



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://10.1787/empl_outlook-2017-en)

## Horfur í atvinnumálum innan OECD 2017

Útdráttur á íslensku

### Stefnumótun í atvinnumálum verður að taka mið af áhyggjuefnum sem búa að baki popúlískri andstöðu gegn alþjóðavæðingu

Þótt vaxandi meiri hluti landa innan OECD hafi loks náð að vinda ofan af hinu gríðarlega atvinnuleysi, sem leiddi af fjármálahruni árána 2008-2009, lýsir fólk í mörgum löndum vaxandi óánægju með grunnþætti efnahagsstefnumiða, þar með talið stuðninginn við alþjóðleg viðskipti og fjárfestingar. Hin popúlíska andstaða gegn alþjóðavæðingu gengur þvert á ráðgjöf um stefnumótun, sem alþjóðlegar stofnanir á borð við OECD boða, en þar hefur um langt skeið verið lögð áhersla á þann ávinning sem leiðir af alþjóðlegum samruna. Í ljósi vaxandi efasemda um viðtekna stefnumótun er mikilvægt að endurmeta afstöðuna við mörkun efnahagsstefnu, þ.m.t. að kanna hvaða kostir, sem stefnumótendur á sviði vinnumarkaðar hafa valið, hafa reynst að mestu réttir, hvaða kostir voru rangir og hvar þörf er á breyttri nálgun. Þótt ekki liggi fyrir endanlegt mat er þegar ljóst að mörg af þeim áhyggjuefnum sem liggja að baki andstöðunni við alþjóðavæðingu og alþjóðaviðskipti eru raunveruleg og þau draga athyglina að þeim sviðum þar sem skerpa þarf stefnumótum um atvinnumál, færni og félagslega vernd og laga stefnuna að breytingunum sem eru að verða á efnahagssumhverfinu.

### Nauðsynlegt er að skilja árangur á vinnumarkaði í víðu samhengi

Þegar valið er milli kosta við mótun vinnumarkaðsstefnu verður að huga að þeim margvíslegu afleiðingum sem þeir hafa fyrir almenna velsæld. Árangur á vinnumarkaði hefur oft verið metinn fyrst og fremst í ljósi atvinnustigs og atvinnuleysis, enda mikilvægir þættir og auðmælanlegir. Aðrir þættir skipta hins vegar líka máli og þá er einnig hægt að mæla. Þar má nefna starfsgæði (laun, atvinnuöryggi, vinnumhverfi) og dreifingu ábata (launajafnrétti, kynjajafnrétti, aðgang að vinnu fyrir hópa sem kunna að standa höllum fæti). Í þessari útgáfu Horfa OECD í atvinnumálum er að finna samanburðarstigatöflu um árangur á vinnumarkaði, þar sem tekið er mið af fjölda starfa, gæðum starfa og almennu aðgengi að vinnumarkaðinum og leiddir eru í ljós styrkleikar og veikleikar vinnumarkaðarins í mismunandi löndum. Þar kemur í ljós að undanfarinn áratug hefur í meiri hluta OECD landa tekist að koma bæði komum og fólki sem höllum fæti stendur inn á vinnumarkaðinn og bæta gæði vinnumhverfisins, en atvinnuleysi og gæði launakjara hafa hins vegar staðið nokkurn veginn í stað og starfsöryggi versnað og hætta fólks á að festast í lágtekjustörfum aukist. Stigataflan sýnir einnig að til er hópur landa sem kemur vel út á flestum eða öllum mældum sviðum, sem bendir til þess að ekki séu fyrir hendi neindir þættir sem útiloka hver annan og fyrirgirða góðan árangur á öllum sviðum.

## Aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins í kjölfar kreppunnar hefur reynst mjög mismunandi milli landa OECD

Kreppan mikla reyndist mjög erfitt álagspróf fyrir vinnumarkaðina í löndum OECD. Atvinnuleysi innan OECD er samkvæmt mælingum komið nálægt því sem var fyrir kreppuna, en engu að síður hefur kostnaðurinn af atvinnuleysinu sem leiddi af kreppunni verið bæði mikill og langvarandi í allmörgum löndum. Ennfremur, þar sem framleiðsluaukning hefur verið hæg miðað við afturbatann í atvinnustigi, er framleiðni vinnuafsisins enn lág og launavöxtur lítil. Traust stefnumótun í efnahags- og vinnumarkaðsmálum ræður miklu um aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins. Mörkun efnahagsstefnu er afar skilvirk leið til þess að sporna gegn auknu atvinnuleysi í niðursveiflum og koma í veg fyrir að aukið atvinnuleysi, sem leiðir af hagsveiflum, verði kerfislægt. Bregðast þarf kröftuglega við atvinnuleysi sem fylgir hagsveiflum með auknum útgjöldum til atvinnumála til þess að stuðla að því að fólk komist fljótt aftur til starfa við uppsveiflu og standa vörð um þann anda gagnkvæmar skuldbindingar sem ríkir í áætlunum um mannauðsvirkjun. Of einstrengingsleg vinnuvernd fyrir almennt verkafólk dregur úr sveigjanleika með því að stuðla að skammtímastarfsamningum og hægja á atvinnusköpun í uppsveiflum. Samræmd kjarasamningagerð getur stuðlað að sveigjanleika með því að gera breytingar á vinnutíma og launakjörum auðveldari.

