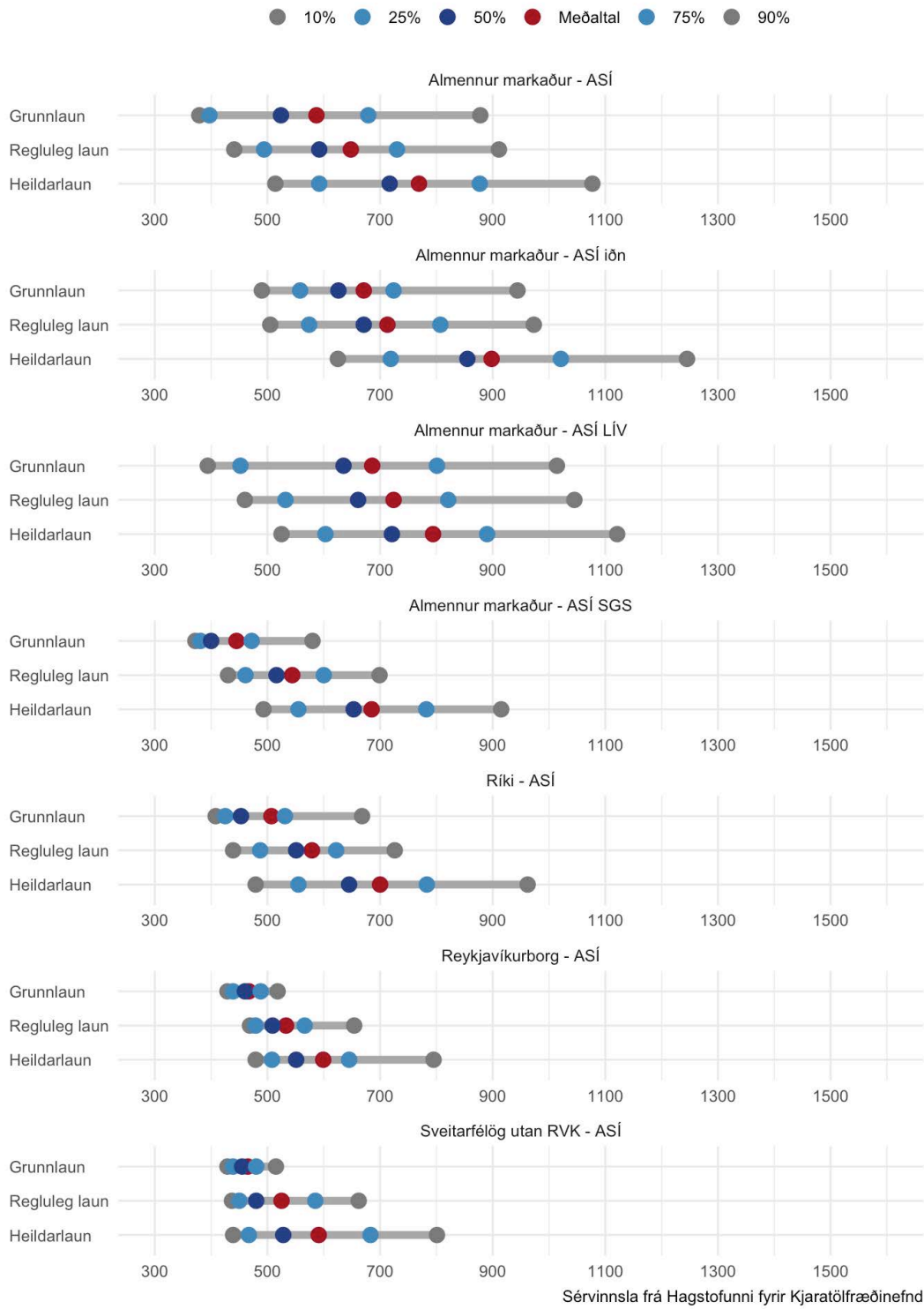
Mynd 4.11 *Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga frá mars 2019 til nóvember 2022 - ASÍ*



Mynd 4.12 *Fjöldi á kjörskrár í þegar samþykktum samningum frá desember 2022 - ASÍ*

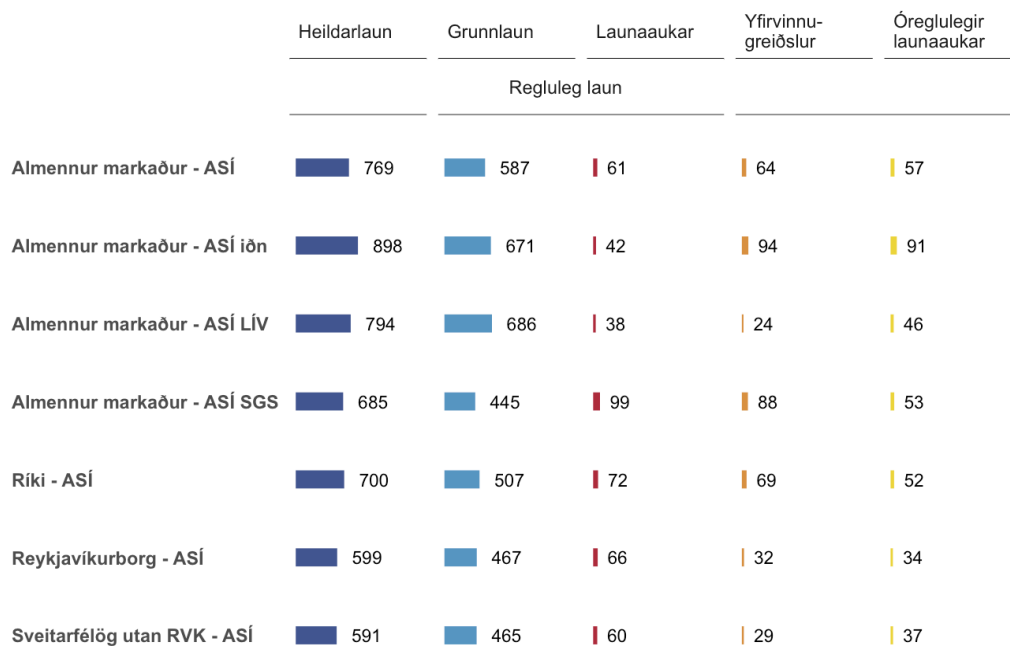


Mynd 4.1.3 **Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi hjá ASÍ á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**



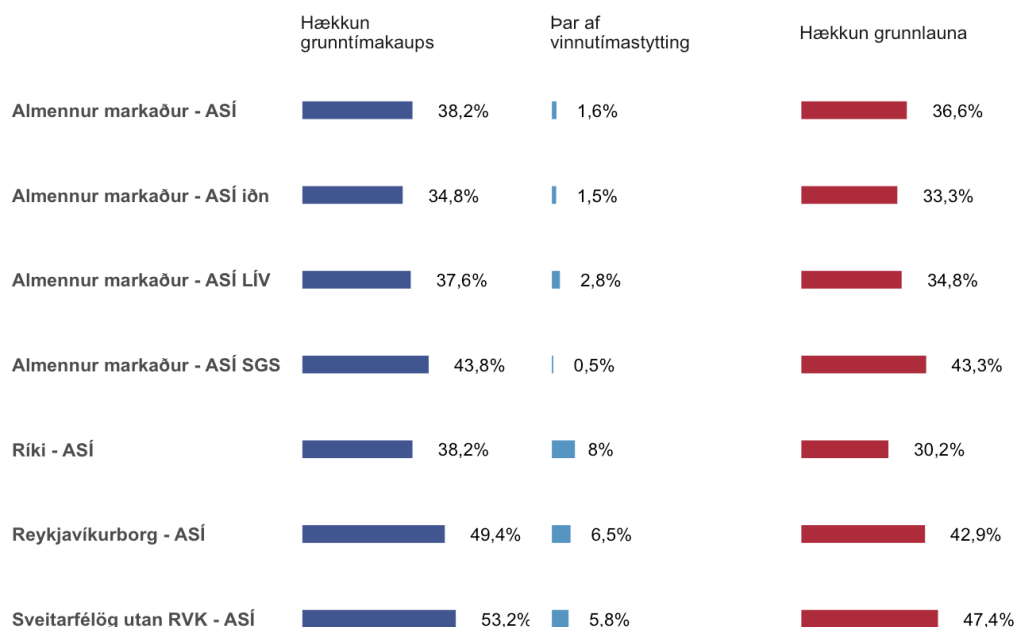
Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfraeðinefnd

Mynd 4.1.4 **Samsetning heildarlauna fullvinnandi í ASÍ á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 4.1.5 **Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá launafólki í ASÍ frá mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

## 4.2. BHM

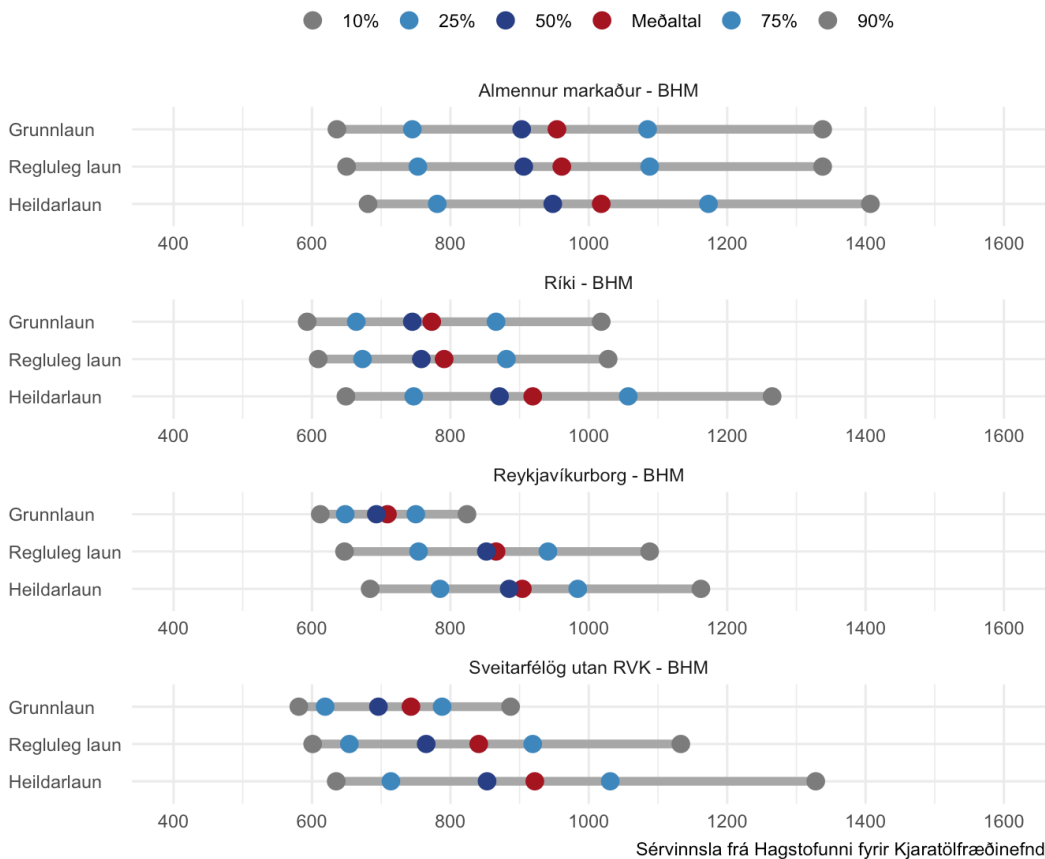
Mynd 4.2.1 *Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga frá mars 2019 til nóvember 2022 - BHM*



Mynd 4.2.2 *Fjöldi á kjörskrár í þegar samþykktum samningum frá desember 2022 - BHM*

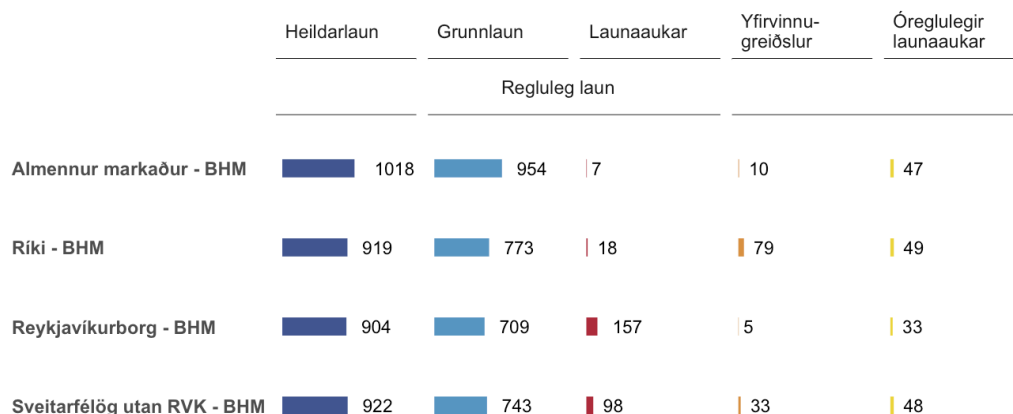


Mynd 4.2.3 *Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi hjá BHM á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum*



