

SVEIGJANLEIKI Á VINNUMARKAÐI OG UPPTAKA EVRUNNAR

Eftir Ásgeir Jónsson og Sigurð Jóhannesson

maí 2002

SVEIGJANLEIKI Á VINNUMARKAÐI OG UPPTAKA EVRUNNAR

Eftir Ásgeir Jónsson og
Sigurð Jóhannesson

Rit þetta er unnið að beiðni Samtaka atvinnulífsins. Þær skoðanir sem hér koma fram eru hins vegar höfunda og endurspeglar ekki nauðsynlega afstöðu samtakanna.

Ásgeir Jónsson er hagfræðingur við Hagfræðistofnun Háskóla Íslands. Hann lauk doktorsprófi í hagfræði frá Indiana University 2001 með aðaláherslu á peningamálahagfræði, alþjóðafjármál og þjóðhagfræði.

Sigurður Jóhannesson er hagfræðingur hjá Samtökum atvinnulífsins. Hann lauk kandidatsprófi í hagfræði frá Hafnarháskóla 1987 og doktorsprófi í viðskiptum frá Kent State University 2001 með alþjóðafjármál sem megin svið.

maí 2002

Formáli

Evran er orðin að veruleika og í fyrsta skipti frá því Myntsamband Norðurlanda leið undir lok á fyrri hluta tuttugustu aldar eiga Íslendingar vól á myntsamstarfi við önnur lönd. Hefð er komin á að meta aðild að myntbandalagi út frá kenningum um hagkvæmustu myntsvæði sem Nóbelsverðlaunahafinn Robert Mundell lagði fyrst fram árið 1961. Samkvæmt þeim verður þremur skilyrðum að vera fullnægt til þess að ríki með sjálfstæðan gjaldmiðil geti gengið til myntsamstarfs við eitt eða fleiri ríki. Þau eru:

- A) Að áföll sem viðkomandi land verður fyrir séu samhverf við það sem gerist á myntsvæðinu í heild, en það er forsenda fyrir því að peningamálastefna myntsvæðisins komi að notum fyrir aðildarlandið – vaxtahækkanir komi á réttum tíma og svo framvegis.
- B) Að vinnuafli sé svo hreyfanlegt á milli landa að kreppuatvinnuleysi verði aldrei verulegt vandamál og fólk sem vantar vinnu innanlands finni sér vinnu erlendis.
- C) Að laun séu sveigjanleg svo að verulegt kreppuatvinnuleysi myndist ekki þrátt fyrir að sveiflujafnandi peningamálastefnu skorti.

Á undanförnum árum hefur komið fram ýmiss konar gagnrýni á þessa einföldu nálgun, einkanlega þó skilyrði A) og B). Talið er að sú ráðstöfun að ganga í myntbandalag muni nær örugglega breyta töluvert miklu um gang hagsveiflna¹ og einnig er vafasamt að stórfelldir búferlaflutningar á milli landa geti nokkurn tíma talist leið til þess að bregðast við tímabundum áföllum.² Hins vegar er skilyrði C) óumdeilanlega mjög mikilvægt – ekki aðeins vegna myntbandalagsaðildar heldur til þess að tap þjóðfélagsins vegna atvinnuleysis verði sem minnst.

Þessi þrjú skilyrði voru könnuð í skýrslu sem rituð var af sex hagfræðingum³ árið 1998 og var niðurstaðan sú að ekkert þeirra væri fyrir hendi á Íslandi. Þar er því meðal annars haldið fram að „nafnlaun hafi aldrei lækkað á árunum 1963–1996“ með vísan til breytinga á launavísitölu Hagstofu Íslands. Sá sveigjanleiki sem væri á vinnumarkaði hérlandis væri því að stærstum hluta sá sveigjanleiki sem gengishliðranir og verðbólga – samhliða þjóðarsáttarsamningum – hefðu kallað fram.

Að vísu er erfitt um vik að draga fortíðina til vitnis um framtíðina í þessum efnum þar sem vart er hægt að búast við launasveigjanleika þegar genginu er beitt ákaft til þess að viðhalda stöðugri atvinnu og verðbólga hleypur á tugum prósentu. Þó vill svo til að verðlag var nokkuð stöðugt á tímum síðustu niðursveiflu 1992–1994. Það ætti að gefa færi á að skoða hvernig launamyndunin bregst við atvinnuleysi sem er ekki fleytt burt með verðbólgu og lækkun kaupmáttar. Markmið þessarar

¹ Sjá til dæmis Frankel og Rose (1998) eða Rose (2000).

² Buiter (2001) lýsir þessu vel í grein er hann ritaði í Fjármálatíðindi að beiðni Seðlabanka Íslands.

³ Sjá grein í Fjármálatíðindum árið 1998 sem ber nafnið Áhrif EMU á íslenskan vinnumarkað eftir Axel Hall, Gylfa Magnússon, Gylfa Zoëga, Sigurð Ingólfsson, Svein Agnarsson og Tryggva Þór Herbertsson.

skýrslu er að gera kerfisbundna greiningu á íslenskum vinnumarkaði og einkum að komast að raun um að hversu miklu leyti launastig ræðst án aðildar stéttarfélags. Opinberir launataxtar hafa um langt skeið verið miklu lægri en þau dagvinnulaun sem flestir launþegar fá í vasann og það gæti gefið svigrúm í þessum eignum.

Skýrsluhöfundar fengu í þessu skyni aðgang að gagnasafni Kjararannsóknarnefndar frá árunum 1992 til 1995. Kunnum við nefndinni hinar bestu þakkir fyrir veitta aðstoð. Gögnin sýna svo að ekki verður um villst að þrátt fyrir að miðstýring sé mikil á íslenskum vinnumarkaði ráðast laun að miklu leyti á markaði og þau bregðast við efnahagsaðstæðum. Ekki er með nokkrum hætti hægt að hugsa sér þetta sem dóm um það hvort evran er heppileg fyrir Ísland eður ei, heldur aðeins einn lið af mörgum sem skipta máli þegar sá kostur er íhugaður. Þessar niðurstöður benda hins vegar eindregið til þess að stefnumótun á vinnumarkaði eigi að miða að því að laun myndist að miklu leyti á frjálsum markaði.

Reykjavík, maí 2002

Ásgeir Jónsson

Sigurður Jóhannesson

Ágrip

Staða íslensks vinnumarkaðar miðað við önnur Evrópulönd

Líklegra er að stór „regnhlífarsamtök“ á vinnumarkaði, sem ná yfir stóran hóp fólks í mörgum atvinnugreinum, miði kaupkröfur sínar við efnahagsástand á hverjum tíma en félög sem ná aðeins til einstakra atvinnugreina og iðngreina. Þess vegna eru meiri líkur á að hægt sé að semja um hóflegar launahækkanir á niðursveiflutímum á þeim vinnumörkuðum sem eru miðstýrðir, en þeim sem er skipt niður í atvinnugreinafélög eins og tíðkast víða á meginlandi Evrópu. Af þessum sökum er sveigjanleiki jafnan mestur og atvinnuleysi minnst þar sem fá, stór verkalýðsfélög setja fram kröfur – þar sem á annað borð eru verkalýðsfélög.

Um þessar mundir er gífurlegt kerfislægt atvinnuleysi á meginlandi Evrópu og má rekja það til ósveigjanleika á vinnumarkaði. Lítil ríki hafa verið mun fljótari að bregðast við atvinnuleysi og stöðnun í hagvexti en hin stærri. Svo virðist sem smáríkin séu merkisberar á leið til umbóta og aukins sveigjanleika – en jafnframt aukinnar miðstýringar á vinnumarkaði. Evran kemur í veg fyrir að sjálfstæð peningamálstefna og sveigjanlegt gengi geti bætt fyrir ósveigjanleika á vinnumarkaði. Af þeim sökum er talið að kreppuatvinnuleysi (sem rekja má til hagsveiflna) aukist með sameiginlegum gjaldmiðli. Það leiðir því að líkum að þrýst verður á umbætur á vinnumarkaði með tilkomu evrunnar. Ríkisstjórnir munu þá blanda sér meira inn í launasamninga en þær gera nú, til þess að fá aukið vald á atvinnustiginu og bæta sér þannig missi á sjálfstæðum gjaldmiðli. Við sama tækifæri gæti einnig verið gripið til þess ráðs að endurskoða velferðarkerfið í ljósi nýrra aðstæðna og knýja fram heildarumbætur á vinnumarkaði – skattlagningu, vinnulöggjöf og bótakerfi. Það gerðist til dæmis í Hollandi og á Írlandi á níunda áratugnum þegar þessi lönd tóku upp gengisfestu um leið og þau kljádust við mikið atvinnuleysi. Fyrst í stað er sennilegt að evran ýti undir miðstýringu á vinnumarkaði og „þjóðarsáttir“. Ætla má þó að á komandi áratugum leiði minnkandi aðild að verkalýðsfélögum til þess að samningar verkalýðsfélaga og samtaka atvinnurekenda fái smám saman minna vægi og þess í stað semji starfsmenn beint við fyrirtækin sem þeir vinna hjá um æ stærri hluta kjara sinna.

Eru laun sveigjanleg hér á landi?

Ísland er lítið land og einsleitt, og því liggur ef til vill í hlutarins eðli að auðvelt er að koma á þjóðarsáttum, til dæmis vegna þess að samningskostnaður er minni en í stærri löndum sem skiptast í ólík héruð. Það er því ekki að undra að hér er mjög rík hefð fyrir því að þjóðarsátt sé beitt sem tæki til þess að takast á við atvinnuleysi og verðbólgu. Almennt er viðurkennt að laun sveigist treglega niður á við í flestum iðnvæddum ríkjum og að kjarasamningsbundnir kauptaxtar lækki ekki, nema þá helst þegar fyrirtæki er á barmi gjaldþrots. Á miðstýrðum vinnumörkuðum er það oftast gengissveigjanleiki – eða öllu heldur gengisfellingar samhliða samkomulagi um óbreytt kaup – sem tryggja sveigjanleika í kaupmætti launa. Markmið þessarar skýrslu er að kanna hversu mikið af títt-

nefndum sveigjanleika stæði eftir tilkomu evrunnar þegar sjálfstæðar peningamálaaðgerðir – gengislækkanir og verðbólga – eru úr sögunni.

Á liðnum áratugum hafa greidd laun almennt verið umtalsvert ofan við umsamda launataxta í samningum verkalýðsfélaga og atvinnurekenda. Oftast nær eru launagreiðslurnar ekki bundnar samningum við stéttarfélög, heldur sniðnar að hverjum einstaklingi, sérstaklega í hinum smærri fyrirtækjum. Þannig geta fyrirtækin umbunað einstökum starfsmönnum fyrir góða frammistöðu, hvatt þá áfram og tryggt veru þeirra hjá fyrirtækinu. En vegna þessa er hægt að lækka laun starfsmanna – án þess að þurfa að ganga til samninga við stéttarfélög – þegar atvinnuleysi herjar á og afkoma fyrirtækja er slæm. Það sem skiptir fyrirtækin máli er launakostnaður á hverja framleidda einingu. Hann getur lækkað með beinum launalækkunum, minni yfirvinnu eða hagræðingu sem eykur afköst starfsmannanna.

Til þess að leita svara við þeirri spurningu hvort laun séu sveigjanleg á íslenskum vinnumarkaði verður litið til síðustu niðursveiflu – árána 1992 til 1994. Þetta tímabil er í raun það eina sem getur komið til greina fyrir slíka athugun. Í fyrsta skipti um áratugaskeið var verðlag stöðugt hérlendis, en jafnframt áraði illa í atvinnulífi, afkoma fyrirtækja var slæm og því skapaðist þrýstingur á lækkun launa. Atvinnuleysi var óvenjumikið. Launataxtar lækkuðu ekki á þessum tíma – formlega séð voru laun föst. Gengi krónunnar gagnvart viðskiptalöndum var að vísu fellt tvisvar á tímabilinu, um 6% í nóvember 1992 og aftur um 7,5% í júní 1993, en það var stöðugt eftir það.

Könnunin

Skoðuð voru áhrif hagsveiflna á kaupmátt launa, atvinnu og atvinnuleysi hér á landi á verðbólgu-tímanum (níunda áratugnum) annars vegar og stöðugleikaárunum (tíunda áratugnum) hins vegar. Niðurstöður fyrir Ísland voru bornar saman við önnur lönd.

Lagt var tölulegt mat á áhrif kreppu og atvinnuleysis á launaþróun á þessum tíma með hjálp gagna frá Kjararannsóknarnefnd um laun Alþýðusambandsfólks á höfuðborgarsvæðinu á árunum 1992–1995. Horft var á tvær stærðir, *dagvinnukaup án bónuss* og *meðaltímakaup*. Dagvinnukaup er grunnurinn sem atvinnurekendur og launamenn semja um; annað hvort samkvæmt formlegum kauptöxtum eða óformlegum persónubundnum eða vinnustaðabundnum samningum um fast kaup ofar taxta. Meðaltímakaup felur aftur á móti í sér greiðslur ofan á dagvinnukaupið, svo sem bónusa, fæðis-, ferða- og verkfæragreiðslur, auk álags fyrir vaktir og yfirvinnu. Til þess að meta launabreytingar var lagt út í paraðan samanburð. Skoðaðar voru launabreytingar þeirra sem unnu í sama fyrirtæki í eitt ár. Gögnin ná yfir fjögur ár, og lýsa launabreytingum frá 1. ársfjórðungi 1992 til 1. ársfjórðungs 1993, 2. ársfjórðungi 1992 til 2. ársfjórðungs ári síðar og þannig koll af kalli til fjórða ársfjórðungs 1995.

Niðurstöður

- Kaupmáttur launa var mun ósveigjanlegri á stöðugleikaárunum á tíunda áratug liðinnar aldar en á níunda áratugnum, þegar gengi krónunnar féll ótt og títt og verðbólga var meiri. Sveiflur í landsframleiðslu virðast þó ekki leiða til meiri breytinga í atvinnuleysi hér á landi á stöðugleikatímanum en á verðbólguárunum. Almennt séð virðast hagsveiflur ekki leiða af sér eins miklar breytingar í atvinnuleysi og í þeim löndum sem skoðuð eru til samanburðar.
- Dagvinnulaun *lækkuðu* um 0,1% eða meira hjá fjórðungi verkafólks í úrtaki Kjararannsóknarnefndar frá 3. ársfjórðungi 1992 til 3. ársfjórðungs 1993 og frá 4. ársfjórðungi 1992 til 4. ársfjórðungs 1993.
- Að meðaltali var árshækkun dagvinnulaunanna þó 2–4% öll árin 1993 og 1994 – með einni undantekningu. Á 4. ársfjórðungi 1993 mælist ársbreytingin *mínus* 2,2% að meðaltali. Lækkunin er afmörkuð við þennan eina fjórðung og stafar af mikilli lækkun hjá nokkrum tugum manna. Vafasamt virðist að draga miklar ályktanir af þessari niðurstöðu.
- Meðaltímakaup *lækkaði* í um þriðjungi fyrirtækjanna í úrtakinu frá 4. ársfjórðungi 1992 til 4. ársfjórðungs 1993 og frá 4. ársfjórðungi 1993 til 4. ársfjórðungs 1994.
- Mikil dreifing var í þróun meðaltímakaups hjá einstökum starfsmönnum á þessum tíma. Að meðaltali hækkaði meðaltímakaup hjá verkafólki um 2–5% á einu ári til 2., 3. og 4. ársfjórðungs 1993 og 1., 2. og 3. ársfjórðungs 1994. Hjá fjórðungi verkafólks var hækkunin 7–9% eða meiri á þessum tíma, en hjá fjórðungi *lækkaði* kaupið um 1–2% eða meira.
- Laun virðast vera sveigjanlegust hjá starfsmönnum lítilla fyrirtækja, en gera má ráð fyrir að þar skynji starfsmenn betur stöðu rekstrarins en hjá stærri fyrirtækjum. Svipað á við um fyrirtæki sem eru í óvægnu samkeppnisumhverfi. Í samkeppnisgeiranum hélst árshækkun launa innan við 1% allt frá öðrum ársfjórðungi 1993 til fyrsta ársfjórðungs 1994. Árshækkunin var nánast engin, eða minni en engin, hjá helmingi launafólks í samkeppnisgeiranum á þessum tíma.
- Í úrtakinu veiga stór fyrirtæki þyngra en á vinnumarkaðinum í heild. Þar sem laun virðast vera sveigjanlegri hjá litlum fyrirtækjum en stórum virðist mega álykta að laun séu almennst sveigjanlegri en heildarniðurstöður þessarar rannsóknar gefa til kynna.
- Laun virðast vera sveigjanlegri hjá konum en körlum. Atvinnuleysi meðal ófaglærðra kvenna náði hámarki veturinn 1993–94 en minnkaði síðan, en atvinnuleysi meðal ófaglærðra karla fór vaxandi allt fram á veturinn 1995–96. Þetta gæti verið tilviljun, en vera kann að ósveigjanlegri laun hjá körlum hafi valdið því að atvinnuleysi var þrálátara meðal þeirra.
- Ekki virðist vera mikill munur á launaþróun eftir aldri og starfsstétt á þessum árum.

Ályktun

Til eru nokkur úrræði til þess að draga úr launakostnaði á hverja einingu. Hægt er að lækka laun, draga úr yfirvinnu og bónusgreiðslum eða auka framleiðni. Rannsóknin bendir til þess að nokkur hluti íslenskra fyrirtækja hafi nýtt það svigrúm sem launakerfið gefur hérlandis – það er þann mun sem er á töxtum stéttarféлага og greiddu kaupi – til þess að draga úr launakostnaði án formlegra samningaviðræðna við viðkomandi verkalýðsfélag. Þessar launalækkunir koma fram hægt og sígandi hjá þeim fyrirtækjum sem virðast eiga í vanda og ganga ekki jafnt yfir línuna. Þetta bendir til þess að lækkunirnar séu ekki skipulagðar af samtökum á vinnumarkaði heldur mótist þær af aðstæðum á hverjum stað. Ennfremur ber nokkuð á því að fyrirtækin hafi lækkað meðaltíma kaup með því að draga úr yfirvinnu starfsmanna sinna. Þetta er launasveigjanleiki í verki.

Að hluta gæti sveigjanleiki í launum komið í stað gengislækkana sem hér hafa tíðkast. Samt sem áður er ljóst að tilkoma evrunnar myndi auka líkurnar á kreppuatvinnuleysi, því að þrátt fyrir allt þarf nokkurt atvinnuleysi til að þrýstingur skapist um launalækkun. Upptaka evrunnar myndi því draga úr svigrúmi íslenskra stjórnvalda til þess að viðhalda fullri atvinnu.

En einnig er mikilvægt að stjórnvöld og félög á íslenskum vinnumarkaði geri sér grein fyrir því að ef að minnsta kosti hluti launagreiðslna er látinn ráðast af aðstæðum á hverjum stað eru meiri líkur til þess að hægt sé að viðhalda atvinnustigi, án tillits til þess hvaða gengisfyrirkomulag er við lýði. Sú stefna að færa taxta nær greiddum launum getur því falið í sér töluverðan kostnað fyrir þjóðfélagið með kreppuatvinnuleysi ef á móti blæs í efnahagslífinu og ekki verður lengur hægt að mæta vandanum með peningaprentun og verðbólgu.

