



Skýrsla nr. C26:01
Laun eftir rekstrarformi fyrirtækja
júlí
2026

HAGFRÆÐISTOFNUN



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Hagfræðistofnun Háskóla Íslands

Odda við Sturlugötu

Sími: 525-5284

Heimasíða: www.hhi.hi.is

Tölvufang: ioes@hi.is

Skýrsla nr. C26:01
Laun eftir rekstrarformi fyrirtækja
júlí
2026

Formáli

Snemma árs 2026 komust Hagfræðistofnun og BHM að samkomulagi um að stofnunin kannaði laun eftir rekstrarformi fyrirtækja. Athyglin yrði ekki síst á hálfopinberum félögum (fyrirtækjum ríkis og sveitarfélaga) og sjálfseignarstofnunum. Laun í þessum fyrirtækjum skyldu borin saman við laun í félögum á almennum markaði. Áhrif menntunar á laun yrðu skoðuð sérstaklega, en jafnframt skyldi horft á áhrif aldurs og annarra skýribreytna. Kannað yrði hvort greina mætti einhverjar breytingar með tímanum.

Hagstofa Íslands lét í té tölur um meðallaun og staðalfrávik launa á árunum 2008 til 2025, sem unnar voru úr skattframtölum fyrirtækja. Tölurnar voru greindar eftir menntun, kyni og aldri launþega og rekstrarformi launagreiðenda.

Tilfni rannsóknarinnar er meðal annars skortur á upplýsingum um launagreiðslur fyrirtækja ríkis og sveitarfélaga, sem hér eru kölluð opinber fyrirtæki. Þau eru sjálfstæðari en stofnanir ríkis og sveitarfélaga og oftast flokkuð með einkafyrirtækjum, þótt þau hafi bæði ýmis einkenni þeirra og opinberra stofnana. Hér á eftir eru laun í þessum fyrirtækjum greind sérstaklega, en ekki flokkuð með almennum markaði. Borin eru saman laun í opinberum félögum, sjálfseignarstofnunum, félagasamtökum, stofnunum ríkis og sveitarfélaga, hlutafélögum í einkaeigu og öðrum félögum.

Fengur er að tölum um laun eftir menntun, sem nú ná til ársins 2025 eins og önnur gögn í skýrslunni.

Ég þakka Sigrúnu Brynjarsdóttur hjá Bandalagi háskólamanna fyrir margar góðar ábendingar.

Skýrslan var rýnd af tveimur óháðum sérfræðingum á sviðinu.

Reykjavík, júlí 2026,

Sigurður Jóhannesson.

Ágrip

Í þessari skýrslu er athygli beint að launum í hinum ýmsu rekstrarformum fyrirtækja. Skoðaðar eru heildargreiðslur fyrir vinnu á hverjum stað. Ekki er leiðrétt vegna mislangs vinnutíma. Stuðst er við gögn frá Hagstofu Íslands, sem unnin eru úr skattframtölum fyrirtækja.

Árið 2025 voru laun hæst í ríkisstofnunum, opinberum fyrirtækjum og hlutafélögum í einkaeigu, en lægst hjá félagasamtökum, sjálfseignastofnunum, stofnunum sveitarfélaga og „öðrum félögum“. Að jafnaði voru laun 47% hærri hjá ríkisstofnunum en félagasamtökum. Staðan hefur breyst nokkuð frá 2008. Frá 2008 til 2025 jókst kaupmáttur launa mest hjá stofnunum sveitarfélaga, sjálfseignarstofnunum og ríkisstofnunum, eða um 21-26%, en minnst hjá opinberum fyrirtækjum, hlutafélögum í einkaeigu og félagasamtökum, eða um 2-9%.

Á árunum, sem skoðuð eru, má greina almenna samþjöppun launa. Sú niðurstaða fær stuðning úr annarri átt, því að gögn úr skattframtölum fólks sýna líka að launamunur hefur minnkað.

- Munur á launum í einkafyrirtækjum og hjá hinu opinbera minnkar.
- Munur á launum eftir menntun minnkar.
- Launamunur karla og kvenna dregst saman.
- Á hinn bóginn eykst munur á launum tekjuhæsta aldursflokksins og þess tekjuminnsta.

Með aðhvarfsgreiningu er þess freistað að einangra áhrif rekstrarforms, aldurs, kyns og menntunar á laun. Úr henni má lesa að árið 2025 séu laun að öðru jöfnu 29% hærri í opinberum fyrirtækjum en „öðrum fyrirtækjum“, 26% hærri hjá ríkisstofnunum og 23% hærri hjá hlutafélögum í einkaeign. Laun hækka meira hjá ríkisstofnunum og sveitarfélögum en annars staðar frá 2008. En jafnframt leiðir aðhvarfsgreiningin í ljós að ávinningur af háskólanámi minnkar. Árið 2025 voru laun háskólamanna að öðru óbreyttu 31% hærri en þeirra sem ekki höfðu lokið prófgráðu eftir grunnskóla, en árið 2008 voru þau 51% hærri.

Opinber fyrirtæki eru að ýmsu leyti sjálfstæðari en stofnanir ríkis og sveitarfélaga. Þar eru laun að jafnaði hærri en í stofnunum sveitarfélaga en svipuð og hjá ríkisstofnunum. Miklu munar hins vegar á launum hjá einstökum fyrirtækjum í þessum hópi. Góð laun eru hjá orkufyrirtækjum hins opinbera, sem rekin eru með hagnaði, en miklu lægri hjá Strætó og Ríkisútvarpinu, sem ekki hafa jafntraustan fjárhag.

Efnisyfirlit

30% vinna hjá hinu opinbera, 70% hjá einkafyrirtækjum	6
<i>Rammagrein: Opinber fyrirtæki hafa bæði einkenni einkafyrirtækja og stofnana</i>	<i>7</i>
Dreifing launa er áætluð að hluta.....	9
Hæst laun hjá ríkisstofnunum, opinberum fyrirtækjum og hlutafélögum í einkaeigu, en lægst hjá stofnunum sveitarfélaga, sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum	9
Laun ráðast meðal annars af menntun, aldri og kyni	10
<i>Rammagrein: Laun eru góð hjá opinberum fyrirtækjum með góðan fjárhag.....</i>	<i>13</i>
Laun hækka mest hjá sveitarfélögum, sjálfseignarstofnunum og ríkinu.....	15
Tekjumunur minnkar almennt.....	16
Minni munur á tekjum hópa.....	17
Að öðru jöfnu eru laun hæst hjá opinberum fyrirtækjum, en forskotið minnkar	22
Á launamunur eftir að aukast aftur?	25

30% vinna hjá hinu opinbera, 70% hjá einkafyrirtækjum

Hagstofan safnar upplýsingum um laun í átta tegundum fyrirtækja:

1. Einkahlutafélögum.
2. Einkareknum hluta- og samlagshlutafélögum.
3. Sjálfseignarstofnunum.
4. Félagasamtökum.
5. Ríkisstofnunum.
6. Stofnunum sveitarfélaga.
7. Opinberum fyrirtækjum.
8. Öðrum tegundum félaga.

Í fyrsta og öðrum flokki eru hlutafélög, stór og lítil, og samlagshlutafélög, sem svo eru kölluð. Ábyrgð eigenda hlutafélaga takmarkast við hlutafé, en í samlagshlutafélögum eru tveir flokkar eigenda. Sumir félagsmenn samlagshlutafélaga bera ótakmarkaða ábyrgð á skuldbindingum þeirra en ábyrgð annarra nær aðeins til hlutafjár.¹ Þessir tveir flokkar fyrirtækja eru skoðaðir í einu lagi hér á eftir og nefndir *hlutafélög í einkaeigu*. Þar störfuðu um það bil 64% launþega árið 2025.

Tafla 1. Um 70% launþega unnu hjá einkafyrirtækjum árið 2025, en 30% hjá hinu opinbera.

	Fjöldi (þús.)	Hlutfall, %
Hlutafélög í einkaeigu	120	64%
Félagasamtök	7	4%
Sjálfseignarstofnanir	3	2%
Ríkisstofnanir	25	13%
Stofnanir sveitarfélaga	28	15%
Opinber fyrirtæki	4	2%
Önnur fyrirtæki	2	1%
<i>Einkafyrirtæki</i>	<i>132</i>	<i>70%</i>
<i>Hið opinbera</i>	<i>56</i>	<i>30%</i>
Samtals	188	100%

Tæp fjögur prósent launþega unnu hjá félagasamtökum árið 2025. Þetta eru meðal annars starfsmenn ýmissa almannaheillafélaga, íþróttafélaga, verkalýðsfélaga, samtaka atvinnurekenda og annarra hagsmunasamtaka.

Meðal sjálfseignarstofnana eru skólar, eins og Skóli Ísaks Jónssonar, Landakotsskóli og Verzlunarskóli Íslands, heilbrigðisstofnanir og dvalarheimili, sem eru að miklu leyti rekin fyrir opinbert fé. Um 1½% launþega vinnur hjá þessum fyrirtækjum. En algengt virðist vera að stofnanir í svipuðum rekstri séu einkahlutafélög. Þar á meðal eru til dæmis Sóltún, Hjallastefnan, Háskólinn í Reykjavík og Klíníkin.

¹ Skatturinn, vefsíða, Samlagshlutafélög. Sótt í júlí 2026 af:
<https://www.skatturinn.is/fyrirtaekjaskra/stofnun-felaga-i-atvinnurekstri/samlagsfelog/>

Hjá ríkisstofnunum unnu árið 2025 um 13% launþega. Þetta eru til dæmis starfsmenn ráðuneyta, dómstóla, Seðlabanka og annarra eftirlitsstofnana, Landspítala og Háskóla Íslands.

Árið 2025 störfuðu 15% launþega hjá sveitarfélögum. Þeir sinna meðal annars fötluðum og öldruðum og kenna í grunnskólum og leikskólum.

Opinber fyrirtæki eru opinber hlutafélög eða ohf., byggðasamlög, og önnur fyrirtæki í eigu ríkis og sveitarfélaga. Ríflega 2% launþega unnu hjá opinberum fyrirtækjum árið 2025, samkvæmt gögnum Hagstofunnar sem hér er stuðst við, en hafa ber í huga að sum félög, sem að réttu lagi ættu heima í þessum flokki, eru skráð sem einkafyrirtæki hjá Skattinum, en Hagstofan fær upplýsingar sínar þaðan. Þar á meðal eru Landsvirkjun og Landsnet.

Sárafáir lenda utan flokka, hjá „öðrum fyrirtækjum“, eða um 1% launþega.

Árið 2025 störfuðu 70% launþega hjá einkafyrirtækjum en 30% hjá hinu opinbera. Hlutföllin hafa ekki breyst mikið undanfarna áratugi. Árið 2008 unnu liðlega 68% launþega hjá einkafyrirtækjum og tæp 32% hjá hinu opinbera.

