

2010

Þjóðarspegilinn

Mannaflatengdar
samdráttaraðgerðir
Sveigjanleiki einkafyrirtækja og
opinberra stofnana í kreppu

Arney Einarsdóttir

Viðskiptafræðideild
Ritstjóri: Ingjaldur Hannibalsson

Rannsóknir í félagsvísindum XI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010

Ritrynd grein

Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands

ISBN 978-9935-424-01-3



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Mannaflatengdar samdráttaraðgerðir

Sveigjanleiki fyrirtækja og stofnana í kreppu

Arney Einarsdóttir

Hugtakinu kreppa (*recession*) er ætlað að lýsa alvarlegum samdrætti í efnahagslífi. Dæmigert kreppa varir í um fjóra ársfjórðunga og hefur í för með sér samdrátt í þjóðarframleiðslu um um það bil 2% milli ársfjórðunga og að meðaltali hefur dæmigert OECD land upplifað fimm kreppur á tímabilinu 1960-2007 (Claessens, Kose og Terrones, 2008) eða eina kreppu að meðaltali á tíu árum. Helstu einkenni kreppu eru aukið atvinnuleysi, samdráttur í þjóðarframleiðslu og minnkandi tekjur þjóðarþúsins. Kreppur geta verið ólíkar hvað varðar lengd, dýpt og orsakir, en heimskreppur síðustu áratuga hafa þó verið tiltölulega stuttar og mildar og meðal-kreppa eftir seinni heimsstyrjöld hefur varað í innan við eitt ár, eða um 11 mánuði (Hall o.fl., 2003). Rannsókn á alls 122 kreppum bendir til þess að kreppur sem tengjast hruni á lánsfjármarkaði (*credit crunches*) og verðhruni á fasteignamarkaði (*house price busts*) vari lengur og séu dýpri en aðrar kreppur (Claessens o.fl., 2008).

Margt bendir til þess að kreppan sem hófst á Íslandi haustið 2008 sé alvarlegri en víða annars staðar þar sem hér á landi er um svokallaða tvíburakreppu að ræða, eða hvorutveggja bankakreppu og gjaldeyriskreppu (Seðlabanki Íslands, 2008). Fyrirnefnda kreppan orsakadist af falli þriggja stærstu bankanna, en sú seinni af skyndilegum straumhvörfum í fjármagnsflæði (Seðlabanki Íslands, 2008). Kreppan hafði skyndileg og afdrifarík áhrif á íslenskt efnahagslíf og viðskiptaumhverfi. Verg landsframleiðsla (GDP) dróst hratt saman, eða um 3,6% frá síðasta ársfjórðungi ársins 2008 til fyrsta ársfjórðungs ársins 2009. Á sama tíma drógust þjóðarútgjöld saman um 3,3%, fjárfesting dróst saman um 31,3% og samneysla um 2,2% (Hagstofa Íslands, 2009). Margt bendir til þess að kreppan hér á landi geti orðið bæði djúp og löng og muni hafa varuleg áhrif á rekstrarumhverfi og starfsemi fyrirtækja og opinberra stofnana.

Helstu mælikvarðar á efnahagsástand og dýpt kreppu eru opinberar upplýsingar um þjóðarframleiðslu en einnig gefa opinberar upplýsingar um fjöldauppsagnir og atvinnuleysi ákveðnar vísbendingar um ástandið frá einu tímabili til annars og hvort viðsnúningur sé að eiga sér stað. Engin opinber stofnun hér á landi virðist fylgjast markvisst með því til hvaða annarra mannaflstengdra samdráttaraðgerða en uppsagna, fyrirtæki og stofnanir grípa. Því er vert að skoða nánar viðbrögð og snerpu fyrirtækja og stofnana hér á landi, í ljósi þeirra sérstöku aðstæðna sem hafa skapast. Þannig má varpa skýrara ljósi á dýpt kreppunnar og sveigjanleika fyrirtækja og stofnana hér á landi út frá mannaudstengdu sjónarhorni.

