

Lýsigögn

Laun

0. Skráningaratriði fyrir viðfangsefni

1. Efni
2. Tími
3. Áreiðanleiki og öryggismörk
4. Samanburður
5. Aðgangur að upplýsingum

0. Skráningaratriði fyrir viðfangsefni

0.1 Heiti

Laun

0.2 Efnisflokkur

Laun og tekjur

0.3 Umsjón; stofnun, deild, sérfræðingur o.s.frv.

Hagstofa Íslands

Laun, tekjur og menntun

Tölvupóstfang: laun@hagstofa.is

Sími: 528 1250

0.4 Tilgangur og aðdragandi

Efnisflokknum „Launum“ er ætlað að lýsa launastigi (krónutölu), dreifingu launa og launasamsetningu. Ný tímaröð nær nú til áranna 2014-2018. Ætlunin er að gefa út sambærilega tímaröð fyrir árin 2008-2013. Þar til að sú tímaröð verður birt er hægt, að hluta til, að styðjast við tímaraðir í efnisflokknum „Eldra efni“ við samanburð á milli ára. Helsti munur á nýrri tímaröð og þeirri fyrri er að nú er hægt að sjá aukið niðurbrot á gögnum auk þess sem tölur um starfsstéttir og störf ná einnig til opinberra starfsmanna en ekki eingöngu starfsfólks á almennum vinnumarkaði eins og áður var. Þá hefur verið bætt við upplýsingum um grunn-dagvinnulaun, fjölda í úrtaki og vægi hvers hóps í niðurstöðum. Auk þess hefur skilgreiningu á fullvinnandi einstaklingum hefur verið lítillega þrengd.

Talnaefni um laun var fyrst gefið út árið 2005 en nokkrar breytingar voru gerðar á aðferðafræði árið 2008 til þess að fanga betur ólíka samsetningu launa og var þá gefin út tímaröð aftur til ársins 1998.

Við samanburð við eldra talnaefni er rétt að hafa í huga að aðferðir og gögn hafa verið bætt.

Um er að ræða bráðabirgðagögn.

0.5 Notendur og notkunarsvið

Notendur eru aðilar á vinnumarkaði, stofnanir í hagrannsóknnum, opinberir aðilar, ýmsir innlendir og erlendir rannsóknaraðilar, fjölmiðlar, fyrirtæki og einstaklingar. Efnisflokkurinn

er notaður til að segja til um launastig, dreifingu launa og launasamsetningu. Honum er ekki ætlað að lýsa launaþróun miðað við fasta samsetningu eins og launavísitala heldur notuð til að lýsa launastigi miðað við samsetningu vinnumarkaðarins hverju sinni. Breyting launa milli tímabila endurspeglar breytingu launa á tímabilinu en einnig breytingar í samsetningu vinnumarkaðar. Þá geta breytingar á milli tímabila einnig verið vegna breytinga á úrtaki launarannsóknar. Gögnin eru einnig notuð til viðmiðunar í samningsgerð og við gerð evrópskra og alþjóðlegra fyrirspurna.

0.6 Heimildir

Tölfræði um laun er byggð á upplýsingum úr launarannsókn Hagstofu Íslands. Launarannsóknin byggist á handahófsúrtaki fyrirtækja og sveitarfélaga með tíu eða fleiri starfsmenn. Notað er heildarsafn ríkisstarfsmanna. Að auki er safnað upplýsingum í launarannsókn um alla sem fá greidd laun frá Fjársýslu ríkisins. Í rannsókninni er aflað upplýsinga um laun og launakostnað allra starfa hjá launagreiðendum í úrtaki rannsóknarinnar. Launagreiðendur senda mánaðarlega rafrænar upplýsingar á samræmdu sniði beint úr launakerfi sínu í rannsóknina. Í launarannsókninni er nákvæmra upplýsinga aflað um launagreiðanda, launamann, launagreiðslur, greiddar stundir og annan launakostnað. Gögn eru gæðaprófuð við móttöku, þar sem sannreynt er að þau standist kröfur launarannsóknarinnar. Við framkvæmd launarannsóknarinnar er tekið mið af þeim kröfum sem gerðar eru til launakannana í reglugerðum á Evrópska efnahagssvæðinu. Úrtak og vogir launarannsóknar byggja á staðgreiðslugögnum.

