

OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2014

Summary in Icelandic



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2014-en

Horfur í atvinnumálum OECD 2014

Útdráttur á íslensku

Vinumarkaður OECD-ríkjanna hefur enn ekki náð sér til fulls

Atvinnuleysi er enn talsvert meira en það var fyrir kreppu í mörgum OECD-ríkjum þrátt fyrir að fjölgun starfa hafi tekið við sér á ný. Gert er ráð fyrir lítils háttar minnkun atvinnuleysis á seinni hluta ársins 2014 og í 2015. Róttin að því að atvinnuleysi helst stöðugt hátt hefur verið rakin til aukningar í kerfislægu atvinnuleysi í sumum löndum sem ekki er hægt snúa við með sjálfvirkum hætti með því að auka hagvöxt og hefur það valdið því að mannauður og viljinn til að afla sér vinnu hefur farið rýrnað, einkum hjá þeim sem hafa verið atvinnulausir lengi. Hvað varðar OECD-svæðið í heild, hafa 17,2 milljónir manns – meira en einn af hverjum þremur atvinnulausra – verið án vinnu í 12 mánuði eða meira á síðasta ársfjórðungi ársins 2013 sem er næstum tvöfaldur sá fjöldi sem var árið 2007. Með þessa þróun í huga þá ætti það að vera áfram meginmarkmið stefnumótunar þar sem batinn hefur verið síðri að hvetja til eftirspurnar og ásamt því að beita eflum aðgerðum gegn kerfislægu atvinnuleysi. Nauðsynlegt er að veita forgang aðgerðum til að efla atvinnu og þjálfun handa langtíma atvinnuleysingjum sem að jafnaði verða fyrir umtalsverðum hindrunum gegn því að finna störf og eru líklegastir til að yfirgefa hið almenna vinnuafli.

Raunhækkun launa hefur orðið umtalsvert tregari

Margir sem hafa haldið atvinnu sinni hafa séð tekjur sínar aukast hægar eða jafnvel dragast saman vegna kreppunnar. Þrátt aukning atvinnuleysis í mörgum OECD-ríkjum hefur dregið umtalsvert úr raunhækkun launa. Þetta hefur átt þátt í að hemja launakostnað á einingu og þannig styrkt samkeppnishæfni út á við í allmörgum löndum, einkum á evrusvæðinu. Frekari leiðréttingar á launum, einkum með tilliti til lágrar verðbólgu, myndi útheimta sársaukafulla launalækkun og gæti leitt af sér fleiri fátæka vinnandi menn. Nauðsyn er á stefnumótun á ýmsum sviðum til að efla samkeppnishæfni, vöxt og atvinnusköpun. Auk skynsamlegrar þjóðhagslegrar stefnumótunar til að styrkja efnahagsbatann má nefna áherslur á eftirfarandi: endurbætur til að efla samkeppni á mörkuðum fyrir vörur og þjónustu; aðstoð við launafólk sem misst hefur vinnuna til að færa sig yfir í nýjar atvinnugreinar og auka við tekjur láglaunastarfsmanna.

Efla þarf betri vinnugæði

Meta þarf markaðsframmistöðu vinnuafli bæði út frá fjölda og gæðum atvinnutækifæranna. Þ.e.a.s. stefnumótun þarf að miðast að því að efla fleiri og betri störf. Þróað hefur verið nýtt greiningarkerfi sem byggir bæði á hugmyndafræði og úrvinnslu til að mæla vinnugæði á þremur sviðum: tekjustigi og dreifingu tekna; öryggi á vinnumarkaði og gæðum vinnuumhverfisins. Mikill mismunur er á milli landa á öllum þessum sviðum en ekki ber á því að vinnugæði og vinnumagn útiloki hvort annað að neinu marki: sumum löndum gengur ágætlega á báðum þessum sviðum. Síðan er umtalsverður mismunur á vinnugæðum ef bornir eru saman félagslegir og hagrænir yrkishópar innan landa. Svo virðist sem ungmenni, launafólk með litla færni og þeir sem vinna tímabundin störf búi við vandamál af ýmsu tagi. Gangstætt því fær launafólk með mikla færni ekki aðeins aðgang að fleiri störfum heldur einnig þau bestu. Tekjustig og dreifing tekna byggir á því hve vel tekst til með vaxtaraukandi stefnumótun, aðgengi að menntun og gæði hennar, hver eru einkenni aðila sem ákvarða laun (t.d. lágmarkslaun, sameiginlega launasamninga) og hvernig skatta-

og bótakerfinu er háttað. Öryggi á vinnumarkaði er byggir á samverkandi þáttum starfsverndunar, atvinnuleysisbótakerfa (atvinnuleysisbóta og starfslokagreiðslna) og virkrar stefnumótunar á vinnumarkaði. Gæði vinnuumhverfisins er aðallega mörkuð af hve virkar reglugerðir eru til staðar um heilbrigði starfsmanna og öryggismál sem stuðla að því að koma í veg fyrir heilsufarsvandamál sem tengjast vinnunni en einnig af skoðanaskiptum milli aðila samfélagsins og af samfélagslegri ábyrgð atvinnuveitenda.

