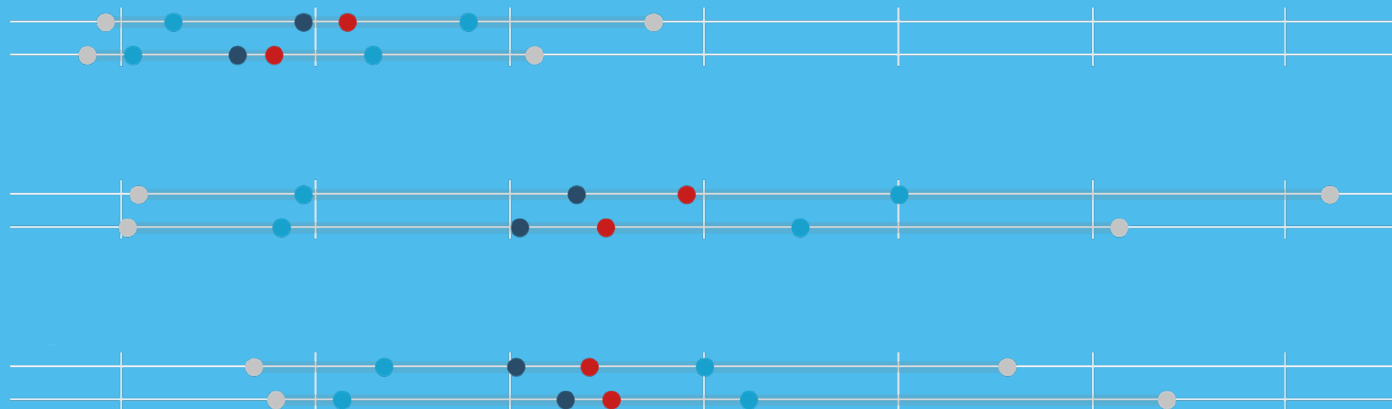


KJARATÖLFRÆÐI

Haustskýrsla 2021



KJARATÖLFRÆÐI

Haustskýrsla 2021

Kjaratölfræðinefnd

Nefndarmenn:

Edda Rós Karlsdóttir,

formaður

Benedikt Valsson,

tiln. Samband íslenskra sveitarfélaga

Bjarnheiður Gautadóttir,

f.h. félags- og barnamálaráðherra

Hannes G. Sigurðsson,

tiln. Samtök atvinnulífsins

Hrafnhildur Arnkelsdóttir,

tiln. Hagstofa Íslands

Lárus Blöndal,

tiln. forsætisráðuneyti

Oddur S. Jakobsson,

tiln. Kennarasamband Íslands

Sigríður Ingibjörg Ingadóttir,

tiln. BSRB

Stefanía Sigríður Bjarnadóttir,

tiln. fjármála- og efnahagsráðuneyti

Vilhjálmur Hilmarsson,

tiln. Bandalag háskólamanna

Þórir Gunnarsson,

tiln. Alþýðusamband Íslands

Efnisyfirlit

Inngangur	4
1 Efnahagsmál	
1.1 Þróun landsframleiðslunnar á samningstímabilinu	6
1.2 Þróun verðlags á samningstímabilinu	8
1.3 Þróun launa og kaupmáttar á samningstímabilinu	10
1.4 Launastig og launaþróun í alþjóðlegu samhengi	13
2 Kjarasamningar	
2.1 Heildarfjöldi kjarasamninga	16
2.2 Fjöldi kjarasamninga í lotunni fram til septemberloka 2021	16
2.3 Framlenging kjarasamninga í september 2021 og mögulegur hagvaxtarauki ...	17
Rammagrein 2.1: Hagvaxtarhorfur og mögulegar launahækkanir vegna hagvaxtarauka	18
Rammagrein 2.2: Vinnuumhverfi vaktavinnu á opinbera vinnumarkaðnum ..	190
3 Launaþróun eftir mörkuðum	
3.1 Launavísitala og kaupmáttur	21
3.2 Gögn um laun og launaþróun	23
Rammagrein 3.1: Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka	25
3.3 Þróun grunntímakaups í samningslotunni fyrir tímabilið mars 2019 til júní 2021 og áhrif vinnutímabreytinga	26
3.4 Launastig á mörkuðum í maí 2021	28
3.5 Samsetning reglulegra heildarlauna í maí 2021	30
4 Launaþróun eftir heildarsamtökum	31
5 Launaþróun karla og kvenna	
5.1 Þróun grunntímakaups karla og kvenna frá mars 2019 til júní 2021 og áhrif vinnutímabreytinga	42
5.2 Regluleg laun karla og kvenna í maí 2021	44
5.3 Samsetning reglulegra heildarlauna karla og kvenna í maí 2021	45

Inngangur

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

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

Áformað er að Kjaratölfræðinefnd gefi út tvær skýrslur á ári, að vori og hausti, og er þetta þriðja skýrsla nefndarinnar. Skýrslan skiptist í þrjá meginkafla sem fjalla um efnahagsmál, kjarasamninga gerða í yfirstandandi kjaralotu, og launaþróun sem flokkuð er eftir heildarsamtökum launafólks og atvinnurekenda. Í umfjölluninni er áherslan á þá kjaralotu sem senn er að ljúka, þ.e. tímabilið frá undirritun Lífskjarasamningsins í apríl 2019 til maí og júní 2021.

Í lok september 2021 höfðu 326 kjarasamningar verið endurnýjaðir í yfirstandandi kjaralotu og hafði fjölgað um sex frá miðjum apríl þegar síðasta skýrsla kom út.

Helstu nýjungar í skýrslunni eru:

- Upplýsingar um breytingar grunntímakaups eru birtar eftir áhrifum vinnutímabreytinga og annarra launabreytinga. Sú sundurliðun sýnir að áhrif styttingar vinnutíma eru mun meiri á opinbera vinnumarkaðnum en þeim almenna.
- Greining á launaþróun ASÍ á almennum markaði er nú skipt niður í þrennt, eftir Landssambandi íslenskra verslunarmanna, Starfsgreinasambandinu og iðnfélögum.
- Allir launaþættir eru nú sundurliðaðir milli karla og kvenna. Laun kvenna hækkuðu í flestum tilfellum meira en laun karla á samningstímabilinu. Mánaðarlaun karla eru almennt hærri en kvenna, nema innan Kennarasambandsins þar sem staðan er jafnari.
- Þá er launastig og launaþróun á Íslandi sett í alþjóðlegt samhengi.

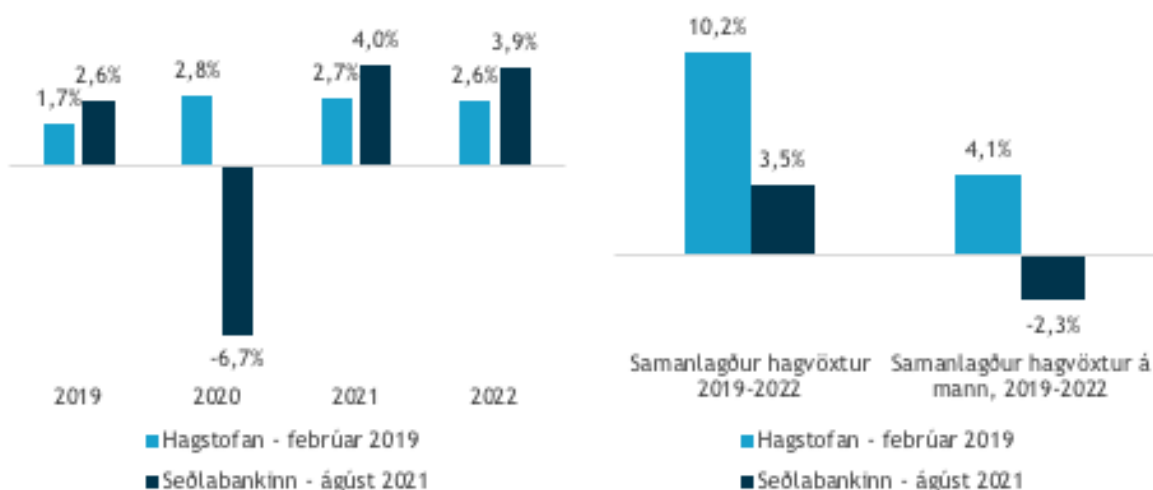
Kjaratölfræðinefnd vinnur náið með Hagstofu Íslands og er starfsfólki hennar þakkað mjög gott samstarf við undirbúning skýrslunnar og ber helst að nefna Margréti Kristínu Indriðadóttur, deildarstjóra hjá Hagstofu Íslands, Önnu Sigríði Halldórsdóttur, fagstjóra, auk sérfræðinganna Kristínar Arnórsdóttur, Margrétar Völu Gylfadóttur, Óðins Þórs Kjartanssonar og Reynis Leví Guðmundssonar. Nefndin þakkar einnig Ara Skúlasyni og Magnúsi Vali Pálssyni fyrir vinnu við ritun og umbrot skýrslunnar.

1 Efnahagsmál

1.1 Þróun landsframleiðslu á samningstímabilinu

Í aðdraganda núverandi kjarasamningslotu í febrúar árið 2019 spáði Hagstofa Íslands samtals um 10% hagvexti á árunum 2019-2022 (hagvöxtur ársins 2019 meðtalinn) eða um 4,1% á hvern íbúa sé miðað við mannfjöldaspá. Í nýjustu þjóðhagsspá Seðlabankans frá ágúst 2021 er hins vegar áætlað að uppsafnaður hagvöxtur tímabilsins verði töluvert minni eða 3,5%. Gangi þessi spá eftir mun verg landsframleiðsla á hvern íbúa landsins árið 2022 verða 2,3% lægri en árið 2018.

Mynd 1.1 **Hagvaxtarspár fyrir tímabilið 2019-2022**



Heimild: Hagstofa Íslands og Seðlabanki Íslands

Veruleg óvissa ríkir á alþjóðamörkuðum, um viðsnúning og viðspyrnu í kjölfar heimsfaraldurs en alþjóðleg og innlend efnahagsþróun mun að miklu leyti ráðast af því hvernig tekst að hemja frekari útbreiðslu COVID-19. Hér á landi gæti nýleg ráðgjöf um aukinn loðnukvóta þó skapað grundvöll fyrir 1-1½ prósentu aukningu landsframleiðslu árið 2022 umfram fyrri spár og nokkurrar bjartsýni gætir meðal markaðsaðila til skemmri tíma. Um helmingur 400 stærstu fyrirtækja landsins metur horfur til 6 mánaða góðar eða mjög góðar og hlutfallið hefur ekki mælst hærrí frá öðrum ársfjórðungi ársins 2018.

Mynd 1.2 **Hlutdeild 400 stærstu fyrirtækja landsins sem telja efnahagshorfur til 6 mánaða góðar**

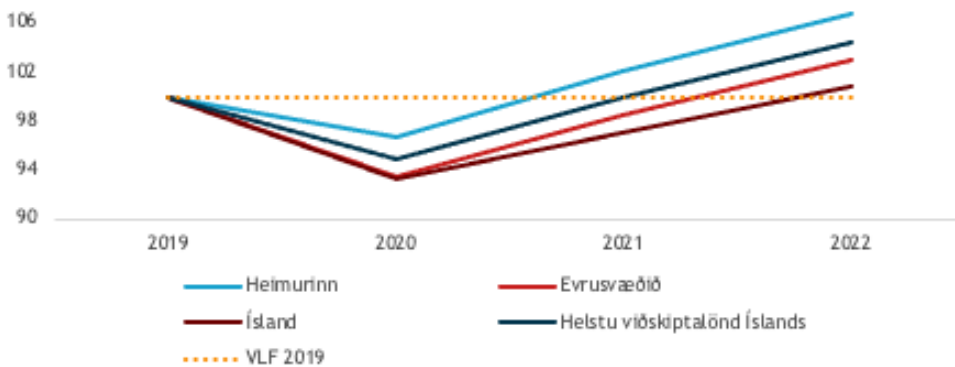


Heimild: Seðlabanki Íslands, Gallup/Samtök atvinnulífsins

1.1.1 Alþjóðlegur samanburður í kjölfar heimsfaraldurs

Á árunum 2020-2022, í kjölfar heimsfaraldurs, er spáð 6,8% hagvexti á heimsvísu, 3,1% á evrusvæðinu, 4,5% í viðskiptalöndum Íslands og 0,9% á Íslandi. Batinn er nokkuð ójafn eftir löndum og, eins og áður, mestur í nýmarkaðsríkjum. Miðað við nýjustu spár er reiknað með að Ísland nái framleiðslustigi ársins 2019 seint á árinu 2022 eða um ári á eftir viðskiptalöndunum.

Mynd 1.3 **Vísitala landsframleiðslu (2019=100), alþjóðlegur samanburður**

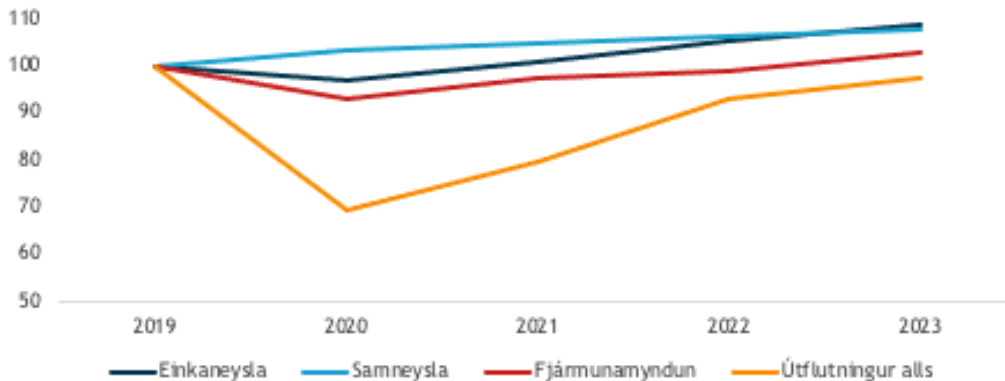


Heimild: Seðlabanki Íslands og OECD Interim Report (Sept. 2021).

Batinn hér á landi er mjög háður viðsnúningi í ferðapjónustu en hægari bati á Íslandi skýrist meðal annars af þróun COVID-19 faraldursins og tengdum sóttvarnaraðgerðum sem takmörkuðu ferðalög og minnkuðu umsvif í ferðapjónustu sem er stærsta útflutningsgrein landsins. Samdráttur þjóðarútgjalda mældist 1,9% árið 2020 en gert er ráð fyrir meiri þjóðarútgjöldum árið 2021 en 2019. Þar skiptir mestu takmarkaður samdráttur einkaneyslu árið 2020 og hraður vöxtur hennar árið 2021.

Mynd 1.4 **Magnvísitölur ýmissa undirliða landsframleiðslu**

2019=100



Heimild: Hagstofa Íslands og Seðlabanki Íslands,

1.2 Þróun verðlags á samningstímabilinu

Vísitala neysluverðs hefur hækkað um 9% frá mars 2019 en þróunin hefur verið nokkuð mismunandi eftir undirliðum vísitölunnar. Reiknuð húsaleiga hefur hækkað langsamlega mest eða um 14%.

