

## 3.

# Laun og launapróun

### 3.1. Launapróun eftir mörkuðum

Launaumfjöllun í skýrslum Kjaratölfræðinefndar byggja á launagögnum frá Hagstofu Íslands sem safnar mánaðarlega upplýsingum frá sveitarfélögum, stofnunum og fyrirtækjum þar sem starfa tíu eða fleiri.<sup>15</sup> Laun og þróun þeirra er greind sérstaklega fyrir almennan vinnumarkað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Nánari skýringar á gögnum og launahugtökum eru í viðaukum 1 og 2.

Umfjöllun um launapróun tekur til núverandi kjarasamningslotu á vinnumarkaði sem hófst 1. nóvember 2022 og ná gögnin til júlí 2023. Flestir kjarasamningar á opinberum markaði gilda frá 1. apríl 2023. Almenn gildir fyrir alla markaði að laun hækkuðu á tímabilinu fram til júlí 2023 í takti við gerða kjarasamninga. Á opinberum markaði komu hækkanir seinna en á almennum markaði og er því tímabilið frá undirritun kjarasamnings skemmra í þeim tilvikum. Sérstaklega er fjallað um kjarasamningslotuna 2019-2022 í lok kaflans. Breytingar á grunntímakaupi endurspeglar best umsamdar launahækkanir í kjarasamningum og er því megin áhersla lögð á það hugtak í umfjöllun.

Í kjarasamningum á almenna markaðnum í lok ársins 2022 var samið um 6,75% almennar launahækkanir, að hámarki 66 þúsund krónur hjá VR, LÍV og samfloti félaga iðn- og tæknigreina en 33 þúsund króna hækkun mánaðarlauna hjá SGS, og hækkanir kauptaxta sem voru mest 13,1%. Þær launahækkanir á almennum markaði sem samið var um í kjarasamningum í lok síðasta árs komu fyrst til greiðslu í desember 2022. Samningar á þessu tímabili voru flestir við stéttarfélag innan ASÍ, sem hefur 66% vægi í vísitölu grunntímakaups (sjá mynd 3.4). Í janúar 2023 var ósamið við fjölmenn félög, svo sem Eflingu. Það skýrir hvers vegna hækkun vísitölu milli nóvember 2022 og janúar 2023 er undir almennum launahækkunum. Vísitala grunntímakaups á almenna markaðnum hækkaði mest á milli nóvember 2022 og janúar 2023 og hækkaði jafnt og þétt fram til júlí

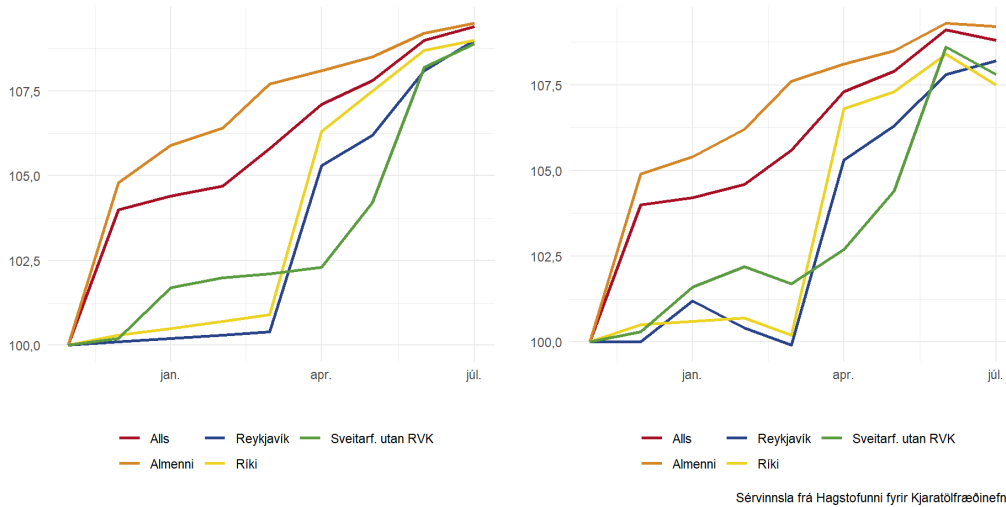
<sup>15</sup> Launarannsóknin nær til stærsta hluta vinnumarkaðar, eða um 85% launafólks, þó enn séu atvinnugreinar utan rannsókna, svo sem sá hluti fræðslu- og heilbrigðisþjónustu sem er á almenna markaðnum og þá ná niðurstöður ekki til sjómanna. Um það bil 97 þúsund einstaklingar komu að minnsta kosti einu sinni fyrir í launarannsókninni árið 2022. Nánari upplýsingar um rannsóknina má finna [hér](#).

2023, eins og sjá má á mynd 3.1. Á almennum vinnumarkaði hækkaði vísitala grunntímakaups alls um 9,4% frá nóvember 2022 til júlí 2023.

Í kjarasamningum ríkisins var farin blönduð leið krónutöluhækkana og prósentuhækkana. Hún fól í sér 35 þúsund króna lágmarkshækkun, 6,75% almenna hækkun en með 66 þúsund króna þak á fyrsta launaprep. Bil milli þrepa héldu sér í prósentum. Hlutfallshækkunarir voru því á bilinu 5,2% til 10,5% og krónutöluhækkunarir frá 35 þúsund til 79 þúsund krónur. Í kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga var farin svipuð leið og hjá ríkinu, blönduð leið krónutölu- og prósentuhækkana sem fól í sér 35 þúsund króna lágmarkshækkun með aukahækkunarir á lægstu laun en hámark 6,75% hækkun í hærri launaflokkum. Bil milli þrepa héldu sér í prósentum. Hlutfallshækkunarir voru almennt frá 6,75% til 8,80% en þó voru hækkunarir lægstu launa meiri vegna viðbótargreiðslna á lægstu laun. Kjarasamningar Reykjavíkurborgar voru sambærilegir öðrum opinberum launagreiðendum. Um var að ræða blandaða leið sem einkenndist af 35.000 króna lágmarkshækkun læstu launa, 6,75% lágmarks hlutfallshækkun og 66.000 króna hámarkshækkun á grunnþrep. Launaprep í töflum héldust óbreytt í prósentum. Hlutfallshækkunarir voru því frá 6,75% til 10% í lægstu launaflokkum.