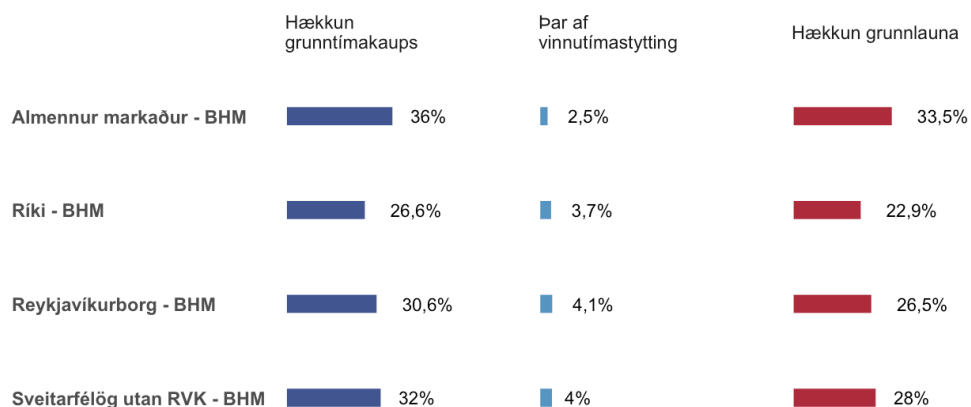


Mynd 4.2.4 **Samsetning heildarlauna fullvinnandi í BHM á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

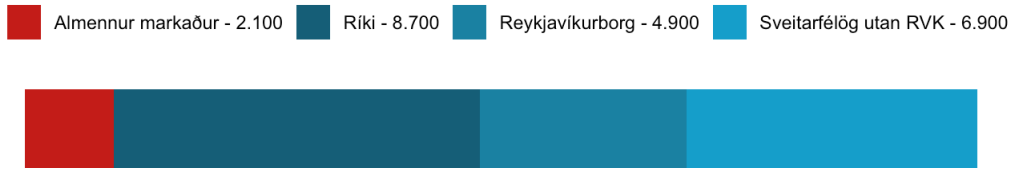
Mynd 4.2.5 **Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá launafólki í BHM frá mars 2019 til janúar 2023**



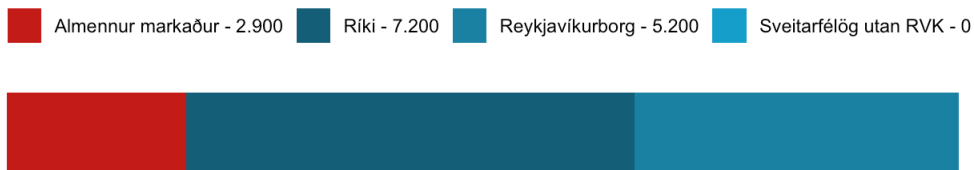
Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

### 4.3. BSRB

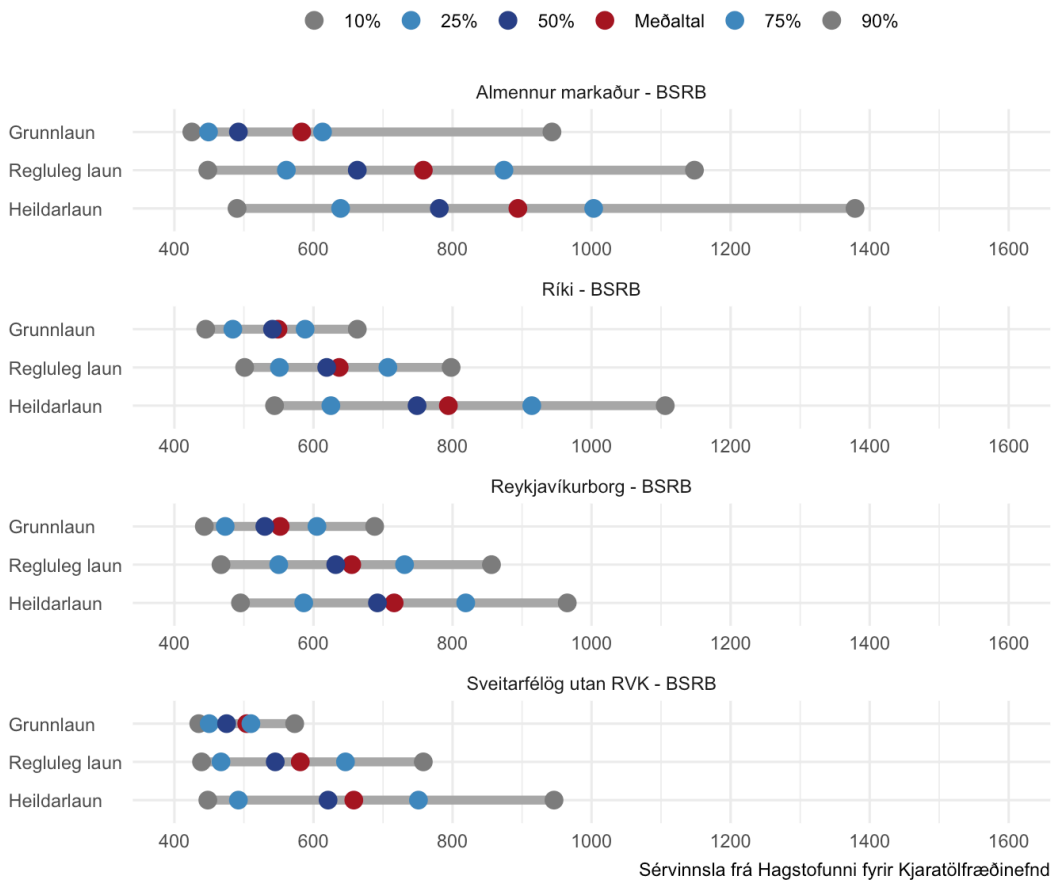
Mynd 4.3.1 *Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga frá mars 2019 til nóvember 2022 - BSRB*



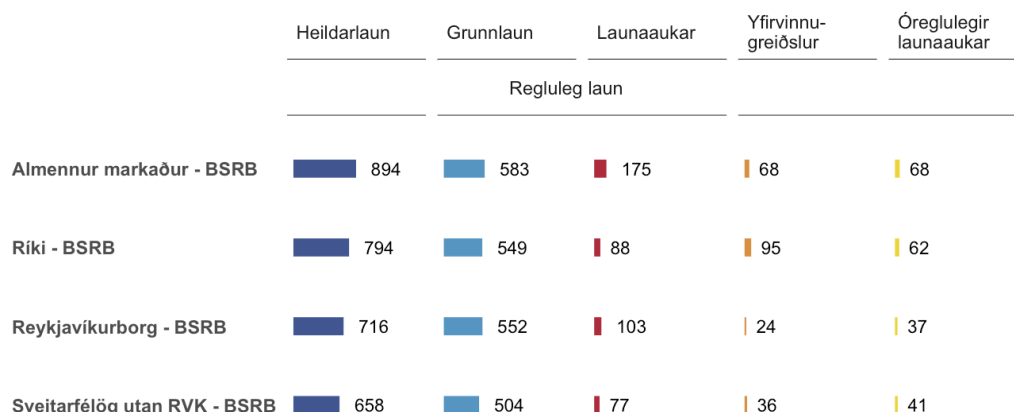
Mynd 4.3.2 *Fjöldi á kjörskrár í þegar samþykktum samningum frá desember 2022 - BSRB*



Mynd 4.3.3 *Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi hjá BSRB á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum*

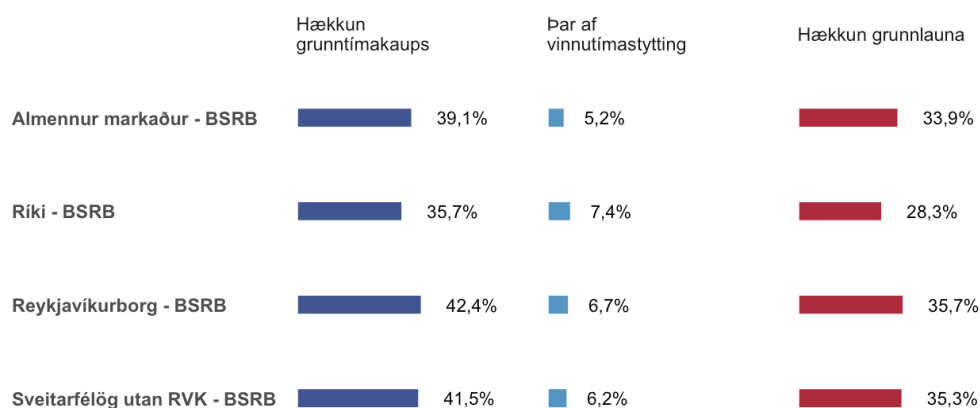


Mynd 4.3.4 **Samsetning heildarlauna fullvinnandi í BSRB á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 4.3.5 **Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá launafólki í BSRB frá mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

### 4.3. KÍ

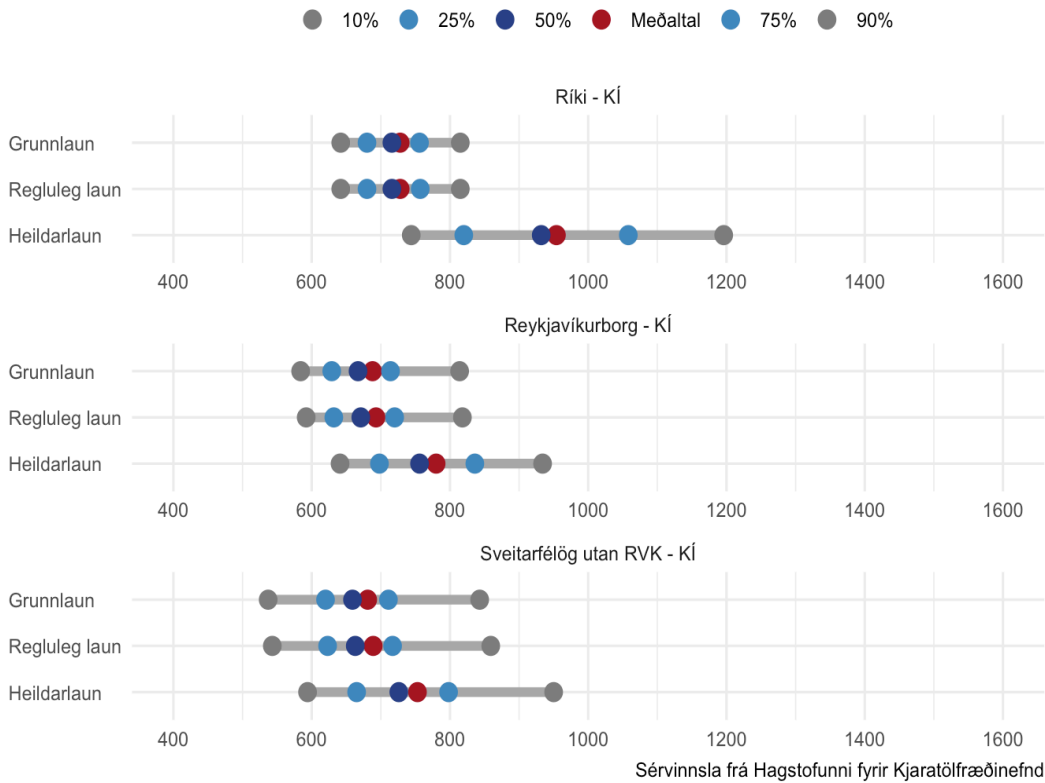
Mynd 4.4.1 **Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga frá mars 2019 til nóvember 2022 - KÍ**



