

# Ofmetur launavístala Hagstofunnar hækkun launa?

**Málstofa hjá Hagfræðistofnun 17. apríl 2026**

*Ásgeir Daníelsson*

# Gagnrýni SA á launavísitöluna árið 2018 og viðbrögð stjórnvalda

Viðskipti | Morgunblaðið | 23.1.2018 | 5:30

## Launabreytingar ofmetnar



Hannes G. Sigurðsson, aðstoðarframkvæmdastjóri SA.



**Morgunblaðið**

Stefán E. Stefánsson  
ses@mbl.is

Setja bókamerki

Launavísitala Hagstofunnar hefur ofmetið launabreytingar hjá fólki í þjónustu-, sölu- og afgreiðslustörfum um 38% á árunum 2005-2016. Þetta benda Samtök atvinnulífsins á og vísa til samanburðar á launavísitölu og þeirrar hækkunar sem orðið hefur á reglulegum launum fullvinnandi í fyrrnefndum geirum.

„Launavísitala Hagstofunnar hefur æ ofan í æ ofmetið þær launabreytingar sem orðið hafa á íslenskum vinnumarkaði síðustu áratugin. Hún hefur að jafnaði hækkað rúmlega 0,7% umfram hækkun meðallauna á árabílinu 2005-2016,“ segir Hannes G. Sigurðsson, aðstoðarframkvæmdastjóri SA.

- Gagnrýnin á launavísitöluna leiddi til skipunar nefndar sem skilaði af sér skýrslu í janúar 2019, Launatölfræði á Íslandi - Skýrsla nefndar um umbætur á úrvinnslu og nýtingu launatölfræði-upplýsinga
- Einnig var fenginn sérfræðingur, dr. Kim Zieschang, til að skoða launavísitöluna. Hann skilaði af sér skýrslu, Review of the Icelandic Wage Price Index - Report to the Wage Statistics Committee Government of Iceland 5. nóvember 2018.

## Mismunandi mælingar á launum og launaþróun. Hvað er réttast?

- „Launavísitala hefur tilhneigingu til að hækka hraðar en almenn launaþróun, meðal annars vegna samsetningaráhrifa og breytinga á vinnumarkaði.“  
(Álitsgerð fjármálaráðs um tillögu til þingsályktunar um fjármálaáætlun fyrir árin 2027-2031, bls. 15)
- Þetta er ekki útskýrt frekar
- Hvernig veit fjármálaráð hvernig almenna launaþróunin lítur út?
- Launavísitala Hagstofunnar er bundin í lög nr. 89 frá árinu 1989
- Verðvísitölur eru ónákvæmir mælikvarðar (sbr. Boskin skýrsluna þar sem niðurstaðan var að neysluverð í BNA væri ofmetið um rúmlega prósent)
- Grunnársvegin (Laspeyres) verðvísitala ofmetur verðþróun. Líka VNV Hagstofu.

## Niðurstöður nefndarinnar og dr. Kim Zieschang voru að Hagstofan notaði rétta aðferðafræði og að ekki væri rétt að miða við breytingar meðallauna

- Í frétt forsætiráðuneytisins (1. feb. 2019) um skýrslu dr. Zieschangs segir: að skýrslan sýni að „launavísitalan er traust“ og bætt er við að: „Í úttekinni leggur Dr. Zieschang til að skoðað verði hvort vísbendingar séu um skekkju vegna gæðabreytinga vinnuafls yfir tíma. Jafnframt færir hann rök fyrir því að forðast beri að byggja vísitölur launa á breytingum meðaltals í stað þess að nota hefðbundnar aðferðir verðvísitalna líkt og Hagstofan gerir við útreikning launavísitölu.“
- En þó þyrfti að gæta að skekkjum vegna mögulegra gæðabreytinga vegna þjálfunar og menntunar.
- Í skýrslu nefndarinnar segir: „Aðferðir við útreikninga á launavísitölu taka ekki á áhrifum breytinga sem eru tíðar, svo sem hækkandi starfsaldur, sem gæti haft í för með sér skekka verðmælingu.“
- Í skýrslu Zieschangs (fótnóta 14, bls. 7) er bent á að „Statistics Iceland’s preliminary exploration of quality adjusting the IWPI’s Törnqvist cell relatives for incrementing of experience and education at the suggestion of the consultant concluded that its monthly impact is quantitatively small. This should be followed through, however. Monthly effects will indeed be quite small but can compound to non-negligible adjustments over longer periods.“

