



BA ritgerð
í hagfræði

Lágmarkslaun í Evrópu
Samanburður á lágmarkslaunakerfum Bretlands og Íslands

Viktoría Valdimarsdóttir

Leiðbeinandi Dr. Þórólfur Geir Matthíasson

Hagfræðideild

Febrúar 2018



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Lágmarkslaun í Evrópu
Samanburður á lágmarkslaunakerfum Bretlands og Íslands

Viktoría Valdimarsdóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í hagfræði
Leiðbeinandi: Dr. Þórólfur Geir Matthíasson

Hagfræðideild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Febrúar 2018

Lágmarkslaun í Evrópu

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BA prófs við Hagfræðideild,
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2018 Viktoría Valdimarsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2018

Formáli

Þessi ritgerð er 12 ECTS eininga lokaverkefni mitt af 180 ECTS einingum til B.A. prófs við Hagfræðideild Háskóla Íslands. Leiðbeinandi ritgerðarinnar var Dr. Þórólfur Geir Matthíasson, prófessor við Hagfræðideild Háskóla Íslands og vil ég þakka honum fyrir góðar ábendingar og gagnleg ráð. Einnig langar mig að þakka móður minni, Lovísu og bestu vinkonu minni Silju fyrir yfirlestur og góðar ábendingar sem og Háskóla Íslands fyrir góða læriaðstæður.

Ég undirrituð lýsi hér með yfir að ég hef unnið þessa ritgerð sjálfstætt og eftir kröfum og reglum um vinnubrögð verkefna frá Háskóla Íslands. Vandlega var farið með meðferð heimilda og vísað er skilmerkilega til þeirra höfunda sem vitnað er í.

Útdráttur

Þetta verkefni fjallar fyrst og fremst um lágmarkslaun í Evrópu og samanburð á mismunandi lágmarkslaunakerfum innan Evrópu. Eining er fjallað um nokkur lönd sem eru með mismunandi lágmarkslaunakerfi en tvö lönd verða skoðuð ítarlega. Bretland og Ísland eru með sitt hvort lágmarkslaunakerfið og því eru þessi tvö lönd tilvalin til að skoða betur og bera saman. Áður en samanburðurinn hefst er farið yfir helstu hugtök sem verða notuð í ritgerðinni og útskýrt tengsl þeirra við efnið.

Helstu niðurstöður samanburðarins leiða í ljós að launþegar á Íslandi eru í betri samningsaðstæðum til að semja um laun á vinnumarkaði en launþegar í Bretlandi. Það er þó erfitt að komast að endanlegri niðurstöðu þar sem fleiri þættir hafa áhrif á niðurstöðurnar. Samkvæmt gögnum sem voru notuð í þessari ritgerð er niðurstaðan sú að á Íslandi eru hærra lágmarkslaun en í Bretlandi. Einnig er minna hlutfall launþega á Íslandi í áhættuhóp um að lifa við fáttækt miðað við Bretland. Launakerfi þar sem kjarasamningar ákvarða lágmarkslaun í landinu eru samkvæmt þessu betra kerfi en að ríkistjórn ákveði lágmarkslaun með lögum.

Samanburður á Íslandi og Bretlandi verður í bandarískum dölum. Þar sem að tölurnar í gögnum OECD eru frá árinu 2016 tekur samanburðarkafliinn mið af meðallaunum og lágmarkslaunum þess árs.

Efnisyfirlit

Formáli	3
Útdráttur	4
1 Inngangur	9
2 Fræðilegur grunnur	10
2.1 Skilgreiningar	10
2.1.1 Launþegi	10
2.1.2 Atvinnurekandi	10
2.1.3 Almennur vinnutími	11
2.1.4 Laun	11
2.1.5 Lágmarkslaun	11
2.1.6 Stéttarfélag	12
2.1.7 Verkalýðsfélag	12
2.1.8 ILO	12
2.1.9 OECD	13
2.1.10 PPP	13
2.2 Tilgangur lágmarkslauna	13
2.3 Flokkun lágmarkslauna	14
2.4 Lögbundin lágmarkslaun í Evrópu	15
2.4.1 Lönd í Evrópu með lögbundin lágmarkslaun	17
2.5 Samningsbundin lágmarkslaun í Evrópu	18
2.5.1 Nokkur lönd í Evrópu sem eru ekki með lögbundin lágmarkslaun	18
2.5.2 Norðurlandalíkanið	22
3 Mismunandi launakerkerfi Bretlands og Íslands	25
3.1 Lögbundin lágmarkslaun í Bretlandi	25
3.1.1 Áhrif lögbundinna lágmarkslauna	27
3.1.2 Vinnutími í Bretlandi	28

3.2	Samningsbundin lágmarkslaun á Íslandi	28
3.2.1	Upphafið og lögin	28
3.2.2	Lög um laun á Íslandi	30
3.2.3	Vinnutími á Íslandi	31
4	Samánburð á milli Bretlands og Íslands.....	32
4.1	Sameiginlegur mælikvarði hjá OECD	32
4.2	Er annað kerfið betra en hitt?	34
5	Niðurstöður samánburðarins	35
5.1	Umræður og niðurstöður	35
6	Lokaorð	37
	Heimildaskrá	38

Myndaskrá

Mynd 1 Lágmarkslaun á mánuði í evrum (Karel Fric, 2016).....	17
Mynd 2 Lágmarkslaun sem hlutfall af meðallaunum í landinu. Myndin sýnir hlutföll í prósentutölum. Byggingariðnaður (e. construction), málmvinnsla (e. metalworking), hótél/veislubjónusta (e. hotel/catering), hreinsun (e. cleaning) (Eldring & Alsos, 2012).....	19
Mynd 3 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í byggingariðnaðinum (e. construction). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).....	20
Mynd 4 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í málmíðnaðinum (e. metalworking). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).	21
Mynd 5 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í hótél og veitingaiðnaðinum (e. hotel and catering). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).....	21
Mynd 6 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í þrifiðnaðinum (e. cleaning). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).	22
Mynd 7 Þróun lágmarkslauna í Bretlandi frá árrinu 1999. Lágmarkslaun eru sýnd á klukkustund (Economics online, e.d.).	26
Mynd 8 Áhrif lágmarkslauna á vinnumarkað. Lágmarkslaun virka sem gólf á markaðinn, sem veldur breytingum á framboð og eftirspurn. W og W_1 er breytingin á launum, Q_1 , Q og Q_2 er breyting á magni eða í þessu tilfalli vinnuafli (Economic online, e.d.).....	27

Mynd 9 Stéttarfélagsaðild í Evrópu (Alþýðusamband Íslands, 2014).....	29
Mynd 10 Meðallaun í amerískum dollara árið 2016. Ísland er merkt með rauðum lit og Bretland með bláum lit (OECD, 2018a).	33
Mynd 11 Hlutfall launþega sem er undir tvo þriðju hlutfalls af miðgildi tekna í landinu árið 2016. Myndin gefur prósentutölu (OECD, 2018b).	33

Töfluskrá

Tafla 1 Laun í Bretlandi 2017 (Economics online, e.d.).	26
Tafla 2 Laun á Íslandi samkvæmt núgildandi kjarasamningum á almennum markaði (Afl starfsgreinafélag, e.d.).....	30

Jöfnuskrá

Jafna 1 Útreikningur á PPP (Investopedia, 2016)	13
---	----

1 Inngangur

Í Evrópu eru laun mismunandi eftir löndum og réttur launþega hvað varðar lágmarkslaun og aðra starfstengda þætti ekki þeir sömu heldur er þeir háðir búsetu og vinnustað. Hér verður spurt hvers vegna lágmarkslaun eru mismunandi milli landa og hvað er það sem ákvarðar að sama vinnan er mismunandi launað háð lögum og réttindum í því landi sem starf er unnið.

Í upphafi verður fjallað um lágmarkslaun innan Evrópusambandsins og útskýrt hvað átt er við með hugtakinu lágmarkslaun (e. minimum wages), hvort þau séu starfsgreinatengd eða aldurstengd. Næst verður farið yfir lögbundin lágmarkslaun innan Evrópusambandsins og hvenær lögbundin lágmarkslaun komu fyrst upp á yfirborð í Evrópu. Í framhaldi af því verður fjallað nánar um lögbundin lágmarkslaun í Bretlandi og skoðað hvernig þeim er háttað. Umfjöllun um samningsbundin lágmarkslaun fylgir í kjölfarið og svo verður farið út í hvar í Evrópu slíkt tíðkast helst. Ísland verður síðan tekið ítarlega fyrir og íslenski vinnumarkaðurinn greindur og hvernig launum og kjarasamningum er háttað hér á landi. Að lokum verður Bretland og Ísland borið saman og kostir og gallar beggja kerfa bornir saman. Skiptir máli fyrir launþega hvort lágmarkslaun eru ákveðin með lögum eða samkvæmt kjarasamningum? Til að komast að slíkri niðurstöðu verður Bretland og Ísland tekið fyrir og vinnumarkaðurinn í þeim löndum skoðaður. Þá eru tekin raundæmi um Bretland sem er með lögbundin lágmarkslaun og borið saman við raundæmi á Íslandi sem er með lágmarkslaun sem eru ákveðin með kjarasamningum.

2 Fræðilegur grunnur

Í þessum kafla verður gert grein fyrir helstu hugtökum svo sem hvað átt er við með hugtökunum laun, vinnutími, lágmarkslaun og hvernig lágmarkslaunum er skipt niður í flokka. Einnig verður fjallað um lágmarkslaun í Evrópu og í hvaða löndum hægt er að finna mismunandi flokka af launakerfum.

2.1 Skilgreiningar

Áður en lengra verður haldið er mikilvægt að byrja á helstu skilgreiningum sem notast er við í ritgerðinni og útskýra í stuttu máli hvað þau þýða.

2.1.1 Launþegi

Launþegi er sá einstaklingur sem ræður sig í vinnu hjá öðrum aðila og fær fyrir vinnuna ákveðið kaup, óháð því hvort það er tímakaup eða mánaðarkaup. Ráðningasamningur er gerður á milli launþega og atvinnurekanda og með þeim samningi skuldbindir launþegi sig til að vinna fyrir atvinnurekanda, undir stjórn og ábyrgð hans gegn greiðslu í peningum og/eða öðrum verðmætum (Alþýðusamband Íslans, e.d.-a).

Samkvæmt 1 gr. laga um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða nr. 129/1997 er öllum launþegum skylt að borga í lífeyrissjóð og vinna sér inn réttindi með vinnu sinni. Þetta eru réttindi eins og áunnið orlof, uppsagnarfrestur og laun í fríum vegna veikinda og slysa (Alþýðusamband Íslands, e.d.-a).

2.1.2 Atvinnurekandi

Atvinnurekandi er sá aðili sem gerir ráðningarsamning við launþega og er skyldugur að greiða launþega sínum samkvæmt þeim samningi. Atvinnurekanda er ekki heimilt að semja við launþega um upphæð til greiðslu sem er lægri en kjarasamningur segir til um. Atvinnurekandi er einnig skyldugur samkvæmt lögum að standa skil á opinberum gjöldum af launum starfsmanna sinna, auk þess þarf að skila iðgjöldum til lífeyrissjóðs og gjöldum til stéttarfélags (Alþýðusamband Íslands, e.d.-a). Atvinnurekanda er óheimilt að breyta atriðum í ráðningarsamning sem kjarasamningar kveða á um. Dæmi um þetta

eru breytingar á vinnutíma eða vinnustað án samráðs við launþega eða samþykkis aðila kjarasamnings (Alþýðusamband Íslands, e.d.-b).

