

## Svar

fjármála- og efnahagsráðherra við fyrirspurn frá Þorsteini Sæmundssyni um launakjör starfsmanna Seðlabankans.

*1. Hver voru meðalheildarlaun starfsmanna Seðlabanka Íslands á árinu 2013?*

Leitað var upplýsinga frá Seðlabanka Íslands vegna fyrirspurnarinnar. Ekki er til einhlít skilgreining á hugtakinu meðalheildarlaun og því eru hér veittar upplýsingar miðað við regluleg laun samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands. Í svari Seðlabankans kemur fram að ef miðað er við skilgreiningu Hagstofu Íslands á reglulegum launum var meðaltal mánaðarlauna hjá Seðlabanka Íslands 692.143 kr.

Í þessu svari eru laun seðlabankastjóra og aðstoðarseðlabankastjóra tekin með. Það getur reyndar talist álitamál þar sem þeir eru embættismenn og ákvarðast laun þeirra því með öðrum hætti en annarra starfsmanna. Án bankastjóra væri þessi tala 681.427 kr. Að mati Seðlabankans virðist fyrirspurnin hins vegar gefa tilefni til þess að taka laun þeirra með.

Regluleg laun samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands eru greidd laun fyrir umsaminn vinnutíma, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags-, bónus- og kostnaðargreiðslur, svo sem föst yfirvinna og uppmælingar sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Við útreikninga er ekki tekið tillit til ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna né annarra óreglulegra greiðslna. Regluleg laun fullvinnandi eru reiknuð ef greiddar stundir í dagvinnu eða vaktavinnu eru a.m.k. 90% af dagvinnuskyldu. Ef greiddar stundir í dagvinnu og vaktavinnu eru á bilinu 90–100% af dagvinnuskyldu eru þau umreiknuð í fullt starf. Regluleg laun þeirra sem ekki eru fullvinnandi eru umreiknuð í fullt starf.

*2. Hvernig hafa framangreind laun þróast frá árinu 2008 í samanburði við laun félaga í ASÍ, BSRB og BHM á sama tímabili?*

Þær upplýsingar sem notast er við í svarinu eru fengnar frá Seðlabanka Íslands. Samanburðartölur um laun félagsmanna ASÍ, BSRB og BHM hjá ríkinu eru birtar á vef fjármála- og efnahagsráðuneytisins.

Seðlabankinn telur rétt að hafa eftirfarandi í huga þegar samanburðurinn er skoðaður:

- Samanburðarhóparnir eru afar misstórir. Áhrif einstakra breytinga á samsetningu starfsmanna lítillar einingar eins og Seðlabanka Íslands geta því verið mun meiri en sambærilegar breytingar í samanburðarhópunum.
- Breytingar á samsetningu starfsmanna geta haft veruleg áhrif á meðallaunasamanburð. Á því tímabili sem hér er til skoðunar hafa orðið töluverðar breytingar á samsetningu starfsmanna Seðlabankans þar sem ný verkefni hafa verið færð til bankans með tilheyrandi fjölgun stjórnenda og starfsmanna. Skýrast sjást þessar breytingar á því að hlutfall háskólamenntaðra starfsmanna Seðlabankans jókst úr 63,7% á árinu 2008 í 82,7% á árinu 2013. Þá hefur framkvæmdastjórum fjölgað með tilkomu gjaldeyriseftirlits og auknum verkefnum varðandi fjármálastöðugleika og fjármálainnviði í framhaldi af fjármálakreppunni.

- Það hefur áhrif á niðurstöðuna hvenær á árinu launahækkun tekur gildi. Sama kjarasamningsbundna hækkunin gefur t.d. mismunandi mikla hækkun meðallauna milli ársmeðaltal, hvort sem hún kemur til framkvæmda í byrjun árs eða á seinni hluta þess. Það er m.a. þess vegna sem samanburður á launum fyrir allt tímabilið gefur réttari mynd en þróun launa milli einstakra ára. Því er hann sýndur í töflum hér á eftir.
- Upphafsrar samanburðar getur skipt nokkru máli. Það á sérstaklega við um þetta tímabil vegna falls fjármálakerfisins. Sem dæmi má nefna að ef miðað væri við upphafsárið 2009 hefðu heildarlaun starfsmanna í fjármála- og váttryggingastarfsemi hækkað um 20% en ekki 2,5% eins og fæst þegar tímabilið frá 2008 er skoðað.

Hér að neðan kemur fram hækkun meðallauna starfsmanna Seðlabanka Íslands og annarra hópa milli árána 2008 og 2013. Hafa verður í huga við samanburðinn að samsetning starfsfólks Seðlabanka Íslands hefur breyst verulega á tímabilinu eins og áður hefur komið fram. Menntaðra og dýrara vinnuafli vegur þyngra og kemur það fram í hækkun meðallauna eins og þau eru mæld hér. Samanburðarhópar eru stærri og breytingar vegna samsetningar vega minna. Ef litið væri á hækkun launa samsvarandi vinnuafli innan Seðlabankans yrði breyting meðallauna minni. Slíkur samanburður liggur hins vegar ekki fyrir. Tölurnar hér að neðan eru í samræmi við orðalag spurningarinnar.

Breyting meðallauna starfsmanna Seðlabanka Íslands og meðallauna ríkisstarfsmanna í ASÍ, BSRB og BHM á árunum 2008–2013.	
Hækkun reglulegra launa í %	
SÍ	23,3 %
ASÍ	27,3 %
BSRB	23,6 %
BHM	21,7 %

Heimild: Seðlabanki Íslands, Skýrsla heildarsamtaka vinnnumarkaðarins – október 2013.

### 3. Hver voru meðalheildarlaun næstráðenda og sviðsstjóra Seðlabanka Íslands á árinu 2013?

Laun aðstoðarseðlabankastjóra og framkvæmdastjóra sviða SÍ falla að mati Seðlabankans undir þennan lið. Regluleg laun næstráðenda og sviðsstjóra voru 1.433.220 kr. á árinu 2013.

### 4. Hver ákvarðar laun næstráðenda og sviðsstjóra Seðlabanka Íslands? Er litið til annarra stétta þegar þau launakjör eru ákvörðuð og ef svo er, hvaða stétta?

Ákvörðun launa aðstoðarseðlabankastjóra og framkvæmdastjóra sviða SÍ fellur að mati Seðlabankans undir þennan lið.

Laun aðstoðarseðlabankastjóra eru ákvörðuð af bankaráði í samræmi við 28. gr. laga nr. 36/2001. Í því efni hefur bankaráð tekið mið af úrskurðum kjararáðs um launakjör seðlabankastjóra.

Laun framkvæmdastjóra sviða eru ákvörðuð af seðlabankastjóra. Engin sérstök ákvörðun hefur verið tekin af seðlabankastjóra varðandi þau laun síðan um mitt ár 2007 að öðru leyti en varðar álag, eins og fram kemur hér á eftir. Breytingar á þessum launum hafa því ákvarðast af grunnlaunahækkunum í kjarasamningum SSF.

Sumir framkvæmdastjórar fá greitt álag sem er jafnhátt þóknun bankaráðs. Það var lækkað samhliða því að forsætisráðherra tók ákvörðun um lækkingu þóknunar bankaráðs 29. desember

2008 og hefur verið óbreytt í krónutölu síðan. Að öðru leyti hafa einu breytingar á kjörum framkvæmdastjóra á undanförunum árum verið þær að endurskoðað hefur verið hvaða framkvæmdastjórar njóta álagsins í ljósi samræmis varðandi stærð sviða, ábyrgð þvert á bankann og kynjajafnréttis.