

UMBÆTUR Á KJARASAMNINGSLÍKANI

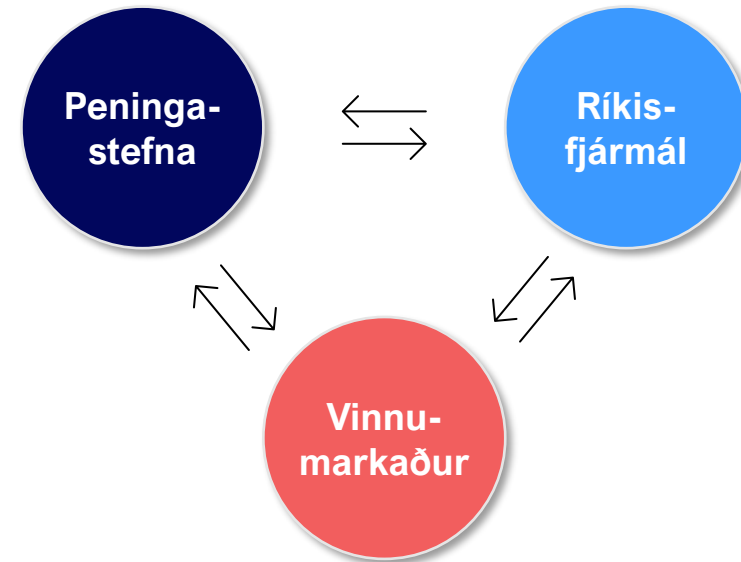
Fundur þjóðhagsráðs 24. febrúar 2022



Ábyrg hagstjórn er forsenda efnahagslegs stöðugleika og betri lífskjara

Nýtt vinnumarkaðslíkan er almannagæði

- Kjarasamningar marka lágmarkskjör á vinnumarkaði og óheimilt er að semja um lakari kjör, óháð stéttarfélagsaðild. Umgjörð og niðurstöður kjarasamninga hafa því mikil áhrif á alla aðila vinnumarkaðar og þróun efnahagsmála.
- Stéttarfélagsaðild er að auki hvergi í heiminum meiri en hér. Umfang vinnumarkaðar hefur tryggt aðilum vinnumarkaðar mikið vægi í þjóðfélagsumræðu og jafnvel opinberri stefnumótun. Mikilvægt er að sátt ríki um umgjörð kjarasamninga og vinnumarkaðsmála.
- Það hlýtur að vera sameiginlegt markmið aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda að bæta lífskjör og að þau hvíli á efnahagslegum stöðugleika og samkeppnishæfu atvinnulífi.
- Vinnumarkaðurinn sem þriðji armur hagstjórnar verður að sýna ábyrgð og festu. Annars er stefnu ríkisfjármála og peningamála ógnað.
- Endurbætur þurfa að eiga sér stað á kjarasamningslíkaninu sem stuðla að þjóðhagslegum stöðugleika.