2.1.3 Almennur vinnutími

Almennur vinnutími er skilgreindur sem fjöldi klukkustunda sem starfsmanni er ætlað að skila samkvæmt samningi við vinnuveitanda. Stundum er lengsti almenni vinnutími festur í lög. Til dæmis má nefna að á Íslandi, samkvæmt 2 gr. laga um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1997 „*skulu ekki vera unnir fleiri en 40 dagvinnutímar, sem ber á því dagvinnutímabili á virkum dögum vikunnar, sem aðilar koma sér saman um*“. Það er ákveðið hámark vinnustunda lög kveða á um en heimilt er að semja um færri vinnustundir og er það ákveðið í kjarasamningum einstakra stéttarféлага sem svara því raun hvernig vinnutíma starfsmanna skuli háttað (Alþýðusamband Íslands, e.d.-c).

2.1.4 Laun

Skilgreiningin á hugtakinu laun er ekki eins í öllum tilvikum. Laun í skilningi kjarasamninga er endurgjald fyrir vinnu í hvaða formi sem er. Í lögum um greiðslu verkkaups nr. 28/1930 segir að verkkaup skulu greidd með gjaldgengum peningum og megi ekki greiða fyrir vinnu með skuldajöfnuði nema svo hafi áður verið sérstaklega um samið. Laun eru þó í flestum tilvikum skilgreint sem endurgjald fyrir ákveðna vinnu (Alþýðusamband Íslands, e.d.-a).

2.1.5 Lágmarkslaun

Lágmarkslaun hafa verið skilgreind samkvæmt Alþjóðavinnuárástofnuninni sem lágmarksupphæð sem vinnuveitanda er skylt að greiða launþega sínum fyrir unnin störf. Ekki er heimilt að greiða launþega lægri laun með einstökum samningum eða kjarasamningum (International Labour Organization, e.d.-a).

Samkvæmt heimasíðu Alþýðusamband Íslands eru lágmarkslaun ákveðin í kjarasamningi. Í kjarasamningi er samið um tímakaup eða mánaðarkaup, um launauppbót, orlofsuppbót og desemberuppbót, um námskeiðsálög, yfirvinnu og fleira (Alþýðusamband Íslands, e.d.-a).

2.1.6 Stéttarfélag

Stéttarfélög eru skilgreind á heimasíðu Alþýðusambands Íslands sem frjáls félagasamtök launafólks og kjarnahlutverk félagsins er að gæta hagsmuna félagsmanna sinna og launafólks almennt gagnvart atvinnurekendum og samtökum þeirra m.a. með gerð kjarasamninga. (Alþýðusamband Íslands, e.d.-d). Samkvæmt 1. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur segir: „*Rétt eiga menn á að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi, að vinna sameiginlega að hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar og launtaka yfirleitt.*“ (Alþýðusamband, e.d.-e)

Eðli stéttarféлага er sérstakt þar sem þau njóta verndar stjórnarskrárinnar, laga og annarra alþjóðasamþykktá sem Ísland er aðili að. Stéttarfélögin gegna mikilvægu hlutverki í efnahagslífi hvernar þjóðar enda sjá þau um að gæta hagsmuna launafólks á vinnumarkaði (Alþýðusamband Íslands, e.d.-e).

2.1.7 Verkalýðsfélag

Verkalýðsfélag er einnig félagasamtök launþegar úr tilteknum starfsstéttum. Verkalýðsfélög eru stofnuð með þeim tilgangi að gæta hagsmuni launþega sem tengjast starfi þeirra, líkt og stéttarfélag. Verkalýðsfélög sinna einnig fleiri verkefnum en aðens að semja um kaup launþega. Þessi hlutverk eru til dæmis að sinna lífeyrismál, menningarmál, almannatryggingamál, orlofsheimilamál og öryggis- og vinnuverndamál. Til þess að verkalýðsfélög geti sinnt þessum hlutverkum er þeim heimilt að safna sjóðum (Alþýðusamband Íslands, e.d.-e).

2.1.8 ILO

ILO er skammstöfun fyrir stofnunninni International Labour Organization sem er Alþjóðavinnuárástofnunin á íslensku. Alþjóðavinnuárástofnunin var stofnuð árið 1919 og eru í dag með 187 aðildarríki. Tilgangur hennar er að áætla og að stuðla að félagslegu réttlæti á alþjóðlegum vinnumarkaði. Markmið stofnunarinnar er meðal annars að stuðla að alþjóðlegum vinnumarkaðsréttindum og vinna markvist að grundvallarverkefni þeirra að viðhalda félagslegu réttlæti um allan heim. Þetta er talið afar mikilvægt til að viðhalda alhliða og varanlegum frið á heimsvísu (International Labour Organization, e.d.-b).

2.1.9 OECD

Er skammstöfun fyrir The Organisation for Economic CO-operation and Development. Markmið stofnunarinnar er að stuðla að efnahagslegri og félagslegri velferð fólks um allan heim. OECD er vettvangur þar sem stjórnvöld geta unnið saman að því að deila reynslu og leita lausna á sameiginlegum vandamálum. OECD vinnur með ríkisstjórnnum víða um heim til að skilja hvað hefur áhrif á efnahagslegar-, félagslegar- og umhverfisbreytingar. Stofnunin mælir einnig framleiðni og alþjóðlegt flæði viðskipta og fjárfestinga. OECD greinir og ber saman gögn til að spá fyrir um framtíðarþróun (OECD, e.d.-a).

2.1.10 PPP

PPP er skammstöfun á enska hugtakinu Purchasing Power Parity og hefur verið þýtt sem kaupmáttur til einkaneyslu á íslensku. PPP samanstendur af gjaldmiðlum mismunandi landa með því að skoða hvað innkaupakarfán kostar í hverju landi. Stofnanir í hverju landi taka saman kaupmátt til einkaneyslu í hverju landi fyrir sig og reikna út hvað inkaupakarfa fyrir heimili kostar í sínu landi. Til þess að reikna úr kaupmátt einkaneyslu í örðum gjaldmiðli er notuð jafna 1 sem kemur hér á eftir (Investopedia, 2016).

Jafna 1 Útreikningur á PPP (Investopedia, 2016)

$$S = \frac{P1}{P2}$$

PPP er reiknað á eftirfarandi hátt:

- Þar sem „S“ er gengi gjaldmiðils 1 gegn gjaldmiðils 2.
- Þar sem „P1“ er kostnaður af gæðum „X“ í gjaldmiðli 1.
- Þar sem „P2“ er kostnaður af gæðum „X“ í gjaldmiðli 2.

2.2 Tilgangur lágmarkslauna

Tilgangur lágmarkslauna er að styrkja launþega í veikri stöðu gagnvart vinnuveitanda sem er jafnan hinn sterki aðili í ráðningarsambandi. Lágmarkslaun eru einnig hugsuð til að tryggja rétt launþega gegn vinnuveitandanum og draga með því úr misrétti. Lágmarkslaun og notkun þeirra á vinnumarkaði hefur breyst frá upphaflegri stefnu ILO (International Labour Organization, e.d.-a). Lágmarkslaun eiga að vera ákveðin þannig

að þau leiði hvorki til óeðlilegs launamunar né til þess að auka launatekjur starfsfólk án aukningar á framleiðni þeirra (Gylfi Þ. Gíslason & Gylfi Magnússon, 1991, bls. 175). Skilgreining lágmarkslauna er mismunandi eftir löndum ásamt því að hver og ein þjóð ákveður hvernig eigi að takast á lágum launum í landinu, hvernig þau setja fram stefnu og hvaða leið þau fara til að leysa úr lágum launum í landi sínu (International Labour Organization, e.d.-a).

Til að geta borið saman laun og lágmarkslaun á milli landa þarf að finna sameiginlegan mælikvarða. Það þarf einnig að passa að samanburðir milli landa séu gerðir með sömu mælieiningu. Til dæmis þegar borin eru saman lágmarkslaun á klukkutíma milli landa. Það er einnig hægt að skoða og bera saman lágmarkslaun greidd á dag, viku eða mánuði. Það þarf samt að hafa í huga að vinnudagar eru mislangir á milli landa. Það er vinnuskylda í hverju landi sem ákvarðar hversu langir vinnudagarnir í umræddu landi eru. Það gefur því ekki réttan samanburð að bera saman tvö lönd sem eru ekki með sömu vinnuskyldu (OECD, e.d.).

Hugsanlega eru einnig tengsl milli lágmarkslaunastigs og atvinnuleysisstigs. Það er því í mörg horn að líta þegar lágmarkslaunastig eins lands er ákvarðað. (International Labour Organization, e.d.-a).

2.3 Flokkun lágmarkslauna

Eins og fram hefur komið eru lágmarkslaun mismunandi eftir löndum. Ákvörðun lágmarkslauna er ýmist í höndum stjórnvalda eða aðila vinnumarkaðarins. Það eru þrjár tegundir af lágmarkslaunum skilgreindar í Evrópu. Fyrst eru lágmarkslaun sem eru ákvörðuð með löggjöf og eru þá lágmarkslaunin lögbundin. Síðan eru kjarasamningar sem eru gerðir fyrir hönd starfsmanna af stéttarfélagi viðkomandi atvinnugreinar og að lokum kjarasamningar sem eru framlengdir (Eldring & Alsos, 2012).

Lögbundin lágmarkslaun (e. statutory minimum wages): Löggjafinn ákvarðar lágmarkslaun. Algengt er að notast sé við tiltekið hlutfall fyrir alla fullorðina einstaklinga sem uppfylla kröfur um vinnuafli á vinnumarkaði. Sérstakar upplýsingar um hvernig lögbundin lágmarkslaun eru ákveðin eru mismunandi frá einu landi til annars. Meginatriðið er að löggjafinn hafi ákveðið lágmarkslaunin eða aðferð til að lágmarka laun. Eitt hlutfall verður að gilda um alla eða flesta hópa á vinnumarkaðinum. Þetta er þá oftast gert með skiptingu eftir aldri. Þegar lögbundin lágmarkslaun eru í landi er gólf

fyrir laun í landi og óheimilt að greiða fyrir neðan það mark en leyfilegt er að greiða fyrir ofan það (Eldring & Alsos, 2012).

Samningsbundin lágmarkslaun (e. extended minimum wages): Samið er á milli aðila með kjarasamningum. Það eru síðan verkalýðsfélög sem standa í þessum samningaviðræðum fyrir hönd launþega við forsvarsmenn atvinnugreinarinnar. Kjarasamningurinn er síðan í gildi fyrir alla innan starfsgreinarinnar, óháð því hvort að einstaklingur sé í stéttarfélagi eða ekki.

Umframþekja kjarasamninga (e. collectively agreed minimum wages): Útvíkkun á samningum um lágmarkslaun með kjarasamningum sem hafa gildi á öllum svæðum innan atvinnugreinarinnar. Mörg evrópsk lönd hafa þetta fyrirkomulag að framlengja kjarasamninga innan starfsgreinarinnar (Eldring & Alsos, 2012). Þar sem umframþekju kjarasamningar eru framlenging á samningsgerðum launum verður fjallað um þá sem eitt í þessari ritgerð. Ítarlegra verður farið í þessar flokkanir og gerðir lágmarkslauna í næstu köflum.