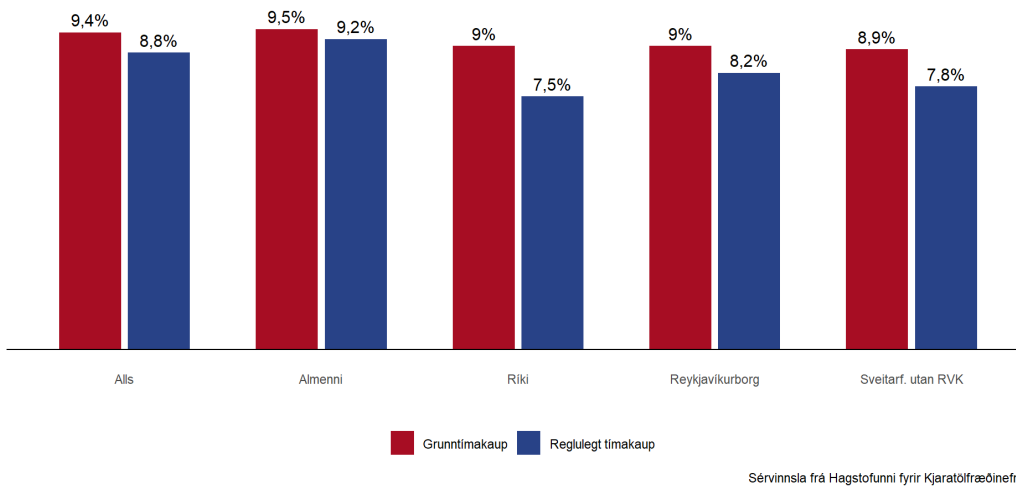
Hjá ríki og Reykjavíkurborg hækkaði vísitala grunntímakaups mest á milli mars og maí 2023 þegar kjarasamningar komu til framkvæmda. Á heildina litið hækkaði vísitala grunntímakaups um 9,0% hjá ríki og Reykjavíkurborg milli nóvember 2022 og júlí 2023. Hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkurborgar var mesta hækkun í júní og hækkaði vísitala grunntímakaups alls um 8,9% hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkurborgar á tímabilinu nóvember 2022 og júlí 2023. Enn var þá ósamið við fámenna hópa svo sem stjórnendur í grunn- og leikskólum, tónlistarkennara og Sinfóníuhljómsveit Íslands. Ólíkur taktur launapróunar skýrist að mestu af mismunandi tímasetningum kjarasamninga á tímabilinu.

**Mynd 3.1. Vísitala grunntímaþaups (vinstri) og reglulegs tímaþaups (hægri), breyting frá nóvember 2022 til júlí 2023 (nóvember 2022=100).**



Meiri munur er á hækkun reglulegs tímaþaups á milli markaða samanborið við hækkun grunntímaþaups í núverandi kjara-samningslotu. Grunntímaþaup hækkaði á bilinu 8,9%-9,5% á milli markaða en reglulegt tímaþaup á bilinu 7,5%-9,2%. Mesti munur á milli hækkunar grunntímaþaups og reglulegs tímaþaups var hjá ríki og sveitarfélögum utan Reykjavíkurborgar. Það skýrist meðal annars af því að reglulegt tímaþaup lækkaði í júlí 2023 hjá þessum mörkuðum og vegur þar líklega þyngst að vegna sumarleyfa dregur úr launaaukum sem teljast til reglulegra launa en ekki grunnlauna.

**Mynd 3.2. Breytingar á vísitölu grunntímaþaups og reglulegs tímaþaups, frá nóvember 2022 til júlí 2023.**

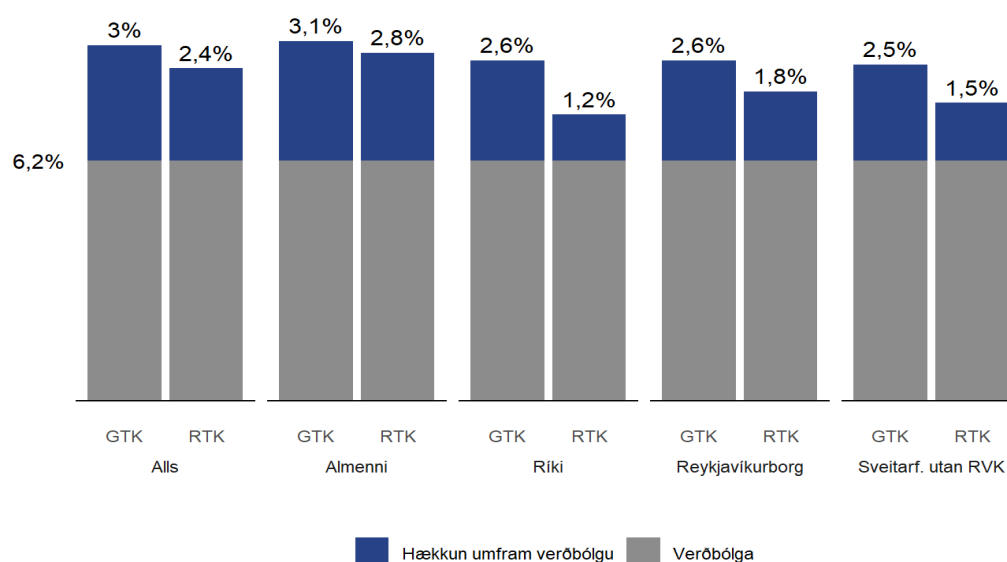


### 3.2. Kaupmáttur launa

Verðbólga náði hámarki í febrúar 2023 og lækkaði síðan hægt og var 8,0% í nóvember 2023. Almennt var búist við hraðari lækkun á verðbólgu en raungerðist í núverandi kjarasamningslotu.

Frá nóvember 2022 til júlí 2023 hækkaði grunntímakaup um 9,4%. Á sama tíma hækkaði verðlag um 6,2%. Kaupmáttur grunntímakaups hækkaði því samtals um 3,0% í núverandi kjarasamningslotu frá nóvember 2022 til júlí 2023. Á almennum markaði var kaupmáttaraukningin 3,1% á meðan hún var á bilinu 2,5%-2,6% hjá ríki og sveitarfélögum.

Mynd 3.3. **Breyting á kaupmætti grunntímakaups og reglulegs tímakaups frá nóvember 2022 til júlí 2023.**



Skýringar: GTK – grunntímakaup, RTK – reglulegt tímakaup.

### 3.3. Vægi markaða og heildarsamtaka

Sé horft til samsetningar heildarsamtaka í gagnasafni vísitölu grunntímakaups fyrir árið 2022 má sjá að félagsfólk aðildarfélagas Alþýðusambands Íslands (ASÍ) vegur mest eða um helming. Félagsfólk í BHM, BSRB og Kennarasambandi Íslands (KÍ) vegur samanlagt rúman fjórðung í vísitölunni en önnur stéttarfélög sem standa utan heildarsamtaka um fimmtung. Launafólk utan stéttarfélagas vegur um 6%.