## Dr. Kim Zieschang ræðir þessi atriði í skýrslu sinni frá árinu 2018

- „The objective of price indexes is to determine the contribution of change in prices to the change in a value aggregate, with the residual thus attributable to volume (quantity and quality) change. Any error in the price index induces an offsetting error in the corresponding volume index. Notwithstanding the need for accuracy in the direct uses of the wage or labor cost index, the knock-on error in labor volume has consequential downstream effects on labor and multifactor productivity measures. Accurate price measurement requires, at the end of the day, that the prices of the same items be compared. This requirement underlies the international recommendation that a unit value (average price) comparison of the prices of a collection of items only be used when the items in the collection are homogeneous .... “ (Skýrsla dr. Zieschang, bls. 9)

# Grunnatriði: Hvernig skipta á verðmæti í magn- og verð-þátt

- Hvernig skiptum við vermæti ( $V = \sum_i p_i q_i$ ) í verðþátt ( $I_p$ ) og magnþátt ( $I_q$ )?
- Við viljum að það gildi áfram að  $V = I_p \cdot I_q$
- Af því að  $V$  er gefið þá getum við reiknað út magnvísitöluna þegar við höfum búið til verðvísitöluna:  $I_q = V/I_p$
- og öfugt, ef við höfum búið til magnvísitölu, er verðvísitalan gefin  $I_p = V/I_q$
- Ef við mælum launin með því að deila með vinnustundum þá finnum við magnið, vinnustundirnar, fyrst og fáum svo launin óbeint
- Þessi aðferð við að mæla launabreytingar er slæm að því leyti að magnið, vinnutíminn, er fundinn með því að leggja saman vinnutíma mjög ólíkra starfsmanna.
- Þannig er litið framhjá breytingum í samsetningu og gæðum vinnutímans sem ættu að mælast sem breytingar í magni en ekki verði
- Er sjálfgefið að rétt sé að leggja saman vinnutíma meistarans og nemans? Væri betra að vega saman vinnutíma mismunandi hópa, t.d. með launum?

# Mikilvægi þess að halda eplunum frá appelsínunum

- Við gerð verðvísitalna er reynt að passa upp á að tækni- og/eða gæðabreytingar hafi ekki áhrif, né heldur mismunandi vægi varanna á tímabilum sem verið er að skoða.
- Case-Shiller húsnæðisvísitalan í Bandaríkjunum notar eingöngu gögn um íbúðir sem hafa verið seldar a.m.k. tvisvar þannig að hægt sé að bera saman verðið á sömu íbúðinni.
- Launavísitalan byggir á pöruðu úrtaki, þ.e. einungis eru teknir með einstaklingar sem eru í sama starfi í sömu atvinnugrein og hjá sama atvinnurekenda tvo mánuði í röð.
- (Gæti þessi aðferð valdið því að launavísitalan vanmeti launahækkanir vegna þess að laun þeirra sem elta hærra laun með því að ráða sig hjá öðrum atvinnurekenda eru ekki með í úrtakinu?)

## Gögnin í útreikningunum

- Í þjóðhagslíkani Seðlabankans, QMM, er gögn um meðallaun. Verðmætið eru laun og tengd gjöld ( $Lotgj_t^H$ ) í framleiðslureikningum Hagstofunnar
- Seðlabankinn áætla stuðul fyrir hlutdeild launatengdra gjalda í launum og launatengdum gjöldum ( $REM_t^S$ ). Verðmæti greiddra launa verður þá

$$Gr. laun_t^H = Lotgj_t^H / REM_t^S$$

## Ef við notum launavísitöluna þá er vinnumagnið gefið óbeint

- Ef við höfum mælingu á vinnumagningu þá getum við fundið launin ( $W_t^S$ ) út frá sem er fundin með því að margfalda saman fjölda starfandi og meðalfjölda vinnustunda á viku í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar,  $EMPH_t^S$ . Þá fæst