2.4 Lögbundin lágmarkslaun í Evrópu

Lögbundin lágmarkslaun í Evrópu komu fyrst til umfjöllunar á sjötta áratug síðustu aldar en það var ekki fyrr en á síðasta áratug síðustu aldar sem flest lönd í Evrópu tóku upp slík kerfi eins og þekkjast í dag. Í dag eru 22 lönd í Evrópu með lögbundin lágmarkslaun (Karel Fric, 2017). Markmið og helsti tilgangur lágmarkslauna er í grunninn eins í þessum löndum þótt að reglugerð eða lög séu ekki alveg eins. Ríkisstjórn hvers lands ákveður lágmarkslaunin og hvert land vinnur það út frá sínum aðstæðum (OECD, e.d.-b).

Tilgangur lágmarkslauna í Evrópu er að tryggja launþegum lágmarkstekjur og félagslegt öryggi en einnig er tilgangur þeirra að minnka launamismun og stéttaskiptingu innan landsins. Með því er átt við að unnið sé að því að minnka bil á milli þeirra sem eru hæst launaðir og þeirra sem eru lægst launaðir (International Labour Organization, e.d.-c). Skilvirkasta leið stjórnvalda til að hafa áhrif á og stjórna launastigi er að ákveða lágmarkslaun og festa ákveðna lágmarksupphæð með lögum. Lágmarkslaun eru bundin með lögum af stjórnvöldum til að tryggja launþegum lágmarkstekjur sem þeir fá greitt fyrir vinnu sína. Þetta er gert þar sem að það eru ekki allir launþegar í sambærilegri stöðu þegar kemur að því að semja um laun. Ástæður fyrir því að launþegar eru ekki í

jafn sterkri stöðu til semja um laun við atvinnurekendur eru misjafnar. Lág menntunarstig eða lítið atvinnuleysi getur til að mynda haft áhrif (OECD, 2015).

Þótt að lögbundin lágmarkslaun séu hugsuð til að styðja við láglaunafólk getur niðursveifla við lagasetningu valdið því að fyrirtæki fækki starfsfólki til að halda sér í sama launakostnaði og áður. Að draga úr fátækt getur verið helsti tilgangur lágmarkslauna en það þarf ekki endilega að vera eina leiðin og fleiri þættir geta haft áhrif á lagasetninguna. Eins og allar aðrar stefnur eru lögbundin lágmarkslaun ein og sér ekki fullnægjandi til að útrýma fátækt og eru nokkrir þættir sem geta dregið úr virkni lagasetningarinnar með tilliti til baráttu gegn fátækt. Lagasetning sem kveður á um lágmarkslaun hefur þær afleiðingar að laun þeirra launþega sem eru undir fátæktarmörkum en eru oft ekki næginlega há til að lyfta fjölskyldum upp úr fátæk. Ef hækkunin er hins vegar of mikil getur það leitt til atvinnu- og tekjutaps í sumum láglaunafjölskyldum, þar sem of há hækkun getur leitt til þess að vinnuveitendur segi starfsfólk upp til að halda sama launakostnaði og áður. Einnig þarf að taka tillit til þess að ekki allir launþegar búa á meðal þeirra sem eru lægst launuðustu í samfélagsins, á láglaunaheimilum. Þetta getur til dæmis verið fólk í námi eða fólk sem er að flakka á milli vinnu í leit að rétta starfinu. Til að nefna dæmi getur einnig verið að aðeins annar aðilinn í hjónabandi sé meðal þeirra láglaunaðra og hinn meðal þeirra hæst launuðustu. Það þarf því að vera betri samhæfing milli þeirrar stefnu að hafa lögbundin lágmarkslaun og annarra þátta til dæmis skatta til að ná betri árangri. Stjórnvöld geta ákveðið að grípa inn í og setja lög um lágmarkslaun þegar starfsmanna- eða kjarasamningar leiða til óæskilegra lágra launa. Þá eru stjórnvöld að grípa inn í kerfi kjarasamninga og veldur því að lögbundin lágmarkslaun myndi svokallað gólf í launakerfinu sem þvingar samningsaðila til að hækka launasamningana. Lágmarkslaun eru oftast flokkuð eftir aldri launþega og fara laun hækkandi með hækkandi aldri. Hvert þrep er þó mismunandi milli landa þar sem hvert land setur sínar reglur og lög um kerfið (OECD, 2015).

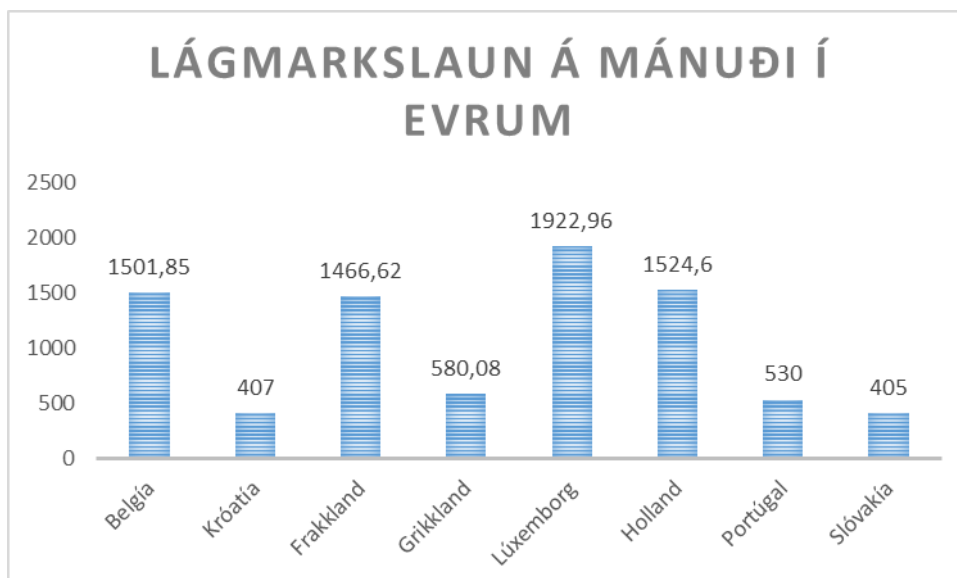
Innan Evrópusambandsins hafa 22 lönd lögfest lágmarkslaun. Ríkisstjórn í hverju landi ákveður þau laun sem hentar best vinnumarkaði sínum og eru þá með sína eigin stefnu og markmið. Það sem hefur sést með því að skoða sögu lögbindingu lágmarkslauna í löndum innan Evrópu er að lögin um lágmarkslaun breytast ekki sjálfkrafa. Það er því aðeins þegar umræðan kemur upp um breytingar á lögunum sem

lögin eru endurskoðuð. Umræðan er þá knúin áfram af pólitískum sjónarmiðum eða af þrýstingi almennings. Þetta leiðir til þess að hækkun lágmarkslauna er ekki endilega rétt við efnahaglega þróun á vinnumarkaði í landinu. Til að koma í veg fyrir of mikla hækkun lágmarkslauna í lögum þarf hækkunin að vera metin með hliðsjón af ýmsum þáttum. Til að mynda með tillit hlutfalls hækkunar af meðallaunum í landinu og efnahagsástandi hverju sinni (OECD, 2015).

Til þess að fá ítarlegan skilning á hvernig lögbundin lágmarkslaun virka verður tekið raundæmi í næsta kafla til að gera grein fyrir mismun á lágmarkslaunum í Evrópu. Í kjölfarið verður Bretland ítarlega skoðað, eins verður þróunin á lágmarkslaunakerfinu skoðuð og þau áhrif sem tiltekið launakerfi hefur í landinu.

2.4.1 Lönd í Evrópu með lögbundin lágmarkslaun

Það eru 22 lönd innan Evrópu með lögbundin lágmarkslaun. Þessi lönd eru: Belgía, Búlgaría, Eistland, Frakkland, Grikkland, Holland, Írland, Króatía, Lettland, Litháen, Lúxemborg, Malta, Portúgal, Pólland, Rúmenía, Spánn, Slóvakía, Slóvenía, Tékkland, Ungverjaland og Þýskaland. Mynd 1 sýnir ákveðin lönd innan Evrópu og hvaða upphæð er skylt að greiða samkvæmt lögum í landinu fyrir unnin stöf. Lágmarksgreiðsla launa fyrir unni störf á mánuði samkvæmt lögum í viðkomandi landi. Gögnin eru fengin á heimasíðu Eurofound. Tölurnar eru frá 2016 og endurspeglar því ekki endilega nákvæmlega lágmarkslaun eins og staðan er í dag (Karel Fric, 2016).



Mynd 1 Lágmarkslaun á mánuði í evrum (Karel Fric, 2016).

Sjá má á myndinni að lágmarkslaun í löndum innan Evrópu eru með mismunandi laun samkvæmt lögum þótt þau séu öll aðildar að Evrópusambandinu. Belgía, Króatía, Frakkland, Grikkland, Lúxemborg, Holland, Portúgal og Slóvakía voru valin sem dæmi um lágmarkslaun í Evrópu í þessari ritgerð. Af eftirfarandi löndum er Slóvakía með lægstu mánaðarlaunin eða 405 evrur á mánuði. Það land sem var með hæstu lágmarkslaunin 2016 var Lúxemborg en þar voru launin 1.922,96 evrur á mánuði (Karel Fric, 2016).

2.5 Samningsbundin lágmarkslaun í Evrópu

Það eru ekki mörg lönd innan Evrópu sem eru án lögbundina lágmarkslauna en Norðurlöndin eru best þekkt fyrir að vera með launakerfi sem lágmarkslaun eru ekki lögbundin. Það er því oftast en ekki átt við Norðurlöndin fimm þegar fjallað er um lönd sem eru án lögbindingar lágmarkslauna innan Evrópu. Þegar fjallað er um Norðurlöndin er átt við Noreg, Danmörk, Svíþjóð, Finnland og Ísland. Fleiri lönd innan Evrópu eru án lögbundina lágmarkslauna. Það eru Austurríki, Kýpur, Ítalía og Liechtenstein. Norðurlöndin verða skoðuð nánar síðar í ritgerðinni (Karel Fric, 2017).

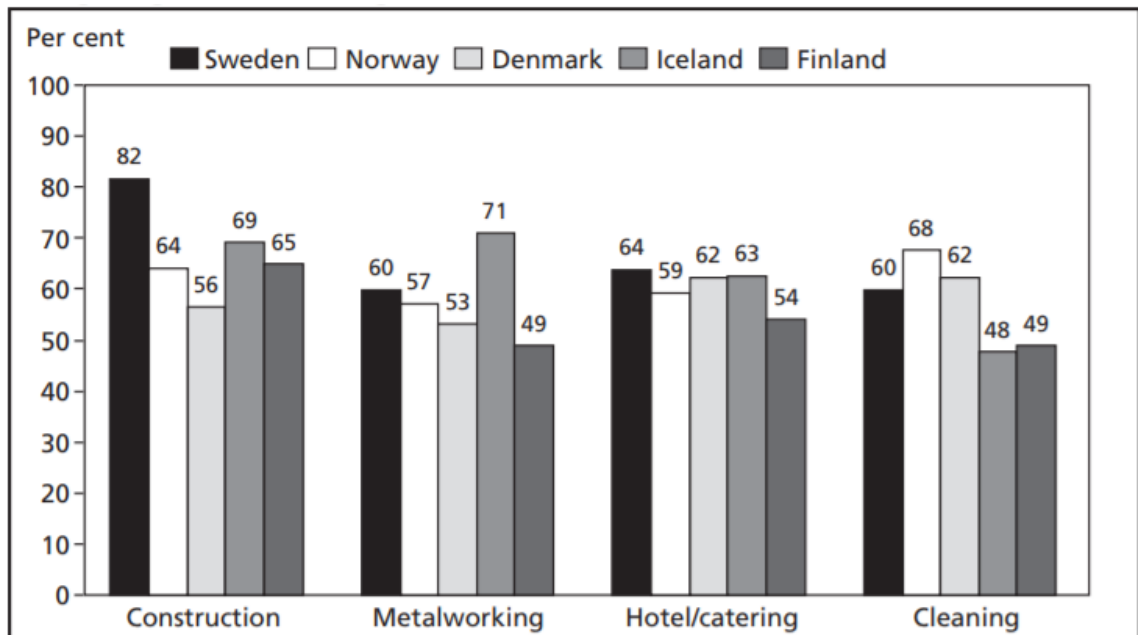
Áður en fjallað verður um lágmarkslaun á Norðurlöndunum og hvað einkennir þeirra lágmarkslaunalíkan er mikilvægt að skoða hvernig lágmarkslaun myndast í þeim löndum þar sem ríkið hefur ekki lögbundin lágmarkslaun. Í kjarasamningum er búið að ákveða gólf og er því vinnuveitendum óheimilt að greiða laun sem hljóða upp á lægri upphæð en sem nemur gólfi. Verkalýðsfélög sjá um að semja um lágmarkslaun á markaði í landinu og þau bera ábyrgð á launamálum í sínu landi. Á Íslandi standa stéttarfélögin í tilteknum samningaviðræðum. Kjarasamningar ákvarða lágmarkslaunagólf, þar sem óheimilt er fyrir vinnuveitendur að greiða laun undir því. Kjarasamningum er skipt niður og þeir aðgreindir eftir aldri, kunnáttu eða starfsaldri. Einstaklingslaun eru því breytileg meðal starfsmanna og því er meðaltal launa yfir lágmarkslaunum samkvæmt kjarasamningunum (Eldring & Alsos, 2012).