Rammagrein: Opinber fyrirtæki hafa bæði einkenni einkafyrirtækja og stofnana

Eins og fram kemur í formála var tilefni þessarar athugunar ekki síst áhugi á launakjörum í fyrirtækjum í eigu ríkis og sveitarfélaga, sem hér eru kölluð einu nafni opinber fyrirtæki. Í opinberum tölum eru þau oftast flokkuð með fyrirtækjum á almennum markaði. Hér eru þau skoðuð sérstaklega, svo að hægt sé að bera saman laun þar og hjá einkafyrirtækjum og stofnunum hins opinbera. Opinber fyrirtæki eru sjálfstæðari en opinberar stofnanir og rekstur þeirra er sveigjanlegri. Lög og reglur um réttindi opinberra starfsmanna ná ekki til þeirra. Þar er því auðveldara að segja upp fólki en í stofnunum ríkis og sveitarfélaga og laun eru ekki jafnbundin miðlægum kjarasamningum. Yfir opinberum fyrirtækjum er stjórn, eins og fyrirtækjum í einkaeign, en stundum virðast eigendurnir ekki veita stjórnendum jafnmikið aðhald og almennt tíðkast á frjálsum markaði. Kröfur um arðsemi eru til dæmis ekki alltaf jafnskýrar og hjá einkafyrirtækjum. Í almennri eigandastefnu fyrir öll félög í eigu ríkisins frá 2021 er talað um *viðunandi arðsemi*,² sem er frekar óljóst markmið. En í almennri eigandastefnu fyrir fjármálafyrirtæki í ríkiseigu frá 2017 segir að hámarka skuli langtíma virði fyrir ríkissjóð að teknu tilliti til áhættu.³ Þetta er ekki ólíkt því sem búast mætti við hjá einkafyrirtækjum. Stundum kemur fram í eigandastefnu opinberra fyrirtækja að þau eigi að veita góða og ódýra þjónustu. Mörg hver hafa sterkari stöðu á sínum markaði en algengast er að einkafyrirtæki hafi. Sum eru einkasalar og þurfa leyfi eftirlitsstofnana til þess að hækka verð. Þar á meðal eru Veitur, dótturfyrirtæki Orkuveitu Reykjavíkur, sem dreifa heitu og köldu

² Fjármálaráðuneytið 2021, Almenn eigandastefna ríkisins fyrir öll félög í eigu ríkisins, bls. 17. Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/Almenn%20Eigandastefna%20fyrir%20r%C3%ADkisf%C3%A9l%C3%B6g.pdf>

³ Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2017, Almenn eigandastefna ríkisins fyrir fjármálafyrirtæki. Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=3e09ff59-60a2-11e7-941c-005056bc530c#:~:text=Eigandastefna%20r%C3%ADkisins%20fyrir%20f%C3%A1rm%C3%A1lafyrirt%C3%A6ki%20n%C3%A6r%20til%20%C3%BEirra%20f%C3%A1rm%C3%A1lafyrirt%C3%A6kja,1.%20gr.%20laga%20nr.%2088%2F2009%2C%20um%20Bankas%C3%BDslu%20r%C3%ADkisins.>

vatni og rafmagni á höfuðborgarsvæðinu, Landsnet, sem flytur rafmagn um landið,⁴ og Isavia sem rekur flugvelli og þjónar flugumferð.⁵ Strætó, sem rekur strætisvagna á höfuðborgarsvæðinu, er líka einkasali á sínu sviði, en þarf ekki samþykki annarra fyrir gjaldskrárhækkunum. Önnur opinber fyrirtæki keppa við önnur félög, en sum hafa sterkari stöðu en algengast er að fyrirtæki hafi. Árið 2022 framleiddi Landsvirkjun 73% af öllu rafmagni á Íslandi. Orka náttúrunnar, dótturfyrirtæki Orkuveitunnar, var næststærsti framleiðandinn, með um 17% hlutdeild 2022.⁶ Árið 2024 var Ríkisútvarpið með 29% af tekjum allra fjölmiðla hér á landi en 41% af tekjum útvarpsstöðva.⁷ Sérstaða Ríkisútvarpsins felst í tekjum þess af útvarpsgjaldi, sem er nefskattur sem leggst bæði á fyrirtæki og fólk á aldrinum 18-70 ára. Samkvæmt ársreikningi Ríkisútvarpsins 2025 hafði það 6,4 milljarðatekjur af útvarpsgjaldi það ár, en það voru 68% af tekjum þess. Aðrar tekjur Ríkisútvarpsins eru einkum af auglýsingum og kostun á útvarpsefni.⁸

Almenna eigendastefnu fyrir fyrirtæki í eigu ríkisins, sem vitnað var til hér að framan, má skilja þannig að ríkið leggi ekki jafnmikið upp úr hagnaði og aðrir fyrirtækjaeigendur. Ýmis konar samfélagsleg markmið vega stundum þyngra í rekstri opinberra félaga. Vorið 2020 ákvað stjórn Orkuveitu Reykjavíkur til dæmis að auka fjárfestingar um tvo milljarða króna á árinu. Með aðgerðunum vildi Orkuveitan sýna samfélagslega ábyrgð og gera sitt til þess að viðhalda atvinnustigi í landinu, en þá hafði farsótt lamað hluta hagkerfisins. Lagt var upp með að verkefnið yrðu mannaflsfrek.⁹ Þá hefur komið fram að stærsti rafmagnsframleiðandinn, Landsvirkjun, tregðast við að hækka rafmagnsverð til almennings og lítilla og meðalstórra fyrirtækja þegar aðstæður á markaði (eftirspurn stórnotenda) gefa tilefni til þess. Skýringin er óbeinn þrýstingur stjórnámálanna, sem vilja tryggja að rafmagn haldist ódýrt á almennum markaði.¹⁰ Lágt vöruverð virðist þarna vera mikilvægara markmið en hámarkshagnaður. En ekki er heldur vel séð að opinber fyrirtæki séu rekin með halla í venjulegu árferði. Krafa eigenda virðist vera að afkoman sé að jafnaði yfir núlli og þjónustan ódýr. Velta má fyrir sér hvort opinber fyrirtæki, sem standast þessar kröfur, hafi nokkuð frjálsar hendur um annað, til dæmis launagreiðslur. Í seinni rammagrein kemur fram að góð laun eru greidd hjá orkufyrirtækjum hins opinbera, en afkoma þeirra hefur verið nokkuð stöðug undanfarin ár – og yfir núlli. Launin eru miklu lægri hjá Strætó og Ríkisútvarpinu, en oft hefur verið halli á rekstri þessara fyrirtækja, sem bæði fá fastar tekjur úr opinberum sjóðum.

⁴ Samkvæmt raforkulögum nr. 65 frá 2003 með síðari breytingum, 12. grein a, skal Raforkueftirlitið staðfesta gjaldskrá fyrirtækja sem flytja rafmagn. Samkvæmt orkulögum nr. 58 frá 1967 staðfestir ráðherra gjaldskrá hitaveitna.

⁵ Sbr. lög um loftferðir nr. 80 frá 2022, með síðari breytingum, gr. 196 og 197.

⁶ Moody's ratings, Credit opinion, 11. júlí 2024, Landsvirkjun, update following change in outlook to positive, bls. 3, eigin útreikningar. Sótt af: https://www.landsvirkjun.com/api/get-pdf?id=Zo_T9B5LeNNTxCLf_Credit_Opinion-Landsvirkjun-Update-following-11Jul2024-PBC_1413219.pdf&name=Credit_Opinion-Landsvirkjun-Update-following-11Jul2024-PBC_1413219.pdf

⁷ Hagstofa Íslands, Fjölmiðlar, eigin útreikningar. Sótt af <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/midlun/fjolmidlar/>, Ríkisútvarpið ohf, Samstæðuársreikningur 2025, bls. 17.

⁸ Ríkisútvarpið ohf, Samstæðuársreikningur 2025, bls. 17.

⁹ Orkuveitan, vefsíða, Aðgerðir Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga vegna Covid-19. Sótt af: <https://forms.kolefnisreiknir.is/um-or/fyrir-fjolmidla/frettir/adgerdir-orkuveitu-reykjavikur-og-dotturfelaga-vegna-covid-19/>

¹⁰ Copenhagen Economics, 2017, Energy market reform options in Iceland. Promoting security of supply and natural resource value, bls. 11. Skýrslan er gerð fyrir Landsvirkjun. Sótt af: <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-2017-energy-market-reform-options-promoting-security-of-supply-and-natural-resource-value.pdf>

Dreifing launa er áætluð að hluta

Hagstofan lét í té meðaltöl og staðalfrávik launa á árunum 2008 til 2025 eftir menntun, kyni, aldursflokki og rekstrarformi fyrirtækja. Í gagnasafninu má til dæmis sjá meðallaun og staðalfrávik launa hjá háskólamenntuðum körlum á aldrinum 25-35 ára sem unnu hjá opinberum fyrirtækjum árið 2025. Launatölurnar eru úr skattframtölum fyrirtækja. Marga fyrirvara verður að hafa á úrvinnslunni hér á eftir. Áður kom til dæmis fram að sum opinber fyrirtæki eru flokkuð með hlutafélögum í einkaeign í gögnum Hagstofunnar, sem hér er unnið með. Þegar unnið er með launatölur úr skattframtölum fyrirtækja, eins og hér er gert, verða sum launahugtök óljós. Gögnin sýna heildarlaun þeirra sem vinna aðeins hjá einu fyrirtæki allt árið, en þeir sem skipta um vinnu eða vinna á fleiri en einum stað koma fyrir nokkrum sinnum í gögnunum. Launþegar virðast því vera fleiri og meðallaun lægri en rétt er. Þá virðist launamunur vera meiri en ef stuðst væri við launatölur úr skattframtölum fólks en ekki fyrirtækja. Þegar margir skipta um vinnu virðast meðallaun lækka. Vinnutími hefur líka áhrif á launin og hann getur verið mislangur eftir atvinnugreinum og fyrirtækjum. Launatölur eru hér ekki leiðréttar með fjölda vinnutíma, fremur en yfirleitt er gert þegar unnið er með tölur úr skattframtölum. Ef til vill má skýra lág meðallaun í tilteknu rekstrarformi með því að þar séu margir í hlutastarfi. En aðeins er horft á þá sem vinna eitthvað og fá einhver laun.

Sem fyrr segir er hér unnið úr tölum um meðallaun og staðalfrávik eftir menntun, kyni og aldri launþega og rekstrarformi fyrirtækja. Hér á eftir er brugðið upp grófri áætlun um fjórðunga og miðtölu launa miðað við þá forsendu að launin séu lognormaldreifð. Með öðrum orðum sé logri launanna¹¹ normaldreifður. Þannig dreifast laun oft og raunar ýmsar fleiri stærðir.¹² Hægri hali slíkra dreifinga getur verið langur: Nokkrir launþegar fá mjög há laun, en á hinum endanum fær enginn minna en ekkert. Fjórðungur launþega fær minna en *neðri fjórðung* launa, helmingur fær minna en nemur *miðtölunni* og 25% fá meira en *efri fjórðung* launa.

Hæst laun hjá ríkisstofnunum, opinberum fyrirtækjum og hlutafélögum í einkaeigu, en lægst hjá stofnunum sveitarfélaga, sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum

Í töflu 2 hér á eftir má sjá meðallaun og ætlaða dreifingu launa í sjö tegundum fyrirtækja árið 2025, miðað við þá forsendu að logri launanna sé normaldreifður. Athugið að mislangur vinnutími er að baki tölunum sem skoðaðar eru.

Sjá má í neðri hluta töflunnar að laun voru að meðaltali álíka há í einkafyrirtækjum og hjá hinu opinbera árið 2025. Launin eru 4% hærri hjá einkafyrirtækjum. Einkafyrirtæki eru hlutafélög í einkaeigu, félagasamtök, sjálfseignarstofnanir og „önnur fyrirtæki“, en hið opinbera samanstendur af ríkisstofnunum, stofnunum sveitarfélaga og opinberum fyrirtækjum. Sjá má að launin eru fjölbreyttari hjá einkafyrirtækjum en hinu opinbera – þar er lengra á milli neðri og efri fjórðungs.

¹¹ Logri er stundum kallaður lógarípmi á íslensku.

