

20

Viðskiptaþing

22

Tímarnir breytast og vinnan með

Vatnaskil á
vinnumarkaði



Tímarnir breytast og vinnan með: Vatnaskil á vinnumarkaði



Ritstjórn:

Elísa Arna Hilmarsdóttir
Gunnar Úlfarsson
Gunnlaugur Bragi Björnsson
Jón Birgir Eiríksson
Svanhildur Hólm Valsdóttir

Umbrot og myndvinnsla:

Aldeilis auglýsingastofa

Útgefið af Viðskiptaráði Íslands í maí 2022

Rit þetta má afrita án þess að leita samþykkis en vinsamlegast getið heimilda

Viðskiptaráð Íslands
Borgartúni 35, 105 Reykjavík
Sími: 510 7100 | Netfang: mottaka@vi.is | Vefsíða: www.vi.is

Um Viðskiptaráð Íslands

Viðskiptaráð Íslands er heildarsamtök fyrirtækja, félaga og einstaklinga í íslensku viðskiptalífi. Allir sem stunda rekstur geta átt aðild að ráðinu. Viðskiptaráð er vettvangur viðskiptalífsins til að vinna að framförum sem stuðla að bættu rekstrarumhverfi og aukinni hagsæld.



Formáli	4
Tillögur	5
Tímarnir breytast og vinnan með	8
1. Ísland, besti vinnustaður í heimi	13
2. Hvernig sköpum við eftirsóknarverða vinnustaði?	22
3. Rekstrarumhverfi og vinnumarkaður	27



Breytingin er augljós, nýtum tækifærin

Fjölbreytt og heilbrigt viðskiptalíf er forsenda velferðar og lífsgæða hér á landi líkt og annars staðar. Þetta hefur Viðskiptaráð bent á allt frá stofnun og hefur á hverjum tíma sett á dagskrá mál sem eru mikilvæg fyrir viðskiptalífið og íslenskt samfélag.

Síðastliðin tvö ár hafa bæði ýkt og hraðað ýmsum breytingum, sem þó hafa verið í farvatninu um nokkurt skeið. Þannig kallast á tæknibreytingar og auknar kröfur um sveigjanleika, sjálfvirknivæðing ýmissa hefðbundinna starfa og þörf fyrir nýja hæfni og þekkingu. Um leið horfum við upp á sögulegan skort á vinnuafli.

Vatnaskilin á vinnumarkaði eru augljós, héraendis sem og erlendis. Þeim fylgja ýmsar áskoranir en svo íslenskt viðskiptalíf megi áfram dafna er mikilvægt að grípa tækifærin sem felast í breytingum. Til þess þarf að efla menntakerfið í því að undirbúa nemendur fyrir þátttöku á vinnumarkaði, tengja betur skóla og atvinnulíf, laða erlent starfsfólk og sérfræðinga til landsins og gera eftirsóknarvert að setjast að á Íslandi. Um leið þarf að styðja þau sem eiga á hættu að missa störf sín vegna tækni- og sjálfvirknivæðingar.

Íslensk fyrirtæki hafa dýrmæt tækifæri til að skapa sér sérstöðu með sveigjanleika og persónulega nálgun að leiðarljósi, því tímarnir breytast og vinnan með.



Ari Fenger
Formaður Viðskiptaráðs



Svanhildur Hólm Valsdóttir
Framkvæmdastjóri Viðskiptaráðs

Tillögur



- Liðkað verði fyrir komu erlends vinnuafis með einfaldara og hraðara umsóknarferli
- Alþjóðlegt nám verði eftt á öllum skólastigum og erlendum nemum fjölgað
- Mörkuð verði stefna um sjálfvirknivæðingu og viðbrögð til að sporna við brottfalli af vinnumarkaði
- Kulnun í starfi verði betur skilgreind og aðgerðaáætlun sett fram til að fækka tilfellum og takast á við kulnun
- Stuðlað verði að aukinni sí- og endurmenntun, með áherslu á fólk í störfum sem eru berskjölduð fyrir sjálfvirknivæðingu
- Tengsl atvinnulífs og menntakerfis verði styrkt á öllum skólastigum
- Stuðlað verði að auknum áhuga á STEAM-greinum með markvissum kynningum á námi og störfum fyrir grunn- og framhaldsskólanema

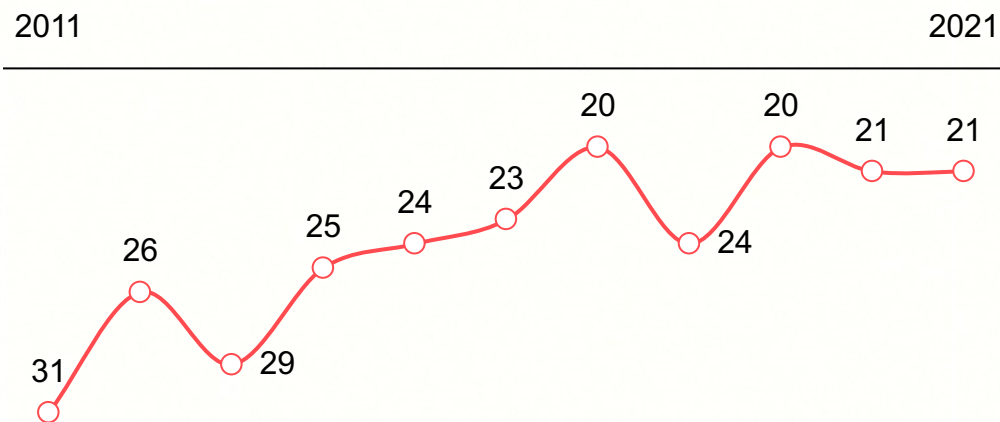
- Fjármögnun háskóla taki mið af frammistöðu nemenda og árangri brautskráðra á vinnumarkaði
- Skapaðir verði hvatar fyrir skóla til að leggja aukna áherslu á STEAM-greinar
- Fyrirtæki setji sér formlega fjarvinnustefnu
- Fyrirtæki vinni markvisst að uppbyggingu og nýtingu styrkleika hvers starfsmanns, til að mynda með starfsþróunarsamtölum
- Hið opinbera nýti sér stafrænar lausnir til að sjálfvirknivæða störf þar sem kostur er og dragi úr fjölgun opinberra starfsmanna
- Hið opinbera leiði ekki launahækkanir, heldur almenni vinnumarkaðurinn
- Réttindi opinberra starfsmanna verði færð til samræmis við almenna vinnumarkaðinn
- Launahækkanir fari ekki umfram svigrúm

Samkeppnishæfni er hornsteinn hagsældar

Samkeppnishæfni er forsenda aukinnar hagsældar. Það ætti því að vera keppikefli að auka samkeppnishæfni en Ísland situr í 21. sæti af 63 þjóðum í könnun IMD viðskiptaháskólans í Sviss. Heilt yfir hafa litlar framfarir orðið frá árinu 2017 en fjölmörg tækifæri blasa við sé vel haldið á spöðunum. Í þessari skýrslu verður sjónum verðum beint að þáttum sem geta aukið skilvirkni atvinnulífsins, að vinnustöðum og vinnumarkaðnum.