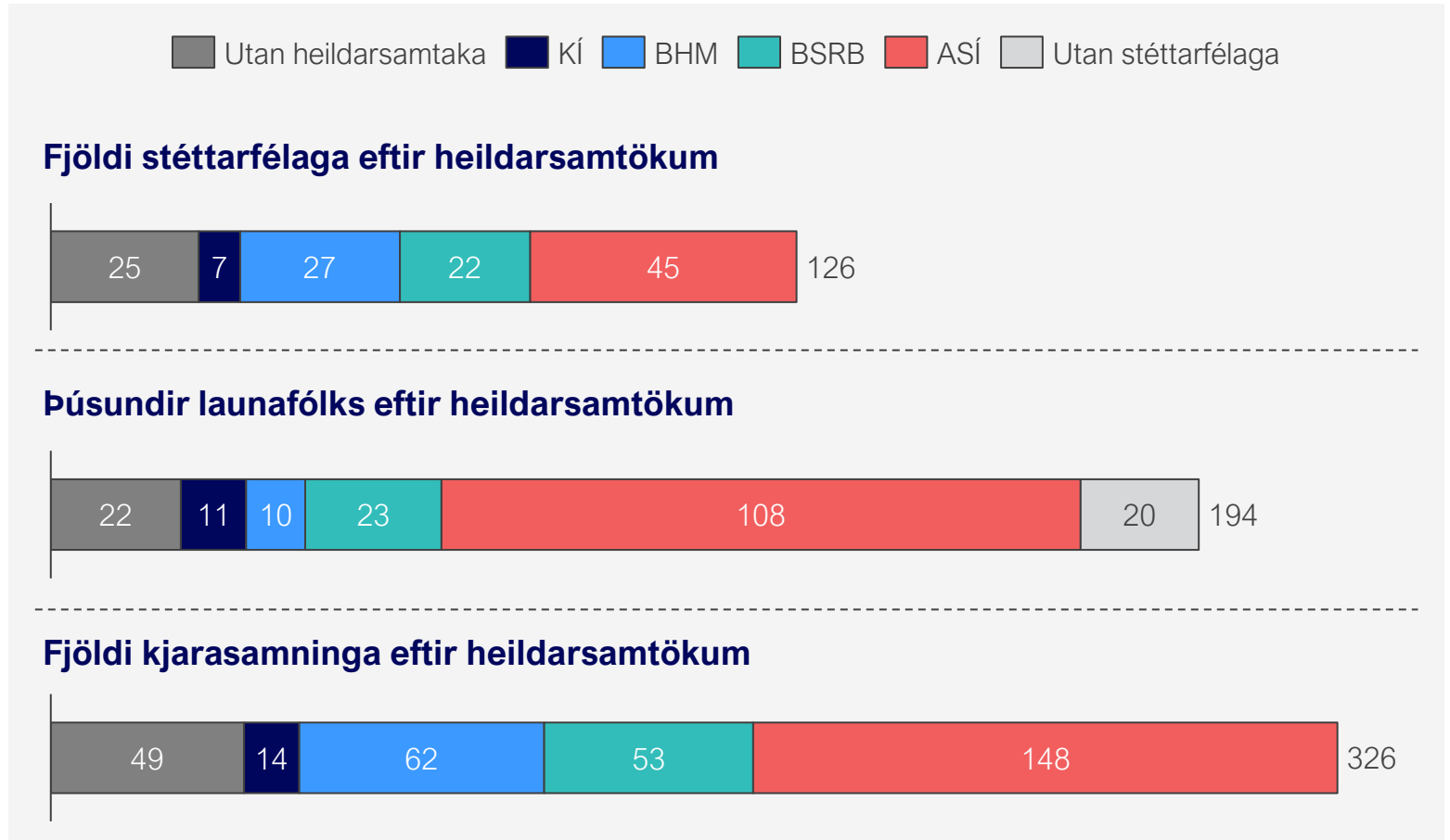


Íslenska kjarasamningslíkanið er óskilvirkt

Kjarasamningum verður að fækka

Skipulag íslenska vinnumarkaðarins

- Íslenska kjarasamningalíkanið einkennist af miklum fjölda stéttarféлага, sem flest eru fámenn, og miklum fjölda kjarasamninga sem geta náð til örfárra, jafnvel eins starfsmanns í einstökum tilvikum.
- Stór stéttarfélög, með ólíkar starfsgreinar og félagsmenn með mismikla menntun og ábyrgð, eru líklegri til að sýna samfélagslega ábyrgð og eru knúin til að skapa sátt um launahlutföll milli starfsgreina.
- Fámenn, einsleit stéttarfélög fara fram með sjálfstæða kjarastefnu, óháð almennri stefnu í samfélaginu, og knýja fram meiri kjarabætur fyrir sína félagsmenn með þrýstingsaðgerðum.



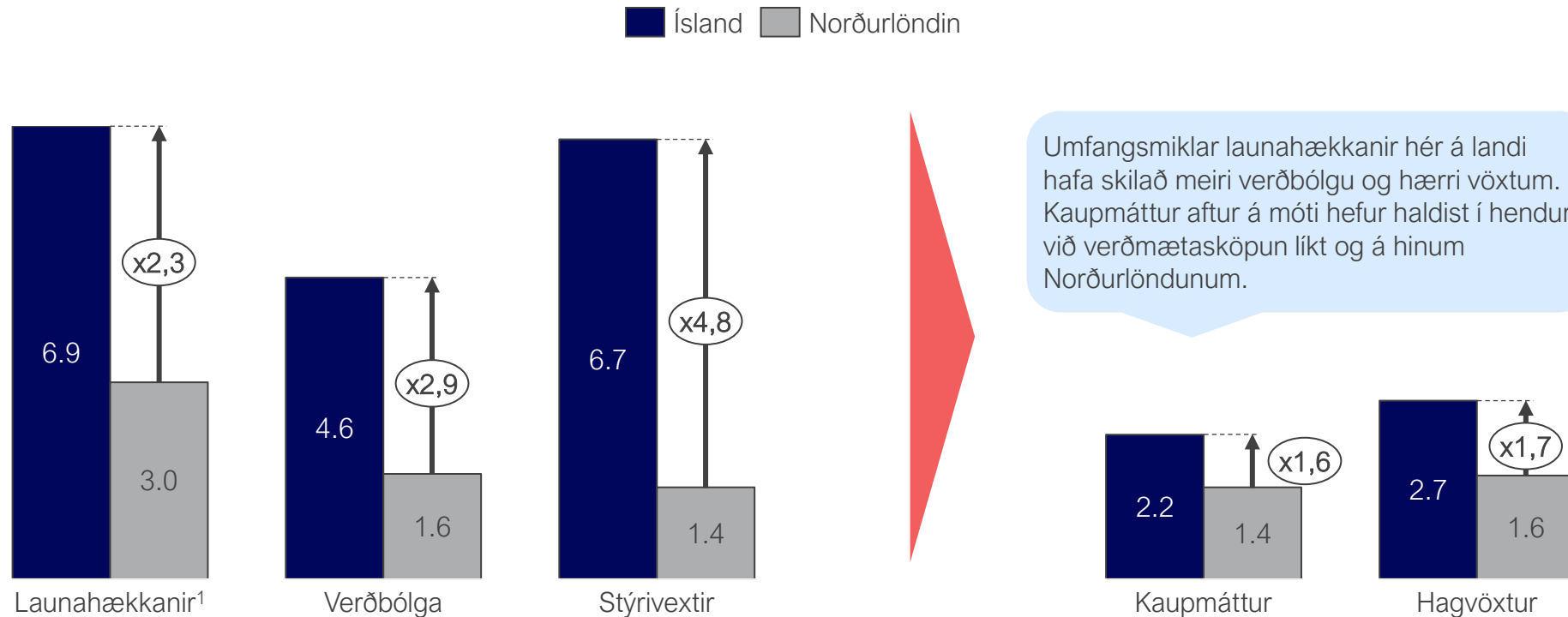


Íslensk launastefna hefur ekki stutt við stöðugleika

Sá árangur sem náðst hefur við að bæta lífskjör launafólks síðustu tvo áratugi hefði verið hægt að ná með minni launahækkunum sem skapað hefðu aðstæður fyrir minni verðbólgu og þar af leiðandi lægra vaxtastig.

Launabreyting, verðbólga, vaxtastig, hagvöxtur og kaupmáttaraukning

Meðaltal frá árinu 2000 (meðaltal stýrivaxta frá 2001, %)