2.5.1 Nokkur lönd í Evrópu sem eru ekki með lögbundin lágmarkslaun

Það eru 6 lönd af 28 innan Evrópusambandsins sem eru ekki með lögbundin lágmarkslaun en það eru Austurríki, Kýpur, Ítalía, Danmörk, Svíþjóð og Finnland. Noregur og Ísland eru ekki innan Evrópusambandsins en eru í Evrópu og eru partur af svokölluðu Norðurlandalíkani sem fjallar um ákveðið form lágmarkslaunakerfa sem

tíðkast á Norðurlöndunum (Karel Fric, 2016). Fleiri lönd innan Evrópu sem eru ekki með lögbundin lágmarkslaun og ekki innan Evrópusambandsins eru Sviss og Liechtenstein (Eurustat – Monthly minimum wages – bi-annual data, 2017).

Erfitt var að finna nýleg gögn um lágmarkslaunatölur og samanburð á Norðurlöndunum. Line Eldring og Kristin Alsos tóku saman gögn í skýrslu sem var gefin út árið 2012, „*European Minimum Wage: A Nordic Outlook*“. Á mynd 2 hefur verið tekið saman lágmarkslaun í fjórum atvinnugreinum á Norðurlöndunum. Atvinnugreinarnar sem voru skoðar í skýrslunni voru byggingariðnaðurinn (e. construction), málmvinnsla (e. metalworking), hótél/veisluþjónusta (e. hotel/catering) og hreinsun (e. cleaning).



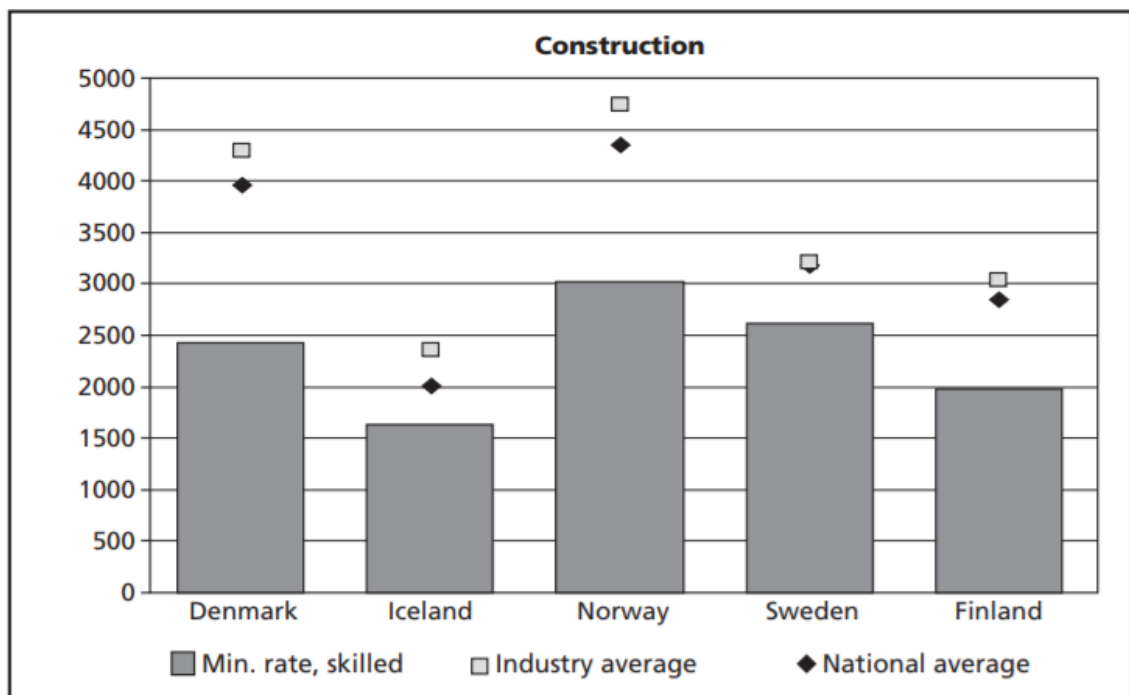
Mynd 2 Lágmarkslaun sem hlutfall af meðallaunum í landinu. Myndin sýnir hlutföll í prósentutölum. Byggingariðnaður (e. construction), málmvinnsla (e. metalworking), hótél/veisluþjónusta (e. hotel/catering), hreinsun (e. cleaning) (Eldring & Alsos, 2012).

Á myndinni má sjá lágmarkslaun sem hlutfall af meðal launum í hverju landi fyrir sig. Flest löndin eru með lágmarkslaun á bilinu 48% - 71% af meðallaunum í landinu. Svíþjóð stendur þó upp úr í byggingariðnaðinum (e. construction), með lágmarkslaun sem 82% af meðallaunum í landinu.

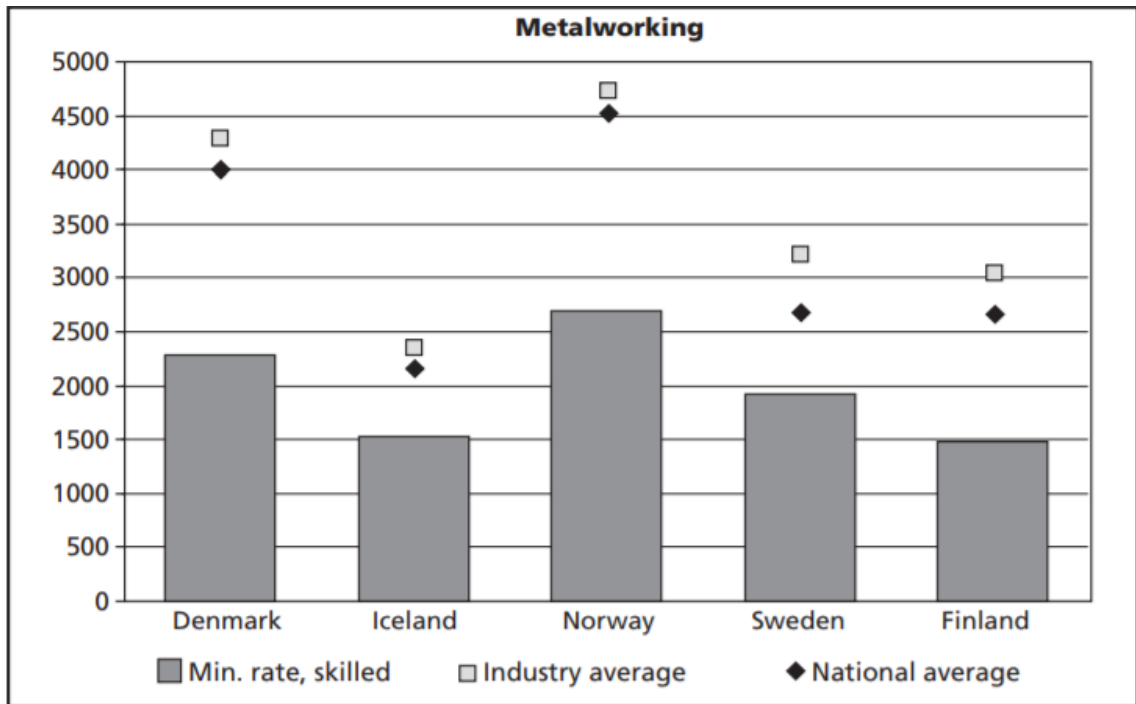
Myndir 3, 4, 5 og 6 sýna lágmarkslaun (e.minimum wage rate), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) á

Norðurlöndunum eftir atvinnugreininum. Upphæðirnar eru sýndar í evrum (Eldring & Alsos, 2012).

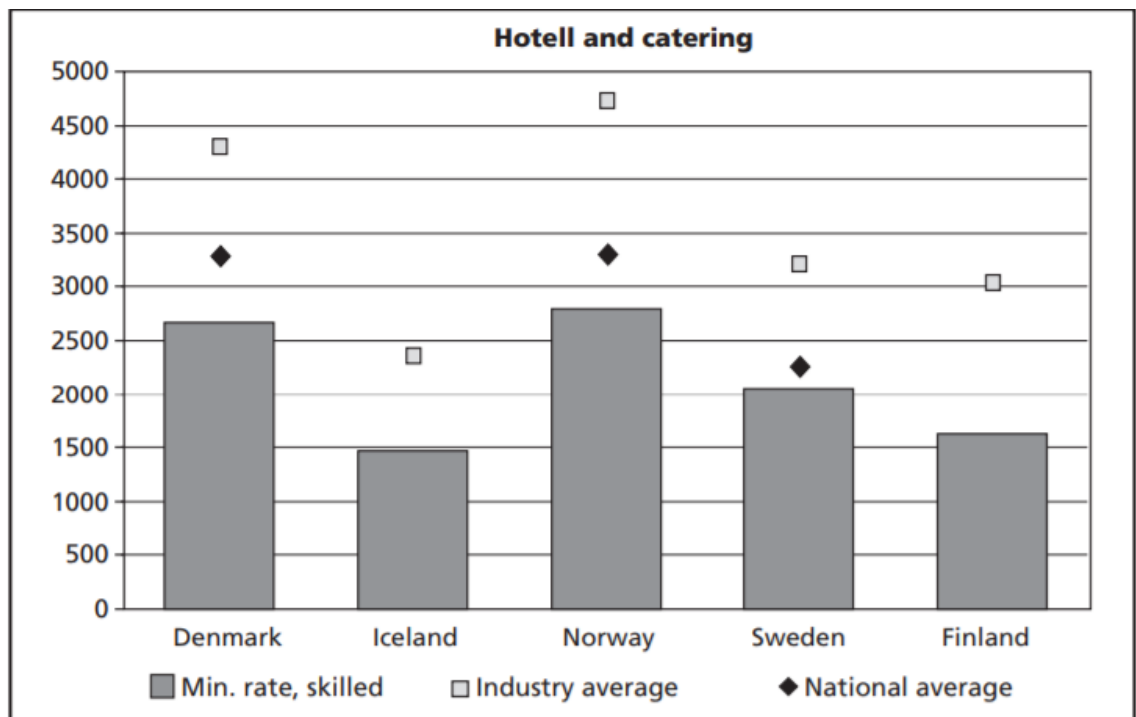
Á mynd 3 er yfirlit yfir byggingariðnaðinn á Norðurlöndunum og sjá má á myndinni að Ísland er með áberandi lægstu lágmarkslaunin af löndunum fimm. Finnland og Ísland eru bæði með lægri lágmarkslaun í málmíðnaðinum, hótél og veitingaþjónustu og þrifiðnaðinum. Þetta má sjá á myndum 4, 5 og 6. Svíþjóð og Danmörk eru mjög svipuð á öllum þessum iðngreinum en Noregur er með hæðstu lágmarkslaunin á öllum fjórum iðngreinum. Noregur er einnig með hæðstu meðallaun í atvinnugreininni og með hæðstu meðallaun í landinu sem er einnig sýnt á myndunum. Þó að það sé ekki tekið tillit til skattkerfa hjá löndunum má taka fram að hærri skattar eru greiddir í Noregi. Það getur verið skýring á því að Noregur er með hæstu tölurnar á myndunum (Eldring & Alsos, 2012).