Mannaflatengdar samdráttaraðgerðir

Samdráttaraðgerðir (*downsizing*) geta átt sér stað hjá fyrirtækjum og stofnunum jafnt á góðæristímum sem krepputímum enda er stærð langt í frá eini mælikvarðinn á árangur þeirra. Samdráttaraðgerðir geta orsakast af öðrum þáttum en efnahagslegri kreppu eða samdrætti í efnahagslífinu og jafnvel verið hluti af markvissri stefnumörkun og endurskipulagningu (*restructuring*) einstakra fyrirtækja og stofnana burtséð frá efnahagsástandi eða markaðsaðstæðum. Þær má skilgreina sem allar skipulagðar kostnaðarlækkandi aðgerðir er hafa áhrif á og draga úr auðlindum fyrirtækisins eða stofnunarinnar, mann-

auði og/eda fjármagni, og hafa það að meginmarkmiði að leiðrétta, snúa við eða bæta rekstrarlega frammistöðu (Akdogan og Cingoz, 2009; DeWitt, 1993). Uppsagnir starfsfólks falla undir skilgreiningu um samdráttaraðgerðir, en einnig falla ýmsar aðrar mannauðstengdar aðgerðir undir skilgreininguna. Bent hefur verið á að samdráttaraðgerðir geti falið í sér ákveðin tækifæri til að endurhanna störf og endurhugsa skipulag og stjórnun fyrirtækja. Kenningar eru jafnframt uppi um að þegar samdráttaraðgerðum er beitt án þess að endurhugsa og endurhanna störfin og skipulagið sé líklegt að þær skili ekki tilætluðum árangri (Cameron 1994).

Uppsagnir í fyrirtækjum og stofnunum geta haft neikvæð áhrif bæði á framleiðni (Appelbaum, Leblanc og Shapiro, 1998) sem og viðhorf starfsmanna (Ryan og Macky, 1998) og að þær skili að meðaltali ekki fjárhagslegum árangri til lengri tíma titið (Cascio, 2002). Minni upplýsingar liggja hins vegar fyrir um áhrif annarra mannaflategdra samdráttaraðgerða, s.s. launalökkana, enda bendir allt til þess að þeim sé mun síður beitt en öðrum samdráttaraðgerðum og er í því samhengi rætt um launabreytingatregðu. Launakönnun meðal félagsmanna í VR í byrjun árs 2009 (febrúarmars) sýndi að um fjórðungur hafði tekið á sig tekjuskurðingu. Tekjuskurðingin var líklegri til að vera í formi launalökkunar meðal stjórnenda og sérfræðinga en líklegra að breytingum á starfshlutfalli eða yfirvinnubanni væri beitt hjá almennu starfsfólki (VR, e.d.).

Hagfræðingar hafa lengi velt fyrir sér af hverju vinnumarkaðir eru ósveigjanlegir (*rigidity*) og haga sér ekki eins og hefðbundnir samkeppnismarkaðir þar sem verð fellur þegar framboð fer fram úr eftirspurn, eða af hverju launabreytingatregðan er til komin (sjá t.d. í Bewley, 1998) þar sem laun halda yfirleitt áfram að hækka þrátt fyrir niðursveiflu í efnahagslífi. Í þessu samhengi vekur athygli að launavísitalan hér á landi hækkaði t.d. um 0,8% á átta mánaða tímabili eftir efnahagshrunið í október (Hagstofa Íslands, e.d.) þ.e.a.s. á því tímabili sem rannsókn þessi nær yfir. Íslenskir stjórnendur, líkt og aðrir stjórnendur, virðast hingað til jafnframt hafa verið tregir til að grípa til launalökkana. Rannsókn meðal íslenskra stjórnenda árið 2005 gaf til dæmis til kynna að meirihluti (yfir 90%) myndi ekki lækka laun þrátt fyrir niðursveiflu en myndu frekar segja slökum starfsmönnum upp. Rökin voru m.a. að launalökkun geti leitt af sér sjálfviljugar uppsagnir reyndustu og bestu starfsmannanna (Gylfi Zoëga og Þorlákur Karlsson, 2005). Stjórnendur líta því almennt ekki á launalækkanir sem valkost þrátt fyrir niðursveiflu. Rökin gegn því eru fyrst og fremst að launalækkanir hafi mun neikvæðari og meiri langvarandi áhrif á starfsanda en uppsagnir gera (Bewley, 1998). Eflaust má rekja þá röksemdafærslu stjórnenda til þess að þeir sem verða fyrir mestum áhrifum af uppsögnum, þ.e.a.s. þeir sem verða fyrir uppsögninni, geta ekki haft bein áhrif á starfsanda þegar þeir eru farnir. Þeir sem verða hins vegar fyrir launalökkunum geta á hinn bóginn haft bein áhrif á starfsandann í fyrirtækinu þar sem þeir starfa þar enn.

