

3.

Laun og launaþróun

3.1 Launaþróun eftir mörkuðum

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

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

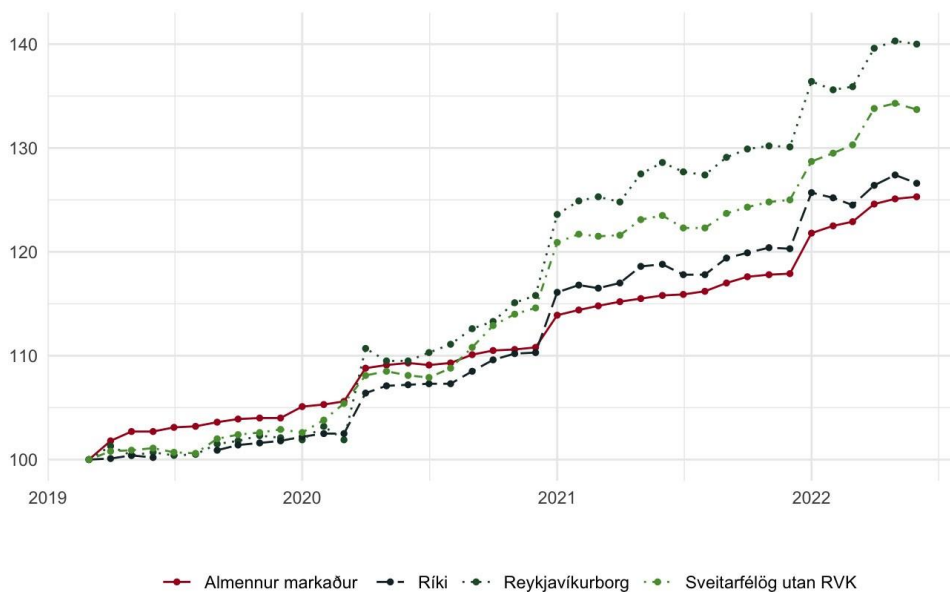
Í ársbyrjun 2021 urðu skýr skil í launaþróun milli markaða, samhliða styttingu vinnuviku dagvinnufólks hjá ríki og sveitarfélögum. Reglulegt tímakaup á almennum markaði hækkaði um 13,9% frá upphafi samningalotu til byrjunar árs 2021, en reglulegt tímakaup starfsfólks ríkisins hækkaði að jafnaði um 16,1%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

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

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

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

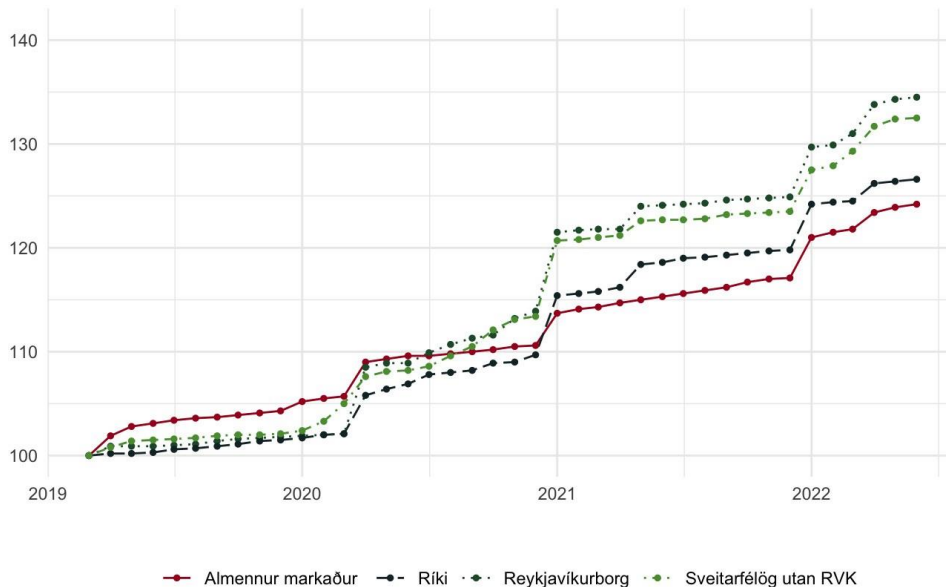
Mynd 3.1 Vísitala reglulegs tímakaups, breyting frá mars 2019 til júní 2022