Efni:

Formáli	3
Ágrip	5
Staða íslensks vinnumarkaðar miðað við önnur Evrópulönd	5
Eru laun sveigjanleg hér á landi?	5
Könnunin	6
Niðurstöður	7
Ályktun	8
1. INNGANGUR	10
1.1 Af hverju skiptir sveigjanleiki máli?	10
1.2 Um atvinnuleysi og ráð við því	11
2. GETUR AUKIN MIÐSTÝRING AUKIÐ SVEIGJANLEIKA?	13
2.1 Miðstýring eða dreifræði á vinnumarkaði?	13
2.2 Miðstýring sem áfallahjálp	14
2.3 Hvað felur miðstýringin í sér?	15
3 SJÁLFSTÆÐUR GJALDMÍÐILL OG SVEIGJANLEIKI	17
3.1 Miðstýring og gengisbreytingar	17
3.2 Er hægt að gera laun sveigjanleg?	18
4 STAÐAN Í EVRÓPU VIÐ UPPTÖKU EVRUNNAR	19
4.1 Evrópudoðinn	19
4.2 Umbætur?	20
4.3 Yfirþjóðleg verkalýðsfélög?	22
4.4 Dreifræði í framtíðinni	23
5. STAÐAN Á ÍSLANDI	24
5.1 Sterk miðstýring	24
5.2 Tvískipt launakerfi	25
5.3 Hvað segja hagtölur um sveigjanleika hérlendis?	28
6 ERU LAUN SVEIGJANLEG Á ÍSLANDI?	31
6.1 Niðursveiflan 1992–1994	31
6.2 Dagvinnulaun	32
6.3 Meðaltímakaup	34
6.4 Launabreytingar eftir fyrirtækjum	35
6.5 Skiptir samkeppni máli?	36
6.6 Um áhrif aldurs og kynferðis	37
6.7 Stærð fyrirtækja	38
6.8 Sveigjanleiki launa í mismunandi starfsstéttum	40
6.9 Hagsveifla eða kerfisbreytingar?	41
7. NIÐURSTAÐA	43
HEIMILDASKRÁ	44
Viðauki	47
TÖFLUR	47

1. INNGANGUR

1.1 Af hverju skiptir sveigjanleiki máli?

Sveigjanleiki á vinnumarkaði snýst um aðlögunarhæfni. Þetta hugtak nær yfir alla þá þætti sem hafa áhrif á getu vinnumarkaðarins til þess að aðlagast breyttum aðstæðum – án þess að mikið atvinnuleysi skapist fyrir vikið eða hópar sem standa höllum fæti hverfi af vinnumarkaði. Á síðustu áratugum hefur þetta hugtak fengið æ meira rými í pólitískri umræðu beggja vegna Atlantshafsins. Ástæðan er líklega tvíþætt: Annars vegar hefur langtímaatvinnuleysi verið mikið og viðvarandi á meginlandi Evrópu og atvinnusköpun verið hæg og hefur störfum reyndar fækkað í einkageiranum. Við þessu hefur verið brugðist með því að fækka fólki á vinnumarkaði, en eftirlaunaaldur hefur til dæmis lækkað og snemmtaka lífeyris orðið almennari. Þessu er öfugt farið vestan megin við Atlantsála. Í Bandaríkjunum er atvinnuleysi mjög lítið, þrátt fyrir að atvinnuþátttaka sé mun almennari en í Evrópu, enda hefur störfum fjölgað hratt. Þetta hefur verið rakið til þess að sveigjanleiki á vinnumarkaði er mun minni í Evrópu en í Ameríku. Hins vegar hefur stofnun Myntbandalags Evrópu orðið til þess að meiri gaumur hefur verið gefinn að sveigjanleika á vinnumarkaði. Með sameiginlegri mynt, sem lýtur sameiginlegu forræði allra aðildarlanda, hefur sá möguleiki verið gefinn upp á bátinn að sérstakar aðstæður í einstaka löndum geti verið tilefni gengishreyfinga sem viðhalda fullri atvinnu. Þá verður sveigjanleiki á vinnumarkaði að koma í stað gengissveigjanleika. Af þeim sökum hefur sveigjanleiki á vinnumarkaði verið nefndur sem eitt af helstu skilyrðunum fyrir því að hægt sé að taka upp mynt annars lands, án þess að verulegt atvinnuleysi skjóti upp kollinum með reglulega millibili.⁴

Sveigjanleiki á vinnumarkaði er ákjósanlegur því að hann eykur nýtni í samfélaginu – í breiðasta skilningi þess orðs. Í krónum talið er það vitanlega tap að vinnufúsar hendur skuli ekki fá að gera neitt við sitt hæfi til þess að skapa verðmæti í samfélaginu, en auk þess er atvinnuleysi félagslegt mein. Sveigjanleiki getur falist í:

- Breytilegum vinnutíma. Yfirvinna eykst í þenslu, dregst saman í haglægð.
- Breytilegri atvinnuþátttöku. Þegar mikla vinnu er að fá fyrir gott kaup frestar fólk námi, barneignum og fríum, en fer svo aftur út af markaði þegar um hægist í hagkerfinu.
- Fólksflutningum. Þegar mikið er um að vera á Íslandi flyst fólk hingað frá útlöndum, en þegar aftur kreppir að flytjast Íslendingar til útlanda.

⁴ Í frægri grein frá árinu 1961 hélt Nóbelsverðlaunahafinn Robert Mundell því fram að efnahagslíf þeirra landa sem ætluðu saman í myntsamvinnu þyrfti að slá í takt – þ.e. með sama gang í hagsveiflum – til þess að þau gætu notið sama gagns af sameiginlegri peningamálastefnu. Afnáam sjálfstæðrar peningamálastefnu leiddi því til þess að ekki væri lengur hægt að viðhalda fullri atvinnu með vaxtalækkunum eða gengisfellingum og afleiðingin yrði því aukin kreppuatvinnuleysi.

- Sveigjanlegum kaupmætti miðað við samkeppnislöndin. Kaupmáttur hefur verið mjög sveigjanlegur á Íslandi. Hann eykst í góðæri og fellur á samdráttarskeiðum. Aðlögunin getur orðið bæði með gengishreyfingum og launabreytingum. Hér á landi hafa góðæri einkennt af kauphækkunum, en gengislækkunar hafa einkum séð um að færa kaupmáttinn niður, því að laun eru ekki jafnsveigjanleg niður á við og upp á við. Hér er þó rétt að hafa í huga að í sjálfu sér getur nokkur aðlögun gerst þannig að laun hækki *minna* en í viðskiptalöndunum, þau þurfa ekki að lækka.

Vert er að taka fram að ekkert er óeðlilegt við að eitthvert atvinnuleysi sé til staðar á hverjum tíma, til dæmis vegna þess að atvinnulaust fólk grípur ekki fyrsta starfið sem býðst heldur leitar fyrir sér. Þá geta einnig verið árstíðabundnar sveiflur í atvinnu fólks. Það bregður þó öðruvísi við ef atvinnuleit virðist vonlaus fyrir suma og þeir eru án atvinnu langtímum saman. Atvinnuleysi sem skapast með þessum hætti kallast kerfislægt atvinnuleysi eða *langtímaatvinnuleysi*. Sama má segja þegar fjöldi fólks missir atvinnuna á sama tíma og efnahagssumsvif dragast verulega saman um tíma. Atvinnuleysi sem myndast með þessum hætti, vegna hagsveiflna, kallast *kreppuatvinnuleysi*. Sveigjanleika á vinnumarkaði er ætlað að koma í veg fyrir bæði *langtímaatvinnuleysi* og *kreppuatvinnuleysi*.

1.2 Um atvinnuleysi og ráð við því

Efnahagslífið gengur í bylgjum, niðursveifla tekur við af uppsveiflu og geta fyrirtækja til þess að greiða laun sveiflast með. Vinnumarkaðssveigjanleiki snýst því að stórum hluta um launasveigjanleika – hve auðveldlega kaupmáttur launa getur lækkað ef illa árar í samfélaginu. En ef launin eru ósveigjanleg verða fyrirtækin að bregða á það ráð að segja upp fólki þar til tíðin batnar á ný. Hægt er að draga úr *kreppuatvinnuleysi* með peningamálaaðgerðum – með því koma af stað gengislækkun og verðbólgu má draga úr kaupmætti launa.

Sveigjanleikinn snýst þó um fleira. Í sumum löndum er mikið atvinnuleysi – sama hvernig árar í efnahagslífinu. Fyrir þessu eru yfirleitt tvær ástæður; 1) tilkoma nýrrar tækni og samkeppni úr nýrri átt og 2) stofnanafyrirkomulag á vinnumarkaði og ýmis höft. Oft tvinnast ástæðurnar saman. Tækni og framfarir skapa ný störf en geta jafnframt höggvið skörð í gamlar og grónar atvinnugreinir – og jafnvel lagt þær að velli. Þannig hefur það alltaf verið og oft geta tilteknir hópar farið mjög illa út úr slíkum breytingum. Þegar Gutenberg hóf að prenta bækur um árið 1450 missti fjöldi skrifara atvinnuna í Evrópu. Þegar offsetprentvélar komu til sögunnar 500 árum síðar misstu margir prentarar vinnuna. Fólk velur sér starfsvettvang snemma á lífsleiðinni og aflar sér þeirrar þekkingar og reynslu sem krafist er þá, en verður síðan fyrir því á miðri ævinni að starfsumhverfi þess tekur algerum stakkaskiptum. Þá geta atvinnugreinar flust á milli landa vegna samkeppni í utanríkisviðskiptum, svo sem frá Vesturlöndum til þróunarlanda. Þetta hefur til dæmis gerst með fataframleiðslu, stáliðnað og skipasmíðar. Við þessu er engin lausn önnur en sú að fólk skipti um starfsvettvang. Af þessum sökum skiptir hæfi fólks til þess að skipta um starf mjög miklu ef hindra á kerfisbundið atvinnuleysi. Aftur á móti leysir gengislækkun ekki langtímaatvinnuleysi, sem stafar af hnignun í ákveðnum atvinnugreinum. Peningamálaaðgerðir hafa aðeins áhrif í skamman tíma og breyta engu um raunstærðir þegar til langs tíma er litið.

Til þess að komast fyrir rætur langtímaatvinnuleysis þarf fleira, svo sem menntun af ýmsu tagi og starfsþjálfun innan fyrirtækjanna. Oft á tíðum renna fyrirtækin blint í sjóinn þegar þau ráða nýjan starfskraft sem hefur ekki áður fengið tækifæri til þess að sanna sig. Þau verða ennfremur oft að greiða hærri laun en nemur þeim afköstum sem viðkomandi skilar þar til hann hefur náð fullri kunnáttu. Af þessum sökum getur löggjöf sem gerir fyrirtækjum erfitt fyrir að reka fólk, til dæmis með löngum uppsagnarfresti, orðið til þess að þau veigri sér við því að ráða nýja og óreynda starfsmenn, sem ef til vill standa sig ekki í samræmi við væntingar. Hækkun lágmarkslauna jafngildir því að auka þjálfunarkostnað fyrirtækja á óreyndu starfsfólki. Þetta eru tvö dæmi um reglur sem hindra inntöku nemenda í „skóla atvinnulífsins“. Þær torvelda fólki að koma nýtt inn á vinnumarkað eða skipta um starfsvettvang, mannauðsmyndun er kæfð. Það verður til þess að ákveðnir hópar fólks fá hvergi byrjunarstörf við hæfi og standa utangarðs á vinnumarkaði um lengri eða skemmri tíma. Versti atvinnuleysisvandinn er yfirleitt blanda af þessu tvennu; ósveigjanlegum reglugerðum og meginbreytingum í efnahagslífinu.

Hafa ber þó í huga að hér er alltaf kaup kaups. Sveigjanlegt launakerfi í ofangreindum skilningi býður heim aukinni óvissu fyrir suma launþega hvað varðar framtíðartekjur og starfsöryggi. Einnig geta tilraunir til þess að koma í veg fyrir kreppuatvinnuleysi með því að gera fyrirtækjum erfitt fyrir að reka fólk í niðursveiflu náð þeim tilgangi sínum – en jafnframt leitt til þess að langtímaatvinnuleysi verður viðvarandi.⁵ Slíkar reglur draga úr uppsögnum, en letja jafnframt til nýráðninga.

⁵ Þetta hefur verið stutt með mörgum rannsóknum, til dæmis hjá Bertola (1990).

2. GETUR AUKIN MIÐSTÝRING AUKIÐ SVEIGJANLEIKA?

2.1 Miðstýring eða dreifræði á vinnumarkaði?

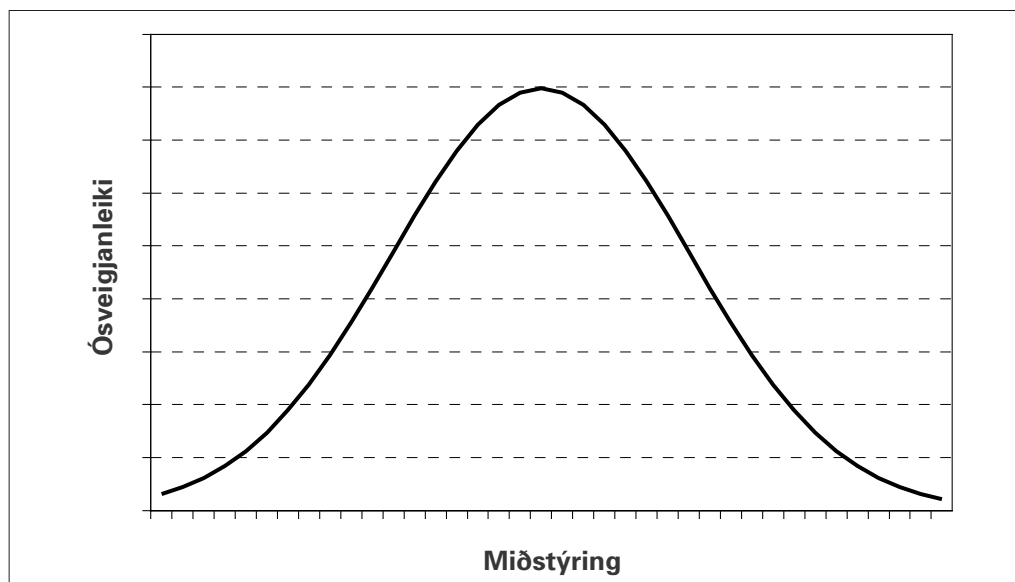
Samkvæmt hefðbundinni, klassískri hagfræði ætti sveigjanleikinn að vera mestur þegar launamyndun ræðst af framboði og eftirspurn á frjálsum markaði og engin samtök eru til hindrunar á vinnumarkaði. Hins vegar eru tengslin á milli starfsemi verkalýðsfélaga og sveigjanleika eilítið flóknari en þetta gefur til kynna. Í tímamótarannsókn frá árinu 1988 voru færð fyrir því gild rök að sveigjanleiki á vinnumarkaði væri mestur ef miðstýring væri annað hvort mikil eða lítil. Höfundar rannsóknarinnar, Lars Calmfors og John Driffill, færðu eftirfarandi rök fyrir máli sínu:

- I. Ef miðstýring er lítil sem engin og hvert fyrirtæki semur við sína eigin starfsmenn án utanaðkomandi afskipta er líklegt að launþegarnir þekki nægilega vel til hjá sínum eigin vinnuveitanda til þess að sjá hve mikið er hægt að greiða í laun. Ef fyrirtækinu gengur vel munu starfsmenn njóta þess með hærri launum og bónusgreiðslum. En ef verr gengur eru góðar líkur á því að starfsmennirnir velji fremur lægri laun en atvinnumissi. Vitanlega geta slík samskipti á milli launþega og atvinnurekenda gengið upp og ofan á einstökum vinnustöðum, en alla jafna virðist það regla að í löndum þar sem dreifræði ríkir í launasamningum, eins og í Bandaríkjunum, Japan og Sviss, er atvinnuleysi jafnframt lítið og sveigjanleiki mikill.
- II. Ef miðstýring er mikil verða til stór regnhlífarsamtök á vinnumarkaði sem ná yfir stóran hóp fólks í mörgum atvinnugreinum. Þau geta ekki horft upp á fjöldaatvinnuleysi innan sinna raða og þau munu einnig stuðla að endurmenntun félagsmanna sinna til þess að auðvelda þeim að færast á milli starfa. Með öðrum orðum, kjarabaráttu stórra miðstýrðra verkalýðsfélaga verður oft á tíðum þjóðfélagslega ábyrg vegna þess að þau verða að horfa til heildarhagsmuna. Verkalýðsfélögin haga kröfum sínum eftir því hvernig árar í efnahagslífinu, og þau fara ekki fara fram á launahækkunir sem auka á atvinnuleysi og verðbólgu.
- III. Ef verkalýðsfélögin ná aðeins yfir einstakar atvinnu- og iðngreinar mun kjarabaráttan aðeins snúast um sérhagsmuni og gaumur verður hvorki gefinn að öðrum launþegahópum né efnahagslífinu í heild. Þannig skapast hvati fyrir mikla óbilgirni í launasamningum og kröfur um stífar reglur á vinnumarkaði, svo sem um að hindra uppsagnir því að það gagnast þeim sem eru í öruggum störfum þegar þær eru settar en mun hindra atvinnu annarra sem síðar koma á vinnumarkaðinn.⁶ Ef viðkomandi stéttarfélag hefur heila iðngrein á valdi

⁶ Um þetta er til umfangsmikill kenningabálkur um innangarðsmenn (insiders) sem eru í verkalýðsfélögum og knýja fram reglugerðir á vinnumarkaði sem gagnast þeim en koma sér mjög illa fyrir utangarðsmenn (outsiders) sem eru atvinnulausir og því ekki í verkalýðsfélögum. Sjá til dæmis umfjöllun í Lindbeck og Snower (1988) eða Gottfries (1992).

sínu er einnig skapaður hvati til þess að standa gegn breytingum. Eitt fyrirtæki getur ekki staðið gegn tækniframförum eða breyttu samkeppnisumhverfi þar sem önnur fyrirtæki í sömu grein munu skjótast fram úr. Ef ein atvinnugrein sem heild nýtir sér aftur á móti ekki nýja tækni að kröfu fagverkalýðsfélagsins, er komin öflug viðspyrna til þess að stöðva hjól tímans, njörva vinnumarkaðinn niður í föstu fari og skapa atvinnuleysi.

Mynd 2.1. Tengsl sveigjanleika og miðstýringar.



Niðurstaða Calmfors og Driffills var því sú að í þeim löndum sem verkalýðsfélög væru stór og miðstýrð væri atvinnuleysi lítið og kaupmáttur sveigjanlegur.⁷ Hins vegar felur miðstýring í sér fleiri kosti sem skipta máli í tengslum við upptöku evrunnar í Evrópu.

2.2 Miðstýring sem áfallahjálp

Á tímum breytinga og óvissu, eins og þegar sameiginlegur gjaldmiðill er tekinn upp, gætu allir sem hlut eiga að kjarasamningum séð sér hag í að draga úr áhættunni sem tekin er. Kostir þjóðarsáttar (social pact) eru því nokkuð augljósir við slíkar aðstæður, ef á annað borð er hægt að koma henni við. Hægt er að nefna nokkur rök⁸ því til staðfestingar:

- Stöðugleiki er tryggður í stjórnámálum, stofnanaumgjörð og stefnumótun í tengslum við breytingarnar og þannig er komið í veg fyrir óþarfa óvissu.
- Heildaráhrifin eru metin til lengri tíma og þegar ákvarðanir eru teknar er allur kostnaður talinn með.
- Sameiginlegur skilningur ríkir á „óþægilegum“ staðreyndum sem kalla á erfiðar ákvarðanir og engum málsaðila gefst því færi á lýðskrumi.
- Samtakamáttur allra sem hlut eiga að máli eykur líkur á því að hægt sé að hrinda einhverjum lausnum í framkvæmd.