¹² Þetta samhengi hefur verið kennt við Robert Gibat. Því hefur verið haldið fram að Pareto-dreifing lýsi betur efsta hluta tekjudreifingarinnar, sjá Clementi, Gallegati, Pareto's Law of Income Distribution: Evidence for Germany, the United Kingdom and the United States, birtist í *Econophysics of Wealth Distributions*, 2006, Springer.

Af einstökum tegundum félaga eru laun hæst hjá ríkisstofnunum, opinberum félögum og hlutafélögum í einkaeigu árið 2025, en lægst hjá stofnunum sveitarfélaga, sjálfseignarstofnunum, „öðrum félögum“ og félagasamtökum. Meðallaun hjá ríkisstofnunum og opinberum fyrirtækjum voru heldur hærri en hjá hlutafélögum í einkaeigu 2025, en hjá sveitarfélögum voru laun að jafnaði um það bil 25% lægri en hjá ríkinu.

Hér á eftir er rætt um áhrif menntunar starfsfólks, aldurs og kyns á meðallaun hjá hinum ýmsu tegundum fyrirtækja. En munur á launum eftir rekstrarformi á sér fleiri skýringar. Sveitarfélög starfa á sviðum þar sem laun eru að meðaltali lág: Rekstri grunnskóla og leikskóla og umönnun aldraðra og fatlaðra.¹³ Lág laun hjá sjálfseignarstofnunum eiga sér svipaðar skýringar, en þau vinna mörg á þessum sömu sviðum.

Eins og fram kemur í rammagrein hér á undan eru opinber fyrirtæki sjálfstæðari en stofnanir ríkis og sveitarfélaga. Ýjað var að því að það gæti komið fram í háum launum, þar sem svigrúm væri til þess. Að jafnaði eru laun hærri hjá opinberum fyrirtækjum en í stofnunum sveitarfélaga. En litlu munar á launum ríkisstofnana og opinberra fyrirtækja. Ekki er nóg með að meðallaun séu svipuð í þessum tveim gerðum fyrirtækja heldur er launadreifingin svipuð. En hafa verður í huga að sum félög, sem að réttu ætti að telja með opinberum fyrirtækjum, eru flokkuð með einkafyrirtækjum í gögnum Hagstofunnar.

Tafla 2. Hæst meðallaun eru greidd hjá ríkinu, opinberum fyrirtækjum og hlutafélögum í einkaeign. Taflan sýnir tekjur á mánuði árið 2025 í þúsundum króna.

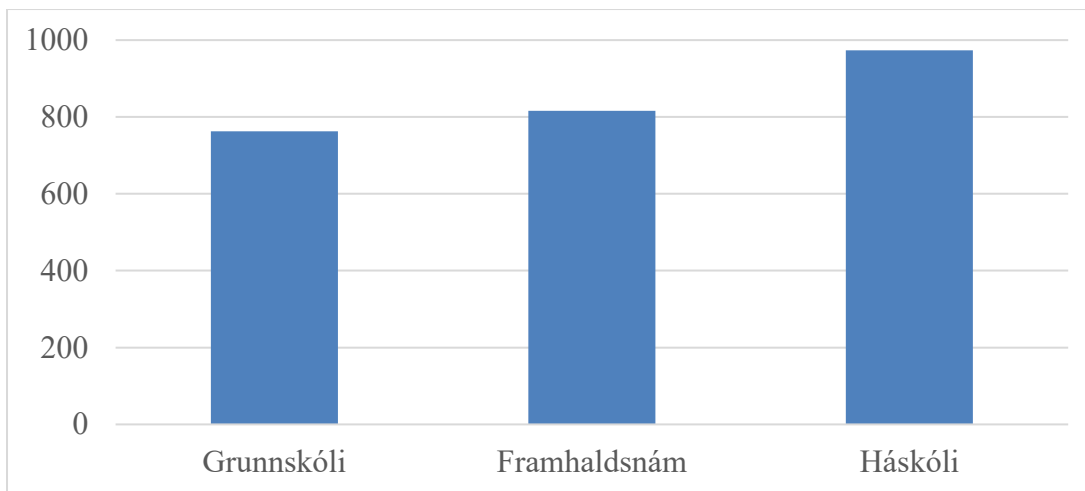
	25%, áætlun	50%, áætlun	Meðallaun	75%, áætlun
Hlutafélög í einkaeigu	467	729	907	1138
Félagasamtök	351	540	664	833
Sjálfseignarstofnanir	435	622	715	888
Ríkisstofnanir	575	835	974	1.214
Stofnanir sveitarfélaga	450	636	726	899
Opinber fyrirtæki	607	853	969	1.198
Önnur fyrirtæki	326	543	723	904
<i>Einkafyrirtæki</i>	<i>455</i>	<i>712</i>	<i>887</i>	<i>1.113</i>
<i>Hið opinbera</i>	<i>507</i>	<i>733</i>	<i>852</i>	<i>1.061</i>
Samtals	469	718	876	1.099

Laun ráðast meðal annars af menntun, aldri og kyni

Munur á meðallaunum í einstökum gerðum fyrirtækja stafar meðal annars af eðli starfanna, sem þar eru unnin. Starfsmenn hafa mislanga menntun að baki, þeir eru misgamliir og kynjahlutföll eru misjöfn.

Eins og sjá má á mynd 1 hér á eftir hækka laun eftir því sem nám lengist. Árið 2025 voru meðallaun háskólamenntaðra að jafnaði 28% hærri en þeirra sem hættu námi eftir grunnskóla.

¹³ Skoða má til samanburðar upplýsingar Kjaratölfræðinefndar um heildarlaun fólks í fullri vinnu eftir heildarsamtökum og vinnustöðum: Á almennum markaði, hjá ríki, Reykjavík og öðrum sveitarfélögum, mynd 4.8 í fréttabréfi Kjaratölfræðinefndar, vorskýrslu 2026.



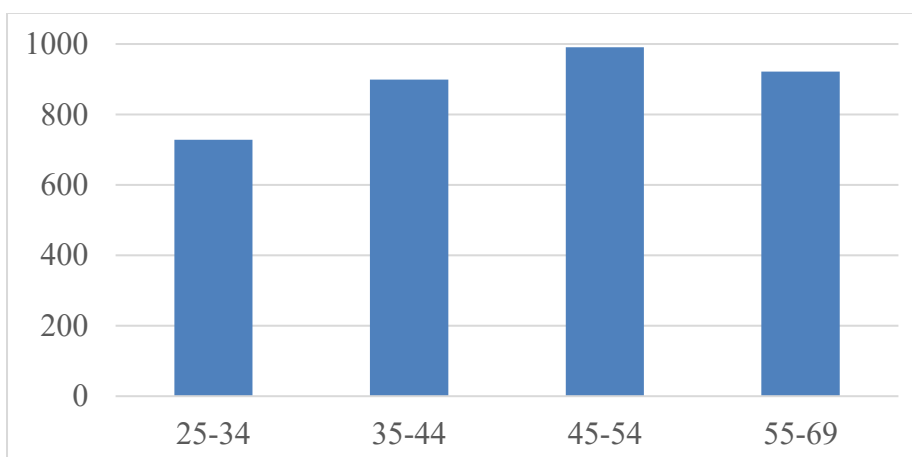
Mynd 1. Laun hækka með lengd náms. Myndin sýnir meðallaun í þúsundum króna á mánuði eftir prófgráðu árið 2025.

Sjá má í töflu 3 hér á eftir að árið 2025 voru 73% ríkisstarfsmanna með háskólapróf en 45% að jafnaði í öllum fyrirtækjum hér á landi. Hátt menntunarstig ríkisstarfsmanna lyftir meðallaunum þeirra.

Tafla 3. Langflestir ríkisstarfsmenn voru með háskólapróf árið 2025, en háskólamenn eru mun færri í opinberum fyrirtækjum. Taflan sýnir hlutfall starfsfólks eftir menntaflokkum.

	Hluta- félög í einkaeigu	Sjálfs- eignar- stofnanir	Félaga- samtök	Ríkis- stofnanir	Stofnanir sveitar- félaga	Opinber fyrirtæki	Önnur fyrirtæki	Samtals
Háskólapróf	37%	63%	52%	73%	57%	41%	42%	45%
Framhaldsmenntun	37%	25%	31%	22%	27%	39%	36%	33%
Grunnskólapróf	26%	12%	16%	5%	16%	20%	22%	21%
Samtals	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Laun hækka nokkuð hratt framan af aldri, eins og sjá má á mynd 2 hér á eftir. Árið 2025 fengu þeir sem voru á aldrinum 45-54 ára að jafnaði 36% hærra kaup en fólk á aldrinum 25-34 ára. Elsti hópurinn, sem er á aldrinum 55-69 ára, fær líka nokkuð vel borgað, eða að meðaltali 27% meira en yngsti aldurshópurinn, sem skoðaður er.



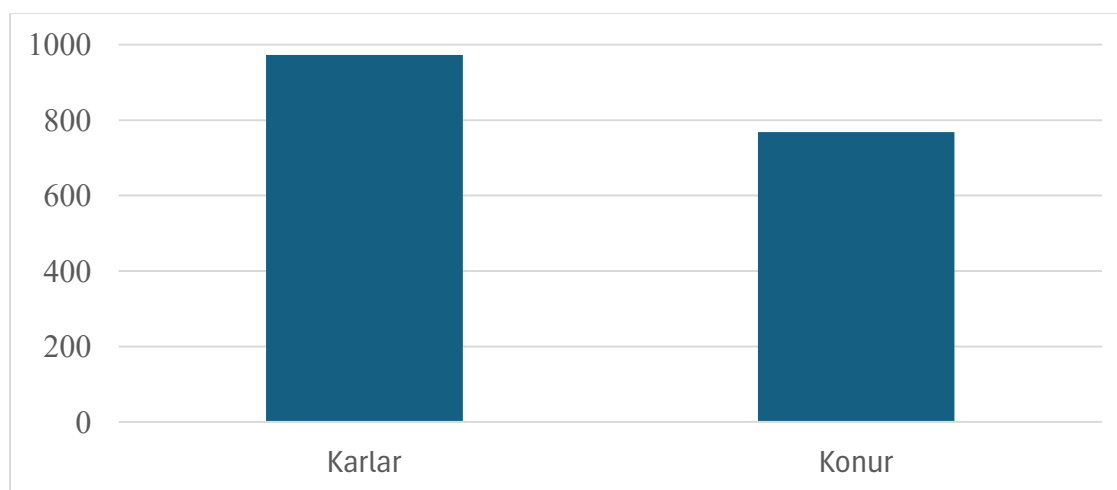
Mynd 2. Laun fara hækkandi framan af starfsævinni og eru hæst hjá þeim sem eru 45-54 ára. Myndin sýnir meðallaun á mánuði í þúsundum króna eftir aldri árið 2025.

Í töflu 4 hér á eftir kemur fram að hjá ríkinu eru tiltölulega fáir í yngsta aldursflokknum, sem fær að jafnaði lægst laun, en óvenjumargir í þeim elsta, sem fær næsthæst laun. Háan meðalaldur ríkisstarfsmanna má ef til vill skýra að hluta með því að þar njóta starfsmenn meiri verndar en tíðkast á almennum markaði.¹⁴

Tafla 4. Ríkisstarfsmenn eru að meðaltali eldri en þeir sem vinna annars staðar. Taflan sýnir hlutfall starfsmanna í hverjum aldurshópi.