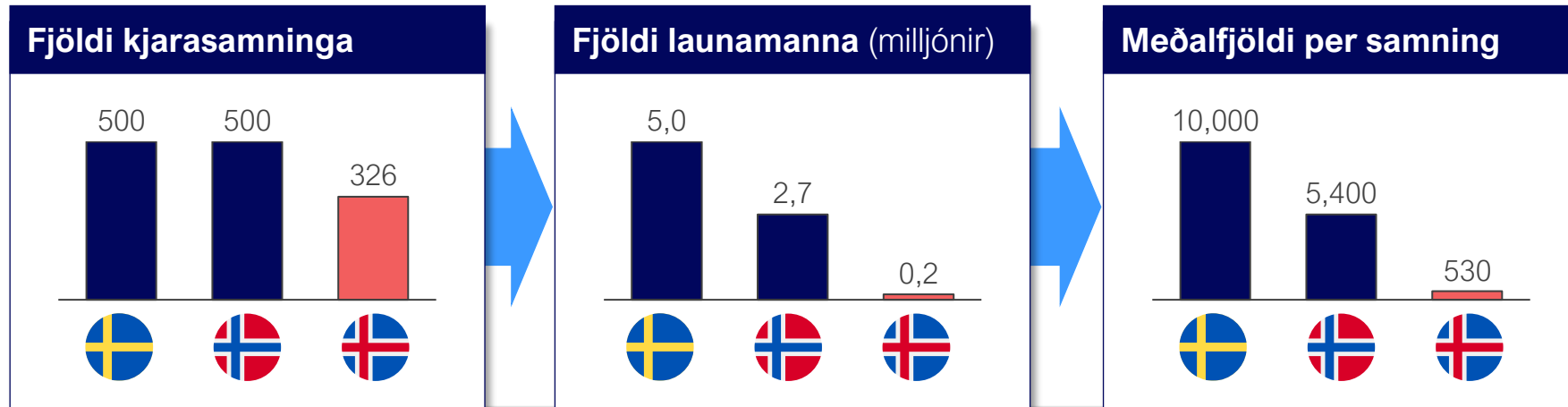
Heimildir: Hagstofa Íslands, AGS og OECD

1: Vísitala heildarlauna á Íslandi og OECD hourly earnings fyrir Norðurlöndin. Báðar vísitölurnar endurspeglar heildarlaun að t.t.t. yfirvinnugreiðslna og annarra greiðslna.



Fámenn stéttarfélög og of margir kjarasamningar einkenna íslenska kjarasamningslíkanið

Stór stéttarfélög, með ólíkar starfsgreinar og félagsmenn með mismikla menntun og ábyrgð, eru líklegri til að sýna samfélagslega ábyrgð og eru knúin til að skapa sátt um launahlutföll milli ólíkra starfsgreina.



Stéttarfélög sem gera kjarasamninga eru a.m.k. tvöfalt fleiri á Íslandi en í Svíþjóð og Noregi.

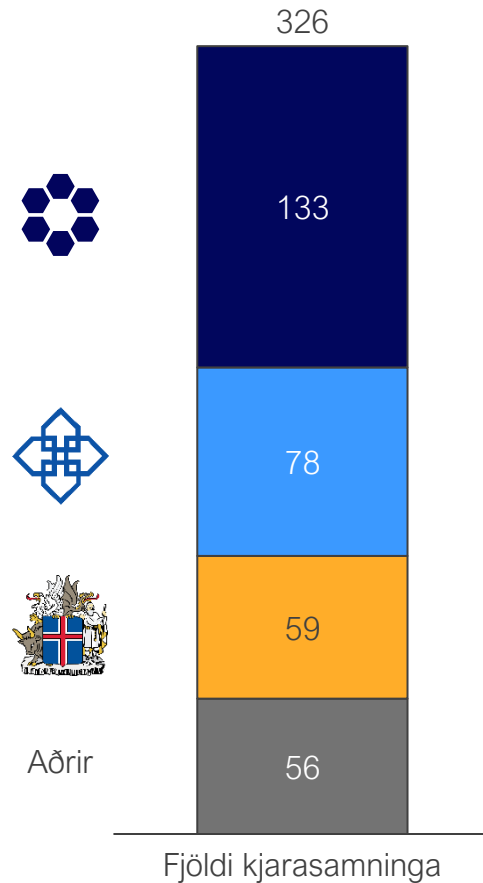


Starfsmenn pr. kjarasamning eru 20 sinnum fleiri í Svíþjóð og 10 sinnum fleiri í Noregi en á Íslandi.



Fækka þarf samningsaðilum og tryggja samstöðu

Nauðsynlegt er að fækka samningsaðilum og kjarasamningum. Fækkun viðsemjenda myndi draga úr hættunni á höfrungahlaupi. Útséð er um að slík þróun verði af sjálfu sér.



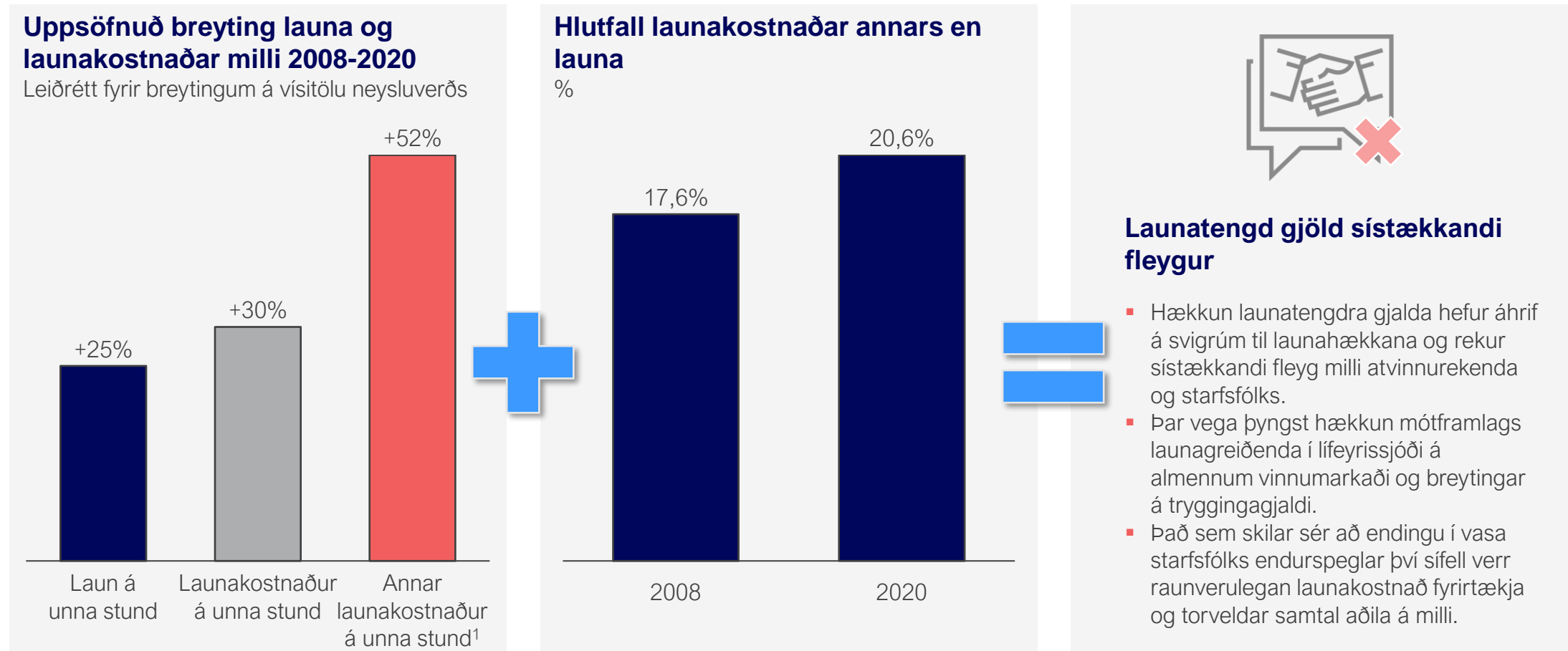
Kjarasamningar gerðir við...