## Tæknilegar breytingar og alþjóðavæðingin eru að umbreyta vinnumörkuðum

Í þessari útgáfu Horfanna er rýnt í áhrif tækniframfara og alþjóðavæðingar á vinnumarkaði innan OECD á undanförunum tveimur áratugum, með áherslu á skautun (e. polarisation) á vinnumarkaði og afiðnvæðingu (e. de-industrialisation). Báðir þessir þættir eru taldir tengjast alvarlegri röskun á lífsskilyrðum vinnandi fólks og vaxandi ójafnræði og því skiptir grundvallarmáli í stefnumótun að komast að frumorsökum þeirra. Í nær öllum löndum OECD hefur orðið vart þessarar skautunar á vinnumarkaði á undanförunum áratugum – þ.e. minnkandi hlutdeild starfa á vinnumarkaðinum sem krefjast meðalfærni og skila meðallaunum – þar sem á móti kemur aukning bæði í hálauna- og láglaukastörfum. Um einn þriðja hluta af þessari auknu skautun má rekja til flutnings starfa úr framleiðslugreinum í þjónustugreinar en mesta þáttinn eiga þó breytingar á störfum innan atvinnugreina. Tækni virðist sýna mesta fylgni við bæði skautun og afiðnvæðingu. Þáttur alþjóðavæðingarinnar er ekki eins ljós, en þó eru vísbendingar um að alþjóðaviðskipti hafi ýtt undir afiðnvæðinguna. Stefnumið um færni, virkjunaraðgerðir og uppfærð félagsverndarkerfi geta átt snaran þátt í að hjálpa vinnandi fólk að komast klakklaut gegnum yfirstandandi umbreytingu vinnumarkaðarins og njóta ábatans af tækniframförum.

## Almenn kjarasamningagerð er að þróast talsvert hratt á vinnumörkuðum innan OECD

Í því skyni að meta hvort almennar kjarasamningaviðræður séu að viðhalda skilvirkni sinni í samhengi hinna öru breytinga, sem eru að verða á vinnumarkaðinum, er í þessari útgáfu Horfa í atvinnumálum sett fram yfirgripsmikið og uppfært yfirlit yfir kjarasamningakerfi landa innan OECD og valinna nýhagkerfa sem eru í umsóknarferli til aðilar að OECD. Áætlaðar tölur, sem hægt er að bera saman, um aðild að stéttarfélagum og vinnuveitendasamtökum, svo og upplýsingar um það hversu almenn þátttaka er í almennum kjarasamningaviðræðum, benda til þess að almennir kjarasamningar gegni enn mikilvægu hlutverki, þótt á síðustu þremur áratugum hafi dregið úr hlutdeild vinnandi fólks sem býr við starfskjör samkvæmt almennum kjarasamningum. Einnig hefur verið tilhneiging til dreifðari samningaviðræðna um kjör og vinnustaðasamningar eru að verða algengari á kostnað atvinnugreinasamninga eða landsbundinna samninga, oft fyrir tilstilli þátta á borð við undantekningarákvæði og úrsagnarákvæði, sem gera samningamönnum á lægri stigum kleift að víkja frá skilmálum sem ákveðnir eru á almennari stigum samningaviðræðna. Mismunandi aðferðir til þess að samræma dreifðar samningaviðræður, virkar aðgerðir til þess að knýja fram efndir á kjarasamningum og hinar margvíslegu leiðir sem launþegar hafa til fyrrisvars innan fyrirtækja gegna einnig mikilvægu hlutverki í almennri kjarasamningagerð. Gæði samskipta á vinnumarkaði almennt, samkvæmt mati æðstu stjórnenda eða samkvæmt könnunum á trausti almennings á stéttarfélagum, eru afar mismunandi milli landa OECD en þau virðast ekki tengjast neinu tilteknu fyrirkomulagi kjarasamningagerðar. Einfaldur samanburður á landsbundnum kjarasamningakerfum sýnir hvernig mismunandi þættir almennrar kjarasamningagerðar mynda saman samtvinnnaða heild.

© 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.**



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

© OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2017-en