	25-34 ára	35-44 ára	45-54 ára	55-69 ára	25-69 ára
Hlutfélag í einkaeigu	30%	26%	22%	21%	100%
Sjálfseignarstofnanir	22%	25%	24%	29%	100%
Félagasamtök	26%	24%	22%	28%	100%
Ríkisstofnanir	23%	24%	23%	29%	100%
Stofnanir sveitarfélaga	28%	26%	22%	24%	100%
Opinber fyrirtæki	25%	28%	24%	24%	100%
Önnur fyrirtæki	27%	22%	22%	29%	100%
Alls	29%	26%	23%	23%	100%

Árið 2025 voru laun karla að jafnaði 27% hærri en laun kvenna. Launamunurinn er óleiðréttur, eins og raunar öll launahlutföll sem rætt er um í þessum kafla. Ekki er gerð tilraun til þess að leiðrétta launamun með vinnutíma, störfum, rekstrarformi fyrirtækis eða öðru.



Mynd 3. Laun karla eru hærri en kvenna. Myndin sýnir meðallaun kynjanna á mánuði í þúsundum króna árið 2025.

Í töflu 5 hér á eftir sést að karlar eru í miklum meirihluta meðal starfsmanna hlutfélaga í einkaeign og opinberra félaga, en í öðrum tegundum félaga eru konur fleiri en karlar. Þetta gæti átt þátt í því að laun eru að meðaltali góð í hlutfélögum og opinberum félögum. Hér má eins og víðar deila um orsök og afleiðingu. Sumir vinnustaðir kunna að henta konum betur að jafnaði en körlum þegar á allt er litið: Laun, sveigjanleika í starfi, starfsöryggi og annað. Miklu algengara er til dæmis að konur séu í hlutastarfi en karlar.¹⁵ Þeim hentar því oft vel að

¹⁴ Sbr. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70 1996.

¹⁵ Sjá til dæmis: Hagstofan, Meðalfjöldi vinnustunda í aðalstarfi eftir atvinnugreinum (bálkar), kyni og búsetu 1991-2025. Sótt í júlí 2026 af:

https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_3_arstolur/VIN01107.px/table/tableViewLayout2/

vinna hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga og annars staðar þar sem sveigjanlegur vinnutími er í boði.

Tafla 5. Karlar eru í miklum meirihluta meðal starfsmanna hlutfélaga í einkaeign og opinberra félaga, en konur eru í meirihluta í öðrum tegundum félaga. Taflan sýnir hlutfall karla og kvenna meðal starfsmanna

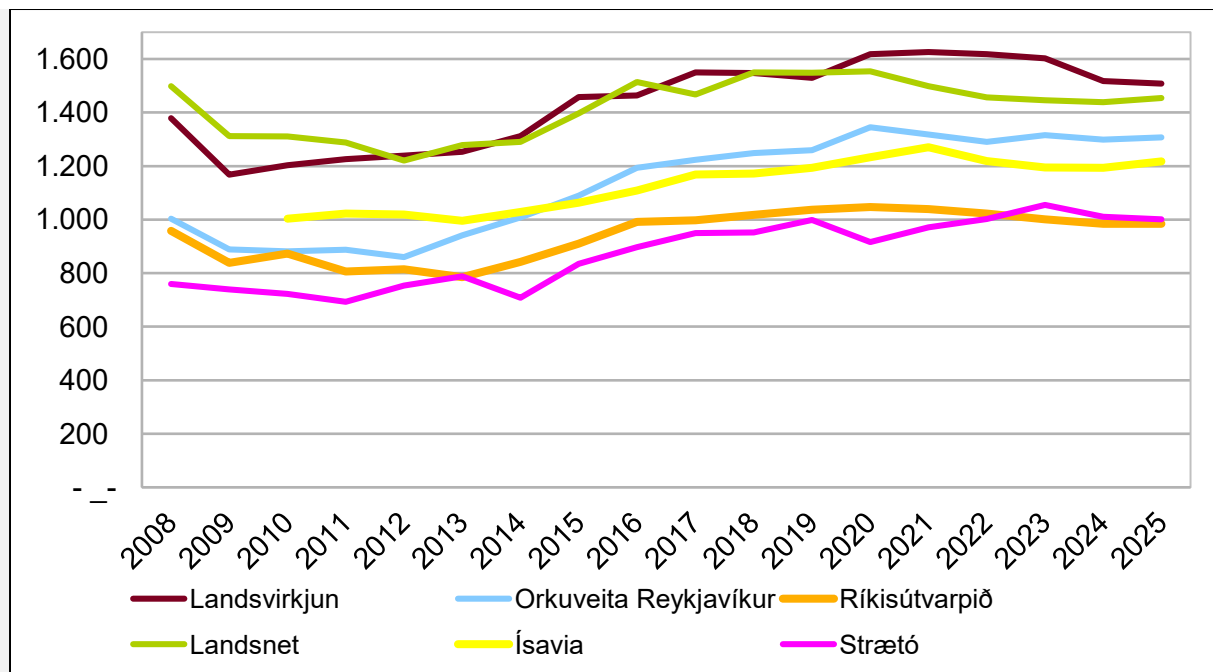
	Karlar	Konur
Hlutfélög í einkaeign	64%	36%
Sjálfseignarstofnanir	29%	71%
Félagasamtök	39%	61%
Ríki	33%	67%
Sveitarfélög	27%	73%
Opinber félög	64%	36%
Önnur félög	45%	55%
Alls	53%	47%

Rammagrein: Laun eru góð hjá opinberum fyrirtækjum með góðan fjárhag

Á myndinni hér á eftir má sjá heildarlaun á mánuði í þúsundum króna fyrir fulla vinnu hjá nokkrum opinberum fyrirtækjum árin 2008-2025 á verðlagi neyslu ársins 2025. Tölurnar eru úr ársreikningum fyrirtækjanna. Þær eru ekki sambærilegar við tölur Hagstofunnar, sem hér hefur verið unnið með, því að þar eru ekki allir í fullri vinnu. Eins og sjá má á myndinni munar töluverðu á meðallaunum einstakra opinberra fyrirtækja, þó að laun séu þar *að jafnaði* mjög svipuð og hjá stofnunum ríkisins. Árið 2025 greiddi Landsvirkjun 53% hærri laun fyrir fulla vinnu en Ríkisútvarpið. Mánaðarlaun fyrir fulla vinnu¹⁶ hjá Landsvirkjun voru 1,5 milljónir króna að jafnaði árið 2025, en það er rúmum 40% yfir meðallaunum á mánuði fyrir fulla vinnu hér á landi samkvæmt heimasíðu Hagstofunnar, en þau voru rétt rúm milljón.¹⁷

¹⁶ Meðallaun á ársverk deilt með 12.

¹⁷ 1,058 milljónir króna á mánuði. Hagstofa Íslands, hagstofa.is, Laun eftir launþegahópi, starfsstétt og kyni 2014-2025, heildarlaun fullvinnandi, sótt af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_launogtekjur_1_laun_1_laun/VIN02002.px/table/tableViewLayout2/



Laun eru hærri hjá orkufyrirtækjum en öðrum fyrirtækjum sem ríki og sveitarfélög eiga. Myndin sýnir meðallaun á mánuði fyrir fulla vinnu í þúsundum króna árin 2008-2025 á föstu verðlagi neyslu árið 2025.

Heimildir: Ársreikningar fyrirtækjanna, eigin útreikningar.

Næst er Landsnet, þar sem meðallaun voru um 1.450 þúsund krónur á mánuði fyrir fulla vinnu 2025. Það er 37,5% yfir landsmeðaltali. Orkuveitan, þar sem laun voru að jafnaði rúm 1.300 þúsund á mánuði fyrir fulla vinnu 2025, er 23,5% yfir landsmeðaltali. Ísavia er 15% yfir meðallaunum, en lægst eru laun að jafnaði hjá Strætó og Ríkisútvarpinu, 5-7% undir meðallaunum fyrir landið allt. Launamunurinn ræðst meðal annars af því að störfín eru ólík og krefjast mismikillar menntunar. Hjá Landsvirkjun, Landsneti og Orkuveitunni vinna margir verkfræðingar. Árið 2025 voru heildarlaun fyrir fulla vinnu í sérfræðistörfum í arkitektúr og verkfræði að meðaltali 1.287 þúsundir króna á mánuði samkvæmt launakönnun Hagstofunnar.¹⁸ Laun starfsmanna Orkuveitunnar voru að jafnaði ekki langt frá þessari tölu, en hjá Landsvirkjun voru meðallaun 17% hærri.

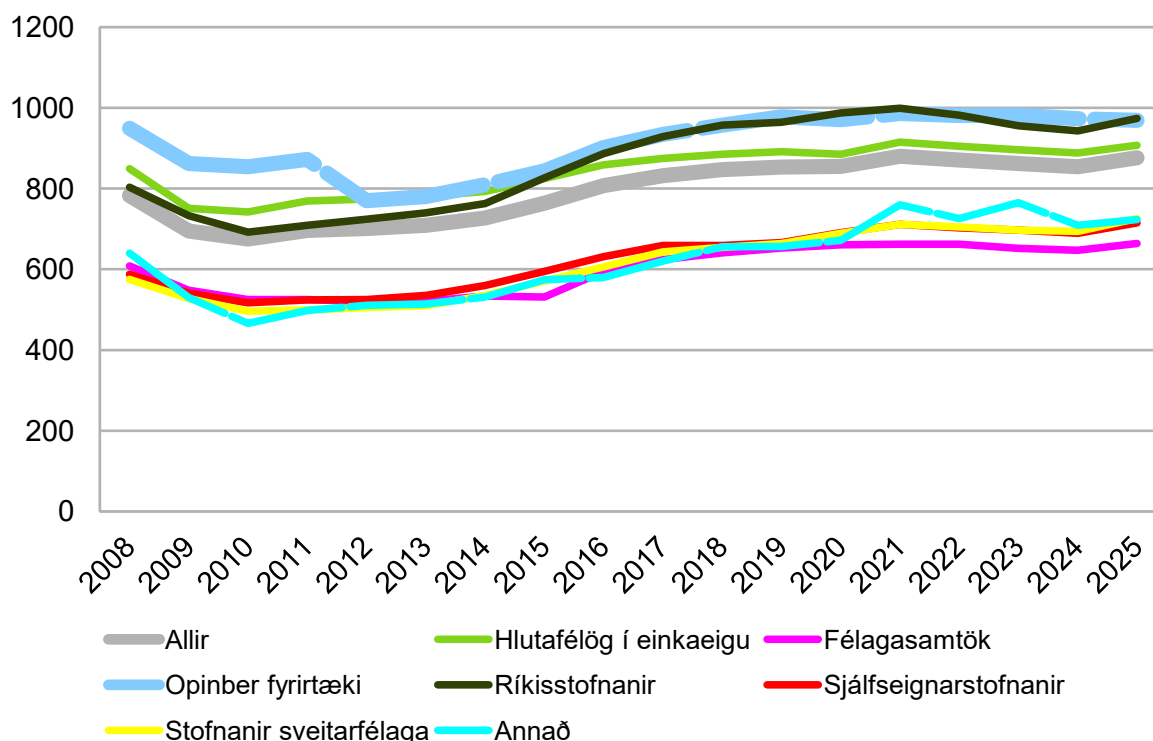
Miklu munar á því hve launin hækka mikið frá 2008 til 2025 hjá fyrirtækjunum á myndinni. Mest hækka þau hjá Orkuveitunni og Strætó, eða um nálægt 30% á föstu verðlagi. Hjá Ríkisútvarpinu og Landsneti breytast laun aftur á móti lítið að raungildi á þessum árum. Munurinn á sér sennilega margar skýringar. Að jafnaði hafa laun ófaglærðra til dæmis hækkað meira en háskólamanna undanfarin ár og hlutfall þessara hópa er mishátt. En munurinn kann líka að endurspeglar að nokkru breytingar í fjárhag fyrirtækjanna og stöðu þeirra í þjóðfélaginu yfirleitt. Orkuveitan var í miklum vanda eftir fall krónunnar árið 2008, en skuldir fyrirtækisins voru að miklu leyti í erlendum gjaldeyri en tekjur að mestum hluta í krónum. Árið 2011 var rekstur Orkuveitunnar endurskoðaður frá grunni, með *Planinu* svonefnda. Þá var starfsfólki sagt upp og eignir seldar.