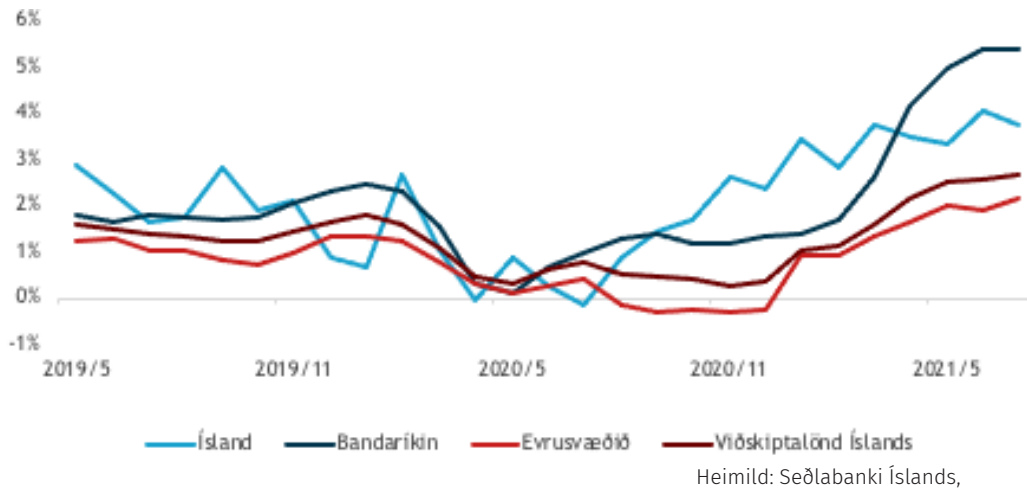
Mynd 1.5 **VNV, ársbreyting (t.v.) og hækkanir nokkurra undirliða mars. 19-sept.21 (t.h.)**



Heimild: Hagstofa Íslands og Seðlabanki Íslands,

Verðbólga hefur verið yfir markmiði Seðlabankans frá vori 2020 og er langt síðan verðbólga hefur verið svo þrálát. Staðan á Íslandi er ekkert einsdæmi en flest lönd búa nú við mun meiri verðbólgu en þau eiga að venjast. Verðbólga í Bandaríkjunum hefur t.a.m. ekki mælst meiri um árabíl en hún er nú rúmlega 5% (skv. samræmdri vísitölu neysluverðs). Um mitt ár 2021 var meðalverðbólga í helstu viðskiptalöndum Íslands um 2,7%.

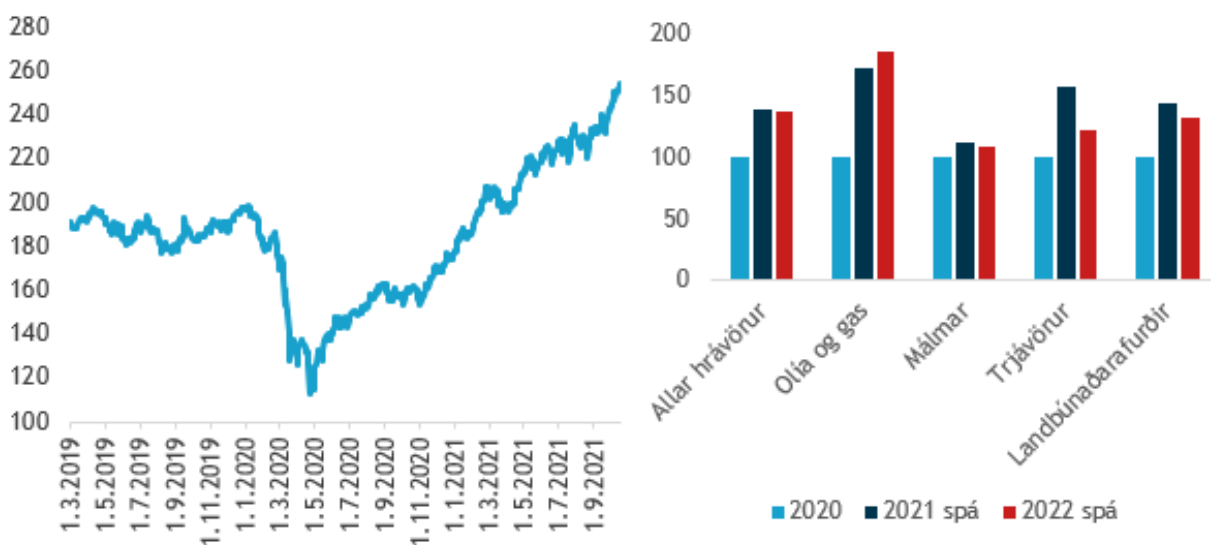
Mynd 1.6 **Samræmd vísitala neysluverðs, ársbreyting, alþjóðlegur samanburður**



1.2.1 Miklar hækkningar hrávöruverðs frá 2020

Seðlabanki Íslands spáir rúmlega 4% verðbólgu á seinni hluta þessa árs, en að hún verði komin í 2,5% markmiðið á þriðja fjórðungi 2022. Mikil óvissa er þó um verðbólguhorfur um heim allan en mikil aukning alþjóðlegrar eftirspurnar á síðari árhelmingi 2021, truflanir á framleiðslu og vöruflutningum og skortur á mikilvægum aðföngum hafa leitt til töluverðra hækkana í hrávöruverði og flutningum. CRB-vísitalan*, sem mælir verðhækkningar hrávöruverðs á heimsvísu hækkaði þannig um 124% frá apríl 2020 til október 2021.

Mynd 1.7 **Vísitala hrávöruverðs í heiminum, dollarar (vegið)* (t.v.) og hrávöruverð í dollurum (t.h.)**



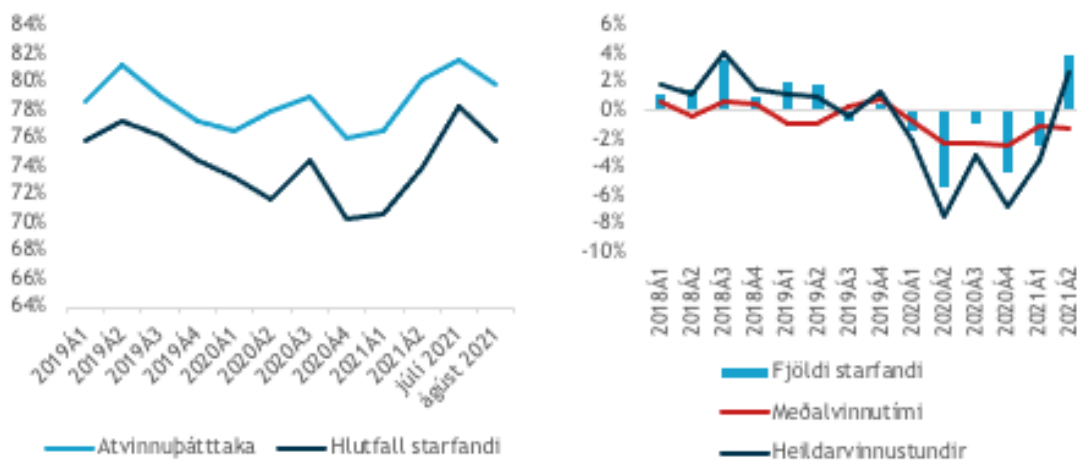
*CoreCommodity CRB-vísitalan inniheldur vegið verð á áli, kakó, kaffi, kopar, maís, bómull, hráolíu, gulli, olíu, svínakjöti, lifandi nautgripum, jarðgasi, nikkel, appelsínusafa, silfri, sojabaunum, sykri, bensíni og hveiti.

Heimild: Refinitiv Datastream og BMO Capital Markets.

1.3 Þróun atvinnuleysis og heildarvinnustunda á samningstímabilinu

Starfandi fólki hefur fjölgað mikið á síðustum mánuðum en í ágúst 2021 fjölgaði starfandi fólki á ný, eða um 4% miðað við sama mánuð í fyrra. Hlutfall starfandi jókst þá um tæplega 5% milli fyrsta og annars ársfjórðungs 2021. Störfum hefur fjölgað hratt og atvinnuþátttaka stefnir í að verða áþekkt og fyrir heimsfaraldur.

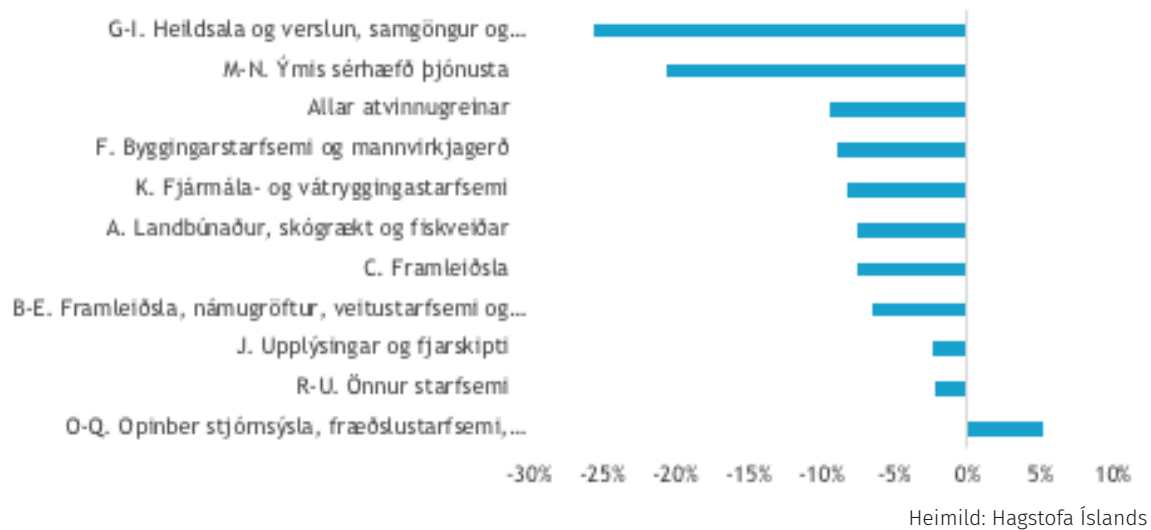
Mynd 1.8 **Atvinnuþátttaka og hlutfall starfandi (t.v.) og fjöldi starfandi og vinnutími, ársbreyting milli ársfjórðunga(t.h.)**



Heimild: Hagstofa Íslands

Enn er nokkuð í að umsvifum ársins 2019 verði náð en heildarvinnustundum fækkaði um tæplega 10% milli fyrri árshelminga 2019 og 2021. Heildarvinnustundum fjölgaði hjá hinu opinbera en fækkaði í öðrum atvinnugreinum frá fyrri helmingi ársins 2019 til fyrri helmingis 2021.

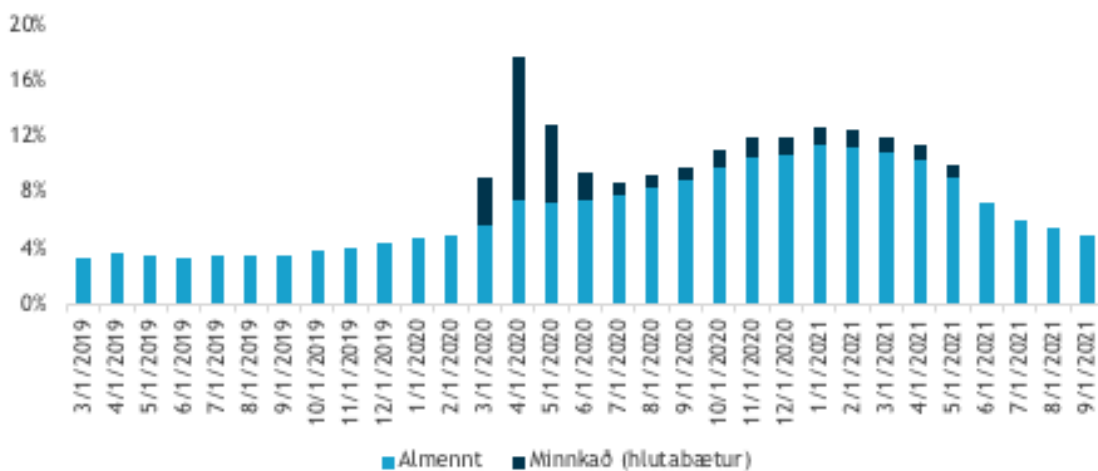
Mynd 1.9 **Breyting í heildarvinnustundum milli fyrri árshelminga 2019 og 2021**



1.3.1 Atvinnuleysi dregst saman

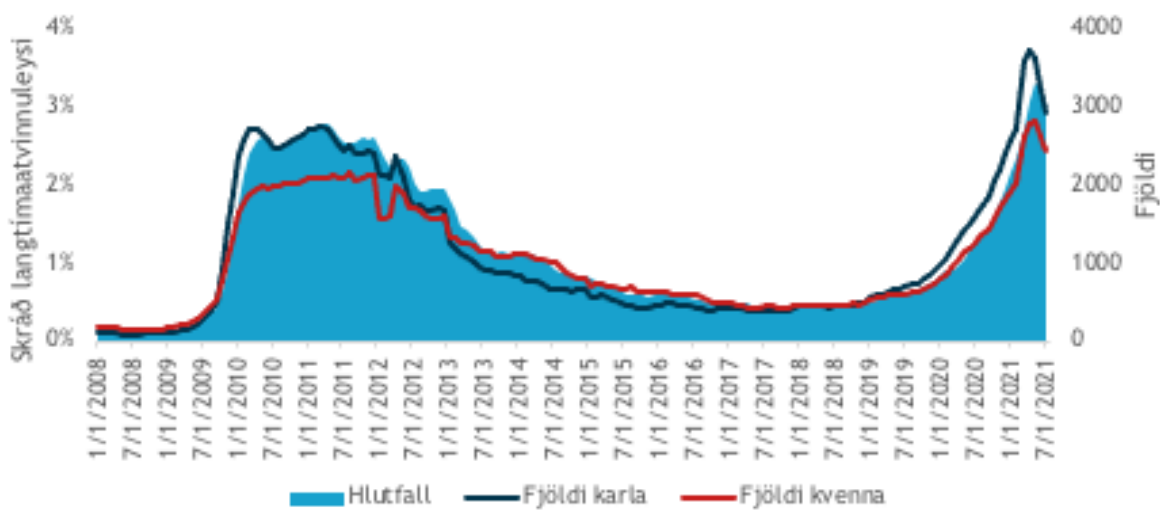
Almennt atvinnuleysi, samkvæmt tölum Vinnumálastofnunar, náði hámarki í janúar 2021 þegar fólk á almennum atvinnuleysisbótum nam 11,6% af mannafla. Þetta er mesta skráða atvinnuleysi í seinni tíð hér á landi, en í kjölfar fjármálakreppunnar náði það hámarki í 9,3% í upphafi árs 2010. Skráð atvinnuleysi minnkaði stöðugt á árinu og í september var það komið niður í 5,0%. Samkvæmt nýjustu tölum Vinnumálastofnunnar er atvinnuleysi karla og kvenna það sama, eða 5,0%, en meira dró úr atvinnuleysi karla en kvenna í september.

Mynd 1.10 **Skráð atvinnuleysi skv. VMST**



Atvinnuleysi dróst nokkuð hratt saman frá vorinu 2021 vegna tilslakana í sóttvarnaraðgerðum og ráðningarstyrkja sem höfðu veruleg áhrif á atvinnustig. Alls var ráðið í tæplega 5.400 störf með þeim á tímabilinu apríl 2021 til september 2021 en í september 2021 byrjuðu ráðningarstyrkirnir að renna út. Miklu mun skipta fyrir þróun atvinnuleysis hvort fólk á ráðningarstyrkjum haldi ráðningarsambandi en frá sumarmánuðum 2017 hefur langtímaatvinnulausum fjölgað stöðugt, þ.e. þeim sem hafa sótt atvinnuleysisbætur í eitt ár eða lengur. Mælist það nú um 3% af vinnuafli.