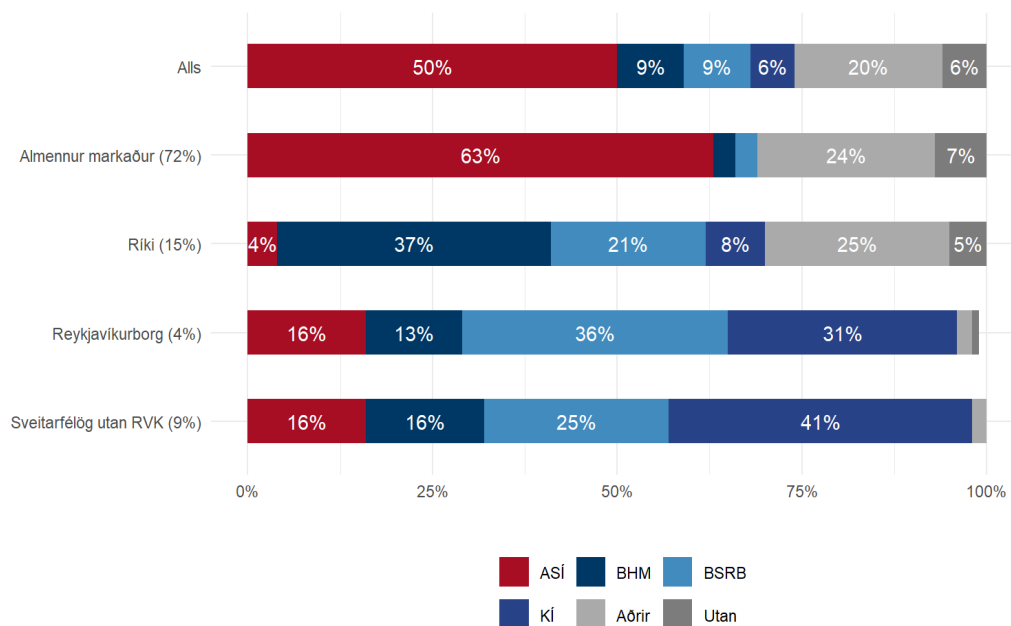
Stéttarfélög standa sum hver utan heildarsamtaka. Á almennum vinnumarkaði eru fjórir af hverjum fimm innan Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, Stéttarfélags verkfræðinga, Félags íslenskra

atvinnuflugmanna og Flugvirkjafélags Íslands. Hjá Reykjavíkurborg og öðrum sveitarfélögum eru rúmlega fjórir af hverjum fimm innan Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Kjarafélags tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga. Hjá ríki eru fjórir af hverjum fimm í stéttarfélögum utan heildarsamtaka, flestir í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga eða Læknafélagi Íslands.

Einhverjir hópar eru utan stéttarféлага á íslenskum vinnumarkaði. Á opinberum markaði ber helst að nefna stundakennara í háskólum en einnig þá sem ekki hafa samningsrétt, svo sem forstöðumenn stofnanna, dómarar, alþingismenn og yfirstjórn Reykjavíkur. Á almennum vinnumarkaði eru það helst stjórnendur og sérfræðingar sem eru utan stéttarféлага.

Mynd 3.4 sýnir ólíkt vægi heildarsamtaka eftir mörkuðum og vegur ASÍ um 66% í vísitölu grunntímakaups á almennum markaði, BHM vegur um 34% hjá ríki, BSRB vegur um 38% hjá Reykjavíkurborg og KÍ um 38% hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur.

**Mynd 3.4. Vægi heildarsamtaka í vísitölu grunntímakaups eftir mörkuðum í maí 2023.**



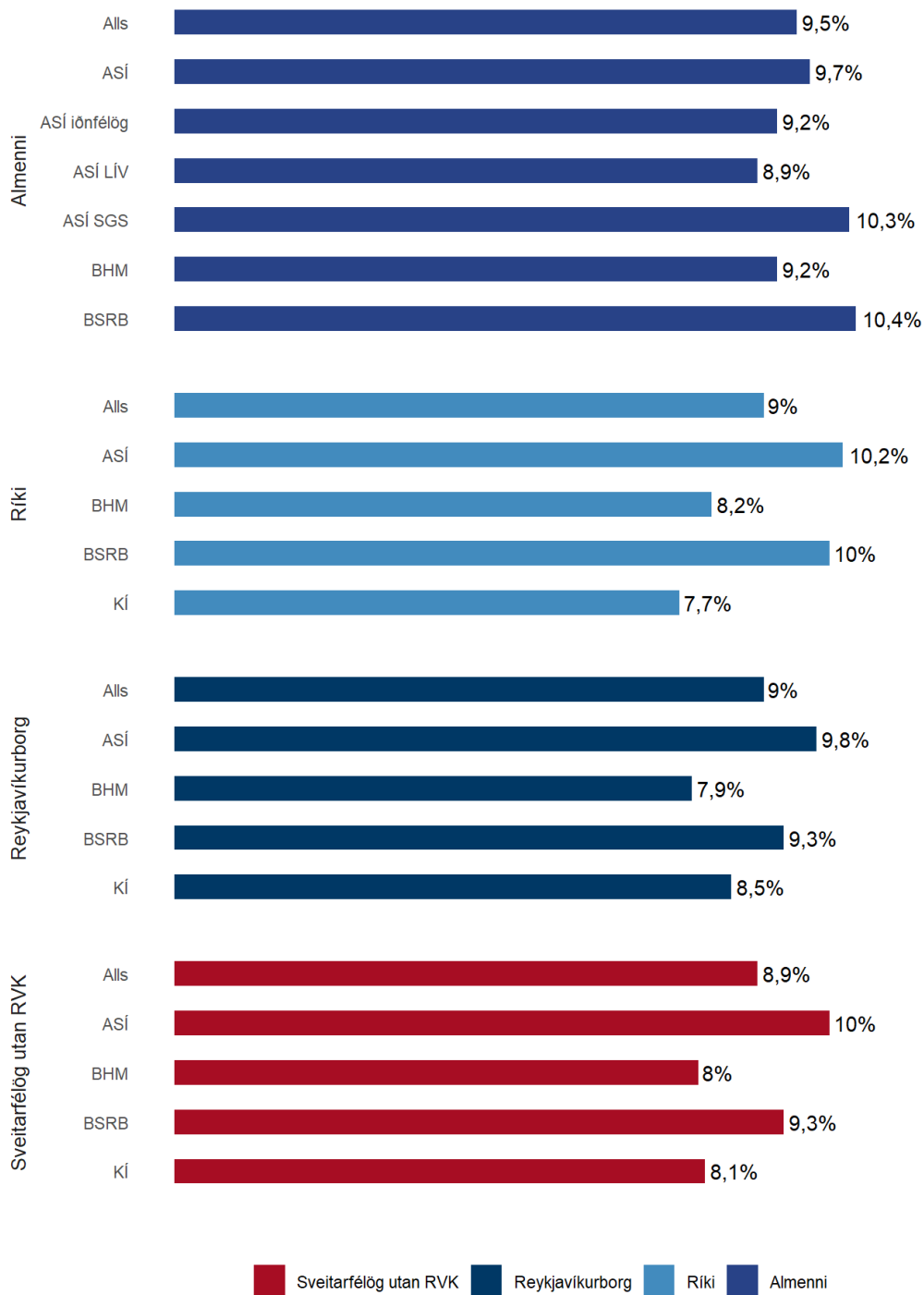
### 3.4. Launþróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum

Á tímabilinu nóvember 2022 til júlí 2023 hækkaði grunntímakaup um 9,4% á íslenskum vinnumarkaði.