Heimild: Hagstofa Íslands

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

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



Heimild: Hagstofa Íslands

3.2 Kaupmáttur launa

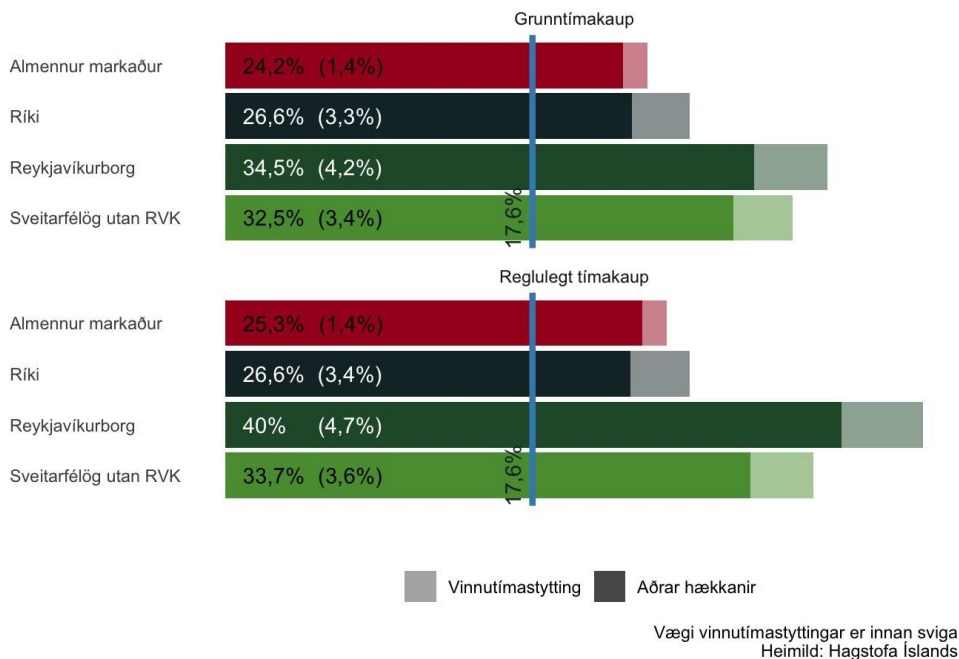
Almennt verðlag³ hækkaði um 17,6% frá mars 2019 til júní 2022. Á sama tímabili hækkaði vísitala grunntímakaups um 24,2% til 34,5%, eftir mörkuðum. Hækkun vísitölu reglulegs tímakaups var á bilinu 25,3% til 40%. Í flestum tilfellum var hækkunin í samræmi við þróun grunnlauna, nema hjá Reykjavíkurborg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

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

³ Vísitala neysluverðs.