0.7 Lagalegur grundvöllur fyrir hagskýrslugerð

[Lög um Hagstofu Íslands og opinbera hagskýrslugerð nr. 163/2007.](#)

0.8 Svarbyrði við innsöfnun

Reynt er að halda svarbyrði rekstrareininga í lágmarki í launarannsókn Hagstofunnar og er gögnum safnað beint úr launakerfum. Það minnkar svarbyrði fyrirtækja og dregur úr líkum á skekkjum við skráningu. Í upphafi fer sérfræðingur Hagstofunnar yfir tæknileg atriði með starfsmanni, sem launagreiðandi tilnefnir. Launasamsetning rekstrareiningar er skoðuð og launaliðir tengdir færslu rannsóknarinnar þannig að samræmis sé gætt við aðrar rekstrareiningar. Þegar innleiðingarferli er lokið senda rekstrareiningar mánaðarlega skilagrein í formi textaskjals til Hagstofunnar í gegnum vefþjónustu. Ef upp koma álitafni við vinnslu gagna er haft samband við viðkomandi rekstrareiningu.

0.9 Ákvæði vegna EES og ESB

Engin ákvæði eru í gildi vegna EES og ESB. Hins vegar er stuðst við reglugerðir nr. 530/1999 frá 9. mars 1999, nr. 1916/2000 frá 8. september 2000 og nr. 530/1999 og leiðbeiningar ESB um söfnun launagagna, úrvinnslu þeirra og birtingu niðurstaðna.

1. Efni

1.1 Efnislýsing

Efnisflokknum „Laun“, er ætlað að svara því hvaða laun eru greidd á íslenskum vinnumarkaði. Meðallaun eru reiknuð sem meðaltal launa þeirra einstaklinga sem tilheyra ákveðnum hópi. Einstaklingur er sá launamaður sem er í starfi hjá sama fyrirtæki, í sömu atvinnugrein og í sama starfi á tilteknu tímabili. Upplýsingar um laun eru brotin niður í þrjá flokka: eftir launþegahópi og starfsstétt, atvinnugrein og starfsstétt og niður á einstök störf. Upplýsingarnar eru einnig birtar eftir kyni.

Fyrir fullvinnandi einstaklinga eru reiknuð fjögur launahugtök, grunnlaun, regluleg laun, regluleg heildarlaun og heildarlaun og þannig má sjá samsetningu launa. Laun einstaklings sem ekki er fullvinnandi eru umreiknuð í fullt starf. Einungis eru reiknuð grunnlaun og regluleg laun fyrir einstaklinga sem ekki eru fullvinnandi.

Eftirfarandi töflur eru birtar fyrir efnisflokkinn „Laun“:

- [Laun fullvinnandi launamanna eftir starfi og kyni](#)
- [Laun eftir launþegahópi, starfsstétt og kyni](#)
- [Laun eftir atvinnugrein, starfsstétt og kyni](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna eftir launþegahópi, starfsstétt og kyni](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna eftir atvinnugrein, starfsstétt og kyni](#)

Í efnisflokknum Laun - eldra efni" eru birtar eldri tímaraðir sem er að hluta til hægt að nota til samanburðar við nýjar töflur.

Töflurnar eru tvískiptar:

Töflur sem ná til vinnumarkaðarins í heild árin 2008-2014:

- [Laun eftir launþegahópi og kyni](#)
- [Laun eftir atvinnugrein \(ÍSAT08\) og kyni](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna eftir launþegahópi](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna eftir atvinnugrein \(ÍSAT08\)](#)

Töflur sem ná eingöngu til almenns vinnumarkaðar 1998-2014:

- [Laun fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir starfi og kyni](#)
- [Laun á almennum vinnumarkaði eftir starfsstétt og kyni](#)
- [Laun á almennum vinnumarkaði eftir atvinnugrein \(ÍSAT95\) og kyni 1998-2011](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir starfstétt](#)
- [Dreifing launa fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir atvinnugrein \(ÍSAT95\) 1998-2011.](#)

1.2 Tölfræðileg hugtök

Laun byggja á launum einstaklinga í ákveðnum launþegahópi, atvinnugrein, starfsstétt eða starfi.