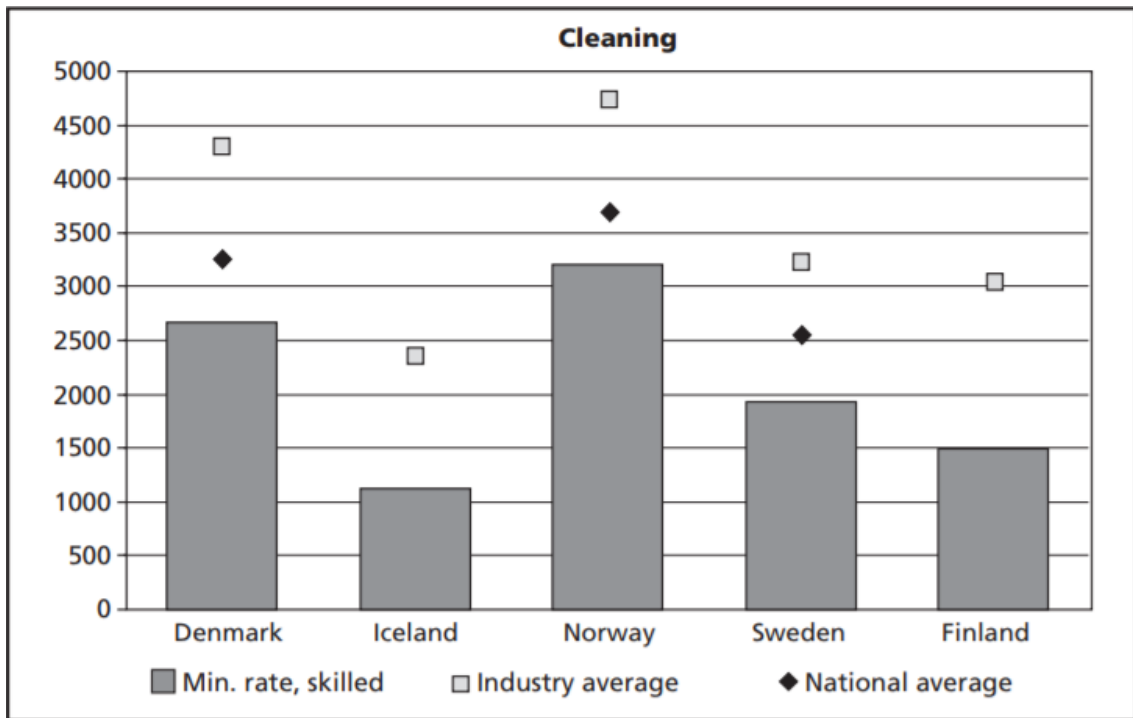
Mynd 3 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í byggingariðnaðinum (e. construction). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).



Mynd 4 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í málmiðnaðinum (e. metalworking). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).



Mynd 5 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í hótél og veitingaiðnaðinum (e. hotel and catering). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).



Mynd 6 Lágmarkslaun á Norðurlöndunum í þrifiðnaðinum (e. cleaning). Á myndinni sést lágmarkslaunin í evrum (e. min. rate. skilled), meðallaun í atvinnugreininni (e. industry average) og meðallaun í landinu (e. national average) (Eldring & Alsos, 2012).

2.5.2 Norðurlandalíkanið

Eins og staðan er í dag eru engin af Norðurlöndunum með lögbundin lágmarkslaun og ólíklegt að einhver af þeim muni taki aftur upp slíkt kerfi. Skoðum það nánar ásamt því hvernig launakerfin virka frá norrænu sjónarhorni. Norræn verkalýðsfélög eru á móti lögbundnum lágmarkslaunum og í staðin eru lágmarkslaun samin milli vinnuveitenda, stéttarfélaganna og verkalýðsfélaganna og einkennist af mikilli stéttarþéttleika. Danmörk og Svíðþjóð nota kjarasamninga sem eina leið til að ákveða lágmarkslaun á vinnumarkaði hjá sér en Finnland, Noregur og Ísland hafa einnig byrjað að nota framlengingar á kjarasamningunum. Taka má fram að öll Norðurlöndin eru með meðallaun hærra en lágmarkslaun sem samið hefur verið um með kjarasamningum (Eldring & Alsos, 2012).

Lágmarkslaun eru háð kjarasamningum og ef hærra laun eru greidd eru þau háð framboð og eftirspurn á markaði. Í Danmörku og Svíðþjóð eru kjarasamningar aðeins bindandi fyrir þá aðila sem hafa undirritað kjarasamningana. Þetta kerfi nær til um 89% starfsmanna í Svíðþjóð og 84% starfsmanna í Danmörku en aðeins 67% í Noregi. Á Íslandi og Finnlandi gilda kjarasamningar einnig fyrir þá sem ekki eru félagsmenn í viðkomandi

verkalýðsfélagi og nær til yfir um 90% starfsmanna. Grundvallaratriðin eru þó þau að kjarasamningar eru aðeins binandi fyrir þá sem undirrita kjarasamningana (Eldring & Alsos, 2012).

Áskoranir í norrænu lágmarkslaunakerfi eru að halda þéttleika verkalýðsfélaga og samningsyfirráði yfir kjarasamningagerð. Norðurlöndin hafa í gegnum tíðina haft há samningslaun og sú staða er enn í dag, þ.a. þau semja um há laun í kjarasamningunum samanborið við annars staðar í Evrópu. Síðustu 15 ár hefur þessi styrkur stéttarfélaganna samt minnkað og sum Norðurlönd skipt þessu módeli út fyrir tryggingu um lágt atvinnuleysi (Eldring & Alsos, 2012).

2.5.2.1 Svíðþjóð

Eins og fram hefur komið eru lágmarkslaun á Norðurlöndunum ákveðin með ákvörðunar á milli atvinnugreinar og verkalýðshreyfingar, sem eru því sett eftir iðnaði og atvinnugrein með sameiginlegum samningum. Næstum allir sænskir ríkisborgarar tilheyra einu af þeim 60 stéttarfélögum í landinu sem gera samninga um laun fyrir settan vinnutíma og yfirvinnutíma. Lágmarkslaun í Svíðþjóð eru um 60-70% af meðallaunum í landinu. Samkvæmt sænskum lögum takmarkast vinnuvikan við 40 klukkustundir og eiga allir starfsmenn rétt á 25 greiddum frídögum og 16 viðbótar frídögum á hátíðardögum (Clare Boyte-White, 2015).

2.5.2.2 Noregur

Norðmenn njóta góðs af starfsöryggi, heilbrigðra launa og launaðs orlofs. Grunnlaun í landinu eru mismunandi eftir iðnaði, hins vegar starfa ófaglærðir aðilar í landbúnaði, byggingariðnaði, vöruflutningum og þrífum. Þessir starfsmenn eru þá á lægstu laununum í landinu en laun þeirra geta hækkað á grundvelli reynslu, kunnáttu og starfsaldurs (Clare Boyte-White, 2015).

2.5.2.3 Danmörk

Í Danmörku tryggja stéttarfélögin að starfsmönnum sé greidd hæfileg laun fyrir unnin störf. Samband stéttarféлага og vinnuveitanda er gott og lítill hluti vinnuafis er á lágmarkslaunum (Clare Boyte-White, 2015).

2.5.2.4 Ísland

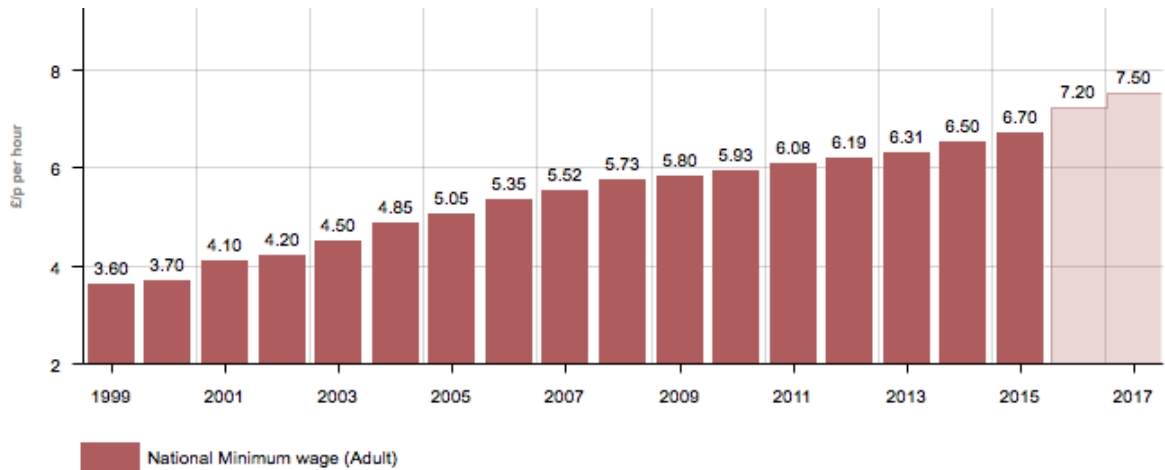
Starfsmenn á Íslandi eru sjálfkrafa skráðir í stéttarfélög, sem bera ábyrgð á samningaviðræðum (Clare Boyte-White, 2015). Á Íslandi er ekki skylda að tilheyra stéttarfélagi og er fólki frjálst að segja sig úr slíkum félögum ef það kýs. Það sést að launakerfin á Norðurlöndunum eru svipuð og til að fá dýpri skilning verður Ísland skoðað nánar síðar í ritgerðinni. Þá verður gerður ítarlegur samanburður á gildandi launakerfum Bretlands og Íslands.

3 Mismunandi launakerferi Bretlands og Íslands

Til að getað borið tvö lönd saman sem hafa mismunandi launakerfi þarf fyrst að greina og útskýra kerfi hvors lands fyrir sig. Skoða þarf upphafið og þróun launa í landinu. Fyrst verður fjallað um launakerfið í Bretlandi og í kjölfarið verður íslenska kerfið tekið til skoðunar.

