

Nefndarsvið Alþingis
Efnahags- og viðskiptanefnd
b/t. Nefndarritara
Austurstræti 8-10
101 Reykjavík

Reykjavík, 10. janúar 2019

Efni: Frumvarp til laga um breytingu á ýmsum lögum vegna brottfalls laga um kjararáð, nr. 130/2016, með síðari breytingum (launafyrirkomulag) (Mál nr. 413)

Viðskiptaráð Íslands þakkar fyrir tækifærið til að veita frumvarpinu umsögn. Með því skapast grundvöllur fyrir að laun ráðamanna og þeirra sem áður féllu undir kjararáð fylgi almennri launaþróun án þess að hætta sé á upplausn á vinnumarkaði. Í meginatriðum er Viðskiptaráð því fylgjandi frumvarpinu en engu að síður eru tvö atriði sem ráðið vill benda á sem taka þarf tillit til og eitt atriði sem ráðið leggst gegn.

1. Góð rök hníga að lengri frystingu launa sumra ef ekki allra sem falla undir lög

Viðskiptaráð hefur harðlega gagnrýnt úrskurði kjararáðs síðustu ár og þær forsendur sem úrskurðirnir hafa byggt á.¹ Ljóst er að síðustu launahækkunar ráðamanna og annarra sem féllu undir kjararáð eru í engu samræmi við almenna launaþróun. Þess vegna er jákvætt að laun þessara hópa hafa nú ekki hækkað í meira en 1-2 ár eftir atvikum á meðan önnur laun hafa hækkað og að ekki verði breytingar þar á fyrr en í fyrsta lagi um mitt þetta ár eða 1. júlí nk. samkvæmt frumvarpinu. Grundvöllur þess eru niðurstöður starfshóps um að ef laun kjararáðshópsins haldist óbreytt til ársloka 2018 séu þau í samræmi við almenna launaþróun. Viðskiptaráð hvetur þó til þess að þingmenn velti því vandlega fyrir sér hvort þessu þurfi að breyta.

Í fyrsta lagi benti starfshópur um kjararáð á að launaþróun innan kjararáðshópsins væri afar misjöfn. Til að mynda hafa ráðherrar hækkað um 64% frá 2013 til ársloka 2018 á meðan rammasamkomulag aðila á vinnumarkaði frá 2015 kveður á um 43%-48% hækkunar. Því væri ráð að halda launum ráðherra óbreyttum lengur en til 1. júlí nk. og a.m.k. nægilega lengi til að þau falli innan rammasamkomulagsins að viðbættum launahækkunum næstu misseri. Fyrir aðra aðila sem féllu áður undir kjararáð og hafa hækkað meira en sem nemur rammasamkomulagi vinnumarkaðar ætti að kanna álíka ráðstafanir.

Í öðru lagi og óháð fyrra atriði má færa rök fyrir því að almennt séð sé frysting launa ekki nægilega löng. Röksemd starfshóps um kjararáð og þar með frumvarpsins er sú að með óbreyttum launum út árið 2018 verði launaþróun komin aftur í takt við almenna launaþróun. Sú röksemd er í sjálfu sér ágæt en hangir þó á þeirri forsendu að laun kjararáðshópanna hafi sögulega verið „rétt“, ef svo má að orði komast. Gjarnan mætti að minnsta kosti veita því sterkari rökstuðning fyrir því að laun kjararáðshópanna í hlutfalli við aðra skuli vera með tilteknum hætti og það kann að vera að slíkur rökstuðningur liggi fyrir. Hér skal það ekki

¹ Sjá ályktun framkvæmdastjórnar Viðskiptaráðs: <https://vi.is/malefnastarf/frettir/Kjararad-studlar-enn-ad-upplausn-a-vinumarkadi/>

fullyrt en engu að síður er hætta á svokallaðri akkerisskekkju (e. anchoring bias) með því að miða við fyrri launasetningu. Akkerisskekkja hefur mælst í fjölda rannsókna á sviði sálfræði og atferlishagfræði og getur valdið því að fólk tekur ákvarðanir byggðar einvörðungu á einhverju upphafsgildi algjörlega óháð því hversu skynsamlegt það er.²

Með þetta í huga má sannarlega velta því upp hvort frysting launa kjararáðshópanna sé nægilega löng. Þar að auki er ekki ofsögum sagt að lengri frysting, ekki hvað síst í tilfelli stjórnámálanna, myndi gefa gott fordæmi í yfirstandandi kjaraviðræðum og mögulega liðka þar fyrir farsælum lausnum. Þá má ennfremur nefna að skv. skýrslu starfshópsins eru laun íslenskra ráðamanna há í alþjóðlegu samhengi, þrátt fyrir smæð landsins.³

2. Enn hætta á víxlhækkunum launa með nýju fyrirkomulagi þó að hættan sé minni

Í umsögn Hagstofu Íslands við frumvarpsdrögin kom fram að hætta er á víxlverkun launahækkana þó að áhrifin af því séu jafnan óveruleg þar sem um fámennan hóp er að ræða. Við miklar launahækkunir, t.d. um tugi prósentu á einu ári, sem hefur oft gerst í íslenskri hagsögu, geta þessi áhrif engu að síður magnast upp og haft meiri áhrif. Því er rétt að vara við því að ekkert í frumvarpinu virðist tryggja að hægt sé að vinda ofan af of miklum víxlhækkunum launa ef launahækkunir fara úr böndunum, sem er raunhæf hætta á að verði miðað við kröfur stærstu verkalýðsfélaga landsins. Viðskiptaráð ítrekar þess vegna mikilvægi þess að stjórnvöld gangi á undan með góðu fordæmi í vinnumarkaðsmálum.

3. Ein launahækkun á ári er nóg

Í 3.-10. gr. frumvarpsins, auk 12. gr. er kveðið á um að umfram launahækkun 1. júlí getur „*ráðherra sem fer með starfsmannamál ríkisins [...] ákveðið að launin hækki hlutfallslega 1. janúar til samræmis við áætlaða breytingu á meðaltali reglulegra launa starfsmanna*“. Að mati Viðskiptaráðs ætti þetta ákvæði í öllum tilvikum að falla brott og ein launahækkun á ári ætti í langflestum eða öllum tilfellum að duga. Samkvæmt flestum kjarasamningum og launum einstaklinga utan kjarasamninga eru margar launahækkunir ári undantekning frekar en regla og því ekki ástæða til annars en að svo sé einnig hjá þeim sem falla undir frumvarpið. Jafnvel þó að launin hækki einungis einu sinni á ári myndu þeir sem falla undir lögin fylgja launaþróun annarra ríkisstarfsmanna. Ákvæðið þýðir aftur á móti að meðallaun þeirra sem hækka tvisvar á ári verða hærri og er því til þess fallið að auka hættuna á víxlhækkunum launa ríkisstarfsmanna.

Viðskiptaráð leggur til að frumvarpið nái fram að ganga að teknu tilliti til ofangreindra athugasemda. Að lokum áskilur Viðskiptaráð sér rétt til að koma frekari athugasemdum á framfæri á síðari stigum.

Virðingarfyllt,



Konráð S. Guðjónsson

Hagfræðingur Viðskiptaráðs Íslands

² Sjá nánari skýringu: <https://www.behavioraleconomics.com/resources/mini-encyclopedia-of-be/anchoring-heuristic/>

³ Sjá töflu á bls. 25 í skýrslu starfshóps um kjararáð:

<https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=6715ce2f-132a-11e8-9428-005056bc530c>