Mynd 1.11 **Langtímaatvinnuleysi skv. VMST**

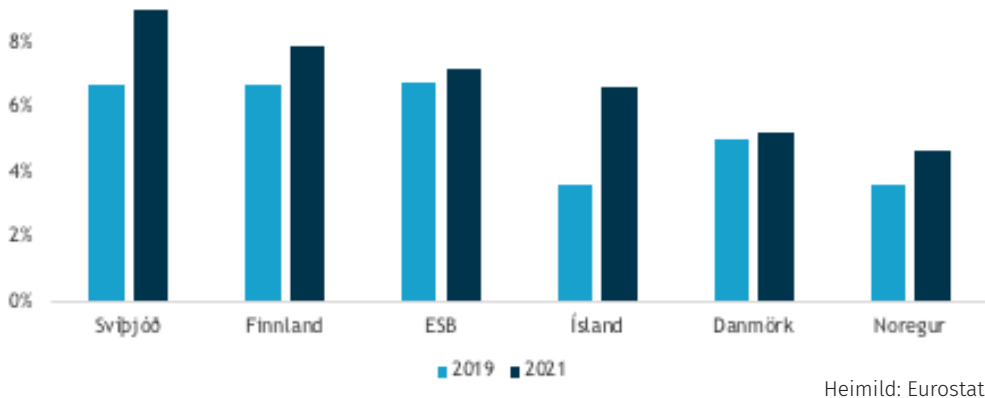


Heimild: Vinnuálastofnun

1.3.2 Atvinnuleysi í alþjóðlegum samanburði

Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands skilgreinir og mælir atvinnuleysi í samræmi við alþjóðlega aðferðafræði og eru niðurstöður því samanburðarhæfar við vinnumarkaðsrannsóknir annarra landa. Rannsóknin styðst ekki við upplýsingar um greiðslur atvinnuleysis- eða hlutabóta, heldur eru einstaklingar taldir atvinnulausir ef þeir uppfylla eftirfarandi þrjú skilyrði: (1) voru án atvinnu í vikunni sem rannsóknin nær til, (2) voru tiltækir til vinnu, þ.e. tilbúnir til að taka vinnu innan tveggja vikna, og (3) leituðu sér að vinnu, þ.e. höfðu gert sérstakar ráðstafanir á síðustu fjórum vikum til að leita sér að launaðri vinnu. Á þennan mælikvarða var atvinnuleysi á Íslandi 5,9% á fyrstu 8 mánuðum ársins 2021, að meðaltali. Af Norðurlöndunum var það lægra í Danmörku og Noregi. Athygli vekur að atvinnuleysi á Íslandi er enn um 72% meira á fyrstu átta mánuðum ársins en það var fyrir faraldur, sem er nokkuð meira en í öðrum löndum.

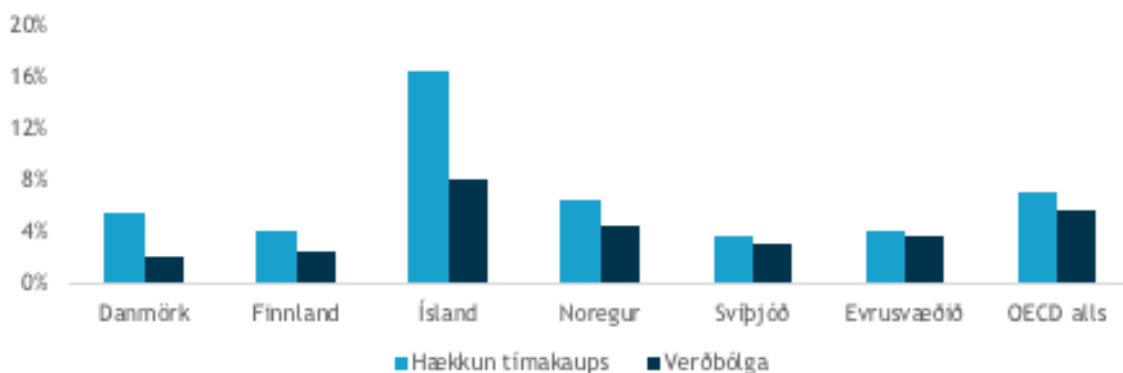
Mynd 1.12 **Meðalatvinnuleysi skv. vinnumarkaðskönnunum Eurostat, jan. - ágúst 2021 samanborið við sama tímabil á árinu 2019, árstíðaleiðrétt**



1.4 Launastig og launapróun í alþjóðlegu samhengi

OECD safnar gögnum um mánaðarlega þróun launavísitölu í iðnaði meðal aðildarlanda sinna. Tölurnar eru árstíðaleiðréttar og settar fram á ársfjórðungs- eða mánaðargrunni. Samkvæmt gagnabanka OECD hækkaði vísitala tímakaups á Íslandi um 17% frá fyrsta ársfjórðungi 2019 til annars ársfjórðungs á árinu 2021. Til samanburðar hækkaði vísitala tímakaups um 7% að meðaltali innan OECD á sama tímabili og á bilinu 4-7% innan Norðurlandanna. Verðbólguþróun var þó einkar mismunandi eftir löndum á þessu tímabili og ber að horfa til þess eins og myndin að neðan sýnir.

Mynd 1.13 **Hækkun tímakaups í iðnaði og verðbólga, 2019Á1 - 2021Á2**



Samkvæmt tölum OECD jókst framleiðni vinnuafis á Íslandi (VLF á vinnustund) tvöfalt meira en að meðaltali í OECD, eða 2,0% samanborið við 1,0% á árunum 2015-2019. Sú jákvæða þróun kom til móts við hækkun launakostnaðar að einhverju leyti og rétti af samkeppnisstöðu hagkerfisins á síðustu árum. Mikil hækkun launakostnaðar til lengri tíma umfram önnur ríki og umfram framleiðnivöxt mun þó að öðru jöfnu stuðla að verðbólgu og lakari samkeppnisstöðu íslenskra útflutningsatvinnuvega. Raungengi á mælikvarða launa, sem metur þróun hlutfallslegs launakostnaðar á framleidda einingu miðað við önnur lönd í sameiginlegum gjaldmiðli, hefur sveiflast mikið á öldinni en á fyrsta ársfjórðungi 2021 var raungengið nokkuð yfir meðaltali síðustu 30 ára. Raungengi á mælikvarða launa hefur þó lækkað nokkuð á tímabili kjarasamningslotunnar og vegið upp á móti hækkun launakostnaðar. Á sama tíma hefur raungengið verið nokkuð stöðugt í þeim löndum sem við berum okkur helst saman við.

Mynd 1.14 **Raungengi á mælikv. launa á Íslandi 1991-2021 (t.v.) og alþjóðlegur samanburður raungengis á mælikvarða launa, 2019Á1=100 (t.h.)**



Heimild: Seðlabanki Íslands og OECD

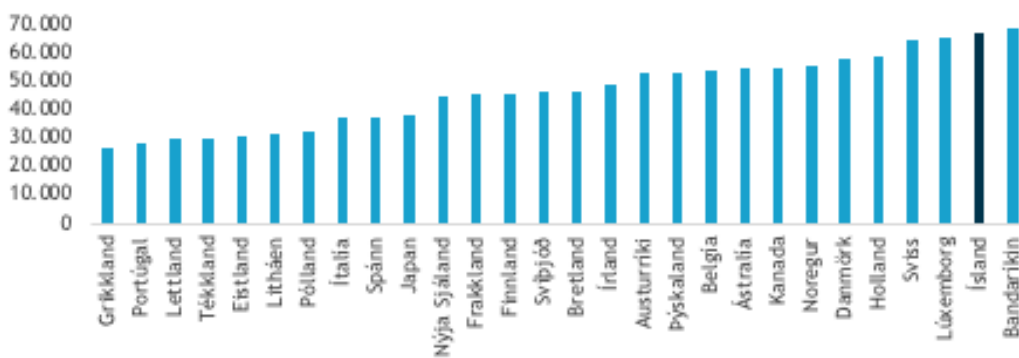
Að mati Seðlabankans munu viðskiptakjör þjóðarbúsins batna í ár þrátt fyrir hækkun á aðfangaverði og launakostnaði. Horfur um útflutningsverð hafa batnað en það hækkaði mikið á öðrum ársfjórðungi 2021. Þar skiptir hagstæðari verðþróun sjávarafurða miklu en einnig hækkunir á álverði og öðrum útflutningi, einkum kísiljárni. Nú eru hins vegar blikur á lofti hvað varðar hækkun hrávöruverðs á heimsvísu en slíkt gæti haft áhrif á viðskiptakjör á Íslandi og skapað verðbólguþrýsting, sjá kafla 1.2 hér fyrir ofan.

1.4.1 Launastig og hlutur launa í verðmætasköpuninni

Alþjóðlegur samanburður á kaupmáttarleiðréttum meðallaunum allra fullvinnandi á vinnumarkaði er ágæt vísbending um vel-ferðarstig landa. Árið 2020 voru meðallaun á ársgrundvelli hér á landi um 67.500 dollarar*, eða 16% hærri en í Danmörku þar sem þau voru næst hæst á Norðurlöndunum. Meðallaun á þennan mælikvarða eru einungis hærri í Bandaríkjunum, en þessi tvö lönd, ásamt Lúxemborg og Sviss eru í nokkrum sérflokki.

Laun og tengd gjöld á vinnustund á raunvirði hafa hækkað nokkurn veginn í takt við framleiðnivöxt, skv. uppgjöri þjóðhagsreikninga, frá árinu 2003 en á tímabilinu 2007-2010 jókst framleiðni nokkuð umfram laun (árið 2009 var hlutur launafólks í vergum þáttatekjum í sögulegu lágmarki). Frá þeim tíma hefur hlutur launa og tengdra gjalda af vergum þáttatekjum hækkað nokkuð en laun og launatengd gjöld námu 61% af vergum þáttatekjum þjóðarinnar á árinu 2020 eða rétt við meðaltal síðustu áratuga.

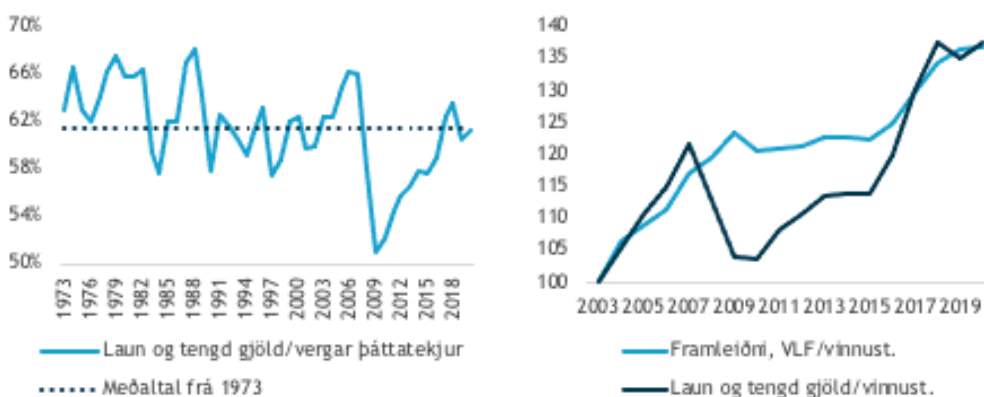
Mynd 1.15 **Árleg meðallaun í dollurum á föstu verðlagi 2020, kaupmáttarleiðrétt***



*OECD notast við laun- og launatengd gjöld skv. þjóðhagsreikningauppgjöri og áætlað meðaltalið út frá fjölda starfandi.

Heimild: OECD

Mynd 1.16 **Hlutur launa og tengdra gjalda í vergum þáttatekjum 1973-2020 og vísitala framleiðni og launa og tengdra gjalda á vinnustund (2003=100)***



*OECD notast við laun- og launatengd gjöld skv. þjóðhagsreikningauppgjöri og áætlað meðaltalið út frá fjölda starfandi.

Heimild: OECD

2 Kjarasamningar

2.1 Heildarfjöldi kjarasamninga

Í síðustu tveimur skýrslum Kjaratölfræðinefndar var fjallað ítarlega um undirritaða kjarasamninga í samningalotunni sem hófst árið 2019. Um miðjan apríl 2021 var heildarfjöldi samninga orðinn 320. Áætlað var þá að 20 samningum væri ólokið þannig að heildarfjöldi í lotunni yrði 340. Frá þeim tíma hafa sex samningar bæst við sem allir eru á samningssviði SA. Á tímabilinu apríl 2019 til septemberloka voru því gerðir 326 kjarasamningar.

2.2 Fjöldi kjarasamninga í lotunni fram til septemberloka 2021

Í skýrslu Kjaratölfræðinefndar frá september 2020 var í fyrsta sinn birt heildstætt yfirlit yfir undirritaða kjarasamninga í samningalotu og niðurstöður atkvæðagreiðslna stéttarfélaganna um þá, þ.m.t. fjölda á kjörskrá. Fram til þess hafði ekki verið haldið utan um þessar upplýsingar með skipulögðum hætti og voru niðurstöður Kjaratölfræðinefndar settar fram með þeim fyrirvara að einstaka samninga kunni að hafa vantað í listann. Þessi gagnasöfnun batnar stöðugt og er nú komin nokkuð góð mynd af því hvernig umhverfi kjarasamninga hér á landi lítur út. Í töflunum hér að neðan má sjá yfirlit yfir gerða kjarasamninga frá apríl 2019 til loka september 2021.

Fjöldi kjarasamninga frá hlið atvinnurekenda

Atvinnurekendur	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	133	41%
Ríki	59	18%
Sveitarfélög	78	24%
Aðrir aðilar	56	17%
Samtals	326	100%

Fjöldi launamanna frá hlið atvinnurekenda

Atvinnurekendur	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	109.900	64%
Ríki	23.000	13%
Sveitarfélög	30.700	18%
Aðrir aðilar	8.200	5%
Samtals	171.700	100%

Fjöldi kjarasamninga frá hlið stéttarféлага

Heildarsamtök launafólks	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	148	45,4%
BSRB	53	16,3%
BHM	62	19,0%
KÍ	14	4,3%
Utan heildarsamtaka	49	15,0%
Samtals	326	100%

Fjöldi launamanna frá hlið stéttarféлага

Heildarsamtök launafólks	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	108.500	63%
BSRB	23.500	14%
BHM	10.000	6%
KÍ	10.900	6%
Utan heildarsamtaka	18.700	11%
Samtals	171.700	100%

Fjöldi kjarasamninga eftir viðsemjendum og heildarsamtökum þeirra

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	88	12	9	0	24	133
Sveitarfélög	27	15	23	5	8	78
Ríki	7	14	21	1	16	59
Aðrir aðilar	26	12	9	8	1	56
Samtals	148	53	62	14	49	326

Fjöldi á kjörskrá samninga eftir heildarsamtökum og viðsemjendum

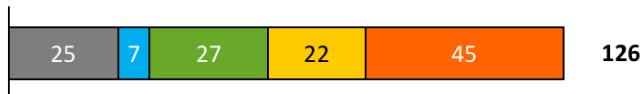
	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	93.868	2.109	237	0	13.637	109.851
Sveitarfélög	6.871	11.809	2.956	8.623	407	30.666
Ríki	1.642	8.692	6.520	1.498	4.668	23.020
Aðrir aðilar	6.103	916	315	822	14	8.170
Samtals	108.484	23.526	10.028	10.943	18.726	171.707

2.3 Framlenging kjarasamninga í september 2021

Á fundi samninganefndar Alþýðusambands Íslands og framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins í lok september kom fram vilji af beggja hálfu til þess að samningar standi og halda þeir því gildi sínu þar til þeir renna út þann 1. nóvember 2022. Aðilar töldu samt að forsendur samningsins hafi ekki staðist fullkomlega þar sem stjórnvöld hafi ekki efnt öll fyrirheit í yfirlýsingu sinni dags. 4. apríl 2019.

Mynd 2.1 **Skipulag íslenska vinnumarkaðarins**

Fjöldi stéttarféлага eftir heildarsamtökum



Fjöldi á kjörskrá atkvæðagreiðslna um kjarasamninga eftir heildarsamtökum (þúsundir)



Fjöldi kjarasamninga eftir heildarsamtökum



Utan heildarsamtaka KÍ BHM BSRB ASÍ Utan stéttarféлага

Heimildir: Kjaratölfræðinefnd, samantekt úr atkvæðagreiðslum um kjarasamninga 2019-2021, Hagstofa Íslands.

Rammagrein 2.1:

Hagvaxtarhorfur og mögulegar launahækkningar vegna hagvaxtarauka

Þar sem horfur þjóðarbúsins hafa batnað mikið aukast líkur á því að ákvæði Lífskjarasamningsins um hagvaxtarauka á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa verði virk.

Samkvæmt samningnum á útreikningur launaaukans að byggja á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár. Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu í maí. Launabreytingar vegna þessa eru því hugsanlegar í maí 2022 og 2023.

Fjárhæð launaaukans og forsendur hans eru eins og í töflunni hér að neðan:

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun á milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0-1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51-2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01-2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51-3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
>3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Rammagrein 2.2:

Vinnuumhverfi vaktavinnu á opinbera vinnumarkaðnum

„Betri vinnutími í vaktavinnu“ er samstarfsverkefni allra opinberra launagreiðenda, þ.e. ríkis, Reykjavíkurborgar og sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar. Við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu var samið um sömu kerfisbreytingu í vaktavinnu og eiga samtökin áheyrnarfulltrúa í stjórn verkefnisins. Embætti ríkissáttasemjara leggur til fundarstjóra í verkefninu og verkefnastjóri hefur vinnuaðstöðu hjá embættinu.