3.1 Lögbundin lágmarkslaun í Bretlandi

Lágmarkslaun í Bretlandi hafa þróast í gegnum árin. Drög af lagasetningu voru fyrst gerð í febrúar árið 1999 og drögin voru svo samþykkt 6. mars sama ár. Í byrjun apríl árið 1999 tóku stjórnvöld í Bretlandi ákvörðun um að festa lágmarkslaun með lögum. Þetta var stór dagur í sögu vinnumarkaðarins í Bretlandi. Með fyrstu lagasetningunni voru lágmarkslaun fullorðinna einstaklinga 3.60 pund á klukkustund og fyrir ungmenni á aldrinum 18 til 21 ára var lágmark 3.00 pund á vinnutíma. Þetta þýðir að óheimilt var að greiða fólki lægri laun en þessi viðmiðunarþrep sýna. Stjórnvöld í Bretlandi tóku í gildi lögbundin lágmarkslaun með langtíma markmið að leiðarljósi til að útrýma fátækt og gefa fólki tækifæri á að komast upp úr fátæktargildru sem var í Bretlandi á 20. öld. Ýmis vandamál voru til staðar á vinnumarkaði í Bretlandi, eins og aðgangshindranir inn á markaðinn meðal annars vegna kynþáttar og einokun vinnuveitenda í landinu svo einhvað sé nefnt (Paul Edwards, 1999).



Mynd 7 Þróun lágmarkslauna í Bretlandi frá árinu 1999. Lágmarkslaun eru sýnd á klukkustund (Economics online, e.d.).

Frá árinu 1999 hafa stjórnvöld fjölgað þrepum í lögum um lágmarkslaun. Árið 2017 eru þrepin orðin fimm samtals. Flokkarnir eru eftirfarandi: 25 ára og yfir, 21 til 24 ára, 18 til 20 ára, undir 18 ára og nemalaun. Borið verður saman efsta stig þrepanna við hvort annað, þá er það til dæmis 21 ára og eldri frá 1999 og 2017 sem er 25 ára og eldri. Á töflu 1 sést að lögbundnu lágmarkslaunin fara hækkandi með árunum og er réttur fullorðina einstaklinga í dag 7.50 pund á klukkustund. Það er hækkun um 3.90 pund á klukkustund á 15 ára tímabili. Hækkun úr 3.60 pund í 7.50 pund sem er meira en tvöföld hækkun eða um 208.3% hækkun á þessum 15 árum (Economics online, e.d.).

Tafla 1 Laun í Bretlandi 2017 (Economics online, e.d.).

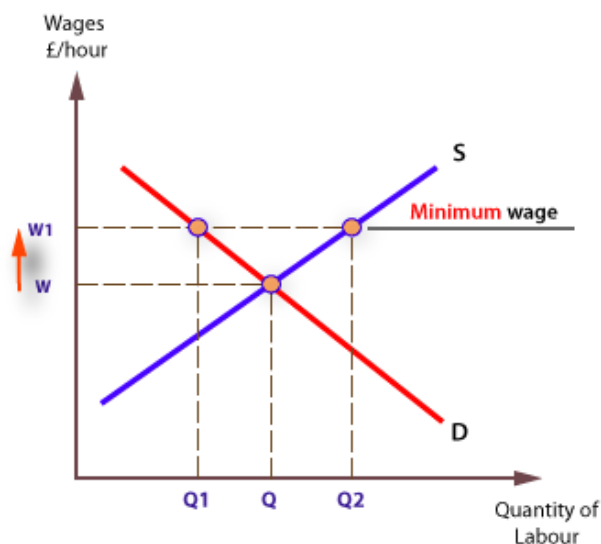
	<i>25 ára og yfir</i>	<i>21- 24 ára</i>	<i>18- 20 ára</i>	<i>18 ára og undi</i>	<i>nemalaun</i>
Pund	7.50	7.05	5.60	4.05	3.50

Lögbundin lágmarkslaun á Bretlandi í dag eru 7.50 pund fyrir launþega sem eru 25 ára og eldri. Fyrir launþega sem eru á aldrinum 21 til 24 ára er lágmarksgreiðsla þeirra er

7.05 pund á klukkutímann. Fyrir einstaklinga á aldrinum 18 til 20 ára er lágmarksgreiðsla þeirra 5.60 pund á klukkutímann og fyrir 18 ára og yngri er lágmarksgreiðslan 4.05 pund á klukkutímann. Síðasta þrepið er fyrir nemendur sem eru á nemalaunum og lágmarksgreiðsla þeirra er 3.50 pund á klukkutímann. Þessar tölur hafa verið í gildi síðan 1. apríl 2017 (Economics online, e.d.).

3.1.1 Áhrif lögbundinna lágmarkslauna

Það eru bæði jákvæð og neikvæð áhrif sem geta átt sér stað þegar lágmarkslaun eru lögbundin með lagasetningu. Jákvæðu áhrifin af lögbundnum lágmarkslaunum eru fyrst og fremst hækkun launa þeirra sem voru lægst launaðir á vinnumarkaðinum og laun þeirra hækkuðu í 3.60 pund á klukkutímann 1999 þegar stjórnvöld í Bretlandi settu lög um lágmarkslaun. Önnur jákvæð áhrif eru minnkun fátæktar, og það dregur úr mismunum þeirra sem eru tekjuháir og þeirra sem eru tekjulágir. Það felur einnig í sér að hvatning myndast fyrir þá sem eru ekki á vinnumarkaði og fara inn á vinnumarkaðinn að leitast eftir vinnu. Áhrifin eru aukið jafnrétti og hærri tekjur almennings sem þýðir meiri tekjur til ríkisins í formi skatta og neyslu.



Mynd 8 Áhrif lágmarkslauna á vinnumarkað. Lágmarkslaun virka sem gólf á markaðinn, sem veldur breytingum á framboð og eftirspurn. W og W_1 er breytingin á launum, Q_1 , Q og Q_2 er breyting á magni eða í þessu tilfalli vinnuafli (Economic online, e.d.).

Lögbundin lágmarkslaun geta haft neikvæð áhrif ef stjórnvöld lögfesta of há lágmarkslaun. Það getur valdið verðbólgu sem leiðir til að þess að fyrirtæki þurfa að standast að greiða hærri laun sem leiða til herra vöruverðs. Ef stjórnvöld setja of há lágmarkslaun getur það einnig skapað atvinnuleysi á vinnumarkaði þar sem launakostnaður verður of hár fyrir fyrirtækin. Til að fyrirtækin geti haldið sama eða svipuðum launakostnaði gæti fyrirtækið þurft að segja upp starfsfólki og þá eykst fjöldi þeirra sem eru atvinnlausir á markaði. Innlend framleiðsla gæti einnig orðið fyrir neikvæðum áhrifum og dregst saman ef samkeppnishæfari erlend vara er í boði frá landi sem greiðir lægri laun, til dæmis má nefna vörur frá Kína og Indland. Þetta getur leitt af sér að annað hvort færist framleiðslan út landi og verður flutt inn eða framleiðslan lögð niður og varan flutt inn frá birgjum sem eru með samkeppnishæfa vöru og selja hana á markaði í staðinn. Fjárfesting gæti einnig orðið fyrir neikvæðum áhrifum með því að dragast saman þar sem erlendir fjárfestar sækjast eftir að fjárfesta í hagkerfum með lægri launagreiðslum. Útkoma áhrifanna veldur því hver stuðull lágmarkslauna verður og verðteygni eftirspurnar og framleiðslu á vinnumarkaði (Economics online, e.d.).

3.1.2 Vinnutími í Bretlandi

Samkvæmt lögum um Working time Regulations, sem tóku í gildi 1998 í Bretlandi, er hámarks vinnutími fullorðins starfsfólks á viku 48 klukkustundir. Þetta þýðir að einstaklingur sem er 18 ára og eldri má ekki vinna lengur en 48 klukkustundir á viku án þess að lög séu brotin af atvinnurekanda. Þessi lög voru upphaflega sett þar sem mörg fyrirtæki bjóða upp á þjónustu allan sólarhringinn (Gov.uk, e.d.).

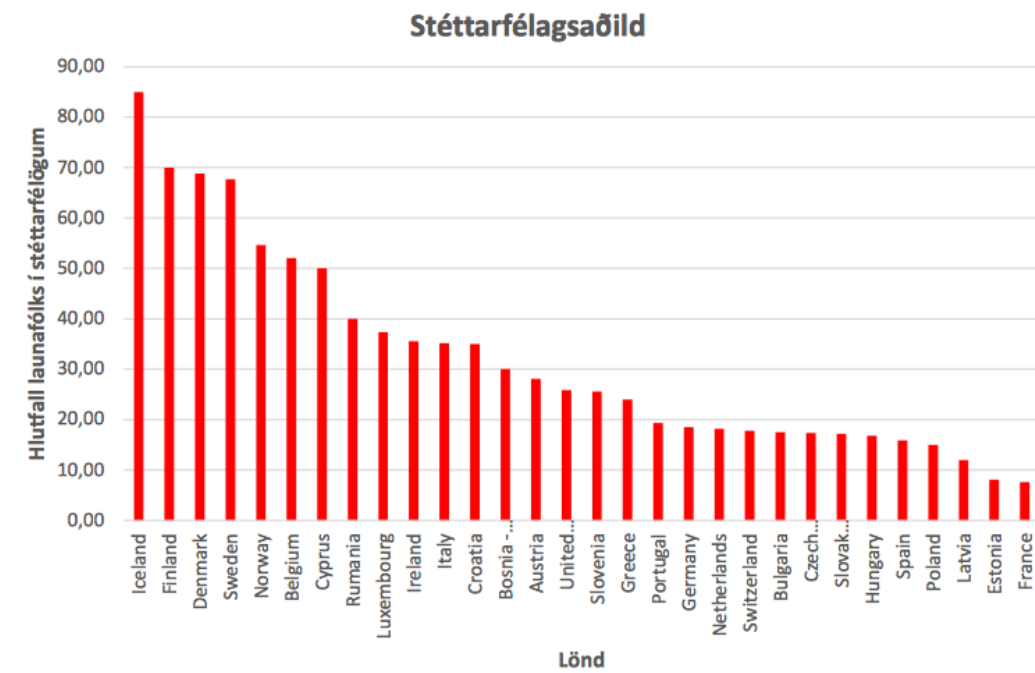
3.2 Samningsbundin lágmarkslaun á Íslandi

Til að skoða hvernig laun og lágmarkslaun eru á Íslandi er mikilvægt að byrja á því að skoða markaðinn og hvernig hann hegðar sér. Vinnumarkaðurinn á Íslandi er vel skipulagður þar sem samtök launafólks og atvinnurekenda hafa axlað ábyrgð á launum og öðrum starfskjörum á vinnumarkaði með kjarasamningum (Alþýðusamband Íslands, 2014).

3.2.1 Upphafið og lögin

Íslenski vinnumarkaðurinn er svipaður vinnumörkuðunum á hinum Norðurlöndunum, almennt er hann talinn sá þróaðasti í heimi. Norræna vinnumarkaðsmódelið hefur

skilað talsverðum árangri fyrir launafólk, atvinnulífið og samfélagið í heild. Á Íslandi er félagsaðild að stéttarfélögum sú mesta sem þekktist í Evrópu. Starfsfólk sem er á launaskrá hjá fyrirtækjum eru sjálfkrafa skráð í stéttarfélag en engin skylda er fyrir launafólk að vera aðili að slíku félagi. Þeim er því heimilt að skrá sig úr stéttarfélaginu hvenær sem er. Áætla má að um 85% til 90% alls launafólks sé í stéttarfélögum og eru yfir 80% útlendinga á íslenskum vinnumarkaði í stéttarfélagi. Stéttarfélagsaðild er því mjög almenn í öllum starfs- og atvinnugreinum (Alþýðusamband Íslands, 2014).