⁷ Calmfors og Driffil, 1988.

⁸ Þessi fimm atriði eru tekin frá umfjöllun Visser (1998b).

- e) Allir aðilar bera ábyrgð á útkomunni og eru bundnir af henni, eftir því sem samið var um. Engum gefst því færi á að slá sig til riddara með einhverju sem „hefði“ átt að gera.

Mun auðveldara er að beita samráði í anda þjóðarsáttar þegar stór áföll ríða yfir ef hefð er fyrir slíku samstarfi hversdaglega – þegar ekkert sérstakt bjátar á. Af þessum sökum mun tilkoma evrunnar skapa hvata til aukinnar samvinnu í *varúðarskyni* til þess að byggja sterkan samstarfsgrundvöll sem er til reiðu ef í nauðirnar rekur. Eftir því sem samtök atvinnurekenda og launþega eru færri og stærri er auðveldara að koma slíkri samvinnu við, einfaldlega vegna þess að samningskostnaður lækkar.

Sá möguleiki er einnig fyrir hendi að þjóðarsátt geti dregið úr þrýstingi til umbóta á vinnumarkaði og liður a) hér að ofan um *stofnanastöðugleika* getur því talist neikvæður undir sömu kringumstæðum. *Samráð* og *samtrygging* eru náskyld hugtök. Kostir þeirra felast í því að þau koma í veg fyrir óðagot og troðning á mörkuðum. Þessu er hægt að líkja við brunaviðvörðun í fullsetnum kvikmyndasál. Ef allir fara skipulega að útgöngudyrunum, komast allir út án vandkvæða. En ef allir hlaupa og troðast að dyrunum í einu, verða afleiðingarnar fremur óskemmtilegar. En samráðið getur einnig hæglega snúist upp í það að hindra breytingar – þannig að enginn fari að útgöngudyrunum jafnvel þó að ástæða sé til. Samráð getur því falið í sér töluverðan kostnað þegar til lengri tíma er litið. Allar þreifingar sem fara framhjá markaðinum – eins og samtrygging getur falið í sér – bjóða þeirri hættu heim að valda óhagkvæmni og röngum hvötum í efnahagslífinu, þar með talið á vinnumarkaði. Mikilvægt er einnig að stjórnvöld kaupi ekki sátt á vinnumarkaði of dýru verði, til dæmis með því að stofna til útgjalda sem virðast lítil þegar til skamms tíma er litið, en eiga eftir að reynast dýr þegar litið er lengra fram á veginn, eða með því að framselja að hluta það vald sem þeim er falið.

2.3 Hvað felur miðstýringin í sér?

Í verkalýðsfélögum sem ná yfir margar atvinnugreinar er leitast við að samræma kaupíð með hliðsjón af nokkrum þáttum sem auðvelt er að mæla, svo sem lífaldri, starfsaldri, menntun, stjórnunarábyrgð og vinnutíma. Markmiðið er að sambærilegir félagsmenn sem vinna sambærileg störf eigi að bera svipað úr býtum. Sumir félagsmenn hafa mjög sterka verkfallsstöðu, til dæmis starfsmenn við millilandaflutninga. Aðrir félagsmenn hafa ef til vill veikari verkfallsstöðu (til dæmis fiskvinnslumenn) en skila samt meiri framlegð. Þessir tveir hópar ákveða samt að vera saman í félagi. Innan félagsins eru allir jafn rétt háir og teljast eiga skilið sama ávinning að teknu tilliti til þátta sem eru bersýnilegir og sem auðvelt er að mæla. Þannig er haldið aftur af óbilgirni einstakra hópa og mögulegri launaöfund. Það er því ekki að undra að tekjujöfnuður er alla jafna meiri í þeim löndum OECD þar sem kjarasamningar eru miðstýrðir en annars staðar.⁹ Á máli hagfræðinnar þýðir þetta að vinnuafli er meðhöndlað sem einsleit stærð líkt og fjármagn, hönd er hönd, sama á hvaða bók hún er fest, á sama hátt og króna er króna, sama hvaðan hún kemur. Þessi meðferð er þó umdeilanleg því að starfsfólk kemur mismiklu í verk. Þá eru verkin unnin í mörgum mismunandi fyrirtækjum í ólíkum atvinnugreinum. Ef þessi breytileiki er jafnaður út með samræmdum aðgerðum er ljóst að jöfnuður vex, en jafnframt kann hvatinn til afkasta að minnka í kjölfarið. Staðreyndin er sú að launabil á milli hópa getur ekki verið neglt niður til lengri tíma, því að efnahagslífið er í stöðugri þróun. Ef umfram-

⁹Sjá umfjöllun í Haustskýrslu Hagfræðistofnunar um tekjuskiptingu bls. 63–70.

eftirspurn er eftir tiltekinni starfsþekkingu er eðlilegt að slíkur skortur leiði til launahækkana sem síðan hvetja fólk til þess að öðlast þá þekkingu sem spurt er eftir. Einstakar stéttir verða ennfremur að geta notið framleiðniaukningar í launahækkunum án þess að kalla á öfundarhækkanir annarra hópa. Með öðrum orðum getur þjóðarsátt, með frystum launahlutföllum, aðeins verið í gildi um skamman tíma á meðan komist er yfir erfiðleika – annars getur hún haft lamandi áhrif.

En vitaskuld er miðstýringin aldrei alger. Það sem samningamenn vinnumarkaðarins ákveða eru grunntaxtar, sem og almennar launabreytingar. Launadreifingin ræðst aftur á móti að töluverðu leyti af persónu- og vinnustaðabundnum greiðslum. Þannig getur launþegi fengið mánaðarlaun eða tímakaup sem er óháð kauptaxtanum, og síðan jafnvel aukagreiðslur fyrir sitthvað sem tengist starfinu, en slíkir launaliðir skipta hundruðum á almennum vinnumarkaði. Sú er að minnsta kosti raunin á Íslandi sem og annars staðar á Norðurlöndum þar sem svokallað launaskrið (wage drift), þ.e. launahækkanir umfram þær sem ákveðnar eru í kjarasamningum, hefur verið mjög áberandi.¹⁰ Með öðrum orðum setja miðstýrðir kjarasamningar yfirleitt ramma um launastigið í landinu en innan hans er töluvert svigrúm fyrir frjálsa launasamninga við einstaklinga eða hópa á vinnustöðum, þar sem umbun ræðst af vinnuframlagi eða afköstum. Það skýrir líklega að miklu leyti hvers vegna miðstýring á vinnumarkaði hefur skilað svo góðum árangri sem raun ber vitni.

¹⁰ Sjá umfjöllun hjá Alan Thomas (1998) um launasamninga og sveigjanleika í kaupmætti launa í Noregi og Svíþjóð.

3 SJÁLFSTÆÐUR GJALDMÍÐILL OG SVEIGJANLEIKI

3.1 Miðstýring og gengisbreytingar

Verkalýðsfélögin geta bæði aukið sveigjanleika og dregið úr honum eftir atvikum. Allt fer það eftir skipulagningu félaganna, markmiðum þeirra og aðstæðum í þjóðfélaginu. En hér skiptir fleira máli. Sveigjanleiki á miðstýrðum vinnumarkaði er að töluverðu leyti til kominn vegna samvinnu við ríkisvaldið og hagstjórnaraðgerðir þess og þá einkum peningamálastefnu. Eins og áður er getið hættir launum til þess að hækka hratt í góðæri þegar allt leikur í lyndi. Þetta gæti gerst vegna þess að verkalýðsfélögin knýja fram hækkanir á grunnkaupi. En þetta gæti einnig stafað af launaskriði vegna þess að fyrirtækin keppa sín í milli um starfsfólkið. Þegar svo syrtir í álinn, sem gerist ætíð með reglulegu millibili, geta fyrirtækin ekki borið sama launakostnað og í góðæri. Góðærislaunahækkanirnar verða þá að ganga til baka, svo ekki þurfi að koma til uppsagna í því skyni að lækka launakostnað fyrirtækja. Til þess að ná slíku fram gætu starfsmenn fallist á beina lækkun launa. Það gerist oftast ekki þrautalaust. Launasamningar eru iðulega gerðir til langs tíma í senn og því er tregða við að breyta þeim.¹¹ Jafnframt er það staðreynd að launamenn eiga erfitt með að setta sig við færri krónur í launaumslagið við mánaðamót þrátt fyrir að starfsskyldur þeirra haldist óbreyttar. Atvinnurekendur gætu óttast að lægri laun muni eyðileggja vinnuanda meðal starfsmanna, draga úr afköstum þeirra og jafnvel hrekja góða starfsmenn frá fyrirtækinu. Af þeim sökum kynnu fyrirtækin að taka frekar þann kost að segja upp hluta starfsmanna sinna og halda þeim bestu eftir – og ánægðum með kaupið.¹² Þess vegna er það almennt viðurkennt að veruleg launatregða sé til staðar í flestum iðnvæddum ríkjum og kauptaxtar lækki ekki nema atvinnuleysi komist á töluvert hátt stig.¹³ Að þessu leyti eru takmörk fyrir því hverju heildarsamtök á vinnumarkaði geta fengið framgengt, jafnvel þó að þau séu öll af vilja gerð í því að lækka laun. Enda er sveigjanleikinn yfirleitt ekki fenginn með slíkum hætti í löndum þar sem vinnumarkaðurinn einkennist af miðstýringu.

Atburðarásin er oftast þannig að gengi gjaldmiðils viðkomandi lands fellur í verði og kaupmáttur lækkar, en samningsaðilar halda aftur af launahækkunum á sama tíma. Þannig minnkar kaupmáttur launa og samkeppnisstaða fyrirtækja batnar. Gengislækkanir hafa þann kost að kaupmáttur allra launa minnkar í sama hlutfalli, í einu vefangi án þess að langvarandi samningaferli eigi sér stað og þær skapa því ekki sömu úlfúð og samningar um launalækkun myndu gera (undantekningar

¹¹ Innan hagfræðinnar er yfirleitt litið á langtímalaunasamninga sem rót launatregðu, sjá til dæmis Ball (1988).

¹² Sjá nánari umfjöllun hjá Akerlof og Yellen (1990).

¹³ Þetta skýrist að einhverju leyti af réttlætistilfinningu nútíma fólks, en fyrr á tímum bendir margt til þess að laun hafi verið mun sveigjanlegri en þau eru nú og verðlag gat lækkað nokkuð stöðugt um árabíl, eins og gerðist víða um heiminn þegar gullfóturinn var og hét á 19. öld. Þetta „nú tímaviðhorf“ kemur skýrt fram í könnunum – sjá til dæmis Bewley (1998) – og virðist ekki breytast að marki þrátt fyrir að atvinnuleysi aukist. Sú er a.m.k. ekki reynslan frá Svíþjóð á síðasta áratug – eins og kemur fram í tveimur könnunum eftir Agell og Lundborg (1995 og 2000).

finnast þó frá þessu vegna tengingar launa við erlenda mynt, til dæmis hjá fiskimönnum). Í raun má að vissu leyti segja að gengisbreytingar geti undir vissum kringumstæðum samhæft viðbrögð frjálsra markaða við breytingum, svo sem verri viðskiptakjörum.¹⁴ Gengissveigjanleiki hefur því verið talinn vera nauðsynlegur meðreiðarsveinn, ásamt miðstýringu á vinnumarkaði, til þess að tryggja sveigjanleika á vinnumarkaði og halda niðri kreppuatvinnuleysi. Það er því knýjandi spurning að hve miklu leyti sveigjanleiki á miðstýrðum vinnumörkuðum er bundinn sveigjanlegu gengi og muni tapast við inngöngu í myntbandalag.

3.2 Er hægt að gera laun sveigjanleg?

Myntbandalag getur breytt launamyndun með tvennum hætti. Annars vegar geta stofnanir og reglur vinnumarkaðarins tekið breytingum og þar með fyrirkomulag launasamninga. Hins vegar getur hegðun fólks og launakröfur breyst við upptöku sameiginlegrar myntar – jafnvel þó að skipulag félaga á vinnumarkaði haldist óbreytt. Um leið og gengið er *fast*, kann það að leiða til þess að mun meira hófs verði gætt í launakröfum, svo að dæmi sé tekið. Þetta gerðist í Austurríki þegar landið festi gjaldmiðil sinn (schilling) við þýska markið árið 1974. En fastgengisstefnan leiddi til töluverðra umbóta á fyrirkomulagi kjarasamninga, sem urðu til þess að kaupmáttur launa varð allsveigjanlegur. Mikil miðstýring ríkir á vinnumarkaði þar ytra og var hún talin lykilatriði í þeirri viðleitni að breyta vinnubrögðum við samningagerð.¹⁵

En þótt viðurkennt sé að aukin miðstýring og breyttar væntingar í kjölfar sameiginlegrar myntar muni að einhverju leyti bæta fyrir þann *sveigjanleika í gengi, og kaupmætti launa þar með*, sem tapast með sameiginlegri mynt, er samt ekki sjálfgefið að laun verði sveigjanleg eftir slíkar skipulagsbreytingar. Þess varð til dæmis ekki vart meðal þeirra ríkja sem tóku upp gengisfestu við þýska markið fyrir nokkrum áratugum, en það voru Austurríki, Belgía, Frakkland og Holland.¹⁶ Samt sem áður má færa rök fyrir því að samhæfð launastefna (þjóðarsátt) gæti skilað launasveigjanleika. Hagfræðingurinn John Maynard Keynes hélt því fram að áhyggjur af hlutfallslegum launum eða launamun á milli stétta væri ein helsta ástæða þess að venjulegt launafólk kann illa við að sjá laun sín lækka – án þess ganga að því vísu að laun annarra geri það einnig. Þjóðarsátt – þar sem allir taka á sig sömu launalækkun á sama tíma – hlýtur því að vera það sem kemst næst gengishliðrunum að þessu leyti. Þetta atriði hefur að vísu lítið verið rannsakað, en tvær rannsóknir benda til þess að laun hafi orðið sveigjanlegri í þeim löndum Evrópu þar sem miðstýring og samhæfing launasamninga hefur aukist (Noregur og Ítalía) en minnkað þar sem samhæfingin hefur orðið brotagjarnari (Finnland, Spánn og Svíþjóð).¹⁷ Annars verður reynslan að leiða þetta í ljós á næstu árum.

¹⁴ Þetta var það sem Milton Friedman hélt fram í frægri grein frá 1953 – sem síðan sneri nær allri bandarísku hagfræðingastéttinni til fylgis við sveigjanlegt gengi gjaldmiðla.

¹⁵ Hochreiter og Winckler (1995) halda því fram að hugarfar á vinnumarkaði í Austurríki hafi gerbreyst við upptöku fastgengis og þannig hafi launamyndun breyst á kerfisbundin hátt og orðið sveigjanlegri – jafnvel þótt stofnaskipulag vinnumarkaðar hafi í sjálfu sér ekki breyst verulega.

¹⁶ Helsta undantekningin frá þessu er Wassenaar samkomulagið í Hollandi, sem markaði upphaf umbóta þar í landi árið 1982, með því að kveða á um lækkun launa hjá opinberum starfsmönnum.

¹⁷ Sjá rannsóknir Alun Thomas 2001 og Groth og Johansson (2001).

4 STAÐAN Í EVRÓPU VIÐ UPPTÖKU EVRUNNAR

4.1 Evrópudoðinn

Atvinnuleysi hefur vaxið jafnt og þétt á meginlandi Evrópu í einn til tvo áratugi, en það er samt mjög misdreift innan álfunnar. Það skýrist að einhverju leyti af efnahag viðkomandi svæða og héraða. Þó virðist það vera samdóma álit flestra sem um málið hafa fjallað að atvinnuleysi í Evrópu sé fyrst og fremst kerfisbundið vandamál – afleiðing þungrar reglubyrðar og almenns ósveigjanleika á vinnumarkaði.¹⁸ Hluti vandans felst í því að margar vinnumarkaðsreglur, sem virtust henta ágætlega þegar framleiðniaukning var hröð og iðnaður var í örurum vexti á áratugunum eftir stríð, eru nú dragbítur á atvinnulífinu og hindra nauðsynlega aðlögun þess að nýjum aðstæðum.¹⁹ Efnahagslíf Vesturlanda hefur í nokkra áratugi færst frá iðnaði til þjónustu. Þá hefur aukin samkeppni á innri markaði Evrópusambandsins og frá láglaunalöndum utan sambandsins orðið til þess að fyrirtækjaumhverfi hefur breyst verulega. Sá rammi sem var sniðinn kringum ráðningar og starfskjör fólks er farinn að þrengja verulega að. Kostnaðarsamir launasamningar og rausnarleg starfskjör eru að sliga atvinnugreinar sem þegar eru í hnignun og nýir sprotar eiga síðan mjög erfitt með að spretta upp vegna þessa fargs. Þetta er það sem nefnt hefur verið *Evrópudoðinn* (Euroclerosis) og lýsir sér í mjög hægri fjölgun og jafnvel fækkun starfa í einkageiranum.

Eins og áður hefur komið fram er peningamálastefna gagnslaus gagnvart kerfisbundnu atvinnuleysi og hefur því í raun lítil áhrif á *Evrópudoðann* þegar til lengri tíma er litið. Hins vegar mun tilkoma evrunnar þrýsta á umbætur. Fyrir það fyrsta mun aukin efnahagsleg samþætting og aukið verðskyn – sem ein sameiginleg mynt mun vissulega kalla fram – skerpa á samkeppni innan myntsvæðisins. Verðmunur verður augljósari á vörum frá einu landi til annars og fjárfestar taka fyrir eftir mun á afkomu fyrirtækja. Það leiðir til þess að atvinnulíf í hverju landi verður viðkvæmara fyrir launahækkunum sem eru á skjön við það sem þekktist annars staðar á efnahagssvæðinu. Í öðru lagi er sá möguleiki fyrir hendi að kreppuatvinnuleysi muni skjóta upp kollinum þegar *sveigjanlegt* gengi getur ekki lengur bætt fyrir *ósveigjanleika* á vinnumarkaði. Þetta gæti gerst vegna þess að hagsveiflur séu ósamhverfar á evrusvæðinu eða að sameiginleg peningamálastefna hafi mismunandi áhrif í mismunandi löndum. Þá mun kreppuatvinnuleysi bætast ofan á það kerfisatvinnuleysi sem fyrir er og þrýsta enn frekar á um atvinnuskapandi umbætur.

¹⁸ Sjá til dæmis skýrslu OECD frá 2000 um atvinnuleysisvandann í Evrópu.

¹⁹ Þeir Gylfi Zoëga og Yu-Fu Chen (2001) sýna fram á í grein sem ber nafnið: Labor Market Institutions and Macroeconomic Shocks að lögbundnar reglur sem gera fyrirtækjum mjög kostnaðarsamt að reka fólk hafi lítil sem engin áhrif á atvinnustig ef vöxtur framleiðni í viðkomandi atvinnugrein er hraður og allt leikur í lyndi. Eins og staðan var í evrópskum iðnaði á eftirstríðsárunum þegar þessar reglur voru fyrst settar. En um leið og halla tekur undan fæti fyrir viðkomandi atvinnugreinum og þörf er á breyttum áherslum, eins og gerst hefur í evrópskum iðnaði á síðustu áratugum, snúast áhrif þessara reglna til þess að vera verulega neikvæð á atvinnusköpun.