- 64 stéttarfélög fyrir 110.000 launamenn
 - Meðalfjöldi launamanna pr. kjarasamning: **830**
-
- 30 stéttarfélög fyrir 31.000 launamenn
 - Meðalfjöldi launamanna pr. kjarasamning: **390**
-
- 35 stéttarfélög fyrir 23.000 launamenn
 - Meðalfjöldi launamanna pr. kjarasamning: **390**
-
- 28 stéttarfélög fyrir 8.000 launamenn
 - Meðalfjöldi launamanna pr. kjarasamning: **150**



Hlutfall launakostnaðar annars en launa hefur vaxið umfram laun á undanförunum árum

Kostnaður atvinnurekenda hefur aukist umfram það sem hefur skilað sér í vasa launafólks



1: Annar launakostnaður er samtala lífeyrissjóðsgjalds, tryggingagjalds, sjúkrasjóðsgjalds, orlofsheimilásjóðsgjalds, annarra launatengdra gjalda og veikindalauna.
Heimildir: Hagstofa Íslands og útreikningar efnahagssviðs SA



Óskilvirk kjarasamningsgerð skapar samfélagslegt tjón

Skilvirk vinnubrögð við gerð kjarasamninga draga úr óvissu og kostnaði

Breytingar voru gerðar á kjarasamningalíkönunum á Norðurlöndunum í upphafi níunda og tíunda áratug síðustu aldar og enn er byggt á þeim grunni.

Norræna leiðin

- 1 Stefnumótandi kjarasamningar endurnýjaðir skömmu áður en þeir renna út.
- 2 Í upphafi samningalotu eru gerðir kjarasamningar milli samflots stéttarfélaganna og atvinnurekenda í útflutningsiðnaði.
- 3 Samningalotu lýkur á nokkrum vikum eða örfáum mánuðum þar sem byggt er á stefnumarkandi samningum en þeir marka hámarkshækkun.
- 4 Í kjölfarið eru langflestir aðrir kjarasamningar endurnýjaðir á örfáum vikum.

Árin 2012-2016 var gerð tilraun til þess að þoka kjarasamningssumhverfinu í átt að norræna líkaninu en aðilum vinnumarkaðarins tókst ekki að sameinast um tillögur að umbótum á umgjörð kjarasamninga.

Íslenska leiðin

- 1 Nær óþekkt að kjarasamningar séu endurnýjaðir strax í kjölfar samnings sem rennur út.
- 2 Algengt er að 3 – 5 mánuðir líði frá því stefnumarkandi samningar á almennum vinnumarkaði renna út þar til samkomulag næst um endurnýjun þeirra.
- 3 Fjöldi kjarasamninga og fjölda mála er vísað til ríkissáttasemjara. Fjöldinn er áþekkur á Íslandi og í Noregi, en norski vinnumarkaðurinn er 15 sinnum fjölmennari en sá íslenski.
- 4 Stefnumarkandi kjarasamningar gefa í raun tóninn fyrir lágmarkshækkunar í stað hámarks - mynda gólf en ekki þak eins og æskilegt væri.



**LAUNABRÓUN ÞARF AÐ TAKA MIÐ AF
ÞVÍ SEM ER TIL SKIPTANNA**

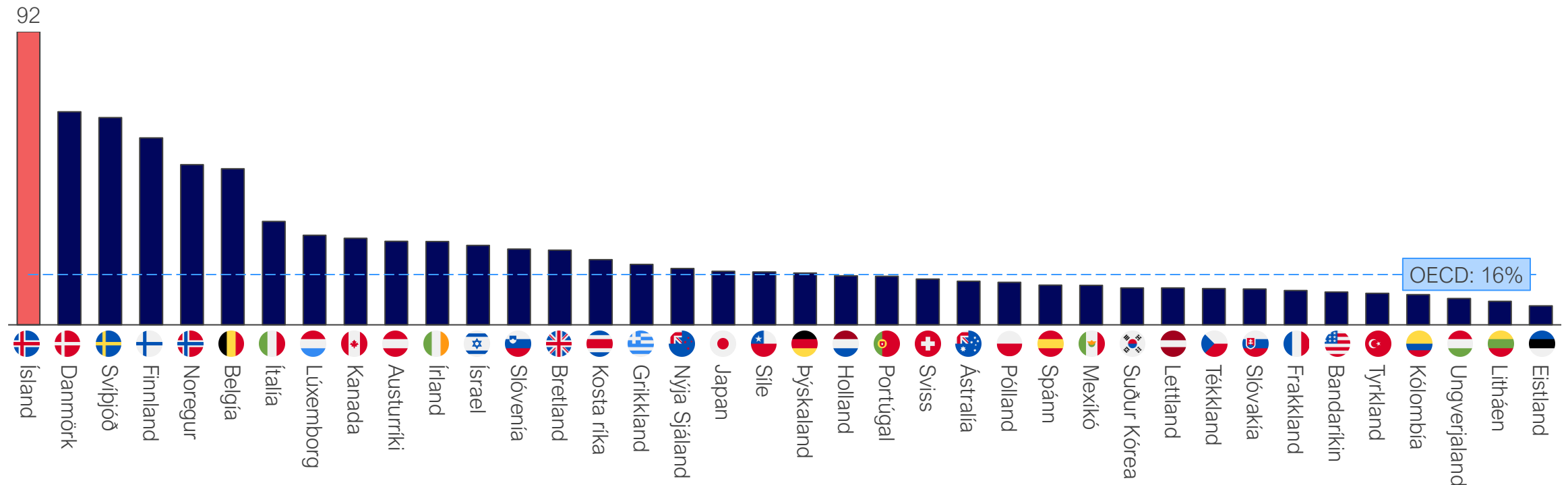


Íslenskur vinnumarkaður einkennist af háu hlutfalli launafólks í stéttafélögum

Hlutfallið er hvergi hærra á heimsvísu – ábyrgð aðila vinnumarkaðarins er því mikil og vægi þeirra í þróun efnahagsmála einnig