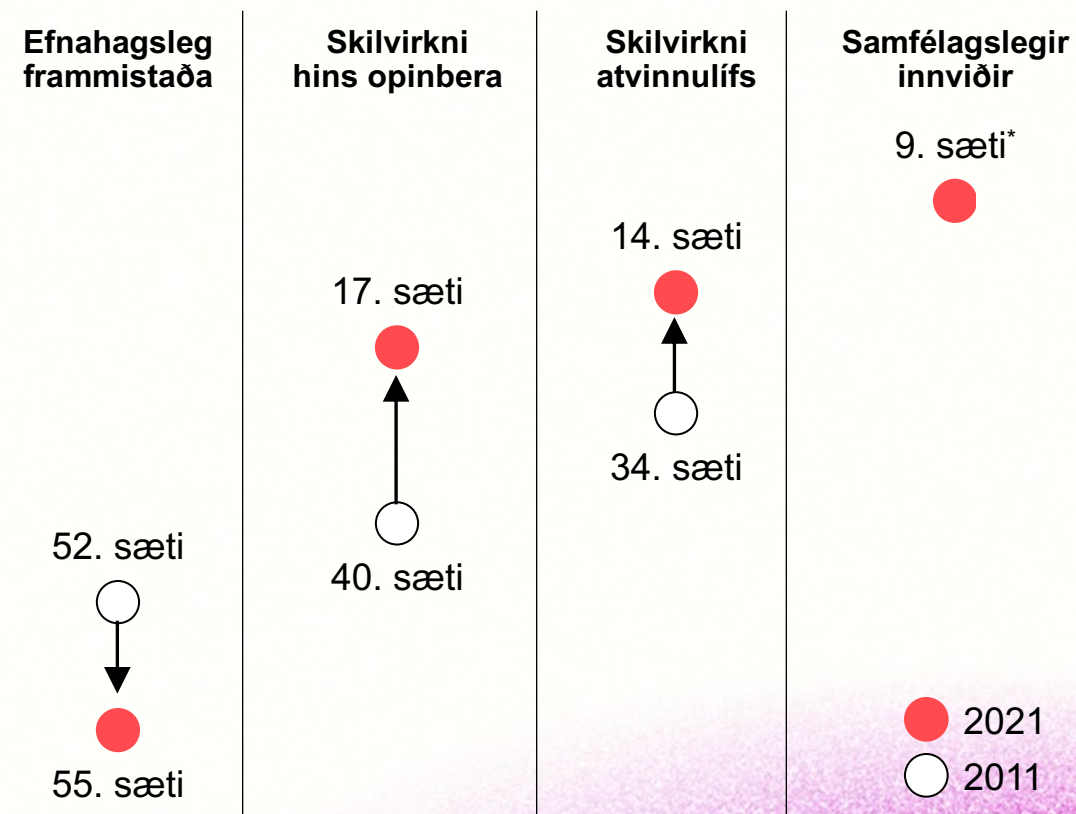
Litlar framfarir síðustu ár¹

Samkeppnishæfni Íslands - sætisröðun 63 ríkja



Betur má ef duga skal¹

Fjórir yfirflokkar samkeppnishæfni Íslands – sætisröðun 63 ríkja

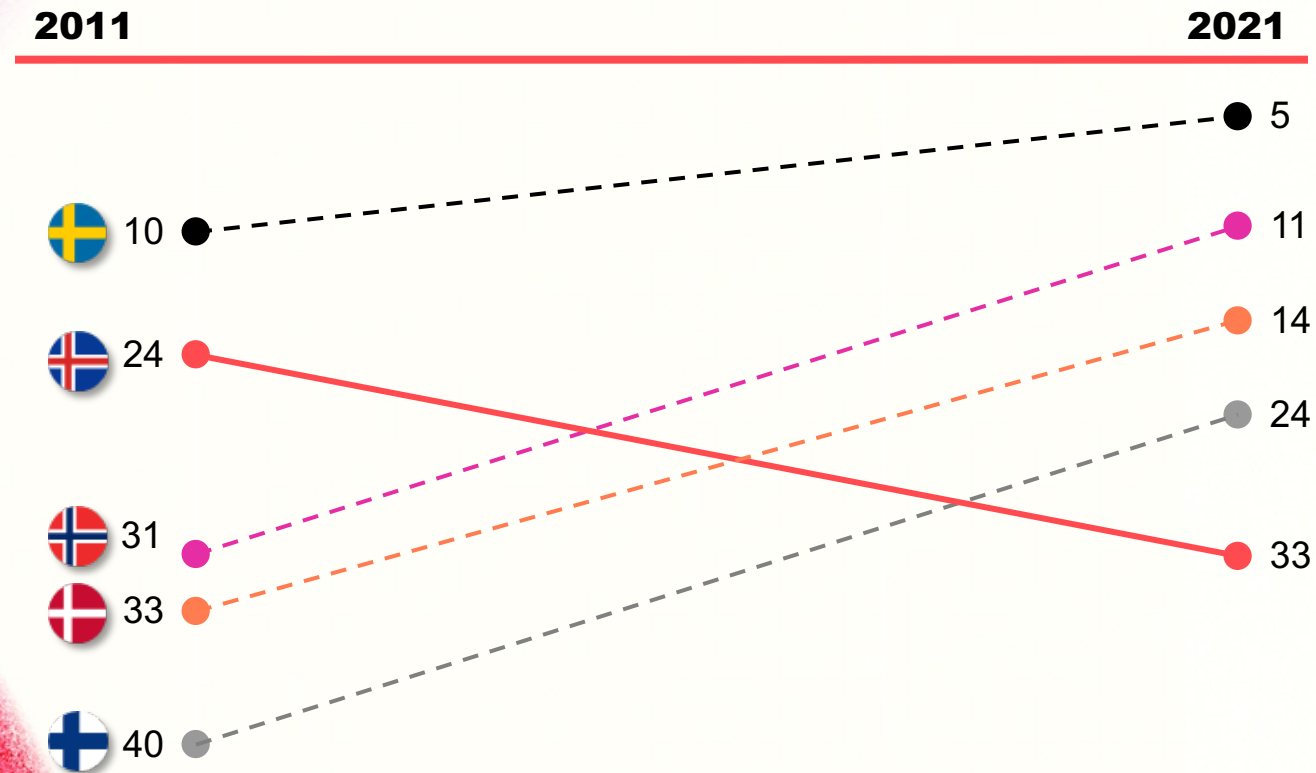


*Stendur í stað á milli árána. Heimild: 1. IMD 2021.

Síðust meðal jafningja á vinnumarkaði

Ísland á niðurleið, aðrir á uppleið¹

Samkeppnishæfni vinnumarkaðarins 2021, sætisröðun 63 ríkja



Uppbygging öflugra vinnustaða og samkeppnishæfs vinnumarkaðar leikur lykilhlutverk í samkeppnishæfni Íslands. Samkvæmt IMD sitja Íslendingar í 33. sæti af 63 þjóðum á lista yfir samkeppnishæfni vinnumarkaða, síðastir meðal Norðurlandþjóða.

Fyrir áratug var Ísland 9 sætum ofar, næstefst Norðurlanda og því ljóst að verulega hefur dregið úr samkeppnishæfninni. Nauðsynlegt er að tryggja samkeppnishæfan vinnumarkað, en hann er forsenda þess að halda í starfsfólk og laða að erlenda sérfræðinga.



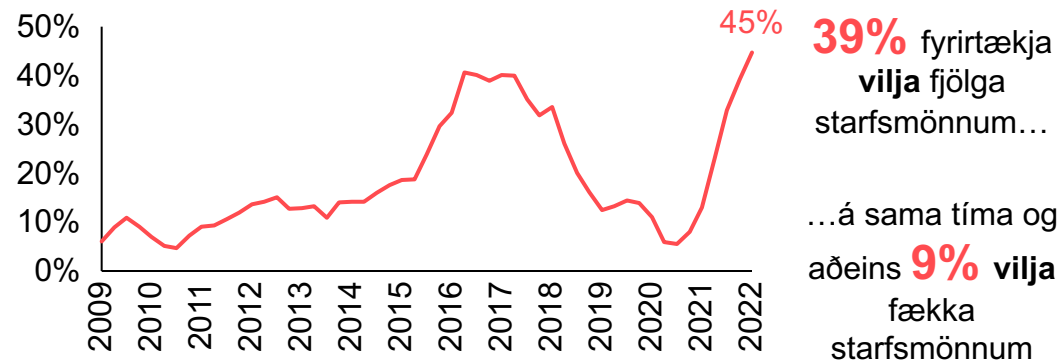
1. Tímarnir breytast og vinnan með

Vatnaskil á vinnumarkaði

Mikill skortur á starfsfólki

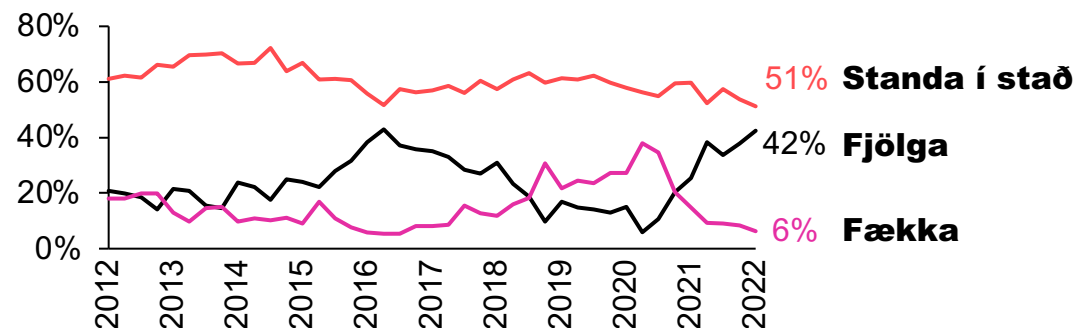
Skortur á starfsfólki hefur vaxið ört undanfarin misseri¹

Fyrirtæki sem telja vera skort á starfsfólki, 400 stærstu



Fyrirtæki sjá fram á fjölgun starfsmanna¹

Telur þú að starfsmönnum hjá fyrirtækinu muni fjölga, standa í stað eða fækka á næstu sex mánuðum?



Hvernig tökumst við á við þörfina?

Á þessum umbrotatímum, í hringiðu fjórðu iðnbyltingarinnar og við lok heimsfaraldurs með tilheyrandi umróti, stöndum við frammi fyrir nýjum áskorunum. Víða vantar starfsfólk en tæpur helmingur fulltrúa fyrirtækja á Íslandi segist búa við mannekle samkvæmt könnun Gallup og Samtaka atvinnulífsins. Þessi þróun ætti þó ekki að koma á óvart því samhliða vaxandi umfangi vinnumarkaðarins hefur fæðingartíðni farið lækkandi og stendur ekki undir vexti hagkerfisins en þetta hefur aukið á skortinn. Þá er ekki fyrir séð að vandinn verði leystur í bráð en **á næstu fjórum árum...**

...nemur
náttúruleg fjölgun
vinnuafls
3.000

...fjölgar
lausum
störfum um
15.000

...vantar
12.000 manns
til að brúa bilið

Ein leið til að takast á við skortinn er sjálfvirknivæðing starfa en slík breyting á sér ekki stað á einni nóttu. Þess vegna þarf að brúa bilið með aðfluttu vinnuafl. Samtök iðnaðarins telja að fyrirtæki í hugverkaiðnaði vanti 9.000 sérfræðinga á næstu fimm árum ef vaxtaráform eiga að ganga eftir. Því þarf að liðka fyrir komu erlendra sérfræðinga til landsins. Þá er mikilvægt að í menntakerfinu verði horft í auknum mæli til þess sem koma skal á vinnumarkaði og að menntun samræmist þörfum atvinnulífsins. Á sama tíma er brýnt að huga að þeim sem eiga á hættu að missa störf sín vegna tækniframfara og sjálfvirknivæðingar og stuðla að aukinni sí- og endurmenntun fólks á vinnumarkaði. Þá blasa við ýmsar aðrar áskoranir á borð við brottfall af vinnumarkaði til skemmri eða lengri tíma, t.d. vegna kulnunar.

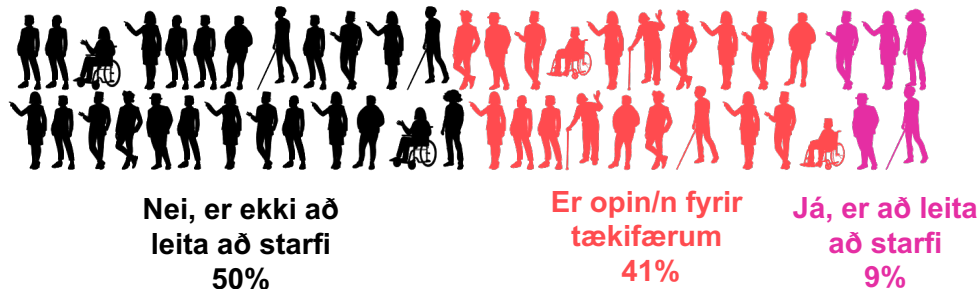
Fleiri söðla um og fyrirtæki vænta meiri veltu

Fyrirtæki upplifa aukna starfsmannaveltu og sjá fram á að úr henni dragi á næstu mánuðum

Á sama tíma og mikill skortur er á vinnuafli er einnig mikil hreyfing á starfsfólki. Þetta er ekki séríslenskt fyrirbæri en erlendis er talað um bylgju sjálfviljugra uppsagna sem „The Great Resignation“. Nýleg könnun Gallup leiðir í ljós að um helmingur einstaklinga hér á landi sé ýmist að leita að starfi eða opin fyrir tækifærum. Þá er hlutfallið hæst, eða um 60%, meðal fólks á aldrinum 25-34 ára.

Helmingur starfsfólks hugsar sér til hreyfings¹

Ertu að leita að starfi, ekki að leita en opin/n fyrir tækifærum, eða ekki að leita?



Niðurstöður könnunarinnar koma heim og saman við könnun sem Viðskiptaráð framkvæmdi meðal aðildarféлага sinna í aðdraganda Viðskiptaþings, en samkvæmt henni hafa 38% aðildarféлага Viðskiptaráðs upplifað aukna starfsmannaveltu á síðustu 12 mánuðum. Þá sér um helmingur þeirra fyrirtækja fram á að veltan muni aukast enn frekar í náinni framtíð.

Stór hluti fyrirtækja upplifir aukna starfsmannaveltu²

Hvernig hefur starfsmannavelta þróast hjá þínu fyrirtæki sl. 12 mánuði?