Í ljósi ofangreinds kemur ekki á óvart að rannsókn meðal 885 starfsmannastjóra í Svíþjóð, þar sem kannað var hvort beitt hefði verið launalökkunum í kreppunni þar upp úr 1990, gefur til kynna að aðeins 1,1% starfsmanna hafi í raun lækkað í launum (Agell og Bennmarker, 2002). Einnig má gera ráð fyrir að launalækkanir hafi almennt ekki mjög jákvæð áhrif á starfstengda hegðun og viðhorf, einkum ef menn telja aðferðina sem notuð var í ákvörðunartöku um lökkun ekki sanngjarna (Greenberg, 1987; McFarlin og Sweeney, 1992). Minna fer fyrir umræðu og rannsóknum á öðrum samdráttaraðgerðum en uppsögnum eða launalökkunum eða því sem skilgreina má sem mýkri samdráttaraðferðir. Þar má nefna aðgerðir sem eiga að vinna gegn þörf fyrir uppsagnir og launalækkanir s.s. eins og bann við yfirvinnu, frystingu í ráðningum, minnkað starfshlutfall, launalaus námsleyfi, starfslokasamningar vegna aldurs, hlunnindi minnkuð og boðið sé upp á launalaus frídaga svo dæmi séu nefnd. Hér verður ekki skoðað sérstaklega hver áhrif ólíkra mannauðstengdra samdráttaraðgerða eru, heldur fyrst og fremst leitast við að varpa ljósi á það hvaða mannauðstengdra sam-

dráttaraðgerða fyrirtæki og stofnanir hér á landi hafa gripið til í kjölfar efnahagshrunsins og þannig leitast við að varpa ljósi á sveigjanleika íslenskra fyrirtækja og stofnana, sem og dýpt kreppunnar.

Opinberar stofnanir og einkafyrirtæki

Töluvert hefur verið rætt, rannsakað og ritað um muninn á einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Aðgreina má þessar tvær tegundir skipulagsheilda á vinnumarkaði á þremur þáttum er lúta að tilvistargrundvelli þeirra. Í fyrsta lagi hvað varðar eignarhald, annars vegar fjármögnun og í þriðja lagi markmiðssetningu. Opinberar stofnanir og fyrirtæki eru í eigu og stjórnad af hinu opinbera, þ.e.a.s. kjörnir fulltrúar stýra stefnumarkandi ákvörðunartöku, þau eru fjármögnuð með opinberum framlögum og skatttekjum og rekin með markmið að leiðarljósi er tengjast almanna- og samfélagslegum hagsmunum. Einkafyrirtæki eru hins vegar í eigu einkaaðila, fjármögnuð með gjaldtöku af viðskiptavinum og yfirleitt rekin með það að meginmarkmiði að skila eigendum sínum hagnaði (Boyne, 2006; Lienert, 2009; Perry og Rainey, 1988; Wamsley og Zald, 1973). Tilvistargrundvöllur þeirra er því um margt ólíkur sem hlýtur að hafa áhrif á starfsemi þeirra og þar með talið á aðgerðir þeirra á tímum efnahagsþrenginga.