Hlutfall launafólks í stéttafélögum er hvergi hærra en á Íslandi

%



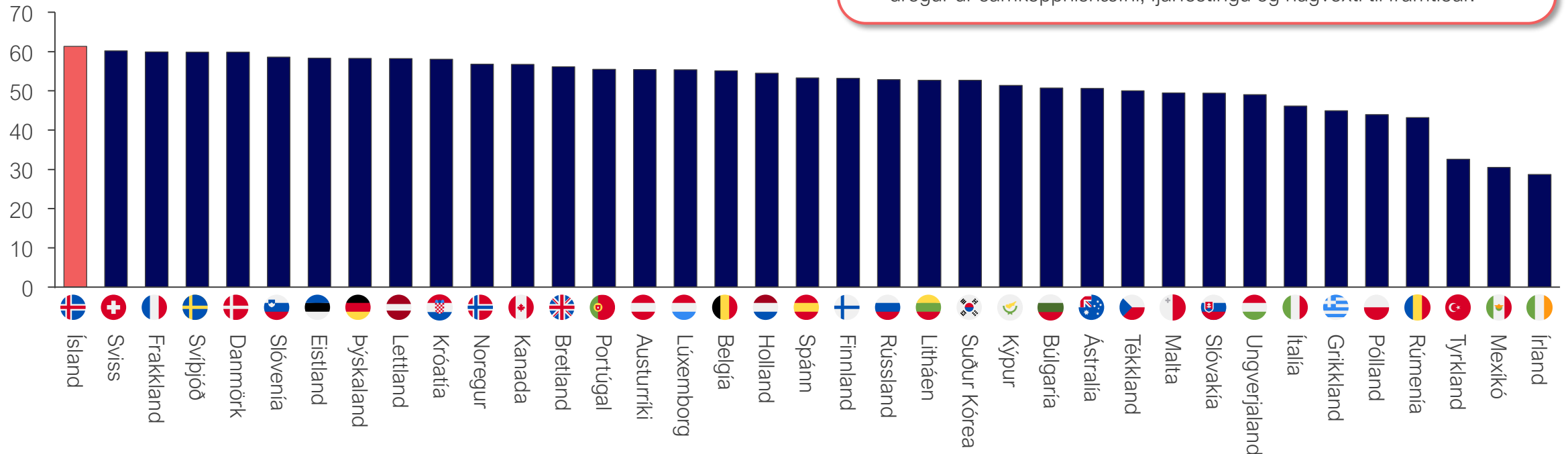


Hluttur launafólks í verðmætasköpun þjóðarbúsins er hvergi meiri en á Íslandi

Launahækkningar umfram aukningu verðmæta í atvinnulífinu leiða til verðbólgu, veikingu gengis krónunnar og hærri vaxta.

Launahlutfall – alþjóðlegur samanburður

Launahlutfall = Launakostnaður sem hlutfall af vergum þátttekjum (2020 eða 2019)



Hvað er launahlutfall?

Launahlutfall er mælikvarði á hvernig virðisaukinn skiptist milli launþega og fjármagnseigenda. Hækkun launahlutfalls bendir til þess að launagreiðslur aukist hraðar en arðsemi rekstrar. Hátt launahlutfall dregur úr samkeppnishæfni, fjárfestingu og hagvexti til framtíðar.

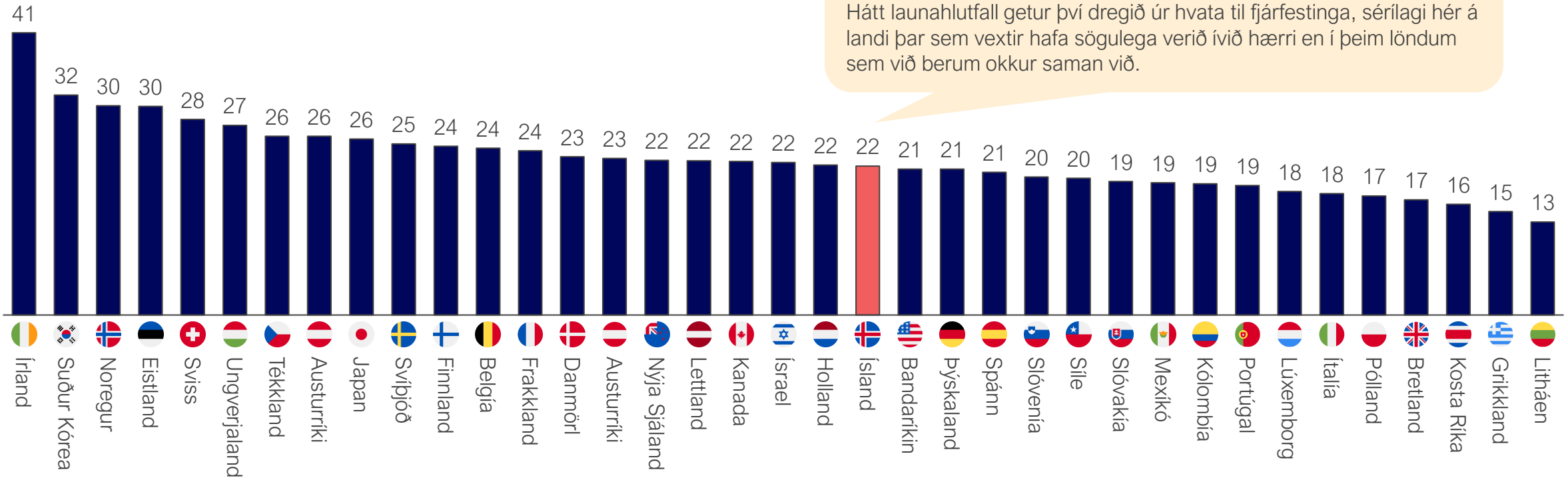


Hátt launahlutfall getur dregið úr hvata til fjárfestingar með neikvæðum áhrifum á hagvöxt

Á Íslandi eru bæði vextir og launahlutfall hátt í alþjóðlegum samanburði, til að standa vörð um samkeppnishæfni ættri launahlutfallið að vera lægra hér á landi vegna þyngri greiðslubyrði lána.