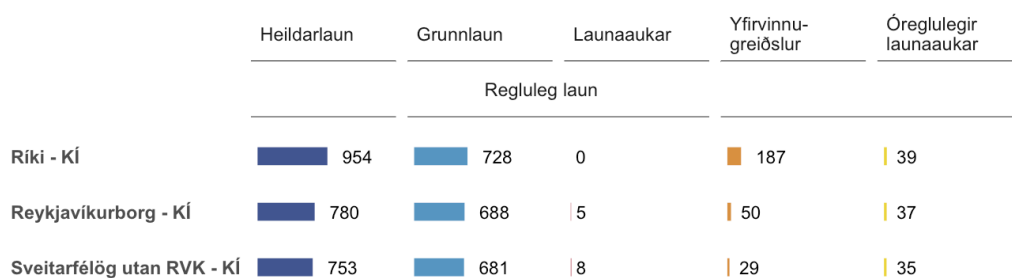
Mynd 4.4.2 **Fjöldi á kjörskrár í þegar samþykktum samningum frá desember 2022 - KÍ**



Mynd 4.4.3 **Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi hjá KÍ á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**

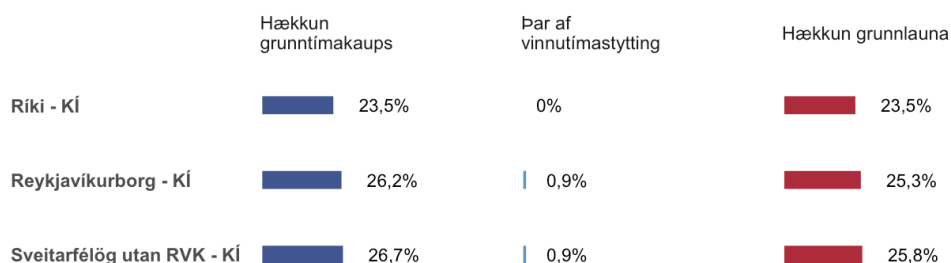


Mynd 4.4.4 **Samsetning heildarlauna fullvinnandi í KÍ á mánuði árið 2022, eftir mörkuðum**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfraeðinefnd

Mynd 4.4.5 **Breyting grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá launafólki í KÍ frá mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfraeðinefnd

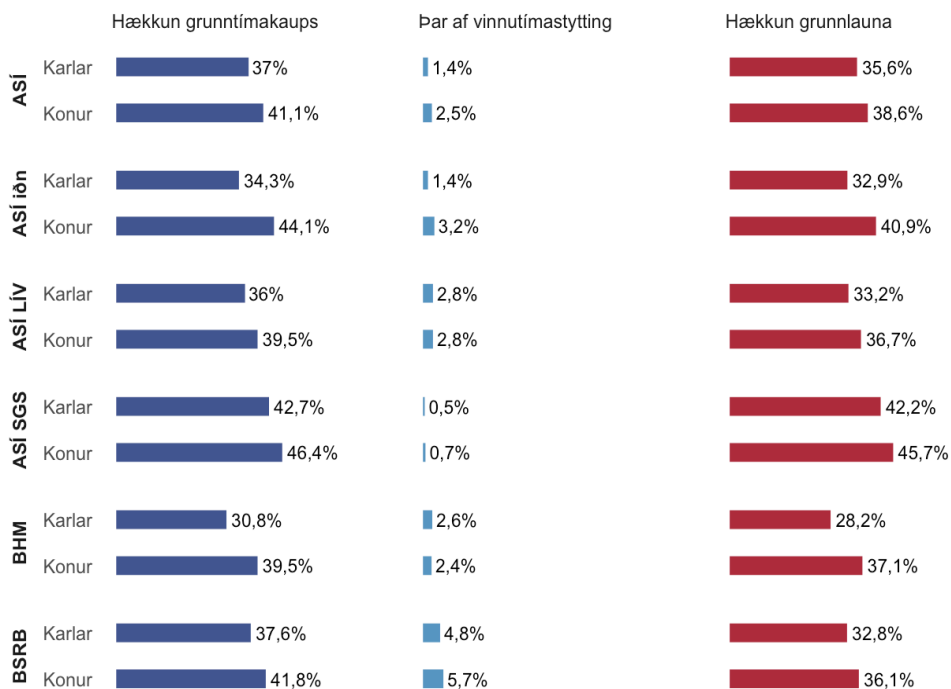
## 5.

## Laun karla og kvenna

## 5.1. Þróun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga hjá konum og körlum

Á tímabilinu frá mars 2019 til janúar 2023 hækkuðu grunnlaun á almenna markaðnum meira hjá konum en körlum. Mestur var munurinn hjá iðnaðarmönnum innan ASÍ og hjá félagsfólki BHM. Vinnutímastyttingar hafa almennt meira vægi hjá konum en körlum, að BHM undanskildu. Sá munur er þó einungis upp á 0,2 prósentustig. Myndir 5.1.1 til 5.1.4 sýna hækkun grunntímakaups<sup>22</sup> karla og kvenna á tímabilinu og skiptingu hennar í hækkun vegna vinnutímastyttingar annars vegar og hækkun grunnlauna hins vegar. Líkt og áður hefur verið komið að komu kjarasamningshækkanir til hjá stórum hópum á almennun markaði undir lok árs 2022. Hækkanir meðal opinberra starfsmanna, sem samið var um undir lok fyrsta ársfjórðungs 2023, koma ekki fram í gögnunum.

Mynd 5.1.1 **Hækkun grunntímakaups karla og kvenna og áhrif vinnutímabreytinga á almennum markaði eftir heildarsamtökum – mars 2019 til janúar 2023**

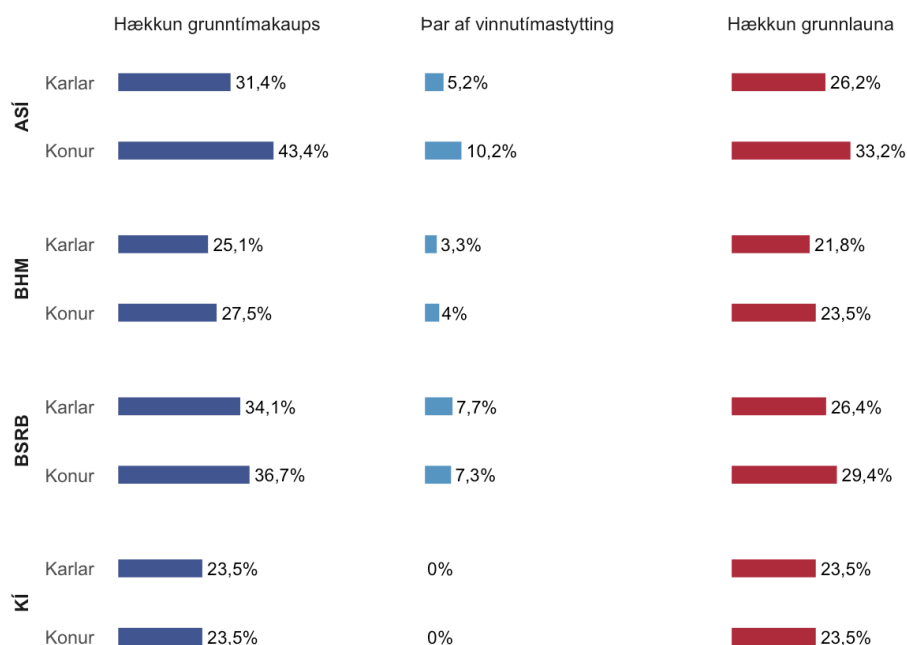


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

<sup>22</sup> Óháð starfshlutfalli

Hjá ríkinu hækkuðu laun kvenna nokkuð meira en karla á tímabilinu frá mars 2019 til janúar 2023, einkum hjá félagsfólki ASÍ þar sem hækkun grunnlauna var 33,2% hjá konum, samanborið við 26,2% hjá körlum. Þegar áhrif vinnutímastyttinga eru tekin með í reikninginn er þó talsverður munur á grunntímakaupi milli kynjanna. Konur innan ASÍ sem starfa hjá ríki eru flestar verkakonur og starfa í umönnun og þjónustu í heilbrigðis- og félagsþjónustu meðan karlar innan ASÍ sem starfa hjá ríki eru verkamenn, tæknar eða í iðnaðarstörfum. Karlar og konur innan KÍ nutu sömu prósentuhækkana, 23,5%. Þar gætir engra áhrifa vinnutímastyttinga (sjá mynd 5.1.2).

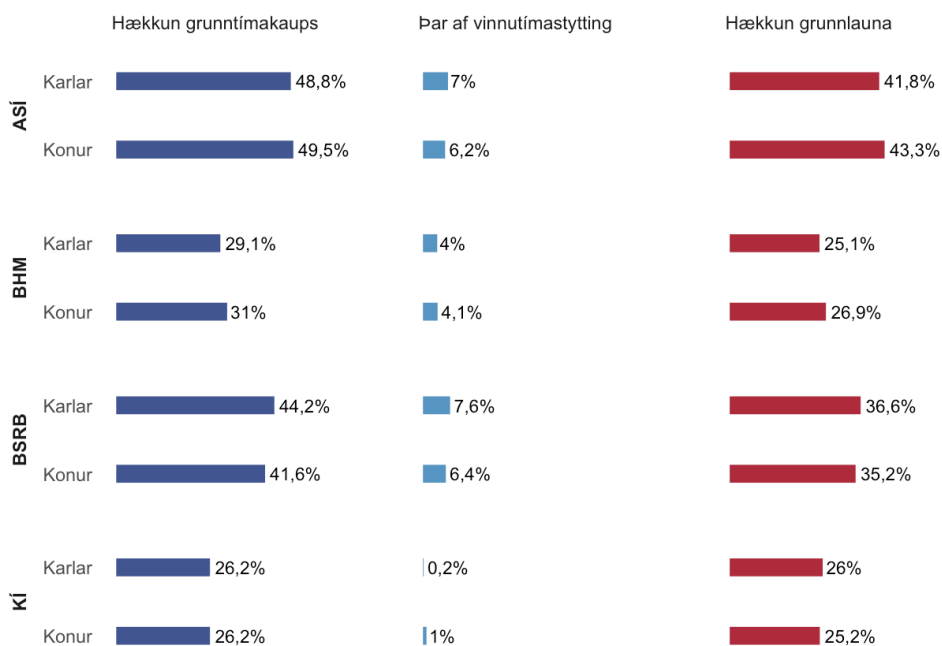
Mynd 5.1.2 **Hækkun grunntímakaups karla og kvenna og áhrif vinnutímabreytinga hjá ríki eftir heildarsamtökum - mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Minni munur var 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 janúar 2023 en grunnlaun karla innan BSRB og KÍ hækkuðu hins vegar örlítið meira en kvenna. Munurinn er í öllum tilfellum innan við tvö prósentustig (sjá mynd 5.1.3).

Mynd 5.1.3. **Hækkun grunntíma kaups karla og kvenna og áhrif vinnutímabreytinga hjá Reykjavíkurborg eftir heildarsamtökum - mars 2019 til janúar 2023**

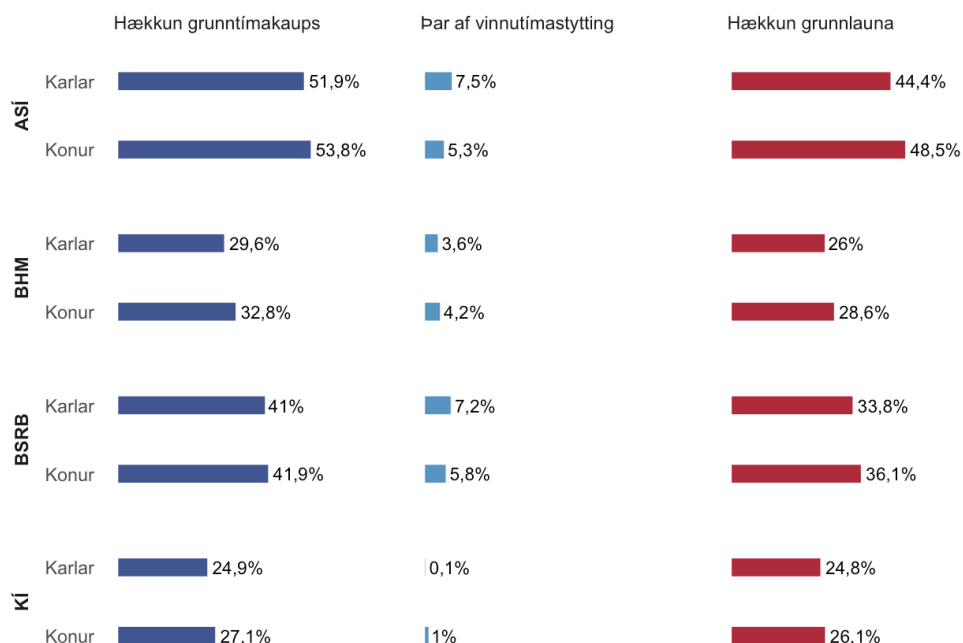


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

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. Umfang vinnutímastyttingar meðal karla innan ASÍ og BSRB voru þó meiri en meðal kvenna (sjá mynd 5.1.4).