$$W_t^S = Lotgj_t^H / REM_t^S / EMPH_t^S$$

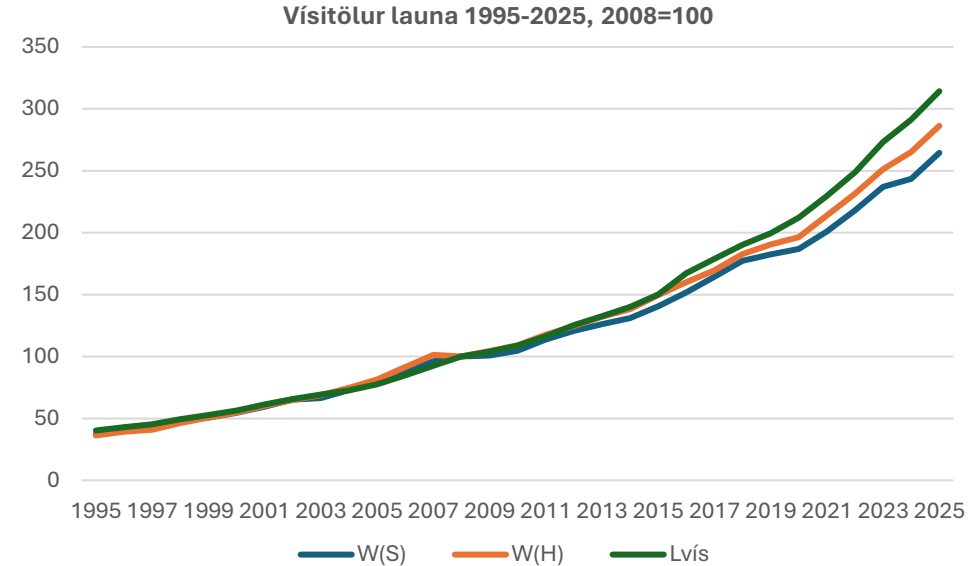
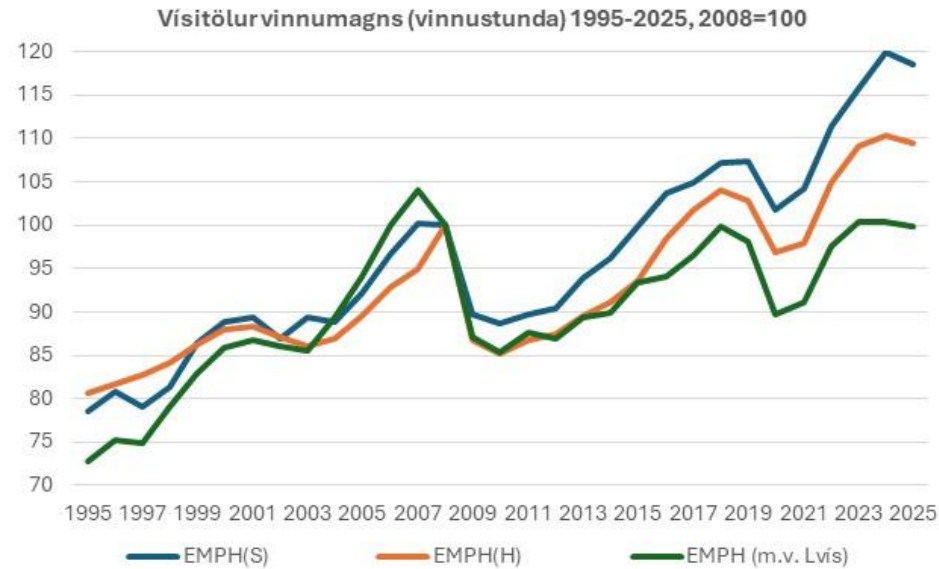
- Hagstofan notar aðra mælingu á fjölda vinnustunda, t.d. í útreikningum á framleiðni. Ef við köllum þennan fjölda vinnustunda  $EMPH_t^H$ , fæst að laun á vinnustund skv. Hagstofunni ( $W_t^H$ ) er

$$W_t^H = Lotgj_t^H / REM_t^S / EMPH_t^H$$

- Hér er magn vinnunnar fundið með beinum hætti og þá eru launin gefin með því að margfeldi launa á vinnutímaeiningu og magn vinnutímans þarf að gefa greidd laun. Þessu er öfugt farið þegar við reiknum fyrst út laun á tímaeiningu með launavísitölunni. Þá þurfum við að reikna út magn vinnunnar óbeint. Ef við köllum launavísitöluna  $W_t^L$  og tilheyrandi vinnumagn  $EMPH_t^L$ , fáum við að

