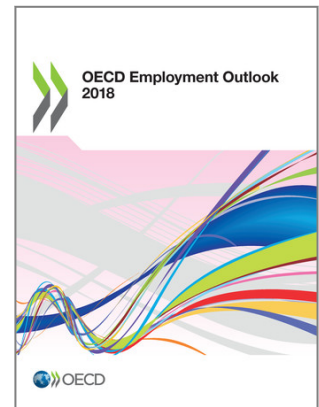


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Icelandic



Read the full book on: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Horfur í atvinnumálum innan OECD 2018

Útdráttur á íslensku

Launavöxtur er enn hægur þrátt fyrir minnkandi atvinnuleysi

Þótt áhrif alþjóðlegu fjármálakreppunnar á gæði starfa og almenna atvinnuþátttöku séu enn viðvarandi er atvinnustig í flestum löndum OECD sögulega hátt og meðalatvinnuleysi er komið niður á það stig sem var fyrir kreppuna. Engu að síður er nafnvöxtur launa enn töluvert minni en hann var fyrir kreppuna miðað við sambærilegt atvinnustig, og niðursveiflan í Phillips-kúrfunni – sem lýsir sambandinu milli atvinnuleysis og launavaxtar – hefur haldið áfram í efnahagsbatanum. Væntingar um lága verðbólgu og hnignun í framleiðni, sem fylgdi hruninu mikla og hefur ekki enn rétt úr sér, hafa hvort um sig ýtt undir þessa þróun mála. Láglaunastörf hafa einnig verið mikilvægur þáttur. Einkum og sér í lagi hefur orðið umtalsverð rýrnun tekna fólks í hlutastarfi í samanburði við fólk í fullu starfi og tengist það aukningu fjölda fólks í allmörgum löndum sem er í hlutastarfi vegna þess að annað er ekki í boði. Ennfremur hafa tiltölulega lág laun vinnandi fólks sem nýlega hefur orðið fyrir atvinnumissi og atvinnuleysi um tíma, ásamt því sem atvinnuleysi er enn mikið í sumum löndum, orðið til þess að fjöldi þess fólks sem er á lægri launum hefur aukist, sem leiðir til þess að tölur um meðaltekjuvöxt lækka.

Lækkandi arðshlutdeild launþega endurspeglar að hluta tilurð „ofurstjórnufyrirtækja“

Raunmiðgildi launavaxtar í flestum löndum OECD hefur ekki fylgt framleiðniaukningu vinnuafslins undanfarna tvo áratugi, sem að hluta endurspeglar rýrnum arðshlutdeildarinnar sem rennur til vinnuafslins – þ.e. launþegahlutdeildarinnar. Tækniframfarir í þeim atvinnugreinum þar sem framleidd er tæknibúnaðarvara (e. equipment goods) og útfærsla alþjóðlegra virðisbætur hafa rýrt arðshlutdeild launþega innan fyrirtækja og aukið þann hluta arðsins sem eftir verður í reikningum fyrirtækja þar sem arðshlutdeild starfsmanna er lág. Ennfremur er tilhneiging til þess að neikvæð áhrif tækniframfara á hlutdeild launþega séu sérlega áberandi í löndum og atvinnugreinum þar sem hlutfall einhæfra starfa, sem krefjast líttillar færni, er hátt. Í löndum þar sem arðshlutdeild launþega fer minnkandi hefur orðið vart bæði hnignunar í hlutdeild vinnuafslins í framlínu tækniþróunarinnar og tilfærslu markaðshlutdeildar til framlínufyrirtækja („ofurstjórnufyrirtækja“) með lága arðshlutdeild launþega. Hnignunin í hlutdeild vinnuafslins í fremstu víglínu tækniþróunarinnar stafar fremur af þeirri „skapandi eyðileggingu“ sem leiðir af tæknilegum umsvifum nýrra fyrirtækja á markaðinum, þar sem hlutdeild vinnuafslins er lítil, en af samkeppnishamlandi kröftum. Þessar niðurstöður benda til þess að leiðin til þess að hjálpa vinnandi fólki að nýta sér sem best áframhaldandi tækniframfarir sé að auka færni þess á skilvirkan hátt. Það er því afar brýnt að þjóðir komi á fót góðri menntunar- og þjálfunarþjónustu og bjóði upp á aðgengileg tækifæri til menntunar og að jafnframt verði þróaðar aðferðir til þess að spá fyrir um þróun eftirspurnar eftir færni.