Margt bendir til þess að regluverkið, menningin og vinnubrögðin séu einnig í grundvallaratriðum ólík í þessum tveimur greinum vinnumarkaðarins. Starfsumhverfi, réttindi og skyldur starfsfólks í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum hér á landi er til að mynda gjörólíkt. Birtingarformið á sviði mannauðsmála er ólík umgjörð um ráðningar starfsmanna, ráðningarsambandið, launakerfin og heimildir og svigrúm stjórnenda til aðgerða á borð við uppsagnir og skipulagsbreytingar (Lára V. Júlíusdóttir, 1997; Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996). Gjarnan er talað um að íslenski vinnumarkaðurinn (þ.e. einkageirinn) sé sveigjanlegur þar sem lög og reglur um vinnumarkað hamlar hér ekki starfsemi þeirra (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Opinberi vinnumarkaðurinn er þó ekki eins sveigjanlegur, einkum vegna þrengri laga-ramma um ofangreind atriði og þar með þrengri heimilda til breytinga er varða mannaflann tengt ráðningum, uppsögnum, tilfærslu og launalækkunum sem hér er fjallað um. Umgjörðin er í raun það ólík að óhætt er að ræða um fyrirtæki og stofnanir sem tvo aðgreinanlega vinnumarkaði.

Allsherjarrannsókn (*meta-analysis*) Boyne frá árinu 2002 bendir til dæmis til þess að opinberar stofnanir og fyrirtæki séu lokaðri fyrir breytingum í umhverfinu en þau einkareknu, séu með óljósari markmið og þar sé lögð meiri áhersla á ferla og reglur en niðurstöður og árangur. Einnig er ólíkum aðferðum beitt á sviði mannauðsstjórnunar í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum og vísbendingar hafa komið fram um að opinberar stofnanir beiti jafnvel mýkri nálgun en einkageirinn (Boyne, Jenkins og Poole, 1999). Margt bendir þó til þess að opinberar stofnanir hafi á síðustu áratugum í auknum mæli tileinkað sér aðferðir einkafyrirtækja á sviði mannauðsmála en einnig hefur verið sýnt fram á að mannauðsstjórnun í Evrópu hjá opinberum stofnunum sé formlegri en hjá einkafyrirtækjunum hvað varðar stefnumörkun. Það birtist t.d. í meiri líkum á að stefnur séu skriflegar á sviði mannauðsstjórnunar og þátttaka mannauðsstjóra virkari í stefnumótun í opinberum stofnunum en í einkafyrirtækjum, en að þjálfunarferli og starfsþróun sé á hinn bóginn formlegri í einkafyrirtækjum (Vanhala, 2008).

Þrýstingur virðist gjarna settur á opinbera geirann um að hann beiti aðferðum einkageirans á sviði starfsmannamála (Vanhala, 2008), eflaust vegna þess að þær eru taldar árangursríkari en þær sem beitt er í opinberum stofnunum. Hér á landi var t.d. kynnt ný aðferðafræði af hálfu hins opinbera upp úr 1995 undir vinnuheitinu Nýskipan í ríkisrekstri. Gert var ráð fyrir að hið opinbera myndi í auknum mæli beita

aðferðum einkageirans á sviði starfsmannastjórnunar og var m.a. starfsmannalögunum breytt árið 1996 í þeim tilgangi að auka hagkvæmni, skilvirkni og árangur í opinberum stofnunum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Þrátt fyrir það sýndi nýleg íslensk rannsókn, sem framkvæmd var fyrir hrun, eða um rúmum tíu árum síðar, að starfsfólk einkafyrirtækja hér á landi telur stjórnendur beita árangursríkari aðferðum á sviði mannauðsstjórnunar en starfsfólk opinberra stofnana (Hlín Kristbergsdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir, 2008).