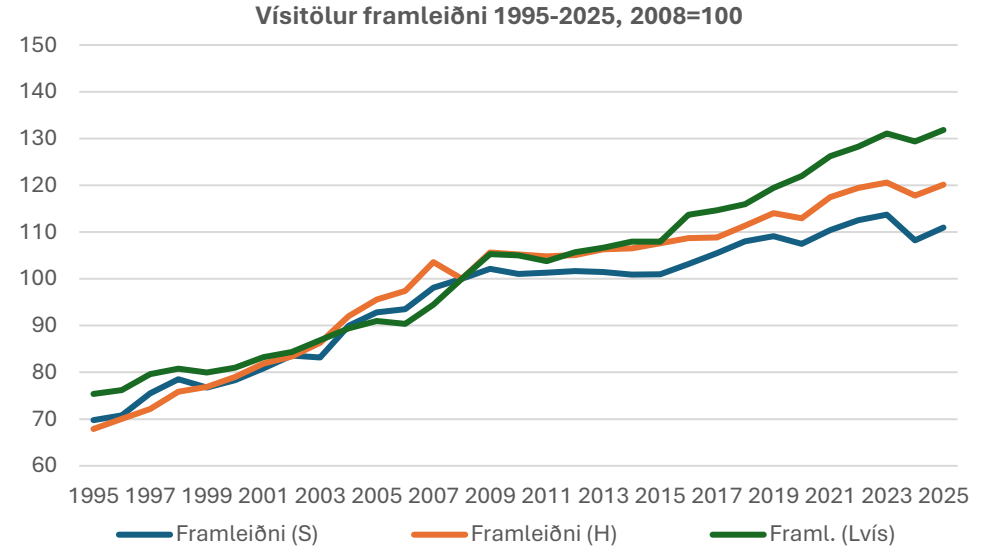
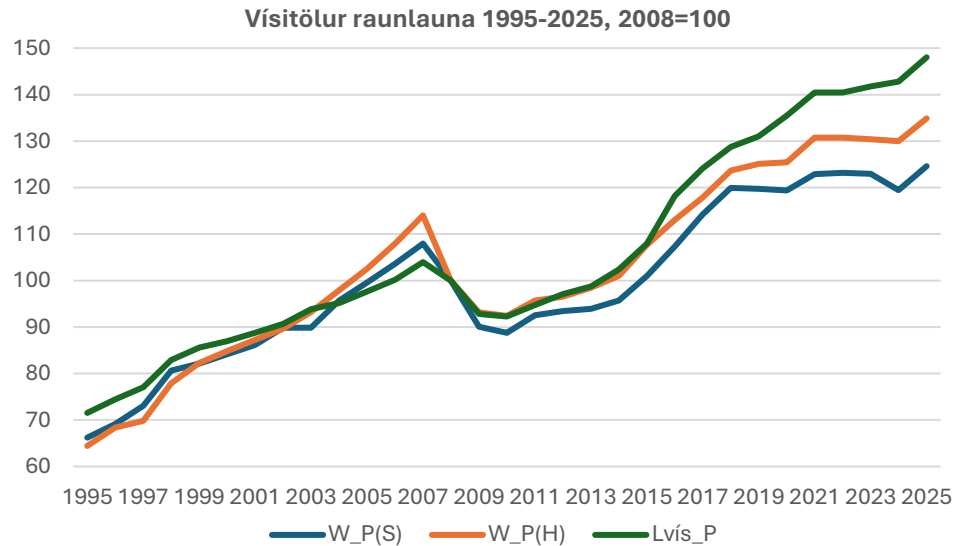
$$EMPH_t^L = Lotgj_t^H / REM_t^S / W_t^L$$

