

Rammagrein 4

Nýgerðir kjarasamningar á almennum vinnumarkaði

Í byrjun apríl sl. skrifuðu öll aðildarfélög Starfsgreinasambandsins og Landsambands íslenskra verslunarmanna undir nýja kjarasamninga við Samtök atvinnulífsins. Samningarnir ná til mikils meirihluta starfsmanna á almennum vinnumarkaði. Þeir byggjast á krónutöluhækkunum sem hafa í för með sér að lægstu laun hækka hlutfallslega mest. Samningsaðilar gera ráð fyrir að með samningunum hafi náðst breið sátt á vinnumarkaði um þá launastefnu sem þeir fela í sér og að þeir verði í meginráttum fyrirmynd þeirra samninga sem á eftir koma bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. Gildistími samninganna er þrjú ár og sjö mánuðir og gilda þeir til 1. nóvember 2022. Kjarasamningunum fylgdi yfirlýsing ríkisstjórnarinnar um tekjuskatt, fæðingarorlof, barnabætur, húsnæðismál, lífeyrismál, félagsleg undirboð, hagstjórn, verðlag og verðtryggingu, einföldun regluverks og eftirlit (rammagrein 3 fjallar nánar um aðgerðir stjórnvalda).

Forsendur og endurskoðunarákvæði

Í samningunum eru tilgreindar þrjár samningsforsendur. Í fyrsta lagi þarf kaupmáttur launa miðað við launavísitölu Hagstofu Íslands að aukast á samningstímabilinu. Í öðru lagi þurfa vextir að lækka verulega fram að fyrstu endurskoðun samninganna og haldast lágir út samningstímamann og að lokum þurfa stjórnvöld að standa við gefin fyrirheit. Tvisvar á samningstímanum mun launa- og forsendunefnd samningsaðila meta hvort forsendur samninganna haldi, fyrst í september árið 2020 og aftur í sama mánuði árið eftir.

Samningarnir eru afturhlaðnir ...

Tafla 1 sýnir launahækkunir samkvæmt samningunum í krónum og tímasetningar þeirra. Árlegar krónutöluhækkunir mánaðarlauna verða að meðaltali um 17.000 kr. á samningstímanum en taxtar hækka meira frá og með næsta ári. Fyrstu tvö árin tekur launahækkunin gildi í aprílmánuði og því verður meðalhækkun mánaðarlauna í ár 12.750 kr. á mánuði en 13.500 kr. á því næsta (mynd 1). Launahækkunir á síðari helmingi samningstímans koma hins vegar til framkvæmda í upphafi ársins og verður meðalhækkun launa á mánuði þannig meiri á árunum 2021-2022. Samningurinn er því afturhlaðinn sem er óvanalegt en það hefur einnig í för með sér að það ætti að vera minni hvati en oft áður fyrir stéttarfélagin að segja upp samningum vegna forsendubrests.

Tafla 1 Launahækkunir fyrir fullt starf

Dagsetning	Mánaðarlaun (kr.)	Kauptaxtar (kr.)
1. apríl 2019	17.000	17.000
1. apríl 2020	18.000	24.000
1. janúar 2021	15.750	24.000
1. janúar 2022	17.250	25.000

Heimildir: Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði.

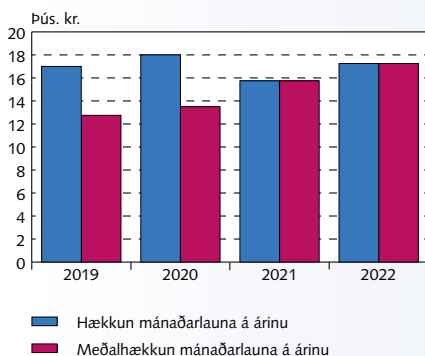
... með möguleika á frekari hækkunum

Tvenns konar launaaukar eru tilgreindir í samningunum sem geta undir ákveðnum kringumstæðum leitt til frekari launahækkana. Kauptaxtauki virkjast ef vöxtur launavísitölu á almennum vinnumarkaði verður umfram hlutfallslega hækkun hæsta virka launaflokks Starfsgreinasambandsins á hverju viðmiðunartímabili.¹ Hækki

1. Hæsti virki launaflokkur Starfsgreinasambandsins er launaflokkur 17 eftir fimm ára starf. Útreikningar taka mið af launavísitölu fyrir almennan vinnumarkað leiðréttri með aðferð samkvæmt tillögu erlends sérfræðings eins og lýst er í skýrslu starfshóps um opinbera launatölfræði. Viðmiðunartímabilið er milli desembermánaða ár hvert, í fyrsta sinn fyrir tímabilið desember 2019 til desember 2020, og skal niðurstaða liggja fyrir í mars árið eftir.

Mynd 1

Launahækkunir samkvæmt kjarasamningum á almennum vinnumarkaði 2019-2022



Heimildir: Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði.

launavísitalan meira skal launa- og forsendunefnd samningsaðila úrskurða um krónutöluhækkun sem reiknast sem hlutfall umframhækkunarinnar af fyrrgreindum launaflokki. Þar sem taxtalaun hækka töluvert meira en mánaðarlaun samkvæmt samningnum má gera ráð fyrir að launaskrið eða launahækkunar annarra hópa á almennum vinnumarkaði þurfi að verða umtalsverðar til að virkja ákvæðið.