Þýði

Þýði launarannsóknar Hagstofu Íslands eru allir launamenn sem starfa hjá fyrirtækjum og sveitarfélögum með 10 eða fleiri starfsmenn. Notað er heildarsafn ríkisstarfsmanna. Í útreikningum á launum er notað deiliúrtak launamanna 18 ára og eldri úr launarannsókninni. Úrtaksramminn byggir á staðgreiðsluskrá ríkisskattstjóra.

Úrtak

Úrtak launarannsóknar nær nú til eftirfarandi atvinnugreina (ÍSAT08) á almennum markaði: Framleiðsla (C), rafmagns-, gas- og hitaveitur (D), vatnsveita, fráveita, meðhöndlun úrgangs og afmengun (E), byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð (F), heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum (G), flutningur og geymsla (H), upplýsingar og fjarskipti

(J), rekstur gististaða og veitingarekstur (I), fjármála- og váttryggingastarfsemi (K). Í atvinnugrein J vantar upplýsingar um lítil fyrirtæki og fyrirtæki á sviði upplýsingatækni.

Atvinnugreinarnar opinber stjórnýsla og varnarmál; almannatryggingar (O), fræðslustarfsemi (P) og heilbrigðis- og félagsþjónusta (Q) byggja eingöngu á úrtaki opinberra starfsmanna, þ.e. starfsmanna ríkis og sveitarfélaga. Þeir eru um 95% þýðis í O, tæplega 90% í P og 80% í Q. Að auki eru í gagnasafninu starfsmenn ríkis og sveitarfélaga í öðrum atvinnugreinum.

Við samanburð á milli tímabila þarf að hafa í huga að úrtak launarannsóknar hefur breyst og því er ekki víst að gögn séu sambærileg yfir tíma. Hér að neðan er að finna töflu yfir hvenær atvinnugreinar og gögn hafa bæst við í tölfræði um meðallaun.

ÍSAT08	Almennur vinnumarkaður	Opinberir starfsmenn
Framleiðsla (C)	Frá 1998	
Rafmagns- gas og hitaveitur (D)	Frá 2008	Frá 2008
Vatnsveita, fráveita, meðhöndlun úrgangs og afmengun (E)	Frá 2008	Frá 2008
Byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð (F)	Frá 1998	
Heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum (G)	Frá 1998	
Flutningar og geymsla (H)	Frá 1998	Frá 2008
Veitingarekstur og rekstur gististaða (I)	Frá 2018	
Upplýsingar og fjarskipti (J)	Frá 1998/2002	Frá 2008
Fjármála- og váttryggingastarfsemi (K)	Frá 2005	
Sérfræðileg, vísindaleg og tæknileg starfsemi (M)*		Frá 2008
Leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta (N)*		Frá 2008
Opinber stjórnýsla og varnarmál; almannatryggingar (O)		Frá 2008
Fræðslustarfsemi (P)		Frá 2008
Heilbrigðis og félagsþjónusta (Q)		Frá 2008
Menningar-, íþrótt- og tómstundastarfsemi (R)*		Frá 2008

* Ekki eru birtar upplýsingar um þá atvinnugreinar sérstaklega þar sem að í launarannsókn vantar upplýsingar um almennan vinnumarkað sem er meira en helmingur atvinnugreinar.

Breytur

Laun: Grunnlagvinnulaun, vaktaálag, eftirvinna, álagsgreiðslur, bónusgreiðslur, yfirvinnulaun, fyrirframgreidd mæling, uppgjör mælinga, ákvæðisgreiðslur, eingreiðslur, veikindalaun, orlofslaun og önnur laun.

Greiddar stundir: Stundir í dagvinnu, vaktavinnu, eftirvinnu, uppmælingum og yfirvinnustundir.

Bakgrunnspættir einstaklinga og launagreiðanda í úrtaki: Rekstrareining, launamaður, starf, atvinnugrein, kyn, vinnutími og aldur.