# Vísitölur vinnumagns og launa

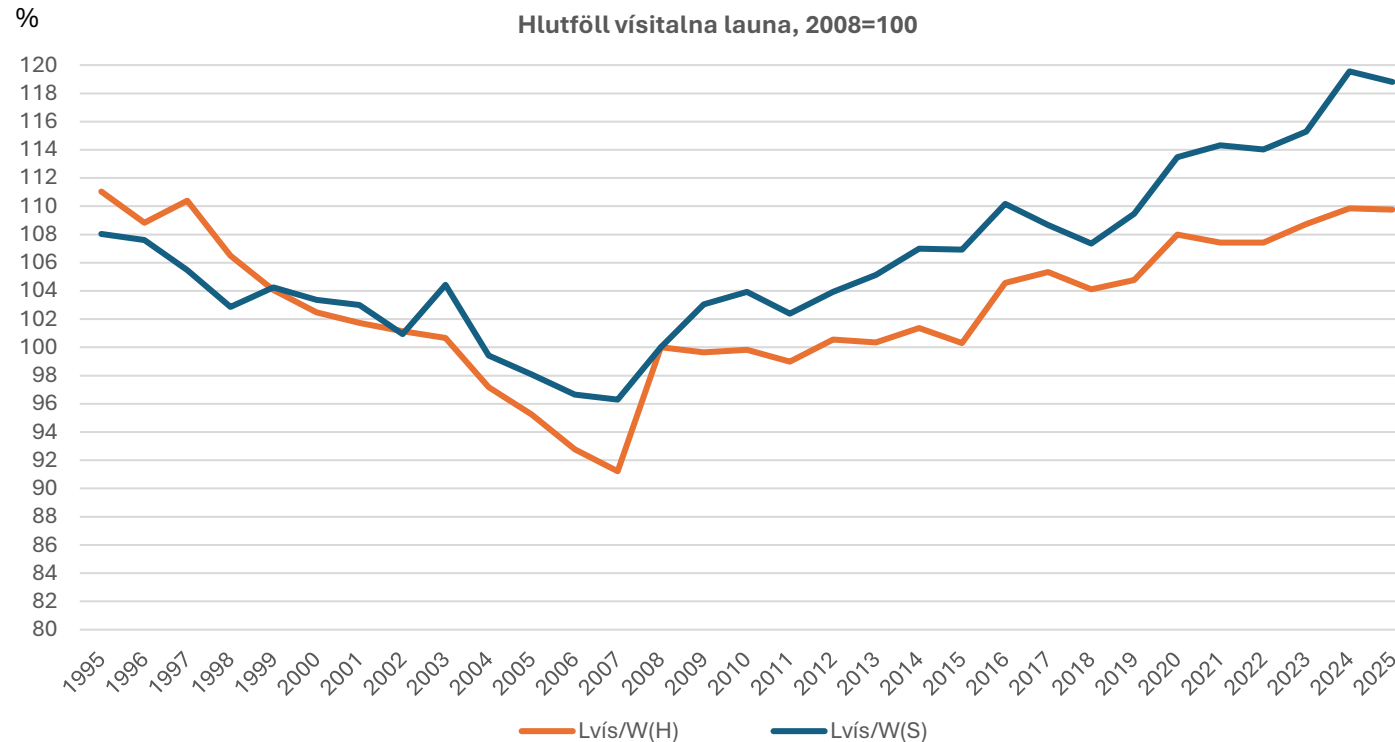


- Vinnumagnið EMPH(S) og EMPH(H) eru vísitölur fyrir vinnustundir
- Vinnumagnið EMPH(m.v. Lvís) er vísitala sem fundin er óbeint með launavísitölunni