Vísbendingar hafa komið fram í erlendum rannsóknum um meiri þörf ríkisstarfsmanna fyrir starfsöryggi en að starfsfólk í einkafyrirtækjum sækist í ríkari mæli en þeir fyrrgreindu eftir launum og öðrum efnislegum hlunnindum (Lewis og Frank, 2002). Einnig bendir nýleg hollensk rannsókn til þess að gildi (*values*) stjórnenda á hinum tveimur vinnumörkuðum séu í ákveðnum grundvallaratriðum ólík. Stjórnendur í einkafyrirtækjum meta arðsemi og nýsköpun (*innovativeness*) mikils en stjórnendur í opinberum stofnunum meta lögmæti og óhlutdrægni (*impartiality*) mikils (Van Der Wal, De Graaf og Lasthuizen, 2008).

Allt bendir því til þess að munur sé á aðstæðum, aðferðum, gildum og ýmsum grundvallarviðhorfum starfsfólks og stjórnenda í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Hvernig það birtist í ólíkum samdráttaraðgerðum og þar með viðbrögðum og sveigjanleika á krepputímum í þessum tveimur greinum vinnumarkaðarins og í ljósi stærðar fyrirtækja, hefur samkvæmt bestu vitneskju höfundar enn ekki verið svarað.

Markmið og rannsóknarspurningar

Ljóst er að hér á landi hafa skapast mjög sérstakar efnahagslegar aðstæður í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Allir opinber mælikvarðar benda jafnframt til þess að kreppan sé nokkuð djúp og að hún komi til með að vara lengur en meðalkreppa frá lokum seinni heimsstyrjaldar. Því má gera ráð fyrir að áhrif hennar á íslenskum vinnumarkaði séu mjög víðtæk og teygi anga sína víða. Viðskiptafræðingar, hagfræðingar, stjórn málafræðingar, sálfræðingar, vinnumarkaðsfræðingar og eflaust ýmsir aðrir fræðingar hafa rætt, rannsakað, ritað og skilgreint ýmislegt síðustu áratugi er tengist kreppu, samdrætti og mannauðs- og vinnumarkaðstengdum þáttum í ólíkum geirum vinnumarkaðarins. Minna fer þó fyrir umfjöllun um raunveruleg viðbrögð og sveigjanleika í atvinnulífinu í ljósi þess hvaða samdráttaraðferðum fyrirtæki og stofnanir beita við efnahagslegar aðstæður sem þessar, þ.e.a.s. í kreppu.

Einnig fer lítið fyrir umræðu um það hvort viðbrögðin séu sambærileg eftir greinum, eða stærð fyrirtækja. Því er markmiðið hér að varpa ljósi á það hvaða mannauðstengdum samdráttaraðgerðum fyrirtæki og opinberar stofnanir hafa beitt á fyrstu átta mánuðum kreppunnar og varpa þannig frekara ljósi á dýpt kreppunnar og sveigjanleika einkafyrirtækja og opinberra stofnana, sem og í ljósi stærðar, við skyndileg straumhvörf í efnahagslífinu. Rannsóknarspurningar þær sem hér verður leitast við að svara eru eftirfarandi:

- Í hve miklum mæli hafa fyrirtæki og stofnanir hér á landi beitt ólíkum mannauðstengdum samdráttaraðferðum í kjölfar efnahagshrunsins?
- Er munur á sveigjanleika opinberra stofnana og einkafyrirtækja hvað varðar mannauðstengdar samdráttaraðgerðir á tímum efnahagsþrenginga?
- Er munur á sveigjanleika í ljósi stærðar fyrirtækis og stofnana hvað varðar mannauðstengdar samdráttaraðgerðir á tímum efnahagsþrenginga?