4.2 Umbætur?

Evrópudoðinn er auðsær af töflu 4.1 á blaðsíðu 21. Þessi mynd er skýrari fyrir þá sök að í mörgum öðrum iðnþróuðum ríkjum, – þar með talið á Íslandi, – er langtímaatvinnuleysi vart til staðar. Hins vegar fela þessar atvinnuleysistöflur í sér vanmat á áhrifum ósveigjanleika á vinnumarkaði því að þar sem verulegt langtímaatvinnuleysi er til staðar hefur verið unnið markvisst að því að draga úr vinnuafslframboði með snemmtöku lífeyris og niðurfærslu lífeyrisaldurs. Til að mynda eru aðeins 23% fólks á aldrinum 54–64 ára á vinnumarkaði í Belgíu, 29% á Ítalíu og 36% í Frakklandi. Samsvarendi hlutfall er 67% fyrir Noreg, 73% fyrir Sviss og 87% fyrir Ísland. Jafnframt er æskufólk undir 26 ára aldri vart til staðar á vinnumarkaði. Þannig hefur atvinnuþátttakan minnkað verulega, samfara miklu atvinnuleysi.

Þegar rætt er um breytingar, sem gætu gert vinnumarkaðinn sveigjanlegri, koma þessi atriði fyrst í hugann:

- Lægri atvinnuleysisbætur og minni félagsleg aðstoð.
- Frjálslegri lög eða sammingsákvæði um ráðningar og uppsagnir starfsfólks.
- Breytingar á vinnulöggjöf, þannig að erfiðara sé að fara í verkfall.
- Fólki verði gert auðveldara að standa utan stéttarféлага.
- Meira fé verði varið til endurmenntunar.
- Lækkun launatengdra gjalda og jaðarskatta.
- Skipulagi á vinnumarkaði verði breytt-annað hvort í átt til dreifræðis eða miðstýringar.
- Sveiflujöfnunarsjóðir.
- Styttri samningstími.²⁰

²⁰ Sjá til dæmis Calmfors, Lars (1999): Gör EMU-någon skillnad för löner och arbetslöshet? Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.

Tafla 4.1 Atvinnuleysi og atvinnuþátttaka (16–64 ára) innan OECD árið 2001.

Atvinnuleysi Evrusvæði	Atvinnu- leysi	Langtíma- atvinnuleysi (>12 mán.)	Atvinnu- þátttaka karla
Austurríki	3,7%	1,1%	80,6%
Belgía	7,0%	3,9%	72,1%
Finnland	9,7%	2,8%	78,2%
Frakkland	9,5%	4,0%	75,3%
Grikkland	5,3%	3,0%	76,0%
Holland	2,9%	0,9%	83,7%
Írland	4,2%	2,3%	81,2%
Ítalía	10,5%	6,4%	75,6%
Lúxemborg	2,4%	0,5%	113,0%
Portúgal	4,1%	3,2%	83,6%
Spánn	14,1%	6,7%	75,5%
Pýskaland	7,9%	4,1%	81,9%
Vegið meðaltal	10,0%	4,7%	77,5%
Önnur Vestur-Evrópuríki			
Bretland	6,6%	1,8%	82,8%
Danmörk	4,7%	0,9%	84,3%
Ísland	2,3%	0,3%	91,9%
Noregur	3,5%	0,2%	85,0%
Sviss	3,0%	0,9%	95,6%
Svíþjóð	5,9%	1,6%	79,7%
Önnur Evrópuríki			
Pólland	16,1%	6,1%	72,8%
Tékkland	8,9%	4,3%	81,3%
Ungverjaland	6,5%	3,2%	67,8%
Tyrkland	6,3%	1,3%	76,5%
Ríki utan Evrópu			
Ástralía	6,3%	1,8%	84,1%
Bandaríkin	4,0%	0,2%	84,7%
Japan	4,7%	0,0%	92,4%
Kanada	6,8%	0,8%	82,3%
Kórea	4,3%	0,1%	75,7%
Nýja Sjáland	6,0%	1,2%	84,3%

Heimild: OECD: Basic structural statistics

Hér verður athyglinni beint að skipulagi vinnumarkaðar, launamyndun og samningagerð. Fyrir daga evrunnar höfðu sum lönd eins og Bretland náð að auka sveigjanleika og draga úr atvinnuleysi með því að auka dreifræði á vinnumarkaði. Önnur lönd eins og Holland og Írland hafa náð svipuðum árangri með aukinni miðstýringu á vinnumarkaði og þátttöku ríkisins í launasamningum – eins konar þjóðarsátt um að fjölga störfum og stundum um að draga úr kaupmætti launa.²¹ Þetta er í fullu samræmi við þá tilgátu sem kynnt var hér að framan að sveigjanleikinn væri mestur við fullkomið dreifræði eða algera miðstýringu. Af þessum sökum hefur því verið haldið fram að lönd Evrópusambandsins muni leita í átt til aukinnar miðstýringar á vinnumarkaði til þess að auka sveigjanleika á næstu árum. Jafnframt að verulegu þúðri verði eytt í það að breyta almennum gild-

²¹ Sjá umfjöllun um Wassenaar samkomulagið í Hollandi 1982 hjá Visser (1998a).

um um sveigjanleika á vinnumarkaði með samblandi af fortölum, hótunum og vísun til siðferðisvitundar.²² Líklegt er að ríkisstjórnir landanna muni í auknum mæli blanda sér inn í launasamninga sem þriðji aðili til þess að hafa meiri áhrif á útkomuna. Þannig er jafnframt hægt að bæta sér upp missi á sjálfstæðum gjaldmiðli og hafa hemil á kreppuatvinnuleysi með íhlutun á vinnumarkaði fremur en að beita stjórnþækjum peningamála til að ná sama markmiði. Við sama tækifæri gæti einnig verið gripið til þess ráðs að endurskoða velferðarkerfið í ljósi nýrra aðstæðna og knýja fram heildarumbætur á vinnumarkaði – launasamningum, skattlagningu, lögbundnum vinnumarkaðsreglum og bótakerfi. Þetta gerðist til dæmis í Hollandi og á Írlandi á níunda áratugnum þegar löndin tóku upp gengisfestu á sama tíma og þau kljádust við mikið atvinnuleysi.²³ En að gefnum evrópskum hefðum um samráð á vinnumarkaði (corporatism) er þetta sú leið sem liggur beinast við fyrir umbætur af þessum toga.

Annað dæmi sem mætti nefna um farveg fyrir þríhliða samvinnu í *varúðarskyni* eru sveiflujöfnunarsjóðir (buffer funds) sem komið var á fót í Finnlandi með samkomulagi ríkis, atvinnurekenda og verkalýðsfélaga. Hugmyndin er sú að veita á móti hagsveiflum með því að breyta launatengdum gjöldum, þannig að þau séu hækkuð í uppsveiflu en lækkuð í niðursveiflu. Lækkun launatengdra gjalda hefur sömu áhrif á samkeppnishæfi fyrirtækja og gengislækkun. Þessi hugmynd hefur verið til umfjöllunar í Svíþjóð í tengslum við upptöku evrunnar og eru uppi hugmyndir um mun umfangsmeiri varúðarráðstafanir en í Finnlandi.²⁴ Á Íslandi gæti atvinnuleysistryggingasjóður gegnt svipuðu hlutverki, en 0,8% af öllum launum renna í þann sjóð.²⁵

Þá má nefna að evran kann að hafa áhrif á lengd kjarasamninga. Dýrt er að semja og óvissa fylgir því að samningar séu fljótt lausir. Á hinn bóginn er slæmt að kauphækkanir séu fastráðnar eftir að áfall dynur yfir. Ef evrunni fylgja miklar hagsveiflur getur því verið skynsamlegt að stytta samningstímann, svo að betur megi bregðast við nýjum aðstæðum.²⁶

4.3 Yfirþjóðleg verkalýðsfélög?

Sá möguleiki er fyrir hendi að verkalýðsfélögin verði yfirþjóðleg og nái yfir nokkur lönd á evrusvæðinu – jafnvel svæðið allt. Ef til vill gæti það verið leið fyrir verkalýðsfélögin að endurheimta fyrri stöðu með því að samræma kaupkröfur á hendur einstökum atvinnugreinum á mynsvæðinu öllu. Hægt væri að sjá fyrir sér að stóru þýsku atvinnugreinafélögin, svo sem IG Metall, gætu orðið markaðsleiðandi í launamyndun og endurvakið gamla tíma. Einnig væri hægt að hugsa sér að fyrirtæki með starfsemi í mörgum löndum myndu gera samræmda vinnustaðasamninga. En fjölþjóðleg fyrirtæki hafa

²² Hér má til dæmis nefna Calmfors (2001) og Pochet (1999).

²³ Sjá vandaða umfjöllun um þjóðarsáttarsamninga í þessum tveim löndum og að einhverju leyti á Ítalíu og Belgíu í Pochet (1999).

²⁴ Sænski vinnumarkaðsfræðingurinn Calmfors hefur leitt rannsóknir á notkun sveiflujöfnunarsjóða í Svíþjóð til þess að jafna út hagsveiflur og birtir hugmyndir sínar til dæmis í grein sinni „Macroeconomic Policy, Wage setting and Employment – What difference does the EMU make?“ frá árinu 1998.

²⁵ Svo vill til að greiðslum í atvinnuleysistryggingasjóð hérlendis er fremur beitt til þess að magna upp sveiflur en öfugt, því skv. lögum um tryggingagjald er svokölluðu atvinnutryggingagjaldi, sem eyrnamerkt er sjóðnum, ætlað að lækka þegar atvinnuleysið er lítið en hækka þegar atvinnuleysi er mikið. Gjaldið hefur verið lækkað úr 1,15% í 0,8% í góðærinu undanfarin ár.

²⁶ Sjá Calmfors (1999)

oft sterka samningsstöðu vegna þess að þau eiga þann kost að flytja úr landi. Að öðrum kosti væri hægt að sjá fyrir sér að peningamálaaðgerðir Seðlabanka Evrópu (ECB) og kröfur heildarsamtaka verkalyðsfélaganna á svæðinu öllu yrðu samræmdar– og kaupmáttur launa á efnahagssvæðinu yrði þar með sveigjanlegri líkt og tíðkaðist áður innan einstakra landa. Í skipulagi Evrópusambandsins hefur verið gert ráð fyrir skoðanaskiptum á milli Seðlabanka Evrópu og hinna ýmsu félaga á vinnumarkaði. Félagsmálasáttmálar sambandsins hafa að nokkru leyti verið unnir með samráði þessara hópa, en eins og er virðist staða verkalyðsfélöganna ekki ýkja sterk. Segja má að ýmiss samhæfingarkostnaður standi í vegi fyrir yfirþjóðlegri verkalyðssamvinnu, enda hefur hvert land sín sérkenni og samningar byggjast á svæðisbundinni þekkingu sem ekki er auðvelt að flytja á milli landa.²⁷

4.4 Dreifræði í framtíðinni

Velta má fyrir sér hvort þessi hreyfing í átt til aukinnar miðstýringar sé aðeins tímabundin, og muni snúast til baka um leið og evran hefur fest sig í sessi. Greina má aðra undiröldu sem gengur í öfuga átt – til aukins dreifræðis. Þetta má rekja til breytinga á mannauðsstjórnun fyrirtækja sem byggir nú fremur en áður á frumkvæði, hópvinnu og sveigjanleika. Starfsmenn fá þá aukna ábyrgð á framleiðslunni, unnið er markvisst að því að auka hæfi (mannauð) starfsmanna með þjálfun og endurmenntun, starfsmenn vinna í auknum mæli í hópum og ganga í mörg verk innan sama fyrirtækis. Samhliða þessu hefur vinnutími orðið sveigjanlegri en áður.²⁸ Þetta gerir það að verkum að mjög erfitt er að greiða fólki eftir stöðluðum kauptöxtum sem samið er um í miðstýrðum launasamningum utan við fyrirtækið. Þess í stað knýr þetta á nauðsyn þess að fyrirtækin hafi svigrúm til þess að gefa starfsmönnum sínum launahvata sem hæfa aðstæðum á hverjum stað. Þessi þróun hefur verið mest áberandi á Norðurlöndum, þar sem samningar um kaup og kjör eru að fæarast inn á vinnustaði, en sömu þróunar gætir einnig sunnar í Evrópu.²⁹ Kannanir á Norðurlöndum benda til þess að 68–75% fyrirtækja hafi haldið í þessa átt undanfarinn áratug.³⁰ Það er því ef til einnig tímanna táknið að aðild að verkalyðsfélögum er að dragast saman og nú eru aðeins 32% starfsmanna í slíkum félögum í Vestur-Evrópu, samanborið við 44% tuttugu árum áður.³¹ Af þessum ofangreindu ástæðum má freistast til þess að álykta að hreyfing í átt til miðstýringar sé aðeins tímabundin þróun, sem muni snúast við um leið og evran hefur fest sig í sessi³² - hugsanlega vegna þess að þeir þjóðarsáttarsamningar sem verkalyðsfélögin gangast fyrir geta ekki lengur bundið hendur meirihluta starfsfólks á vinnumarkaði og skila því sáralitlu.

Hins vegar er ekki fjarri lagi að ætla að launasamningar geti farið í tvær áttir á sama tíma. Þannig verði lágmarkskaup ákveðið á miðstýrðan hátt en launadreifing sé aftur á móti ákveðin í frjálsum og milliliðalausum samningum á hverjum vinnustað. Þannig er staðan á Íslandi núna, eins og nú verður vikið að.

²⁷ Sjá nánari umfjöllun Marginson og Sisson (1998).

²⁸ Sumir hafa jafnvel gengið svo langt að halda því fram að sú þróun í átt til sérhæfingar sem hófst með iðnbyltingunni sé nú að ganga til baka – sjá Lindbeck og Snower (2000).

²⁹ Sjá til dæmis Carmichael (1993), OECD (1996) Technology, productivity and job creation eða Katz (1993).

³⁰ NUTEK (1996 og 1999). Sömu þróunar gætir einnig í Bandaríkjunum – sjá til dæmis Osterman (1994).

³¹ Ebbinghaus og Visser (2000).

³² Þetta er niðurstaða Calmfors (2001).

5. STAÐAN Á ÍSLANDI

5.1 Sterk miðstýring

Þegar litið er til vinnumarkaðar á Íslandi virðist flest benda til þess að sveigjanleiki sé töluverður. Atvinnuleysi er alla jafna lágt hér á landi og var til dæmis undir 1% nánast allt tímabilið frá 1970 til 1990. Þannig hefur Íslendingum yfirleitt tekist að vinna á kreppuatvinnuleysi með nokkuð skjót-virkum hætti. Ennfremur er kerfislægt (langtíma) atvinnuleysi mun minna hér en erlendis, eins og sést af töflu 4.1 hér að framan. Ef til vill ætti þetta ekki að koma á óvart. Miðstýring er töluverð á vinnumarkaði hér á landi og hefur aukist á síðari árum, þar sem verkalýðsfélög hafa sameinast, svo sem á höfuðborgarsvæðinu. Reglur um ráðningu og uppsagnir á almennum vinnumarkaði eru mun sveigjanlegri hér á landi en víðast hvar annars staðar í Evrópu. Á meginlandinu eru fyrirtækjum settar þröngar skorður þegar kemur að fækkun starfsmanna og hefur það orðið til þess að þau ráða síður nýja starfsmenn ef verkefnastaða er óviss.

Það er einnig á flestra vitorði að gengishreyfingar – öllu heldur gengisfellingar – hafa lengi séð um að tryggja sveigjanleika í kaupmætti launa hér á landi. Á milli áruna 1970 og 1990 hækkaði kauplag og verðlag á vixl og verðbólga hljóp á tugum prósentu. Til að mæta þessu var gengi krónunnar fellt í sífellu og var kaupmáttur launa aðlagður til þess að viðhalda fullri atvinnu. Þetta sýnir hvernig hægt er að beita genginu til þess að tryggja sveigjanleika, en vitaskuld var mikil og há verðbólga fylgifyskur þessa fyrirkomulags – sem gat ekki gengið til lengdar.

Þá er mjög sterk hefð fyrir því hér á landi að nota þjóðarsátt til þess að kljást við efnahagsvanda. Landsmönnum heppnaðist að ná niður verðbólgu í upphafi tíunda áratugarins með tiltölulega lítilli aukningu í atvinnuleysi miðað við það sem gerðist í öðrum löndum, svo að dæmi sé tekið.³³ Þjóðarsáttin varpaði í raun akkeri fyrir borð á vinnumarkaði, þannig að launaskrið í takt við verðbólgu var stöðvað á *trúverðugan* hátt. Verðbólga lækkaði úr 21% árið 1989 niður í 3,7% árið 1992. Hins vegar má rekja sveigjanleika á vinnumarkaði til fleiri þátta en miðstýringar, gengislækkana og þjóðarsáttar um kyrr laun. Hér munu færð rök fyrir því að launamyndunin hafi verið tiltölulega frjáls á almennum vinnumarkaði hérlendis og rekja megi það til þess að launakerfið sé í rauninni samsett úr tveimur þáttum þar sem annar er miðstýrður en hinn dreifstýrður.

³³ Sjá nánari upplýsingar um þetta atriði hjá Má Guðmundssyni og Palle Andersen (1998).

5.2 Tvískipt launakerfi

Á síðustu áratugum hafa greidd laun almennt verið umtalsvert ofan við launataxta í samningum verkalyðsfélaga og samtaka atvinnurekenda. Oftast nær, einkum hjá litlum og meðalstórum fyrirtækjum, eru launagreiðslur ekki bundnar samningum við stéttarfélög, heldur eru þær jafnvel sniðnar að hverjum einstaklingi. Slíkt launafyrirkomulag hefur tíðkast um áratuga skeið og mótast að töluverðu leyti af því takmarkaða framboði vinnuafls sem lengi hefur verið landlægt hér á landi. Þetta sést vel af mynd 5.1 þar sem kauptaxtar verkamanna í Reykjavík árið 1994 eru bornir saman við greidd laun á höfuðborgarsvæðinu samkvæmt upplýsingum Kjararannsóknarnefndar. Svipuð staða er einnig á vinnumarkaði núna, eins og mynd 5.2 ber með sér, en þar eru kauptaxtar verkafólks bornir saman við greidd laun á liðnu ári.

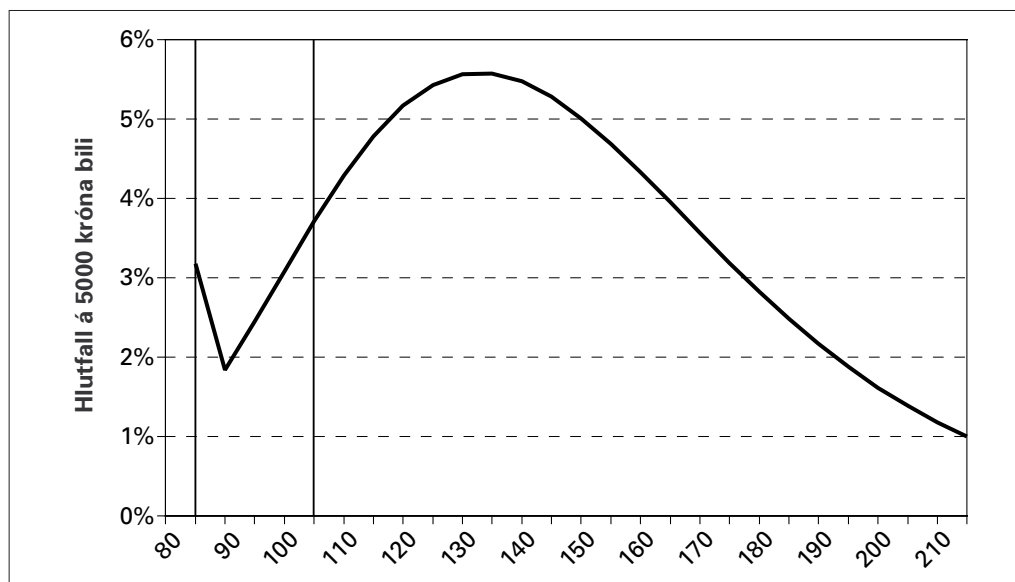
Lágir kauptaxtar samanborið við greidd laun gefa færi á margvíslegum sveigjanleika, bæði hvað varðar vinnustaði og einstaklinga. Hægt er að umbuna einstökum starfsmönnum fyrir góða frammistöðu, hvetja þá áfram og tryggja veru þeirra hjá fyrirtækinu. Þá geta einstakir vinnustaðir og fyrirtæki veitt hvatningu með launahækkunum, og til dæmis veitt starfsfólki hlut í hagnaði. Það sem skiptir þó mestu er að laun geta lækkað ef afkoma fyrirtækja versnar án þess að taxtarnir breytist, til dæmis með því að bónusar og aukagreiðslur falli niður eða að samið sé um þessar greiðslur á nýjan leik. Þannig er unnið gegn *kreppuatvinnuleysi*.