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

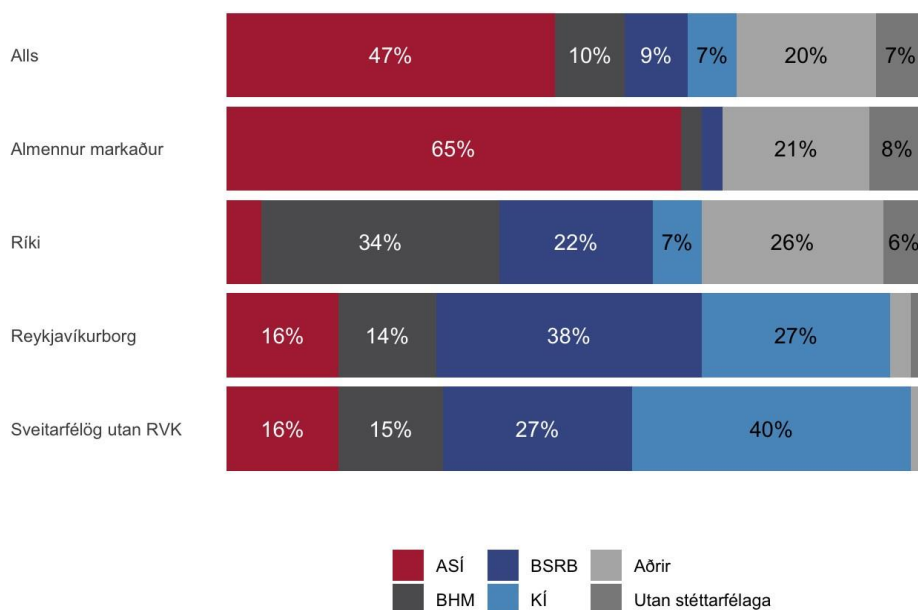
Mynd 3.3 Hækkun grunntímakaups, reglulegs tímakaups og vísitölu neysluverðs frá mars 2019 til júní 2022



3.3 Vægi markaða og heildarsamtaka

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

Mynd 3.4 Vægi heildarsamtaka í vísitölu grunntímakaups eftir mörkuðum 2021



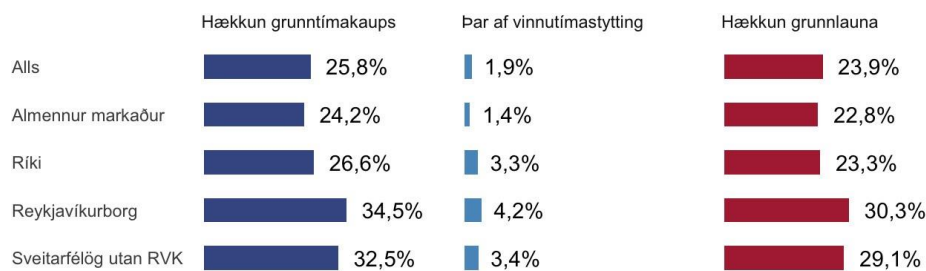
Heimild: Hagstofa Íslands

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

3.4 Launapróun eftir mörkuðum og heildarsamtökum

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

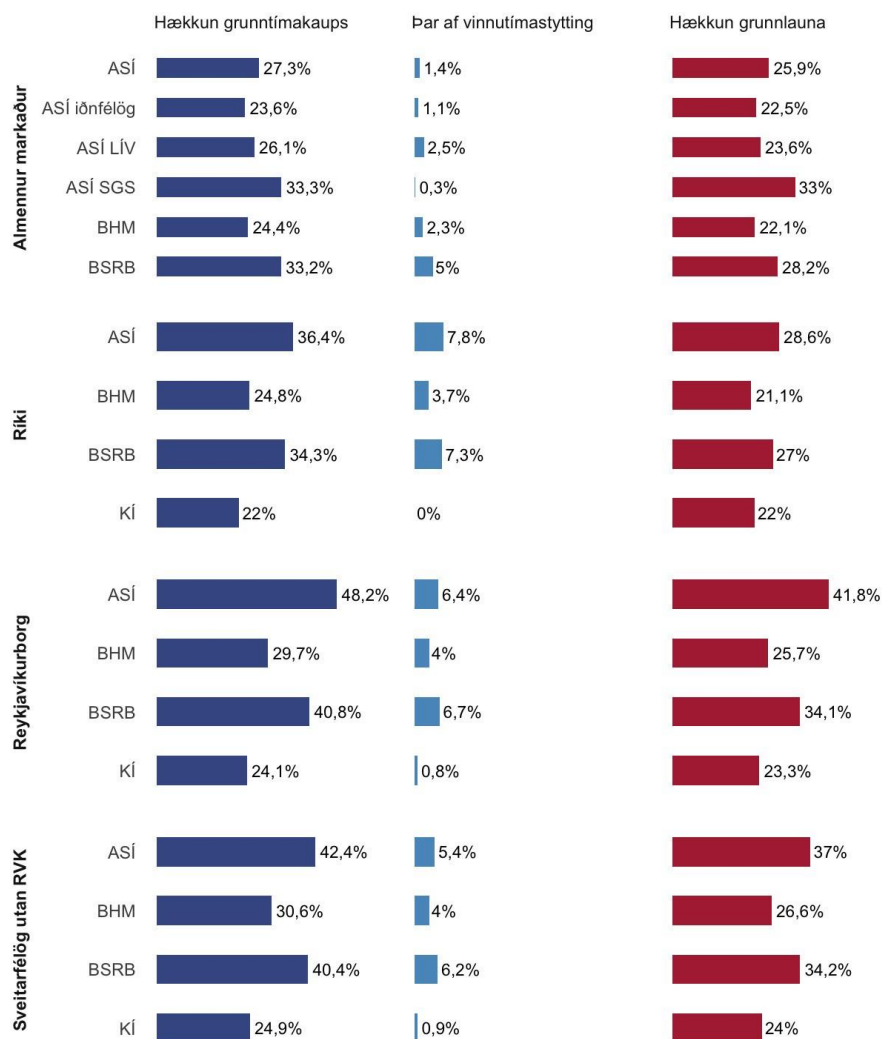
Mynd 3.5 Hækkun grunntímakaups og áhrif vinnutímabreytinga frá mars 2019 til júní 2022 eftir mörkuðum