Mynd 9 Stéttarfélagsaðild í Evrópu (Alþýðusamband Íslands, 2014).

Það er því ljóst að þessi einstaka staða stéttarfélaga á Íslandi skapar þeim tækifæri til að vinna að hagsmunamálum félagsmanna sinna. Árið 1980 var ákeðið að kveða um það í lögum að kjarasamningar ákveði lágmarkslaun og önnur starfskjör á íslenskum vinnumarkaði. Það eru lög nr. 55/1980 og eru um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda (Alþýðusamband Íslands, 2014).

Það er hins vegar mikilvægt að hafa í huga að það er grundvallarmunur á því hvort að lágmarkslaun séu lögbundin og ákvörðuð af stjórnámálönnum eða ákvörðuð með kjarasamningum milli samtaka launafólks og atvinnurekanda. Með þessu fyrirkomulagi hér á landi er talið að kjarasamningar nái til um 95% af vinnumarkaði. Talið er að þessi 5% sem vantar upp á séu æðstu stjórnendur fyrirtækja og sjálfstæðir atvinnurekendur.

Talað hefur verið um að þróa fyrirkomulagið aðeins lengra með því að finna leið til þess að betur takist að standa að baki stöðuleika og markvissa aukningu kaupmáttar á næstu árum. En það þarf fleira að koma til og skiptir mestu máli að hér verður fylgt þeirri efnahags- og peningastefnu sem byggir á og styður við efnahagsstöðuleika og stöðuleika í atvinnulífinu (Alþýðusamband Íslands, 2014).

Hér á landi eru lágmarkslaun ákveðin í kjarasamningum samkvæmt ákvæðum laga nr. 80/1938 og laga nr. 55/1980 en um laun umfram ákvæði kjarasamninga er samið í ráðningarsamningum. Öll ákvæði ráðningarsamninga, formlegra eða óformlegra, um lægri laun, uppbætur eða starfstengdar greiðslur en kjarasamningar mæla fyrir um eru ógild. Í kjarasamningum er jafnframt samið um laun fyrir vinnu sem unnin er utan umsamins dagvinnutíma. (Alþýðusamband Íslands, 2014).

Tafla 2 Laun á Íslandi samkvæmt núgildandi kjarasamningum á almennum markaði (Afl starfsgreinafélag, e.d.)

<i>Maí</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
<i>Laun í krónum</i>	245.000	260.000	280.000	300.000

Á Íslandi eru í gildi kjarasamningar sem tóku gildi 1. maí 2015 og eru í gildi til 1. maí 2018. Í þeim eiga launþegar á almennum vinnumarkaði rétt á lágmarkslaunum sem eru 245.000 krónur á mánuði frá 1. maí 2015. Árið 2016 hækkuðu lágmarkslaunin um 15.000 krónur í 260.000 krónur á mánuði, og í dag standa þau í 280.000 krónur á mánuði sem tók í gildi 1. maí 2017. Næsta og síðasta þrep kjarasamninganna sem var samþykkt munu lágmarkslaunin hækka upp í 300.000 krónur á mánuði og tekur það gildi 1. maí 2018. Í dag hafa lágmarkslaun hækkað um 35.000 krónur á mánuði frá 2015 eða um 14,29% á tveimur árum. Þetta kemur fram í samningi ASÍ og SA sem gerður var fyrir núgildandi tímabil (Afl starfsgreinafélag, e.d.).

3.2.2 Lög um laun á Íslandi

Það eru lög nr. 55/1980 sem eru í gildi á Íslandi um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Samkvæmt 1 gr. Laga gildir:

Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launþegar í viðkomandi

starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launaþega og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir. (Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980).

3.2.3 Vinnutími á Íslandi

Lágmarkslaun á Íslandi eru áætlaðar fyrir 40 klukkustunda vinnuviku eða 173,33 vinnustundir á mánuði (Afl starfsgreinafélag, e.d.). Samkvæmt 2 gr. laga 88/1971 um 40 stunda vinnuviku gildir að „í hverri viku skulu ekki vera fleiri en 40 dagvinnutímar, sem vinna ber á því dagvinnutímabili á virkum dögum vikunnar, sem aðilar koma sér saman um. Heimilt er að semja um skemmri vinnuviku“. Það kemur einnig fram að yfirvinnutaxti skal bætast við þá klukkutíma sem fara fram yfir átta klukkustunda dagvinnutímana. Þessi lög hafa verið óbreytt síðan 1. október 1999 (Alþýðusamband Íslands, 2014).

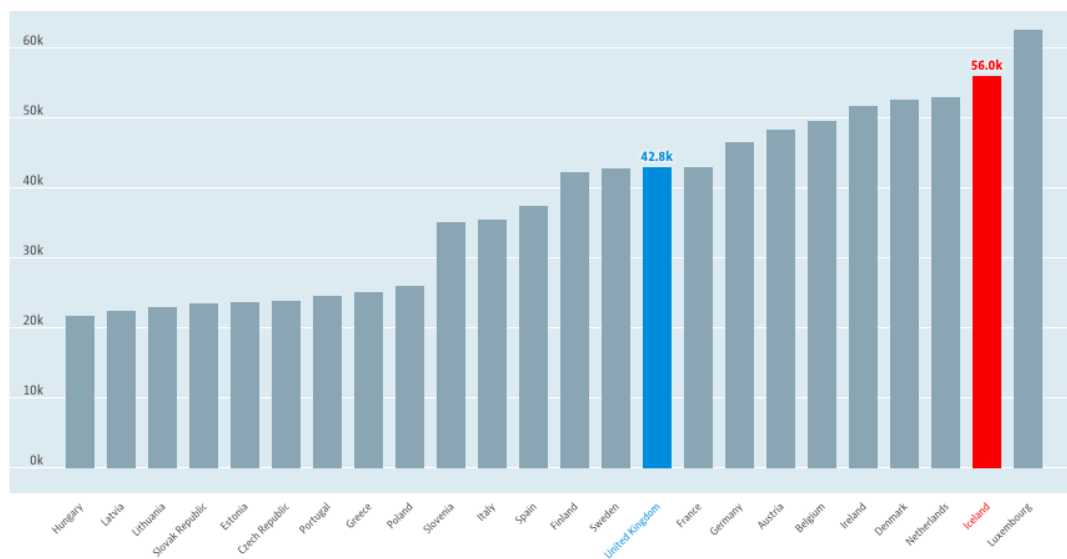
4 Samanburð á milli Bretlands og Íslands

Nú þegar bæði kerfin í löndunum tveim hafa verið skoðuð nánar er kominn tími til að stilla þeim upp hlið við hlið til nánari samanburðar. Þar sem löndin eru ekki með sama gjaldmiðil, lög og vinnureglur þarf að byrja á að umbreyta gildum í sama gjaldmiðil. (OECD, 2018a)

4.1 Sameiginlegur mælikvarði hjá OECD

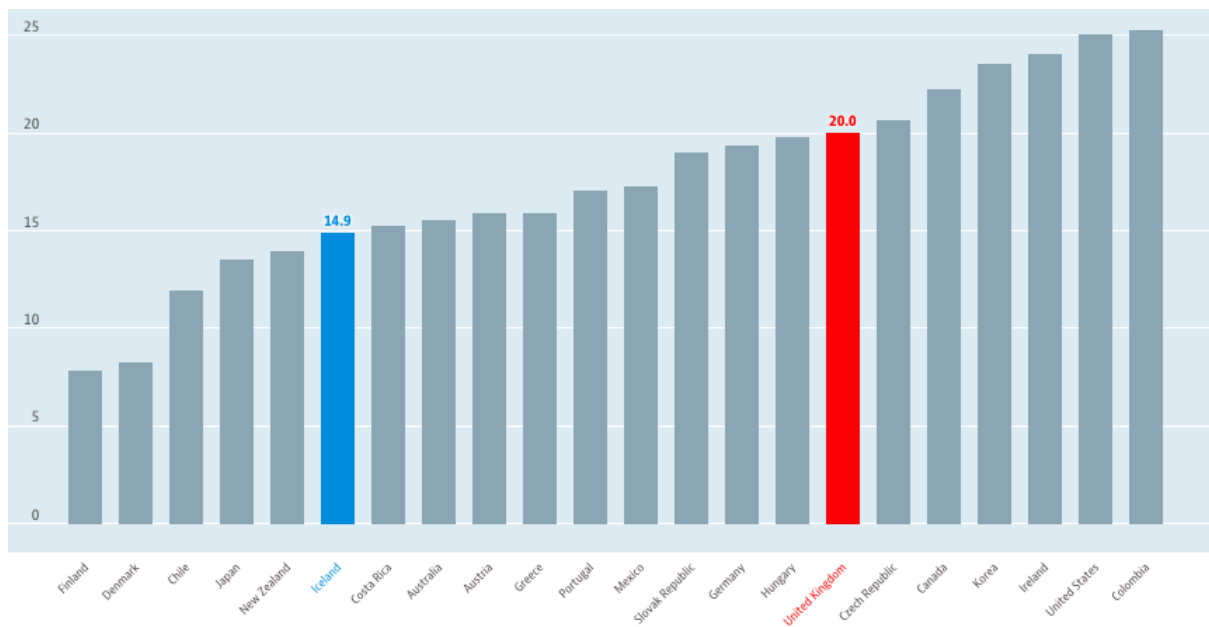
Til að geta borið saman meðallaun í löndum með mismunandi gjaldmiðil hefur OECD tekið saman meðallaun og lágmarkslaun í ákveðnum löndum og umbreytt tölunum í sameiginlegan mælikvarða. OECD ákvað að nota USD dollara til að bera saman meðallaun þeirra landa sem OECD eru að skoða. Tölurnar í gögnum OECD eru frá árinu 2016 og verður því meðallaun og lágmarkslaun í samanburðinum notuð frá árinu 2016 (OECD, 2018a).

Á heimasíðu OECD reikna þau ákveðin meðallaun fyrir hvert land fyrir sig með því að deila heildarlaunalista á landvísu með meðalfjölda starfsmanna í heildarhagkerfinu. Næst er sú tala margfölduð með hlutfalli meðaltal vinnustunda á viku fyrir starfsmann í fullu starfi. Vísitalan sem er notuð er mæld í stöðugum Bandaríkjadali frá 2016 og með PPP, eða kaupmátt til einkaneyslu sama árs (OECD, 2018a).



Mynd 10 Meðallaun í amerískum dollara árið 2016. Ísland er merkt með rauðum lit og Bretland með bláum lit (OECD, 2018a).

Meðallaun á Íslandi árið 2016 voru 55.984 dollarar og á mynd 10 er sú tala námunduð upp í 56.0k. Í Bretlandi voru meðallaun 42.835 dollarar og námunduð í 42.8k á mynd 10. Skoðum nú mynd 11 sem sýnir hlutfall þeirra launþega sem eru flokkaðir sem mjög lág launaðir (e. the extent of low pay). Þetta eru launþegar sem Eurostat hefur skilgreint sem þeir sem eiga minna en tvo þriðja hluta af miðgildi tekna í landinu. Þetta hlutfall telur það hlutfall launafólks að vera í áhættu við að búa við fátækt (Logue & Callan, 2016). Gögnin sem eru tekin frá mynd 11 vísa til starfsmanna í fullu starfi árið 2016 (OECD, 2018a).



Mynd 11 Hlutfall launþega sem er undir tvo þriðju hlutfalls af miðgildi tekna í landinu árið 2016. Myndin gefur prósentutölu (OECD, 2018b).