¹⁸ Hagstofa Íslands, Laun fullvinnandi launafólks eftir starfi og kyni 2014-2025. Sótt í júlí 2026 af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_launogtekjur_1_laun_1_laun/VIN02001.px

Í fyrri rammagrein var því velt upp hvort opinber fyrirtæki, sem ekki væru rekin með halla og þyrftu ekki að hækka verð á þjónustu sinni umfram almennt verðlag hefðu fremur frjálssar hendur um annað – til dæmis launagreiðslur. Það gæti átt við veitufyrirtækin, sem hér hafa verið skoðuð. Á Íslandi eru flestar stærstu veitur í eigu ríkis eða sveitarfélaga. Annað gildir um Ríkisútvarpið og Strætó, en fjárhagur þessara fyrirtækja hefur stundum verið bágur. Þar er minna svigrúm til þess að greiða há laun. En ekki má gleyma því að eðli starfseminnar er ólíkt. Samkvæmt yfirliti Hagstofu um laun eftir atvinnugreinum voru heildarlaun fyrir fulla vinnu hvergi hærri en hjá rafmagns- gas- og hitaveitum árið 2025,¹⁹ en samkvæmt yfirliti Evrópsku hagstofunnar, Eurostat, sker Ísland sig ekki úr að þessu leyti. Hér á landi var launakostnaður hjá veitum af ýmsu tagi 34% yfir meðallaunakostnaði í iðnaði árið 2025, en í Evrópusambandinu var munurinn að meðaltali 38%.²⁰

Laun hækka mest hjá sveitarfélögum, sjálfseignarstofnunum og ríkinu

Á mynd 4 hér á eftir má sjá meðallaun í sjö gerðum fyrirtækja á árunum 2008 til 2025, en þykkur grár ferill sýnir meðallaun allra. Árið 2008 voru laun að jafnaði hæst í opinberum fyrirtækjum (blái breiði ferillinn), síðan komu hlutafélög í einkaeigu (græn) og þá ríkisstofnanir (svartur ferill).



Mynd 4. Meðallaun eftir rekstrarformi 2008-2025. Tölurnar sýna tekjur á mánuði á föstu verðlagi 2025.

¹⁹ Hagstofa Íslands, hagstofa.is, Laun eftir atvinnugrein, starfsstétt og kyni 2014-2025, heildarlaun fullvinnandi, sótt af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_launogtekjur_1_laun_1_laun/VIN02003.px/table/tableViewLayout2/

²⁰ Eurostat, án ártals, Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity, eigin útreikningar.

Frá 2008 til 2025 jókst kaupmáttur launa mest í stofnunum sveitarfélaga, sjálfseignarstofnunum og ríkisstofnunum, eða um 21-26%, en minnst hjá opinberum fyrirtækjum, hlutafélögum í einkaeigu og félagasamtökum, eða um 2-9%.

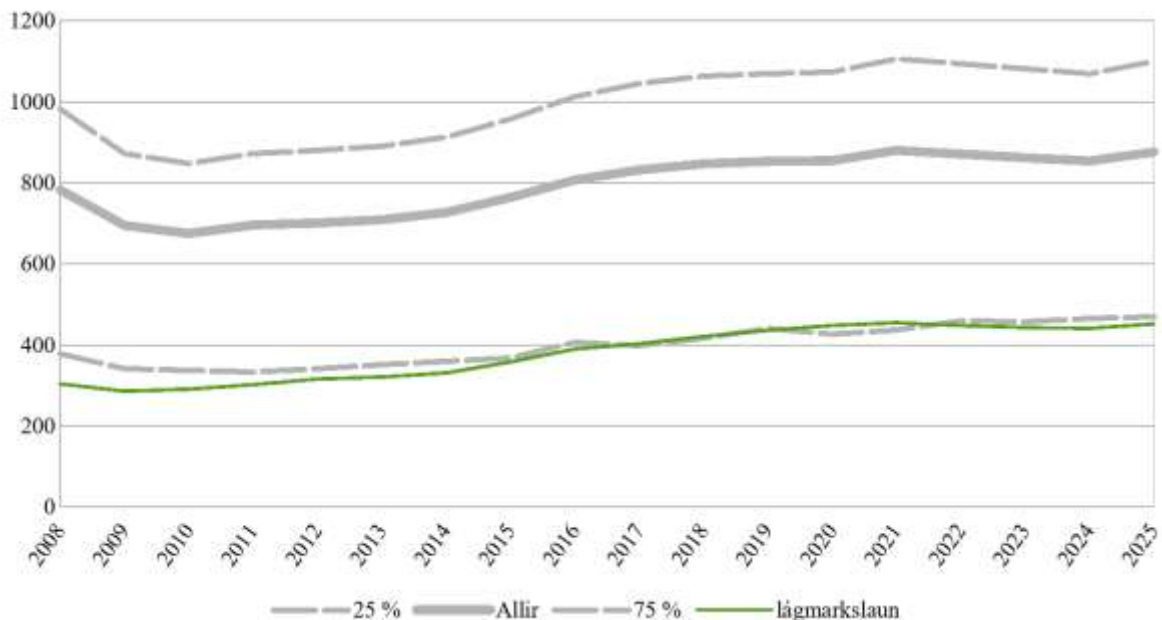
Sjá má á mynd 4 hér að framan að fyrstu árin eftir hrun bankanna skrápp kaupmáttur saman í opinberum fyrirtækjum. Breytingin er mest frá 2011 til 2012, en þá fellur hann um 12%. Sama ár fjölga launþegum í þessum fyrirtækjum um 33%, úr tæplega 2.300 í 3.000. Flestir þeirra starfsmanna sem bættast við eru með framhalds- eða grunnskólamenntun. Opinberum fyrirtækjum virðist hafa fjölgað og samsetning launþega breyst. Í fljótu bragði virðast fyrirtæki ekki hafa færst úr öðrum flokkum – ekki er að sjá að starfsfólki fækki annars staðar. Þá sýnir myndin að upp úr 2014 hækka meðallaun hratt hjá ríkisstofnunum. Þau taka fram úr launum hjá hlutafélögum og verða álíka há að jafnaði og hjá opinberum fyrirtækjum.

Tekjumunur minnkar almennt

Mynd 5 hér á eftir sýnir kaupmátt meðallauna á árunum 2008-2025 á verðlagi 2025. Meðallaun allra eru sýnd með sama breiða gráa ferlinum og sjá má á mynd 4. En mynd 5 sýnir einnig áætlun um dreifingu launa. Efri punktalínan á myndinni sýnir gróflega áætlaðan efri fjórðung launa – 25% fá meira og 75% minna. Neðri punktalínan sýnir áætlun um neðri fjórðung launa – 75% fá meira og 25% minna.

Kaupmáttur launa jókst að jafnaði um 12% hér á landi frá 2008-2025.²¹ En að auki sýnir myndin lægstu laun sem samið er um fyrir fullan vinnudag á almennum markaði. Þau hækka um 49% umfram verðlag á þessum árum. Tölurnar eru ekki alveg sambærilegar, því að lágmarkslaun eru miðuð við fulla vinnu en á bak við aðrar launatölur á myndinni er mislangur vinnutími. Nokkuð dregur úr yfirvinnu með tímanum. Árin 2008 til 2025 hækkar efri fjórðungur launa álíka mikið og meðaltalið, en neðri fjórðungur launa hækkar meira, eða um nálægt 24% umfram verðlag. Frá 2015 eða svo fylgjast neðri fjórðungur launa og lágmarkslaun fyrir fulla dagvinnu að – en lægstu laun hækka meira þegar litið er á allan tímann. Fjórðungsferlarnir á mynd 5 sýna að launadreifingin þjappast saman, ef rétt er reiknað. Mest virðist samþjöppunin vera á árunum 2008-2018, en síðan hefur hægst á breytingunni.

²¹ Kaupmáttur atvinnutekna þeirra framteljenda, sem voru með einhverjar tekjur, hækkaði nokkru meira, eða um 16%, árin 2008-2024 (tölur fyrir 2025 eru ekki komnar). Hér er stuðst við skattframtöl fólks, en ekki launatölur úr bókhaldi fyrirtækja eins og í skýrslunni. Á árunum 2008-2025 jókst kaupmáttur samkvæmt launavísitölu um 48%. Ýmsar skýringar koma til greina á þeim mikla mun sem er á þessari tölu og hækkun meðallauna samkvæmt skattframtölum. Vinnutími hefur stýst, en nokkru gæti líka valdið að launavísitala styðst við það úrtak, þannig að aldurs- og starfsaldurshækkarnir hafa áhrif á hana.



Mynd 5. Lægri fjórðungur launa hefur hækkað meira en meðallaun frá 2008. Lágmarkslaun hækka enn meira. Myndin sýnir meðallaun á mánuði í þúsundum króna á verðlagi 2025, ásamt áætlaðri dreifingu, og lágmarkslaunum.

Heimildir: Hagstofa Íslands, Alþýðusamband Íslands, eigin útreikningar.

Samþjöppun launa má líka lesa úr tölum sem Hagstofan birtir um dreifingu atvinnutekna eftir kyni og aldri, en þær eru unnar úr skattframtölum launþega. Að meðaltali jókst kaupmáttur atvinnutekna um 8% frá 2008-2024 samkvæmt þessum tölum en kaupmáttur 2. tíundarmarka (20% eru með lægri laun) jókst um 32% á sama tíma og 3. tíundarmarka um 26%. Kaupmáttur 7. tíundarmarka jókst hins vegar aðeins um 8% og 8. um 5%. Í þessum tölum þéttist launadreifingin alveg fram á síðasta árið sem skoðað er.²²

Mikil eftirspurn hefur verið eftir ófaglærðum starfsmönnum í ferðaþjónustu og víðar – meiri en innlendur vinnumarkaður ræður við. Þegar þannig stendur á er góður jarðvegur fyrir hækkun lægstu launa. Sem fyrr segir hækkuðu lágmarkslaun fyrir fullan vinnudag um 49% umfram verðlag á árunum 2008 til 2025, en kaupmáttur meðallauna að jafnaði um 12%. Dregið hefur úr yfirvinnu, en það skýrir ekki allan muninn. Önnur skýring á samþjöppun launa gæti legið í því hvað háskólamenntuðum hefur fjölgað mikið. Þeir voru 31% fólks á aldrinum 25-65 ára 2008, en 49% 2024. Mikil eftirspurn eftir ófaglærðu fólki, hröð hækkun lægstu launa samkvæmt kjarasamningum og fjölgun háskólamenntaðra á sennilega allt þátt í samþjöppun launa undanfarin ár.

Minni munur á tekjum hópa

Á ýmsum sviðum minnkaði launamunur á árunum 2008 til 2025:

- Munur á launum í einkafyrirtækjum og opinberum dróst saman.
- Munur á launum eftir menntun minnkaði.
- Launamunur karla og kvenna minnkaði.