Mynd 5.1.4. **Hækkun grunntímakaups karla og kvenna og áhrif vinnutímabreytinga hjá Sveitarfélögum utan Reykjavíkur eftir heildarsamtökum - mars 2019 til janúar 2023**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

## 5.2. Laun karla og kvenna 2022

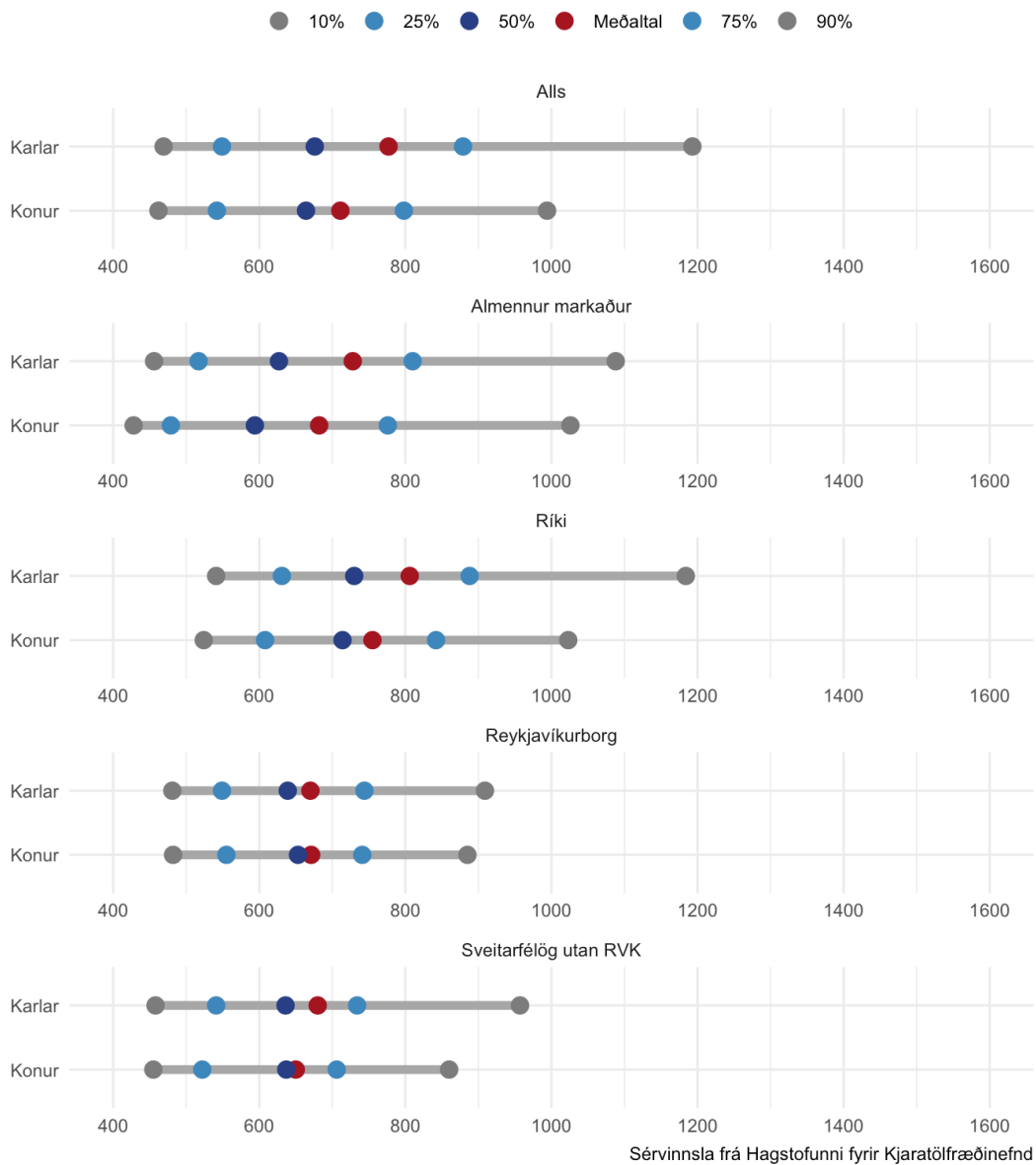
Umfjöllun um laun karla og kvenna sýnir dreifingu og samsetningu reglulegra launa og heildarlauna fullvinnandi<sup>23</sup> launafólks að jafnaði á mánuði á árinu. Hafa ber í huga að karlar og konur innan sömu heildarsamtaka vinna gjarnan ekki sömu eða sambærileg störf. Í því sambandi geta þættir eins og vægi vaktavinnu skipt miklu máli við launasamanburð.

### Dreifing reglulegra launa karla og kvenna árið 2022

Myndir 5.2.1.1 til 5.2.1.5 sýna dreifingu reglulegra launa karla og kvenna árið 2022. Regluleg laun fullvinnandi kvenna árið 2022 voru að jafnaði um 711 þúsund krónur á mánuði, sem er rúmlega 91% af reglulegum launum karla, sem voru 777 þúsund (sjá dreifingu á mynd 5.2.1). Launadreifing er einnig mun meiri meðal karla en kvenna í flestum geirum, að Reykjavíkurborg undanskilinni.

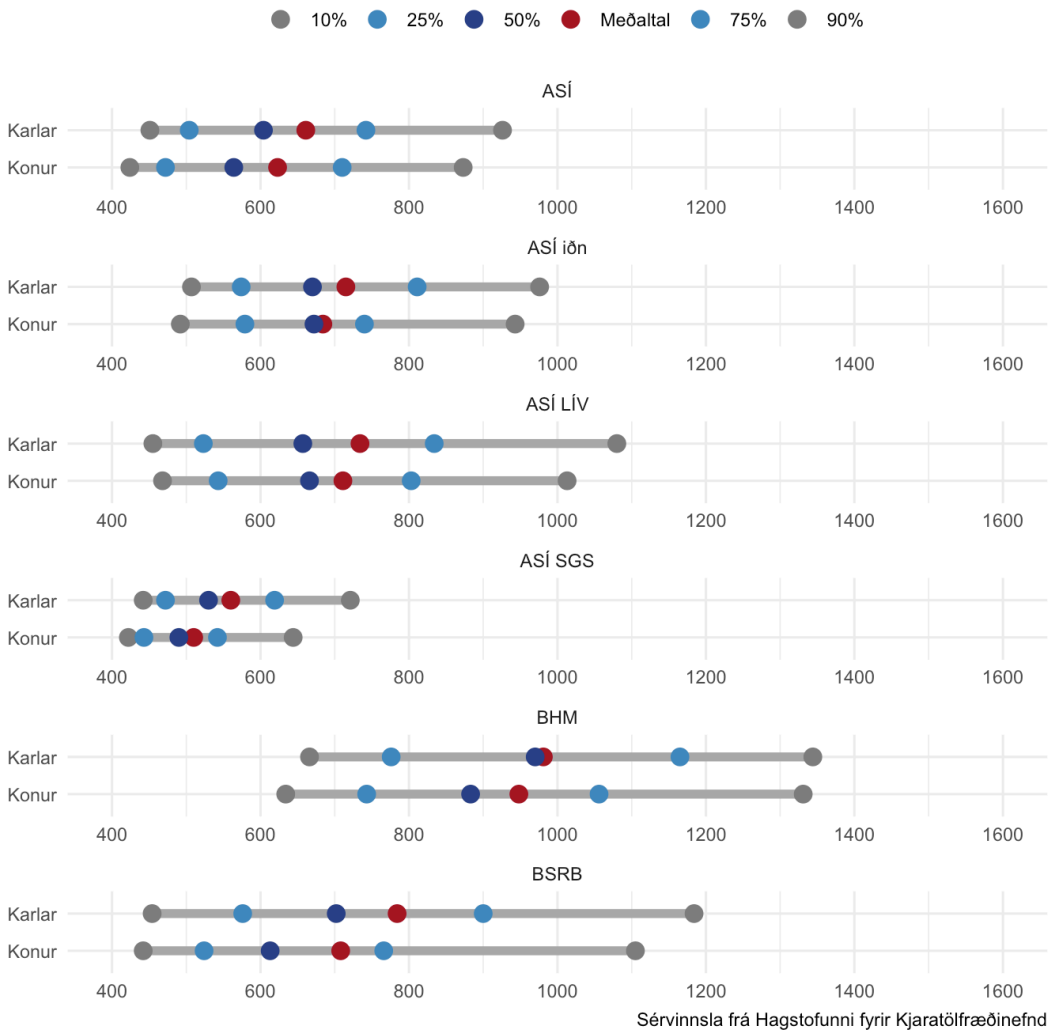
<sup>23</sup> Fullvinnandi teljast þeir sem unnu 90% eða meira af mánaðarlegri vinnuskyldu fólks í fullu starfi miðað við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

Mynd 5.2.1.1. **Dreifing reglulegra launa karla og kvenna eftir geirum árið 2022**



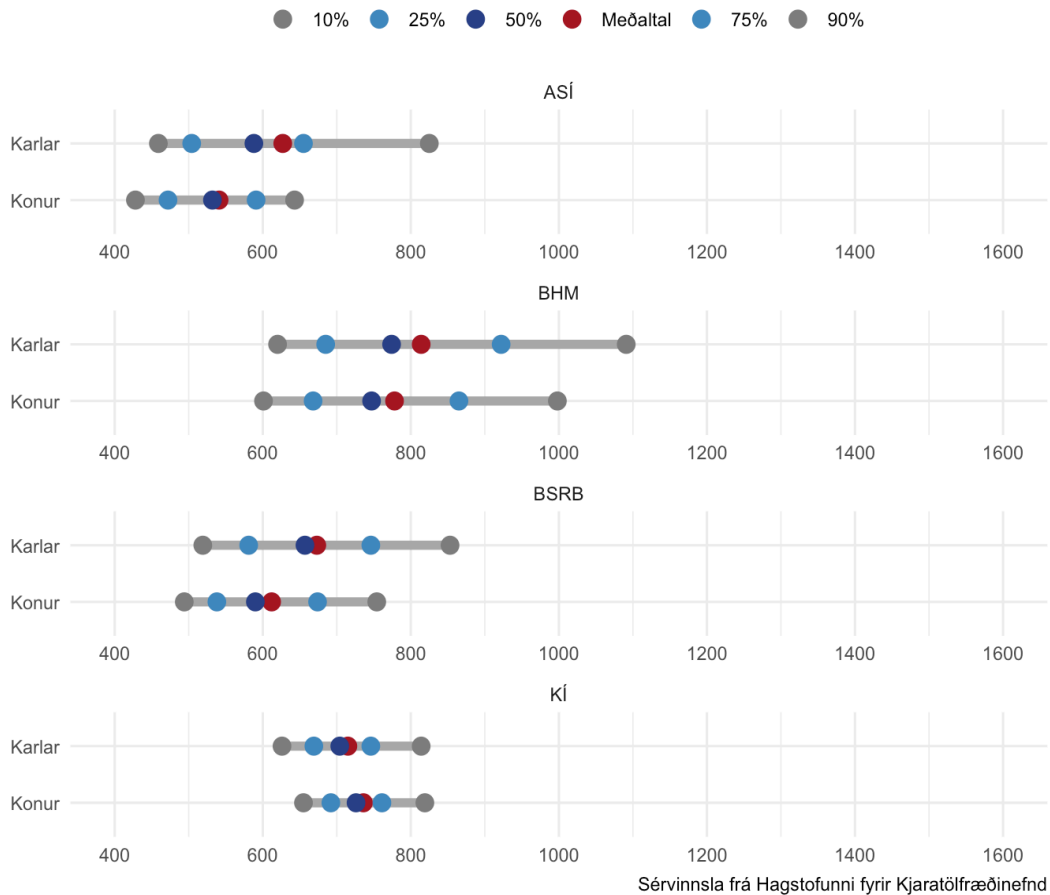
Þegar laun eru borin saman innan almenna markaðarins, eftir heildarsamtökum, sést að laun karla eru hærri en kvenna og nær það bæði til meðallauna og yfir tekjustigann. Munurinn á meðaltali milli karla og kvenna er hlutfallslega minnstur hjá ASÍ LÍV, 3,1 prósentustig, en mestur hjá BSRB, 9,7 prósentustig (sjá mynd 5.2.1.2.).