Tölfræðilegar stærðir

Vogir: Þegar meta á meðaltal, miðtölu, fjórðungsmörk og dreifingu þarf að taka tillit til mismunandi vægis einstaklinga þar sem um úrtaksrannsókn er að ræða. Við útreikning á launum á almennum vinnumarkaði eru notaðar tvær vogir. Í fyrsta lagi er notuð vog sem tekur tillit til samsetningar á vinnumarkaði og tekur mið af vægi úrtaks af heildarlaunasummu atvinnugreinar samkvæmt staðgreiðsluskrá ríkisskattstjóra. Ef laun væru reiknuð án hennar fengju stór fyrirtæki of mikið vægi þannig að einungis væri hægt að draga ályktanir um laun einstaklinga

sem vinna hjá stórum fyrirtækjum. Með því að nota umrædda vog er litlum fyrirtækjum gefið meira vægi og þannig tryggt að meðaltalið verði nær raunverulegu meðaltali þýðisins. Í öðru lagi er notuð vog sem tekur tillit til fjölda mánaða sem einstaklingur vinnur á árinu. Með henni er meðaltal launa einstaklingsins fyrir árið vegið með fjölda mánaða sem hann vinnur. Ef þetta væri ekki gert fengju starfsmenn sem vinna fáa mánuði á ári óeðlilega mikið vægi í ársmeðaltalið miðað við þá sem vinna allt árið.

Meðaltal: Meðaltal er vegið meðaltal. Það lýsir launastigi í tilteknu starfi, atvinnugrein eða launþegahópi. Það er mjög næmt fyrir einstökum jaðargildum.

Miðgildi: Miðgildi lýsir launastigi og er fundið þannig að gildum er raðað í stærðarröð eftir launum og vegið miðjugildi síðan fundið. Helmingur hópsins er með hærri laun en miðgildi og hinn helmingurinn er með lægri laun en miðgildið.

Fjórðungsmörk: Miðgildi skiptir röð gilda sem raðað er í stærðarröð eftir launum í tvennt en fjórðungsmörk skipta röð gilda sem raðað er í stærðarröð í fernt. Fjórðungur hópsins er með lægri laun en neðri fjórðungsmörk og fjórðungur er með hærri laun en efri fjórðungsmörk.

Tíundamörk: Á sama hátt og fjórðungsmörk skipta röðuðu safni í fernt skipta tíundamörk safninu í 10 jafna hluta. Þannig eru 10% safnsins með laun lægri en 10% mörkin og 10% safnsins með laun hærri en 90% mörkin. Tíundamörkin byggja á vegnum stærðum.

Tíundastuðull: Tíundastuðull er hlutfallið á milli veginnar launasummu þeirra sem tilheyra efsta tíundahluta launastigans og þeirra sem tilheyra neðsta tíundahluta launastigans. Ef að stuðullinn er 4 eru launamenn í efsta tíundahluta með fjórum sinnum hærri laun en launamenn í neðsta tíundahluta.

Fjórðungastuðull: Fjórðungastuðull er hlutfallið á milli veginnar launasummu þeirra sem tilheyra efsta fjórðungi launastigans og þeirra sem tilheyra neðsta fjórðungi launastigans. Ef að stuðullinn er 3 eru launamenn í efsta fjórðungi með þrisvar sinnum hærri laun en launamenn í neðsta fjórðungi.

Hlutfall undir meðaltali: Hlutfall þeirra sem eru með laun undir meðaltali í prósentum.

Fjöldi athugana: Fjöldi athugana í gagnasafni launarannsóknar.

Vægi: Vægi athugana í safninu sem niðurstöður byggja á. Vægið byggir á fjölda athugana vegnum með vog launarannsóknar. Þannig fær launamaður annars vegar vog fyrirtækisins sem hann starfar hjá og hins vegar vog miðað við fjölda mánaða sem hann starfar. Þetta er gert til þess að láta úrtakið endurspeгла sem best þýði launarannsóknar sem eru starfsmenn hjá fyrirtækjum, stofnunum og sveitarfélögum með fleiri en 10 starfsmenn.