Mynd 5.1. Mánaðarlaunataxtar Verkamannafélagsins Dagsbrúnar (innan tveggja lóðréttra strika) og dagvinnulaun verkamanna á höfuðborgarsvæðinu, með bónus, samkvæmt könnunum Kjararannsóknarnefndar fyrir árið 1994.



Heimildir: Kaupaxtabók Verkamannafélagsins Dagsbrúnar og Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar.

Mynd 5.2 Mánaðarlaunataxtar Eflingar (innan tveggja lóðréttra strika) og dagvinnulaun verkakarla á höfuðborgarsvæði á 4. ársfjórðungi 2001, með bónus, (áætlað, miðað við að lógaripmi launanna sé normaldreifður).



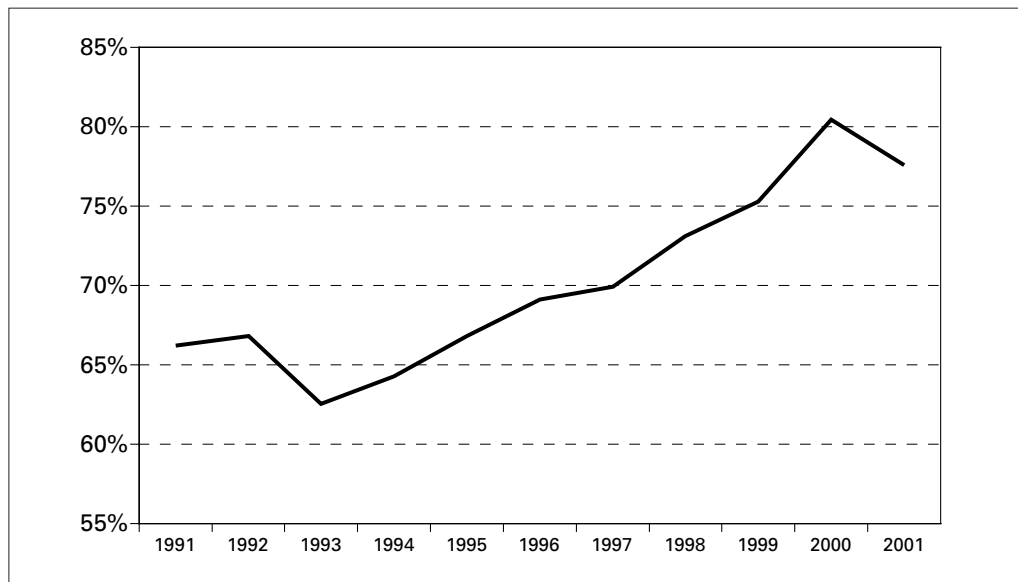
Heimildir: Kjararannsóknarnefnd, Kaupgjaldsskrá Samtaka atvinnulífsins, eigin útreikningar.

Lágmarkslaun á tímann hafa verið á bilinu 45–50% af meðaltímátímakaupi verkafólks og iðnaðarmanna hér á landi undanfarin ár. Hlutfallið er á líku reki í öðrum iðnríkjum. Það er lægra á Spáni en hér (rúmlega 30% árið 1997), og einnig í Bandaríkjunum og Japan (um 40%), en hærra í Lúxembúrg (55%) og Frakklandi (um 60%).³⁴

Almenn atvinnuþátttaka hér á landi getur hamlað á móti kreppuatvinnuleysi – sérstaklega hjá ungu fólki. Á mynd 5.3 er atvinnuþátttaka ungs fólks hér á landi dregin upp. Atvinnuþátttakan er ekki aðeins almennari en tíðkast á meginlandi Evrópu. Á myndinni kemur einnig fram að hagsveiflur hafa töluverð áhrif á veru ungs fólks á vinnumarkaði. Niðursveiflan 1992–1994 varð til þess að nokkur fjöldi fór af vinnumarkaði í skóla, til dæmis til þess að flýja atvinnuleysi sem þá var almennt í þessum aldurshópi. Aftur á móti hefur batnandi tíð eftir 1995 orðið til þess að sífellt stærri hluti af ungdómi landsins hefur farið út á vinnumarkaðinn.

³⁴ Ísland: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar og eigin útreikningar, önnur lönd: heimasíða OECD.

Mynd 5.3 Atvinnuþátttaka ungs fólks (16–24 ára) á höfuðborgarsvæðinu á árunum 1991 til 2001.



Heimild: Vinnumarkaðskannanir Hagstofunnar

Þetta hefur tvenns konar þýðingu fyrir sveigjanleika á vinnumarkaði. Í fyrsta lagi minnkar kreppu-
vinnuleysi ef fólk dregur sig í hlé frá vinnumarkaði þegar efnahagslífið er í lægð. Í öðru lagi skiptir
atvinnuþátttakan miklu fyrir langtímaatvinnuleysi. Erlendis veldur hátt byrjunarkaup og fyrirhöfn
við ráðningar og uppsagnir víða því að fyrirtæki ráða ekki fólk nema að vel athuguðu máli. Hið opin-
bera kostar þjálfunina að miklu leyti. Hér á landi fer þessi þjálfun fram í atvinnulífinu. Mörg fyrir-
tæki, til dæmis í byggingariðnaði, hafa kjarna af hæfu og tryggu fólki og greiða því verulega hærri
laun en umsamda launataxta – þannig er umbunað fyrir góða frammistöðu. En jafnframt er nokkur
fjöldi fólks ráðinn til reynslu á tiltölulega lágu kaupi til að vinna ýmis tilfallandi verk sem ekki krefj-
ast sérkunnáttu. Það fólk staldrar annað hvort við í skamman tíma eða hefst upp fyrir dugnað og
ástundan og kemst í starfsmannakjarna fyrirtækisins. Þetta reynsluráðningarkerfi gefur atvinnulaus-
um og nýliðum tækifæri til að sanna sig í nýjum störfum. Mikill hluti af ófaglærðu vinnuafla á höf-
uðborgarsvæðinu er ráðinn með þessum hætti, sérstaklega hjá litlum fyrirtækjum. Þannig auðnast
fyrirtækjunum að byggja upp mannauð innan sinna vébanda og halda þeirri þekkingu síðan hjá sér.
Þetta er líklega ein helsta ástæðan fyrir því hve atvinnuþátttaka er almenn hér á landi.

Í raun veitir skóli atvinnulífsins – ef svo má kalla þessa ráðningastefnu fyrirtækjanna – hefðbundnu
skólastarfi mikla samkeppni. Formleg skólaganga er ekki jafnalmenn hér á landi og til dæmis ann-
ars staðar á Norðurlöndum.

5.3 Hvað segja hagtölur um sveigjanleika héraðs?

Hagfræðingurinn Arthur Okun rannsakaði áhrif hagvaxtar á atvinnu, atvinnuleysi og kaupmátt launa. Einfaldasta útgáfan af líkani hans er þannig:³⁵

$$(1) \Delta W_{it} = a_{1i} + \beta_{1i} \Delta Y_{it} + \varepsilon_{1it}$$

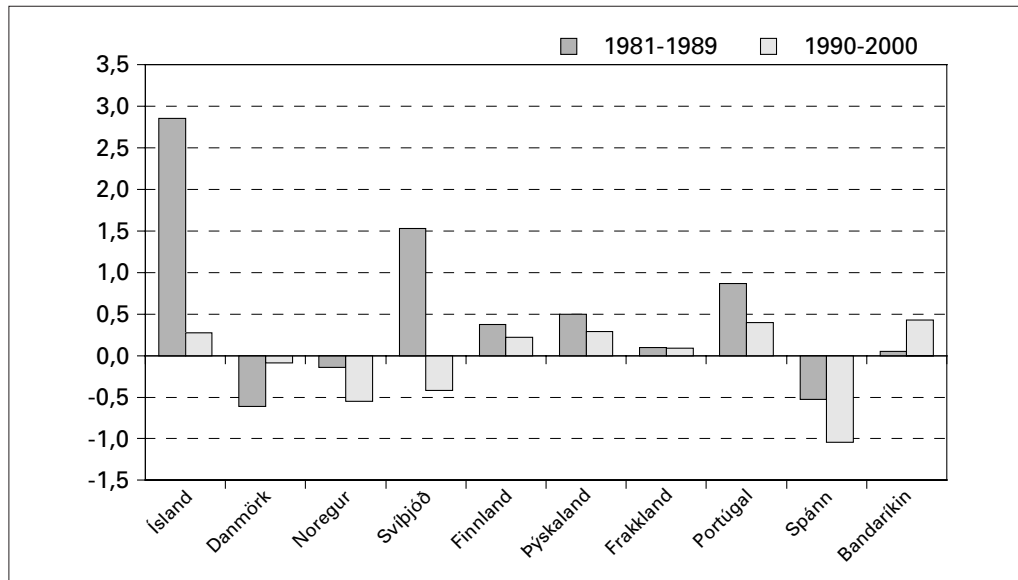
$$(2) \Delta E_{it} = a_{2i} + \beta_{2i} \Delta Y_{it} + \varepsilon_{2it}$$

$$(3) \Delta U_{it} = a_{3i} + \beta_{3i} \Delta Y_{it} + \varepsilon_{3it}$$

Hér er W kaupmáttur launa, E fjöldi vinnandi manna, U atvinnuleysi (í prósentum), Y verg landsframleiðsla (raunstærð), Δ þýðir breytingu (í athuguninni sem fjallað er um hér á eftir er stuðst við prósentubreytingu), a eru fastar fyrir hverja jöfnu og hvert land, ε villuliður, i er nafn á landi og t stendur fyrir tíma. Þessi sambönd voru prófuð á grundvelli reynslu og var byggt á ársögnum frá árunum 1981–2000. Skoðuð voru Norðurlönd og nokkur önnur iðnríki, Þýskaland, Frakkland, Spánn, Portúgal og Bandaríkin. Tímabilinu var skipt í tvennt, 1981–1989 og 1990–2000. Jöfnurnar eru metnar með aðferð minnstu kvaðrata. Sveigjanleiki launa, atvinnu og atvinnuleysis er síðan lesinn úr hallatölunni β fyrir hverja jöfnu og hvert land fyrir sig. Myndir 5.4–5.6 sýna niðurstöðurnar fyrir hvort tímabil. Eins og vænta mátti reyndist kaupmáttur launa sveigjanlegri á Íslandi á verðbólgutímanum en á tíunda áratugnum. Á níunda áratugnum leiddi eins prósent hagvöxtur að jafnaði til þess að kaupmáttur launa jókst um tæp þrjú prósent hér á landi (og öfugt, gert er ráð fyrir að kaupmáttur sé jafnsveigjanlegur niður á við og upp). Sambandið gjörbreyttist á tíunda áratugnum. Þá leiddi eins prósent hagvöxtur aðeins til tæplega 0,3% hækkunar á kaupmætti. Skýringin er sú að gengi krónunnar var miklu stöðugra á tíunda áratugnum. Frá 1981–1989 hækkaði meðalgengi erlendra gjaldmiðla, vegið eftir viðskiptum, um meira en 600%, en frá 1990 til 2000 hækkaði það um 13%. Verðbólgan var minni á seinna tímabilinu og kaupmáttur sveiflaðist minna.

³⁵ Okun, Arthur (1962): Potential GNP: Its Measurement and Significance, Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 98–104/ Anaya, José Antonio González (1999): Labor Market Flexibility in 13 Latin American Countries and the United States: Revisiting and Expanding Okun Coefficients, Center for Research on Economic Development and Policy Reform (handrit), Stanford University.

Mynd 5.4 Áhrif hagvaxtar á kaupmátt

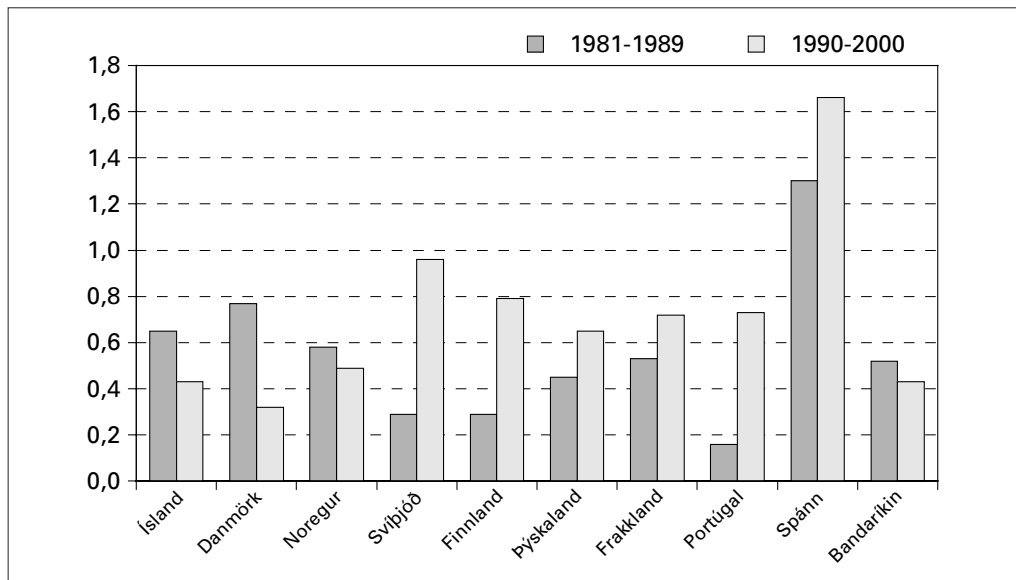


Súlurnar sýna β -stuðlana í jöfnu (1) fyrir hvert land.

Svipað má reyndar sjá í Svíþjóð og Portúgal. Gengisfellingar og verðbólga á 9. áratug 20. aldar leiddu til þess að kaupmáttur launa var sveigjanlegur í þessum löndum. Áratuginn á eftir var meira lagt upp úr stöðugu verðlagi og kaupmáttur var stöðugri. Sveiflur í landsframleiðslu höfðu þá minni áhrif á kaupmátt en áður.

Fjöldi vinnandi manna bregst álíka vel við sveiflum í landsframleiðslu hér á landi bæði tímabilin. Og þótt undarlegt megi virðast hafa sveiflur í hagvexti álíka mikil áhrif á atvinnuleysi hér á landi á níunda og tíunda áratugnum. Búast hefði mátt við að hagsveiflurnar hreyfðu meira við atvinnuleysi á tíunda áratugnum fyrst kaupmátturinn var þá orðinn fastari fyrir.

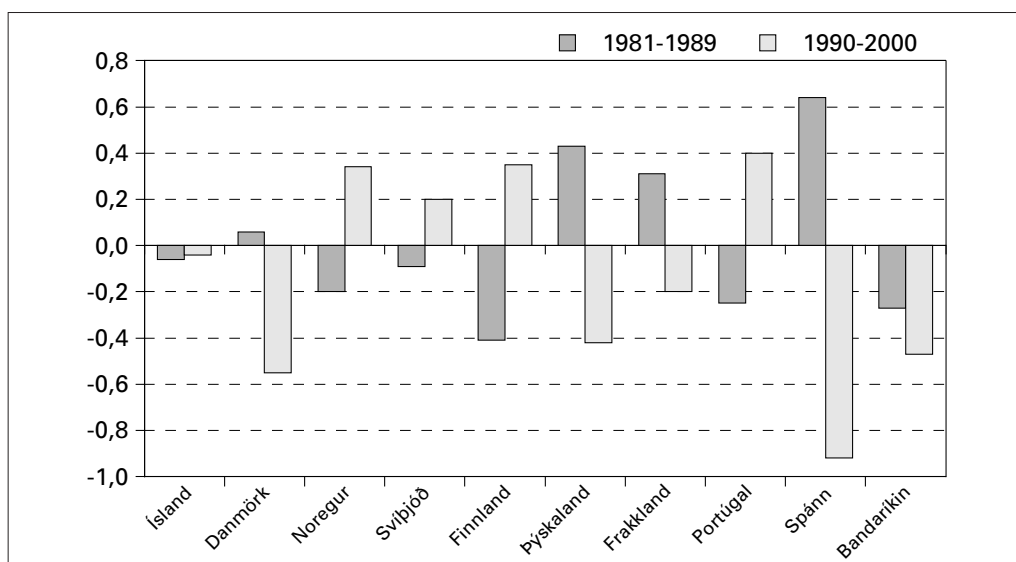
Mynd 5.5 Áhrif hagvaxtar á atvinnu



Súlurnar sýna β -stuðlana í jöfnu (2) fyrir hvert land.

Ekki má reikna með að samböndin í jöfnunum séu föst, enda aðeins fá ár skoðuð. Sums staðar er formerki annað en búast hefði mátt við. Þetta á til dæmis við um stuðul við landsframleiðslu í atvinnuleysisjöfnum fyrir Noreg, Svíþjóð og Finnland á tíunda áratugnum. Þá er rétt að geta þess að ýmis vandkvæði eru á að nota aðferð minnstu kvaðrata hér og hefur því verið stungið upp á flóknari aðferðum. Það breytir meginniðurstöðunum þó sjaldnast.³⁶

Mynd 5.6 Áhrif hagvaxtar á atvinnuleysi:



Súlurnar sýna β -stuðlana í jöfnu (3) fyrir hvert land.

³⁶ Til dæmis stenst sú forsenda vart, að stærðir jöfnunnar séu sístæðar (með öðrum orðum, að þær lækki ekki eða hækki í sífellu). Ef stærðirnar eru sístæðar mælist fylgni milli þeirra, þó að ekkert samband sé með þeim. Sjá Amaya (1999), bls. 12–13.