Á almennum markaði hækkaði grunntímakaup hjá verkafólki, SGS og Eflingu, um 10,3%. Í kjarasamningi Eflingar, SGS og SA hækkuðu launataxar á bilinu 9,5 til 13,1% og almenn hækkun launa var 33 þúsund krónur. Grunntímakaup hjá LÍV hækkaði um 8,9% og hjá félögum iðn- og tæknifólks um 9,2%. Almenn launahækkun þessara hópa var 6,75% að hámarki 66 þúsund krónur, sjá nánar í umfjölluninni um hvað var samið um í kjarasamningum á almenna markaðnum í kafla 2.

Á opinberum markaði komu hækkanir seinna en á almennum markaði og var skemmra tímabil frá undirritun kjarasamnings. Hjá ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélögum hækkaði grunntímakaup hjá ASÍ og BSRB meira en hjá BHM og KÍ sem skýrist af því að hjá hópum þar sem launastig er að meðaltali lægra voru hlutfallslegar launahækkanir meiri. Hjá ASÍ voru hækkanir á bilinu 9,8% og 10,2%. Hjá BSRB voru hækkanir á bilinu 9,3% og 10%. Hjá BHM voru hækkanir voru á bilinu 7,9% og 8,2%. Hjá KÍ voru hækkanir á bilinu 7,7% og 8,5%. Á opinberum markaði var lágmarkshækkun 35 þúsund krónur með sérstakri áherslu á lægstu laun en hámarkshækkun 66 þúsund krónur og 6,75% í hæstu launaflokkum. Sjá nánar í umfjöllun um kjarasamninga á opinberum markaði í kafla 2.

**Mynd 3.5. Hækkun grunntíma kaups frá nóvember 2022 til júlí 2023 eftir mörkuðum og heildarsamtökum.**



Skýring: Áhrifa af vinnutímastyttingu gætir í tölum BSRB á almennum markaði.

### 3.5. Launastig fullvinnandi eftir mörkuðum og heildarsamtökum

Umfjöllun um launastig byggir á gögnum úr launarannsókn Hagstofunnar. Fjallað er um grunnlaun, regluleg laun og regluleg heildarlaun launafólks í fullu starfi.<sup>16</sup> Horft er til launa í maí 2023 ólíkt síðustu skýrslu nefndarinnar sem fjallaði um ársmeðaltöl fyrir árið 2022.<sup>17</sup> Rétt er að benda á að ársmeðaltöl jafna út áhrif árstíðarsveiflu í yfirvinnugreiðslum og launaaukum sem geta verið breytilegar á milli mánaða. Einnig má benda á að í maí var ekki búið að ganga frá öllum samningum á opinberum markaði, þar má nefna BHM félagi hjá Reykjavíkurborg, stjórnendur í grunn- og leikskólum, tónlistarkennara og Sinfóníuhljómsveit Íslands. Skoða ber tölurnar með ofangreindum fyrirvörum.

Meðallaun eru hæst á almennum markaði og hjá ríkinu, hæst á almenna markaðnum fyrir grunnlaun og regluleg laun en hæst hjá ríkinu fyrir regluleg heildarlaun. Munurinn á milli þessara tveggja markaða er þó ekki mikill. Ríkið er hins vegar með hæstu miðgildislaun á alla þrjá mælikvarða launa, þau eru næst hæst á almennum markaði og loks koma Reykjavíkurborg og sveitarfélög utan Reykjavíkurborgar.

Launalægstu einstaklingar hjá ríkinu eru með hærri laun en þeir launalægstu á öðrum mörkuðum. Þeir launahæstu á almenna markaðnum eru hins vegar með hærri laun en þeir launahæstu hjá ríkinu. Laun hjá sveitarfélögum, þ.m.t. Reykjavíkurborg, eru almennt fyrir neðan almenna markaðinn og ríkið nema grunnlaun þar sem almenni markaðurinn er lægstur.

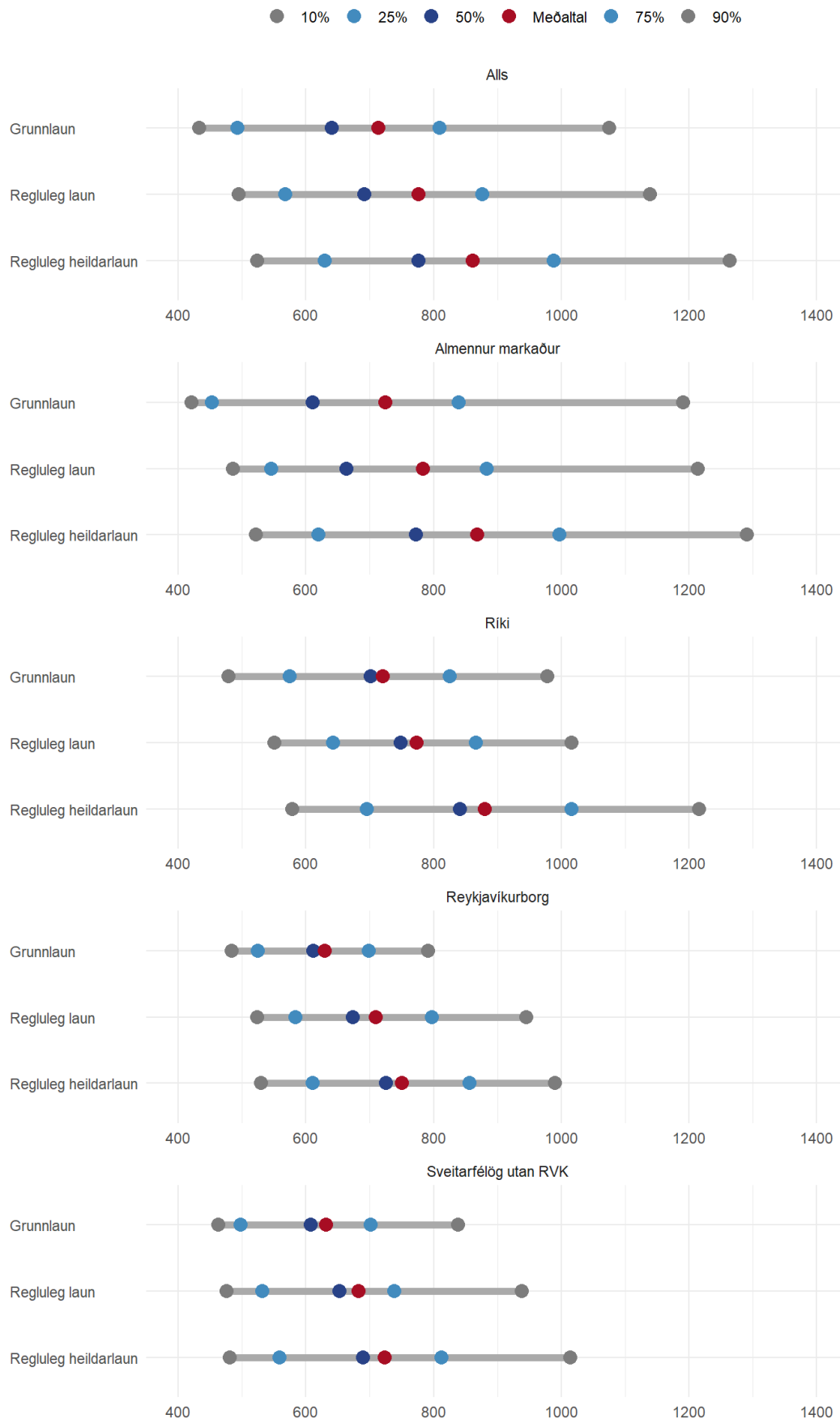
Mestur munur var á meðaltali og miðgildi launa á almennum markaði hvort sem litið er til grunnlauna, reglulegra launa eða reglulegra heildarlauna og endurspeglar það meiri dreifingu launa en annars staðar. Mest er dreifingin þegar litið er til grunnlauna en meðaltal þeirra er 18,7% herra en miðgildi á almenna markaðnum.