Fjárfesting sem hlutfall af vergri landsframleiðslu – alþjóðlegur samanburður

Verg fjármunamyndun sem hlutfall af VLF árið 2020 (%)



Þegar launahlutfall er hátt er minna eftir til að standa undir fjármagnskostnaði sem jafnan fylgir fyrirtækjarekstri og fjárfestingum. Hátt launahlutfall getur því dregið úr hvata til fjárfestinga, sérílagi hér á landi þar sem vextir hafa sögulega verið ívið hærri en í þeim löndum sem við berum okkur saman við.



Launahlutfallið hefur hækkað í flestum atvinnugreinum undanfarinn áratug

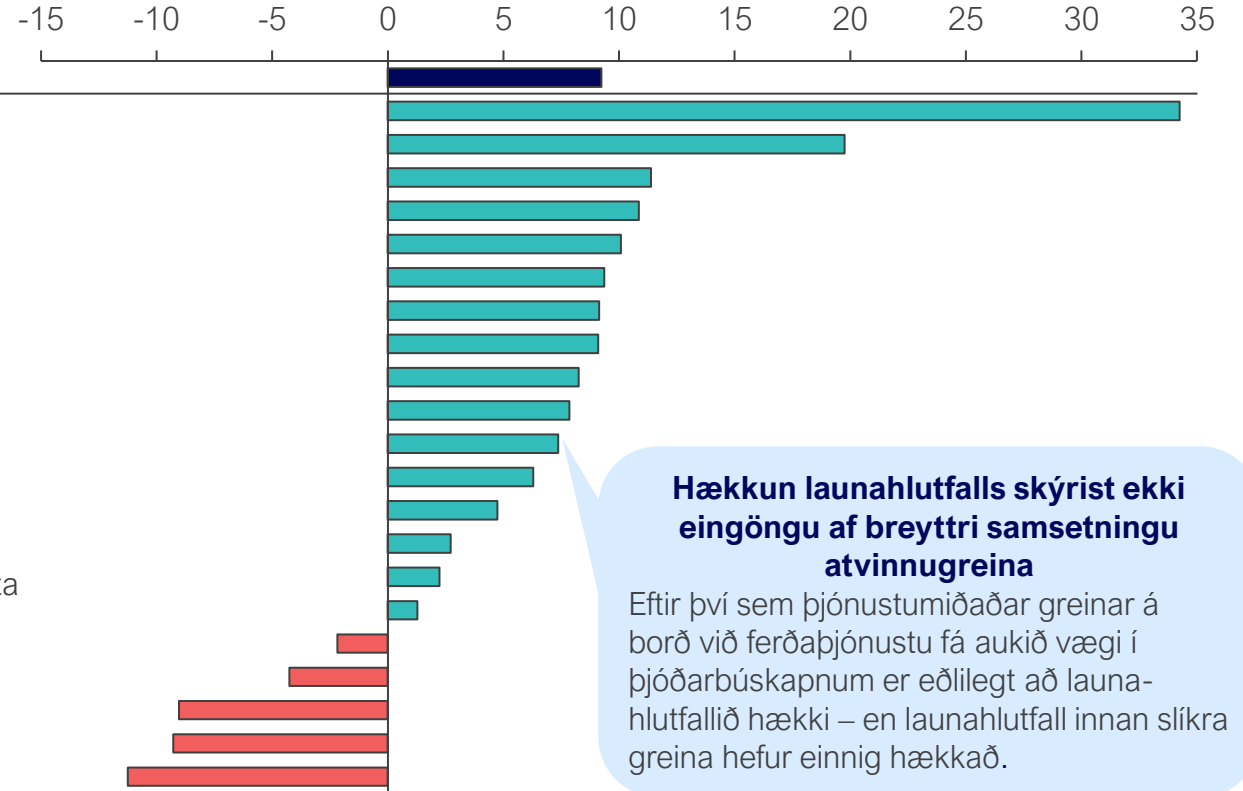
Launahlutfallið hefur alls hækkað um 9,2 prósentustig á tíu árum en þessi aukning skýrist ekki aðeins af breyttri atvinnugreinasamsetningu í hagkerfinu

Breyting í launahlutfalli atvinnugreina milli 2010 og 2020

Launahlutfall = Laun og launatengd gjöld sem hlutfall af vergum þátttekjum

Launahlutfall alls

Atvinnugrein	Breyting (%)
Framleiðsla	34
Vatnsveita, fráveita, meðhöndlun úrgangs og afmengun	20
Leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta	12
Fræðslustarfsemi	11
Fjármála- og váttryggingastarfsemi	10
Menningar-, íþrótt- og tómstundastarfsemi	9
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	9
Sérfræðileg, vísindaleg og tæknileg starfsemi	9
Flutningar og geymsla	8
Opinber stjórnýsla og varnarmál; almannatryggingar	8
Rekstur gististaða og veitingarekstur	7
Starfsemi alþjóðlegra stofnana og samtaka með úrlendisrétt	6
Landbúnaður, skógrækt og fiskveiðar	5
Heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum	3
Atvinnurekstur innan heimilis, þjónustustarfsemi og vöruframleiðsla til eigin nota	2
Fasteignaviðskipti	1
Rafmagns-, gas- og hitaveitur	-1
Byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð	-2
Námugróftur og vinnsla hráefna úr jörðu	-4
Upplýsingar og fjarskipti	-5
Félagasamtök og önnur þjónustustarfsemi	-7