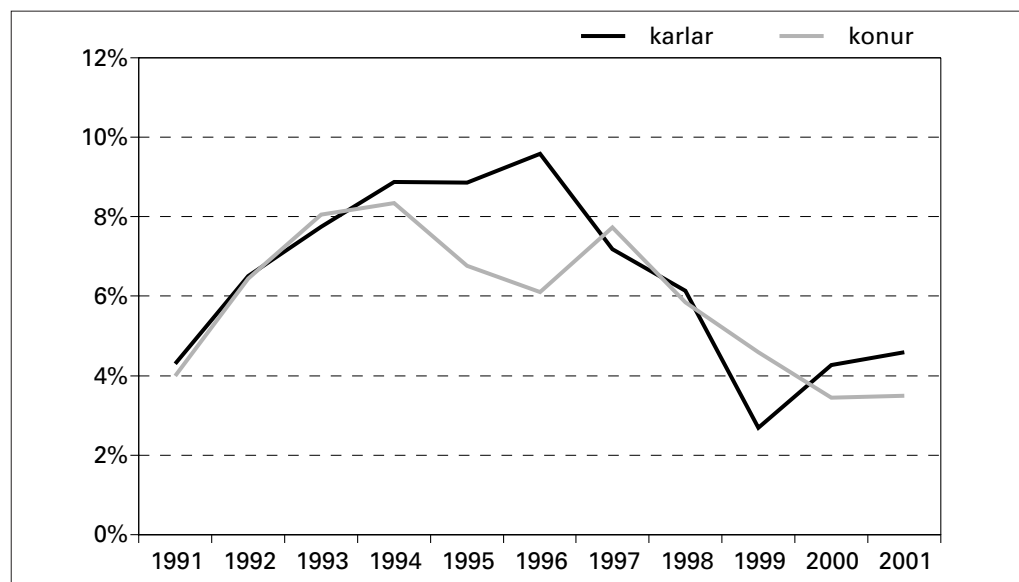
6 ERU LAUN SVEIGJANLEG Á ÍSLANDI?

6.1 Niðursveiflan 1992–1994

Til þess að leita svara við þeirri spurningu hvort laun séu sveigjanleg á íslenskum vinnumarkaði verður litið til síðustu niðursveiflu – árunna 1992 til 1994. Þetta tímabil er í raun það eina sem getur komið til greina í slíkri athugun því að þá var verðlag stöðugt hér á landi í fyrsta skipti um áratuga skeið. Þess vegna skapaðist þrýstingur á nafnstærðir en góðærislaunahækkunum var ekki fleytt burt með verðbólgu eins og áður tíðkaðist. Verkalýðsfélögin gengu eins langt og þeim var unnt til þess að halda atvinnuleysi í skefjum með samkomulagi um litlar sem engar hækkningar á grunnlaunum.³⁷

Á þessum tíma jókst atvinnuleysi meira en dæmi voru um í áratugi og náði hámarki veturinn 1994–1995, en þá voru um 5% vinnuafli skráð atvinnulaus hjá opinberum vinnumiðlunum. Hins vegar var atvinnuleysið mun meira meðal ófaglærðra eins og sést á mynd 6.1. Í raun má segja að atvinnuleysi hafi skapast mjög hratt meðal ófaglærðra eftir 1991 eins og myndin ber með sér. Atvinnuleysið jókst um 2% á ári eftir 1991 og náði hámarki veturinn 1995–96 þegar hátt í 10% ófaglærðra karla voru án atvinnu. Atvinnuleysi kvenna náði aftur á móti hámarki tveim árum fyrr – veturinn 1993–94 – og var á niðurlieði eftir það.

Mynd 6.1 Atvinnuleysi meðal ófaglærðra karla og kvenna á Íslandi 1991–2000



Heimild: Vinnumarkaðskannanir Hagstofunnar

³⁷ Almenn laun hækkðu samkvæmt kjarasamningum um 1,7% í maí 1992. Nokkrar eingreiðslur komu til viðbótar (láglaunabætur og hækkun á orlofs- og desemberbótum), en annars stóðu grunnlaun í stað fram til ársins 1995. Gengi krónunnar var að vísu fellt tvisvar á tímabilinu, um 6% í nóvember 1992 og aftur um 7,5% í júní 1993, en það var stöðugt eftir það.

Ef atvinnuleysi getur skapað þrýsting í átt til launalækkunar ætti tíðinda helst að vera að vænta vetrinn 1993–1994 vegna þess hve blikurnar höfðu hrannast hratt upp árin á undan á vinnumarkaði – meðal annars með uppsögnum – og þá hafði atvinnuleysið einnig komist í verulegar hæðir.

Sú spurning sem hér verður velt upp er hvort ofangreint atvinnuleysi hafi valdið þrýstingi til launalækkunar. Lagt var tölulegt mat á áhrif kreppu og atvinnuleysis á launaþróun á þessum tíma með hjálp gagna frá Kjararannsóknarnefnd um laun Alþýðusambandsfólks á höfuðborgarsvæðinu á árunum 1992–1995. Horft var á tvær stærðir, *dagvinnulaun án bónuss* og *meðaltíma kaup*. Dagvinnulaun eru grunnurinn sem einstakir atvinnurekendur og launamenn semja um sín á milli og geta því hvort sem er verið formlegir kauptaxtar eða persónubundin ráðningarkjör ofar taxa. Dagvinnulaun gætu því lækkað hjá sumum fyrirtækjum án þess að til formlegra samninga þurfi að koma um lækun kauptaxta við stéttarfélag. Ofan á dagvinnulaunin leggjast síðan bónusar auk álags fyrir vaktir og yfirvinnu og mynda þessar greiðslur meðaltíma kaupið. Meðaltíma kaup lækkar þegar yfirvinna dregst saman eða bónusgreiðslur minnka.

Fyrirtækin geta einnig dregið úr launakostnaði á hverja afkastaeiningu með því að krefjast aukins vinnuframlags frá hverjum starfsmanni án þess að hækka launin. Hægt er að líta á niðursveiflu sem tilefni til þess að gaumgæfa mannahaldið og losa sig við þá starfsmenn sem standast ekki væntingar – eða hreinlega gerist ekki þörf fyrir miðað við nýja stefnumótunaráætlanir.³⁸

Einna best mynd af launahækkunum fæst með því að gera paraðan samanburð og fylgja einstökum starfsmönnum eftir um tíma. Kjararannsóknarnefnd veitti skýrsluhöfundum aðgang að gagnasafni sínu frá þessum tíma. Skoðaðar voru paraðar launabreytingar einstaklinga á einu ári (litið var á sama fólk í sama fyrirtæki um þriggja ára skeið). Upplýsingarnar ná til um 2000 manns sem unnu hjá 40–50 fyrirtækjum. Fylgst er með starfsmönnum í vinnu hjá sama fyrirtæki allan tímann (þannig er ekki hægt að sjá hvort fyrirtæki rekur starfsmenn og ræður aðra á lægra kaupi, en það er ein leið til þess að lækka laun án þess að þurfa að standa í samningaviðræðum af nokkru tagi).

Niðurstöðurnar eru sýndar á myndum í næstu köflum. Myndirnar sýna árshækkun launa, bæði meðaltal og dreifingu hækkunarinnar. Laun fjórðungs launamanna í úrtakinu hækka minna en 25%-ferillinn á myndunum gefur til kynna, laun helmings hækka minna en 50%-línan sýnir, og laun 75% launþega í úrtakinu hækka minna en 75%-línan sýnir.

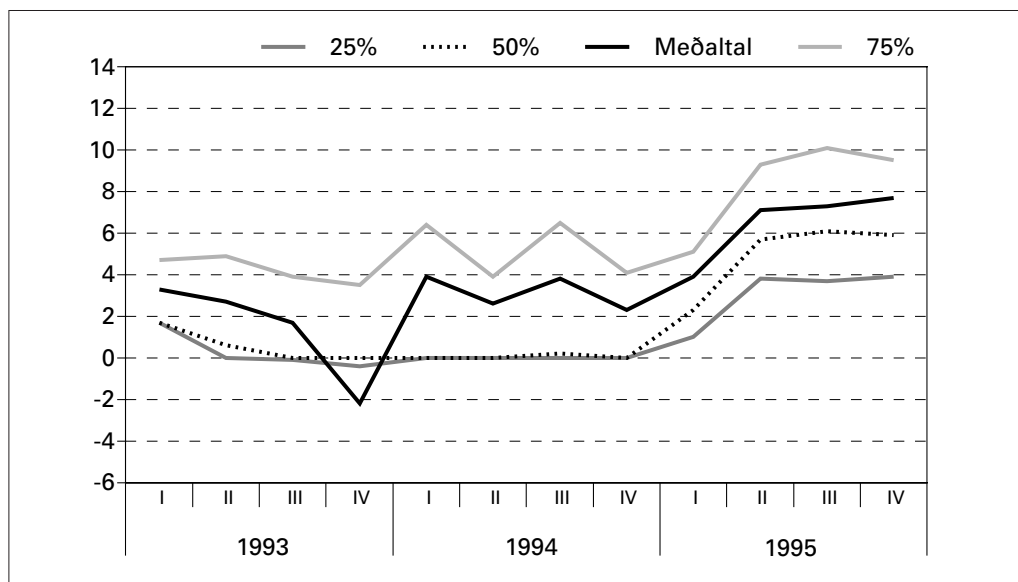
6.2. Dagvinnulaun

Árshækkun dagvinnulauna verkafólks (án bónuss) var að meðaltali á bilinu 2–4% árin 1993 og 1994, þegar 4. ársfjórðungur 1993 er frátalinn (sjá mynd 6.2) en þá lækkuðu dagvinnulaun að meðaltali um 2,2%. Þegar meðaltalstölur eru skoðaðar verður ávallt að hafa í huga að stórar breytingar hjá afmörkuðum hópi fólks geta haft mikil áhrif á meðaltalið ef laun hjá þorra úrtaksins eru nær föst. Þess vegna má velta fyrir sér hversu marktæk þessi meðaltalsbreyting er. Dagvinnulaun *lækk-*

³⁸ Gott dæmi um þetta eru laun í byggingariðnaði. Meðallaun byggingarverkamanna hækka þegar verulega tekur að kreppa að greininni árið 1993. Ástæðan er einfaldlega sú að byggingaverkamönnum með tilölulega lág laun var sagt upp í stórum stíl og fyrirtækin stóðu eftir með harðan kjarna af þjálfuðu starfsfólki sem jafnframt þurfti að greiða tiltölulega há laun. Þess vegna hækkuðu meðallaun starfandi byggingarverkamanna þegar niðursveifla gekk í garð.

uðu um meira en 0,1% frá árinu á undan hjá 25% fólks í úrtakinu tvo ársfjórðunga röð á síðari hluta árs 1993. Þá var samdrátturinn mestur í atvinnulífinu. Hreyfingin var hins vegar lítil hjá þorra fólks (lægstu 25%-in liggja nánast ofan í 50%-unum á mynd 6.2). Á sama tíma var árshækkun dagvinnulauna um og yfir 4% hjá efsta fjórðungi verkafólks í úrtakinu.

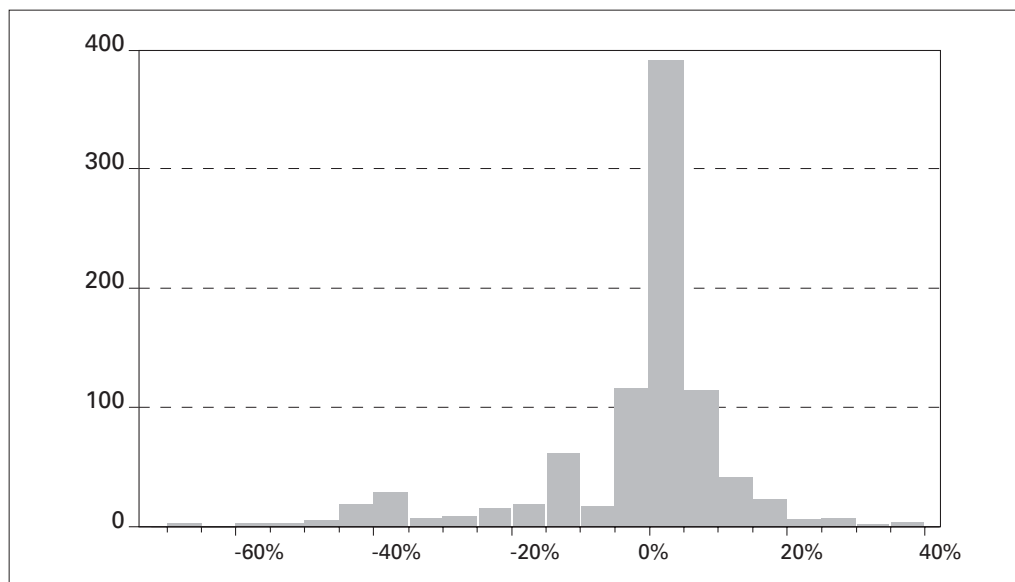
Mynd 6.2 Hækkun dagvinnukaups verkafólks, án bónuss, á höfuðborgarsvæðinu, á einu ári, %



Mikið átak þarf til þess að lækka umsamda kauptaxta eins og þeir hafa verið ákveðnir í heildarkjarsamningum. Ekki var farið fram á það á árunum 1992–94 nema í undantekningartilfellum. En mynd 6.2 bendir til þess að grunnlaun geti færst í báðar áttir án formlegra samninga við verkalyðsfélög.

Mynd 6.3 sýnir ársbreytingar dagvinnulauna eftir tíðni á fjórða ársfjórðungi 1993. Þar sést að þeim er mjög misdreift. Flestir eru fast við núllið en nokkur hópur lækkar í launum.

Mynd 6.3 Hækkun dagvinnulauna, án bónuss, hjá verkafólki á höfuðborgarsvæðinu frá 4. ársfjórðungi 1992 til 4. ársfjórðungs 1993



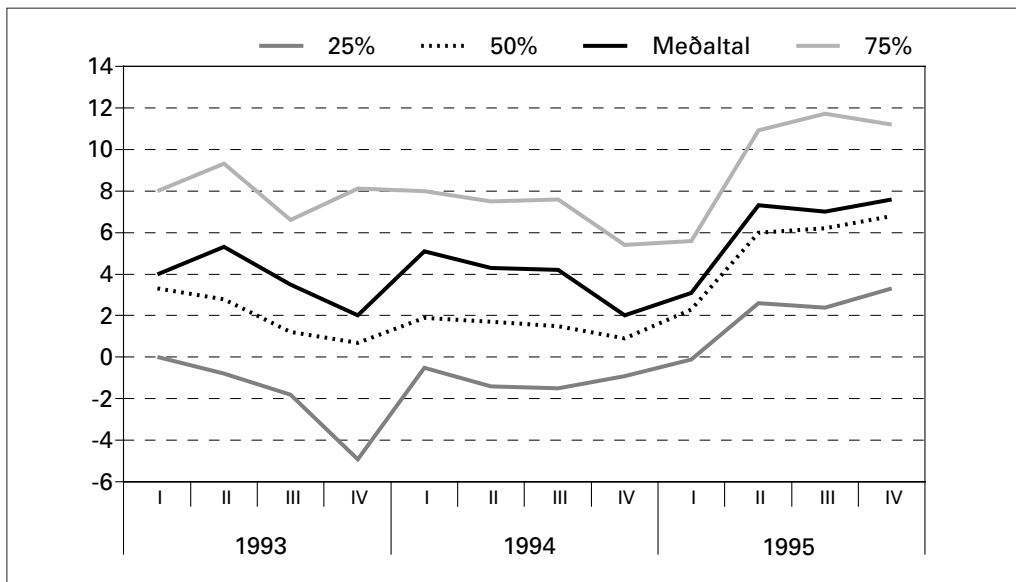
Myndin sýnir tíðni hækkana, til dæmis hækkuðu dagvinnulaun tæplega 400 manns á bilinu 0–5%. Hækkanirnar eru lógaríþmískar.

6.3 Meðaltímakaup

Mun meiri launasveigjanleika ætti að vera að vænta í þróun meðaltímakaups, sem er helsti mælikvarðinn á launakostnað fyrirtækja. Fyrirtækin geta aðlagð meðaltímakaupið með því að draga úr bónusum og aukagreiðslum ýmiss konar. Þau geta líka dregið úr yfirvinnu starfsmanna sinna og þannig lækkað launakostnaðinn. Um svigrúmið sem í þessu felst má í dæmaskyni nefna að launakostnaður starfsmanns sem vinnur 50 stundir á viku er 16% hærri að meðaltali á vinnustund en þess sem vinnur 40 stundir á viku, þótt föst laun þeirra séu þau sömu. Margt bendir til þess að íslensk fyrirtæki noti yfirvinnutíma sem aðlögunartæki að einhverju leyti. Samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar dróst vinnutími fólks í fullu starfi saman um 1–2 klukkustundir á viku frá 1991 til 1994.

Vinnutími fólks í könnuninni fór að jafnaði heldur vaxandi árin 1992–1994, þrátt fyrir vaxandi atvinnuleysi. Þess vegna hækkaði meðaltímakaup heldur meira en dagvinnulaun hjá stórum hluta launafólks. Þetta vekur spurningar um hversu góðan þverskurð gagnasafn Kjararannsóknarnefndar gaf af atvinnulífinu á þessu tímabili, þar sem þetta stangast á við minnkandi yfirvinnu sem kemur fram í Vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar á sama tíma.

Mynd 6.4 Hækkun meðaltímakaups verkafólks (með bónus og yfirvinnuálagi) á höfuðborgarsvæðinu á einu ári, %.



Af mynd 6.4 má ráða að verulegur þrýstingur niður á við hefur verið á launakjör hjá stórum hluta launafólks á seinni hluta ársins 1993. En það ár og hið næsta hafði meðaltímakaup fjórðungs launamanna í úrtakinu eða meira lækkað um eitt eða fleiri prósent frá árinu á undan. Þetta mátti að mestu leyti rekja til þess að þeir unnu minni yfirvinnu en áður. En á sama tíma hækkar kaup annarra – stundum allverulega.

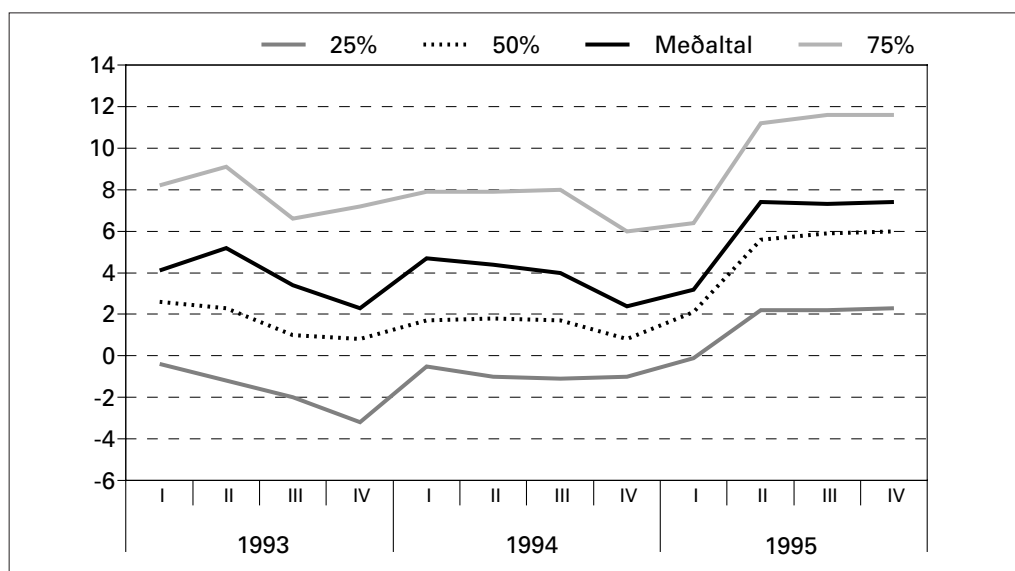
6.4 Launabreytingar eftir fyrirtækjum

Einnig var skoðað hvernig einstökum fyrirtækjum reiddi af og sérstaklega var athugað hvort dæmi væru um að þeim hefði tekist að draga úr launakostnaði á unninn tíma á þessum árum. Hjá þriðjungi fyrirtækjanna lækkaði meðaltímakaup að jafnaði frá 4. ársfjórðungi 1992 til fjórða ársfjórðungs 1993 og frá 4. ársfjórðungi 1993 til 4. ársfjórðungs 1994. Algeng kauplækkun í þessum fyrirtækjum var á bilinu frá einu til fjögurra prósent. Fyrirtækjunum í þessum hópi tókst að draga úr yfirvinnu og ná þannig niður kostnaði við hvern unninn tíma.