Launadreifing: Launadreifing er metin með meðaltali, miðgildi, fjórðungsmörkum, tíundamörkum, tíundastuðli, fjórðungastuðli og hlutfalli undir meðaltali. Því breiðara sem bilið er á milli fjórðungamarka og tíundamarka því meiri dreifing er á launum í ákveðnum hópum. Hins vegar eru launin einsleitari eftir því sem bilið markanna er þrengra. Ef meðaltal er herra en miðgildið má leiða líkum að því að nokkrir einstaklingar séu með töluvert hærri laun en meginþorri í tilteknum hópi. Þessir einstaklingar hafa áhrif á meðaltalið til hækkunar. Meðaltal er mjög næmt fyrir jaðargildum svo ef miðgildið og meðaltalið er svipað þá má leiða líkur að því að ekki sé mikið um jaðargildi. Hlutfall undir meðaltali gefur einnig vísbendingar um

dreifingu launa. Ef miðgildi og meðaltal væri það sama væru 50% með laun undir meðaltali. Þeim mun hærra hlutfall launamanna sem eru undir meðaltali þeim mun fleiri jaðargildi eru til hækkunar meðaltals.

Flokkun efnis

Launþegahópar: Stuðst við evrópska þjóðhagsreikningastaðalinn ESA 2010 við ákvörðun um skiptingu vinnumarkaðarins í almennan vinnumarkað og opinbera starfsmenn. Opinberir starfsmenn teljast þeir sem vinna hjá hinu opinbera (S.13). Til hins opinbera telst rekstur ríkis og sveitarfélaga sem er undir stjórn þeirra og er rekinn að meiri hluta fyrir skatttekjur. Aðrir teljast þá til almenns vinnumarkaðar, þar með talið fyrirtæki í eigu opinberra aðila sem rekin eru að meiri hluta fyrir tekjur af sölu á vöru eða þjónustu.

Atvinnugreinar: Atvinnugreinaflokkun er í samræmi við íslenska atvinnugreinaflokkun, ÍSAT 08. ÍSAT 08 er flokkunarstaðall sem byggður er á atvinnugreinaflokkun Evrópusambandsins, NACE, rev. 2.

Starfsstéttir og störf: Starfaflokkun er í samræmi við íslenska starfaflokkun ÍSTARF95. ÍSTARF95 er flokkunarstaðall sem byggir á starfaflokkun Alþjóða vinnumálastofnunarinnar, ILO, ISCO-88. Að auki er tveimur stéttum bætt við, en það eru starfsstéttirnar iðnaðarmenn og verkafólk: Iðnaðarmenn eru í starfsstéttum 7, 8 og 9 og með stöðutölu 2 eða 3 (iðnmenntaðir eða iðnmenntaðir verk- og flokksstjórar); verkafólk er í starfsstéttum 7, 8 og 9 og með stöðutölu 0 eða 1 (almennt starfsfólk eða verk- og flokksstjórar). Meginmarkmið flokkunarkerfisins er að störf séu flokkuð eftir innihaldi starfs í stað starfsheitis.

Fullvinnandi: Einstaklingur telst í fullu starfi ef samanlagður fjöldi greiddra stunda í dagvinnu, vaktavinnu, eftirvinnu og uppmælingum er a.m.k. 90% af mánaðarlegri dagvinnuskyldu. Dagvinnuskylda er mismunandi eftir kjarasamningum, t.d. er dagvinnuskylda verkafólks oftast 173,3 klst. á mánuði en skrifstofufólks 162,5 klst. Í eldra efni er stuðst við samanlagðan fjöld allar greiddra stunda (það er að yfirvinnu meðtalinni) þegar ákvarðað er hvort einstaklingur telst fullvinnandi eða ekki.

Launahugtök

Grunnlaun: Grunnlaun eru greidd mánaðarlaun fyrir dagvinnu, grunndagvinnulaun, án allra aukagreiðslna. Grunnlaun hlutastarfsfólks eru umreiknuð í laun fyrir fullt starf.

Regluleg laun: Regluleg laun eru greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags- og bónusgreiðslur svo sem föst yfirvinna, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Regluleg laun hlutastarfsfólks eru umreiknuð í laun fyrir fullt starf.

Regluleg heildarlaun: Regluleg heildarlaun eru regluleg laun að viðbættum launum fyrir tilfallandi yfirvinnu. Regluleg heildarlaun eru einungis reiknuð fyrir fullvinnandi einstaklinga.