Heimild: Hagstofa Íslands

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

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



Heimild: Hagstofa Íslands

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

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

Rammagrein - Stytting vinnuvikunnar

Stytting vinnuvikunnar á almennum vinnumarkaði

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

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

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

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

Stytting vinnuvikunnar á opinberum markaði

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Áhrif styttingar á laun og launapróun

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

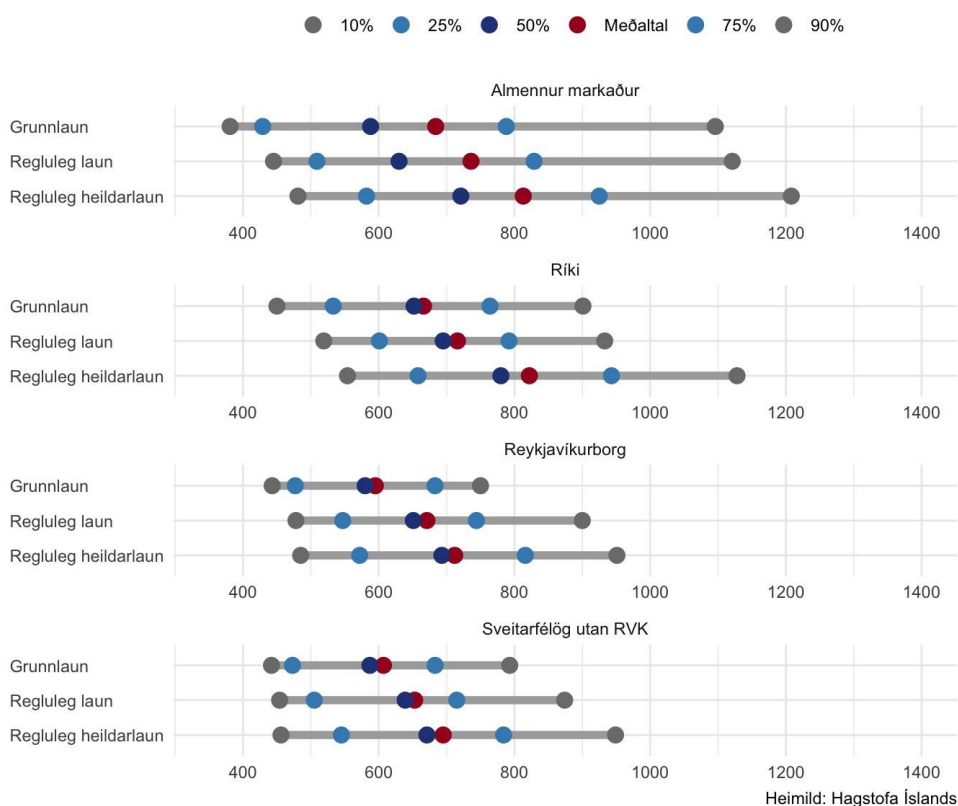
Eins og fram kemur að ofan eru breytingar á vinnutímaákvæðum ólíkar eftir samningum og áhrif á launavísitölu því mismunandi. Oft eru formlegir kaffitímar styttir eða lagðir niður og vinnudagurinn stuttur með þeim hætti. Slíkar breytingar hafa einungis áhrif til hækkunar launavísitölu ef vinnutími styttest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