Markmið betri vinnutíma í vaktavinnu er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað að auka stöðugleika í mönnun, draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Breytingarnar í vaktavinnunni eru gerðar með miðlægum hætti ólíkt breytingum vinnutíma í dagvinnu sem er útfærður á hverjum vinnustað fyrir sig í samvinnu starfsfólks og stjórnenda. Um mitt ár 2020 hófst vinna við breytingar á vinnufyrirkomulagi og fækkun vinnustunda sem krafðist

mikils undirbúnings og skipulagningar hjá starfsfólki og stjórnendum, þar sem breytingarnar kalla í mörgum tilvikum á breytt vinnuskipulag. Settur var upp ferill við innleiðingu betri vinnutíma í vaktavinnu í nokkrum skrefum, ásamt því að mikil fræðsla fór fram fyrir starfsfólk, stjórnendur, trúnaðarmenn og fleiri.

Þann 1. maí 2021 kom til framkvæmda stytting vinnuviku starfsfólks í vaktavinnu hjá opinberum launagreiðendum. Vinnuvikan fyrir starfsfólk í fullu starfi styttist að lágmarki úr 40 klukkustundum í 36 á viku. Viðbótarstytting í allt að 32 vinnustundir er möguleg og grundvallast á mismunandi vægi vinnustunda, þar sem frekari stytting kemur til vegna þungrar vaktabyrði, mest á næturvöktum en einnig um kvöld og helgar. Vinnuvikan hefur verið 40 stundir í nærri hálföld og ljóst er að margt hefur breyst á þeim tíma.

Stór hluti vaktavinnufólks vinnur hlutastarf og eru breytingarnar til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til hærra starfshlutfalls. Vaktavinnufólki í hlutastörfum bauðst að velja milli þess að þiggja minni vinnuskyldu í óbreyttu starfshlutfalli eða auka við starfshlutfall og gerði

Það þá yfirleitt með a.m.k. sömu vinnuskilum og fyrir kerfisbreytingu. Eitt af markmiðum með betri vinnutíma í vaktavinnu var að starfsfólk í hlutastarfi hækki í starfshlutfalli sem nemur styttingu vinnuvikunnar. Um er að ræða um það bil 10-12% hækkun að jafnaði. Raunin var sú að 95% starfsfólks í hlutastarfi valdi að hækka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu og vægi vinnustunda. Vinnutími þess breyttist því ekki, en launin hækkuðu sem nam hækkun starfshlutfallsins.

Breytingar voru samhliða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma, með öryggi, heilsu og jafnvægi vinnu og

einkalífs að leiðarljósi. Launamyndun vaktavinnufólks breytist og tekur hér eftir meira mið af vaktabyrði en áður. Vaktaálagsflokkum fjölga og greiddur er sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölda og fjölbreytileika vakta.

Breytingin er fjármögnuð með uppstokkun á fjármunum sem þegar voru í launamyndunarkerfi vaktavinnufólks, með hvata til meiri festu og tryggari mönnun með auknu starfshlutfalli hlutastarfsfólks, og minna framlagi í yfirvinnu. Breytingin er þannig fjármögnuð með framlagi frá launagreiðendum. Samningsaðilar komu sér saman um forsendur og lykilmælikvarða og verður fylgst með því hvernig mál þróast út samningstímann. Einnig verða gerðar kannanir á viðhorfum starfsfólks og stjórnenda.

3

Launapróun eftir mörkuðum

Í kaflanum er fjallað um þróun launa eftir vinnumörkuðum, hlut vinnutímabreytinga í mældum hækkunum, helstu atriði kjarasamninga og veitt yfirlit yfir launastig og launapróun eftir heildarsamtökum launafólks og hjá körlum og konum. Þá er fjallað um hlutfall launafólks sem er fullvinnandi og í hlutastörfum og í vaktavinnu. Áhersla er lögð á núverandi samningalotu, þ.e. tímabilið frá mars 2019 til maí og júní 2021, og byggt á gögnum frá Hagstofu Íslands.

3.1 Launavísitala og kaupmáttur

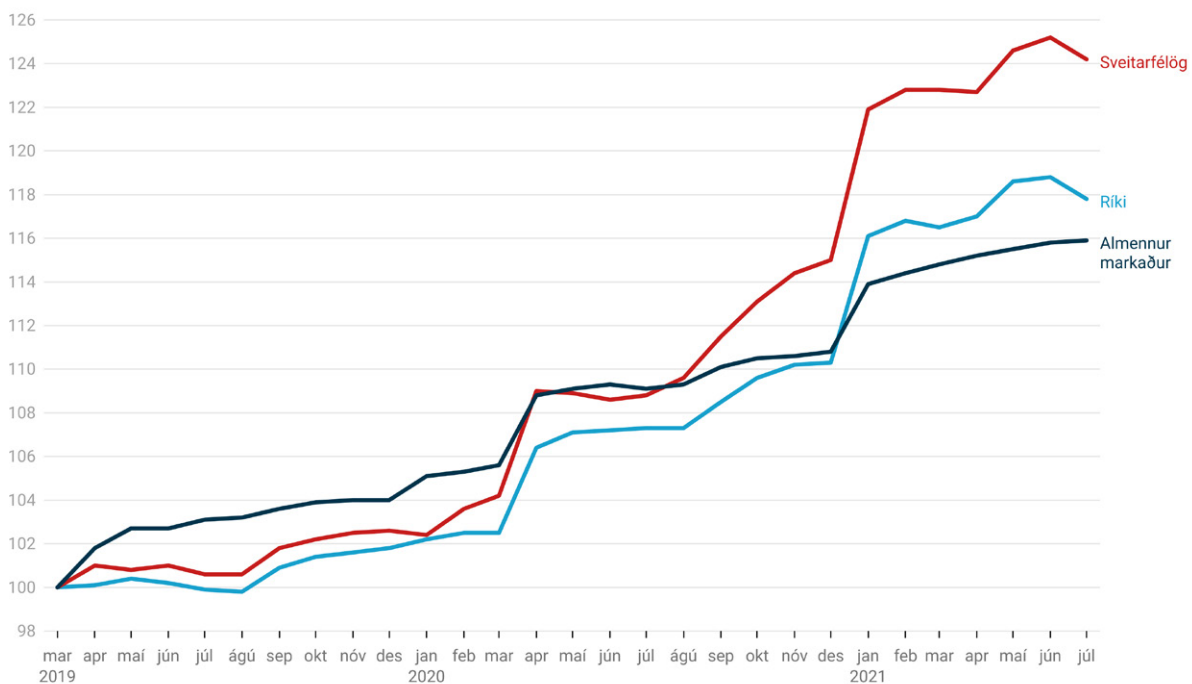
Launavísitala Hagstofu Íslands byggir á söfnun launaupplýsinga frá launagreiðendum í landinu með fleiri en níu starfsmenn og endurspeglar almenna launapróun. Upplýsingum er safnað frá öllum geirum atvinnulífsins, fyrirtækjum, stofnunum, ríki og sveitarfélögum, svo að heildarmynd fái af launapróun. Vísitalan mælir breytingar á reglulegu tímakaupi (sjá skilgreiningar launahugtaka í rammagrein 3.1). Hagstofan birtir sundurliðun vísitölunnar eftir vinnumörkuðum, starfsstéttum og atvinnugreinum. Vinnumarkaði er skipt í tvennt, þ.e. almennan og opinberan markað, og opinberum markaði er síðan skipt í ríki og sveitarfélög.

Launavísitölur eftir vinnumörkuðum hafa þróast með ólíkum hætti undanfarin misseri m.a. vegna mismunandi tímasetninga launahækkana, mismikilla launahækkana eftir launastigi og breytileika hækkana milli kjarasamninga, ásamt mismunandi útfærslum á styttingu vinnutíma. Kjarasamningar fjölmennustu hópanna á opinbera vinnumarkaðnum voru almennt gerðir mun síðar en á þeim almenna. Þannig hækkaði launavísitala á almennum vinnumarkaði um 6% á fyrsta ári samningalotunnar (mars 2019 til mars 2020) en um 3,7% á þeim opinbera. Vegna kjarasamningsbundinna launahækkana á almenna vinnumarkaðnum og nýrra kjarasamninga á þeim opinbera hækkuðu laun umtalsvert þvert á vinnumarkaðinn í apríl 2020, þó mun meira á þeim opinbera vegna tveggja hækkana samtímis. Verulega dró því úr mun á launapróun eftir mörkuð-

um. Þessi munur jafnaðist síðan út og eftir kjarasamningsbundnar launahækkningar í janúar 2021 tók launavísitalan á opinbera markaðnum fram úr og hækkaði um 18,7% á samningstímanum samborið við 14,0% á þeim almenna. Þennan mun má m.a. rekja til þess að stytting vinnutíma á opinbera markaðnum var víðast hvar 13 mínútur á dag í dagvinnu en 9 mínútur á þeim almenna, t.d. hjá verslunarfólki, og að taxtalaun eru algengari á opinbera markaðnum en krónutöluhækkun þeirra samkvæmt kjarasamningum var hærri en almenn hækkun launa (sjá umfjöllun um áhrif breytinga á vinnutíma í kafla 3.3). Í júlí 2021 hafði launavísitala á almennum markaði hækkað um samtals 15,9% frá mars 2019, en um 24,2% hjá sveitarfélögum og 17,8% hjá ríkinu. Lækkun vísitölunnar á opinberum markaði í júlí á rætur sínar að rekja til árstíðarbundins samdráttar í álags- og bónusgreiðslum, þ.m.t. vaktaálagi.

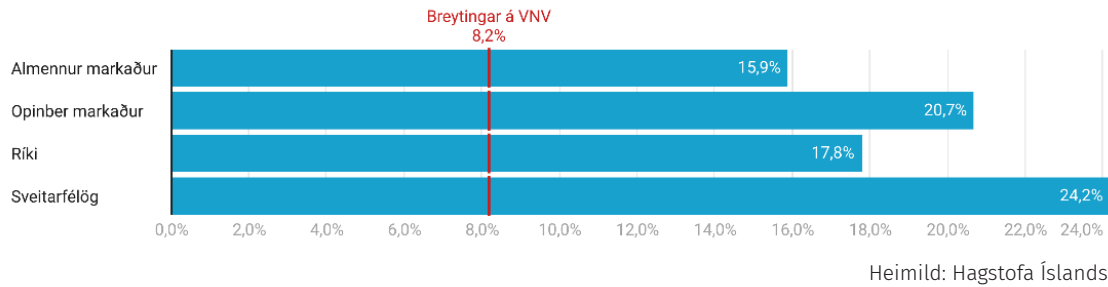
Launavísitala endurspeglar einnig styttingu vinnutíma sem varð á tímabilinu samkvæmt kjarasamningum, bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðnum. Umfjöllun um áhrif styttingar vinnutíma er í kafla 3.3.

Mynd 3.1. **Þróun launavísitölu mars 2019 - júlí 2021**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 3.2. **Breyting launavísitölu hópa á vinnumarkaði og vísitölu neysluverðs mars 2019 - júlí 2021**



Vísitala neysluverðs hækkaði um 8,2% frá mars 2019 fram til júlí 2021 og hefur kaupmáttur reglulegs tímakaups á þessum mörkuðum því hækkað á bilinu 7-16% á tímabilinu. Þegar litið er fram hjá áhrifum vinnutímastyttingar, nam kaupmáttaraukningin 6,8-13%.

Frá nóvember 2019 til júní 2021 voru áhrif styttingar vinnuviku talin vera um 0,9 prósentustig á almennum vinnumarkaði, 2,7 prósentustig hjá ríkinu og 3,0 prósentustig hjá sveitarfélögum.

3.2 Gögn um laun og launabróun

Kjaratölfræðinefnd byggir niðurstöður sínar á sérvinnslum frá Hagstofu Íslands sem aftur byggja á gögnum og aðferðum í opinberri launatölfræði. Umfjöllun Kjaratölfræðinefndar um launabreytingar miðast við grunntímakaup, en mánaðarleg launavísitala Hagstofunnar byggir á breytingum á reglulegu tímakaupi (sjá rammagrein 3.1). Þá birtir nefndin sundurliðun á hópa og markaði sem er frábrugðin birtri sundurliðun Hagstofunnar. Er þetta í samræmi við það meginhlutverk nefndarinnar að styðja aðila vinnumarkaðarins við undirbúning og mat kjarasamninga.

Vinnumarkaðnum er skipt í fjóra markaði: Almennan markað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Fyrir hvern markað, eru birtar niðurstöður fyrir fjögur heildarsamtök launafólks: Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasamband Íslands (KÍ). Í þessari skýrslu birtir Kjaratölfræðinefnd auk þess í fyrsta skipti niðurstöður fyrir þrjá stóra hópa ASÍ á almenna markaðnum. Þetta eru Starfsgreinasambandið (SGS), verslunar- og skrifstofufólk innan Landssambands íslenskra verzunarmanna (LÍV) og iðnaðarmannahópar innan ASÍ (ASÍ_iðn). eru þá tekin saman samböndin og félögin Samiðn, Rafiðnaðarsamband Íslands, VM og MATVÍS.

Meginviðsemjendur stéttarféлага eru Samtök atvinnulífsins (SA), Samband íslenskra sveitarféлага (Sveitarfélög), Reykjavíkurborg (Reykjavík) og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins (Ríkið). Aðildarfélög ASÍ, BSRB, BHM og KÍ gera kjarasamninga við alla aðila launagreiðenda megin, en vægi þeirra er mjög mismunandi. Í skýrslunni eru ekki birtar upplýsingar um félagsmenn aðildarféлага KÍ á almennum vinnumarkaði, en um er að ræða fámennan hóp og upplýsingar skortir auk þess um hópinn í launagögnum Hagstofu Íslands. Þá nær gagnasafnið heldur ekki til sjómanna.

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

Samanburður Kjaratölfræðinefndar á launaþróun er fyrir tímabilið frá mars 2019, í aðdraganda fyrstu kjarasamninga í lotunni, til maí (launastig) og júní (launabreytingar) 2021 sem eru nýjustu fyrir- liggjandi gögn Hagstofunnar fyrir þá sundurliðun sem hér er fjallað um. Á þessu tímabili var gerð kjarasamninga í samningalotunni að mestu lokið og voru kjarasamningsbundnar hækkanir launa í janúar 2021 þær næstsíðustu á samningstímabilinu og náðu þær yfir nær allan vinnumarkaðinn. Síðustu hækkanir lotunnar verða almennt við áramót 2022, þó samdi t.d. Starfsgreinasambandið við Samband íslenskra sveitarféлага um að kjarasamningur aðila gilti til september 2023 og tengdi launahækkun við áramót 2023 við fyrstu kaupataxahækkanir almenna markaðarins á nýju samnings- tímabili þess.

Regluleg laun fullvinnandi eru notuð til að sýna launastigið í maí 2021 eftir kyni, heildarsamtökum og mörkuðum. Í rýni launastigs út frá mörkuðum eru ekki fullvinnandi þó með í gögnunum. Kjaratölfræðinefnd ákvað að byggja umfjöllunina um launastig á maí í stað júní, þar sem áhrifa sumarstarfsfólks er farið að gæta í júní og skeykir það samanburð við upphafsmánuðinn (mars 2019).

Í köflum 3.3 til 3.5 verða niðurstöður skoðaðar út frá vinnumörkuðum, en í 4. kafla er að finna myndagallerí fyrir hver heildarsamtök um sig.