Aðferð og þátttakendur

Gagna var aflað með rafrænni könnun á tímabilinu mars til júní 2009, meðal þeirra sem bera ábyrgð á starfsmannamálum í fyrirtækjum og stofnunum. Þau gögn sem unnið er með hér eru aðeins lítil hluti af þeim gögnum sem aflað var í könnuninni, þar sem um stærri rannsókn var að ræða og þátttöku rannsækenda í alþjóðlegu samstarfi um svokallaða Cranet rannsókn. Við val á þátttökufyrirtækjum var miðað við starfsmannafjölda og lágmarksviðmið að þátttökufyrirtæki hefðu 70 starfsmenn á launaskrá. Upplýsinga var aflað um þessi fyrirtæki hjá Ríkisskattstjóra og Fjársýslu ríkisins. Í kjölfarið var leitað símleiðis upplýsinga um forsvarsmann starfsmannamála í viðkomandi fyrirtækjum. Í þeim hópi voru alls 337 skipulagsheildir, 208 einkarekin fyrirtæki og 129 opinberar stofnanir. Könnunin var lögð fyrir allt þýðið, þ.e.a.s. öll fyrirtæki hér á landi sem eru með yfir 70 starfsmenn á launaskrá. Svarendur voru alls 138 og svarar það til 41% svarhlutfalls.

Um 30% svarenda bera ábyrgð á starfsmannamálum hjá opinberri stofnun en um 70% hjá einkafyrirtæki og spegla þau hlutföll ágætlega samsetninguna á vinumarkaði en hlutföllin voru í úrtakinu á þessum tíma 38% opinberar stofnanir og 62% einkafyrirtæki. Hvað varðar stærðarsamsetningu, þá starfa hlutfallslega flestir svarenda í litlum fyrirtækjum (44%) með 149 og færri starfsmenn, 28% svarenda í meðalstórum fyrirtækjum með á bilinu 150-299 starfsmenn og eins eru 28% svarenda í fyrirtækjum sem eru skilgreind sem stór með 300 eða fleiri starfsmenn. Af þeim sem svöruðu voru 75% æðstu yfirmenn starfsmannamála í viðkomandi skipulagsheild. Konur eru hlutfallslega fleiri í svarendahópi en karlar, eða 55% svarenda og eru 86% svarenda með háskólagráðu og af þeim flestir með viðskiptafræði, eða 41% svarenda.

Mælitækið sem hér er notað samanstendur af 11 spurningum auk bakgrunnsspurninga. Spurt var hvort fyrirtækið hefði á síðastliðnum átta mánuðum (frá hrúni) beitt einhverri eftirfarandi samdráttaraðgerða og var heimilt að merkja við alla valkosti: Hópuppsagnir, launalækkun stjórnenda, launalækkun starfsfólks, frysting í ráðningum, yfirvinnubann, minnkað starfshlutfall, starfslokasamningar vegna aldurs, boðið að taka launalaus frídaga, boðið að taka launalaus námsleyfi, dregið úr hlunnindum og valkosturinn annað. Um var að ræða fjölda bakgrunnsspurninga en hér er fyrst og fremst unnið með annars vegar stærð og hins vegar tegund skipulagsheildar og gerð grein fyrir samsetningu svarenda m.t.t. kyns. Við tölfræðilega greiningu er marktækt greind með Kí-kvaðrat greiningu fyrir tíðni og t-próf notað fyrir meðaltöl.