Kjarasamningastofnanir gegna lykilhlutverki varðandi árangur á vinnumarkaði

Laun og vinnuskilyrði eins af hverjum þremur launþegum í löndum OECD ráðast af almennum kjarasamningum. Kjarasamningakerfi sem stuðla að samræmingu kjara þvert á atvinnugreinar hafa tilhneigingu til þess að fara saman við minni launaójöfnuð og betra ástand á vinnumarkaði, þar með talið fyrir hópa sem standa höllum fæti. Með samræmingu kjara batnar samstaða meðal launafólks í mismunandi atvinnugreinum og það hjálpar til að tryggja að almenn kjarasamningagerð bæti atvinnuástandið með því að taka viðeigandi tillit til efnahagslegra aðstæðna. Í miðstýrðum kerfum getur minni ójöfnuður og hærra atvinnustig þó verið á kostnað aukinnar framleiðni. Reynslan í nokkrum löndum bendir til þess að það geti verið mikilvægt að veita fulltrúum atvinnurekenda og launþega í fyrirtækjum nægjanlegt svigrúm til þess að fínstilla eða aðlaga atvinnugreinasamninga þannig að hliðsjón sé höfð af aðstæðum viðkomandi fyrirtækis („skipuleg valddreifing“). Þegar á heildina er litið hjálpar samræming og skipuleg valddreifing meðal aðila vinnumarkaðarins á breiðum grunni til þess að ná fram betri árangri á vinnumarkaðinum fyrir alla með auknum sveigjanleika. Samfélagslegri umræðu á vinnstað fylgir einnig betra vinnuumhverfi.

Vinnumarkaðsáætlanir hjálpa launafólki sem missir vinnuna af efnahagslegum ástæðum

„Skapandi eyðileggingin“ sem liggur að baki efnahagsvexti og bættum lífskjörum veldur því að fjölmargir launþegar missa starfið vegna efnahagsbreytinga ár hvert og margir þessara launþega verða fyrir verulegum tekjumissi og öðru harðræði. Fyrsta skrefið til þess að greiða fyrir endurkomu launþega á vinnumarkaðinn, sem sagt hefur verið upp, og tryggja þeim öruggar tekjur er að stefna að betri árangri við þróun áætlana til þess að virkja þá sem verða fyrir uppsögnum þar sem tekið á hindrunum sem verða á vegi þeirra og unnið úr þeim sérstöku kostum sem þeir búa yfir umfram aðra í leitinni að nýju starfi. Helsti munurinn á aðstöðu þeirra sem missa starfið af efnahagslegum ástæðum og annarra sem eru að leita að starfi felst í því að meira svigrúm er til þess að grípa til fyrirbyggjandi ráðstafana strax í upphafi uppsagnarfrests, og auk þess geta atvinnurekendur lagt mikið af mörkum til þess að stuðla að árangursríkum tilfærslum þeirra starfsmanna sem sagt er upp, helst í nánú samstarfi við verkalýðsfélög og stjórnvöld sem fara með atvinnumál. Mikilvægt álitæfni varðandi tekjuuppbætur, ef um þær er að ræða, er hvernig rétt sé að bæta launþegum sem hefja störf að nýju upp skertan kaupmátt, ef það er á annað borð gert. Skilyrði fyrir aðgangi að atvinnuleysisbótum allt atvinnuleysis tímabilið vega einnig þungt.