Fæst fyrirtæki sjá fram á að úr vandanum dragi²

Hvernig telur þú að starfsmannavelta í þínu fyrirtæki muni þróast á næstu 12 mánuðum? (Fyrirtæki sem upplifðu aukna veltu)



83% fyrirtækja með aukna starfsmannaveltu sjá ekki fram á að það dragi úr henni

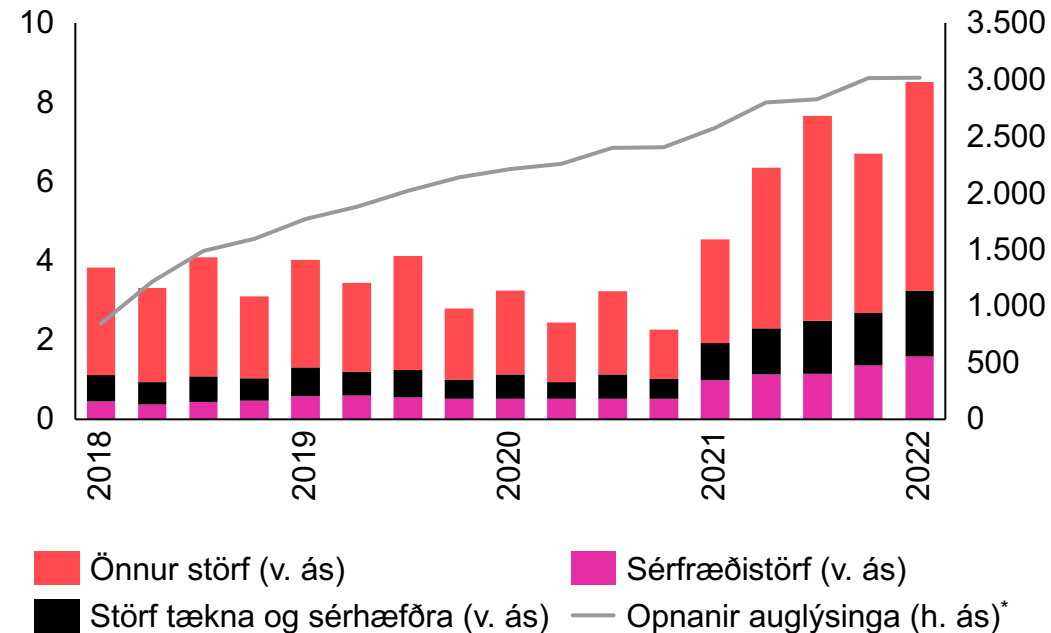
Atvinnuleit og eftirspurn eftir starfsfólki í methæðum

Alfreð staðfestir aukna eftirspurn og aukinn skort

Gögn frá stærsta atvinnuleitarmiðli landsins, Alfreð, renna stoðum undir það sem fram kom hér að framan. Þar má merkja mikinn vöxt í fjölda auglýstra starfa sem og metfjölda sem skoðar auglýsingar. Því er ekki að undra að fyrirtæki telji að starfsmannavelta muni aukast enn frekar á komandi mánuðum.

Auglýstum störfum fjölgar og leit að þeim eykst hratt¹

Fjöldi auglýstra starfa og opnana hjá Alfreð, ársfjórðungsleg gögn í þús.

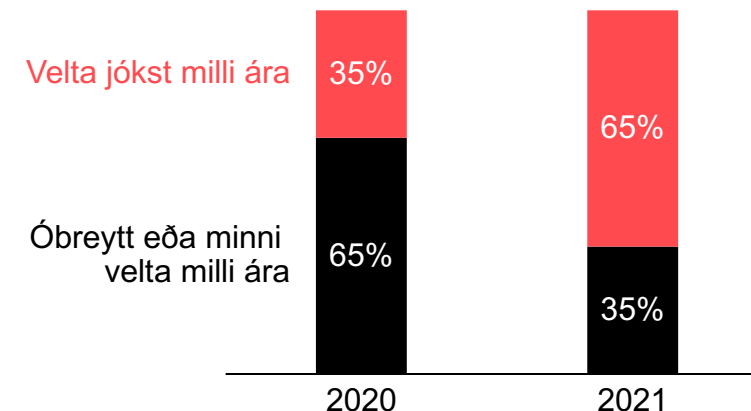


Vísbendingar um þróun starfsmannaveltu má finna víðar en tölulegar upplýsingar um veltuna eru þó ekki auðfengnar. Gögn um starfsmannaveltu má finna í samfélagsskýrslum fyrirtækja sem skráð eru í Kauphöllina en þær tölur ná almennt ekki lengra en aftur til ársins 2019 auk þess sem það skortir samræmi á milli fyrirtækja hvað varðar flokkun og aðferðafræði við útreikning á veltunni.

Starfsmannavelta fyrirtækja í Kauphöllinni eins og tölur birtast í samfélagsskýrslum þeirra var að jafnaði 17,1% árið 2021 sem þýðir að tæplega einn af hverjum sex starfsmönnum fyrirtækjanna lét af störfum það árið. Alls upplifðu um 65% fyrirtækja aukna veltu í fyrra en það er töluverð aukning frá fyrra ári þar sem um 35% fyrirtækja upplifðu aukna veltu.

Meirihluti fyrirtækja í kauphöllinni upplifðu aukna veltu²

Hlutfall fyrirtækja þar sem starfsmannavelta jókst á milli ára



* Hlaupandi ársmeðaltal. Heimildir: 1. Atvinnuleitarmiðillinn Alfreð. 2. Samfélagsskýrslur fyrirtækja.

Uppsögn að eigin frumkvæði er orsök

Aukinn og óþarfur kostnaður?

Þrátt fyrir töluverða endurskipulagningu í rekstri fyrirtækja á tímum heimsfaraldurs telja aðildarfélagar Viðskiptaráðs að bróðurpartur aukinnar veltu megi rekja til uppsagnar starfsfólks að eigin frumkvæði, en ekki af hálfu atvinnurekenda. Því má leiða líkur að því að aukin velta sé birtingarmynd aukinnar eftirspurnar eftir starfsfólki eins og áður hefur komið fram. En er þetta vandamál og hver er kostnaðurinn, ef einhver?

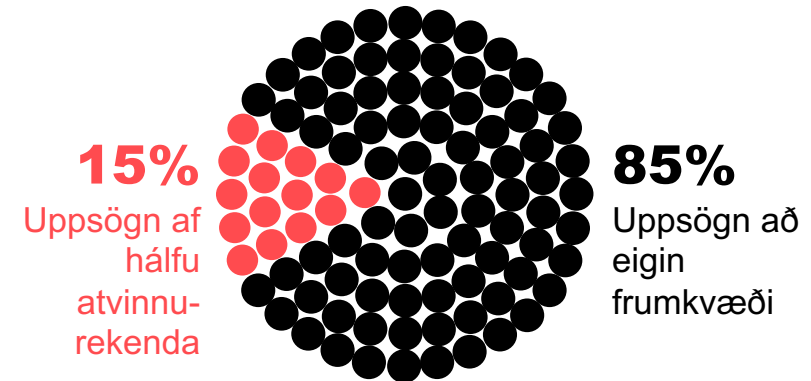
$$\text{Starfsmannavelta} = \frac{\text{Fjöldi starfsmanna sem hættu á ári}}{\text{Meðalfjöldi starfsmanna á ári}}$$

Fyrirtæki eyða alla jafnan talsverðum fjármunum í að halda í gott starfsfólk og ráða inn nýtt. Niðurstöður rannsókna sýna að kostnaður við að ráða og þjálfa starfsmann getur numið allt að tvöföldum árslaunum viðkomandi en sú fjárhæð er breytileg eftir sérhæfingu stöðugildisins.¹

Mikil starfsmannavelta getur því reynst verulega kostnaðarsöm og í ljósi þess að íslensk fyrirtæki eru ekki aðeins í samkeppni við hvert annað, heldur einnig alþjóðleg fyrirtæki vegna aukinnar alþjóðavæðingar þurfa fyrirtæki hér á landi að huga vel að því hvernig halda eigi í gott starfsfólk og draga úr óþarfa starfsmannaveltu.

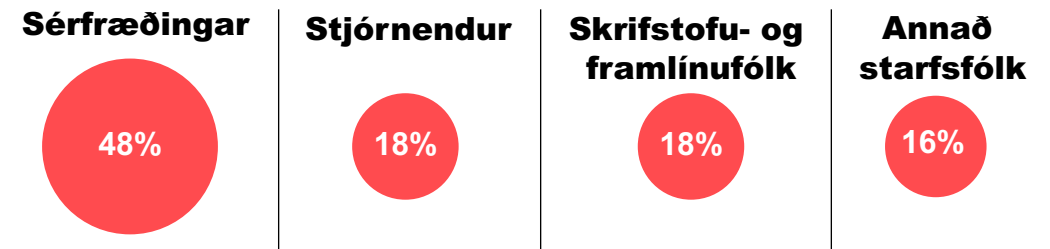
Veltan jókst vegna uppsagna að frumkvæði starfsfólks²

Hvers vegna jókst starfsmannaveltan á síðustu 12 mánuðum?



Velta er mest meðal sérfræðinga²

Í hvaða tegund starfa jókst starfsmannaveltan á sl. 12 mánuðum?





2. Ísland, besti vinnustaður í heimi

Eða hvað?

Íslenski vinnumarkaðurinn á langt í land



Tækifæri til umbóta á vinnumarkaðnum¹

Valdir undirliðir samkeppnishæfni vinnumarkaðarins á Íslandi - sætisröðun 63 ríkja

	2011	2021	
Hæft vinnuafli	3. sæti	4. sæti	↓
Drifkraftur starfsmanna	9. sæti	9. sæti	→
Laða að og halda í hæft starfsfólk	15. sæti	16. sæti	↓
Þjálfun starfsfólks skiptir miklu máli í fyrirtækjum	10. sæti	31. sæti	↓
Erlendir sérfræðingar laðast að landinu	52. sæti	37. sæti	↑
Langtímavöxtur vinnuafli[*]		50. sæti	→
Alþjóðleg reynsla stjórnenda	38. sæti	40. sæti	↓

Eins og áður hefur verið vikið að stendur Ísland Norðurlöndunum að baki hvað varðar samkeppnishæfni vinnumarkaðarins.

Á síðasta áratug hafa hlutir færst til verra horfs. Samkeppnishæfni vinnumarkaðarins er mynduð úr 20 undirliðum og hefur Ísland í 11 tilvikum af þessum 20 færst niður listann.

^{*}Gögn ekki tiltæk fyrir árið 2011. Heimild: 1. IMD 2021.



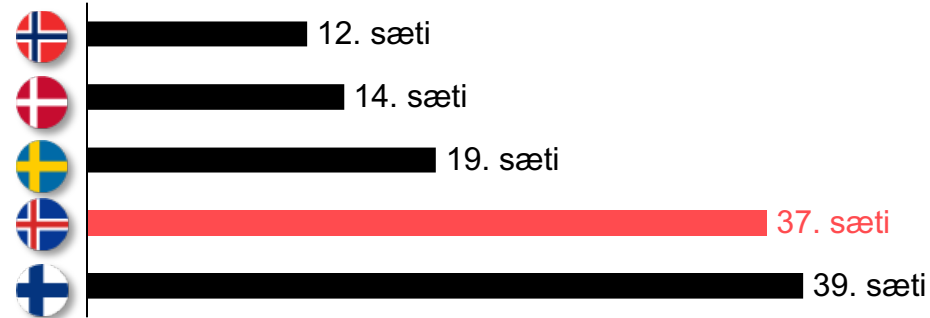
Liðkum fyrir komu erlends starfsfólks

Ísland og Finnland reka lestina

Í krafti alþjóðavæðingarinnar hafa landamæri vinnumarkaðarins orðið óljósari en áður og Ísland er því í vaxandi alþjóðlegri samkeppni um vinnuafl. Af þeim sökum er mikilvægt að Ísland sé álitlegur kostur fyrir erlent starfsfólk að flytjast til og starfa, því sökum smæðar landsins getur reynst torvelt að byggja upp sterkar atvinnugreinar, svo sem hugvitsgeirann, án þeirra aðkomu.