Hinn launaaúkinn er nefndur hagvaxtarauki og er nýlunda í íslenski kjarasamningsgerð. Hann tekur mið af magnbreytingu vergrar landsframleiðslu á mann og munu krónutöluhækkunar bætast við laun til samræmis við þá þróun eins og sjá má í töflu 2. Með ákvæðinu er gerð tilraun til að tengja launahækkunar við framleiðni aukningu. Sú áhersla er jákvætt skref í kjarasamningsgerð því að til lengdar er það framleiðni vinnuafis sem ákvarðar þróun kaupmáttar launa.

Tafla 2 Hagvaxtarauki kjarasamninga

VLF á hvern íbúa, breyting frá fyrra ári (%)	Launaauki á kaupmátt (kr.)	Launaauki á mánaðarlaun (kr.)
1,00 - 1,50%	3.000	2.250
1,51 - 2,00%	5.500	4.125
2,01 - 2,50%	8.000	6.000
2,51 - 3,00%	10.500	7.875
> 3,00%	13.000	9.750

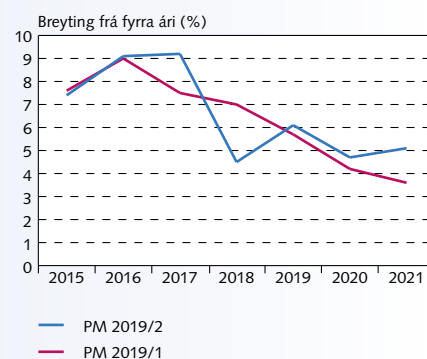
Heimildir: Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði.

Hagvaxtaraukinn er hins vegar takmörkunum háður þar sem ekki er miðað við hefðbundna mælikvarða á framleiðni vinnuafis eins og landsframleiðslu á vinnustund. Þannig gæti t.d. vinnutíma-hagræðing skilað framleiðni aukningu sem ekki virkjar launaaúkann en aukin atvinnuþátttaka eða hærra hlutfall fólks á vinnualdri (t.d. vegna búferlaflutninga) virkjað aukann án þess að breytingin endurspegli aukna framleiðni. Hagvaxtaraukinn virkar auk þess einungis til launahækkunar en ekki til minni launahækkana ef landsframleiðsla á mann myndi t.d. dragast saman. Á móti er líklegt að tenging launahækkana við einn mælikvarða verði aldrei án ókosta. Á endanum er það í verkahring launa- og forsendunefndar að ákveða fjárhæð launaaúkans og þar með að leggja mat á þessa þætti.

Áhrif á launapróun í grunnspá Seðlabankans

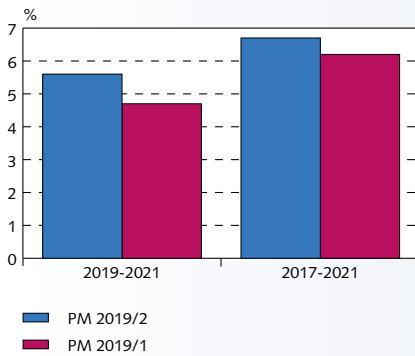
Nýir kjarasamningar hafa áhrif á mat Seðlabankans á horfum um launapróun næstu missera. Þá hafa nýir þjóðhagsreikningar frá því í mars sl. leitt til endurskoðunar á nýliðinni launapróun (sjá nánar í kafla VI). Umsamdar launahækkunar í nýgerðum samningum fyrir þetta ár eru áþekkar þeim sem gert var ráð fyrir í febrúarspá *Peningamála*. Sú spá gerði ráð fyrir samningum til þriggja ára með þungann af launahækkunum í upphafi samningstímans. Það hefur í för með sér að á seinni hluta samningstímans eru launabreytingar samninganna nokkru meiri en febrúarspáin gerði ráð fyrir (mynd 2). Auk umsaminna hækkana er í forsendum spárinnar gert ráð fyrir hóflegu launaskriði. Nú er talið að laun á vinnustund hækki um 6,1% í ár samanborið við 5,7% í febrúarspá bankans. Stór hluti hækkunarinnar í ár endurspeglar hins vegar grunnáhrif frá fyrra ári því að jafnvel þótt laun væru óbreytt út árið frá fjórða ársfjórðungi í fyrra myndi breyting milli ársmeðaltala áranna 2018-2019 vera 2,6%. Á næsta ári er gert ráð fyrir að laun á vinnustund hækki um 4,7% og um 5,1% árið 2021 samhliða því að launahækkunar koma til framkvæmda í upphafi árs. Í ár og á næstu tveimur árum hækka laun á vinnustund því samtals um 17% sem jafngilda að meðaltali

Mynd 2
Laun á vinnustund 2015-2021



Heimild: Seðlabanki Íslands.

Mynd 3
Árleg meðalhækkun launa á vinnustund



Heimild: Seðlabanki Íslands.

um 5,6% hækkun á ári. Það er tæplega 1 prósentu meiri hækkun á ári en spáð var í febrúar (mynd 3). Sé hins vegar litið til hækkunar tímabilsins 2017-2021 og þannig tekið tillit til áhrifa af endurskoðun fyrri talna um laun og launatengd gjöld, hækka laun um 6,7% að meðaltali á ári sem er aðeins 0,4 prósentum meiri árleg hækkun en gert var ráð fyrir í febrúar.

Grunnsþá bankans felur í sér að hagvaxtarákvæði kjarasamninganna virkjast ekki þótt litlu muni er líður á spátímann. Um þetta og aðra þætti matsins á horfum um launaþróun ríkir augljóslega óvissa. Kjarasamningar opinberra starfsmanna liggja t.d. ekki fyrir og erfitt er að meta áhrif krónutöluhækkana fyllilega án nægra upplýsinga um undirliggjandi launadreifingar. Þá getur launaskrið þróast með öðrum hætti en hér er gert ráð fyrir.