



# Jöfnun launa á milli markaða: Staða vinnunnar og vinnan framundan

Katrín Ólafsdóttir, dósent  
Háskólinn í Reykjavík  
24. mars 2022



# Forsagan





# Samkomulag

1. b. Unnið verði markvisst að því að jafna kjör launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er.



# Samkomulag

1. b. Unnið verði markvisst að því að jafna **kjör** launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er.



## 7. grein

Það er sameiginleg stefna fulltrúa opinberra launagreiðenda og bandalaga opinberra starfsmanna að laun og önnur kjör hjá hinu opinbera séu samkeppnisfær.



## 7. grein

Það er sameiginleg stefna fulltrúa opinberra launagreiðenda og bandalaga opinberra starfsmanna að **laun og önnur kjör** hjá hinu opinbera séu samkeppnisfær.

Vinna þarf sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa milli almenns og opinbers vinnumarkaðar og munu aðilar beita sér fyrir því að sérstaklega verði unnið að slíkri launajöfnun.



## 7. grein

Það er sameiginleg stefna fulltrúa opinberra launagreiðenda og bandalaga opinberra starfsmanna að **laun og önnur kjör** hjá hinu opinbera séu samkeppnisfær.

Vinna þarf sérstaklega að því að **jafna laun** einstakra hópa milli almenns og opinbers vinnumarkaðar og munu aðilar beita sér fyrir því að sérstaklega verði unnið að slíkri launajöfnun.



## 7. grein

**Laun og launamyndun** getur verið mismunandi eftir störfum, stéttarfélögum og launagreiðendum.

Við leiðréttingu á **launamun** verður tekið tillit til þessa enda aldrei hægt að fullyrða að hver einasti hópur starfsmanna sé rétt launasettur – ákveðnir hópar á opinberum vinnumarkaði **geta verið aðeins undir** sambærilegum hópum á almennum markaði **og aðrir aðeins yfir**.

Hins vegar er mikilvægt að ekki sé **kerfislægur og ómálefnalegur launamunur** á milli markaða.





## 7. grein

Aðilar að samkomulagi þessu eru sammála um að vinna að jöfnun launa með eftirfarandi hætti:

- a. Í tengslum við mat á launaþróun verði lögð sérstök áhersla á greiningu á launamun milli opinberra og almenna markaðarins og þróuð aðferðafræði í því sambandi.
- b. Skilgreind verði hlutlæg viðmið um hvenær leiðréttta beri launamun einstakra hópa og séu þau uppfyllt verði hægt að ákvarða tiltekið svigrúm ríkisins annars vegar og sveitarfélaga hins vegar til jöfnunar launa.



## 7. grein

c. Til að ná þeim markmiðum að leiðrétta **laun** milli markaða skal settur á fót samráðshópur skipaður þremur fulltrúum heildarsamtaka opinberra starfsmanna og þremur fulltrúum launagreiðenda. Samráðshópurinn skal setja fram tillögur að áætlun um hvernig markmiðum um **jöfnun launa** skuli náð með útfærslu í kjarasamningum á **6-10 árum**. Hópurinn skal einnig fylgja eftir framkvæmdinni. Á grundvelli þeirra kjarasamninga munu ríki og sveitarfélög skuldbinda sig til að leggja fram fjármuni svo sett markmið náist á tilsettum tíma. Ef upp kemur óleysanlegur ágreiningur skal hann útkljáður í kjarasamningsviðræðum.

# Starf stýrihópsins





# Skipting á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar

1. Opinber rekstur
2. Opinber fyrirtæki og opinber hlutafélög
3. Sjálfseignarstofnanir, einkahlutafélög og félagasamtök sem rekin eru að meginhluta af opinberum fjárframlögum.
4. Einkafyrirtæki og hlutafélög sem fjármögnuð eru að megni til af einkaaðilum.

Tillaga: 1, 2 og 3 telst opinber vinnumarkaður og 4 almennur vinnumarkaður.

Höfum fylgt skilgreiningu OECD.



# Hvernig er hægt að bera saman laun?

Höfum notað aðhvarfsgreiningu þar sem stjórnað er fyrir ákveðnum bakgrunnsbreytum og síðan er breyta sem tilgreinir almenna vs. opinbera markaðinn.

Höfum notað aðrar aðferðir til samanburðar. Þær sýna sambærilega niðurstöðu.