Erlendir sérfræðingar laðast síður að íslensku viðskiptaumhverfi¹

Sætisröðun 63 ríkja



Ítrekað hefur verið bent á hversu flókið það getur reynst að flytja og hefja störf hér á landi. Þrátt fyrir það hafa **67%** aðildarfélaganna Viðskiptaráðs ráðið til sín erlent vinnuafl á síðustu 12 mánuðum en telja þeir þó að margt megi bæta.² Í þessu samhengi hefur meðal annars verið vísað til flókens regluverks og umsóknarferlis sem virðist vera helsta fyrirstaðan samkvæmt niðurstöðum könnunar Viðskiptaráðs.

Auk þess hefur ítrekað verið bent á takmarkað aðgengi að alþjóðlegri menntun en hér á landi starfa aðeins tveir alþjóðlegir grunnskólar og einn framhaldsskóli býður upp á nám á alþjóðlegri braut. Tækifæri felast í því að fjölga erlendum nemum með það fyrir augum að þeir fari út á íslensk- an vinnumarkað að námi loknu.

Ferli og regluverk standa í vegi erlends vinnuafls²

Hvað telur þú helst til fyrirstöðu þegar kemur að ráðningu erlendra sérfræðinga?



Tillaga

Liðka fyrir komu erlends vinnuafls með einfaldara og hraðara umsóknarferli

Efla alþjóðlegt nám á öllum skólastigum og fjölga erlendum nemum

Ávinningur

Fleira fólk á vinnumarkaði

Aðgengi að nauðsynlegri þekkingu eykst

Fyrirtækjum auðveldað að nýta vaxtartækifæri



Sjálfvirknivæðing - Tækifæri eða vandamál?

Aukin sjálfvirknivæðing bítur á skortinn

Fjórða iðnbyltingin, sem er knúin áfram af hröðum tækninýjungum, hefur valdið töluverðu umróti á vinnumarkaði. Tækniþróunin, og sjálfvirknivæðingin sem henni fylgir, hefur víða leyst mannshöndina af hólmi en á sama tíma hafa orðið til mörg ný störf. Þá eru sterkar vísbendingar um að efnahagsþrengingarnar í kjölfar útbreiðslu farsóttarinnar hafi hraðað þróun sjálfvirknivæðingar með varanlegu brottfalli fjölda starfa. Niðurstöður rannsóknar í Bandaríkjunum gefa til kynna að 42% þeirra starfa sem voru lögð niður í faraldrinum verði ekki endurheimt í sömu mynd.¹ Breytingar sem þessar kalla á töluverða endurskipulagningu en um leið er unnt að nýta krafta vinnuafsisins betur og draga úr áhrifum vegna skorts á starfsfólki.

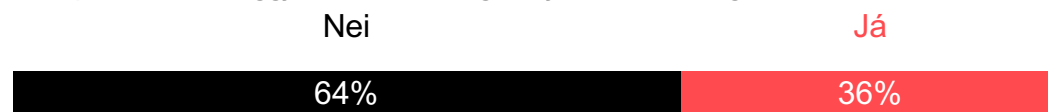
Þriðjungur fyrirtækja hefur lagt niður störf vegna sjálfvirknivæðingar²

Hefur þitt fyrirtæki lagt niður störf að undanförmu vegna sjálfvirknivæðingar?



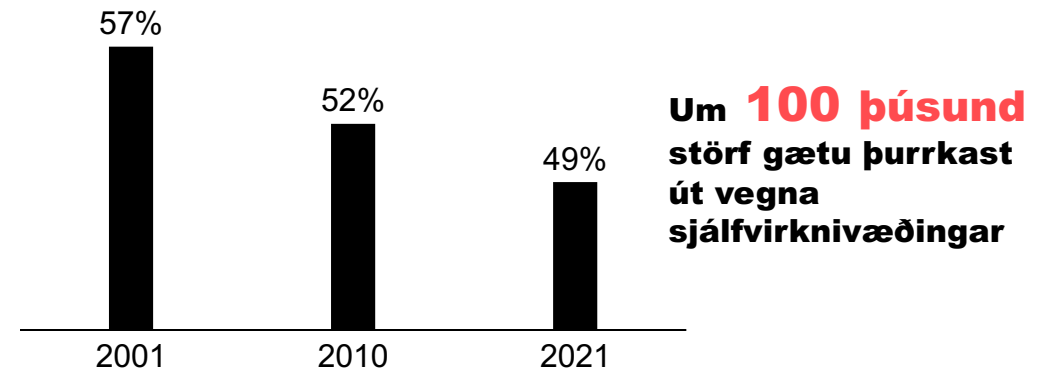
Stjórnendur telja sjálfvirknivæðinguna rétt að hefjast²

Átt þú von á að leggja niður störf vegna sjálfvirknivæðingar á næstu 12 mánuðum?



Um helmingur starfa á Íslandi gæti þurrkast út³

Störf sem eru berskjölduð gagnvart sjálfvirknivæðingu



Aukinni sjálfvirknivæðingu fylgja áskoranir en einnig tækifæri. Því er brýnt að marka stefnuna og nýta vel tækninýjungar til að byggja upp öflugt og samkeppnishæft atvinnulíf. Eins og kemur fram hér á eftir þarf um leið að stuðla að því að fólk í störfum sem hverfa eigi sér áfram framtíð á vinnumarkaði.

Tillaga

Mörkuð sé stefna um sjálfvirknivæðingu og viðbrögð til að sporna við brottfalli af vinnumarkaði

Ávinningur

Betri nýting vinnuafsis ásamt aukinni framleiðni og meiri fyrirsjáanleika

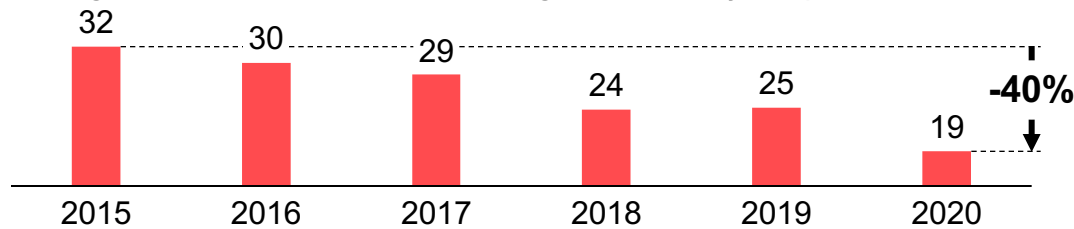
Í breyttum heimi þarf að búa í haginn

Vaxandi þörf á sí- og endurmenntun

Í hinum síbreytilega heimi er þó ekki síður mikilvægt að huga að þeim sem eiga á hættu að missa störf sín vegna tækniframfara og sjálfvirknivæðingar. Þau störf sem eru hvað mest berskjölduð fyrir sjálfvirknivæðingu eru nær oftast unninn af ungu og/eða lítt menntuðu fólki og fela almennt í sér mikla endurtekningu á einföldum verkefnum. Af þeim sökum er brýnt að leggja ríka áherslu á aukið vægi sí- og endurmenntunar, sér í lagi meðal þeirra sem eiga hættu á að missa störf sín en með þeim hætti má þróa færni og þekkingu starfsmanna í takt við breytta tíma.

Verulega hefur dregið úr sí- og endurmenntun¹

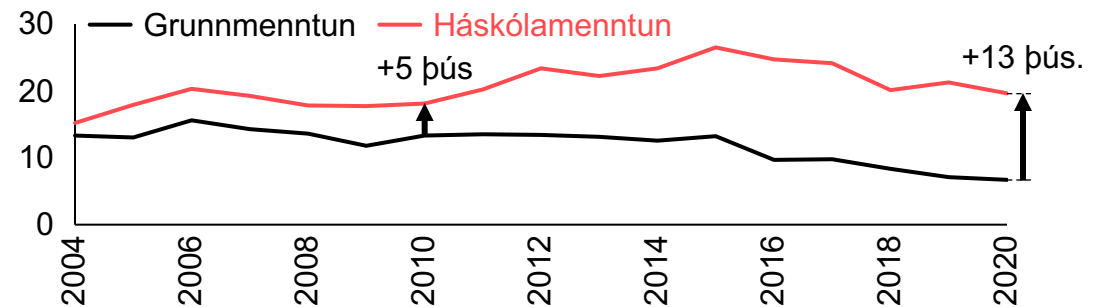
Sí- og endurmenntun starfandi einstaklinga utan skóla, fjöldi í þús.



Þrátt fyrir vaxandi þörf fækkaði þeim sem sækja sér sí- og endurmenntun hér á landi um 40% á árunum 2015-2020 og hafa ekki verið færri síðan 2009. Aukin sí- og endurmenntun er ein af forsendum aukinnar samkeppnishæfni en í ljósi þess skorts á vinnuafli þarf að huga að því að nýta starfskrafta vinnuafilsins í heild sinni með sem bestum hætti. Takist það ekki er hætt við því að dýrmæt tækifæri til vaxtar tapist og hlutfall fólks á og utan vinnumarkaðar raskist enn frekar en búist er við vegna öldrunar þjóðarinnar.

Endurmenntun dregst saman hjá þeim sem helst þurfa á henni að halda¹

Sí- og endurmenntun eftir menntunarstigi, utan skóla, fjöldi í þús.