# Vísitölur raunlauna og vísitölur framleiðni. Mikilvægi samræmisins



# Hlutföll vísitalna, Lvís/W



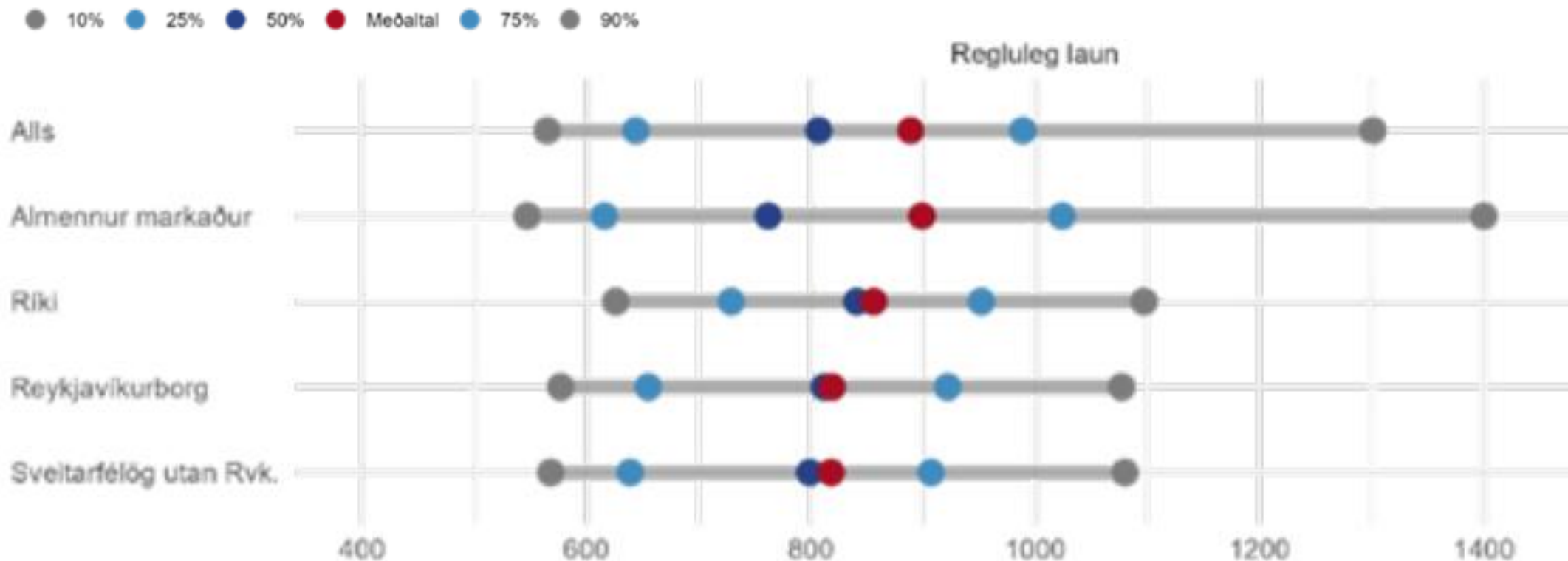
- Á árunum 1995-2007 hækka meðallaun á vinnustund hraðar en launavísitalan en það snýst við eftir 2007. Væntanlega endurspeglar það breytingar í dreifingu launa
- Mikil hækkun hlutfallsins milli 2007 og 2008 endurspeglar hvernig bankakreppan fór með há laun
- Hlutfallið Lvís/W(H) hækkar lítið fram til ársins 2015 á sama tíma og ferðapjónustan vex mikið
- Stöðnun í vexti ferðapjónustunnar á síðustu árum kemur ekki í veg fyrir hækkun hlutfallsins

## Meðalbreytingar vinnustunda, framleiðni, launa og raunlauna (%)

	1995-2007	2007-2025	2011-2025	2015-2025	2018-2025	2023-2024	2024-2025
EMPH(S)	2,1	0,9	2,0	1,7	1,4	3,7	-1,2
EMPH(H)	1,4	0,8	1,7	1,6	0,7	1,0	-0,7
EMPH (m.v. Lvís)	3,0	-0,2	0,9	0,7	0,0	0,0	-0,6
Framleiðni (S)	2,9	0,7	0,6	1,0	0,4	-4,8	2,5
Framleiðni (H)	3,6	0,8	1,0	1,1	1,1	-2,3	2,0
Framl. (Lvís)	1,9	1,9	1,7	2,0	1,8	-1,3	1,9
W(S)	8,2	5,8	6,2	6,5	5,9	2,8	8,6
W(H)	8,9	5,9	6,6	6,7	6,6	5,5	8,0
Lvís	7,2	7,0	7,4	7,7	7,4	6,6	7,9
W_P(S)	4,2	0,8	2,1	2,1	0,6	-2,9	4,3
W_P(H)	4,9	0,9	2,5	2,3	1,3	-0,3	3,8
Lvís_P	3,2	2,0	3,2	3,2	2,0	0,7	3,7

- Það þarf að vera samræmi í mælingum á launahækkunum og á framleiðnibreytingum. Rangt að bera saman raunlaun skv. launavísitölu og framleiðni skv. Hagstofu.