Heildarlaun: Heildarlaun eru öll laun einstaklingsins, þ.e. regluleg heildarlaun auk ýmissa óreglulegra greiðslna s.s. orlofs- og desemberuppbótar, eingreiðslna, ákvæðisgreiðslna og uppgjörsvagna uppmælinga. Við útreikninga er hvorki tekið tillit til hlunninda né akstursgreiðslna. Heildarlaun eru einungis reiknuð fyrir fullvinnandi einstaklinga.

Greiddar stundir: Greiddar stundir eru mánaðarlegar stundir fullvinnandi einstaklinga, hvort heldur sem er í dagvinnu, vaktavinnu, eftirvinnu, uppmælingum eða yfirvinnu. Til að umreikna mánaðarstundir í vikustundir þarf að deila í greiddar stundir með (52/12). Í mörgum tilvikum eru greiddar stundir ágætur mælikvarði á vinnustundir launamanns. Það er þó ekki algilt þar sem fastlaunasamningar eru víða í gildi hjá fyrirtækjum og í þeim tilvikum er erfitt er að meta og mæla vinnustundir. Þessir samningar eru algengastir meðal stjórnenda og sérfræðinga þótt fastlaunasamningar séu til staðar í öllum starfsstéttum. Fastlaunasamningar eru sérsamningar við vinnuveitanda þar sem ekki er greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þetta hefur í för með sér að raunverulegur vinnutími er ekki skráður og því geta greiddar stundir verið vanmetnar hjá þessum hópi. Greiddar stundir eru einungs reiknaðar fyrir fullvinnandi einstaklinga.

Til þess að upplýsingar um ákveðna hópa séu birtar þurfa að vera að minnsta kosti 50 einstaklingar í þremur rekstareiningum í hópnum. Í starfatöflu er miðað við 30 einstaklinga.

2. Tími

2.1 Viðmiðunartími talnaefnis

Laun á íslenskum vinnumarkaði byggja á meðaltali mánaðarlauna einstaklinga á ársgrundvelli.

2.2 Vinnslutími

Birting launa á íslenskum vinnumarkaði er einu sinni á ári og stefnt er að birtingu eigi síðar en 6 mánuðum eftir að viðmiðunarári lýkur.

2.3 Stundvísi birtingar

Tölfræði um laun eru birt klukkan 9:00 á auglýstum birtingardegi samkvæmt birtingaráætlun Hagstofunnar. Birtingaráætlun má finna á vef Hagstofu Íslands <https://hagstofa.is/>

2.4 Tíðni birtinga

Einu sinni á ári.

3. Áreiðanleiki og öryggismörk

3.1 Nákvæmni gagna og áreiðanleiki

Launarannsókn Hagstofu Íslands er úrtaksrannsókn. Úrtakið er lagskipt klasaúrtak þar sem úrtakseiningin er fyrirtæki, sveitarfélag eða stofnun en mælieiningin er launamaður. Þýðið er öll fyrirtæki, sveitarfélög og stofnanir með 10 eða fleiri starfsmenn og byggir úrtaksramminn (sá hópur sem úrtakið er valið úr og ætlað að endurspegla þýðið) á staðgreiðslugögnum. Staðgreiðslugögn Hagstofunnar ná til allra skattskyldra launagreiðslna sem launagreiðandi greiðir launamanni. Úrtaksramminn er endurnýjaður árlega til þess að fanga breytingar á vinnumarkaði, en úrtakið er ekki endurnýjað með reglulegum hætti þar sem fullri þekju er ekki náð.

Við hönnun úrtaks á almennum vinnumarkaði er lagskipt eftir atvinnugreinadeild (tveggja stafa ÍSAT2008) og stærð. Stór fyrirtæki, skilgreind sem þau fyrirtæki með meira en A/m starfsmenn þar sem A er fjöldi starfsmanna í lagi og m er fjöldi fyrirtækja í úrtaki, eru sjálfvalin í úrtak. Öðrum fyrirtækjum er skipt í meðalstór og lítil fyrirtæki og dregið er af handahófi úr hvorum hópi fyrir sig. Sambærileg aðferðafræði er notuð við val á sveitarfélögum í úrtak, nema þá er

lagskipt eftir landssvæði og stærð. Allir launamenn launagreiðanda í úrtaki eru þátttakendur í launarannsókninni og má því segja að úrtakslíkur þeirra séu þær sömu og launagreiðandans.