Sjálfvirknivæðingin hefur haft í för með sér töluvert umrót á vinnumarkaði eins og áður hefur komið fram en í könnun Viðskiptaráðs kom í ljós að

49% þeirra aðildarfélaganna sem lögðu niður störf vegna sjálfvirknivæðingar á sl. tveimur árum gátu boðið annað starf innan fyrirtækisins.²

Tillaga

Stuðla að aukinni sí- og endurmenntun, með áherslu á fólk í störfum sem eru berskjölduð fyrir sjálfvirknivæðingu

Ávinningur

Aukin framleiðni og minni kostnaður

Betri nýting vinnuafils



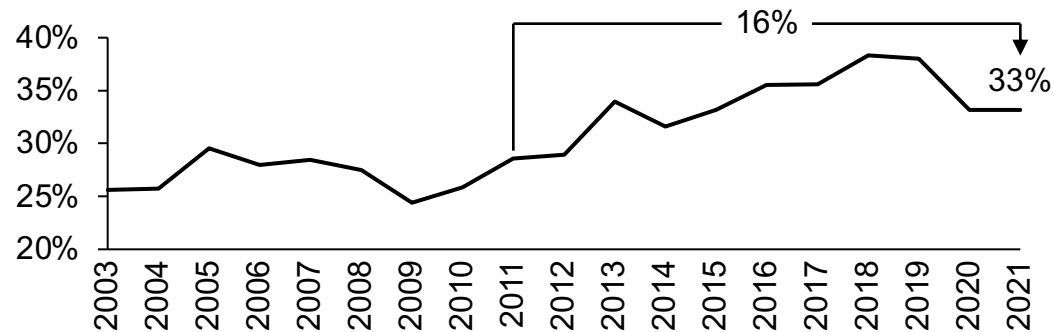
Erfitt er að leysa óskilgreindan vanda

Skýra skilgreiningu skortir á hugtakinu kulnun

Á undanförunum árum hefur átt sér stað mikil umræða um kulnun, bæði hér á landi og utan landsteinanna en rekja má um helming tilvika vegna heilsubrests hjá endurhæfingu VIRK til kulnunar.¹

Hlutfall veikra og öryrkja hækkar²

Hlutfall veikra, öryrkja eða fatlaðs fólks af heildarfjölda utan vinnumarkaðar



Nú liggja fyrir vísbendingar um aukin langtímaveikindi, og þá sér í lagi vegna kulnunar, en greiðslur úr sjúkrasjóðum náðu hámarki á síðasta ári.¹ Síðustu tvö ár eru vissulega sérstök sökum faraldursins en í aðildarfélagakönnun Viðskiptaráðs kom í ljós að

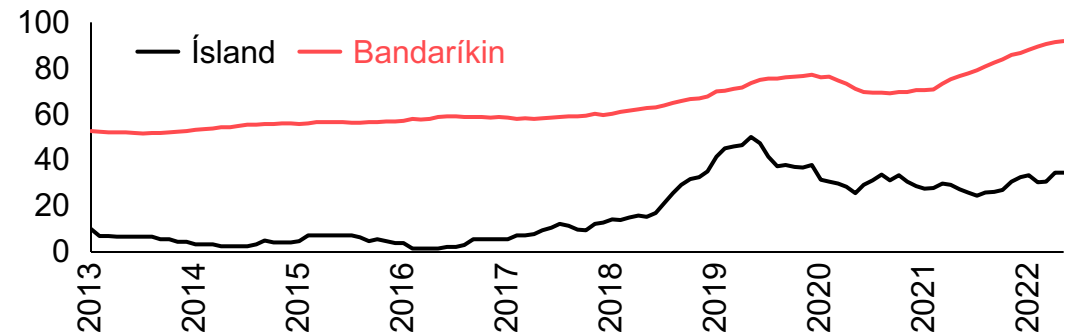
50% fyrirtækja hafa borið aukinn kostnað vegna kulnunar eða veikinda starfsfólks á sl. tveimur árum³

Um 59% fyrirtækja segjast búa yfir úrræðum til að takast á við slík vandamál en 11% fyrirtækja vinna að þeim.

Umræðan um bætta andlega líðan og aðstæður á vinnustöðum er jákvæð en það er jafnframt nauðsynleg að skilgreint sé hvað átt er við með hugtakinu kulnun svo mögulegt sé að tryggja viðeigandi úrræði. Leita þarf leiða til að grípa inn í fyrr og koma í veg fyrir langvarandi veikindi eða varanlegt brottfall af vinnumarkaði. Einstaklingsbundin áhrif af tapaðri starfsorku eru augljós en samfélagslegur kostnaður er einnig mikill.

Leitartíðni kulnunar í starfi náði hámarki fyrir faraldur⁴

Hlaupandi meðaltal leitartíðni „kulnun“ á Google*



Tillaga

Kulnun í starfi verði betur skilgreind

Aðgerðaáætlun til að fækka tilfellum og takast á við kulnun

Ávinningur

Auðveldar aðgerðir til að takast á við vandann

Minni samfélagslegur kostnaður

*Leitartíðni á hverjum tíma er hlutfall af hámarki fjölda leita yfir allt tímabilið. Heimildir: 1. Ársskýrsla VIRK. 2. Hagstofa Íslands. 3. Aðildarfélagakönnun Viðskiptaráðs 4. Google trends.

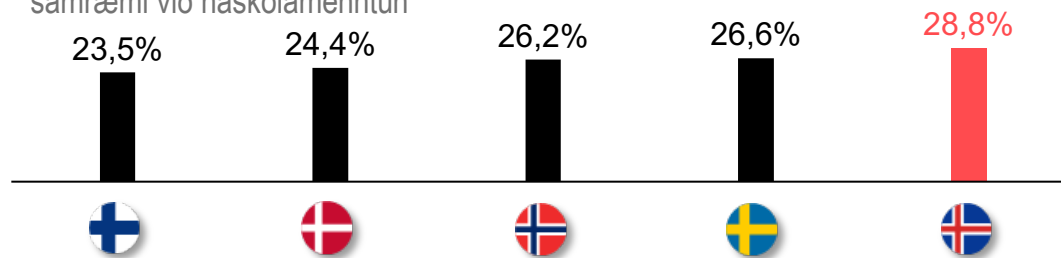
Yngri nemendur kynnast síður viðskiptalífinu

Misræmi menntunar og starfs mest héraendis

Sterkar vísbendingar eru um að á Íslandi sé töluvert ósamræmi í menntun vinnuafis og þeirra starfa sem viðkomandi einstaklingar sinna. Eurostat mælir misræmi milli starfs og háskólamenntunar fólks á aldrinum 25-34 ára. Í þeim mælingum má sjá að af Norðurlöndunum er misræmið mest á Íslandi og meira en að meðaltali í Evrópu.

Hátt í þriðjungur nýtir menntun sína illa í starfi¹

Misræmi menntunar og starfa 2020, hlutfall 25-34 ára sem ekki eru í starfi í samræmi við háskólamenntun



Misræmið gæti að hluta skýrst af smæð vinnumarkaðarins hér á landi, en augljós tækifæri eru til að draga úr því með því að styrkja tengsl atvinnulífs og menntakerfis og styðja þannig við nemendur til að taka upplýstar ákvarðanir um nám og starfsval. Aðildarfélagakönnun Viðskiptaráðs leiddi í ljós að

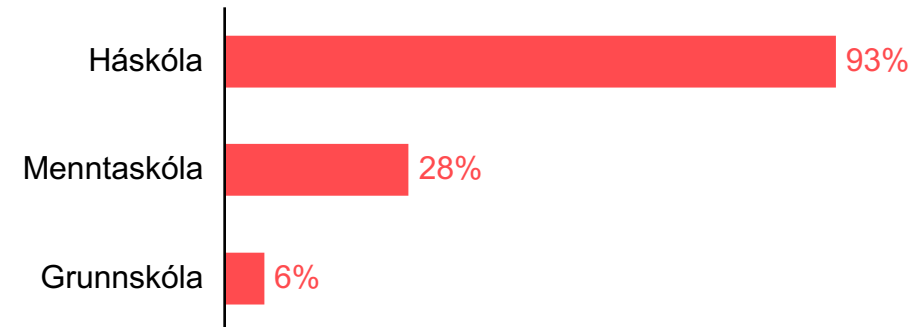
67% fyrirtækja hafa einhver tengsl við menntakerfið²

og telja flest þeirra að sú tenging skili árangri, eða um 82%.

Tenging viðskiptalífsins og menntakerfisins er að mestu bundin við háskóla en tengslin við framhaldsskólana eru talsvert minni og hverfandi við grunnskóla.

Tengsl fyrirtækja við menntakerfið eru að mestu leyti bundin við háskólastigið²

Hvar hefur þitt fyrirtæki tengsl við menntakerfið?



Tillaga

Styrkja tengsl atvinnulífs og menntakerfis á öllum skólastigum

Kynna markvisst möguleika á námi og störfum fyrir nemendum á grunn- og framhaldsskólastigi

Ávinningur

Ýtir undir samræmi milli menntunar og starfs

Eykur líkur á að styrkleikar verði nýttir í starfi

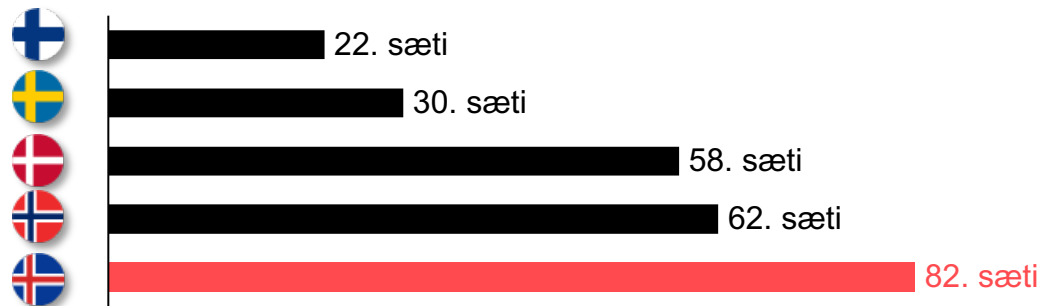
Fjölga þarf útskrifuðum úr STEAM-greinum

Fleiri STEAM-menntaðir, aukin samkeppnishæfni

Í krafti aukinna tækniframfara hefur eftirspurn eftir STEM-menntuðum (vísindi, tækni, verkfræði og stærðfræði) aukist til muna á alþjóðavísu og er hlutfall þeirra sem hljóta slíka menntun orðið einn helsti vísir á samkeppnishæfni ríkja. Í þessum efnum stendur Ísland samanburðarþjóðum í Evrópu að baki, en um 20% háskólamenntaðra einstaklinga hér á landi eru STEM-menntaðir samanborið við 25% hlutfall að meðaltali á Norðurlöndunum. Nú er einnig rætt um STEAM með áherslu á listgreinar og sköpun til viðbótar við fyrrnefndar greinar.

Íslendingar reka lestina enn og aftur¹

Samkeppnishæfni í fjölda útskrifaðra úr STEM-greinum - alþjóðlegt sæti árið 2021



Leiða má líkur að því að ósamræmi milli þörunar starfa og menntunar skýrist að hluta af lágu hlutfalli STEM-menntaðra hér á landi, þar sem eftirspurnin er mikil en framboðið minna. Til frekari rökstuðnings má líta til Finnlands þar sem hlutfall STEM-menntaðra er 34%, hæst allra Norðurlandanna. Jafnframt ríkir þar lítið ósamræmi milli þörunar starfa og menntunar og er hvergi minna á Norðurlöndunum.

Störf sem krefjast STEM- eða STEAM-greinamenntunar eru síst ber-skjölduð fyrir sjálfvirknivæðingu. Því liggur beint við að hvetja fleira ungt fólk til að afla sér slíkrar menntunar. Um leið má hafa í huga að áfram mun atvinnulífið og samfélagið allt hafa þörf fyrir fólk með fjölbreytta menntun, en störfum sem krefjast lítillar eða engrar menntunar mun fækka.