Rammagrein 3.1:

Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Þróun grunntímakaups í samningalotunni fyrir tímabilið mars 2019 til júní 2021 og áhrif vinnutímabreytinga

Umfjöllun um launaþróun á tímabilinu er byggð á þróun grunntímakaups, sem er skilgreint sem grunnlaun á greidda stund, en það launahugtak endurspeglar best breytingar á launalið kjarasamninga. Í þessum kafla er fjallað um breytingar grunntímakaups í samningalotunni frá mars 2019 til júní 2021. Tímaraðir með breytingum á grunntímakaupi og reglulegu tímakaupi (þ.e. grunntímakaupi, auk álags- og bónusgreiðslna, sjá rammagrein 3.1) á tímabilinu 2006 til 2021 má finna á vef Kjaratölfræðinefndar. Hafa þarf í huga að í krónutölusamningum eru hlutfallslegar launahækkanir breytilegar eftir launastigi vegna þess að sömu krónutölur eru hærra hlutfall af lægri launum en hærri.

Á almenna markaðnum hafa launin hækkað um 15-21% á tímabilinu.

Laun bæði félagsmanna ASÍ og BSRB hafa hækkað mun meira hjá ríkinu en á almenna markaðnum. Laun félagsmanna KÍ hjá ríkinu (kennarar á framhaldsskólastigi) hafa hækkað um 14,1% á tímabilinu og er það minni hækkun en félagsmenn annarra samtaka hafa fengið bæði hjá ríkinu og á almenna markaðnum.

Launahækkanir hjá sveitarfélögum hafa verið hlutfallslega mun meiri en hjá ríkinu og á almenna markaðnum og gildir það fyrir öll samtök. Þannig hækkuðu laun félagsmanna ASÍ og BSRB um 28 - 32% á tímabilinu.

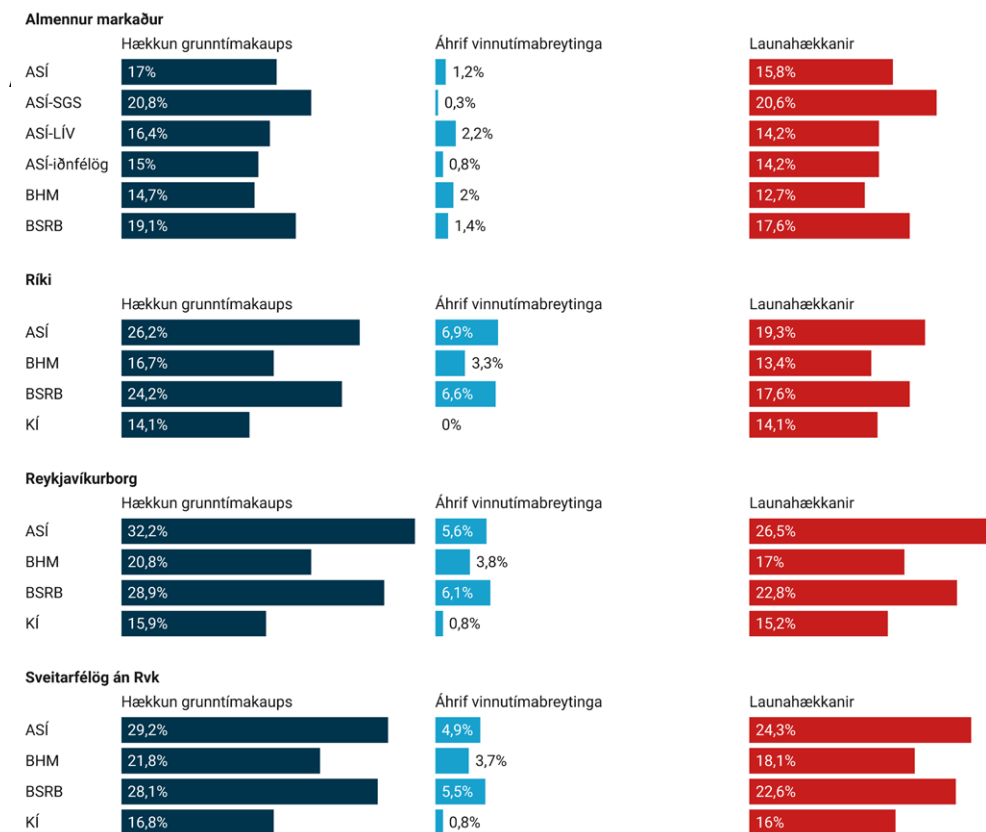
Samanburður á launabreytingum í mynd 3.4 og launastigi í mynd 3.5 sýnir að almennt hafa lægri laun hækkað hlutfallslega en þau hærri innan markaða. Þannig hækkaði grunntímakaup að meðaltali mest meðal félagsmanna aðildarfélaga ASÍ og BSRB á opinberum markaði; prósentuhækkunin meðal heildarsamtaka er að jafnaði minnst á almenna markaðnum og mest hjá Reykjavíkurborg, þar sem samið var um sérstaka viðbótarhækkun lægstu launa í formi sérgreiðslu. Innan allra heildarsamtaka er hækkunin minnst á almenna markaðnum. Hækkunin er mest hjá Reykjavíkurborg nema hjá BHM og KÍ þar sem hækkunin er mest hjá sveitarfélögum.

Í yfirstandandi samningalotu hefur víða verið samið um styttingu vinnutíma. Nokkrir slíkir samningar voru gerðir á almenna markaðnum og tóku breytingar á vinnutíma almennt gildi 2019. Ákvæði kjarasamninga um styttingu vinnuvikunnar á opinbera markaðnum tóku almennt gildi í upphafi árs 2021 og svo í maí 2021 fyrir vaktavinnufólk.

Hagstofa Íslands metur styttingu vinnutíma inn í launavísitölu að því marki sem vinnutímastytting er ígildi launabreytingar, t.d. þegar vinnustundum á bak við föst mánaðarlaun fækkar.

Kjaratölfræðinefnd fékk gögn frá Hagstofu Íslands þar sem hækkun grunntímakaups er skipt í tvennt; annars vegar hækkun vegna vinnutímastyttingar og hins vegar vegna venjulegra launahækkana.

Mynd 3.3 **Breyting grunntímakaups á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði**



Heimild: Hagstofa Íslands

á almenna markaðnum. Á almenna markaðinum eru áhrif vinnutímastyttingar mest hjá LÍV, um 14% af heildarbreytingunni, en eru t.d. um 7% af heildarbreytingu að meðaltali innan ASÍ og um 1% hjá SGS. Hjá ríkinu skiptir stytting vinnutíma mun meira máli, sérstaklega hjá félagsmönnum ASÍ og BSRB þar sem 26-27% af hækkun grunntímakaups skrifast á styttingu vinnutíma, samsvarandi tala er 20% fyrir BHM. Ekki var um neina styttingu vinnutíma að ræða meðal félagsmanna KÍ hjá ríkinu.

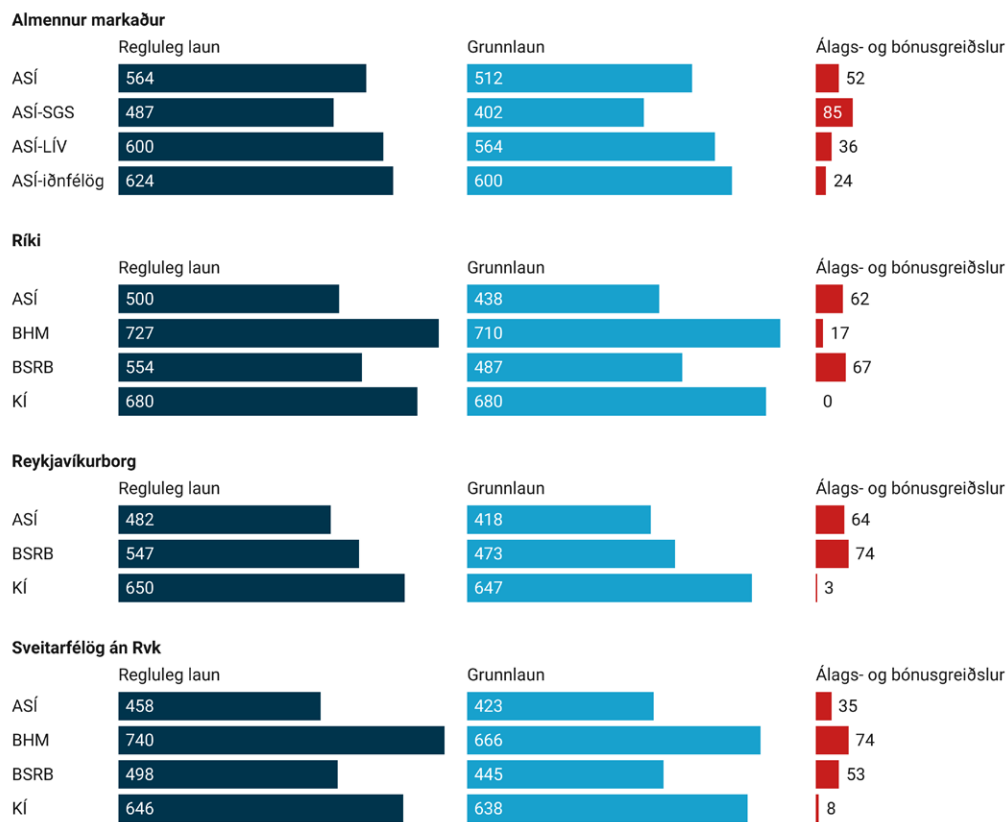
Áhrif styttingar vinnutíma á þróun grunntímakaups er með svipuðum hætti hjá sveitarfélögum og Reykjavíkurborg, enda um svipaða kjarasamninga að ræða. Áhrif styttingar eru um 17-18% af hækkuninni hjá ASÍ og BHM og 20-21% hjá BSRB. Áhrif vinnutímastyttingar félagsmanna KÍ er hins vegar mun minni eða um 5% af hækkuninni á báðum stöðum. Áhrif vinnutímastyttingar á hækkun grunntímakaups eru greinilega mest hjá félagsmönnum BSRB og ASÍ hjá ríkinu. Þar er væntanlega samhengi á milli þess að 40-50% þessara hópa vinna vaktavinnu, sbr. umfjöllun í kafla 3.6.

3.4 Launastig á mörkuðum í maí 2021

Í þessum kafla er fjallað um launastig byggt á reglulegum launum (sjá rammagrein 3.1) alls launafólks í launarannsókn Hagstofunnar, óháð því hvort viðkomandi eru fullvinnandi eða ekki.

Mynd 3.4 Samsetning reglulegra launa í maí 2021 eftir markaði

Þúsundir króna



Heimild: Hagstofa Íslands

Munurinn milli hæstu og lægstu launahópanna er meiri hjá ríkinu en á almenna markaðnum, en reyndar er ekki alveg um sömu hópa að ræða á þessum mörkuðum. Laun félagsmanna ASÍ eru nokkuð lægri hjá ríkinu en á almenna markaðnum.

Regluleg mánaðarlaun félagsmanna einstakra samtaka eru mjög svipuð innan sveitarfélaganna og hjá Reykjavíkurborg. Launin eru hæst meðal félagsmanna BHM og lægst meðal félagsmanna ASÍ. Mánaðarlaun félagsmanna ASÍ hjá sveitarfélögum eru þau lægstu á öllum mörkuðum.

Hóparnir sem fjallað er um á mörkuðunum fjórum eru mismunandi að mörgu leyti. Lægstu reglulegu launin í maí 2021 voru um 458 þús. kr. að meðaltali á mánuði og þau hæstu 740 þús. kr. Þá ber að hafa í huga að samsetning starfa innan hópanna er afar mismunandi og því er meðaltalið ekki endilega lýsandi fyrir launastig í öllum tilfellum.

3.5 Samsetning reglulegra heildarlauna í maí 2021

Samsetning reglulegra heildarlauna, þ.e. reglulegra launa að viðbættum yfirvinnugreiðslum (sjá rammagrein 3.1), er mismunandi eftir hópum og vinnumörkuðum. Á myndum sem birtar eru fyrir hver heildarsamtök í galleríum í 4. kafla, er skoðuð samsetning reglulegra heildarlauna í maí 2021 og eru niðurstöðurnar byggðar á fullvinnandi launafólki. Staðan á íslenskum vinnumarkaði er sú að fullt dagvinnustarf er ekki endilega rétt birtingarmynd fyrir þátttöku launafólks á vinnumarkaði og gildir það t.d. sérstaklega fyrir félagsmenn BSRB á vinnumarkaði sveitarfélaganna.

Samanburður milli hópa í einum mánuði gefur ekki endilega rétta mynd. Kjaratölfræðinefnd taldi rétt að nota tölur fyrir maí í stað júní þar sem sveiflur vegna innkomu sumarstarfsfólks gæti haft áhrif á niðurstöður. Hafa ber í huga að maímánuður getur verið álagsmánuður hjá sumum hópum en ekki öðrum sem getur haft áhrif á yfirvinnugreiðslur.

Regluleg heildarlaun eru að jafnaði hæst á almennum vinnumarkaði og lægst hjá öðrum sveitarfélögum en Reykjavíkurborg fyrir þau heildarsamtök sem eru á öllum mörkuðum. Á almenna markaðnum eru álagsgreiðslur hlutfallslega mestar innan SGS og yfirvinnugreiðslur mestar hjá iðnaðarmönnum innan ASÍ, sérstaklega meðal SGS og iðnaðarfélaga. Hjá ríkinu vega yfirvinnugreiðslur í maí mest innan KÍ og álags- og bónusgreiðslur mest innan ASÍ og BSRB.

Samsetning reglulegra heildarlauna er svipuð hjá Reykjavíkurborg og sveitarfélögum utan Reykjavíkur. Álags- og bónusgreiðslur vega mest innan BHM og BSRB, minna innan ASÍ og ekkert innan KÍ. Yfirvinnugreiðslur vega mun minna innan sveitarfélaga og Reykjavíkur en hjá ríkinu.

4

Launaþróun eftir heildarsamtökum

Í þessum kafla er fjallað um launaþróun eftir samtökum launafólks, skipt eftir mörkuðum. Myndirnar eru settar fram með samþærilegum hætti hvað varðar öll heildarsamtök, nema hvað stórir hópar innan ASÍ eru sýndir sérstaklega, þ.e. Starfsgreinasambandið (SGS), Landssamband íslenskra verzlunarmanna og samantekin sambönd iðnfélaga.

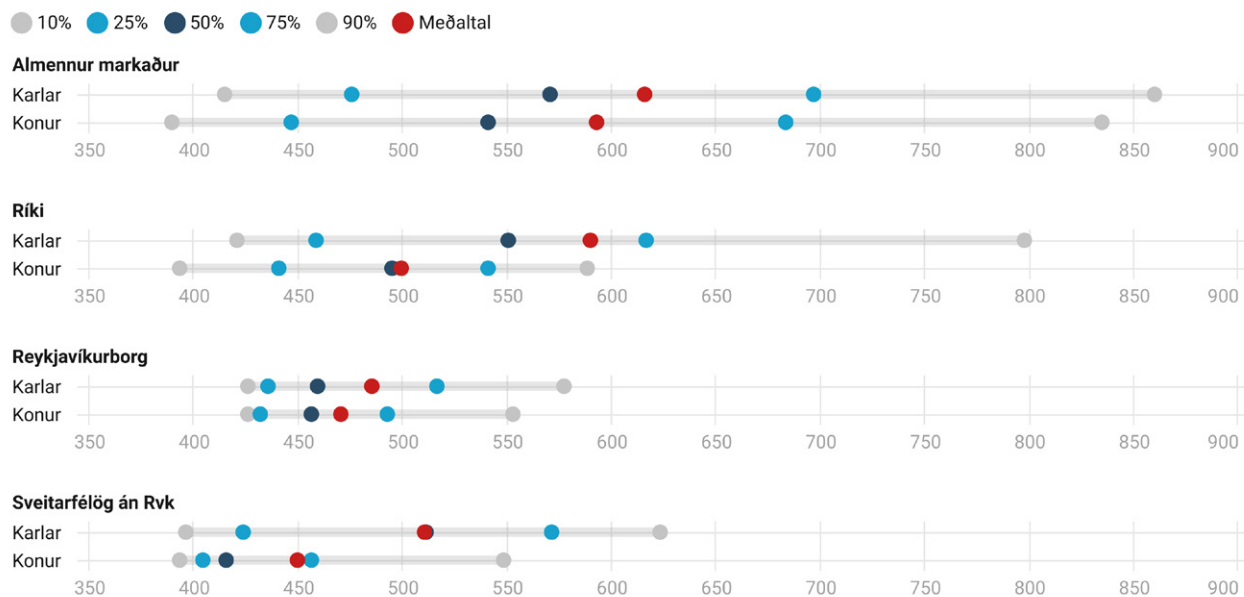
Fyrst eru tvær lýsandi myndir fyrir heildarsamtök, m.t.t. fjölda og samsetningar heildarsamtaka, síðan koma myndir byggðar á launarannsókn Hagstofu með dreifingu launa, launastigi og breytingu grunntímakaups frá fyrstu kjarasamningum þessarar lotu.