Til að tryggja nákvæmar og réttar upplýsingar um störf og laun í launarannsókn Hagstofu Íslands er leitað beint til fyrirtækja, sveitarfélaga og stofnana og gagna aflað með rafrænum hætti úr hugbúnaði þeirra. Sú aðferð er sú áreiðanlegasta sem völ er á þar sem gögnin berast hrein og milliliðalaust. Áður en þátttaka rekstrareininga í rannsókninni hefst gefa starfsmenn frá Hagstofu Íslands nákvæmar leiðbeiningar við flokkun og tengingar launaliða auk þess sem gætt er að samræmingu flokkunar eins og starfa- og atvinnugreinaflokkun eftir nákvæmum verklagsreglum. Eftir að rekstrareining er komin í regluleg skil heldur endurgjöf áfram ef ástæða þykir.

Stöðluð villu- og gæðapróf eru notuð við vinnslu gagnanna í launavísitölu. Útlagar eru skoðaðir og meðhöndlaðir eftir sérstöku verklagi.

3.2 Skekkjuvaldar í gögnum

Skekkjur geta verið af ýmsum toga en í grunninn flokkast þær eftir því hvort um er að ræða úrtaksskekkjur (e. sampling errors) eða aðrar skekkjur (e. non sampling errors).

Úrtaksskekkjur eru háðar úrtakshönnun, stærð úrtaks og dreifni (e. variance). Skekkjur geta orðið ef galli er í úrtaksramma sem unnin er úr staðgreiðsluskrá ríkisskattstjóra s.s. ef rekstrareiningar eru rangt flokkaðar í atvinnugreinanúmer, rekstrareiningar í blönduðum rekstri teljast einungis til einnar atvinnugreinar, rekstrareiningar vantar í úrtaksramma, rekstrareiningar eru nýjar í rekstri og vantar í úrtaksramma, rekstrareiningar sem hafa hætt rekstri eru í úrtaksramma og rekstrareiningar sem hafa breytt rekstri en eru með gamlar upplýsingar í úrtaksramma. Tölfræði um laun er lík háð þeim takmörkunum að gögn sem þær byggja á hafa ekki fulla þekju á vinnumarkaði og endurnýjun úrtaks er ekki regluleg.

Aðrar skekkjur svo sem brottfallsskekkjur (e. nonresponse errors) og mæliskekkjur (e. measurement errors) eru þær skekkjur sem koma upp við gagnasöfnun. Með góðu samstarfi við fyrirtæki sem taka þátt í rannsókninni og nákvæmum vinnureglum við gæðaprófun gagna er reynt að draga úr þessum skekkjum.

Við skoðun á vinnutíma á bak við laun á almennum vinnumarkaði ber að nefna að fastlaunasamningar eru víða í gildi hjá fyrirtækjum sem veldur því að erfitt er að meta og mæla vinnustundir. Fastlaunasamningar eru sérsamningar við vinnuveitanda þar sem ekki er greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þetta hefur í för með sér að raunverulegur vinnutími er ekki skráður og því geta greiddar stundir verið vanmetnar hjá þessum hópi.

3.3 Tölur um öryggismörk/skekkjumælingar

Ekki liggja fyrir tölur um öryggismörk eða skekkjur.

4. Samanburður

4.1 Samanburðarhæfi milli tímabila

Við samanburð á milli tímabila þarf að hafa í huga að gæði og magn gagna aukast ár frá ári. Mikil vinna hefur verið lögð í samræmingu og gæðaprófun gagna. Hægt að bera saman gögn ár frá ári en hafa ber í huga að breytingar á milli ára geta stafað af breytingum á samsetningu úrtaksins.