6.5 Skiptir samkeppni máli?

Skipta má atvinnulífinu í tvennt eftir því hvað það þarf að kljást við mikla samkeppni frá útlöndum. Annars vegar er verndaður geiri, aðallega ýmis þjónusta sem ekki þreytir samkeppni við útlönd, og hins vegar sá hluti atvinnulífsins sem býr við beina samkeppni frá erlendri framleiðslu.³⁹ Fyrirtæki í samkeppnisgeiranum geta ekki hleypt innlendum kostnaðarhækkunum út í verðlag. Þau eru bundin af því verði sem býðst á heimsmarkaði. Fyrirtæki sem ekki þurfa að óttast samkeppni frá útlöndum hafa miklu meira svigrúm. Þegar úrtakinu er skipt í verndaðan geira og samkeppnisgeira fást nokkuð sláandi niðurstöður.

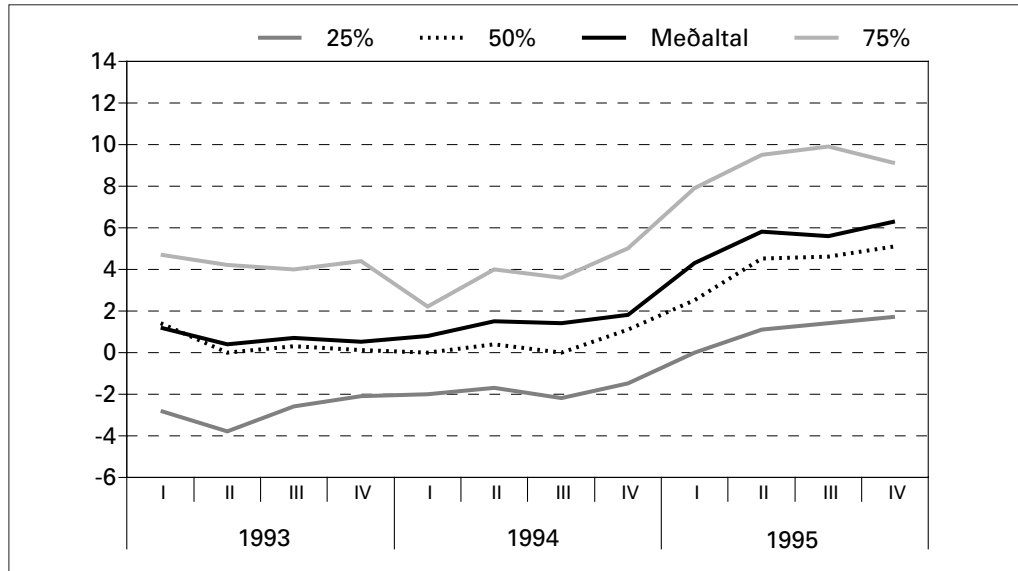
Mynd 6.5 Hækkun meðaltímakaups á höfuðborgarsvæði á einu ári, %, verndaður geiri.



Launahækkunir eru allmiklar í verndaða geiranum allt tímabilið sem skoðað er. Ársþækkun meðaltímakaups er að meðaltali rétt tæp 4% á mestu samdráttarárunum, 1992–1994. En þegar samkeppnisgreinar eru skoðaðar blasir allt önnur mynd við.

³⁹ Löng hefð er fyrir því innan hagfræðinnar að skipta efnahagslegum gæðum í tvennt eftir því hversu auðveldlega er hægt að koma þeim á milli staða. Annars vegar er talað um óskiptanleg gæði (non-tradables) sem eru vörur og þjónusta sem ekki er hægt að flytja á milli landa og framboð þeirra miðast aðeins við innanlandsmarkað. Hins vegar er talað um skiptanleg gæði (tradables) sem eru vörur og þjónusta sem má léttilega flytja milli landa, og innlend fyrirtæki þurfa því að heyja samkeppni við erlend fyrirtæki við framleiðslu þeirra. Þetta er þó vitaskuld gróf flokkun.

Mynd 6.6 Hækkun meðaltímakaups á höfuðborgarsvæðinu, %, samkeppnisgeiri



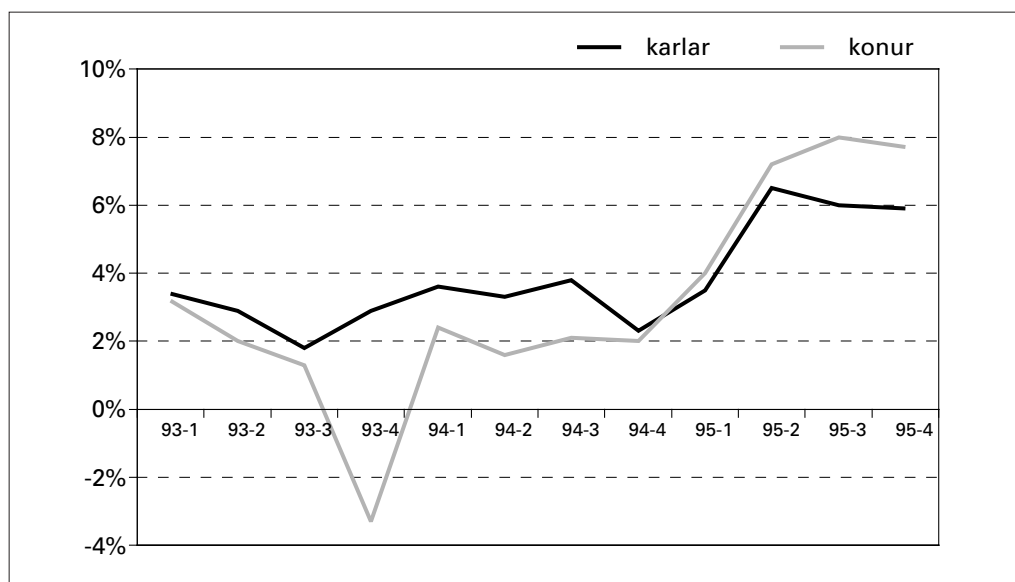
Launahækkunir dreifast mun minna í samkeppnisgreinum en í vernduðum greinum. Dagvinnulaun fárra hækka um meira en 2% á ári fram undir árslok 1994. Jafnframt hafa fyrirtæki í þessum greinum dregið úr yfirvinnu og þannig náð meðallaunakostnaði niður. Þannig hækkar meðaltímakaup að jafnaði um hálfu prósentu minna á ári hverju en dagvinnulaun í þessum greinum á árunum 1992–1994. Árshækkun meðaltímakaups er að meðaltali um 1% á þessum tíma. Miðtalan er alveg við núllið flest árin og neðri fjórðungur (25%-ferillinn) lækkar um 2–4% hið minnsta á ári. Það skín því í gegn að þau fyrirtæki sem voru undir mestum þrýstingi á þessum tíma gátu brugðist við með lækkun meðaltímakaups – bæði með því að draga úr yfirvinnugreiðslum og með því að lækka sjálf grunnlaunin.

6.6 Um áhrif aldurs og kynferðis

Áhrif aldurs í ofangreindu úrtaki voru hins vegar lítt merkjanleg. Meðaltímakaup hjá fólki undir 25 ára aldri hækkaði til dæmis mun meira en hjá öðrum aldurshópum – jafnvel þó að atvinnuleysi í þeim aldurshópi hafi verið töluvert á þessum árum. Fólk á þessu aldursskeiði er að bæta á sig reynslu og þekking mjög hratt og þar með að auka virði sitt á vinnumarkaði. Af þeim sökum er ekki óeðlilegt að ungt fólk sem hefur fengið starf og tækifæri til þess að sanna sig fái aukna umbun – jafnvel þó að margir jafnaldrar þess gangi atvinnulausir. Fyrirtækin sjá hér framtíðarstarfskraft sem er nauðsynlegt að tryggja og gera vel við – þrátt fyrir tímabundna niðursveiflu. Loks var launaþróunin könnuð hjá fólki yfir 56 ára aldri en ekki mátti merkja mun á launahækkunum þess og fólks á miðri starfsævi.

Hins vegar kemur greinilega fram að laun kvenna voru eftirgefanlegri en karla á þessum tímabili. Meðaltalshækkun launa – bæði dagvinnulauna og meðaltímakaups – var minni hjá konum en körlum og meiri líkur voru á launalækkun. Á mynd 6.7 sést til dæmis að meðallaun kvenna lækkuðu á 4. ársfjórðungi 1993 en ekki hjá körlum. Aftur ber að ítreka þá fyrirvara sem verður að hafa þegar meðaltalstölur eru skoðaðar, að fáar stórar breytingar geta haft mikil áhrif á meðaltalið – sérstaklega ef þorri fólks stendur í stað. Hugsast getur að nokkur fyrirtæki með tiltölulega margar konur innanborðs hafi lækkað launakjör sín verulega á þessum tímabili og það hafi haft þessi áhrif. Ennfremur getur verið um villu að ræða í gögnunum á 4. ársfjórðungi 1993. Þess vegna kann munurinn á milli kynja að vera ofmetinn í þessum tölum.

Mynd 6.7 Dagvinnulaun kvenna og karla á höfuðborgarsvæðinu 1993–1995, meðaltal úr þöruðum samanburði.



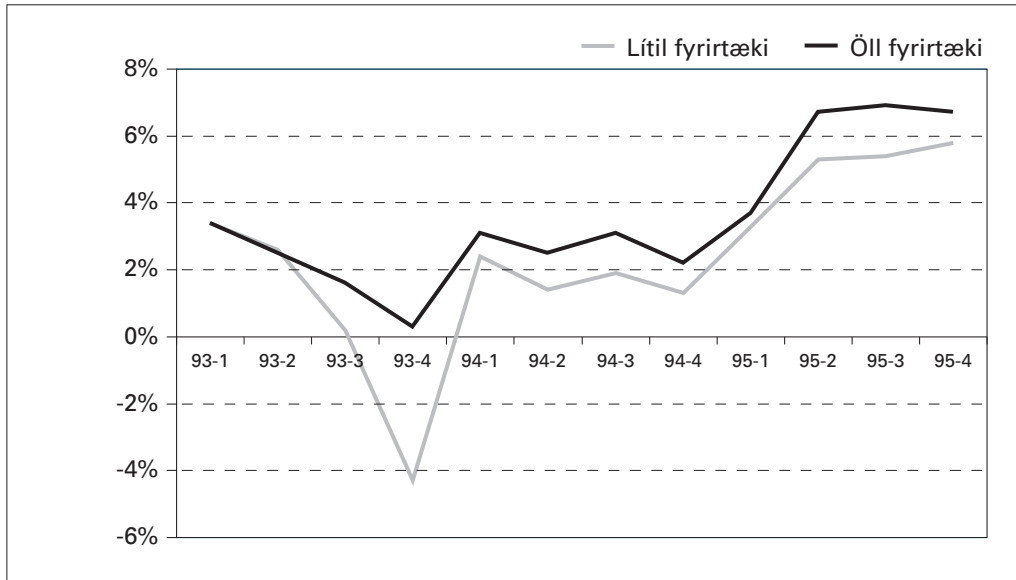
Í þessu ljósi er athyglisvert er að skoða tölur um atvinnuleysi karla og kvenna (sjá mynd 6.1). Atvinnuleysi ófaglærðra karla og kvenna fylgist nokkuð að – allt fram til haustsins 1993. Þá skiljast leiðir. Atvinnuleysi meðal ófaglærðra kvenna dregst saman en eykst lítillega á meðal ófaglærðra karla. Ef til vill má rekja þetta til þess að laun kvenna hækkuðu minna en laun karla þessi misseri. Ef til vill er vinnumarkaðurinn að einhverju leyti deildaskiptur eftir kynferði – til dæmis vegna þess að sum störf eru kvennastörf og önnur karlastörf. Þá getur afleiðingin verið sú að þrýst sé fastar á um lækkun launa kvenna en karla, eða þá að laun kvenna sé einfaldlega sveigjanlegri en karla, til dæmis vegna þess að konur séu áhættufælnari í eðli sínu og óttist fremur um starfsöryggi sitt en karlar.⁴⁰

6.7 Stærð fyrirtækja

Oft er því haldið fram að tengsl starfsmanna og eigenda fyrirtækja séu nánari í litlum fyrirtækjum en stórum. Því ættu starfsmenn lítilla fyrirtækja að vera viljugri en aðrir til þess að taka á sig launalækkun þegar hart er í ári. Jafnframt eru yfirborganir og bónusar í fastari skorðum í stórum fyrirtækjum en í þeim smærri (þar sem samið er innanhúss). Þá ætti einnig að vera hægara að fá fram launalækkanir eftir því sem færri koma að samningum. Gögn Kjararannsóknarnefndar studdu eindregið þessa ályktun. Á mynd 6.8 má sjá niðurstöður fyrir allt úrtakið annars vegar og hins vegar eftir að 15 stór fyrirtæki, með 50 starfsmenn eða fleiri, hafa verið tekin út (þetta er um þriðjungur fyrirtækja í úrtakinu). Á myndinni sést að dagvinnulaun hækka minna en í stórum fyrirtækjum mestallan tímann sem skoðaður er.

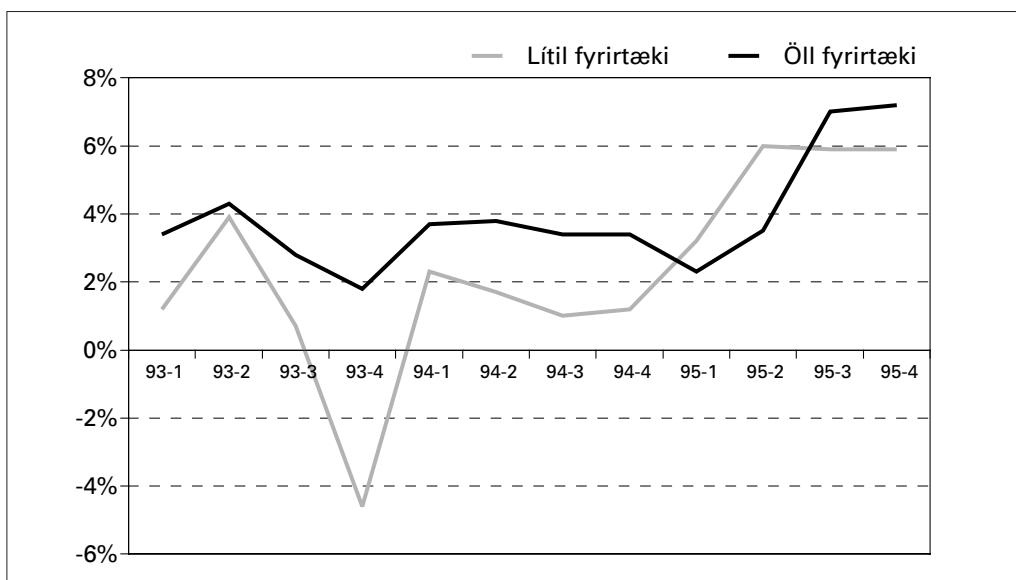
⁴⁰ Slíkur kynbundinn munur hefur oft mælst í tengslum við ýmiss konar atferli. Konur eru til dæmis ólíklegri en karlar til þess að lenda í umferðaróhappi og að lenda í vanskilum með lán sem þær taka persónulega.

Mynd 6.8 Breyting dagvinnulauna hjá litlum fyrirtækjum og hjá öllu safninu í heild.



Í úrtaki Kjararannsóknarnefndar vega stór fyrirtæki þyngra en í hagkerfinu öllu. Þess vegna kemur ef til ekki fram fyllilega raunsonn mynd af þeim launasveigjanleika sem er á vinnumarkaði. En líklegra er að launagreiðslur séu bundnar í sérkjarasamningum í stærri fyrirtækjum en þeim minni og laun því nær óhreyfanleg. Ofangreind afmörkun á litlum fyrirtækjum gæti því ef til vill gefið einhverjar vísbendingar hvernig kaupin gerðust á eyrinni þegar niðursveiflan stóð sem hæst. Upplýsingar vantar alveg um minnstu fyrirtækin, með 2–3 starfsmenn. Þannig má draga þá ályktun að laun gætu hafa lækkað víða í atvinnulífinu þegar niðursveiflan stóð sem hæst – veturinn 1993–1994. Munurinn verður enn meiri ef litið er til meðaltímakaups.

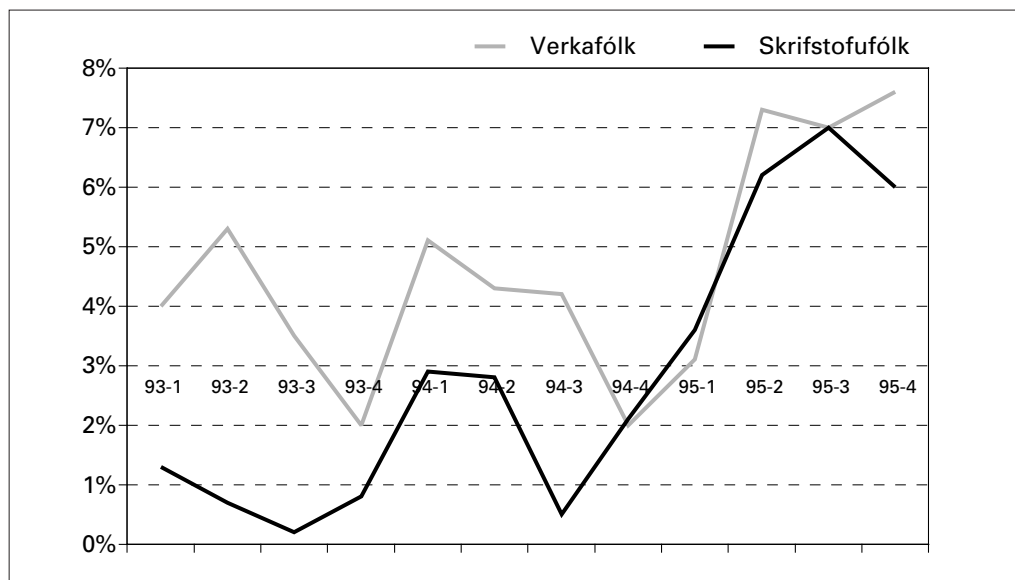
Mynd 6.9 Breyting meðaltímakaups hjá smærri fyrirtækjum og hjá öllu safninu í heild.



6.8 Sveigjanleiki launa í mismunandi starfsstéttum

Ef úrtaki kjararannsóknarnefndar er í skipt í verkafólk og skrifstofufólk, sést nokkur munur á fyrsta ári niðursveiflunnar. Niðursveiflan virðist hafa bitnað á skrifstofufólki fyrr en verkafólki, en síðar verður launaþróun nokkuð svipuð. Áhrif kjarasamninganna í febrúar 1995 koma berlega í ljós í þessum gögnum en þá var fastri krónutölu bætt við öll mánaðarlaun og mánaðarlaunataxta, kr. 3.000.