Hlutfall launþega sem er undir tvo þriðju hlutfalli af miðgildi tekna er mun hærrí í Bretlandi en á Íslandi. Á Íslandi er sú tala 14.9% en á Bretlandi er hún 20%. Það eru því fleiri launþegar undir tvo þriðju mörkunum eða 5.1% fleiri en á Íslandi (OECD, 2018b). Það eru því mun færri launafólks á Íslandi sem eru í áhættuhóp að búa við fátækt á Evrópskum mælikvarða. Hins vegnar er 20% launþega í Bretlandi í þeim áhættuhóp eða einn fimmti af þjóðinni (Logue & Callan, 2016).

4.2 Er annað kerfið betra en hitt?

Claire Boyte-White bendir á það að atvinnuleysi er lægra í þeim löndum þar sem lágmarkslaun eru ekki lögbundin. Í þeim löndum eru lágmarkslaun ákveðin af verkalýðsfélögum tiltekinnar atvinnugreinar og þá samið um sanngjörn lágmarkskjör. Þegar verkalýðsfélög eru að semja um laun starfsfólks eru þau verkefni komin úr verkahring ríkisins. Claire Boyte-White bendir einnig á það að kjör starfsmanna eru þá einnig mismunandi á milli atvinnugreina enda sinnir starfólkið ekki sama starfi og það því eðlilegt (Claire Boyte-White, 2015).

5 Niðurstöður samanburðarins

Í ritgerð þessari hefur verið leitast eftir niðurstöðum um samanburð á mismunandi launakerfum innan Evrópu. Launakerfi í Bretlandi var tekið sem dæmi um land með lögbundin lágmarkslaun og borið saman við Ísland sem er með lágmarkslaun ákveðin eftir kjarasamningum.

5.1 Umræður og niðurstöður

Lágmarkslaun eru flokkuð í þrjá flokka. Það eru lágmarkslaun sem eru ákveðin með löggjöf, samningar um lágmarkslaun með kjarasamningum og framlenging kjarasamninga. Í Evrópu eru skiptingin tvíþætt. Það eru 22 lönd með lögbundin lágmarkslaun og síðan eru það Norðurlöndin sem eru með samninga í formi kjarasamninga um lágmarkslaun. Það eru þá bæði kjarasamningar sem eru gerðir fyrir hvert tiltekið tímabil og kjarasamningar sem eru framlengdir eins og tíðkast á Íslandi. Það var fyrst á sjötta áratug síðustu aldar að farið var að binda lágmarkslaun í lög og tóku mörg lönd mjög ört upp slíkt kerfi í kjölfarið. Stjórnvöld tóku upp lögbundin lágmarkslaun í Evrópu með það markmið að tryggja þeim sem eru lægst launaðir í samfélaginu lágmarkslaunagreiðslur og verja rétt þeirra gegn lágum launum vinnuveitenda á vinnumarkaðinum. Það er talað um að vinnumarkaðurinn á Íslandi og hinum Norðurlöndunum séu vel þróaðir og jafnvel mest þróaðast í heimi. Stéttarfélagsaðild er sú mesta á Íslandi í Evrópu og segir það líklega til um góða stöðu Íslendinga á vinnumarkaði og hærra lágmarkslaun samin um með kjarasamningum sem stéttarfélög semja um við atvinnugreinarnar fyrir hönd launþega á íslenskum vinnumarkaði.

Samkvæmt þessum upplýsingum skulum við reyna að bera saman laun á klukkutíma í Bretlandi og á Íslandi samkvæmt núgildandi lögum í Bretlandi og kjarasamningum á Íslandi. Í Bretlandi eru lágmarkslaun 7.50 pund á klukkustund og samkvæmt gengi gjaldmiðils hjá seðlabankanum 19. nóvember 2017 jafngildir eitt pund 136.80 íslenskum krónum. Ef við myndum reikna út hver lágmarkslaunin væru í Bretlandi í íslenskum krónum væri það 1.026 íslenskum krónum á klukkustund eða 177.836,58 krónur á

mánuði samkvæmt 40 klukkustunda vinnuviku eða 173,33 tímum á mánuði eins og er í kjarasamningum milli ASÍ og SA. Samkvæmt þessum kjarasamningum eru lágmarkslaun á mánuði á Íslandi 280.000 krónur sem myndi jafngilda 1636 krónum á klukkustund.

Þegar mynd 11 var skoðuð kom margt í ljós.

Ef þessar upplýsingar eru nægilegar til að draga ályktun um niðurstöðu um hvort kerfið sé betra, að land sé með lögbundin lágmarkslaun eða með lágmarkslaun samin með samningum í formi kjarasamninga og þeir síðan framlengdir. Eins og reiknað var út voru lágmarkslaun í Bretlandi 7.50 pund sem samsvaraði 1.026 íslenskum krónum gegn 1636 krónum á Íslandi samkvæmt núverandi kjarasamningum. Þá dregur maður ályktun að laun eru hærri á Íslandi og betra kaup hér á landi í formi kjarasamninga í stað lágmarkslauna sem eru skipuð með lögum. Þá skal tekið fram að það er mun einfaldara að semja með kjarasamningum um hærri laun og breyta þeim samningum eftir því sem starfstéttinni hentar og hver staðan er á vinnumarkaðinum þegar samningar eru gerðir. Kjarasamningar eru gerðir í ákveðið langan tíma en þegar lágmarkslaun eru ákveðin með lögum geta þau lög verið í gildi þangað til að það kemur nógu mikil þrýstingur á að breyta lögnum. Það tekur líka lengri tíma að breyta eða gera ný lög í stað þess að setja fram kjarasamning til samþykktar eða rifta samningum.

6 Lokaorð

Við vinnslu ritgerðarinnar var farið yfir þann mun sem er á lágmarkslaunakerfum Bretlands og Ísland. Það var einnig farið yfir fleiri lönd innan Evrópu og fjallað um hvernig lágmarkslaunakerfi þau hafa.

Niðurstöður samanburðarins gefa til kynna að launþegar á Íslands eru í betri samningsaðstöðu en launþegar í Bretlandi. Á Íslandi eru það stéttarfélag og verkalyðsfélög sem semja um lágmarkslaun við atvinnurekendur en meðallaun innan atvinnugreinarinnar eru hærri en í Bretlandi og því íslenskir launþegar í ágætri stöðu. Skilgreiningin á því að lifa við fátækt er ef launþegar eru undir tvo þriðju hlutfalli af eignum í landinu. Þessi skilgreining á við um Evrópu og kostnað við að lifa þar. Í samantekt OECD frá árinu 2016 er 14% launþega undir þessu viðmiði sem gefur til kynna að 14% af íslenskum launþegum er í áhættuhóp á að lifa við fátækt. Þetta hlutfall er mun hærra í Bretlandi en þar voru 20% launþega undir þessu hlutfalli árið 2016.

Ekki er hægt að draga endanlega ályktun um hvort launakerfið sé betra á þessum upplýsingum þar sem það eru fleiri þættir sem þarf að taka tillit til. Í þessari ritgerð voru ekki skoðaðar niðurstöður með tillit til verðbólgu í löndunum eða kostnað við að lifa. Skattkerfi í löndum hefur einnig mikil áhrif á niðurstöður ef það er tekið tillit til hversu mikið af launum er greitt í skatta. Hér er Noregur sterkt dæmi þar sem lágmarkslaun og meðallaun voru yfirburðar hæst af öllum Norðurlöndunum en á móti greiða Norðmenn mjög háa skatta.

Heimildaskrá

- AFL starfsgreinafélag. (e.d.) *Lágmarkslaun*. Sótt 19. nóvember 2017 af:
<http://www.asa.is/kjaramal/lagmarkslaun>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-a) *Laun*. Sótt 29. desember 2017 af:
<http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/laun-og-vinnutimi/laun/>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-b). *Ráðningarsamband*. Sótt 28 desember 2017 af:
<http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/stofnun-radningarsambands/>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-c). *Vinnutími*. Sótt 28 desember 2017 af:
<http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/laun-og-vinnutimi/vinnutimi/>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-d). *Stéttarfélög*. Sótt 20. desember 2017 af:
<http://www.asi.is/vinnurettarvefur/stettarfelog-og-vinnudeilur/stettarfelog/>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-e). *Skilgreiningar og skipulag*. Sótt 28 desember 2017 af:
<http://www.asi.is/vinnurettarvefur/stettarfelogvinnudeilur/stettarfelog/skilgreining-og-skipulag/>
- Alþýðusamband Íslands. (2014). *Hverjir eiga að ákveða laun á íslenskum vinnumarkaði og hvernig?* Sótt 14. nóvember 2017 af:
<http://www.asi.is/media/156468/Vinumarkadurinnog-lagmarkslaun.pdf>
- Claire Boyte-White. (5. ágúst 2017). 5 Developing Countries without Minimum Wages. Sótt af:
<https://www.investopedia.com/articles/investing/080515/5-developed-countries-withoutminimum-wages.asp>
- C. Logue og T. Callan. (2016). *Low Pay, Minimum Wages and Household Incomes: Evidence for Ireland*. Sótt 07/01/18 af:
<https://www.esri.ie/pubs/BP201703.pdf>
- Economics Online. (e.d.). *The minimum wage*. Sótt 4. nóvember 2017 af:
http://www.economicsonline.co.uk/Market_failures/Minimum_wage.html
- Edwards, P. (27. Apríl 1999). *The Uk's first national minimum wage*. Sótt 13. nóvember 2017 af:
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/the-uks-first-nationalvminimum-wage>

- Eurustat. (17. júlí 2017). *Monthly minimum wages – bi-annual data*. Sótt frá:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en
- Gov.UK (e.d.) Maximum weekly working hours. Sótt 1. desember 2017 af:
<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours>
- Gylfi Þ. Gíslason og Gylfi Magnússon. (1991). *Hagfræði*. Reykjavík: Iðunn.
- Investopedia. (2. nóvember 2016). *What is Purchasing Power Parity? (PPP)*. Sótt af:
<https://www.investopedia.com/updates/purchasing-power-parity-ppp/>
- International Labour Organization. (e.d.-a). *How to Define Minimum Wage*. Sótt 7. Nóvember 2017 af
<http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-en/index.htm>
- International Labour Organization. (e.d.-b) *Mission and impact of the ILO*. Sótt 27. Október 2017 af:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>
- International Labour Organization. (e.d.-c) *1.1 Definition and purpose*. Sótt 28. október 2017 af:
http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm
- Karel Fric. (9. febrúar, 2017) *Statutory minimum wages in the EU 2017*. Sótt 28. Október 2017 af
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/statutory-minimumwages-in-the-eu-2017>
- Line Eldring & Kristin Alsos. (2012). *European minimum wage: A Nordic outlook*. (Fafó report 16). Norway: Allkopi AS.
- OECD. (e.d.-a). *The organisation for Economic CO-operation and Development (OECD)*. Sótt 1 janúar 2018 af:
<http://www.oecd.org/about/>
- OECD. (e.d.-b) *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*. Sótt 28. október 2017, af:
<https://www.oecd.org/employment/emp/2080222.pdf>
- OECD. (2015). *Minimum wages after the crisis: Making them pay*. Sótt af:
<http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>
- OECD. (2018a). *Average wages (indicator)*. doi: 10.1787/cc3e1387-
- OECD. (2018b). *Wage levels (indicator)*. doi: 10.1787/0a1c27bc-en

Lagaskrá

Lög um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða 129/1997

Lög um greiðslu verkkaups nr. 28/1930

Lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938

Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980

Lög um 40 klukkustunda vinnuviku nr. 88/1971