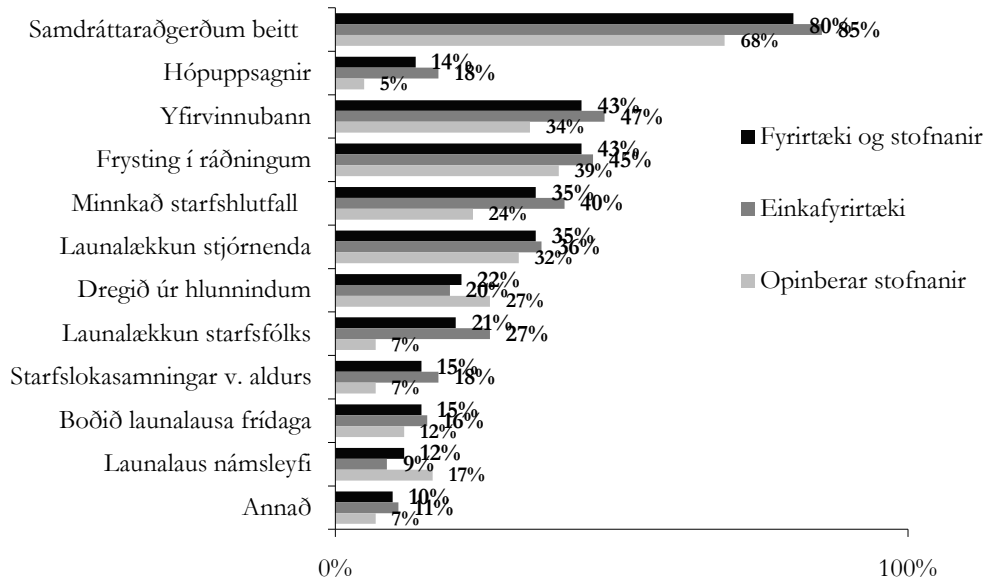
Niðurstöður

Eins og sjá má á mynd 1 bendir allt til þess að fyrirtæki og stofnanir hér á landi hafi brugðist skjótt við í kjölfar efnahagshrunsins 2008. Um átta mánuðum eftir hrún eru þau þegar orðin nokkuð stórtæk í að leita leiða til að draga saman seglin og bregðast við efnahagsástandinu. Um átta mánuðum síðar hefur meirihluti skipulagsheilda beitt einhverri mannaústengdri samdráttaraðgerð en aðeins 20% skipulagsheilda hefur ekkert aðhafst.

Um 18% fyrirtækja hefur beitt hópuppsögnum um átta mánuðum eftir hrún, en aðeins 5% opinberra stofnana. Flestar skipulagsheildir hafa beitt yfirvinnubanni og frystingu í ráðningum. Að auki hafa fyrirtæki beitt launalækkun stjórnenda og starfsfólks í nokkuð stórum stíl, og í raun í mun meiri mæli en hópuppsögnum, en þó í ríkari mæli meðal stjórnenda en starfsfólks. Að meðaltali höfðu þau fyrirtæki sem beittu einhverjum samdráttaraðgerðum beitt um þremur aðgerðum.

Einkafyrirtæki eru líklegri til að hafa beitt einhverri samdráttaraðgerð en þau opinberu og beita í meira mæli launalækkunum starfsfólks og hópuppsögnum. Á sama tíma beita opinberar stofnanir síður einhverjum samdráttaraðgerðum og jafnframt

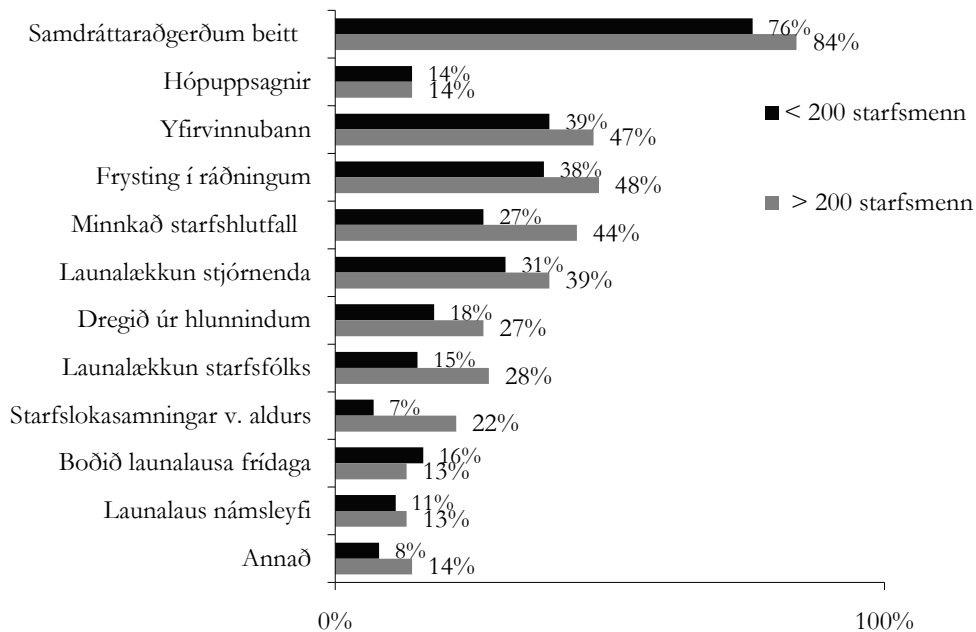
virðast þær beita aðeins mýkri aðferðum, t.d. að draga úr hlunnindum og bjóða launalaus námsleyfi í stað þess að lækka laun og ráðast í hópuppsagnir. Beiting einhverra mannaflstengdra samdráttaraðgerða er, að því er virðist, almennt harðari í einkageiranum. Aðeins greindist marktækur munur á þessum þremur aðgerðum, þ.e.a.s. hvort einhverri samdráttaraðgerð hafi verið beitt ($\chi^2 = 5,32, fg = 1$), hópuppsögnum ($\chi^2 = 4,20, fg = 1$), eða launalækkunum starfsfólks ($\chi^2 = 6,73, fg = 1$), milli einkafyrirtækja og opinberra stofnana.