Mynd 5.2.1.2. **Dreifing reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum á almennum markaði árið 2022**



Dreifing reglulegra launa innan heildarsamtaka er mun minni hjá ríki en á almennum markaði, einkum og sér í lagi hjá félagskonum ASÍ. Konur voru með 86,3% af meðaltali reglulegra launa karlkyns félagsmanna ASÍ sem störfuðu hjá ríkinu árið 2022. Munur meðaltals reglulegra launa karla og kvenna innan annarra heildarsamtaka hjá ríki er meiri. Konur í BHM voru með 95,6% af meðaltali reglulegra launa karla, í BSRB voru þær með 90,9% af meðaltali karla og í KÍ voru konur með 3% hærra regluleg laun en karlar að meðaltali (sjá mynd 5.2.1.3).

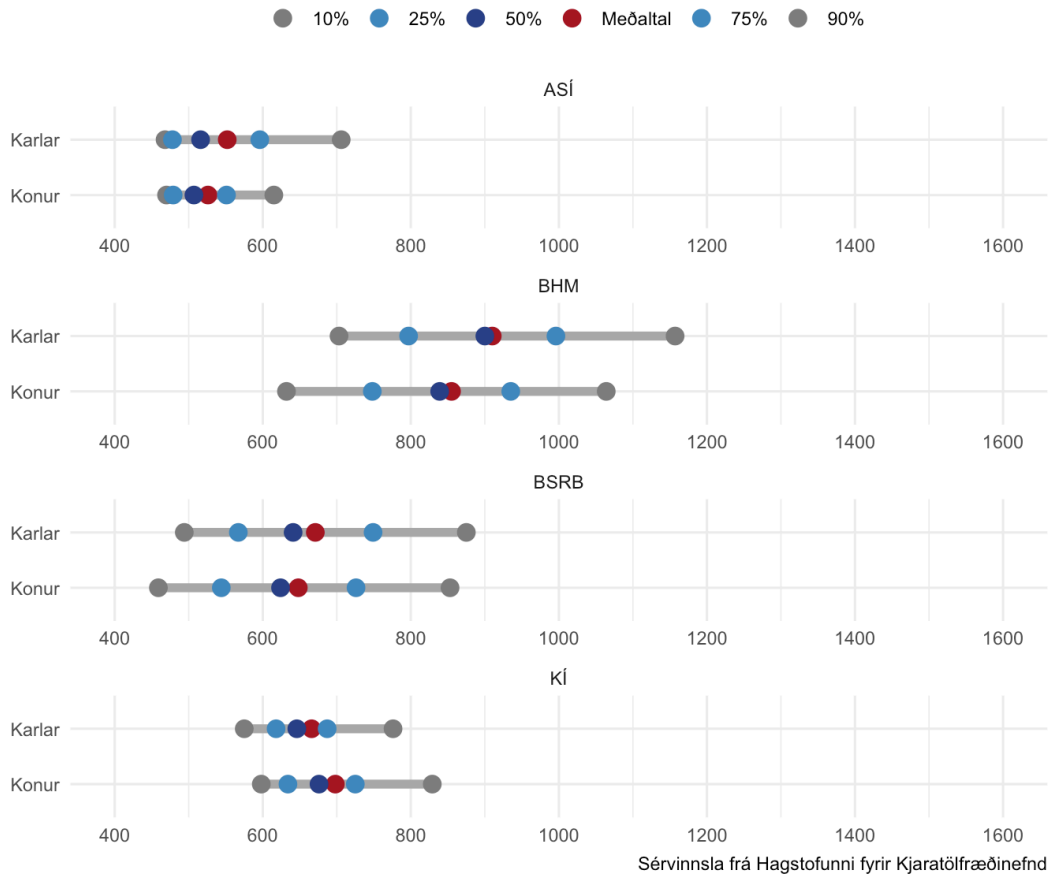
Mynd 5.2.1.3. **Dreifing reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá ríki árið 2022**



Mismunur í reglulegum launum fullvinnandi<sup>24</sup> er svipaður hjá Reykjavíkurborg og ríkinu, nema helst hjá félagsfólki ASÍ en þar er dreifingin öllu þrengri. Konur innan BHM eru með 94,0% af meðaltali reglulegra launa karla hjá Reykjavíkurborg, mismunur meðaltals karla og kvenna hjá BSRB og ASÍ er á bilinu 3,4 til 4,7 prósentustig. Regluleg laun kvenna innan KÍ eru síðan 5,0% hærri en karla árið 2022, að meðaltali (sjá mynd 5.2.1.4).

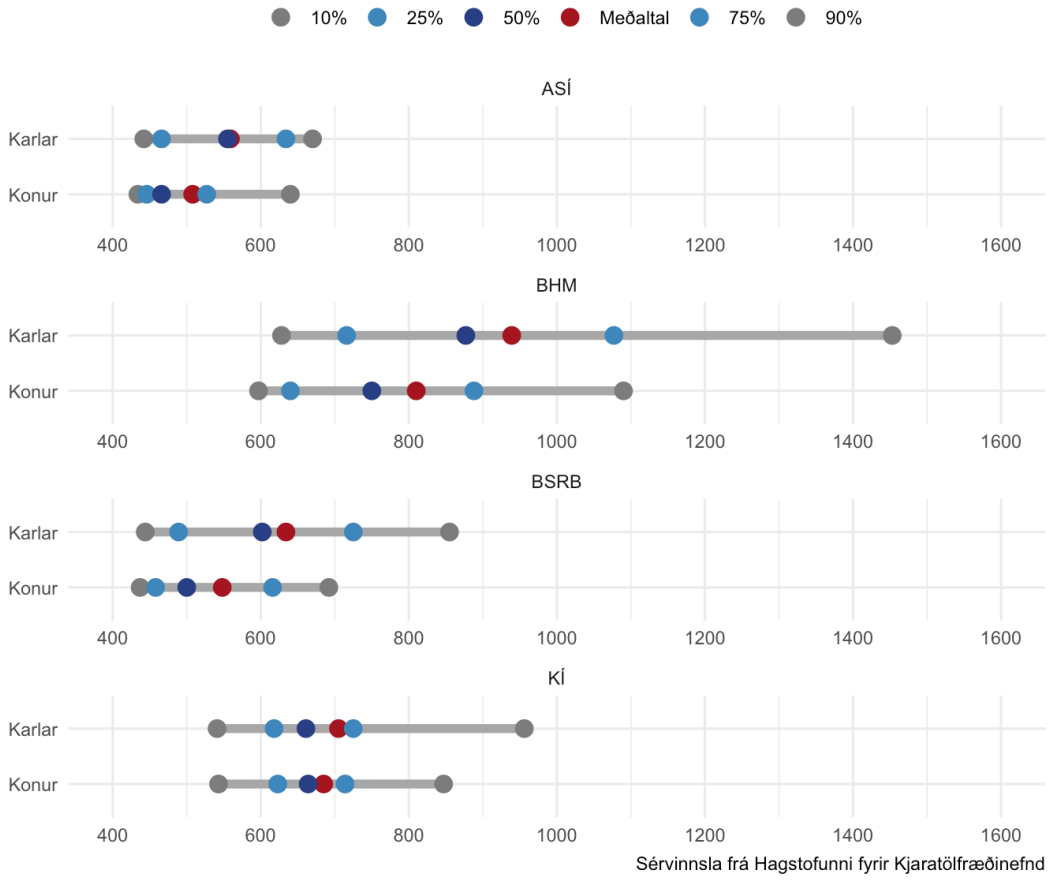
<sup>24</sup> T.d. munurinn milli neðsta tíundar (10%) og lægsta fjórðungshluta (25%).

Mynd 5.2.1.4. Dreifing reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá Reykjavíkurborg árið 2022



Töluvert meiri munur er á reglulegum launum karla og kvenna sem starfa hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur heldur en hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar. Árið 2022 var minnstur munur hjá félagsfólki KÍ þar sem konur voru með 97,2% af meðaltali reglulegra launa karla. Hjá félagsfólki ASÍ eru laun kvenna 9,1 prósentustigi lægri en karla en mestur er munurinn hjá BSRB og BHM eða 13,6 og 13,7 prósentustig (sjá mynd 5.2.1.5).

Mynd 5.2.1.5. **Dreifing reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur árið 2022**



## Samsetning reglulegra launa

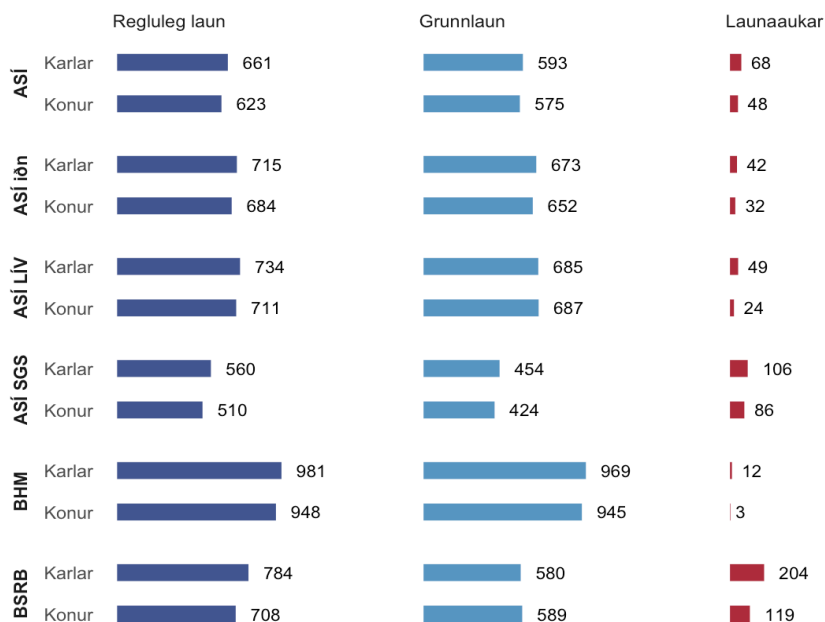
Myndir 5.2.2.1 til 5.2.2.5 sýna samsetningu meðaltals reglulegra launa karla og kvenna árið 2022.

Mynd 5.2.2.1 **Samsetning reglulegra launa karla og kvenna eftir geirum árið 2022**



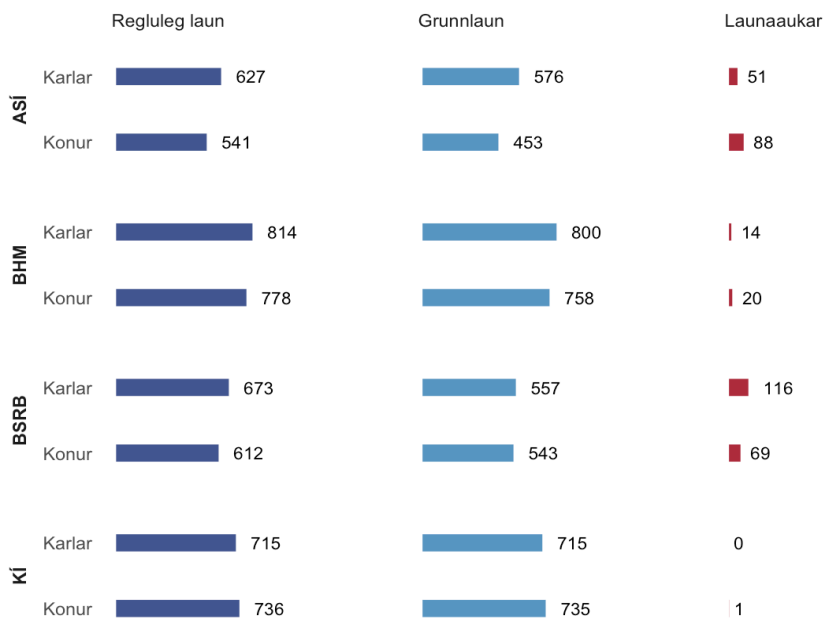
Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 5.2.2.2. **Samsetning reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum á almennum markaði árið 2022**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