# Dæmi um áhrif breytinga í dreifingu reglulegra launa á útreikning launavísitölunnar



- Úr mynd 3.8, bls. 38 í haustskýrslu Kjaratölfræðinefndar 2025
- Dreifing reglulegra launa fullvinnandi í maí 2025 eftir mörkuðum, mánaðarlaun í þúsundum króna

# Áhrif breytinga í samsetningu launa/starfa. Meðallaunin vanmeta hækkun

<b>Áætluð dreifing reglulegra launa alls í maí 2025, þús. kr. á mánuði</b>							
Meðallaun	539	605	726	898	1.145	1.668	889
Vogir	10,0%	15,0%	25,0%	25,0%	15,0%	10,0%	100,0%
<b>Skáldað dæmi. Laun þannig að þau hækka um</b>				<b>10,0%</b>	<b>fram til maí 2025</b>		
Vægi tveggja lægstu hópanna lækkað um				<b>5,0%</b>	og annarra hækkað nema efsta		
Vogir	8,0%	12,0%	26,9%	27,5%	15,6%	10,0%	100,0%
Laun	490	550	660	816	1.041	1.517	821
Hækkun	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	8,3%

- Engin frekari áhrif nema samsetningin haldi áfram að breytast
- Hér hækkar hlutfall launavísitala/meðallaun um  $1.1/1.083-1 = 1,6\%$
- Lvís/W(H) lækkaði um 11,7% 1995-2007 og hækkaði um 22,5% 2007-2025

# Möguleg áhrif starfsaldurshækkana. Launavísitalan ofmetur hækkanir

	Laun hækka	3,0%	Starfsaldurhækkun	5,0%		Launabreytingar m.v. paraðan samanburð				
Árgangur\Tímabil		1	2	3	4		1	2	3	4
1		100,0	103,0	106,1	109,3					
2		100,0	103,0	106,1	109,3			3,0%	3,0%	3,0%
3	st.ald.h.	105,0	108,2	111,4	114,7			8,2%	8,2%	8,2%
4		105,0	108,2	111,4	114,7			3,0%	3,0%	3,0%
....										
a-1		105,0	108,2	111,4	114,7			3,0%	3,0%	3,0%
a		105,0	108,2	111,4	114,7			3,0%	3,0%	3,0%
hættir	hætta									
Meðaltal		103,3	106,4	109,6	112,9		Vegið margf.			
Breyting			3,0%	3,0%	3,0%		meðaltal	4,0%	4,0%	4,0%

# Formúlu fyrir meðallaunum og Törnqvist

- $$\frac{\bar{w}^{s+1}}{\bar{w}^s} = \frac{\prod_{\tau=1,a}(w_{\tau}^{s+1})^{\omega_{\tau}^{s+1}}}{\prod_{\tau=1,a}(w_{\tau}^s)^{\omega_{\tau}^s}} = \frac{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau+1}^{s+1})^{\omega_{\tau+1}^{s+1}}}{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau}^s)^{\omega_{\tau}^s}} \cdot \frac{(w_1^{s+1})^{\omega_1^{s+1}}}{(w_a^s)^{\omega_a^s}}$$
- $$\omega_{ijk}^s = \frac{w_{ijk}^s h_{ijk}^s}{\sum_{k \in cell_{ij}^s} w_{ijk}^s h_{ijk}^s}$$
, þ.e. vogirnar eru reiknaðar út frá launafjárhæðum ( $w \cdot h$ )
- $$\frac{\bar{w}^{s+1}}{\bar{w}^s} = \frac{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau+1}^{s+1})^{0,5(\omega_{\tau}^s + \omega_{\tau+1}^{s+1})}}{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau}^s)^{0,5(\omega_{\tau}^s + \omega_{\tau+1}^{s+1})}} \cdot \frac{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau+1}^{s+1})^{0,5(\omega_{\tau+1}^{s+1} - \omega_{\tau}^s)}}{\prod_{\tau=1,a-1}(w_{\tau}^s)^{(\omega_{\tau}^s - \omega_{\tau+1}^{s+1})}} \cdot \frac{(w_1^{s+1})^{\omega_1^{s+1}}}{(w_a^s)^{\omega_a^s}}$$
- Breyting meðaltala = Törnqvist \* áhrif breytinga í vogum \* áhrif nýliða/hætta

# Launavísitalan ofmetur launahækkunar

- Fólk vinnur í 46 ár. Starfsaldurshækkunir eins og taflan til hægri sýnir
- Kerfisbundin hækkun til staðar

<b>Bættir í jöfnu</b>			
Törnqvist (Launavísitalan)		3,7%	3,7%
Vogir mismunandi		2,9%	-0,1%
Mism. launa nýliða og þ. elstu		-3,5%	0,8%
Margfeldis meðaltal		3,0%	4,5%
Vöxtur fólksfjölda		0,0%	1,0%

- Áhrifin koma fram á hverju tímabili

Ath.: Í BSRB-samningum er algengt að starfsmaður færist upp um þrep á 3–5 ára fresti, eftir starflokki.