²² Hagstofa Íslands, hagstofa.is, Dreifing atvinnutekna eftir kyni og aldri 1990-2024, sótt af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_launogtekjur_3_tekjur_1_tekjur_skattframtol/TEK01007.px/table/tableViewLayout2/ Einnig eru hér notaðar tölur um árgildi vísitölu neysluverðs.

- Munur á launum tekjuhæsta aldursflokksins og þess tekjuminnsta jókst.

Laun hafa lengi verið hærri að jafnaði hjá einkafyrirtækjum en hinu opinbera hér á landi, en munurinn hefur minnkað mikið. Árið 2008 voru laun í einkafyrirtækjum að jafnaði 18% hærri en hjá hinu opinbera, en 2025 var munurinn aðeins 4%, samanber mynd 6 hér á eftir. Kaupmáttur launa hjá einkafyrirtækjum jókst að jafnaði um 8% á þessum árum, en hjá hinu opinbera jókst hann um 22%.

Fram að hruni bankanna haustið 2008 voru margir á háum launum þar og í fleiri fyrirtækjum í einkaeigu. En munur á meðallaunum hjá einkafyrirtækjum og hinu opinbera fór ekki að dragast saman að ráði fyrr en eftir 2013. Þá voru laun í einkafyrirtækjum að jafnaði 20% hærri en hjá hinu opinbera. Árið 2020 munaði 3%.

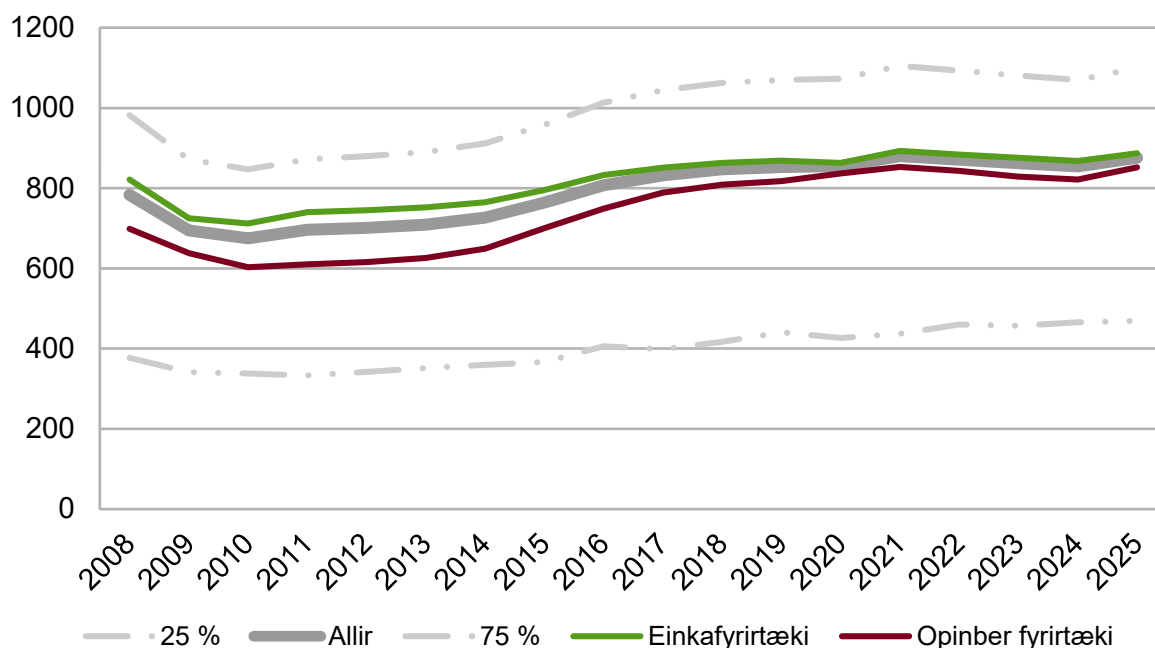
Laun voru fjölbreyttari hjá einkafyrirtækjum en hjá hinu opinbera árið 2025, eins og sjá má í töflu 2 hér að framan. Sömu sögu var að segja árið 2008, en munur á hæstu og lægstu launum hefur minnkað, bæði hjá einkafyrirtækjum og hinu opinbera.

Launin sem skoðuð eru í þessari skýrslu ná ekki til lífeyrisréttinda, en á árunum 2016 til 2018 hækkuðu greiðslur atvinnurekenda á almennum markaði í lífeyrissjóð um 3,5% af launum.²³ Markmiðið var að samræma lífeyrisrétt opinberra starfsmanna og launa. Í þessu sambandi var rætt um að einnig þyrfti að jafna laun á almennum markaði og hjá opinberum starfsmönnum, þannig að laun og önnur kjör hjá hinu opinbera yrðu samkeppnisfær.²⁴ Síðan hafa laun í opinberum fyrirtækjum hækkað meira en í einkafyrirtækjum, en þau sóttu reyndar einnig töluvert á árin á undan.

²³ Sjá til dæmis Kjarasamning milli VR og Samtaka atvinnulífsins, gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018, grein 9.4.3., iðgjöld, sótt í júlí 2026 af:

https://www.vr.is/media/5414/kjarasamningurvr-sa2016_vefur.pdf

²⁴ Sjá til dæmis Samkomulag Bandalags háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands, annars vegar og fjármála og fjármála- og efnahagsráðherra, f.h. ríkissjóðs, og sambands íslenskra sveitarfélaga, hins vegar, um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna, 19. September 2016, sótt í júlí 2026 af: <https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/frettatengt2016/Samkomulag-um-nytt-samraemt-lifeyriskerfi.pdf>

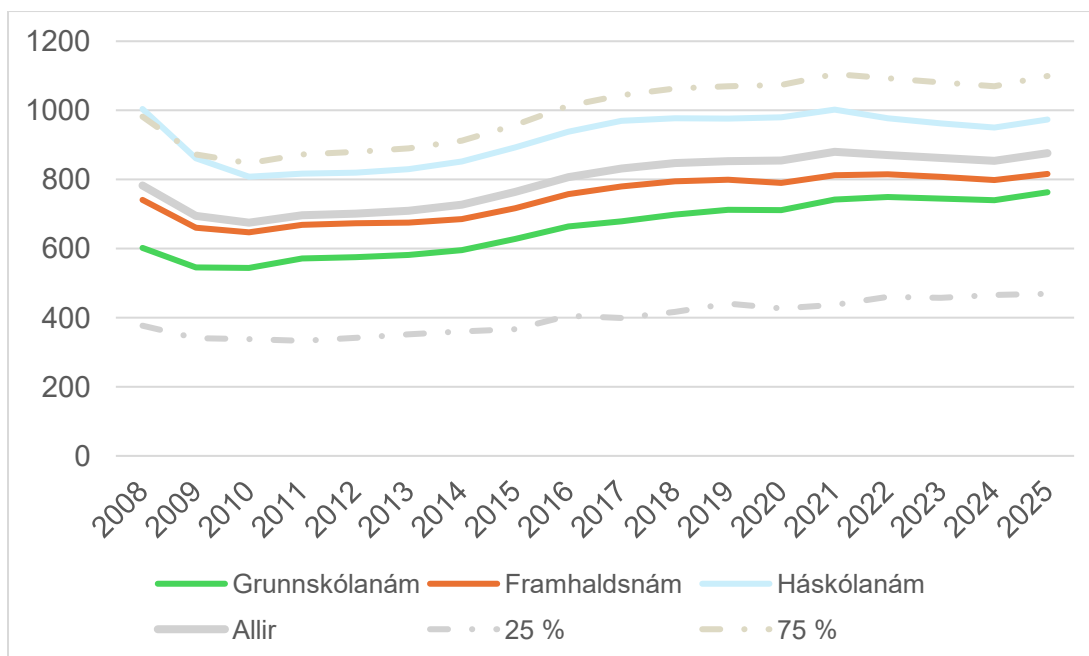


Mynd 6. Munur á launum í einkafyrirtækjum og hjá hinu opinbera minnkar. Myndin sýnir laun í þúsundum króna á mánuði á verðlagi 2025.

Mest eykst kaupmáttur launa hjá sveitarfélögum, en þar var hann lægstur fyrir. Hjá sveitarfélögum vinna meðal annars kennarar í leikskólum og grunnskólum, en rætt hefur verið um skort á kennurum undanfarin ár²⁵– og raunar líka þverrandi árangur íslenskra skólabarna í alþjóðlegum samanburði. Hvort tveggja má tengja við umræður um þörf á bættum kjörum kennara.

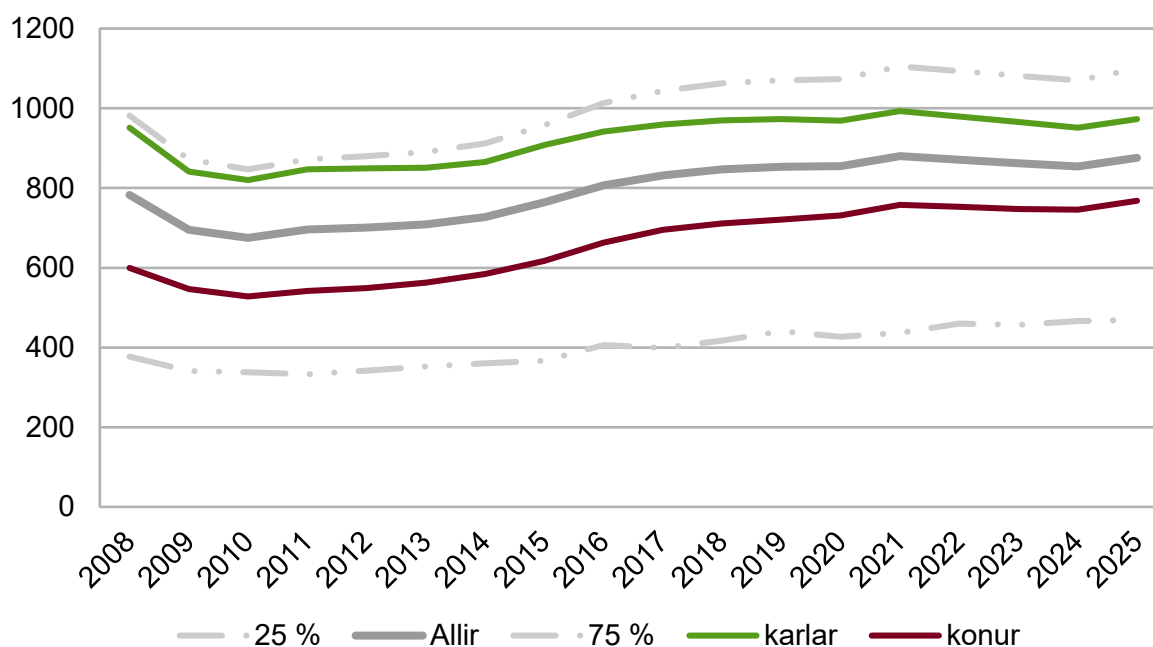
Munur á launum eftir menntun hefur líka minnkað undanfarin ár. Árið 2008 fengu háskólamenntaðir að jafnaði 67% hærri laun en þeir sem aðeins höfðu lokið grunnskólaprófi, en árið 2025 var munurinn 28%. Munurinn minnkar ár frá ári og hefur aldrei verið minni en síðasta árið sem skoðað er. Kaupmáttur launa grunnskólamenntaðra jókst um 28% frá 2008-2025, en á sama tíma dróst kaupmáttur háskólamenntaðra saman um 3%. Kaupmáttur iðnlærðra og annarra sem lokið höfðu prófi úr framhaldsskóla jókst um 10% á þessum árum.