Flestir atvinnuleitendur fá ekki greiddar atvinnuleysisbætur

Í umræðum um áhrif atvinnuleysisbóta á vinnumarkaðinn er iðulega gengið út frá því að atvinnuleitendur hafi greiðan aðgang að slíkum tilfærslum. Aðgangur að stuðningi í atvinnuleysi er mikilvægur liður í atvinnumálastefnu sem ætluð er til þess að gagnast öllum og verndar launþegana sjálfa fremur en störfin sem þeir gegna. En það eru færri en einn af hverjum þremur atvinnuleitendum sem að meðaltali fá greiddar atvinnuleysisbætur ef litið er til landa OECD og niðursveiflan í tryggingaverndinni hefur haldið áfram í mörgum löndum eftir fjármála- og efnahagskreppuna. Ástæðurnar fyrir rýrnun tryggingaverndarinnar gefa vísbendingu um hvort hér kunni að vera á ferðinni áhyggjuefni fyrir stjórnvöld og hvaða aðgerðir kunni að henta til þess að halda aðgengi að bótum á æskilegu stigi. Frá því að kreppan hófst hafa breytingar á samsetningu atvinnuleitenda, svo sem flæði innflytjenda eða merkjanlegar breytingar á fyrirferð þeirra sem hafa lengi verið atvinnulausir, haft veruleg mótandi áhrif á þróun tryggingaverndarinnar. En hluta af skýringunni á því sem kalla mætti „verndargapið“ má augljóslega rekja til stefnubreytinga sem miðað hafa að því að draga úr örlæti atvinnuleysisbóta, annað hvort í aðhaldsskygni eða til þess að letja ekki atvinnulausa frá því að leita sér að atvinnu.

Hvers vegna eykst launabil kynjanna á starfsævinni?

Jafnvel þótt bilið milli árstekna af atvinnu hjá körlum og konum hafi minnkað verulega voru árstekjur kvenna af atvinnu engu að síður 39% lægri en karla að meðaltali á árinu 2015. Sambærilegar áætlanir varðandi launabil kynjanna um starfsævina í heild benda til þess að mest af bilinu myndist á fyrri helmingi starfsævinnar. Að konur skipta sjaldnar um starf á fyrstu stigum starfsævinnar og áhrifin af barneignum og barnaumönnun á þátttöku kvenna á vinnumarkaðinum hafa langvarandi þýðingu fyrir starfsframa kvenna,

og að sama skapi fyrir þróun launabilsins yfir starfsævina. Þáttur hlutastarfs er ekki jafnskýr, þar sem hlutastarf getur komið í veg fyrir brotthvarf af vinnumarkaðinum, en það getur einnig reynst starfsframagildra fyrir konur. Hlutfallslegt vægi sérhvers áhrifaþáttar sem stuðlar að launabili karla og kvenna – munur á atvinnustigi milli kynjanna, fjöldi vinnustunda og tímakaup – veitir verðmætar leiðbeiningar um mögulegar opinberar aðgerðir. Fjölskyldustefna, ráðstafanir sem hvetja til breytinga á hegðunarmynstri bæði karla og kvenna og aðgerðir sem stuðla að breytingum á vinnustað, svo sem með upptöku hlutastarfs og sveigjanlegs vinnutíma í auknum mæli, bæði af hálfu feðra og mæðra, geta gegnt mikilvægu hlutverki í viðleitninni til þess að hjálpa konum að komast með árangursríkum hætti gegnum hið mikilvæga barneignaskeið á starfsævi þeirra, halda tengslunum við vinnumarkaðinn og nýta sömu tækifærin til starfsframa og karlar gera.

© OECD

Þessi útdráttur er ekki opinber OECD þýðing.

Eftirprentun þessa útdráttar er leyfileg, að því tilskildu að getið sé höfundarréttar OECD og titils upprunalegu útgáfunnar.

Fjöltýngdir útdrættir eru þýdd á grip af útgáfum OECD sem upphaflega voru gefnar út á ensku og frönsku.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en