## Dæmi – Launaflokkur (útdráttur úr töflu)

Þrep (starfsaldur)	Mánaðarlaun (kr.)	Hækkun frá fyrra þrepi
Þrep 1 (0 ár)	456.295 kr.	–
Þrep 2 (~3 ár)	459.851 kr.	+3.556 kr.
Þrep 3 (~5 ár)	463.445 kr.	+3.594 kr.
Þrep 4 (~7 ár)	467.079 kr.	+3.634 kr.
Þrep 5 (~10 ár)	470.752 kr.	+3.673 kr.
Þrep 6 (~12 ár)	474.466 kr.	+3.714 kr.
Þrep 7 (~15 ár)	478.221 kr.	+3.755 kr.
Þrep 8 (~17 ár)	482.020 kr.	+3.799 kr.
Þrep 9 (~20 ár)	485.857 kr.	+3.837 kr. <small>Starfsmannafélag Suðurnesja</small>

# Tillaga dr. Zieschang um aðferð til að áætla hlut þjálfunar og menntunar í launabreytingum

Áhrfin eru metin með aðfallsgreiningu (hedonic) launajöfnum

The quality adjusted log change in employee  $k$ 's wages, which excludes the effect of wage determining characteristics that increment through time, is then

$$\ln w_k^{*t} - \ln w_k^{*s} = (\ln w_k^t - \ln w_k^s) - [(\gamma_d^t + d_k^s \Gamma_{da})'(a_k^t - a_k^s) + (a_k^t \Gamma_{aa} a_k^t - a_k^s \Gamma_{aa} a_k^s)].$$

Lækkun á launabreytingu leiðir svo til samsvarandi hækkunar á magnbreytingu skv. formúlunni  $I_q = V/I_p$  þar sem  $I_p$  er launavísitalan og  $V$  fjárhæð greiddra launa

En svo gætu starfsaldurshækkunarir verið liður í að viðhalda tryggð starfsfólks, sbr. kenninguna um afkastalaun (Efficiency Wage Theory)

# Nokkrar almennar athugasemdir í lokin

- Launavísitalan byggir á stóru úrtaki. Helst öll fyrirtæki með 10 starfsmenn eða fleiri. Óhjákvæmilega verða einhver afföll
- Breytingar launa þeirra sem ekki eru með í paraða úrtakinu eru hluti af þýðinu
- Launavísitalan er þannig byggð á úrtaki með tilheyrandi úrtaksskekkjum, sem hugsanlega safnast saman yfir tíma
- Breytingar launa í grunnhópunum eru vegnar saman með grunnársveginni vísitölu (Laspeyres) og keðjutenginu
- Laspeyres vísitala ofmetur verðbreytingar. Bæði hjá VNV og launavísitölunni
- Gömul rannsókn (Boskin-skýrslan) í Bandaríkjunum benti til ofmats á neysluverðsvísitölu þar í landi upp á rúmlega 1% á ári vegna tækni-/gæðabreytinga og vegna úreltra voga

# Niðurstöður

- Það eru vissulega mögulegt að launavísitalan ofmeti hækkun laun
- Ég hef farið yfir það hvernig það gæti gerst en það er ekki hægt að segja til um umfang þeirra atriða sem máli skipta
- Það eru líka ástæður til að ætla að launavísitalan væri að vanmet hækkun launa
- Ályktanir út frá þróun meðallauna eru óvissar. Aðferðafræðin reynir ekki að útiloka áhrif breytinga í samsetningu og gæðum vinnuaflsins.
- Líklegt að meðallaun hafi vanmetið hækkun launa undanfarin ár

# Minni aftur á ýtarlegar skýrslur um efnið

- *Hagtíðindi 16. ágúst 2018, Methodology of the Icelandic Wage Index*
- *Kim Zieschang Review of the Icelandic Wage Price Index - Report to the Wage Statistics Committee Government of Iceland 5. nóvember 2018*
- *Launatölfræði á Íslandi - Skýrsla nefndar um umbætur á úrvinnslu og nýtingu launatölfræðiupplýsinga, janúar 2019*

- **Takk fyrir mig**