



## Viðauki I

### Gögn um laun og launaþróun

**K**jaratölfræðinefnd byggir umfjöllun sína á sérvinnslu launagagna þar sem tekið er mið af aðferðum og skilgreiningum Hagstofunnar við gerð opinberrar launatölfræði. Sem fyrr miðast þó launabreytingar við grunntímakaup, en launavísitala Hagstofunnar byggir á reglulegu tímakaupi. Gögn yfir launastig taka einungis til fullvinnandi en launaþróun tekur til launaupplýsinga fullvinnandi og í hlutastarfi. Nefndin birtir sundurliðun eftir samtökum og vinnumörkuðum sem er meira niðurbrot en í opinberri launatölfræði. Þessar áherslur eru í samræmi við það meginhlutverk nefndarinnar að styðja aðila vinnumarkaðarins við undirbúning kjarasamninga og mat á áhrifum þeirra.

Vinnumarkaðnum er skipt í fernt: Almennan markað, ríki, Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög. Niðurstöður eru sýndar fyrir fjögur heildarsamtök launafólks á hverjum þessara markaða; Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB og Kennarasamband Íslands (KÍ). Niðurstöður um Alþýðusamband Íslands á almennum vinnumarkaði ná til félagsfólks innan Starfsgreinasambandsins (SGS), Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) og félagsfólks stéttarféлага iðnaðarmanna innan ASÍ (ASÍ-iðnfélög). ASÍ-iðnfélög eru samböndin og félögin Samiðn, Rafiðnaðarsamband Íslands, VM og MATVÍS. Jafnframt eru birtar niðurstöður fyrir þessa þrjá stóru hópa á almennum vinnumarkaði, þ.e.a.s. SGS, LÍV og ASÍ-iðnfélög.

Meginviðsemjendur stéttarféлага eru Samtök atvinnulífsins (SA), Samband íslenskra sveitarféлага (Sveitarfélög utan Rvk.), Reykjavíkurborg og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins (Ríki). Aðildarfélag ASÍ, BSRB, BHM og KÍ gera kjarasamninga við alla fulltrúa launagreiðenda, en vægi þeirra er mjög mismunandi. Í skýrslunni eru ekki birtar upplýsingar um félagsmenn aðildarféлага KÍ á almennum vinnumarkaði, en þeir eru fáir og er ekki að finna í launagögnum Hagstofu Íslands. Þá nær gagnasafnið ekki heldur til sjómanna. Launagögn byggja á launarannsókn Hagstofunnar þar sem upplýsingum er safnað mánaðarlega með úrtaki fyrirtækja, sveitarféлага og stofnana með tíu eða fleira starfsfólk. Rannsóknin

nær til stærsta hluta vinnumarkaðar, eða um 85% af heildarfjölda launafólks, þó enn séu atvinnugreinar utan rannsóknar. Nánari upplýsingar um rannsóknin má finna hér (sjá bls. 11-22).

Gögn Hagstofu Íslands ná þannig einnig til félagsmanna stéttarféлага utan heildarsamtaka og launafólks sem stendur utan stéttarféлага. Kjaratölfræðinefnd er skipuð stærstu samningsaðilum vinnumarkaðar sem endurspeglar umfjöllunina. Gögn fyrir alla hópa, einnig þá sem standa utan heildarsamtaka og utan stéttarféлага, eru birt á vef Kjaratölfræðinefndar (<https://www.ktn.is/gagnasafn-og-fleira>).

Samanburður á launabreytingum nær yfir tímabilið frá mars 2019 til júní 2022. Fyrri tímunkturinn er mánuðurinn áður en flestir kjarasamningar í samningalotunni tóku gildi. Umfjöllun um launastig byggir á meðaltali maí mánaðar 2022. Í janúar 2022 var gerð kjarasamninga á yfirstandandi samningstímabili að mestu lokið og voru kjarasamningsbundnar hækkanir launa í janúar 2022 síðustu almennu hækkanir á samningstímabilinu og náðu þær yfir nær allan vinnumarkaðinn. Þá kom til launahækkana vegna hagvaxtarauka í apríl 2022.

Samband íslenskra sveitarfélaga samdi við Starfsgreinasambandið, Verkalýðsfélag Akraness, Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og Sjúkraliðafélagið um að kjarasamningar aðila giltu til 30. september 2023 og tengdi launahækkun við áramót 2023 við fyrstu kauptaxtahækkanir almenna markaðarins á nýju samningstímabili þess. Kjarasamningar grunn-, leik- og tónlistarskólakennara og stjórnenda í leik- og grunnskólum við sveitarfélögin (þar með talið Reykjavíkurborg) voru gerðir eftir áramót 2022 og þeir hafa gildistíma annars vegar til 31. mars 2023 og hins vegar, í tilviki stjórnenda í leik- og grunnskólum, til 30. september 2023. Í þeim eru ákvæði um afturvirkar hækkanir frá janúar 2022.

Hugtökin grunnlaun, regluleg laun og regluleg heildarlaun fullvinnandi eru notað til að sýna meðaltal launastigs í maí 2022 eftir heildarsamtökum og mörkuðum. Rétt er að hafa í huga að ekki er víst að sá mánuður sé dæmigerður hvað yfirvinnu varðar. Kjaratölfræðinefnd fjallar um heildarlaun í vorskýrslu sinni þar sem þá er hægt að byggja á öllu síðastliðnu ári til þess að draga úr áhrifum ýmiss konar sveiflna, s.s. árstíðabundinnar yfirvinnu og ýmissa aukagreiðslna.

## Viðauki II

### Skilgreining helstu launa- og tekjuhugtaka

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

Grunnlaun eru greidd dagvinnulaun fyrir umsaminn vinnutíma án launauka. Gruntímakaup eru dagvinnulaun á hverja greidda stund, án launauka.

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

Regluleg laun eru greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Þau eru umreiknuð í fullt starf ef greiddar stundir í dagvinnu eða vaktavinnu eru lægri en dagvinnuskylda. Meðtaldir í þessum launum eru hvers konar launaaukar, án tilfallandi yfirvinnu, sem gerðir 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 þarf að hafa í huga að í störfum þar sem fastlaunasamningar eru algengir eða föst yfirvinna, þá er ekki sérstaklega haldið utan um yfirvinnugreiðslur. Í þeim tilfellum sem launafólk hefur gert fastlaunasamninga eru öll greidd laun færð sem grunnlaun í launakerfum og eru þær greiðslur því hluti af reglulegu launum. Fastlaunasamningar finnast í öllum starfsstéttum en eru algengastir hjá stjórnendum og sérfræðingum.

Hugtakið Launaauki er ný skilgreining Kjaratölfræðinefndar á ýmsum álagsgreiðslum og bónusum sem gerðir eru upp á hverju útborgunartímabili, oftast mánaðarlega. Vaktaálag og afkastahvetjandi bónusar eru hluti þeirra fjölmörgu launaliða sem valda því að munur er á grunnlaunum og reglulegum launum. Umfangsmest í launaauka eru vaktaálagsgreiðslur. Í fyrri skýrslum, og í skilgreiningum Hagstofu, er munur grunn- og reglulegra launa skilgreindur sem álag og bónusar

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

Heildarlaun eru regluleg heildarlaun að viðbættu uppgjöri vegna uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna eða annarra óreglulegra greiðslna.