Margar leiðir eru færar til að auka vægi STEAM-menntunar en augljóst úrræði er að auka áhuga nemenda á umræddum greinum með frekari tengingu atvinnulífs og menntakerfis. Í könnun Viðskiptaráðs sögðust

86% aðildarféлага vera tilbúin að úthluta tíma starfsfólks til að kynna starf sitt í skólum landsins til að styrkja tengingu milli menntunar og atvinnulífs²

Tillaga

Auka áhuga nemenda á STEAM-greinum með frekari tengingu atvinnulífs og menntakerfis

Skapaðir verði hvatar fyrir skóla til að leggja aukna áherslu á STEAM-greinar

Ávinningur

Fjölgar fólki með nauðsynlega þekkingu fyrir störf framtíðarinnar

Stuðlar að aukinni samkeppnishæfni



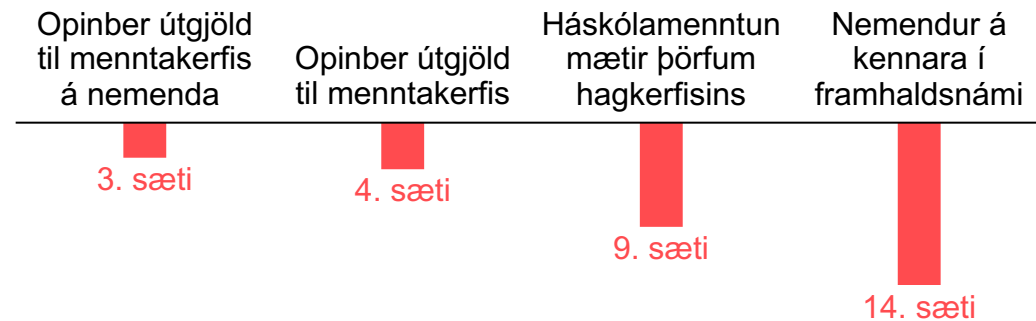
Hvati til gæða, ekki magns

Fjárveitingar til háskóla verði gæðatengdar

Samfélagslegir hagsmunir og efnahagslegur ávinningur af háu menntunarstigi á Íslandi er ótvíræður. Aðgengi að íslensku menntakerfi er gott og kerfið vel fjármagnað. Þó er ýmsu ábótavant í aðferðum til fjárveitinga til háskólanna og hvatinn í núverandi fjármögnunarkerfi eykur hættu á að áhersla sé lögð á fjölda fremur en gæði. Um leið yttir kerfið undir misræmi í framboði menntunar og starfa.

Skólarnir vel fjármagnaðir í alþjóðlegum samanburði¹

Valdir undirliðir samkeppnishæfni tengdir menntun - sætisröðun 63 ríkja



OECD telur að tengja þurfi fjármögnun við frammistöðu nemenda og hvernig þeim gengur að fá störf við hæfi að námi loknu. Stofnunin bendir á leið sem Danir fóru þegar þeir stóðu frammi fyrir sambærilegum vanda. Yfirvöld tóku ákvörðun um að hvetja nemendur til að sækja menntun í samræmi við færni, að ljúka námi á hæfilegum tíma og leggja áherslu á eftirsóknarverð störf. Þar byggist fjármögnun háskóla nú að hluta til á gæðum náms og árangri brautskráðra á vinnumarkaði.

Um helmingur þess fyrrnefnda er byggður á því að nemendur ljúki námi ekki seinna en þremur mánuðum eftir uppgefinn námstíma og hinn helmingurinn byggist á mælingu á atvinnustöðu brautskráðra 12-23 mánuðum eftir brautskráningu.

Hér á landi er nauðsynlegt að endurhugsa fjárveitingar til háskólanna og færa áhersluna frá magni og líta fremur til gæða. Háskólakerfið þarf að undirbúa nemendur fyrir atvinnulífið og námsframboð að haldast í hendur við þróun og þarfir á vinnumarkaði.

Árangurstengd fjármögnun stuðlar að aukinni skilvirkni²

Fjármögnunarkerfi háskóla í Danmörku

Árangur og gæði: Vegna gæða náms og árangurs nemenda á vinnumarkaði	7,5%
Starfsemisfjármögnun: Vegna þreyttra eininga	25%
Grunnfjármögnun: Styður við stefnu skólanna	67,5%

Tillaga

Fjármögnun háskóla taki mið af frammistöðu nemenda og árangri brautskráðra á vinnumarkaði

Ávinningur

Hvati til meiri skilvirkni menntakerfisins og betri nýting opinbers fjár

Aukin gæði menntunar og meira samræmi við eftirspurn á vinnumarkaði



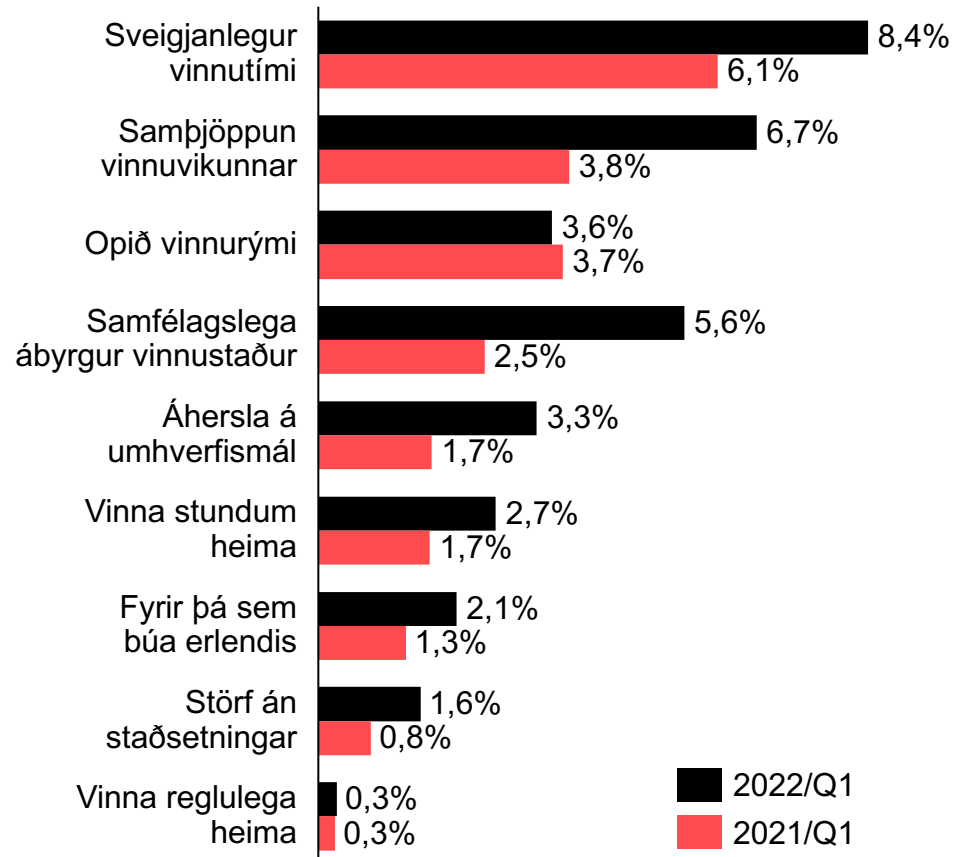
3. Hvernig sköpum við eftirsóknarverða vinnustaði?

Breyttar kröfur starfsfólks í kjölfar heimsfaraldurs

Breyttar áherslur kalla á breytta hugsun

Aukin krafa um fjölbreytt og sveigjanlegt starfsumhverfi¹

Tiltekin atriði og fríðindi auglýstra starfa á Alfreð sem hlutfall af auglýstum störfum alls



Aukin fjölbreytni í boði íslenskra fyrirtækja

Hluti þeirra breytinga sem orðið hafa á vinnumarkaði tengjast breyttum áherslum hjá starfsfólki fyrirtækja sem kallað hafa á breytta hugsun stjórnenda. Kulnun, sveigjanleiki, sálfræðiráðgjöf og fjarvinna eru orð sem skjóta upp kollinum í þessu sambandi en ljóst er að vinnuumhverfið hefur tekið miklum breytingum á skömmum tíma.

Gögn frá atvinnuleitarmiðlinum Alfreð sýna glögg þau atriði sem atvinnurekendur hafa lagt áherslu á að undanförunu. Einnig eru dæmi um að stjórnendur hafi fengið sérstaka þjálfun til að auka vellíðan starfsfólks á vinnustöðum. Þá hefur færst í aukana að starfsfólki standi til boða ýmis ráðgjöf, t.d. sálfræðiráðgjöf, hjónabandsráðgjöf, markþjálfun, sí- og endurmenntun og fræðsla af ýmsum toga. Með þessu móti geta fyrirtæki spornað við því að missa starfsfólk, t.d. vegna andlegra veikinda. Þá eru aðgerðirnar einnig liður í því að laða að nýtt starfsfólk.

Sveigjanleiki í starfi virðist einnig vera að aukast og fjölmörg dæmi eru um að fólk starfi hluta úr degi í fjarvinnu eða alfarið eða sé jafnvel ráðið án staðsetningar og búi og starfi fjarri fyrirtækinu sem það vinnur hjá. Einnig hefur aukin áhersla verið lögð á umhverfismál á ýmsum vinnustöðum og ákall eftir samfélagslegri ábyrgð hefur færst í aukana.

Sum þeirra atriða sem rakin eru hér að framan hafa þegar reynst árangursrík, en á öðrum á mögulega eftir að fást betri skilningur og reynsla. Það er þó deginum ljósara að fyrirtækin í landinu sjá ekki eingöngu áskoranir í breytingum á vinnustöðum og vinnumarkaði, heldur einnig mikil tækifæri.

Hvað segja stjórnendur í viðskiptalífinu?

„Við erum með markþjálfva í vinnu hjá okkur til að aðstoða stjórnendur í daglegu amstri og við það að setja sér markmið um það hvernig þeir ætla að umbreyta sinni deild eða styðja betur við sitt starfsfólk.“

„Ef við elskum starfsfólkið, þá elskar það fyrirtækið. Ég held þetta sé alltaf „win-win“.