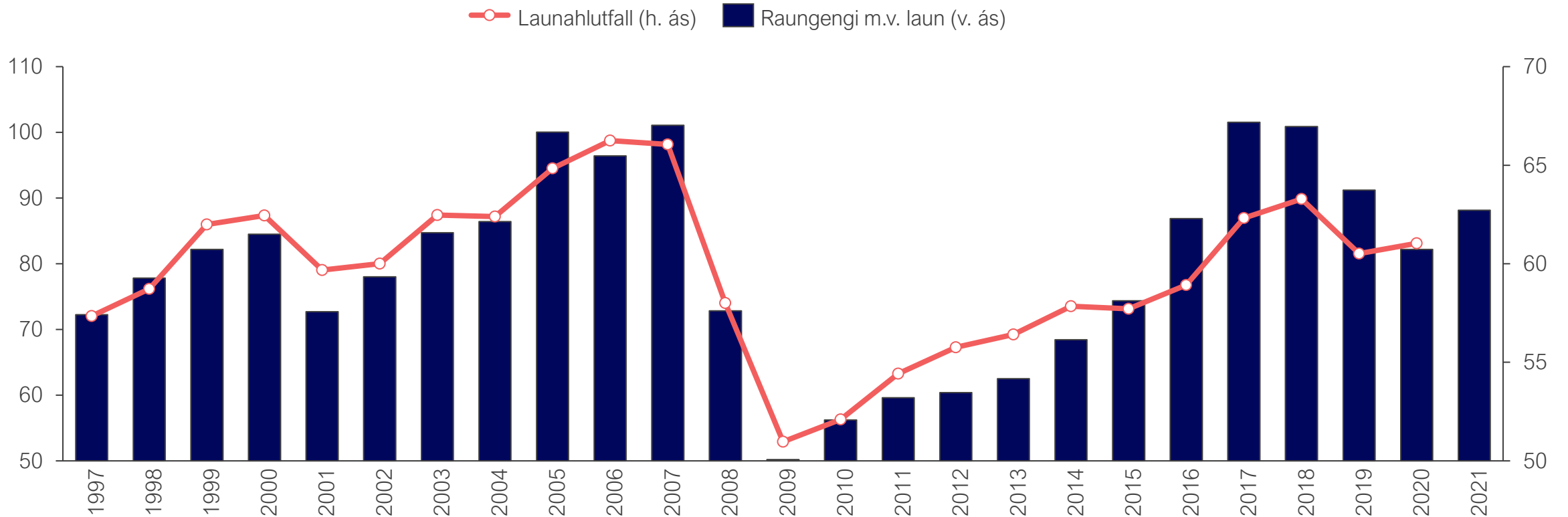


Sterkt samband er milli launahlutfalls, raungengis og jafnvægis í utanríkisviðskiptum

Þegar raungengi hækkar eykst eftirspurn eftir innfluttum vörum og viðskiptajöfnuður versnar sem ógnað getur stöðugleika ef viðskiptahalli verður viðvarandi

Launahlutfall og raungengi haldast í hendur

Launahlutfall = Launakostnaður sem hlutfall af vergum þátttekjum (2020 eða 2019)





Raugengi krónunnar hefur aldrei verið hærra á leið inn í uppsveiflu

Launahlutfallið hefur tilhneigingu til að hækka í uppsveiflu, því er einkar mikilvægt nú að við samningagerð sé gengið út frá stöðu útflutningsgreina þannig að staðinn sé vörður um samkeppnishæfni þjóðarbúsins

Útflutningsgreinar undirstaða lífskjara

Undanfarin ár hefur gjaldeyrisssköpun útflutningsgreinanna staðið fyllilega undir innlendri neyslu og fjárfestingum og þannig stuðlað að sterkari stöðum íslenska hagkerfisins. Forsenda þess að unnt sé að viðhalda núverandi stöðu er að tryggja samkeppnishæfni útflutningsfyrirtækjanna á heimsmarkaði.

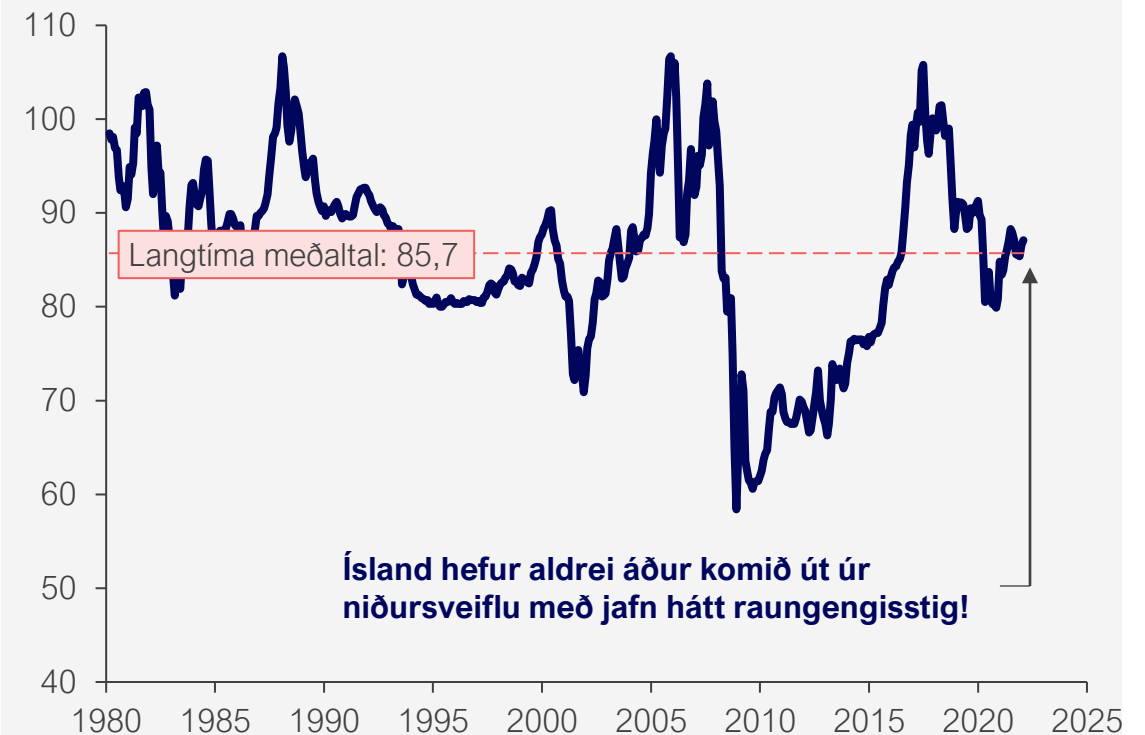
Raugengi er mælikvarði á samkeppnishæfni íslenskra útflutningsfyrirtækja. Hækkun raugengis felur í sér að verðlag (eða laun umfram framleiðni) hækkar meira en í helstu viðskiptalöndum. Með öðrum orðum verður hlutfallslega dýrara að framleiða vörur innanlands en utan sem rýrir samkeppnishæfni fyrirtækjanna.