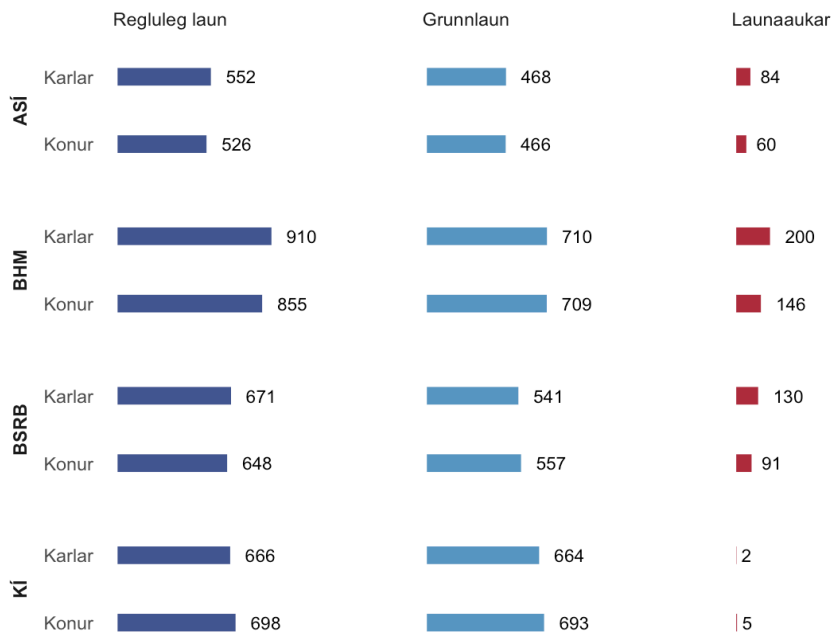
Mynd 5.2.2.3. **Samsetning reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá ríki árið 2022**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

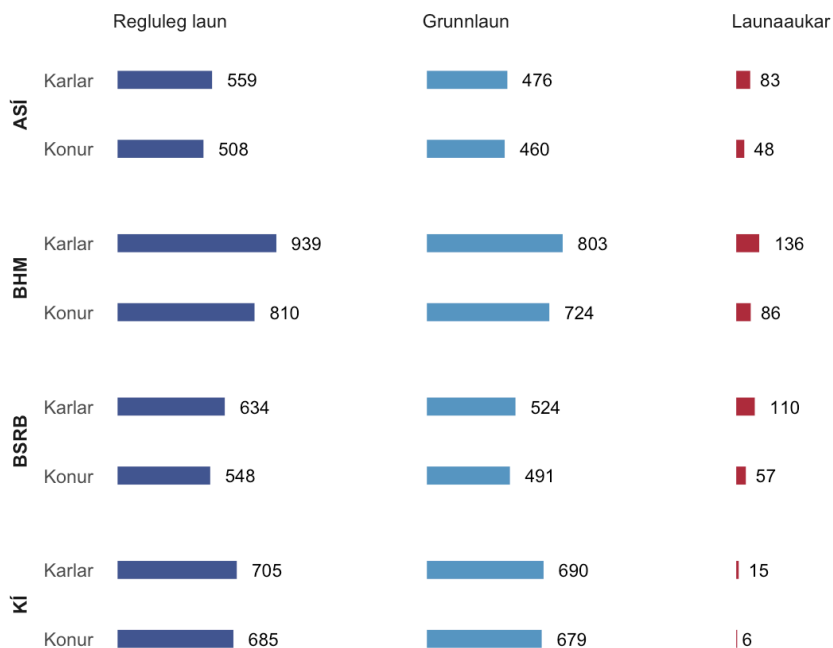


Mynd 5.2.2.4. **Samsetning reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá Reykjavíkurborg árið 2022**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 5.2.2.5. **Samsetning reglulegra launa karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur árið 2022**

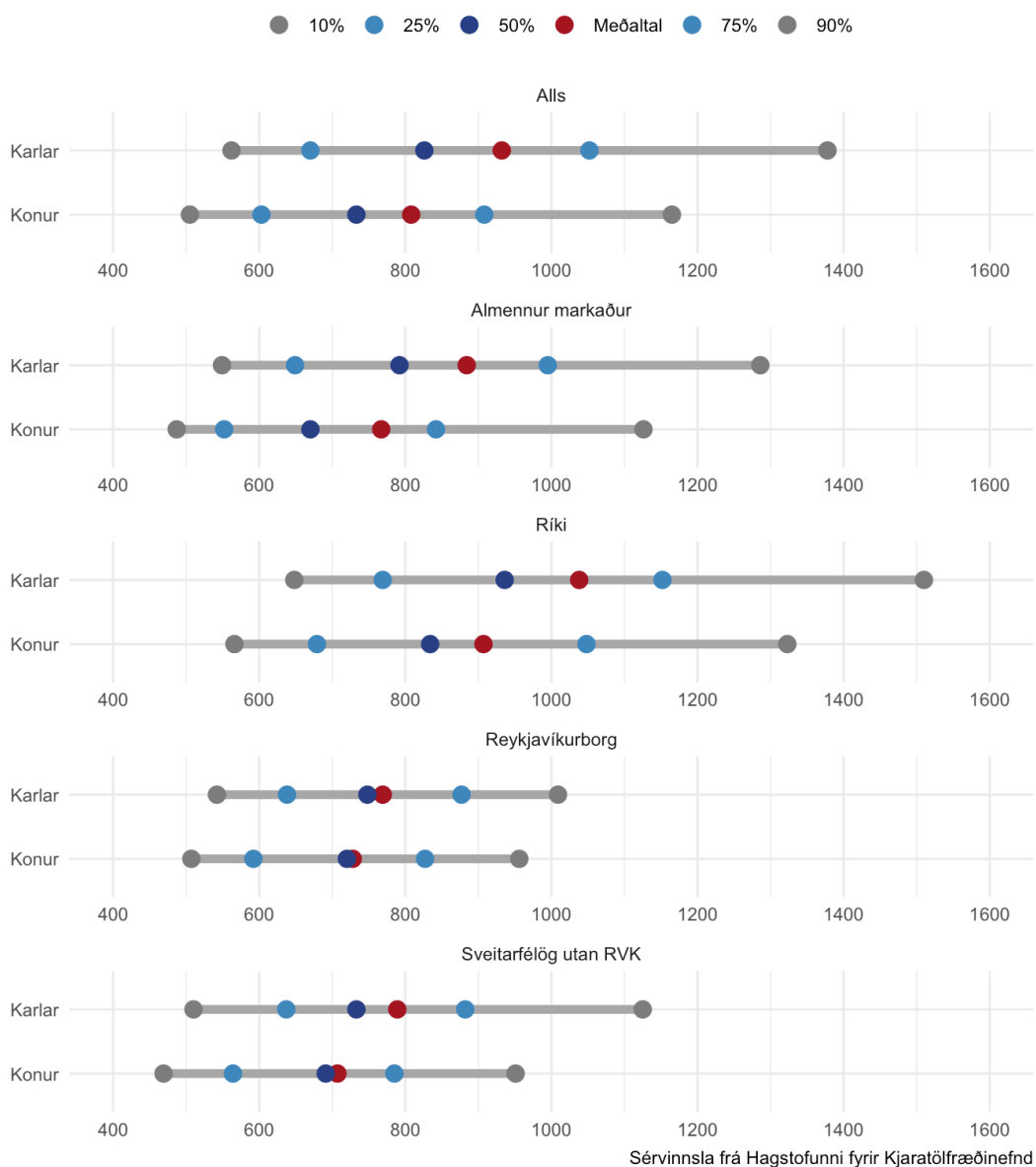


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

### Dreifing heildarlauna karla og kvenna árið 2022

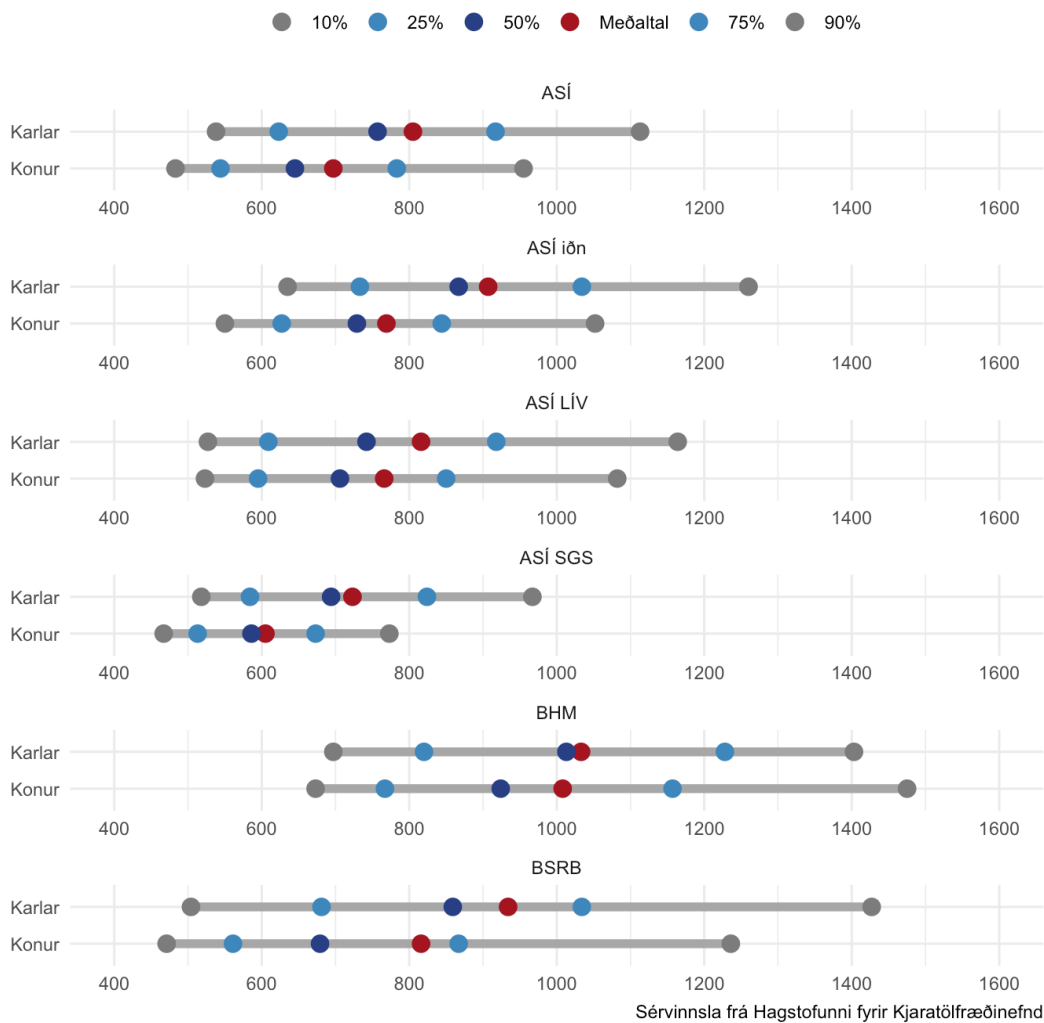
Heildarlaun fullvinnandi kvenna árið 2022 voru að jafnaði um 808 þúsund krónur á mánuði, sem er 86,7% af meðaltali heildarlauna karla, sem voru 932 þúsund (sjá dreifingu á mynd 5.2.1). Líkt og í tilfelli reglulegra launa sker launadreifingin hjá Reykjavíkurborg sig úr, þar sem laun voru á þéttari spönn en í öðrum geirum. Mismunur meðaltals er sömuleiðis minnstur hjá borginni, 5,3 prósentustig. Mestur er munurinn á almenna markaðnum, eða 13,2 prósentustig. Myndir 5.2.3.1 til 5.2.3.5 dreifingu heildarlauna karla og kvenna árið 2022.