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

3.5 Launastig eftir mörkuðum og heildarsamtökum

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

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



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

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

⁷ Sjá Vorskýrslu KTN 2022.

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

Tafía 3.1 Tíundastuðull launa eftir mörkuðum í maí 2022

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

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

Mynd 3.8 Samsetning reglulegra heildarlauna fullvinnandi í maí 2022 eftir mörkuðum



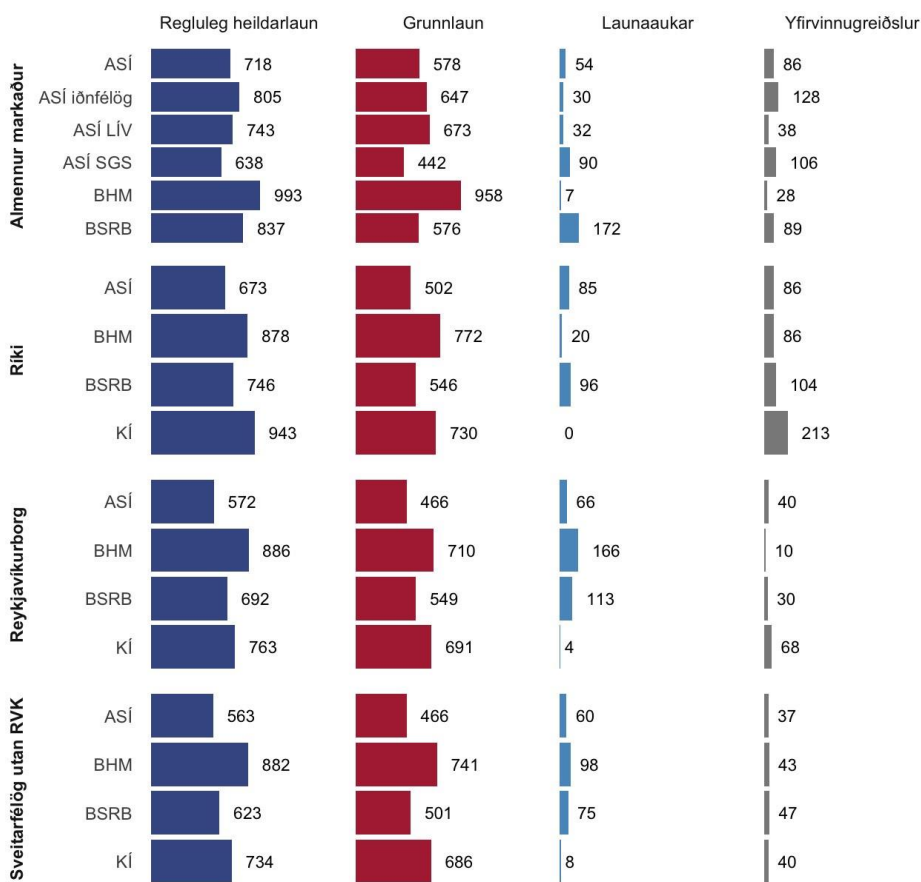
Heimild: Hagstofa Íslands

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

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

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

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



Heimild: Hagstofa Íslands

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

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

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