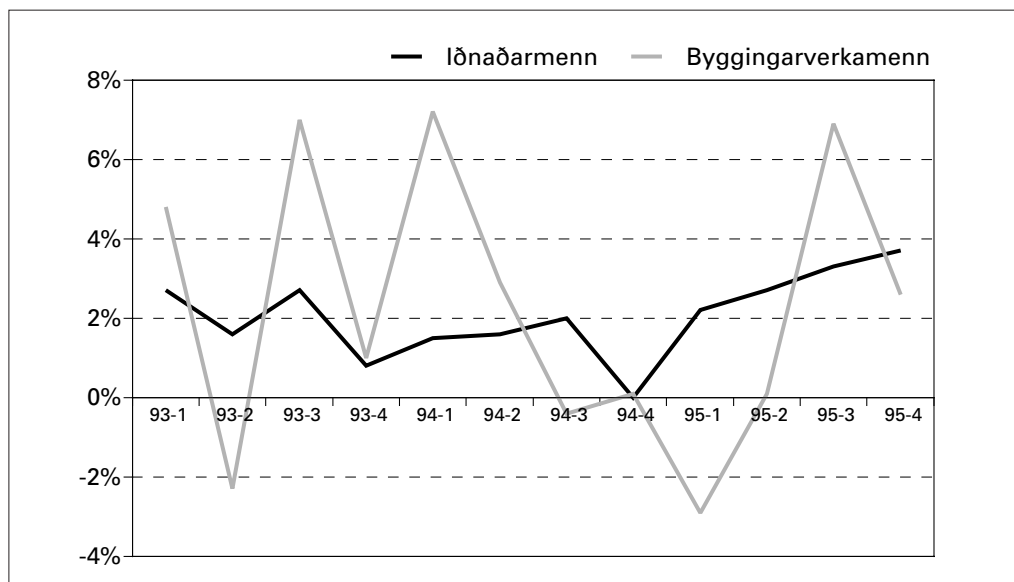
Mynd 6.10 Breyting meðaltímakaups hjá verkafólki og skrifstofufólki 1993–1995



Erfitt er að draga afdráttarlausar ályktanir af þessum niðurstöðum. Niðursveiflan virðist hafa komið fyrst fram í skrifstofustörfum en annars gengið nokkuð jafnt yfir atvinnulífið. Haustið virðist vera sá tími sem fyrirtækin velja til endurskipulagningar og erfiðra ákvarðana, en hækkun meðaltímakaups virðist taka dýfu haustið 1993 og 1994.

Einnig var gerð tilraun til þess að grennslast fyrir um launaþróun í byggingariðnaði – hjá verkamönnum og iðnaðarmönnum. Launahækkningar iðnaðarmanna virðast lítið hafa hreyfst frá 1993 til 1994. Rétt er þó að hafa í huga að hér eru upplýsingar af skornum skammti. Gögnin ná aðeins til um eitt hundrað manns og engin gögn eru um laun í uppmælingu (líklegt er að hjá ¼ þeirra sem eru í úrtakinu, að minnsta kosti, séu uppgæfin laun aðeins grunnur undir uppmælingu).

Mynd 6.11 Breytingar á meðaltímakaupi hjá iðnaðarmönnum og byggingarverkamönnum 1992–1995.



Laun byggingarverkamanna eru mjög óstöðug og ráðast ef til vill af verkefnastöðu á hverjum tíma. Þetta þarf ef til vill ekki að koma á óvart því að kunnugt er að byggingariðnaðurinn er háðari efnahagsástandi en flestir aðrir atvinnuvegir. Dagvinnulaun byggingarverkamanna sýna einnig töluverða sveigju niður á við á þessu tímabili.

6.9 Hagsveifla eða kerfisbreytingar?

Þegar litið er á hlutfallsbreytingarnar í ofangreindum myndum verður einnig að hafa í huga að efnahagslægðin 1992–1994 var meira en venjubundin hagsveifla. Á þessum tíma áttu sér stað gífurlegar kerfisbreytingar; höðnun verðbólgu, tilkoma frjáls fjármagnsmarkaðar og virkara samkeppnisumhverfi. Samdráttartíminn 1988–1995 var tími hagræðingar og endurskipulagningar og því aukinnar framleiðni. Launakostnaður á framleidda einingu getur minnkað með aukinni framleiðni þrátt fyrir að launin lækki ekki að nafnvirði. Eins og sést af töflu 6.1 á blaðsíðu 42 lækkuðu laun á framleidda einingu hér á landi þegar samdrátturinn var sem mestur.

Tafla 6.1 Laun á framleidda einingu 1992–1995, breyting %

	1992	1993	1994	1995
Bandaríkin	2,4	1,9	1,2	1,9
Noregur	0,6	-1,3	-0,4	2,0
Pýskaland	6,1	3,5	0,2	2,0
Frakkland	2,3	2,5	0,2	1,5
Svíþjóð	0,5	0,0	-0,2	0,7
Danmörk	2,4	1,2	-1,9	2,0
OECD-án háverðbólguanda	3,3	2,3	1,0	1,9
Ísland	4,7	-1,0	-0,5	6,1

Heimild: OECD Economic Outlook

Ekki er óeðlilegt að verðmyndun á vinnumarkaði hafi einnig orðið nákvæmari eftir að verðbólga lækkaði og farið var að greiða raunvexti af lánum. Launagreiðslur hafi þá færst nær raunverulegri framleiðni starfsmanna og þannig hafi menntun og reynsla farið að veða þyngra en áður. Fyrirtæki hafi gert nákvæmari áætlanir um mannhald – ef til fækkað fólki – og ákveðið að launa þeim betur sem eftir voru og áttu að vera til framtíðar. Þess vegna hafi laun sumra starfsmanna hækkað verulega á þessum tíma – þrátt fyrir niðursveiflu. Í skýrslu Hagfræðistofnunar um tekjumun sem birt var í janúar 2002, kemur einnig fram að jöfnuður atvinnutekna minnkaði verulega á árunum 1988–94. Það bendir til þess að merkjanleg kerfisbreyting hafi orðið á launamyndun.

7. NIÐURSTAÐA

Til eru nokkur úrræði til þess að draga úr launakostnaði á hverja einingu. Hægt er að lækka laun, draga úr yfirvinnu og bónusgreiðslum eða auka framleiðni. Rannsóknin bendir til þess að nokkur hluti íslenskra fyrirtækja hafi nýtt það svigrúm sem launakerfið gefur hérlandis – það er þann mun sem er á töxtum stéttarfélaganna og greiddum kaupum – til þess að draga úr launakostnaði án formlegra samningaviðræðna við viðkomandi verkálýðsfélag. Þessar launalækkunir koma fram hægt og sigandi hjá þeim fyrirtækjum sem virðast eiga í vanda og ganga ekki jafnt yfir línuna. Þetta bendir til þess að lækkunirnar séu ekki skipulagðar af samtökum á vinnumarkaði heldur mótist þær af aðstæðum á hverjum stað. Ennfremur ber nokkuð á því að fyrirtækin hafi lækkað meðaltímakaup með því að draga úr yfirvinnu starfsmanna sinna. Þetta er launasveigjanleiki í verki.

Að hluta gæti sveigjanleiki í launum komið í stað gengislækkana sem hér hafa tíðkast. Samt sem áður er ljóst að tilkoma evrunnar myndi auka líkurnar á kreppuatvinnuleysi, því að þrátt fyrir allt þarf nokkurt atvinnuleysi til að þrýstingur skapist um launalækkun. Upptaka evrunnar myndi því draga úr svigrúmi íslenskra stjórnvalda til þess að viðhalda fullri atvinnu.

En einnig er mikilvægt að stjórnvöld og félög á íslenskum vinnumarkaði geri sér grein fyrir því að ef að minnsta kosti hluti launagreiðslna er látinn ráðast af aðstæðum á hverjum stað aukast líkur á því að hægt sé að viðhalda atvinnustigi, án tillits til þess hvaða gengisfyrirkomulag er við lýði. Sú stefna að færa taxta nær greiddum launum getur því falið í sér töluverðan kostnað fyrir þjóðfélagið með kreppuatvinnuleysi ef á móti blæs í efnahagslífinu og ekki verður lengur hægt að mæta vandanum með peningaprentun og verðbólgu.

HEIMILDASKRÁ

- Agell, J & Lundborg, P, (1995), Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing firms, *Scandinavian Journal of Economics*, 97.
- Agell, J & Lundborg, P, (1999), Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990's IFAU, Working Paper 1999:2.
- Akerlof, G A & Yellen, J, (1990), Fairness and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, 105.
- Anaya, José Antonio González (1999): Labor Market Flexibility in 13 Latin American Countries and the United States: Revisiting and Expanding Okun Coefficients, Center for Research on Economic Development and Policy Reform (handrit), Stanford University.
- Andersen, P S & Már Guðmundsson(1998) Inflation and disinflation in Iceland, *Central Bank of Iceland Working Paper*, 1.
- Axel Hall, Gylfi Magnússon, Gylfi Zoëga, Sigurður Ingólfsson, Sveinn Agnarsson, Tryggvi Herbertsson, (1998): EMU and the Icelandic Labor Market, *Central Bank of Iceland, Working Paper*, 3.
- Ball, L. (1987), Externalities from Contract length, *American Economic Review*, 77.
- Bertola G. (1990), Job Security, Employment and Wages, *European Economic Review*, 34.
- Bewley, T F, (1998), Why not cut pay?, *European Economic Review*, 42.
- Buiter, W. (2001): Er Ísland hagkvæmt myntsvæði? Fjármálatíðindi.
- Calmfors, L. (1993) Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A survey of OECD, *Economic Studies*, No. 21, 1993.
- Calmfors, L. (1998) Macroeconomic Policy, Wage setting and Employment – What Difference does the EMU make?, *Oxford Review of Economic Policy*, 14.
- Calmfors, L. (1999): Gör EMU-nágon skillnad för löner och arbetslöshet? Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.
- Calmfors L. (2000): EMU och arbetslösheten, *Ekonomisk Debatt* (2).
- Calmfors, L. (2001) Unemployment, Labor-Market Reform and Monetary Union, *Journal of Labor Economics*, 19.
- Calmfors, L. & Driffill J, (1988), Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, 6.
- Calvo, G.A and C.A. Vegh (1994): Inflation stabilization and nominal anchors. *Contemporary Economic Policy*.pp 35–45.
- Carmichel, I., Horne, H., and McLeod, W B., (1993): Multiskilling technical change and the Japanese firm. *Economic Journal*, 103.

- Chen, Y, Snower, D and Gylfi Zoëga, (2001) Labor Market Institutions and Macroeconomic Shocks, Working Paper, Birkbeck College.
- Ebbinghaus, B & Visser, J, (2000), Trade Unions in Western Europe since 1945, London: Macmillan.
- Frankel, J. and A. Rose, (1998): The Endogeneity of the Optimum Currency Area Criterion *The Economic Journal*, vol. 108.
- Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, Kjararannsóknarnefnd.
- Friedman, M. (1953): The Case for flexible exchange rates in M Friedman, ed., *Essays in Positive Economics*. Chicago University Press.
- Gottfries, N, (1992), Insiders, Outsiders, and Nominal Wage Contracts, *Journal of Political Economy*, 100.
- Groth, C & Johansson, A, (2001) Centralization of Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Phillips Curve, mimeo, Institute for International Economic Studies, Stockholm University.
- Hochreiter, E & Winckler, G, (1995), The Advantages of Tying Austria's Hands: The Success of the Hard Currency Strategy, *European Journal of Political Economy*, 11.
- Katz, H. C. (1993): The decentralization of Collective Bargaining: A literature review and comparative analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 47.
- Keynes, J M (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London: Mcmillan.
- Krugman, P. (1991): Iceland's Exchange Rate Regime, *Fjármálatíðindi*.
- Krugman, P. (1993), Lessons of the Massachusetts for EMU, in F. Giavazzi and F. Torres, eds., *The Transition to Economic and Monetary Union in Europe*, Cambridge University Press, New York, 241–261.
- Lindbeck, A & Snower, D J, (2000), Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible?. *European Economic Review*.
- Lindbeck, A & Snower, D J, (1988), *The Insider – Outsider Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press.
- Már Guðmundsson, Þórarinn G. Pétursson, Arnór Sighvatsson, (2000): Optimal Exchange Rate Policy: The case of Iceland, í Már Guðmundsson, Tryggvi Herbertsson and Gylfi Zoëga, (ritstj.): *Macroeconomic Policy: Iceland in an era of global integration*.
- Már Guðmundsson: (1999): Small states on the fringes of Big currency areas: Experiences and the Policy Option of Small Non-EU European States. *Central Bank of Iceland, Working papers*, 4.
- Marginson, P & Sisson, K, (1998) European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?, *Journal of Common Markets Studies*, 36.
- McKinnon, R. (1963): Optimum Currency areas *American Economic Review*, 53, September, 717–724.
- Mundell, R. (1961), A Theory of Optimum Currency Areas, *American Economic Review*, 51.
- Mundell, R. (1973): Uncommon Arguments for Common Currencies in H.G. Johnson & A. Swoboda, eds., *The Economics of Common Currencies*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts, 114–142.
- Nickell, S, Vainiomaki, J & Wadhvani, S, (1994), Wages and Product Market Power, *Economica*, 61.
- NUTEK, (1999) Flexibility matters: Flexible enterprises in the Nordic countries. Swedish National Board for Industrial and Technical Development, B, Stockholm.

- NUTEK, (1996) Towards Flexible Organizations Swedish National Board for Industrial and Technical Development, B, Stockholm.
- OECD (2000), Policies Towards Full Employment, Paris: OECD.
- OECD, Economic outlook.
- OECD (1996), Technology, productivity and job creation Analytical Report, Vol 2.
- Okun, Arthur (1962): Potential GNP: Its Measurement and Significance, Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 98–104.
- Osterman, P. (1994) How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it?. *Industrial and Labor Relations Review*, 47.
- Pochet, P, (1999) Monetary Union and Collective Bargaining í Europe: An Overview, in: Pochet, P, (ed), Monetary Union and Collective Bargaining in Europe, Series Work and Society, 22, Brussels: P.I.E. –Peter Lang.
- Rose, A, (2000), One Money, One Market: The Effect of Common Currencies on Trade, *Economic Policy*, 15.
- Sibert, A C & Sutherland, A, (2000), Monetary Union and Labor Market Reform, *Journal of International Economics*, 51.
- Soskice, D & Iversen, T, (1998), Multiple Wage-Bargaining Systems in the Single European Currency Area, *Oxford Review of Economic Policy*, 14.
- Thomas, A (2001), The Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structures: An Empirical Exploration, mimeo, Washington: International Monetary Fund.
- Thomas, A (1998), The Wage Bargaining Structure in Norway and Sweden and its Influence on Real Wage Developments IMF Working Paper, 174.
- Verkamannafélagið Dagsbrún (1994) Kauptaxtar, Verkamannafélagið Dagsbrún, 44.
- Visser, J (1998a), Two Cheers for Corporatism. One for the Market, *British Journal of Industrial Relations*, 36.
- Visser, J (1998b), Concertation – The Art of Making Social Pacts, in: *National Social Pacts, Assessment and Future Prospects*, Notre Europe, Paris.

Viðauki

TÖFLUR

Breyting dagvinnulauna verkafólks á höfuðborgarsvæðinu á einu ári, %

Ársfjórðungar:	25%	50%	Meðaltal	75%	Fjöldi
'92 I-'93 I	1,7	1,7	3,3	4,7	861
'92 II-'93 II	0,0	0,6	2,7	4,9	1061
'92 III-'93 III	-0,1	0,0	1,7	3,9	1125
'92 IV-'93 IV	-0,4	0,0	-2,2	3,5	902
'93 I-'94 I	0,0	0,0	3,9	6,4	1016
'93 II-'94 II	0,0	0,0	2,6	3,9	1269
'93 III-'94 III	0,0	0,2	3,8	6,5	1240
'93 IV-'94 IV	0,0	0,0	2,3	4,1	1122
'94 I-'95 I	1,0	2,3	3,9	5,1	1074
'94 II-'95 II	3,8	5,7	7,1	9,3	1031
'94 III-'95 III	3,7	6,1	7,3	10,1	998
'94 IV-'95 IV	3,9	5,9	7,7	9,5	825

Unnið úr gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, paraður samanburður, lógariþmiskar hækkánir. Annar dálkur sýnir neðri fjórðung, laun 25% fólks í úrtakinu hafa hækkað svo mikið og minna, næsti dálkur sýnir miðtölu o.s.frv.

Breyting meðaltímakaups verkafólks á höfuðborgarsvæðinu, %

	25%	50%	Meðaltal	75%	Fjöldi
'92 I-'93 I	0,0	3,3	4,0	8,0	959
'92 II-'93 II	-0,8	2,8	5,3	9,3	1216
'92 III-'93 III	-1,8	1,2	3,5	6,6	1302
'92 IV-'93 IV	-4,9	0,7	2,0	8,1	1136
'93 I-'94 I	-0,5	1,9	5,1	8,0	1341
'93 II-'94 II	-1,4	1,7	4,3	7,5	1670
'93 III-'94 III	-1,5	1,5	4,2	7,6	1646
'93 IV-'94 IV	-0,9	0,9	2,0	5,4	1509
'94 I-'95 I	-0,1	2,3	3,1	5,6	1432
'94 II-'95 II	2,6	6,0	7,3	10,9	1407
'94 III-'95 III	2,4	6,2	7,0	11,7	1287
'94 IV-'95 IV	3,3	6,8	7,6	11,2	1056

Unnið úr gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, paraður samanburður, lógariþmiskar hækkánir

Hækkun meðaltímakaups á höfuðborgarsvæðinu, verndaður geiri, %

	25%	50%	Meðaltal	75%	Fjöldi
'92 I-'93 I	-0,4	2,6	4,1	8,2	1570
'92 II-'93 II	-1,2	2,3	5,2	9,1	2056
'92 III-'93 III	-2,0	1,0	3,4	6,6	1973
'92 IV-'93 IV	-3,2	0,8	2,3	7,2	1693
'93 I-'94 I	-0,5	1,7	4,7	7,9	2022
'93 II-'94 II	-1,0	1,8	4,4	7,9	2384
'93 III-'94 III	-1,1	1,7	4,0	8,0	2407
'93 IV-'94 IV	-1,0	0,8	2,4	6,0	2306
'94 I-'95 I	-0,1	2,1	3,2	6,4	2275
'94 II-'95 II	2,2	5,6	7,4	11,2	2220
'94 III-'95 III	2,2	5,9	7,3	11,6	2144
'94 IV-'95 IV	2,3	6,0	7,4	11,6	1839

Unnið úr gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, paraður samanburður, lógariþmiskar hækkanir

Breyting meðaltímakaups á höfuðborgarsvæðinu, samkeppnisgeiri, %

	25%	50%	Meðaltal	75%	Fjöldi
'92 I-'93 I	-2,8	1,4	1,2	4,7	466
'92 II-'93 II	-3,8	0,0	0,4	4,2	427
'92 III-'93 III	-2,6	0,3	0,7	4,0	549
'92 IV-'93 IV	-2,1	0,1	0,5	4,4	603
'93 I-'94 I	-2,0	0,0	0,8	2,2	663
'93 II-'94 II	-1,7	0,4	1,5	4,0	688
'93 III-'94 III	-2,2	0,0	1,4	3,6	594
'93 IV-'94 IV	-1,5	1,1	1,8	5,0	628
'94 I-'95 I	0,0	2,5	4,3	7,9	579
'94 II-'95 II	1,1	4,5	5,8	9,5	619
'94 III-'95 III	1,4	4,6	5,6	9,9	583
'94 IV-'95 IV	1,7	5,1	6,3	9,1	440

Unnið úr gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, paraður samanburður, lógariþmiskar hækkanir