Mynd 5.2.3.1. **Dreifing heildarlauna karla og kvenna eftir geirum árið 2022**



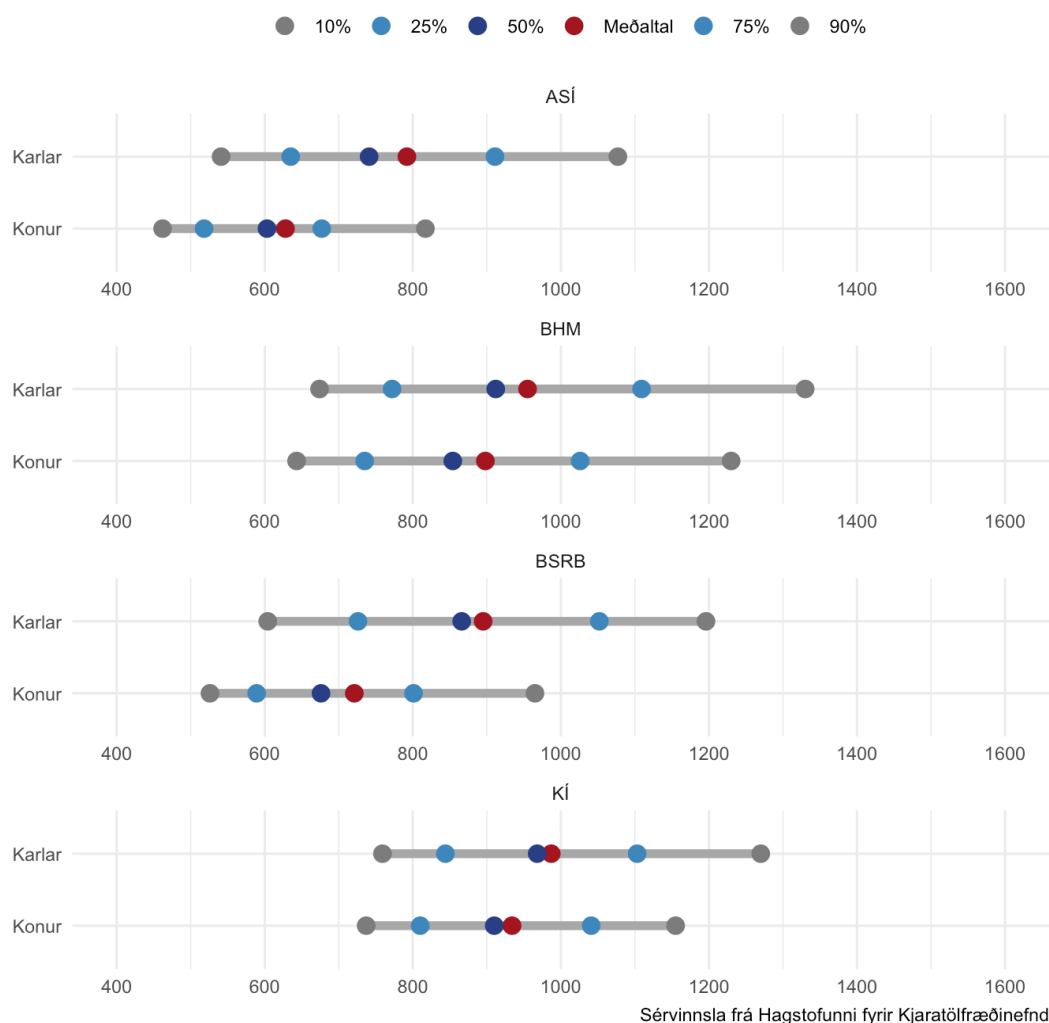
Meðallaun karla og kvenna hjá BHM eru hæst á almenna markaðnum þegar horft er til einstakra heildarsamtaka, 1.033 þúsund krónur og 1.008 þúsund krónur. Hlutfallslegur munur meðal heildarlauna er sömuleiðis minnstur þar í samanburði við önnur heildarsamtök, eða 2,4 prósentustig. Mestur var hlutfallsmunurinn hjá félagsfólki SGS innan raða ASÍ, eða 16,3 prósentustig. Meðallaun kvenna eru einnig lægst hjá þessum hópi launafólks á almenna markaðnum eða 605 þúsund krónur.

Mynd 5.2.3.2. **Dreifing heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum á almennum markaði árið 2022**



Hlutfallslegur mismunur eftir heildarsamtökum er meiri hvað varðar heildarlaun hjá ríkinu, í samanburði við almenna markaðinn. Hjá ASÍ eru meðalheildarlaun kvenna 79,3% af heildarlaunum karla, eða 628 þúsund á móti 792 þúsund. Launamunur kynjanna er litlu minni hjá BSRB, þar sem meðalheildarlaun kvenna eru 80,6% af launum karla. Minnstur er munurinn hjá KÍ og BHM, eða 6,0 og 5,4 prósentustig.

Mynd 5.2.3.3. **Dreifing heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá ríki árið 2022**

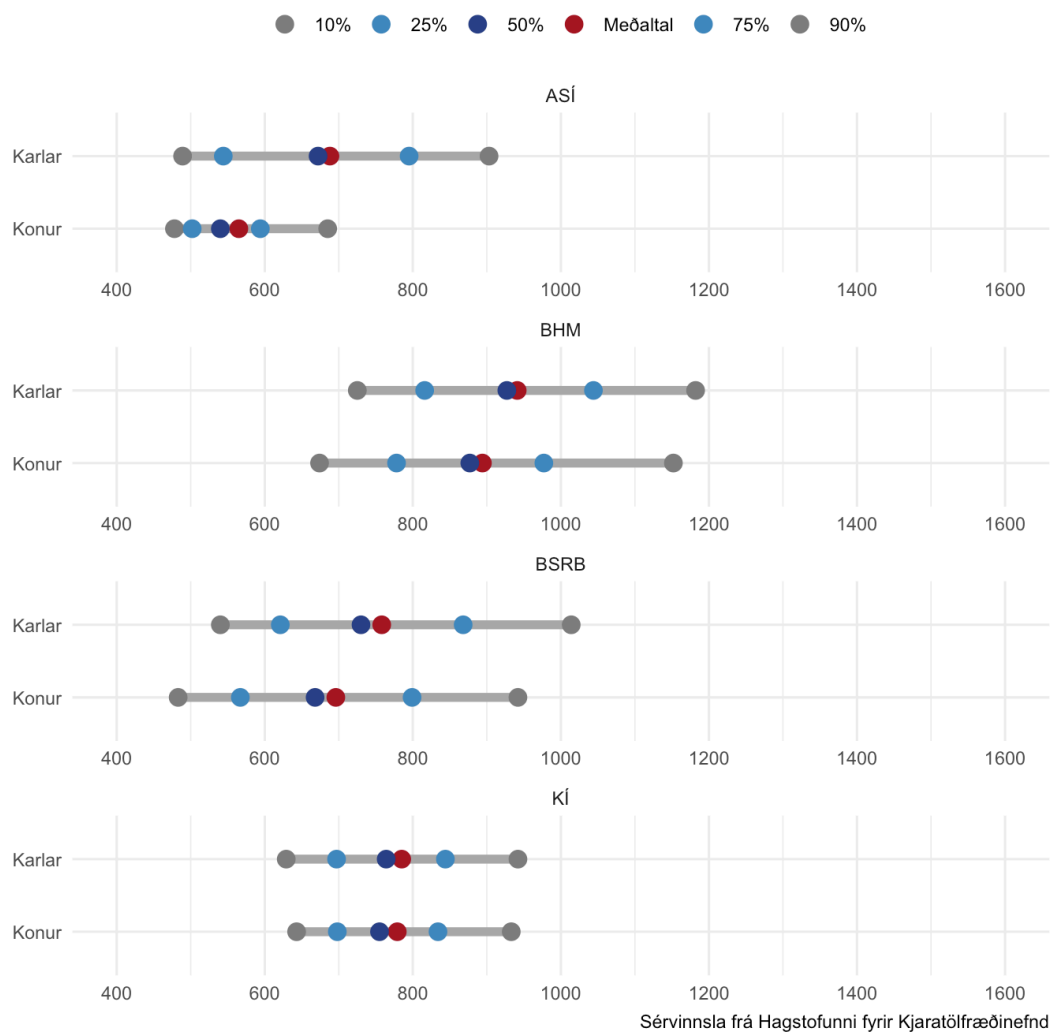


Dreifing heildarlauna karla og kvenna hjá félagsfólki KÍ, sem starfaði hjá Reykjavíkurborg árið 2022, er allt að því eins, sama á hvaða hluta dreifingarinnar er litið. Konur innan KÍ fengu að meðaltali 779 þúsund krónur í heildarlaun en karlar 6 þúsund krónum meira. Hlutfallslegi munurinn var því innan við eitt prósent. Fimm prósentustigum munar á kynjunum innan BHM en meðalheildarlaun voru þar hæst, eða 894 þúsund hjá konum en 941 þúsund hjá körlum. Meðalheildarlaun kvenna innan BSRB voru 696 þúsund á mánuði árið 2022. Það er

91,8% af meðalheildarlaunum karla innan sömu samtaka. Mestur var munurinn milli karla og kvenna meðal launafólks hjá ASÍ, eða 17,9 prósentustig.

Mynd 5.2.3.4. **Drifing heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá Reykjavíkurborg árið 2022**

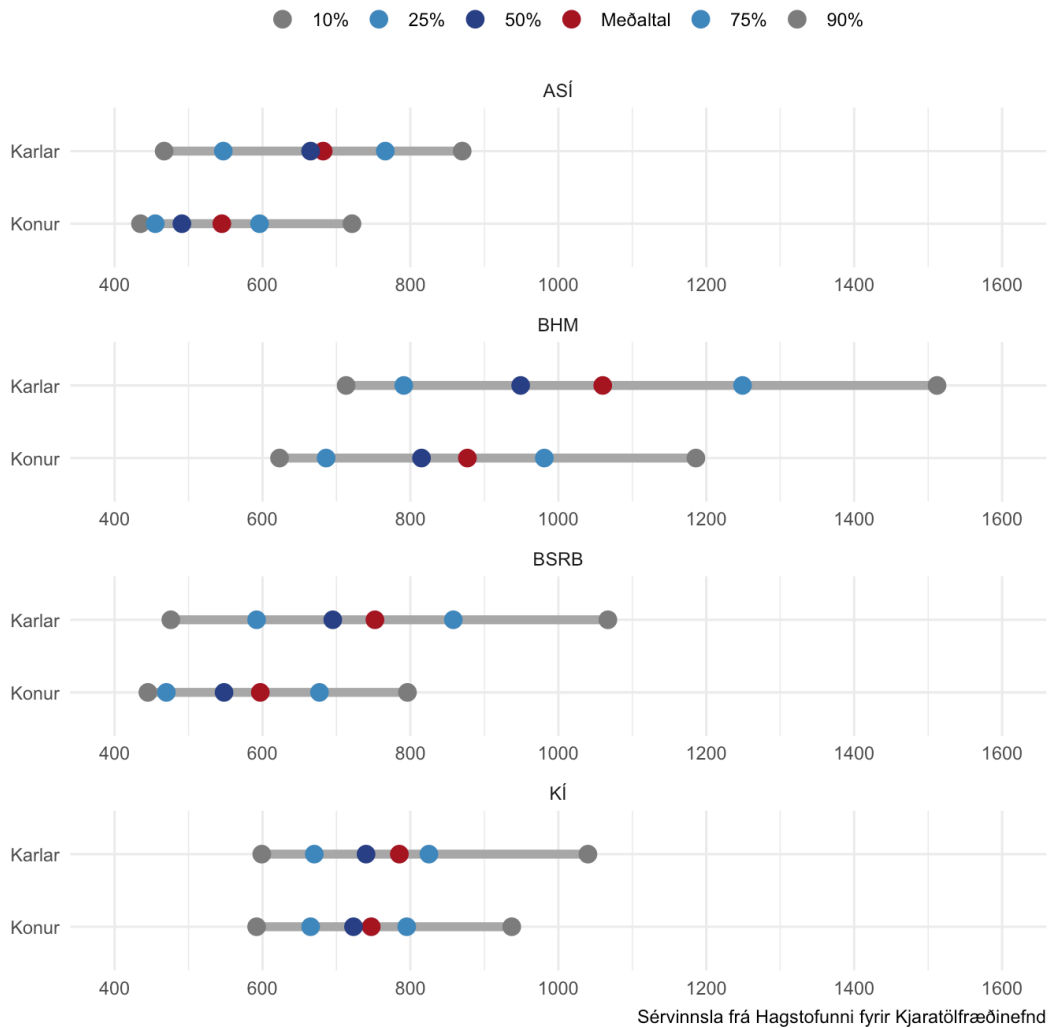
Þegar litið er til heildarlauna hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur



má sjá að meðalheildarlaun kvenna innan ASÍ og BSRB hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur voru rúmum 20 prósentustigum<sup>25</sup> lægri en hjá karlkyns félögum þeirra. Munurinn var sömuleiðis umtalsverður milli karla og kvenna innan BHM en þar voru meðal heildarlaun kvenna 82,7% af meðaltali karla. Það útleggst sem 17,3 prósentustiga munur. Minnstur var munurinn hjá KÍ eða 4,8 prósentustig.

<sup>25</sup> 20,1 prósentustig hjá ASÍ og 20,6 prósentustig hjá BSRB.