²⁵ Hagstofan 10. apríl 2019 (frétt): Kennurum án kennsluréttinda fjölga í grunnskólum.



Mynd 7. Munur á launum eftir menntun fer minnkandi. Myndin sýnir laun í þúsundum króna á mánuði á verðlagi 2025.

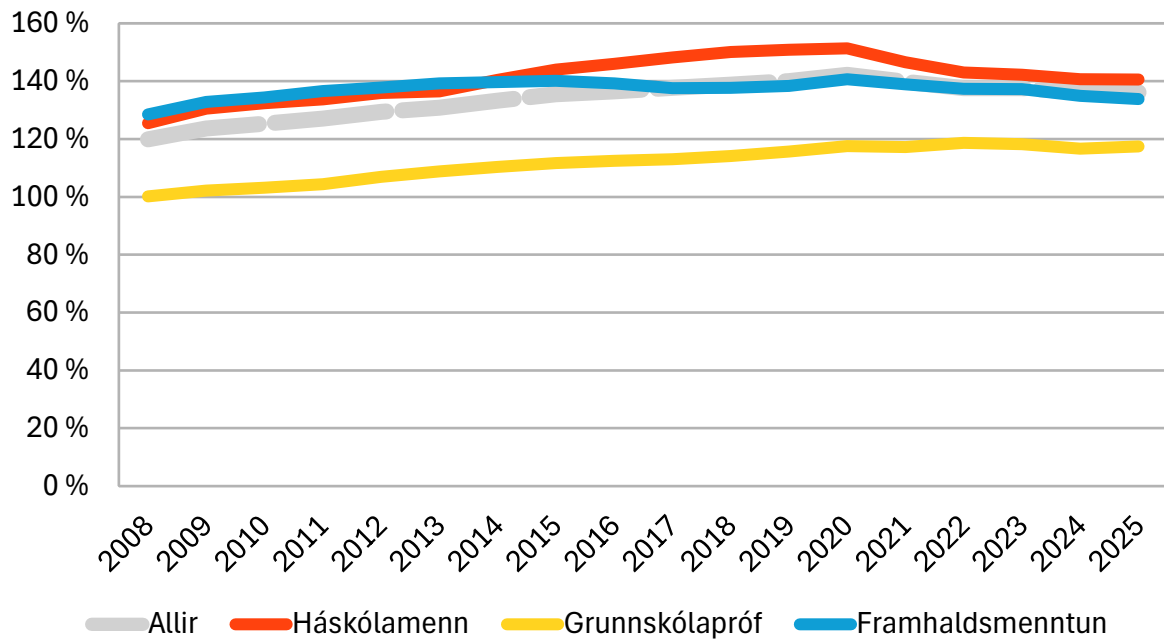
Þá hefur munur á launum karla og kvenna minnkað. Árið 2008 fengu karlar að meðaltali 59% hærri laun en konur, en árið 2025 var munurinn 27%. Kaupmáttur launa kvenna jókst að jafnaði um 28% frá 2008 til 2025, en karla um 2%.



Mynd 8. Munur á launum karla og kvenna hefur minnkað. Myndin sýnir laun í þúsundum króna á mánuði á verðlagi 2025.

Í þessari skýrslu er horft á laun fólks á aldrinum 25 ára til 69 ára. Launin eru að jafnaði hæst á aldrinum 45-54 ára. Mynd 9 sýnir hlutfall launa þessa hóps og fólks á aldrinum 25-34 ára. Sjá má að laun hækka með aldri og meira hjá háskólamenntuðum og iðnaðarmönnum en

þeim, sem ekki héldu áfram námi eftir grunnskóla. En jafnframt sýnir myndin að fram til 2020 hækka laun fólks á aldrinum 45-55 ára hraðar en laun 25-35 ára hjá öllum menntastéttum.



Mynd 9. Starfsreynsla skiptir meira máli en áður. Myndin sýnir hlutfall launa fólks á aldrinum 45-55 ára af launum fólks í sama menntahópi á aldrinum 25-35 ára.

Árið 2008 voru „allir“ á aldrinum 45-55 ára með 20% hærri laun en fólk á aldrinum 25-35 ára (samanber gráa, slitrótta ferilinn á mynd 9). Munurinn jókst jafnt og þétt og náði hámarki árið 2020, þegar farsóttin breiddist út um heiminn, en þá var hann 42%. Eftir það minnkar tekjumunur eftir aldri hjá háskólamönnum og þeim sem lokið hafa iðnnámi og annarri framhaldsmenntun, en ávinningur ófaglærðra af hækkingu aldri eykst áfram til ársins 2022.

Bent hefur verið á að í uppsveiflum sé venju fremur óskað eftir vinnu ungs fólks og annarra hópa sem allajafna fá lág laun og glíma jafnvel við atvinnuleysi.²⁶ Árið 2008 var mikilli uppsveiflu að ljúka hér á landi. En samdráttarskeiðið eftir hrun bankanna haustið 2008 stóð ekki lengi og á árunum 2015-2019 var atvinnuleysi aftur með minnsta móti. Samt jókst munur á launum eftir aldri áfram á þessum árum. Ein skýringin gæti legið í fjölgun háskólamanna. Áður kom fram að árið 2008 var 31% fólks á aldrinum 25-64 ára með próf úr háskóla, en 2024 var hlutfallið komið í 49%. Við slíkar aðstæður er kannski eðlilegt að starfsaldur sé látinn skera úr um hver fær bestu störf.

Víðar en hér á landi hafa tekjur fólks á miðjum aldri og eldra vaxið, á meðan tekjur ungs fólks hafa setið eftir. Í nýju Evrópulöndum breyttust tekjur ungs fólks lítið á árunum 2008 til 2017, en á sama tíma jukust tekjur eldri aldurshópa. Vaxandi tekjur sextugra og eldri stafa bæði af

²⁶ Wayne Vroman, 1977, Worker Upgrading and the Business Cycle, Brookings Papers on Economic Activity, 1. tbl., Arthur Okun, 1973, Upward Mobility in a High-Pressure Economy, Brookings Papers on Economic Activity, 1. tbl.

vaxandi atvinnuþátttöku og auknum lífeyri, en þá er horft á allar tekjur, en ekki aðeins tekjur af vinnu, eins og í íslensku tölunum, sem hér eru skoðaðar.²⁷

En þótt munur á launum 25-34 ára og 45-54 ára hafi aukist er niðurstaðan sú, eins og áður kom fram, að launamunur hafi almennt minnkað, bæði samkvæmt þeim gögnum sem unnið var úr fyrir þessa skýrslu og launatölum sem Hagstofan vinnur úr skattframtölum fólks.

Að öðru jöfnu eru laun hæst hjá opinberum fyrirtækjum, en forskotið minnkar

Hér hefur verið farið yfir samhengi launa og rekstrarforms, menntunar, kyns og aldurs. En samband skýriþátta torveldar mat á áhrifum hvers þeirra um sig á launin. Meira er til dæmis um að konur ljúki háskólaprófi en karlar og misjafnt er hve margir háskólamenntaðir vinna hjá hverri tegund fyrirtækja. Með aðhvarfsgreiningu er þess freistað að einangra áhrif einstakra þátta á laun. Þannig má til dæmis sjá hvort laun í opinberum fyrirtækjum skera sig úr þegar litið hefur verið til menntunar, aldurs og kyns. Aðhvarfsgreiningin leiðir í ljós áhrif hvers þáttar fyrir sig, „að öðru óbreyttu“.

Í fremri hluta töflu 6 hér á eftir má sjá niðurstöður aðhvarfsgreiningar á launagögnum frá 2025. Þá voru laun að öðru óbreyttu 29% hærri í opinberum fyrirtækjum en „öðrum félögum“, sbr. stuðulinn 0,29 við opinbert fyrirtæki í töflunni. Launin voru 26% hærri í ríkisstofnunum og 23% hærri í hlutafélögum í einkaeigu. Aftur á móti munaði ekki mjög miklu á launum hjá „öðrum félögum“ og félagasamtökum, sjálfseignarfélögum og sveitarfélögum. Einnig má lesa úr niðurstöðunum að laun hækka með aldri (viðlægur stuðull við aldur), en sífellt minna eftir því sem árum fjölgar (frádrægur stuðull við aldur í öðru veldi). Að öðru óbreyttu fá karlar 25% hærri laun en konur árið 2025. Háskólapróf gefur 31% umfram laun fyrir grunnskólamenntun, en framhaldsskólapróf 6%.

Fá má tilfinningu fyrir marktækni stuðlanna í töflu 6 með því að deila með staðalfrávik. Ef stuðull/staðalfrávik > 2 teljast stuðlarnir marktækt frábrugðnir núlli með 95% öryggi. Með öðrum orðum er p-gildi þeirra undir 5%. P-gildi flestra stuðlanna í fremri hluta töflu 6 er lágt. Undantekningar eru stuðlar við félagasamtök, sjálfseignarstofnanir og sveitarfélög. Það er í samræmi við lágt stuðlamat: Að öðru óbreyttu er ekki mikill munur á meðallaunum í þessum rekstrarformum og hjá „öðrum fyrirtækjum“.

Aðhvarfsgreiningin, sem lýst er í fremri hluta töflu 6 hér á eftir, er óvenjuleg að því leyti að hún er gerð á summugögnum, sem sýna meðaltal og staðalfrávik launa fyrir árið 2025, auk rekstrarforms fyrirtækis, menntunar, kyns og aldurs (á 10-15 ára bilum). Við höfum til dæmis meðallaun í opinberum fyrirtækjum hjá háskólamenntuðum körlum á aldrinum 25-35 ára árið 2025. Gera þarf sérstaka aðhvarfsgreiningu fyrir hvert ár, því að samband stærðanna, sem skoðaðar eru, breytist með tímanum.

²⁷ Bernhad Hammer, Sonja Spitzer, Alexia Prskawetz, 2022, Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers, Social Indicators Research, bls. 525-547.

Tafla 6. „Að öðru jöfnu“ eru laun hæst hjá opinberum félögum, ríkisstofnunum og hlutafélögum í einkaeign. Fyrri hluti töflunnar sýnir niðurstöðu aðhvarfsgreiningar á summutölum Hagstofu frá 2025, en síðari hlutinn sýnir niðurstöður úr Rannsókn á arðsemi háskólamenntunar á gögnum frá 2022.