Of mikil áhersla á tímabundin störf eru skaðleg fyrir einstaklinginn og hagkerfið

Óregluleg atvinna – þ.e. allar tegundir atvinnu sem ekki njóta góðs af varanlegum eða opnum ráðningarsamningi – geta veitt fyrirtækjum kost á sveigjanleika til að aðlaga starfslið sitt að breyttum efnahagsaðstæðum. Þessar gerðir atvinnu geta einnig verið eigið val starfsmanna sem kjósa sveigjanleikann í þessum gerðum ráðningarsamninga. Þó getur óhófleg notkun óreglulegra ráðningarsamninga haft skaðleg áhrif bæði á sanngirnirétt og hagkvæmni. Starfsmenn sem búa við slíka samninga búa oftast við öryggisleysi varðandi atvinnu heldur en starfsmenn með reglulega samninga. Einnig virðast fyrirtæki fjárfesta síður í óreglulegum starfsmönnum sem getur dregið úr framleiðni og þróun mannauðs hvað þá varðar. Á tveimur síðustu áratugunum fyrir heimskreppuna þandist óregluleg atvinnustarfsemi mikið út í mörgum löðum þar sem stjórnvöld leituðust við að efla sveigjanleika á vinnumarkaði að miklu leyti með því að draga úr reglusetningu um óreglulega launasamninga en tiltölulega strangari skilmálar fyrir þá sem bjuggu við reglulega launasamninga voru áfram í gildi. Valkostir varðandi stefnumótun til að minnka bilið milli reglulegra og óreglulegra starfsmanna eru meðal annars að setja strangari reglur um notkun tímabundinna samninga en slaka á kröfum í reglusetningu um uppsagnir reglulegra starfsmanna. Í framhaldi af því væri hægt að ná fram samleitni á lúkningarkostnaði milli samninga með því að taka upp einn eða sameinaðan starfssamning. Allir þessir valkostir fela í sér að yfirvinna þarf erfiðleika við innleiðingu þeirra og til þarf endurbætur á samsvarandi atriðum til að hafa áhrif.

Hvort tveggja, réttindi og hæfi og menntun skiptir máli í árangri markaðarins í bráð og lengd

Alþjóðleg könnun OECD á hæfni fullorðinna (Survey of Adult Skills) gefur nýja innsýn á framlagi menntunarstigs og hæfni af ýmsum gerðum út frá tveimur helstu mælieiningum á vinnumarkaðinum með tilliti til ungs fólk á aldrinum 16 til 29 ára: hver áhættan fylgir því að vera ekki í skóla og vera atvinnulaus og hvert tímakaupið er ef vinna er stunduð. Niðurstöðurnar leggja áherslu á mikilvægi þess að efla hærra menntunarstig en einnig að auka læsi, talnalæsi og hæfni í þrautalausnum og bæta upplýsingar sem ungu fólki eru tiltækar þegar það velur sér námsgrein. Starfsreynsla hefur einnig jákvæð áhrif á laun mjög snemma og sama er að segja um almenna hæfni. Í ýmsum löndum virðast fá ungmenni þó kjósa að blanda saman vinnu og námi og flestir námsmenn sem hafa atvinnu stunda hana utan formlegra kerfa þar sem áhersla er á starfsreynslu eins og til dæmis starfsgreinamenntun og þjálfun (VET) eða iðnnám. Þetta bendir til þess að til að gera námsfólk heimakomið á vinnumarkaðnum þarf ekki aðeins að innleiða og efla einingar innan starfsgreinamenntunar og þjálfunar (VET) og iðnnám heldur einnig stuðla að aðgerðum sem auðvelda námsmönnum að afla sér starfsreynslu. Slíkar aðgerðir gætu falist í að fjarlægja hindranir sem fyrirtæki standa frammi fyrir til að ráða hlutastarfsmenn og hugsanlega taka upp skattaívilnanir fyrir námsmenn sem vinna upp að tilteknum fjölda vinnustunda.

© 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.

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

Þeir eru fáanlegir án endurgjalds í netbókaverslun OECD www.oecd.org/bookshop

Hafið samband við Réttinda- og þýðingareiningu OECD, framkvæmdanefnd fjölmiðlunar og almannamálefna ef frekari upplýsinga er þörf hjá: rights@oecd.org eða með faxi: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Heimsækið vefsíðu okkar www.oecd.org/rights



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

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en