<sup>16</sup> Fullvinnandi telst fólk sem vann 90% eða meira af mánaðarlegri vinnuskyldu fólks í fullu starfi miðað við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

<sup>17</sup> Sjá Vorskýrslu KTN 2023.



**Mynd 3.6. Dreifing grunnlauna, reglulegra launa og reglulegra heildarlauna í maí 2023 eftir mörkuðum, mánaðarlaun í þús. kr.**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd.

Dreifing launa á almenna markaðnum er meiri en á opinbera markaðnum. Þetta má sjá á tíundastuðlum launa eftir mörkuðum.<sup>18</sup> Við þennan samanburð ber að hafa í huga að markaðirnir eru nokkuð mismunandi. Líklega er meiri fjölbreytni á almennum markaði samanborið við ríki og sveitarfélög. Vægi almenna markaðarins er t.a.m. langstærst, eða 72% vægi í vísitölu grunntímakaups. Almenni markaðurinn er með hæsta gildi tíundastuðuls, óháð launahugtaki. Tíundastuðull grunnlauna á almenna markaðnum er 2,8 sem þýðir að laun í efstu tíund eru 180% hærrí en laun í neðstu tíund. Það má einkum rekja til þess að laun í efstu tíund eru há í hlutfalli við miðgildislaun. Munur á launum í neðstu tíund og miðgildi er ekki meiri á almenna markaðnum en á hinum opinbera.

Launadreifing er næstmest hjá ríkinu og sveitarfélögum án Reykjavíkurborgar. Þar er tíundastuðull launa á bilinu 1,8-2,1 sem þýðir að laun í efstu tíund eru um 80%-110% hærrí en laun í neðstu tíund. Launadreifing er minnst hjá Reykjavíkurborg þar sem tíundastuðull er á bilinu 1,6-1,9.

**Tafla 3.1. Tíundastuðull launa eftir mörkuðum maí 2023.**

	Alls	Almennur markaður	Ríki	Reykjavíkurborg	Sveitarfélög án RVK
Grunnlaun	2,5	2,8	2,0	1,6	1,8
Regluleg laun	2,3	2,5	1,8	1,8	2,0
Regluleg heildarlaun	2,4	2,5	2,1	1,9	2,1

### 3.6. Samsetning launa fullvinnandi eftir mörkuðum og heildarsamtökum

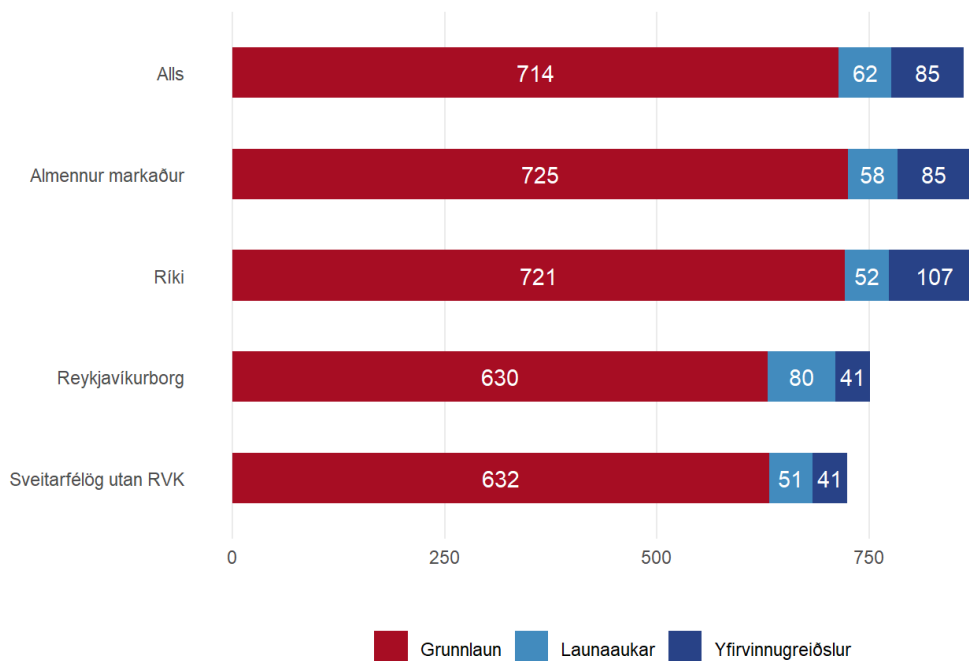
Samsetning reglulegra heildarlauna er mismunandi eftir hópum og vinnumörkuðum og hún getur tekið töluverðum breytingum á milli mánaða innan hópa. Rétt er að benda á að í maí 2023 var ekki búið að ganga frá öllum samningum á opinberum markaði. Þar má nefna stjórnendur í grunn- og leikskólum, tónlistarkennara og Sinfóníuhljómsveit Íslands.

Samanburður á samsetningu launa fullvinnandi launafólks sýnir að vægi grunnlauna í reglulegum heildarlaunum í maí 2023 er mest hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur, 87%, en minnst hjá ríkinu, 82%. Launaaukar, en þar vegur vaktaálag þyngst, vega á bilinu 6% til 11% af reglulegum heildarlaunum, mest hjá Reykjavíkurborg en minnst hjá ríkinu (sjá mynd 3.7). Yfirvinnugreiðslur eru umfangsmestar hjá ríki, 12% af reglulegum heildarlaunum, en hafa minnst vægi hjá Reykjavíkurborg, eða 5%.