Þórhildur Ólöf Helgadóttir,
forstjóri Íslandspósts

„Við erum að bjóða starfsmönnum svokallaðan velferðarpakka. Starfsmenn geta þá valið ýmis úrræði og þjónustu. Það getur verið sálfræðiþjónusta, næringarráðgjöf, markþjálfun, fjölskyldu- og hjónabandsráðgjöf. Þarna er ýmislegt í boði og pakkin er fyrst og fremst hugsaður sem fyrirbyggjandi, en auðvitað líka ef einhverjar sérstakar aðstæður koma upp.“

„Það er lykilatriði að vera með hæfa stjórnendur þar sem traust er til staðar og virðing. Þeir laða þá til sín hæft starfsfólk.“



Kolbeinn Finnsson,
framkvæmdastjóri rekstrarsviðs Festar

„Á endanum snýst þetta um að fólk upplifi að það fái að tilheyra. Þetta er lykilatriði og þar koma fræðsla og endurmenntun sterk inn sem tæki sem fyrirtæki geta nýtt til að bregðast við. Fræðsla hefur aldrei verið mikilvægari en í dag.“

„Hinir raunverulegu mannauðsstjórar eru stjórnendurnir, því þeir eru í daglegum samskiptum við starfsfólkið.“



Hafsteinn Bragason,
mannauðsstjóri Íslandsbanka

„Við erum ekki að fara að breyta heilli kynslóð á vinnumarkaði. Það er mögulega auðveldara fyrir okkur að skoða okkar innviði; erum við til dæmis með ferlana sem gera það að verkum að við eigum auðveldara með að taka fólk inn í stuttan tíma?“

„Það, að sinna stjórnunarhlutverkinu er vanmetið í íslensku vinnuumhverfi. Oft er það besti sérfræðingurinn sem fær stöðuhækkun og verður stjórnandi. En hefur hann fengið þjálfun til þess? Líður honum vel í stjórnendahlutverkinu?“

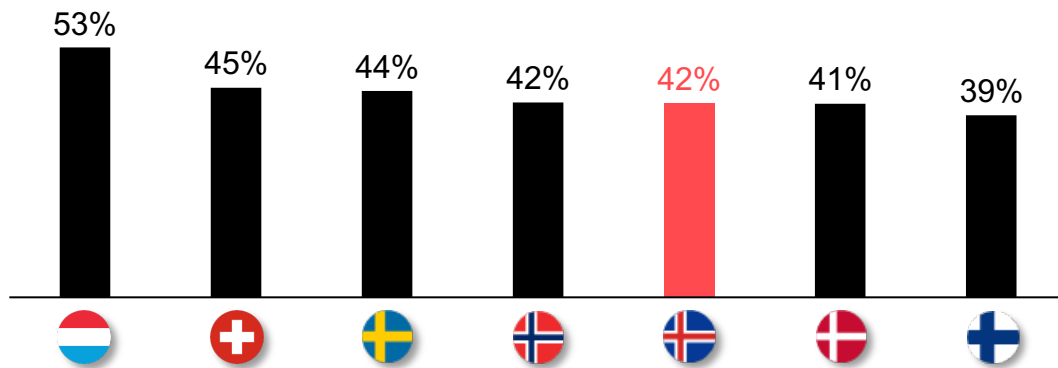


Guðríður Sigurðardóttir,
ráðgjafi og einn eigenda Attentus

Er hornskrifstofan barn síns tíma?

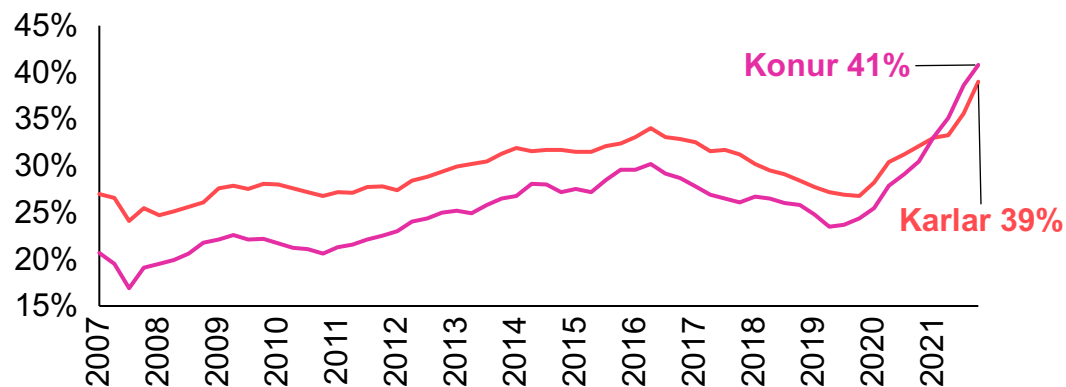
Stóran hluta starfa er hægt að vinna í fjarvinnu¹

Hlutfall starfa sem alfarið er hægt að vinna í fjarvinnu, 2020



Fjarvinna kvenna nú meiri en karla²

Vinna stundum eitthvað heima, hlutfall af starfandi 25-64 ára



Fjarvinna, fjarvinna, fjarvinna

Nýliðinn heimsfaraldur olli tilfærslu bæði í áherslum og forgangsröðun starfsfólks um heiminn allan. Niðurstöður erlendra rannsókna gefa til kynna að **64%** launþega myndu íhuga að leita á önnur mið ef fjarvinna stæði þeim ekki til boða og hækkar hlutfallið í **71%** á meðal svarenda á aldrinum 18-24 ára. Þá sögðu 52% starfsfólks vera reiðubúin að lækka laun sín um **11%** í skiptum fyrir tækifæri til fjarvinnu.³

Ísland var árið 2020 í öðru sæti á lista yfir hlutfall fólks í ríkjum Evrópu sem vinnur „stundum eitthvað“ heima, líkt og það er orðað á vef Hagstofunnar. Um 40% starfandi einstaklinga á aldrinum 25-64 ára hér á landi falla í þann flokk. Því er ekki er úr vegi að velja fyrir sér hvort og þá hvernig fjarvinna verði til framtíðar. Þá á enn eftir að koma í ljós hve eftirsóknarverð fjarvinnan verður til frambúðar en ljóst er að ákveðin verkefni og störf henta illa til fjarvinnu. Meðal aðildarfélaganna Viðskiptaráðs hefur aðeins **þriðjungur** fyrirtækja nú sett sér fjarvinnustefnu en 12% eru með slíka stefnu í bígerð.

Vilji fyrirtæki vera samkeppnishæf og um leið eftirsóknarverð í hinum síbreytilega heimi er nauðsynlegt að marka skýra fjarvinnustefnu þar sem tækifæri gefast. Þannig má stuðla að aukinni starfsánægju og minni starfsmannaveltu sem dregur úr kostnaði.

Tillaga

Fyrirtæki setji sér formlega fjarvinnustefnu

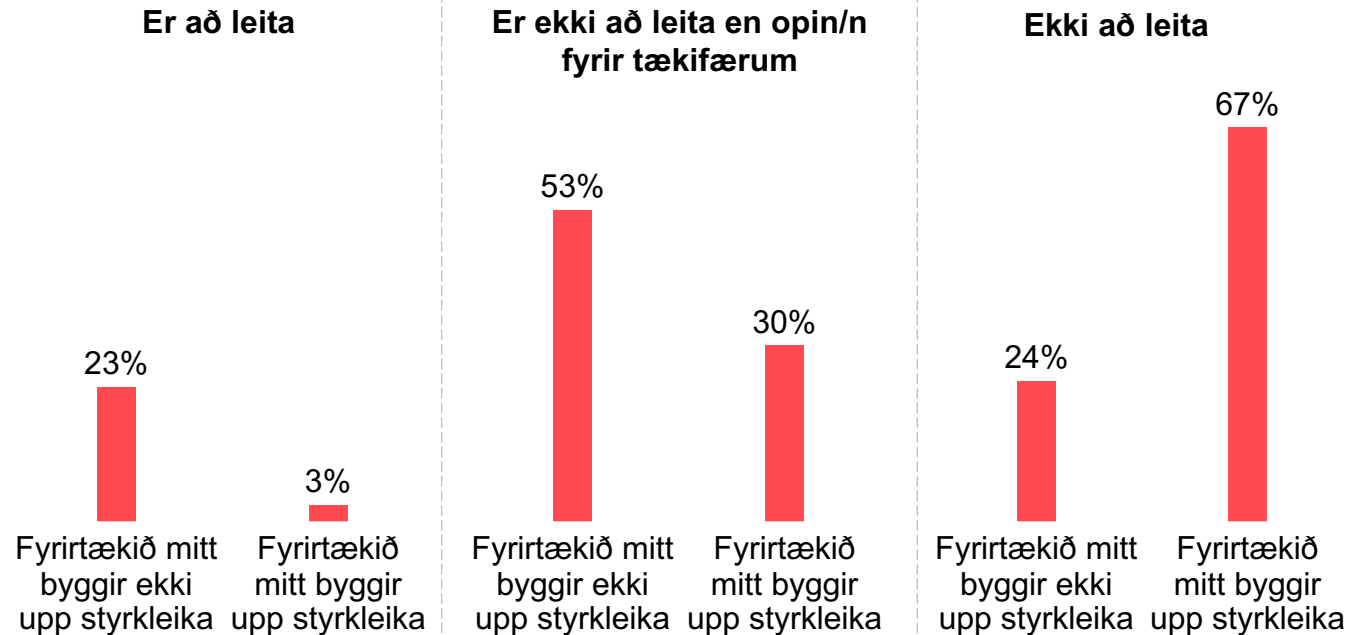
Aukin starfsánægja og minni starfsmannavelta



Uppbygging styrkleika starfsfólks skiptir sköpum

Fyrirtæki sem byggja ekki upp styrkleika eru líklegri til að missa starfsfólk¹

Ertu að leita þér að starfi núna?



Tillaga

Fyrirtæki vinni markvisst að uppbyggingu og nýtingu styrkleika hvers starfsmanns, til að mynda með starfspróunarsamtölum

Ávinningur

Meiri starfsánægja og minni starfsmannavelta ásamt aukinni framleiðni

Hvaða leiðir eru færar?

Niðurstöður rannsókna benda til þess að starfsfólk sem nýtir styrkleika sína í starfi sé mun líklegra til að mæla með vinnustað sínum við aðra, sé ánægðara í starfi og upplifi síður streitu.

Þá renna nýlegar niðurstöður könnunar Gallup stoðum undir þær kenningar. Samkvæmt þeim eru aðeins 3% starfsfólks sem starfa hjá fyrirtæki sem byggir upp styrkleika starfsmanna í leit að nýju starfi. Hins vegar hækkar hlutfallið í 23% í þeim tilfellum þar sem fyrirtæki nýta ekki eða byggja ekki upp styrkleika starfsfólks. Því ætti það að vera keppikefli vinnuveitenda að byggja upp og nýta styrkleika starfsfólks eins og mögulegt er og benda niðurstöður viðhorfskönnunar Gallup til þess að þetta dragi úr starfsmannaveltu.

Sem fyrr sagði hafa sum fyrirtæki til að mynda nýtt hjálp markþjálfra og sálfræðinga með góðum árangri, auk fræðslu. Ætla má að starfspróunarsamtöl og góð þjálfun stjórnenda geti komið fyrirtækjum langt í þeirri vegferð að auka ánægju starfsfólks. Þannig má gera vinnustaðina eftirsóknarverðari en það er öllum til hagsbóta, bæði fyrirtækjunum og starfsfólkinu.