Breyta	2025		2022	
	Stuðull	Staðalfrávik	Stuðull	Staðalfrávik
fasti	-1,73	0,12	13,92	0,030
aldur	0,05	0,01	0,05	0,001
aldur í öðru veldi	-0,0005	0,0001	0,00	0,000
karl	0,25	0,01		
háskólapróf	0,31	0,02	0,26	0,005
framhaldsmenntun	0,06	0,02	0,07	0,005
hlutafélög í einkaeign	0,23	0,07		
félagasamtök	-0,04	0,08		
sjálfseignarstofnun	0,02	0,08		
ríkisstofnun	0,26	0,07		
sveitarfélag	0,07	0,07		
opinbert fyrirtæki	0,29	0,08		
kona			-0,25	0,004
fjöldi barna			0,04	0,002
sambúð			0,2	0,004
höfuðborg			0,06	0,004
öryrki			-1,51	0,011

Meðallaun eru háða breytan (sem skýra á), en skýribreytur eru rekstrarform, aldur, kyn og menntun. Þannig fást 192 reitir fyrir hvert ár, en á bak við þá eru upplýsingar um laun 188 þúsund manns árið 2025. Í aðhvarfsgreiningunni er hver reitur veginn með fjölda launþega, sem þar er að baki, deilt með dreifni launa.²⁸ Þessi leið var farin þar sem ekki var kostur á að vinna með frumgögn. Aftari hluti töflu 6 hér að framan sýnir til samanburðar niðurstöður hefðbundinnar aðhvarfsgreiningar sem gerð var á frumgögnum úr skattframtölum fólks fyrir árið 2022.²⁹ Niðurstöðurnar eru um margt svipaðar. Kyn og aldur virðast hafa svipuð áhrif á laun í báðum athugunum. Hið sama má segja um nám úr framhaldsskóla, en áhrif háskólamenntunar á laun eru heldur meiri í rannsókninni frá 2025 en 2022. Að öllu samanlögðu virðast niðurstöðurnar í seinni hluta töflu 6 styðja við niðurstöðurnar í fyrri hluta töflunnar. Í töflu 8 í *Rannsókn á virði háskólamenntunar* sem út kom haustið 2025 má sjá niðurstöður fleiri aðhvarfsgreininga. Meðal annars er skýribreytum fyrir námsbraut í háskóla bætt við aðhvarfsgreininguna sem lýst er í töflu 6 hér að framan (verkfræði, læknisfræði, hagfræði...). Skýringarhlutfall aðhvarfsgreiningarinnar, R^2 , hækkar ekki mikið við það – fer úr 0,19 í 0,20. Mat á stuðlum við þær breytur sem fyrir voru í aðhvarfsgreiningunni breytist ekki mikið heldur. En ekki er ólíklegt að annað mat fengist ef aðrar skýribreytur bættust við – til

²⁸ Dreifni meðallauna í hverjum flokki er jöfn dreifni einstakra athugana í hópnum deilt með fjölda fólks í hópnum. Sjá t.d. Cochran, 1977, *Sampling Techniques*, 3. útgáfu, kafla 2.5. Vog hvers flokks er jöfn einum deilt með dreifni meðallauna, sbr. Greene, 1997, *Econometric Analysis*, 3. útgáfu, kafla 12.4.

²⁹ Arnaldur Sölvi Kristjánsson, Gylfi Zoega, Sigurður Jóhannesson, 2025, *Rannsókn á arðsemi háskólamenntunar*, bls. 22 (tafla 8), sótt af: https://ioes.hi.is/sites/ioes.hi.is/files/2025-10/Bhm%20sk%C3%BDrsla_logud_31_10_%202025.pdf

dæmis fyrir störf eða vinnutíma. Rétt er líka að ítreka hefðbundna fyrirvara við aðhvarfsgreiningar – þær sýna samhengi breytna en ekki endilega orsakarsamband.

Tafla 7. Laun karla með háskólapróf á aldrinum 45-54 ára voru hæst hjá hlutafélögum í einkaeigu, ríkinu, opinberum fyrirtækjum og „öðrum fyrirtækjum“ árið 2025. Taflan sýnir meðallaun á mánuði í þúsundum króna, ásamt áætlaðri fjórðungaskiptingu miðað við að logri launa sé normaldreifður.

	25% áætlað	50% áætlað	Meðal- laun	75% áætlað	Fjöldi (þús.)
hlutafélög í einkaeigu	584	987	1.338	1.670	5,9
félagasamtök	416	652	814	1.022	0,3
sjálfseignarstofnanir	466	696	830	1.039	0,1
opinber fyrirtæki	743	1.067	1.231	1.531	0,2
ríkisstofnanir	765	1.106	1.285	1.600	1,4
sveitarfélög	598	842	958	1.186	0,8
önnur fyrirtæki	558	911	1.186	1.487	0,1
<i>einkafyrirtæki</i>	<i>570</i>	<i>962</i>	<i>1.300</i>	<i>1.623</i>	<i>6,4</i>
<i>hið opinbera</i>	<i>697</i>	<i>1.009</i>	<i>1.172</i>	<i>1.460</i>	<i>2,3</i>
alls	599	975	1.266	1.587	8,8

Önnur leið til þess að einangra áhrif rekstrarforms á laun er að horfa á launatölur þar sem kyn, aldur og menntun hafa sama gildi fyrir allar gerðir fyrirtækja. Í töflu 7 hér að framan er horft á laun karla með háskólapróf á aldrinum 45-54 ára. Hæst laun eru greidd í sömu þremur tegundum fyrirtækja og í aðhvarfsgreiningunni hér á undan, en munur á launum þar og hjá „öðrum fyrirtækjum“ er minni en ráða má af aðhvarfsgreiningunni. Launamunur er miklu minni hjá hinu opinbera en einkafyrirtækjum.

Tafla 8. Ríki og sveitarfélög borga betur árið 2025 miðað við „önnur fyrirtæki“ en 2008. Ávinningur af háskólanámi hefur minnkað, en jafnframt hefur munur á launum karla og kvenna dregist mikið saman. Taflan sýnir niðurstöður aðhvarfsgreininga.

Breyta	2025		2008	
	Stuðull	Staðalfrávik	Stuðull	Staðalfrávik
fasti	-1,73	0,12	-2,67	0,14
aldur	0,05	0,01	0,05	0,01
aldur í öðru	-0,0005	0,0001	-0,0005	0,0001
karl	0,25	0,01	0,40	0,02
háskólapróf	0,31	0,02	0,51	0,02
framhaldsmenntun	0,06	0,02	0,15	0,02
hlutafélag í einkaeign	0,23	0,07	0,19	0,07
félagasamtök	-0,04	0,08	-0,04	0,08
sjálfseignarstofnun	0,02	0,08	-0,03	0,09
ríkisstofnun	0,26	0,07	0,12	0,07
sveitarfélag	0,07	0,07	-0,06	0,07
opinbert fyrirtæki	0,29	0,08	0,28	0,09

Í töflu 8 hér að framan eru niðurstöður aðhvarfsgreiningar frá 2025 bornar saman við sams konar greiningu fyrir árið 2008. Laun hjá opinberum fyrirtækjum eru álíka miklu meiri en hjá „öðrum fyrirtækjum“ bæði árin. Hjá ríkisstofnunum fást að öðru óbreyttu 26% hærri laun en

hjá „öðrum fyrirtækjum“ árið 2025, en árið 2008 var ávinningurinn aðeins 12%. Árið 2025 eru laun hjá sveitarfélögum öðru óbreyttu 7% hærri en hjá „öðrum fyrirtækjum“, en þau voru 6% lægri 2008. Þá virðist ávinningur af háskólanámi mun minni 2025 en 2008. Háskólapróf gefur að jafnaði 31% hærri laun en próf úr grunnskóla árið 2025, en árið 2008 var ávinningur af háskólanámi 51%. Framhaldsmenntun gefur líka minna af sér en áður.

Karlar fá að öðru óbreyttu 25% hærri laun en konur 2025. Launamunur kynja minnkar úr 40% 2008. Mældur munur á launum karla og kvenna minnkar þegar konum fjölgar í hópi háskólamenntaðra. En það á ekki að breyta neinu um niðurstöðu aðhvarfsgreiningarinnar, heldur aðeins sá launamunur sem aðeins verður skýrður með kyni. Þetta er „leiðréttur launamunur“ kynja, því að aðrar breytur nema áhrif af öðru en kyni á launin. En leiðréttur launamunur er miklu meiri hér en í launakönnun Hagstofu. Miklu um það veldur að hér er horft á heildarlaun á hverjum vinnustað en Hagstofan skoðar tímakaup karla og kvenna. Þann launamun sem eftir er skýrir Hagstofan síðan að miklu leyti með kynbundinni skiptingu vinnumarkaðsins í störf og atvinnugreinar.³⁰

Áhrif aldurs á laun virðast ekki hafa breyst að neinu ráði ef marka má töflu 8. En hér á undan kom fram að munur á launum fólks á aldrinum 45-55 ára og 25-35 ára hefur aukist. Það gildir bæði um þá sem lokið hafa háskólaprófi og þá sem hættu í skóla að loknu grunnskólaprófi. Aðhvarfsgreiningin virðist ekki fanga þessa breytingu.

Á launamunur eftir að aukast aftur?

Hér hefur verið horft á launagreiðslur frá sjónarhóli fyrirtækja. Skoðaðar eru heildargreiðslur á hvern launþega og launin ekki leiðrétt vegna mislangs vinnutíma eða mismikillar atvinnupátttöku.

Að jafnaði jókst kaupmáttur launa um 12% frá 2008 til 2025, samkvæmt þeim tölum sem hér eru skoðaðar, en þar sem vinnutími styttest heldur með árunum hafa kjörin í reynd batnað meira. Frítími hefur aukist.

Launamunur hefur minnkað á þeim tíma sem hér er til skoðunar. Það má bæði lesa úr okkar gögnum og tölum sem Hagstofan vinnur úr framtölum fólks. Tekjumunur hópa minnkar líka. Minna munar en áður á launum í einkafyrirtækjum og hjá hinu opinbera og munur minnkar líka á launum eftir menntun og kyni. Á hinn bóginn munar meira en áður á launum fólks á aldrinum 45-54 ára og 25-34 ára.

Sérstaka athygli vekur að launaávinningur af háskólanámi umfram grunnskólanám dregst saman ár frá ári. Ávinningur af háskólanámi umfram grunnskólapróf var ekki minni í neinu landi sem Evrópska hagstofan hafði upplýsingar um árið 2020.³¹ Adam Smith bendir á það í riti sínu um Auðlegð þjóðanna að laun ráðast meðal annars af því hvort störfín eru

³⁰ Hagstofa, 2025, Launamunur karla og kvenna dróst saman á milli áranna 2019 og 2023. Sótt af: <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/launamunur-karla-og-kvenna-2019-2023/>

³¹ Hér er horft á allar tekjur, en ekki einungis laun. Tölur frá Íslandi ná aðeins til ársins 2020. Heimild: Eurostat. Mean and median income by educational attainment level, sótt af: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di08_custom_21919511/default/table

skemmtileg og þægileg og hve erfitt er að læra til verka.³² Góður aðgangur að háskólanámi og opinber námslána- og styrkjakerfi eiga líkast til þátt í því að ávinningur af háskólanámi er fremur lítill í norrænum ríkjum. Hröð fjölgun háskólamanna frá aldamótum hér á landi gæti ráðið nokkru um það að laun þeirra hækka hægar en annarra stétta. En ekki verður séð að háskólamönnum hafi fjölgað meira á Íslandi en í öðrum Evrópulöndum undanfarin ár. Hlutfall háskólamenntaðra er ekki heldur hærra á Íslandi núna en gengur og gerist í álfunni.³³ Hraður vöxtur ferðapjónustu á öðrum áratug aldarinnar og mikil eftirspurn eftir ófaglærðu fólki í kjölfarið kann að vera einstakari fyrir Ísland. Áhrif slíkra breytinga ganga oftast yfir á nokkrum árum. Því er ekki ólíklegt að ávinningur Íslendinga af háskólanámi með verði með tímanum líkari því sem er í grannlöndunum.

Með aðhvarfsgreiningu er þess freistað að einangra áhrif einstakra skýristærða á laun. Að öðru jöfnu eru laun hærri í opinberum fyrirtækjum en annars staðar, en forskotið minnkaði mikið frá 2008 til 2025. Ríkisstofnanir og hlutafélög í einkaeigu eru ekki langt undan. Lægst eru launin hjá sveitarfélögum, sjálfseignarstofnunum, „öðrum félögum“ og félagasamtökum.

³² Adam Smith, 1776, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations: Book I, Chapter X, Part I.

³³ Evrópska hagstofan, Eurostat, 2026, Persons aged 25-34 with tertiary educational attainment level. Sótt í júlí 2026 af, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_20/default/table?lang=en