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

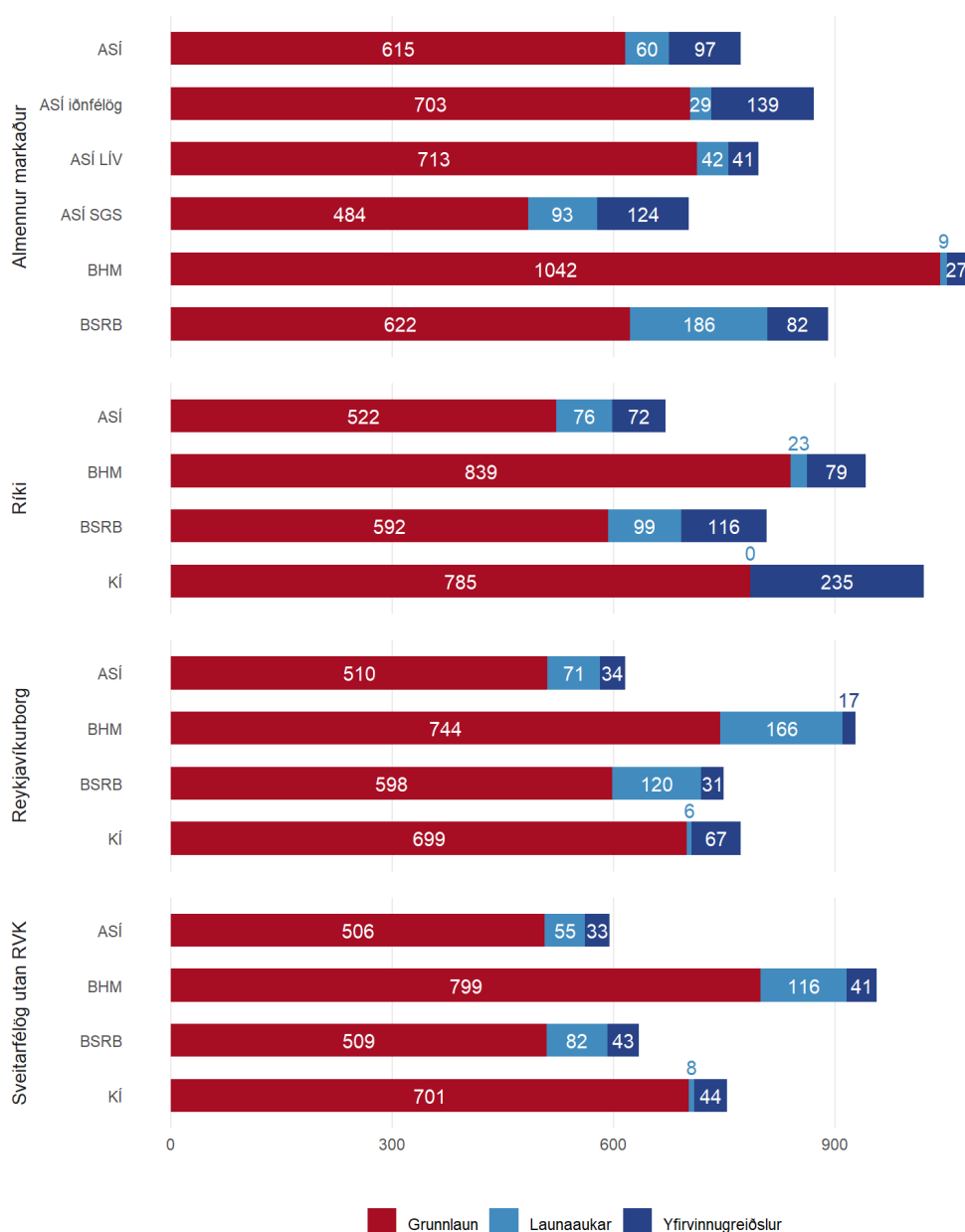
Vægi grunnlauna af reglulegum heildarlaunum í maí 2023 er hlutfallslega mest á meðal félagsmanna í aðildarfélögum BHM á almenna markaðnum, 96,7%, en minnst hjá SGS á almenna markaðnum, 69,0%. Launaaukar veða þyngst hjá BSRB á almenna markaðnum en minnst hjá KÍ hjá ríkinu en þar er enginn munur á meðaltali grunnlauna og reglulegra launa. Yfirvinnugreiðslur veða mest á meðal félaga KÍ hjá ríkinu, eða 23,0% í maí 2023. Þær veða minnst hjá BSRB í Reykjavíkurborg, eða 1,8% (sjá mynd 3.8). Við samanburð á reglulegum launum á milli markaða og heildarsamtaka er gott að hafa í huga að í þeim störfum þar sem fastlaunasamningar eru algengir eða föst yfirvinna er ekki sérstaklega haldið utan um yfirvinnugreiðslur í launakerfi og eru þær greiðslur því hluti af reglulegum launum.

**Mynd 3.7. Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2023 eftir mörkuðum (í þús. kr.).**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd.

**Mynd 3.8. Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2023 eftir heildarsamtökum og mörkuðum, mánaðarlaun í þús. kr.**



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd.

### 3.7. Kjarasamningar 2019-2022

Kjarasamningur á milli SA og stéttarféлага verslunar-, skrifstofu- og verkafólks innan ASÍ var undirritaður þann 3. apríl 2019. Samningurinn var nefndur Lífskjarasamningurinn og gildi frá apríl 2019 til nóvember 2022. Launaliður Lífskjarasamningsins kvað á um að lægstu laun hækkuðu hlutfallslega mest þar sem kauptaxtar og samningsbundin laun hækkuðu um tilteknar krónutölur.

**Tafla 3.2. Hækkun mánaðarlauna.**

	<b>Kauptaxtar</b>	<b>Almenn hækkun</b>
<b>1. apríl 2019</b>	<b>17.000</b>	<b>17.000</b>
<b>1. apríl 2020</b>	<b>24.000</b>	<b>18.000</b>
<b>1. apríl 2021</b>	<b>24.000</b>	<b>15.750</b>
<b>1. apríl 2022</b>	<b>25.000</b>	<b>17.250</b>

Mat á kostnaðarhækkunum vegna samningsins er flókið eins og gildir jafnan um krónutölusamninga. Samkvæmt mati SA, á grundvelli gagna frá Hagstofunni um launadreifingu, mátti vænta þess að laun á almennum vinnumarkaði myndu hækka að jafnaði um 16% vegna breytinga á kaupliðum samningsins, eða um 4% að jafnaði á árabílinu 2019-2022, en lægstu launataxtar hækka um allt að 34% á samningstímanum. Seðlabanki Íslands lagði áþekkt mat á samninginn.

Í samningnum var ákvæði um svokallaðan hagvaxtarauka sem var útfærður þannig að vaxi verg landsframleiðsla á mann umfram 1% að raunvirði á árunum 2019-2022 greiðist stigvaxandi launaauki á formi viðbótar krónutöluhækkana á mánaðarlaun og kauptaxta sem kom til framkvæmda 1. maí árin 2020-2023.