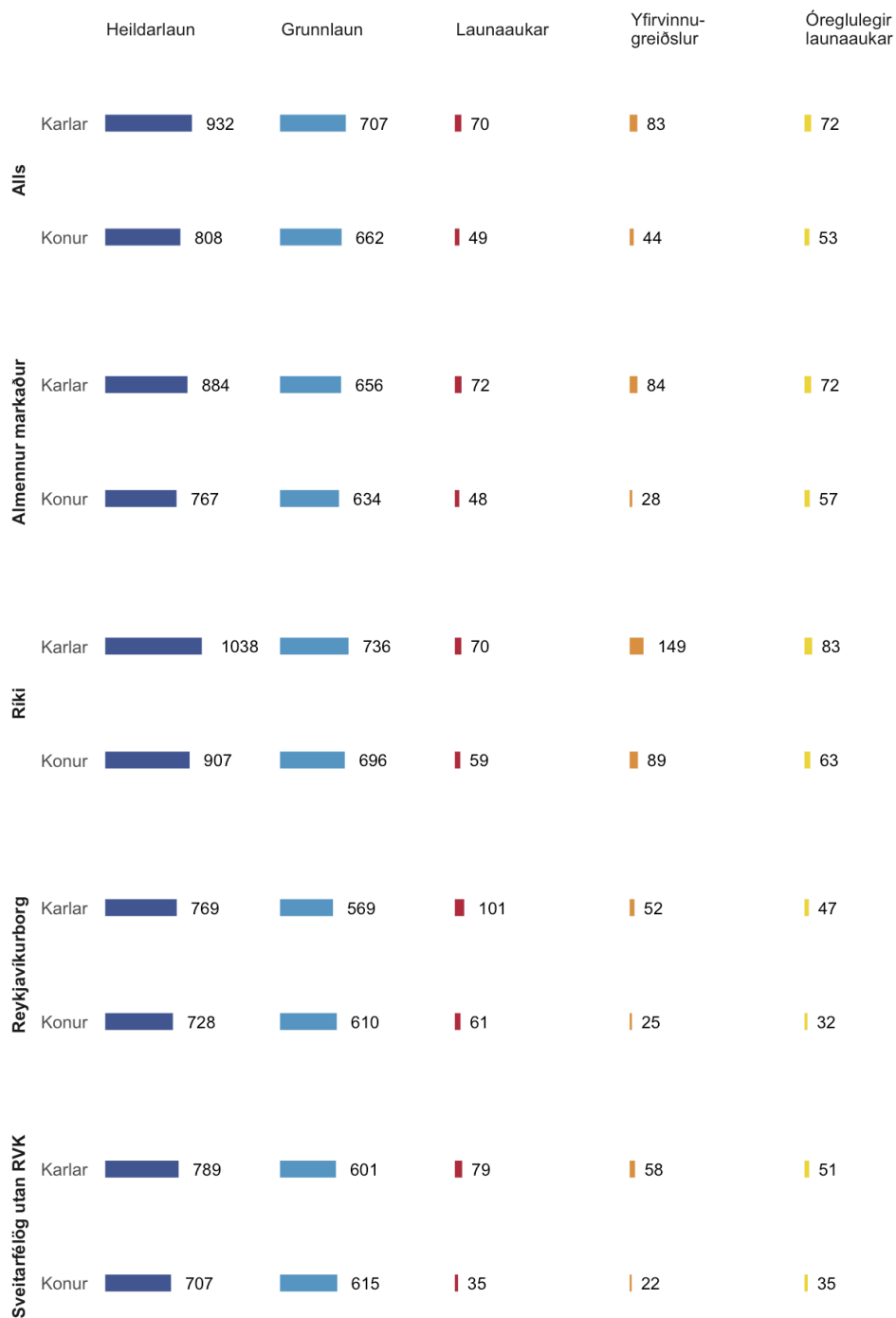
Mynd 5.2.3.5. **Dreifing heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur árið 2022**



## Samsetning heildarlauna

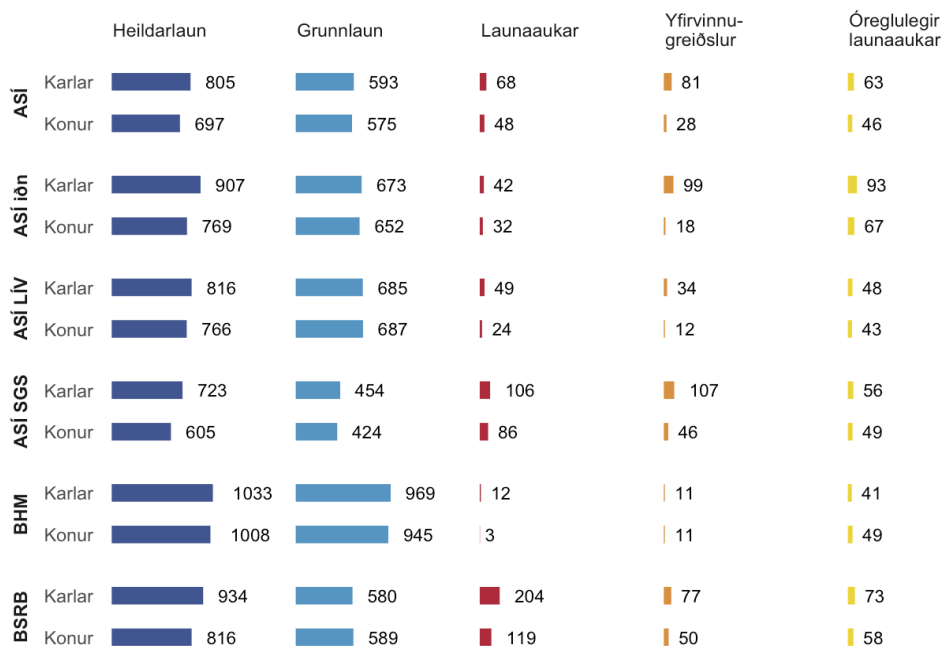
Myndir 5.2.4.1 til 5.2.4.5 sýna samsetningu meðalheildarlauna karla og kvenna árið 2022.

Mynd 5.2.4.1. **Samsetning heildarlauna karla og kvenna eftir geirum árið 2022**



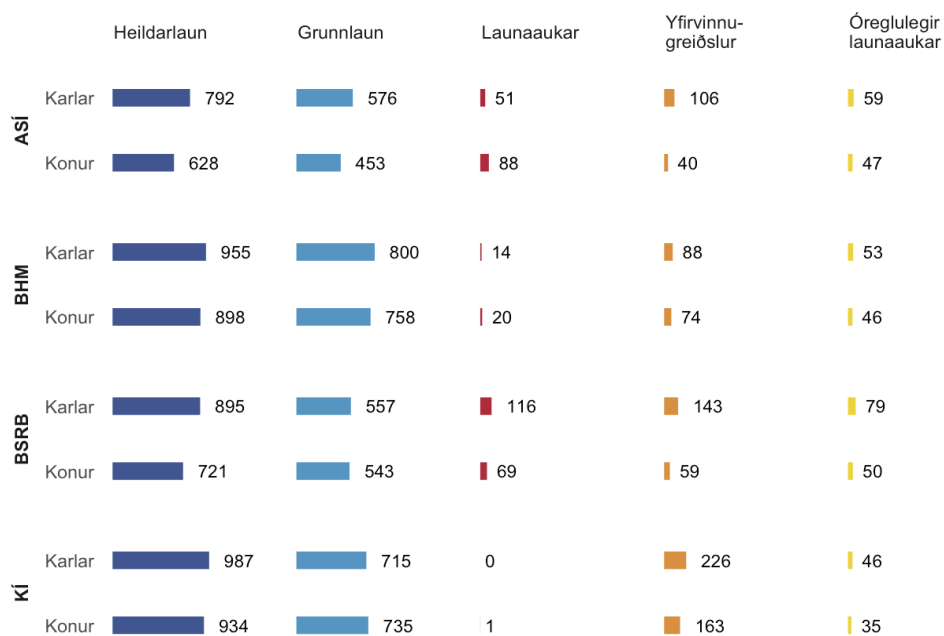
Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 5.2.4.2. **Samsetning heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum á almennum markaði árið 2022**



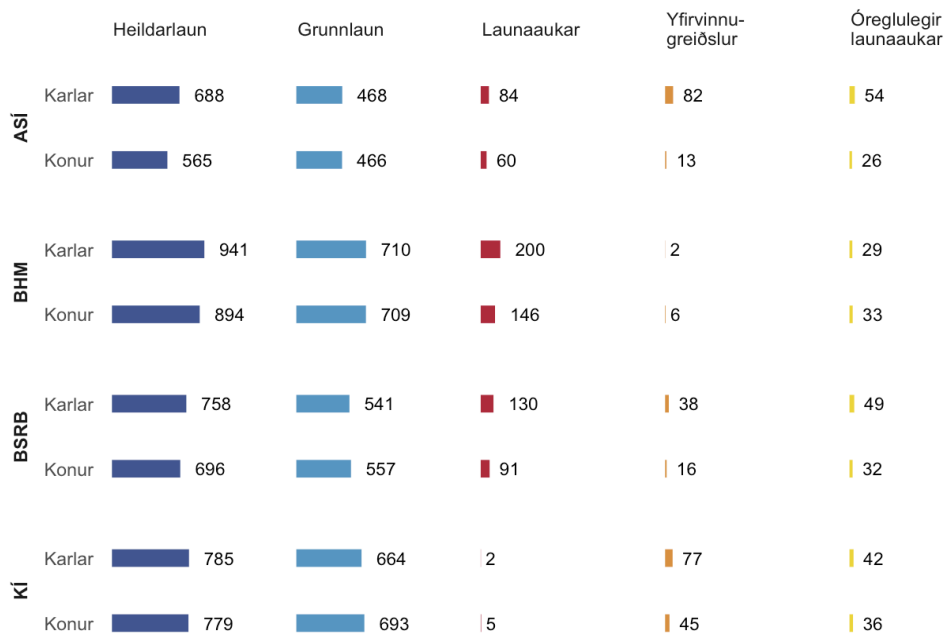
Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 5.2.4.3. **Samsetning heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá ríki árið 2022**

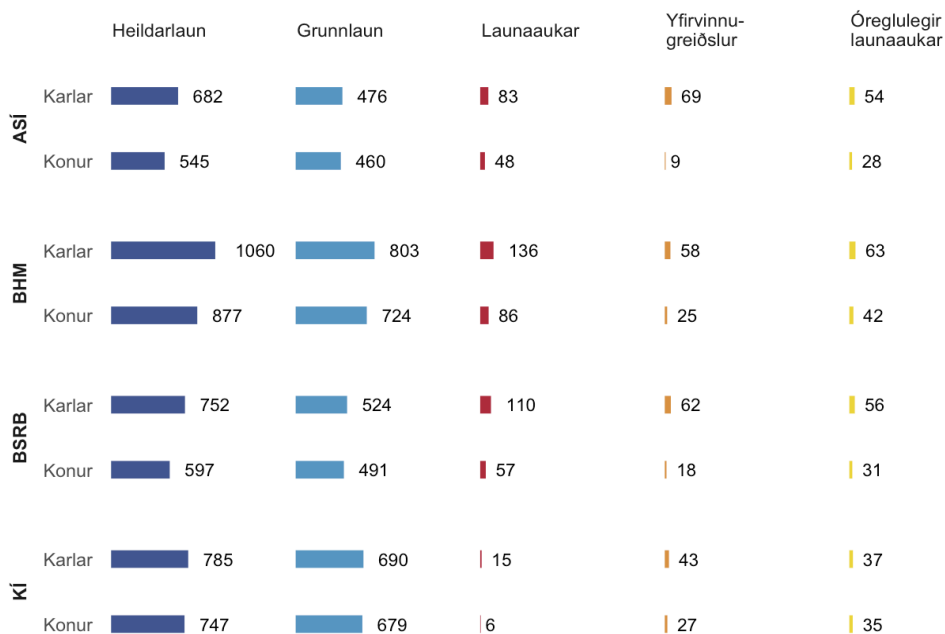


Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd



Mynd 5.2.4.4. **Samsetning heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá Reykjavíkurborg árið 2022**

Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd

Mynd 5.2.4.5. **Samsetning heildarlauna karla og kvenna eftir heildarsamtökum hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur árið 2022**

Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd



## Viðauki I

### Gögn um laun og launaþróun

Kjaratölfræðinefnd byggir umfjöllun sína á sérvinnslu launagagna þar sem tekið er mið að 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 nær til félagsfólk innan Starfsgreinasambandsins (SGS), Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) og félagsfólk 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. Sá síðari miðast við nýjustu fyrirbyggjandi gögn Hagstofunnar eftir þeirri sundurliðun sem hér er byggt á. 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 launaauka. Grunntímakaup eru dagvinnulaun á hverja greidda stund, án launaauka.

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. Meðtaldar í þessum launum eru hvers konar launaaukar, án tilfallandi yfirvinnu, sem gerð er 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.