4.2 Samanburður við aðrar hagtölur

Eldri tímaráðir er að finna í efnisflokknum „Eldra efni“. Tölur um launþegahópa og atvinnugreinar eru samanburðarhæfar á milli tímabila, þrátt fyrir að gæði gagna og aðferða hafi verið bætt. Gögn um starfsstéttir og störf eru ekki samanburðarhæf nema að litlu leyti þar sem að í eldri tímaröðum vantar upplýsingar um opinbera starfsmenn.

Hægt er að framreikna regluleg laun með launavísitölu sem gefin er út mánaðarlega og birt niður á launþegahópa, atvinnugreinar og starfsstéttir. Í launavísitölu er notað launahugtakið regluleg tímakaup sem er sambærilegt hugtakinu regluleg laun. Í reglulegum launum er hlutastarf uppreiknað í fullt starf en í útreikningum launavísitölu eru regluleg laun umreiknuð í greitt tímakaup. Að öðru leyti er samsetning launahugtakanna hin sama.

4.3 Samband milli bráðabirgðatalna og lokatalna

Tölurnar eru bráðabirgðatölur vegna skorts á upplýsingum um ákveðna hópa.

5. Aðgangur að upplýsingum

Hagstofa Íslands starfar eftir [grundvallarreglum um opinbera hagskýrslugerð](#) í ríkjum Sam-einuðu þjóðanna, [meginreglum í hagskýrslugerð](#) á grundvelli Evrópureglugerðar nr. 223/2009, [lögum um Hagstofu Íslands nr. 163/2007](#) og [lögum um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018](#) og [reglum Hagstofunnar um meðferð trúnaðargagna](#).

5.1 Miðlunarleiðir

- Fréttir, birtar á vef Hagstofunnar
- Hagtölur, efnisflokkadar veftölur
- Hagtíðindi, ritröð

5.2 Grunn gögn; varðveisla og notkunarmöguleikar

Grunngögn sem tölfræði um laun byggir á eru fyrst og fremst upplýsingar sem fengnar eru beint úr launakerfum fyrirtækja, sveitarfélaga og stofnana. Þau gögn innihalda upplýsingar um laun og launakostnað. Grunn gögn eru varðveitt í gagnasafni Hagstofunnar og eru trúnaðargögn. Í grunn gögnum er að finna eftirfarandi breytur:

1. Kennitala fyrirtækis
2. Sveitarfélag
3. Atvinnugrein
4. Kennitala starfsmanns
5. Fæðingarmánuður og ár
6. Kyn
7. Stéttarfélag
8. Lífeyrissjóður
9. Menntun
10. Starf
11. Starfsaldur (ráðningardags.)
12. Starfshlutfall
13. Útborgunartímabil
14. Skráður vinnutími
15. Orlofsprósenta

16. Orlofsmerking
17. Samningur
18. Launaflokkur
19. Þrep
20. Grunndagvinnulaun
21. Dagvinnutímar
22. Álagsgreiðslur
23. Kostnaðargreiðslur
24. Bónusgreiðslur
25. Ákvæðisgreiðslur og akkorð
26. Vaktaálag
27. Vaktaálagstímar
28. Yfirvinnulaun
29. Yfirvinnutímar
30. Veikindalaun
31. Veikindatímar
32. Eingreiðslur og sérstakar greiðslur
33. Nefndar-/stjórnunarlaun
34. Akstursgreiðslur
35. Hlunnindi
36. Önnur laun
37. Orlofsgreiðslur
38. Lífeyrissjóðsgjald
39. Tryggingagjald
40. Sjúkrasjóðsgjald
41. Orlofs(félags)heimilásjóðsgjald
42. Vísindasjóður/endurmenntun
43. Séreignasjóður
44. Byrjunardags. greiðslutímabils
45. Endadags. greiðslutímabils

Ekki fást alltaf allar upplýsingar frá öllum rekstrareiningum t.d. halda ekki allar rekstrareiningar sérstaklega utan um veikindagreiðslur í launakerfum.

5.3 Skýrslur

Gerð er grein fyrir þróun á aðferðafræði við útreikning launa samhliða birtingu. Þá var birt [greinargerð](#) vorið 2019 um gögn og útgáfur í opinberri launatölfræði.

5.4 Aðrar upplýsingar

Nánari upplýsingar fást hjá starfsmönnum deildarinnar.