Í skýrslu Kjaratölfræðinefndar frá því í apríl 2021 voru myndir settar fram með áþekktum hætti og nú, en þá fylgdi textaumfjöllun um uppbyggingu og sérkenni hverra heildarsamtaka og því sem helst var nýtt úr kjaralotunni. Þá var í haustskýrslu Kjaratölfræðinefndar 2020 einnig birt nokkuð ítarlega umfjöllun um umgjörð kjarasamninga og kjarasamninga í yfirstandandi kjaralotu. Vísað er því til fyrri skýrslna um frekari umfjöllun um launaþróun eftir heildarsamtökum og lýsingu á þeim.

Mynd 4.1.1 **Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2021 - ASÍ**

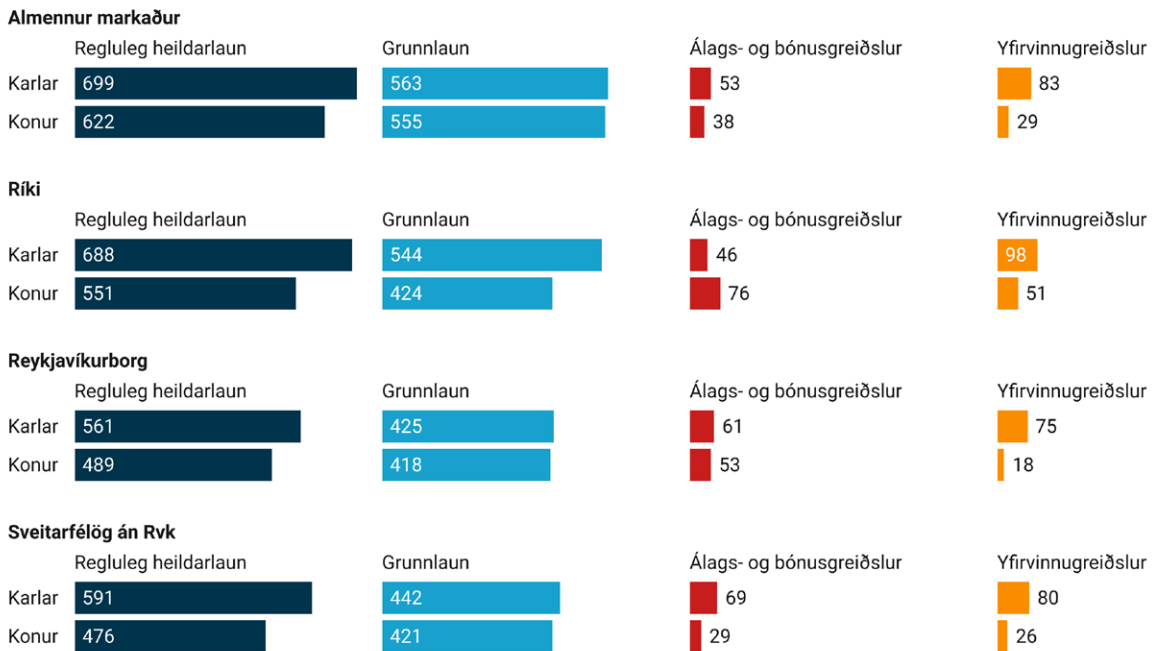


Mynd 4.1.2 **Dreifing reglulegra launa fullvinnandi launafólks í ASÍ í maí 2021 þús. kr.**



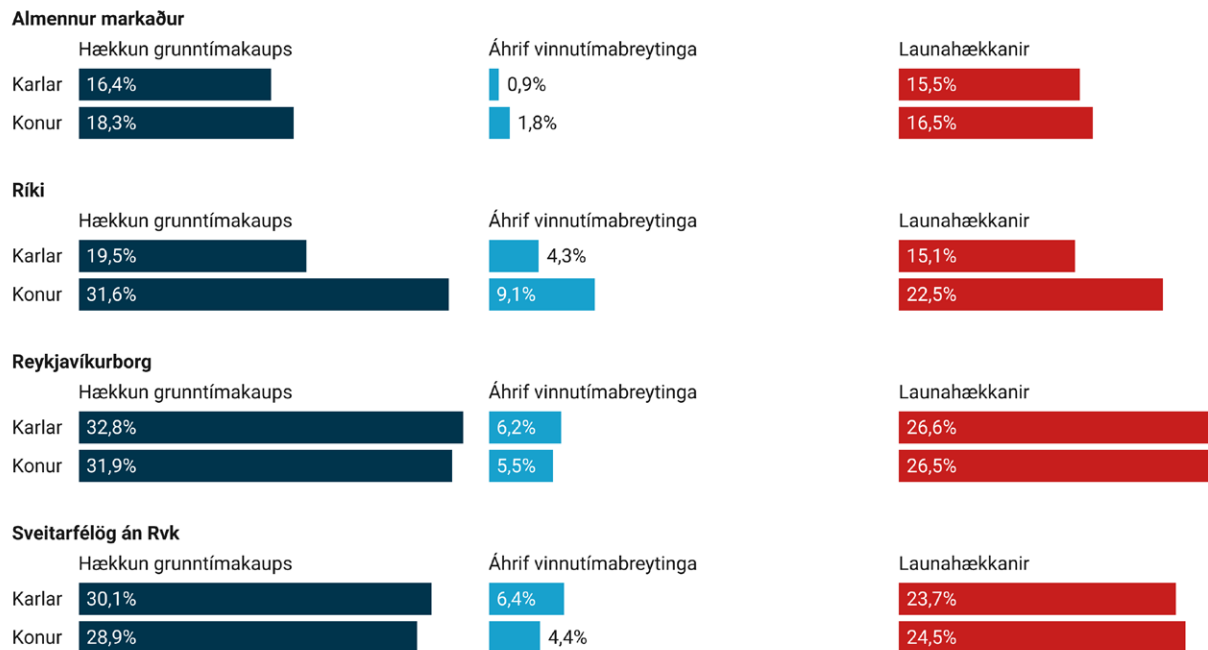
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.1.3 **Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi launafólks í ASÍ í maí 2021 þús. kr.**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.1.4 **Breyting grunntímakaups hjá launafólki í ASÍ á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni**



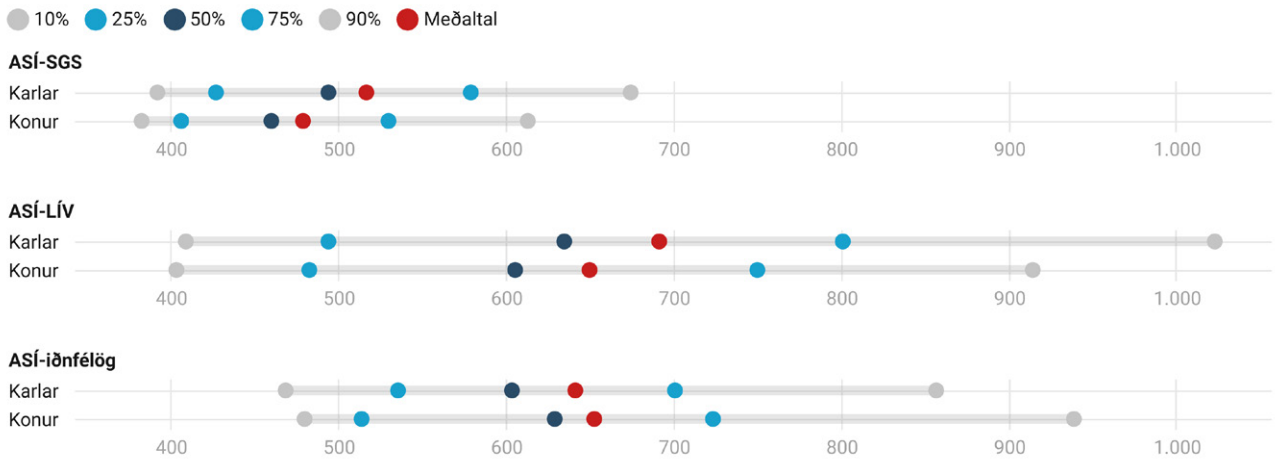
Heimild: Hagstofa Íslands

ASÍ - sundurliðun

Mynd 4.2.1 *Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2021 - ASÍ*

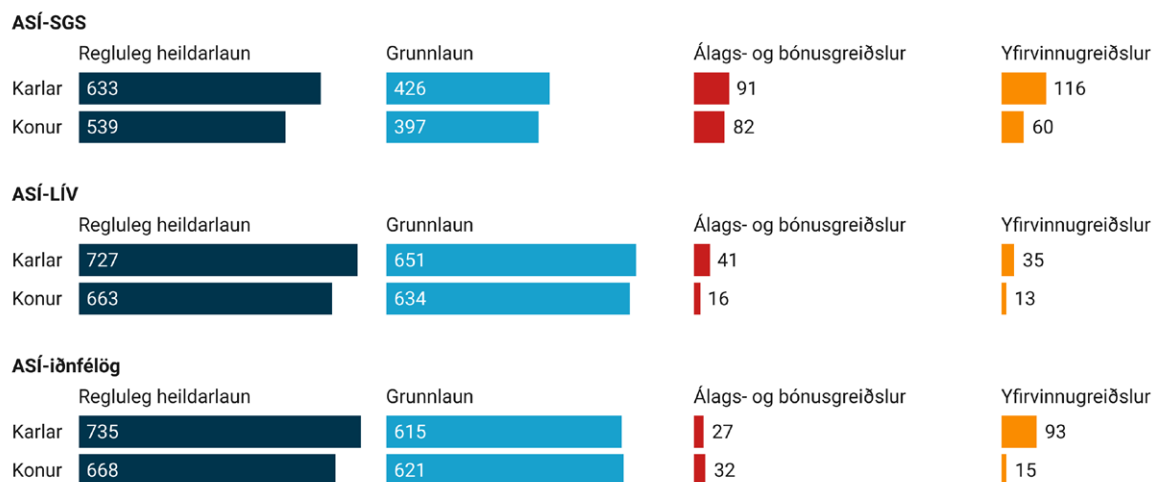


Mynd 4.2.2 *Dreifing reglulegra launa fullvinnandi launafólks í ASÍ í maí 2021 þús. kr.*



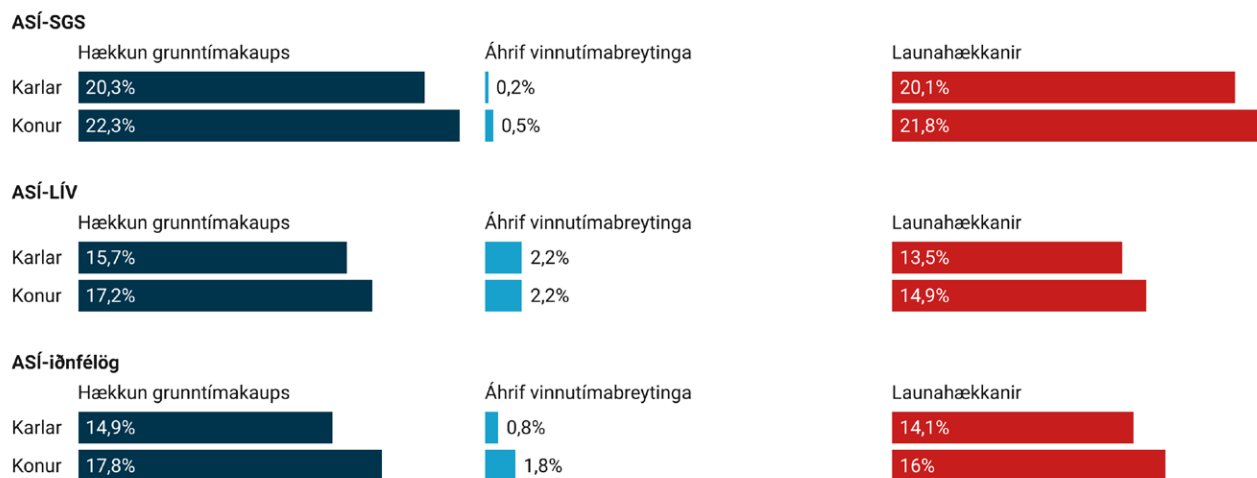
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.2.3 **Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi launafólks í ASÍ í maí 2021 þús. kr.**



Heimild: Hagstofa Íslands

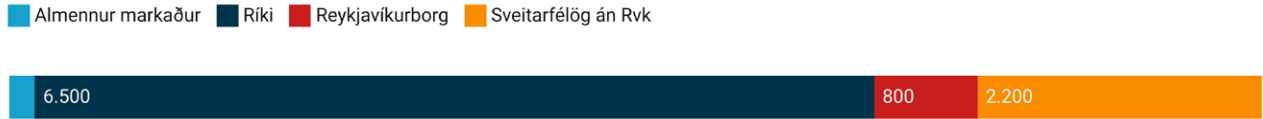
Mynd 4.2.4 **Breyting grunntímakaups hjá launafólki í ASÍ á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni**