Þættir á borð við tæknistig, auðlindir, viðskiptafrelsi og framleiðni ákvarða hversu hátt raugengið getur orðið án þess að raska jafnvægi í utanríkisviðskiptum en launahækkanir sem ekki eiga sér stoð í þessum undirliggjandi þáttum stuðla að óstöðugleika og ójafnvægi. Kjarasamningar ættu því að ganga út frá stöðu útflutningsgreina, líkt og þekkist á Norðurlöndum. Í stað þess hefur samkeppnishæfni verið viðhaldið með gengislækkunum, í hrópandi andstöðu við norrænu leiðina.

Á Norðurlöndum gefa útflutningsgreinar „merki“ sem felst í því að óformlegt samkomulag er um að samningsaðilar í útflutningsgreinum geri fyrstu kjarasamninga í hverri samningalotu. Önnur samningssvið fylgja tóninum sem þar er sleginn.

Raugengi íslensku krónunnar

M.v. hlutfallslegt neysluverð



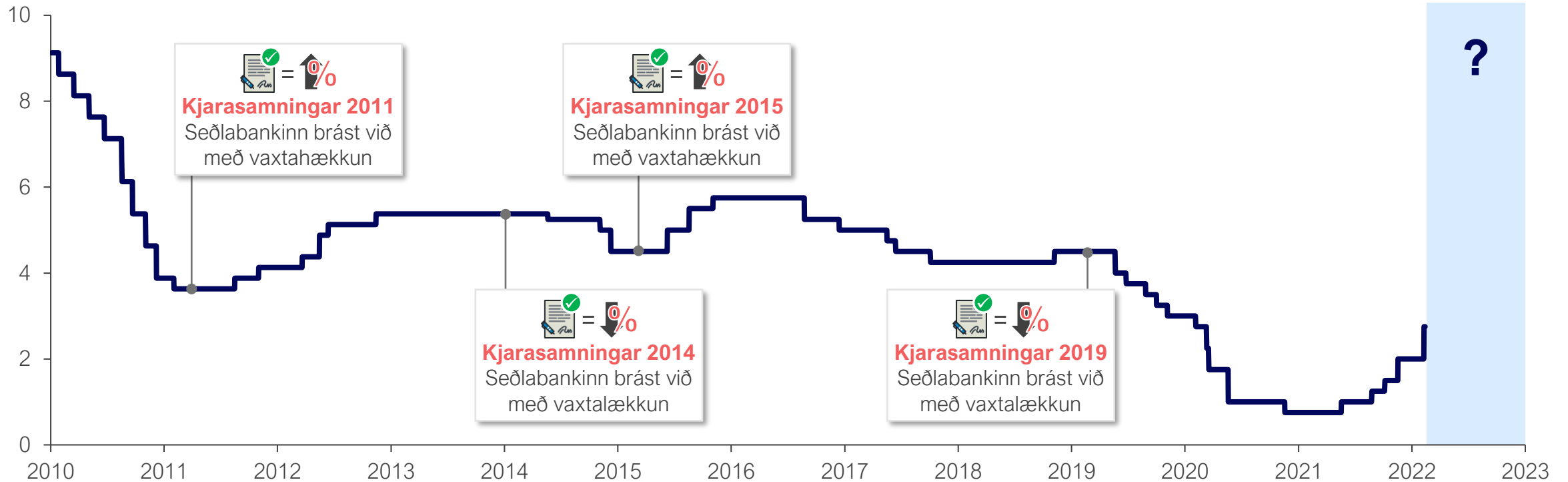


Launþróun umfram svigrúm (enn einu sinni) getur leitt til hærra vaxtastigs

Ef kjarasamningar endurspeglar ekki svigrúm til launabreytinga í hagkerfinu getur Seðlabankinn þurft að bregðast við

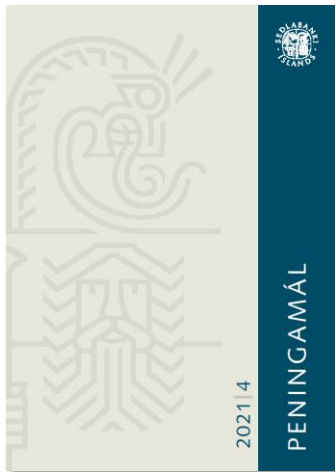
Meginvextir Seðlabanka Íslands

%





Nú sem endranær lítur Seðlabankinn til launaþróunar og komandi kjarasamninga



Peningamál 2021/4:

„Mikil óvissa er einnig um framvindu kjaraviðræðna sem framundan eru á næsta ári en **verði niðurstaðan sú að laun halda áfram að hækka vel umfram framleiðni gæti verðbólga á spátímanum reynst vanmetin.**“



Peningamál 2022/1:

„Launavísitalan hækkaði um 7,5% milli ára á fjórða ársfjórðungi í fyrra. **Útlit er fyrir að launahækkanir vegna hagvaxtarauka kjarasamninga verði meiri í ár en minni á næsta ári samanborið við nóvemberspá bankans.** Á heildina lítið hafa horfur fyrir laun á vinnustund hins vegar lítið breyst. **Horfur eru á litlum framleiðnivextri á spátímanum og að launakostnaður á framleidda einingu hækki því töluvert. Talið er að hann hækki um rúmlega 7% í ár og um 5½% að meðaltali næstu tvö ár.**“