4. Rekstrarumhverfi og vinnumarkaður

Ójafnir strengir tvinnast aldrei vel

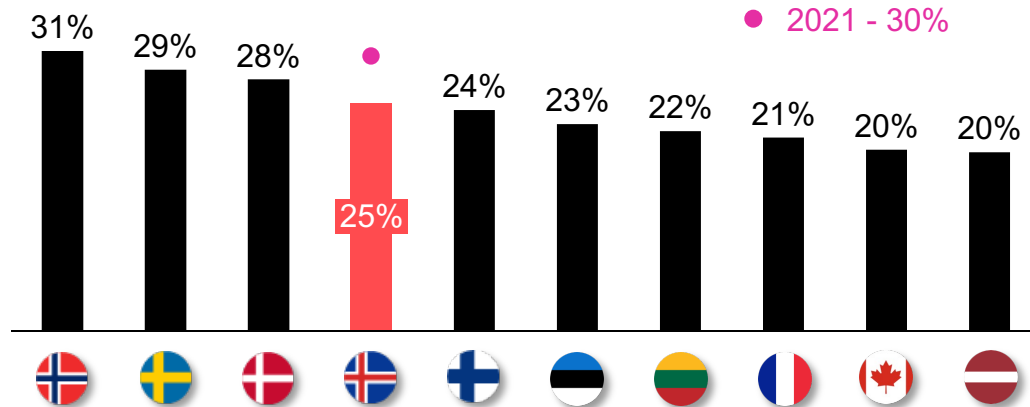
Hið opinbera þrengir að almenna vinnumarkaðnum

Umsvif hins opinbera hafa aukist hratt

Hið opinbera er ekki aðeins frekt á fjármuni heldur einnig starfsfólk. Á árunum 2019-2021 fjölgaði starfsfólki hins opinbera um 7% á sama tíma og starfsmönnum einkageirans fækkaði um 8%. Að hluta til má rekja þessa þróun til heimsfaraldursins, en hún var þó hafin áður en hann reið yfir. Á árunum 2017 til 2019 fjölgaði til dæmis störfum í atvinnulífinu um 1% en 8% hjá hinu opinbera.¹ Eðlilegt er að sum starfsemi hins opinbera vaxi í hlutfalli við fjölgun íbúa en fjölgun stöðugilda hins opinbera hefur verið töluvert meiri en sem nemur fólksfjölgun undanfarin ár.

Fjórða hæsta hlutfall opinberra starfsmanna²

Hlutfall opinberra starfsmanna af starfandi innan OECD, 2019



Vöxtur hins opinbera gerir fyrirtækjum erfiðara fyrir að halda í og sækja nýtt starfsfólk en könnun Viðskiptaráðs leiddi í ljós að 39% aðildarfélaganna hafa misst starfsmenn til hins opinbera á síðustu tveimur árum.

Fjöldi fyrirtækja misst starfsmann til hins opinbera³

Hefur starfsmaður sagt upp starfi hjá þínu fyrirtæki síðustu 24 mánuði vegna starfs sem bauðst hjá hinu opinbera?



Ríkið hefur sett sér markmið um að gera þjónustu sína starfræna á þeim sviðum sem það er unnt og að meginsamskiptaleið þess við borgarana verði stafræn. Einnig hafa sveitarfélög, mismikið þó, unnið að því að bæta stafræna þjónustu. Eðlilegt er að gera kröfu til þess að innleiðing stafrænna lausna hjá hinu opinbera dragi úr starfsmannapörf og bæti framleiðni – rétt eins og í einkageiranum.

Tillaga

Hið opinbera nýti sér stafrænar lausnir og sjálfvirknivæði störf þar sem kostur er á

Hið opinbera dragi úr fjölgun opinberra starfsmanna

Ávinningur

Aukið svigrúm atvinnulífs til vaxtar sem skilar sér í auknum hagvexti

Aukin framleiðni hins opinbera og bætt gæði þjónustu

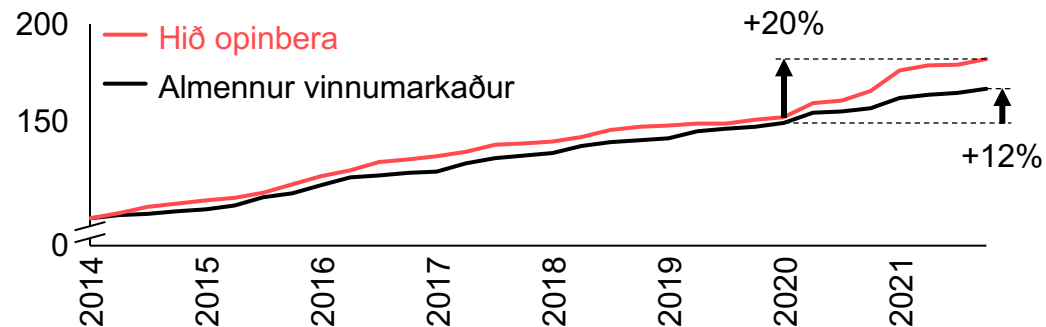
Jafnir bítast best á vinnumarkaði

Sömu leikreglur þurfa að gilda um alla

Samhliða fjölgun opinberra starfsmanna hafa laun þeirra hækkað verulega undanfarin misseri. Frá upphafi faraldursins, á fyrsta ársfjórðungi ársins 2020, nema launahækkunar opinberra starfsmanna 20%. Þá hefur launapróun hins opinbera ekki verið í samræmi við framleiðniaukningu og verðbólguþátt Seðlabankans en án aukinnar verðmætasköpunar er ekki hægt að standa undir launahækkunum. Þar að auki leiðir einkageirinn framleiðniaukningu sem er forsenda þess að launahækkunar skili sér í kaupmætti til lengri tíma.

Hið opinbera ætti ekki að leiða launahækkunar¹

Launavísitala, Q1/2014 = 100

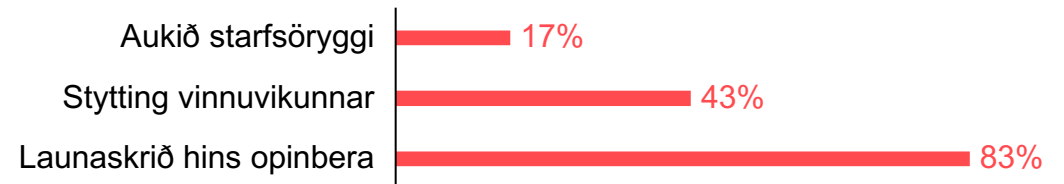


Ríkulegar launahækkunar hins opinbera hafa stuðlað að töluverðu ójafnvægi á vinnumarkaði en nú er komin upp sú staða að hið opinbera býður oft og tíðum betri kjör en fyrirtæki í einkageiranum. Afleiðingarnar endurspeglast skýrt í könnun Viðskiptaráðs en þau fyrirtæki sem misst hafa starfsmenn til hins opinbera að undanförunu telja að launaskrið hins opinbera hafi vegið þyngst í þeirri ákvörðun.

Á sama tíma njóta opinberir starfsmenn mun meira starfsöryggis en þeir sem starfa á almennum vinnumarkaði. Það er því rík ástæða til þess að endurskoða réttindaumhverfi opinberra starfsmanna og færa það til þess sem gildir á almenna vinnumarkaðnum.

Launaskrið vegur þyngst í starfsmannamissinum²

Hvað telur þú að hafi vegið þyngst í starfaskiptunum?



Tillaga

Hið opinbera leiði ekki launahækkunar, heldur almenni vinnumarkaðurinn

Réttindi opinberra starfsmanna verði færð til samræmis við almenna vinnumarkaðinn

Ávinningur

Launahækkunar fylgja framleiðniaukningu sem skilar sér í auknum kaupmætti og stuðlar að verðstöðugleika

Aukið gagnsæi, flæði milli markaða verður eðlilegra og keppni um starfsfólk fer fram á jöfnum grundvelli

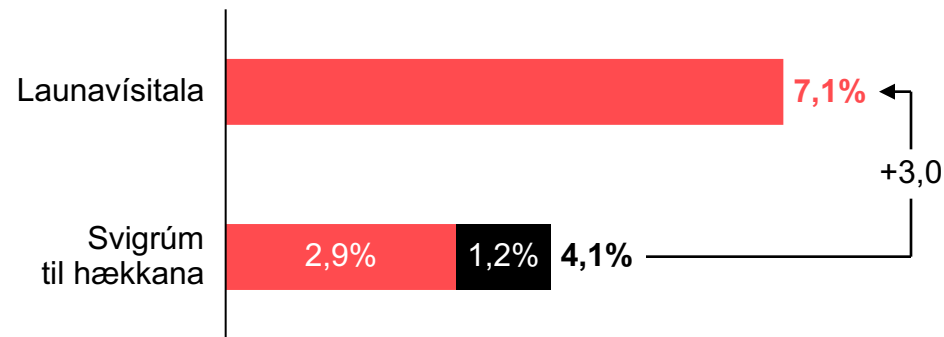
Ósjálfbærar launahækkningar rýra samkeppnishæfni

Reikningsdæmið sem gengur ekki upp

Launakostnaður íslenskra fyrirtækja hefur hækkað mikið undanfarin áratug. Laun hafa hækkað um rúm 7% á síðustu tíu árum sem jafngildir um þremur prósentustiga hækkingu umfram svigrúm. Til viðbótar hefur árleg meðalhækking launa í framleiðslugreinum hérlendis verið tæplega 7% síðustu 20 árin, sem er hátt í þefalt meiri hækkingu en á Norðurlöndunum

Ítrekaðar launahækkningar umfram svigrúm síðustu ár¹

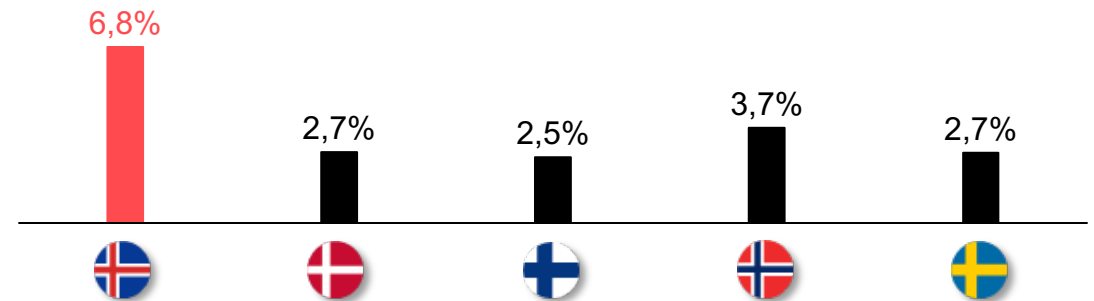
Þróun launa, verðlags og framleiðni undanfarinn áratug



Launahækkningar umfram framleiðnivöxt leiða af sér hærra og sveiflukenndara raungengi en ella. Slíkt dregur ekki aðeins úr hagvaxtarmöguleikum heldur einnig úr tækifærum til að ráða erlenda sérfræðinga en niðurstöður úr aðildarfélagakönnun Viðskiptaráðs leiða í ljós að mörg fyrirtæki telja sveiflukennt gengi standa í vegi fyrir ráðningu erlendra sérfræðinga.

Mesta hækking launa hérlendis síðustu 20 árin¹

Meðalárshækking launa í framleiðslugreinum undanfarin 20 ár



Launahækkningar þurfa að haldast í hendur við framleiðniaukningu, og gildir það jafnt á almennum sem opinberum vinnumarkaði. Það er nauðsynleg forsenda þess að tryggja samkeppnishæft atvinnulíf.

Tillaga

Launahækkningar fari ekki umfram svigrúm

Ávinningur

Minni verðbólguþrýstingur og stöðugra gengi sem leiðir af sér meiri fyrirsjáanleika



Viðskiptaráð Íslands

Tímarnir breytast og vinnan með:

Vatnaskil á vinnumarkaði

20

22