Að baki liggur mismunandi launadreifing hjá hinu opinbera og á almennum markaði.



# Verklýsing fyrir stýrihóp um jöfnun launa milli markaða

Stýrihópurinn tekur ákvarðanir um öll þau atriði sem hér eru nefnd sem og önnur þau atriði sem hann sammælist um. Verklýsing þessi er eingöngu leiðbeinandi en ekki bindandi fyrir starfshópinn.

## Verkátætlun

- 1 Ákveða skýribreytur
- 2 Ákveða kríteríur fyrir hópa
- 3 Skilgreina hópa
- 4 Hvenær verður vikið frá reglulegum launum
- 5 Viðmiðunartímabil
- 6 Vikmörk
- 7 Endanleg útfærsla



# Skýribreytur

## Háða breytan:

Reglulegt tímakaup eða heildartímakaup

## Skýribreytur:

Almenni geirinn vs. hið opinbera

Starfsaldur

Framhaldsskóli

Háskóli – grunnnám

Háskóli – framhaldsnám

Fullvinnandi

Heildarvinnutími



# Hvað eru sambærilegir hópar?

Eiga allir að fá jafnt?

Hvernig á að skipta í hópa?

Höfum notað starf flokkun samkvæmt ÍSTARF.





# Bálgar ÍSTARF

1. Kjörnir fulltrúar, æðstu embættismenn og stjórnendur
2. Sérfræðingar
3. Tæknar og sérmenntað starfsfólk
4. Skrifstofufólk
5. Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk
6. Bændur og fiskimenn
7. Iðnaðarmenn og sérhæft iðnverkafólk
8. Véla- og vélgæslufólk
9. Ósérhæft starfsfólk
10. Hermenn



# Meira um hópaskiptingu

Í sumum starfanúmerum eru starfsmenn bæði á almenna og opinbera.

- Ekki samt ljóst hvort störfín séu sambærileg.

Hvað ef starfsmenn eru bara hjá hinu opinbera, þ.e. engin samanburður á almenna markaðnum?

Starfsmenn í einu starfanúmeri geta verið í mörgum stéttarfélögum.

Félagsmenn stéttarfélags geta verið í mörgum starfanúmerum.



# Hvaða laun eru sambærileg?

Mismunur á milli markaða: Verkfallsréttur, yfirvinnuskylda, þagnarskylda, réttur almennings til aðgangs að upplýsingum um málefni starfsmanna hjá hinu opinbera, þyngri refsingar fyrir brot í opinberu starfi, orlofs-, veikinda- og slysaréttur og greiðslur í hina ýmsu sjóði stéttarféлага.

Almennt gengið út frá því að nota reglulegt tímakaup, þótt sum staðar komi til greina að nota heildartímakaup.

Regluleg laun eru greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álag-, bónus- og kostnaðargreiðslur, svo sem föst yfirvinna, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili.

# Vinnan framundan





# Verklýsing fyrir stýrihóp um jöfnun launa milli markaða

Stýrihópurinn tekur ákvarðanir um öll þau atriði sem hér eru nefnd sem og önnur þau atriði sem hann sammælist um. Verklýsing þessi er eingöngu leiðbeinandi en ekki bindandi fyrir starfshópin.

## Verkátætlun

- 1 Ákveða skýribreytur
- 2 Ákveða kríteríur fyrir hópa
- 3 Skilgreina hópa
- 4 Hvenær verður vikið frá reglulegum launum
- 5 Viðmiðunartímabil
- 6 Vikmörk
- 7 Endanleg útfærsla



# Vinnan framundan

1. Halda áfram vinnunni við að skilgreina hópa.
2. Ræða málefnalegan og ómálefnalegan launamun (vikmörk).
3. Endanleg útfærsla.
4. Viðmiðunartímabil



# Óskaniðurstaðan?

Að hópurinn búi sér til skapalón sem hægt er að nota við að jafna laun á milli markaða.

Að allir aðilar samþykki að beita viðkomandi skapalóni jafnvel þótt endanleg útfærsla fari væntanlega á kjarasamningaborðið.

Samningsaðilar á almennum markaði komi að borðinu til að tryggja að hækkanir fari ekki beint á línuna og uppskeran verði einungis verðbólga.

Einhvers konar launaþróunartrygging verði hluti af samkomulaginu.