Heimild: Hagstofa Íslands

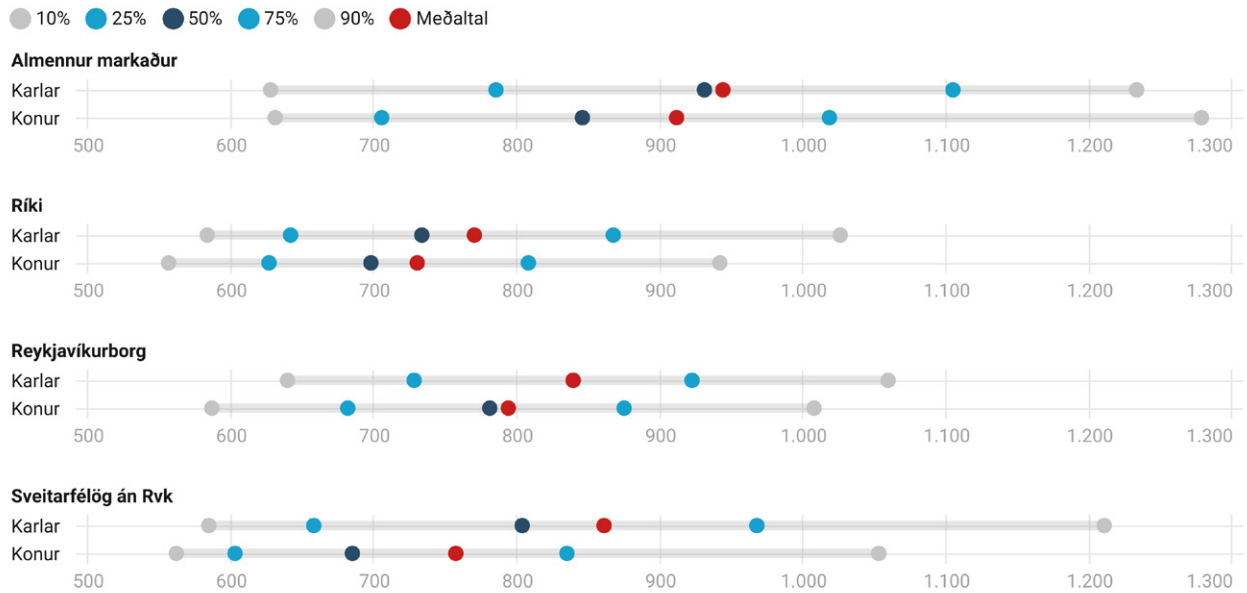
BHM

Mynd 4.3.1 **Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2021 - BHM**



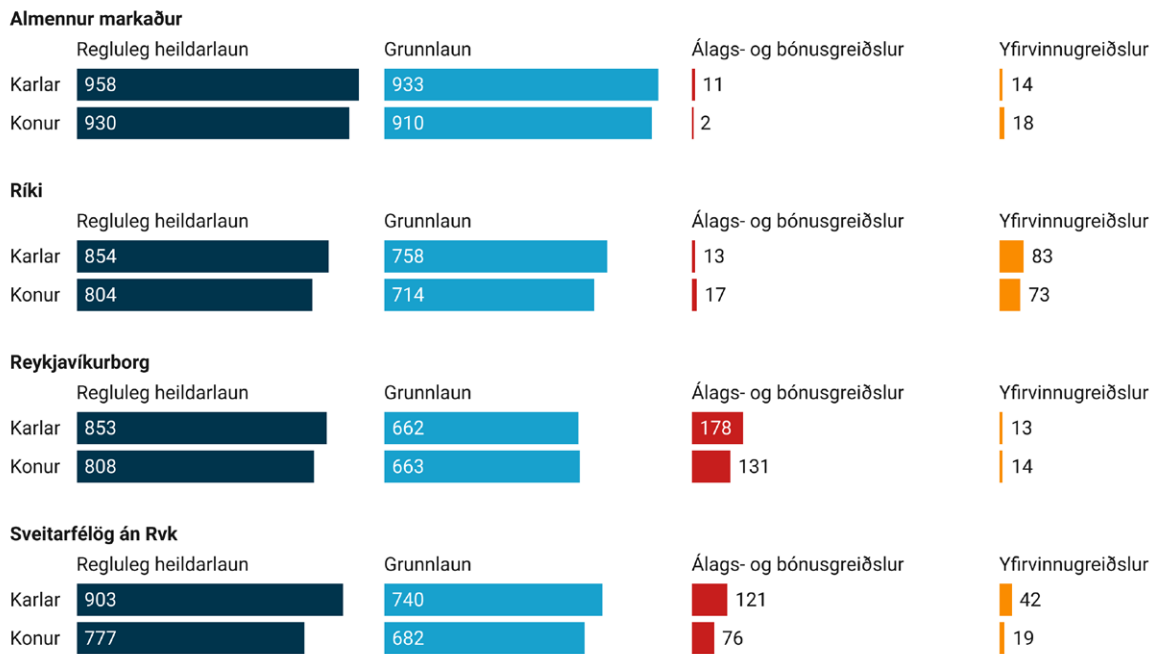
Mynd 4.3.2 **Dreifing reglulegra launa fullvinnandi launafólks í BHM í maí 2021**

þús. kr.



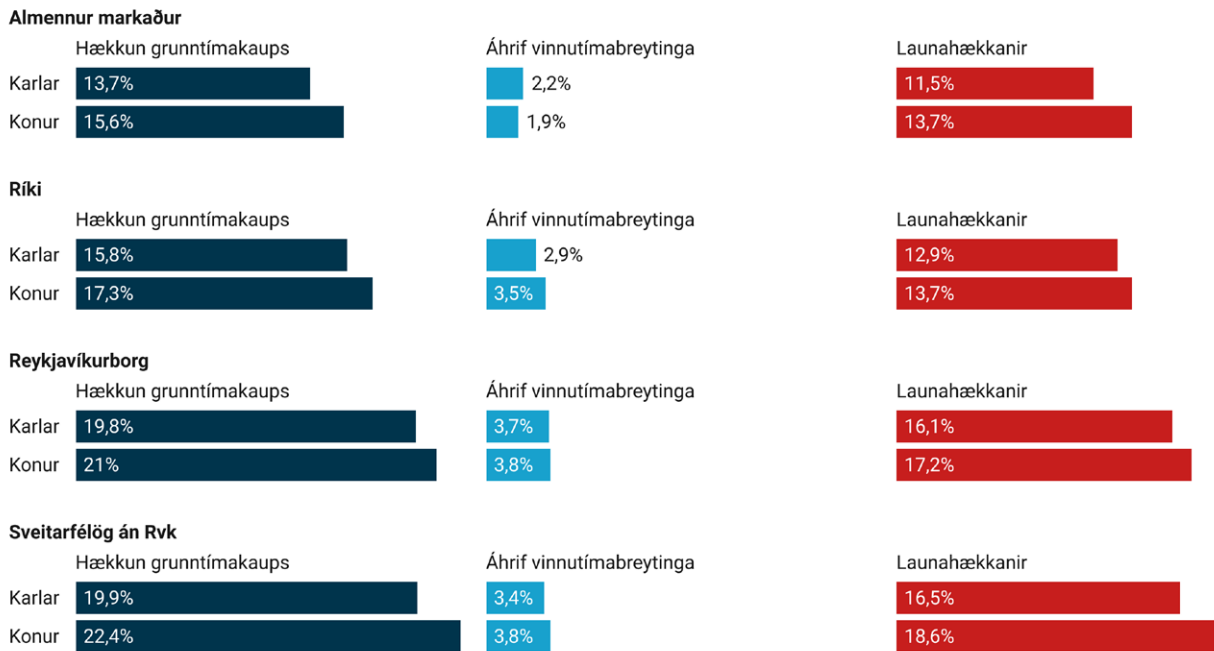
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.3.3 **Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi launafólks í BHM í maí 2021 þús. kr.**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.3.4 **Breyting grunntímakaups hjá launafólki í BHM á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni**



Heimild: Hagstofa Íslands

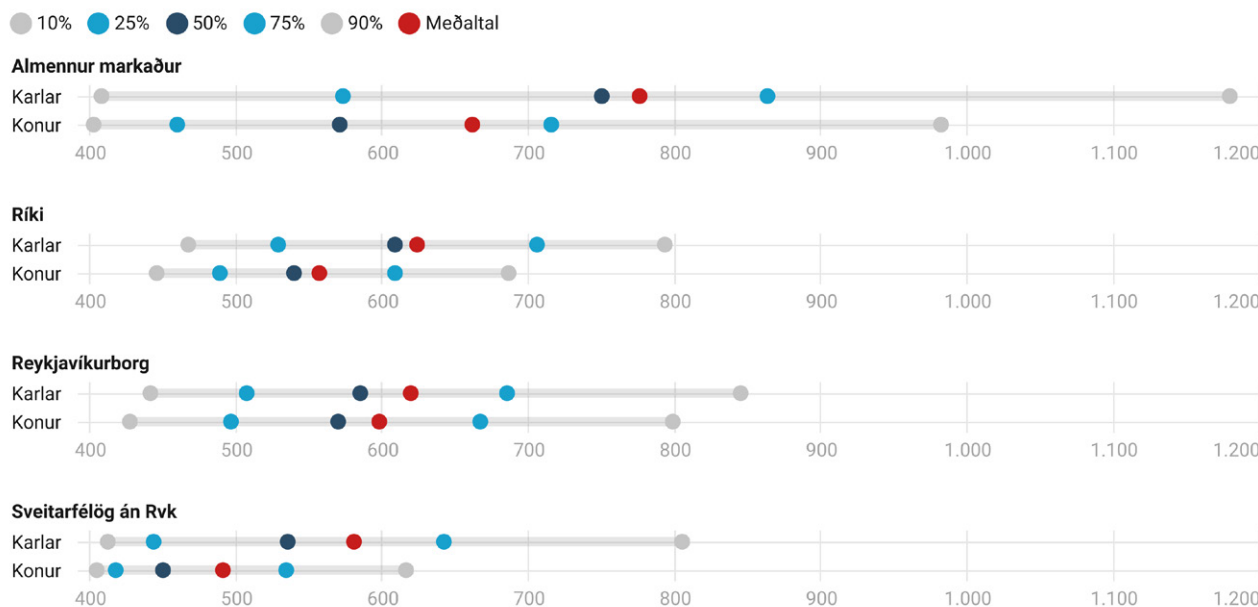
BSRB

Mynd 4.4.1 **Fjöldi á kjörskrár hjarasamninga 2019-2021 - BSRB**



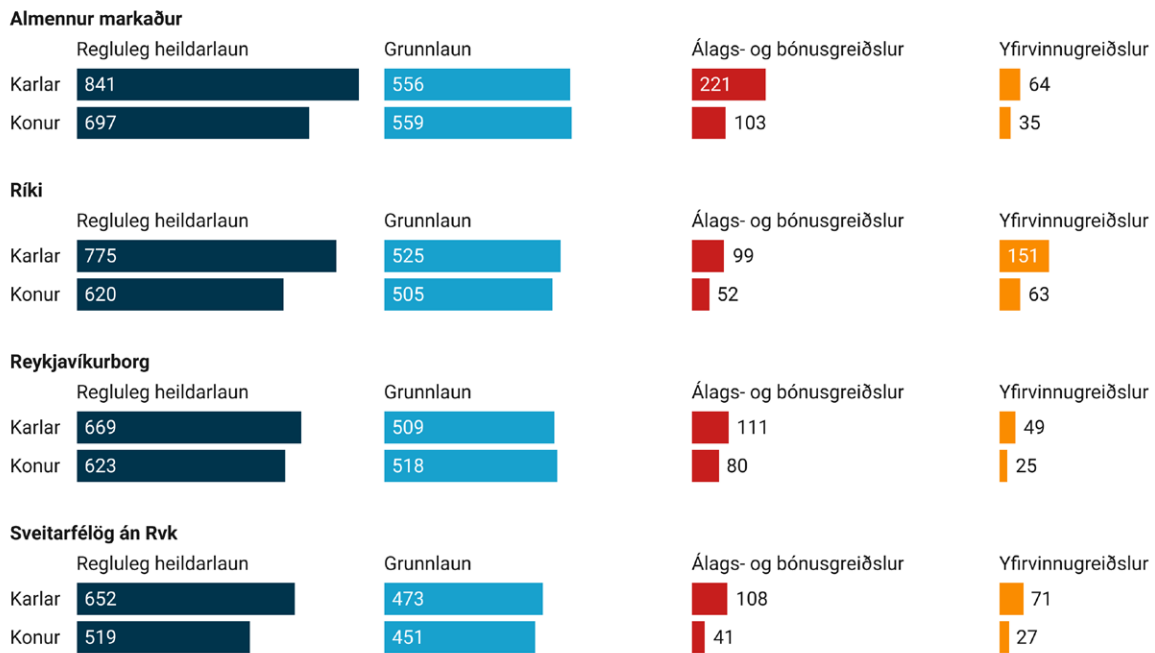
Mynd 4.4.2 **Dreifing reglulegra launa fullvinnandi launafólks í BSRB í maí 2021**

þús. kr.



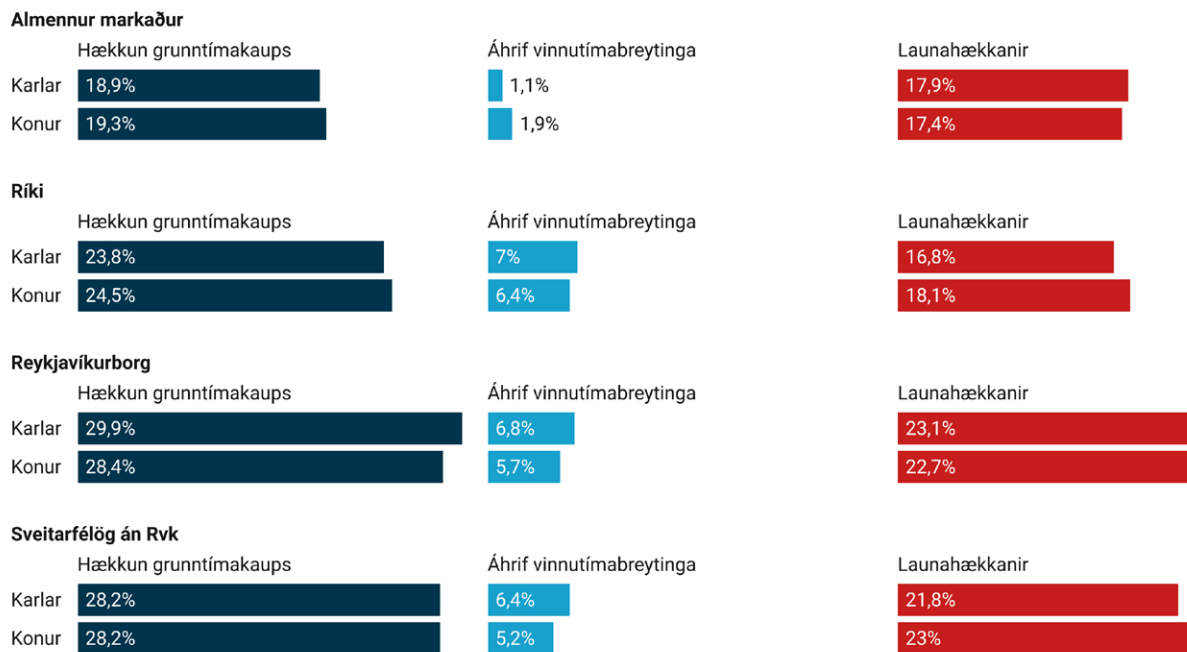
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.4.3 **Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi launafólks í BSRB í maí 2021 þús. kr.**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.4.4 **Breyting grunntímakaups hjá launafólki í BSRB á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni**



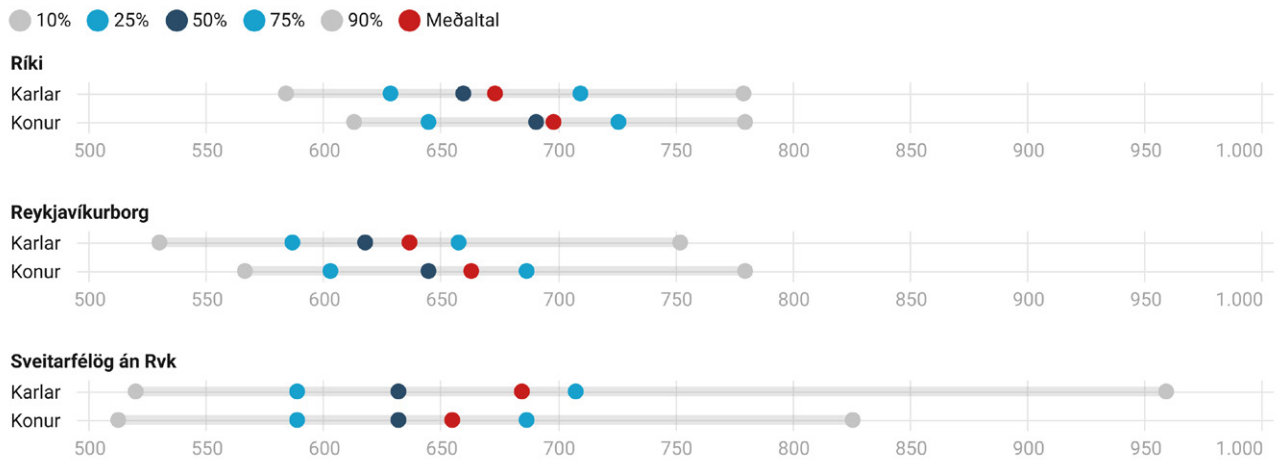
Heimild: Hagstofa Íslands

KÍ

Mynd 4.5.1 **Fjöldi á kjörskrár kjarasamninga 2019-2021 - KÍ**

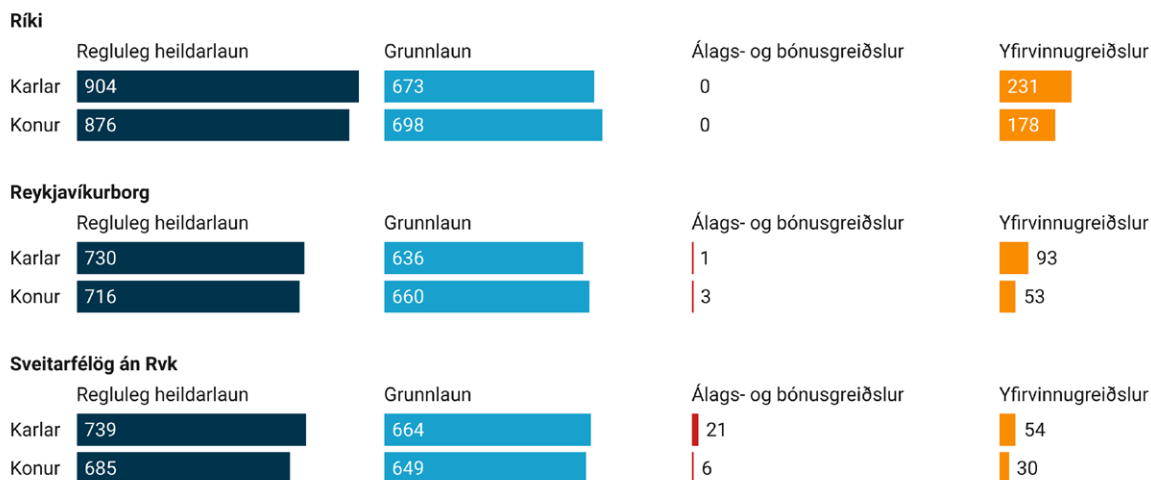


Mynd 4.5.2 **Dreifing reglulegra launa fullvinnandi launafólks í KÍ í maí 2021 þús. kr.**