Kjarasamningar sem ríkið gerði við sína viðsemjendur fyrir samningstímabilið 2019 til 2023 voru í takt við lífskjarasamningana þ.e. sömu hækkunir og sjá má í töflu 3.2. Á samningstímanum hækkuðu því launatöflur annars vegar um 90 þúsund krónur á fyrsta þrep á laun undir 425 þúsund og hins vegar um 68 þúsund krónur fyrir hærri laun. Þrep héldust hlutfallslega. Hlutfallslegar hækkunir á launatöflum á samningstímanum voru því á bilinu 12,5% til 29%. Kostnaðarmat ríkisins á kjarasamningunum var 16,3%. Auk launahækkana var samið um tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Hjá dagvinnufólki var samið um að vikulegur vinnutími styttest um 65 mínútur með möguleikum á frekari styttingu með því að stytta eða sleppa neysluhléum. Hjá vaktavinnufólki styttest vinnuvikan um fjóra klukkustundir eða niður 36 stundir auk þess sem talsverðar breytingar voru gerðar launamyndun fyrir vaktavinnu.

Kjarasamningar sem Samband íslenskra sveitarfélaga annars vegar og Reykjavíkurborg hins vegar gerðu á samningstímabilinu voru í takti við aðra opinbera aðila á sama tíma og fylgdu línu Lífskjarasamninganna. Á samningstímanum hækkuðu launatöflur hlutfallslega frá 13,5% upp í 28,3%. Sérstök áhersla

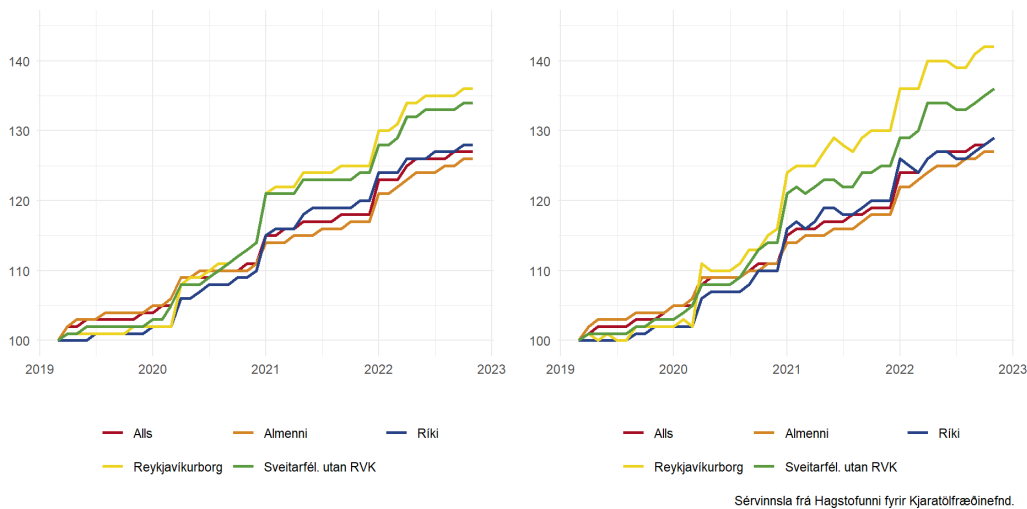
var lögð á hækkun lægstu launa en slíkir hópar eru stórir hjá sveitarfélögum. Þeir hópar fengu hlutfallslega mestar hækkanir hjá sveitarfélögum á samningstímanum. Reykjavíkurborg samdi um sérstaka viðbótargreiðslu fyrir lægstu launaflokkana. Í flestum kjarasamningum sambandsins sem undirritaðir voru árin 2019-2020 var kveðið á um styttingu vinnutíma um 13 mínútur á dag auk heimilda til að gera frekari breytingar á skipulagi vinnutíma með niðurfellingu neysluhléa allt að 35 mínútur á dag. Þannig mætti stytta vinnuvikuna í allt að 36 stundir. Þetta var þó mismunandi á milli hópa því útfærslur á vinnuskyldu eru ólíkar. Meginmarkmið breytinganna var að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Einnig var lögð áhersla á endurskoðun og uppfærslu starfsmatskerfisins og samið um að fara í heildarendurskoðun á veikindakafla kjarasamninga.

Laun eftir mörkuðum þróuðust með mismunandi hætti á tímabilinu apríl 2019 til nóvember 2022. Má meðal annars rekja það til ólíkra tímasetninga kjarasamninga og launahækkana á grundvelli þeirra. Hækkanir á almennum markaði komu fyrir til framkvæmda en hjá ríki og sveitarfélögum; enda var samið fyrir við fjölmennustu hópa launafólks á almennum markaði en á hinum opinbera. Samningar á opinbera markaðnum losnuðu flestir 31. mars 2019 en ekki var gengið frá kjarasamningum á opinberum markaði fyrir en tæpu ári síðar eða í mars 2020. Samningarnir kváðu meðal annars á um tvennar kjarasamningshækkanir samtímis, vegna árána 2019 og 2020. Reglulegt tímakaup hækkaði að jafnaði mest hjá Reykjavíkurborg, eða um 10,7% frá mars 2019 til apríl 2020 og var sambærileg hækkun 8,1% hjá starfsfólki annara sveitarfélaga og 6,4% hjá starfsfólki ríkisins. Hækkun hjá Reykjavíkurborg skýrist að einhverju leyti af ofmati í reglulegt tímakaupi af tilfærslum launabátta.

Í ársbyrjun 2021 kom stytting vinnuviku hjá dagvinnufólki til framkvæmda hjá ríki og sveitarfélögum. Það leiddi til hækkunar á launavísitölu hjá ríki og sveitarfélögum. Grunntímakaup á almennum markaði hækkaði um 13,7% frá upphafi samningalotu til byrjunar árs 2021, en reglulegt tímakaup starfsfólks ríkisins hækkaði að jafnaði um 15,3% yfir sama tímabil og meira hjá sveitarfélögum eða yfir 20%.

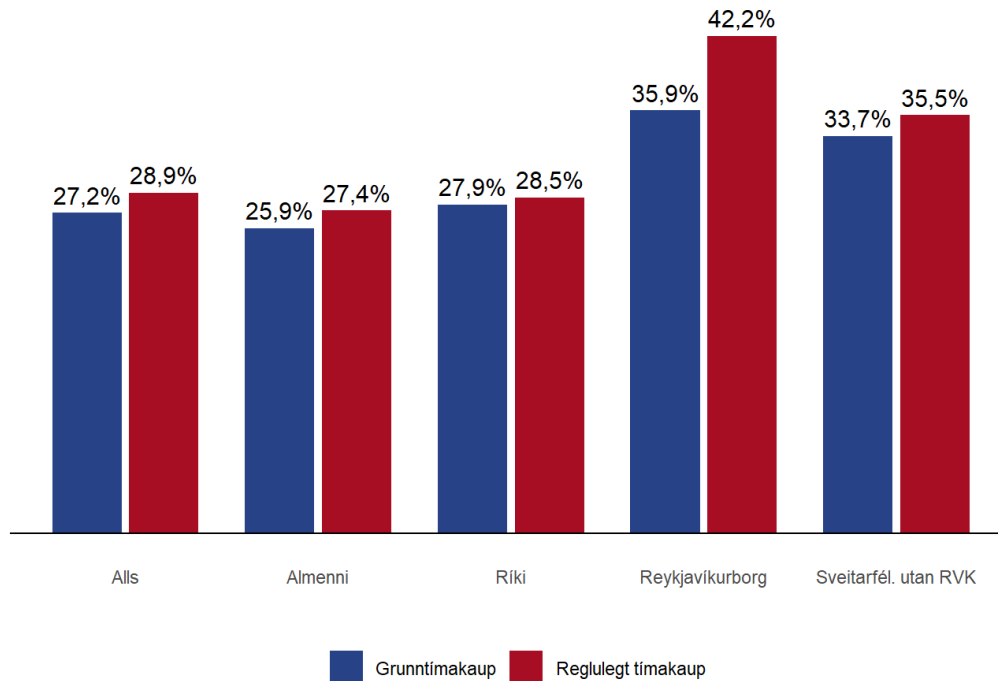
Í janúar 2022 gætti áhrifa kjarasamningsbundinna launahækkana í vísitölu reglulegs tímakaups á öllum mörkuðum. Í apríl kom svokallaður hagvaxtarauki kjarasamninga til framkvæmda og grundvallaðist hann á því að hagvöxtur á hvern íbúa á milli árunna 2020 og 2021 væri 2,53%. Í samræmi við ákvæði kjarasamninga hækkuðu launataxtar um 10.500 krónur á mánuði og mánaðarlaun almennt um 7.875 krónur og kom sú hækkun til framkvæmda á öllum mörkuðum.