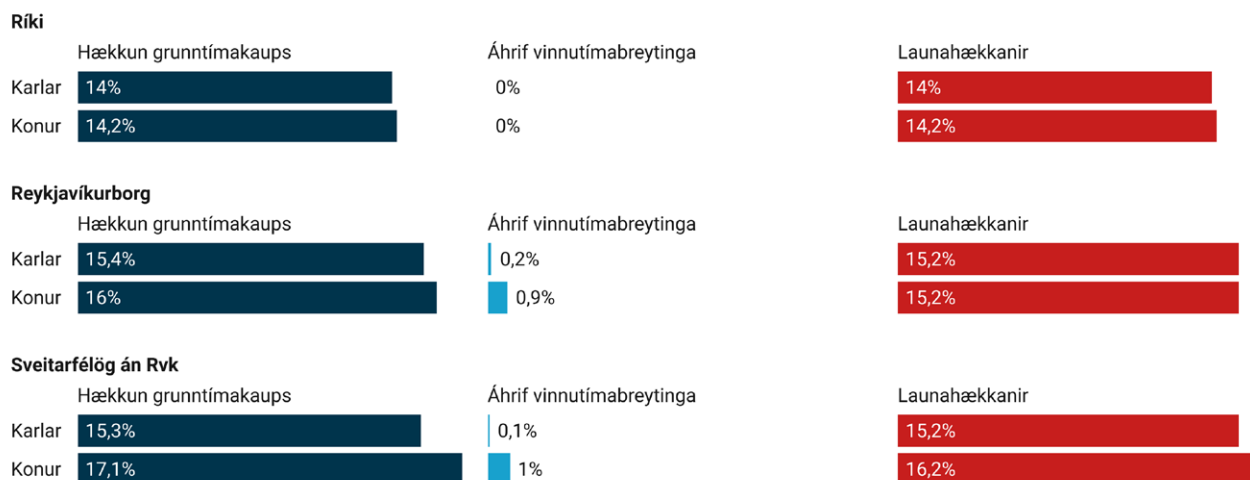
Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.5.3 **Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi launafólks í KÍ í maí 2021 þús. kr.**



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 4.5.4 **Breyting grunntímakaups hjá launafólki í KÍ á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni**



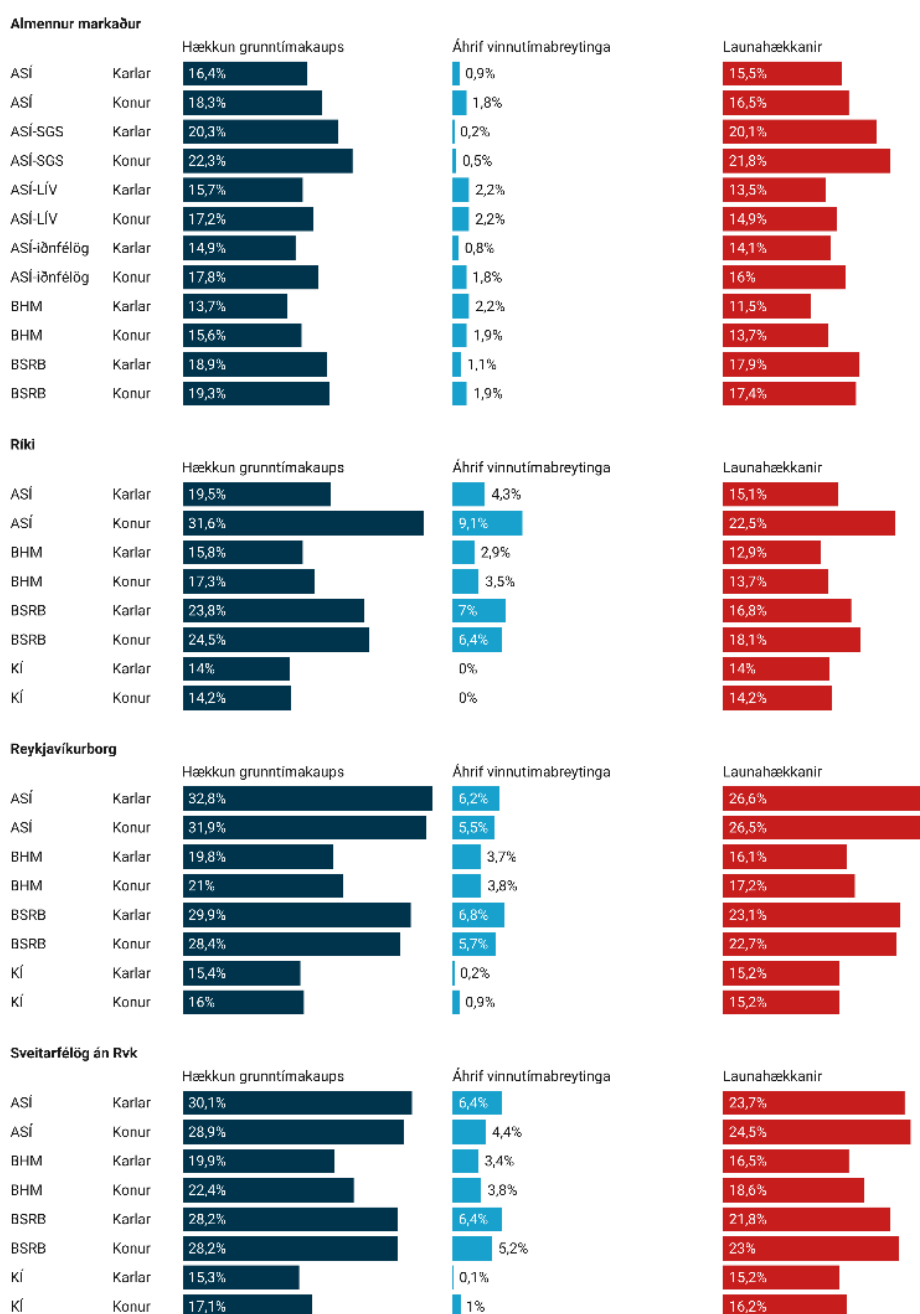
Heimild: Hagstofa Íslands

5

Launaþróun karla og kvenna

5.1 Þróun grunntímakaups karla og kvenna frá mars 2019 til júní 2021 og áhrif vinnutímabreytinga

Mynd 5.1 Breyting grunntímakaups á milli mars 2019 og júní 2021, og áhrif vinnutímabreytinga, eftir markaði og kyni



Heimild: Hagstofa Íslands

Á myndinni á síðunni á undan má sjá hækkun grunntímakaups karla og kvenna og er hækkuninni skipt upp í breytingar vegna vinnutíma og breytinga vegna launa líkt og í umfjölluninni hér að framan. Eins og fram kom þar hefur grunntímakaup hækkað mun minna á almenna markaðnum en á þeim opinberu. Í öllum tilvikum hefur hækkunin á almenna markaðnum verið meiri hjá konum en körlum, mest hjá BHM og iðnaðarmönnum innan ASÍ. Vinnutímabreytingar höfðu ekki eins mikil áhrif á almenna markaðnum og á þeim opinbera, en þó mest hjá LÍV og BHM.

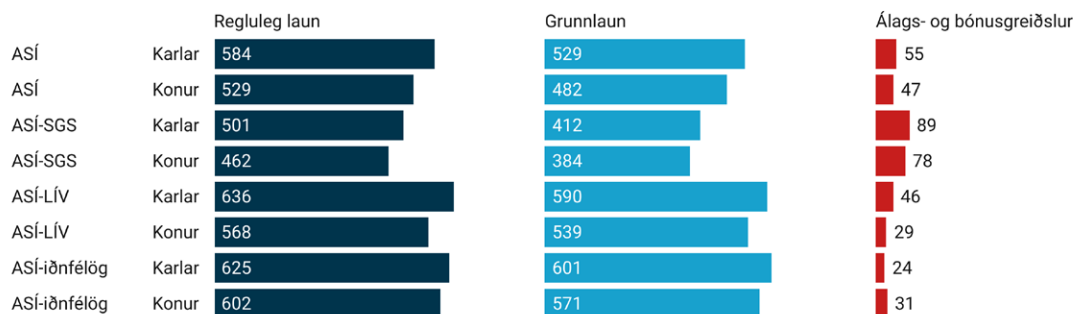
Munur á launahækkun karla og kvenna á opinbera markaðnum er ekki eins áberandi og á þeim almenna. Mesta hækkun á tímabilinu var meðal kvenna innan ASÍ hjá ríkinu og þar höfðu vinnutímabreytingar einna mest áhrif og mældust 9,1%, eða tæpur þriðjungur af heildarhækkun tímabilsins upp á tæp 32%. Álíka gildi um karla innan BSRB hjá ríkinu, en þar var hækkun vegna vinnutímabreytinga eins um þriðjungur af heildarhækkuninni. Karlur innan ASÍ og BSRB hækka eilítið meira hjá Reykjavíkurborg og öðrum sveitarfélögum, en konur innan BHM meira en karlar.

5.2 Regluleg laun karla og kvenna í maí 2021

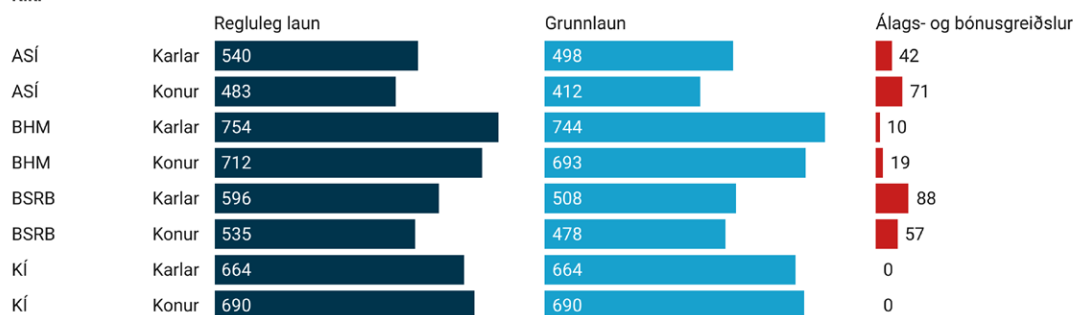
Mynd 5.2 Samsetning reglulegra launa í maí 2021 eftir markaði og kyni

Þús. kr.

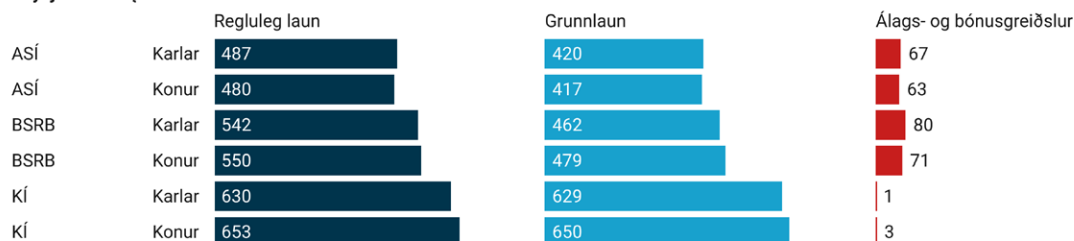
Almennur markaður



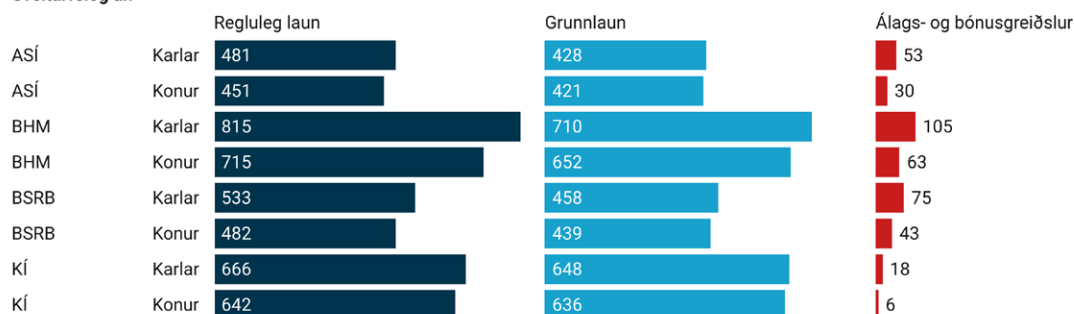
Ríki



Reykjavíkurborg



Sveitarfélög án



Heimild: Hagstofa Íslands

Myndin sýnir regluleg laun óháð starfshlutfalli í úrtaki Hagstofunnar, þ.e. bæði fullvinnandi og þeirra sem vinna minna. Fullvinnandi teljast þeir sem í viðmiðunarmánuði (maí 2021) unnu 90% eða meira af

mánaðarlegri vinnuskyldu fólks í fullu starfi miðað ákvæði viðkomandi kjarasamnings. Eru laun þeirra sem ekki voru fullvinnandi upp-reiknuð á mánaðargrundvöll, eins og um fullt starf væri að ræða. Á almenna markaðnum er yfirleitt ekki mikill munur á meðallaunum karla og kvenna. Karlar hafa hærri laun alls staðar á almenna markaðnum nema í hópi iðnaðarmanna innan ASÍ.

Hjá ríkinu hafa karlar 6-12% hærri regluleg laun en konur, þar með taldir ASÍ karlar sem eru þó talsvert færri í vaktavinnu en konur. Konur innan KÍ hjá ríkinu hafa sérstöðu, en þær hafa 4% hærri laun en karlar.

Hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur eru regluleg laun karla alls staðar hærri, regluleg laun kvenna eru að jafnaði 85-96% af launum karla. Hjá Reykjavíkurborg eru regluleg laun kvenna innan BSRB 1% hærri en karla og innan KÍ 4% hærri en karla, en annars eru laun kvenna 3-5% lægri en karla.

Álags- og bónusgreiðslur eru almennt hærri hjá körlum en konum. Þó eru tvær undantekningar, báðar hjá hópum þar sem slíkar greiðslur eru hlutfallslega lágt hlutfall reglulegra launa, en það er hjá iðnfélögum í ASÍ á almennum markaði og BHM hjá ríki.

5.3 Samsetning reglulegra heildarlauna karla og kvenna í maí 2021

Innan allra samtaka, sbr. upplýsingar í galleríum í 4. kafla, var staðan sú að regluleg heildarlaun fullvinnandi karla voru hærri en kvenna í maí 2021, utan kvenna meðal iðnfélaga. Munurinn á reglulegum heildarlaunum karla og kvenna er mestur hjá BSRB og ASÍ innan sveitarfélaga utan Reykjavíkur og hjá ríkinu, en konur í þessum hópum eru að meðaltali með um 80% af heildarlaunum karla. Lægstu reglulegu heildarlaun fullvinnandi er að finna meðal kvenna innan ASÍ hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur og Reykjavíkurborg, eða vel innan við 500 þús. kr. á mánuði. Álagsgreiðslur eru hlutfallslega mestar innan SGS á almenna markaðnum og yfirvinnuhlutinn vegur þyngst hjá félagsmönnum KÍ hjá ríkinu í þessum mánuði.