**Mynd 3.9. Vísitala grunntímakaups (vinstri) og reglulegs tímakaups (hægri), breyting frá mars 2019 til nóvember 2022 (mars 2019=100).**



Á kjarasamningstímabilinu hækkaði grunntímakaup um 27,2% á heildina litið. Hækkunin var minnst á almenna markaðnum, eða 25,9%. Hjá ríkinu hækkaði grunntímakaup um 27,9%. Hækkunin var mest hjá sveitarfélögum þar sem grunntímakaup hækkaði um 35,9% hjá Reykjavíkurborg og 33,7% hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkur. Mismunandi hlutfallshækkunar skýrast að hluta af því að hjá hópum þar sem launastig er lægra hafa krónutölubreytingar hlutfallslega meiri áhrif til launahækkana. Enn fremur skýrast hækkunar hjá Reykjavíkurborg að einhverju leyti af því að föst yfirvinna var færð inn í önnur laun hjá Reykjavíkurborg í byrjun árs 2021.

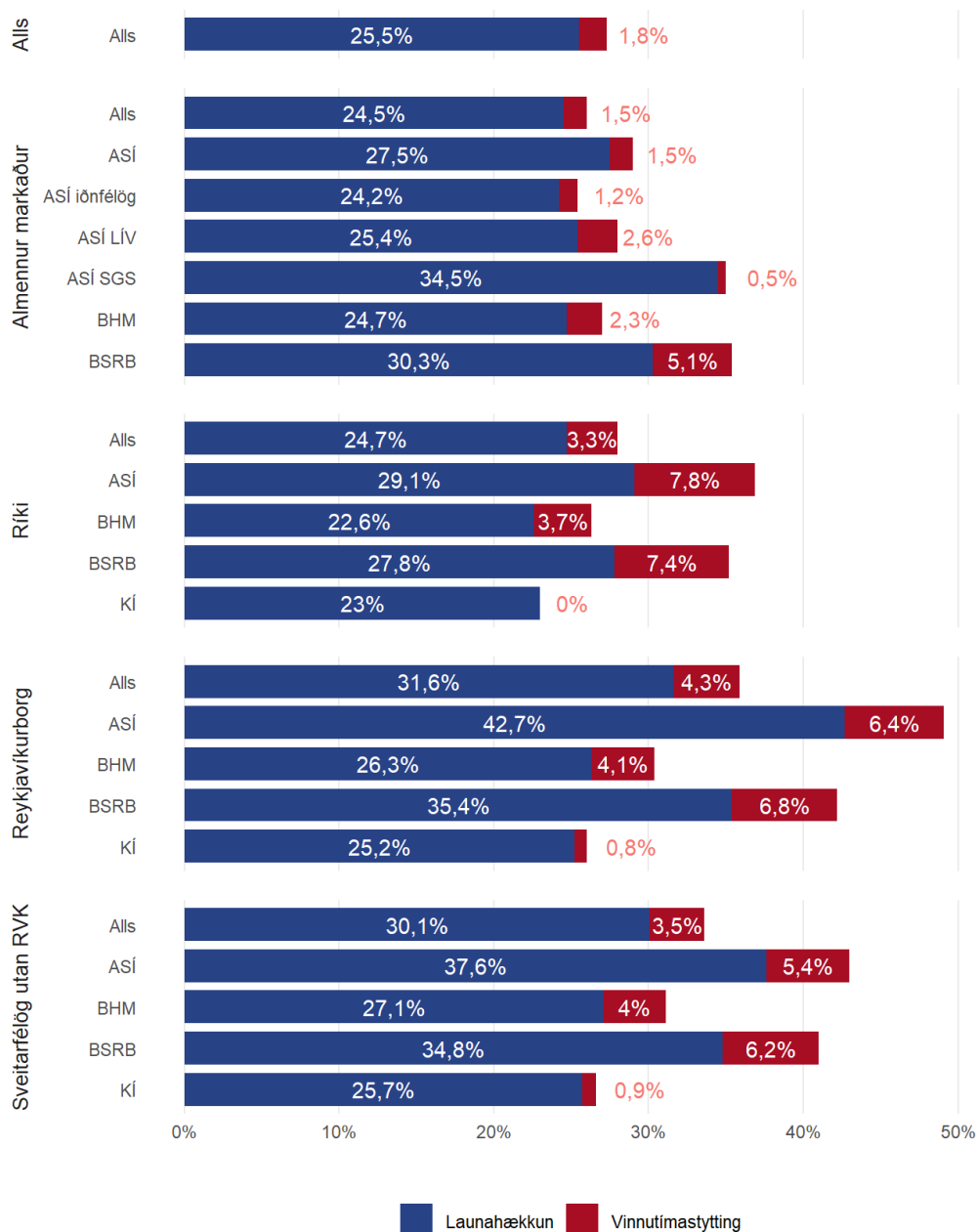
Mynd 3.10. *Breytingar á vísitölu grunntímakaups og reglulegs tímakaups, frá mars 2019 til nóvember 2022.*



Á vinnumarkaði mældist hækkun grunntímakaups á bilinu 23,0% fyrir KÍ hjá ríki til 49,1% fyrir ASÍ hjá ríki. Mest var hækkunin hjá félögum í ASÍ og BSRB hjá ríki og sveitarfélögum. Vinnutímastytting vó mest hjá Reykjavíkurborg en minnst á almennum markaði nema fyrir BSRB.



Mynd 3.11. *Breyting grunntímakaups mars 2019 til nóvember 2022, launahækkun og vinnutímastytting.*



Sérvinnsla frá Hagstofunni fyrir Kjaratölfræðinefnd.