Mynd 1. Samdráttaraðgerðum beitt (um 8 mán eftir hrun) – eftir tegund

Fjöldi svarenda: 137 (96 einkafyrirtæki og 41 opinber stofnun).

* $p < 0,05$ (marktækt við 95% öryggismörk)



Mynd 2. Samdráttaraðgerðum beitt (um 8 mán eftir hrun) – eftir stærð.

Fjöldi svarenda: 138 (74 með 70-199 starfsmenn og 64 með 200 eða fleiri).

* $p < 0,05$ (marktækt við 95% öryggismörk)

Ef horft er til þess hvaða aðferðum fyrirtæki beita í ljósi stærðar (sjá mynd 2) má sjá að stórar skipulagsheildir með 200 eða fleiri starfsmenn eru líklegri til að hafa á þessu tímabili beitt starfslokasamningum vegna aldurs og ($\chi^2 = 5,25, fg = 1$), og minnkuðu starfshlutfalli ($\chi^2 = 4,23, fg = 1$), en þær sem smærri eru. Einnig kemur hér glöggt fram, þó svo að ekki sé marktækur munur á hvort fyrirtæki hafi beitt einhverri aðgerð eftir stærð, að stærri fyrirtækin beita mun fleiri aðgerðum en þau smærri. Að meðaltali hafa þau stærri beitt um 3,9 aðgerðum en þau minni að meðaltali 3,0 aðgerðum og er um marktækan mun að ræða ($p = 0,38$).

Umræða og lokaorð

Niðurstöður staðfesta að fyrirtæki og stofnanir höfðu allflest hafist handa við beitingu einhverra mannaflatengdra samdráttaraðgerða vorið 2009, eða um átta mánuðum eftir hrun. Þessar niðurstöður staðfesta að auki enn frekar niðurstöður launakönnunar meðal félagsmanna VR um að verið sé að beita launalækkunum í stærri stíl á íslenskum vinnumarkaði en nokkur hefði séð fyrir áður en hrunið varð. Flest beittu þau frýstingu í ráðningum og yfirvinnubanni en ótrúlegur fjöldi fyrirtækja og stofnana (yfir 30%) hafði þá þegar lækkað laun stjórnenda. Mörg einkafyrirtæki höfðu einnig lækkað laun starfsfólks. Niðurstöður benda því til þess að launalækkanir hafi verið orðnar nokkuð hversdagslegar hér á landi vorið 2009 sérstaklega hjá starfsfólki í einkafyrirtækjum og hjá stjórnendum í bæði einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Aðeins 7% opinberra stofnana höfðu þó gripið til launalækkana meðal starfsfólks. Hið sama gildir um hópuppsagnir, en aðeins 5% opinberra stofnana höfðu gripið til hópuppsagna vorið 2009.

Niðurstöður benda því til þess að sveigjanleiki sé til staðar á vinnumarkaði hér á landi, en þó mun meiri í einkageiranum en þeim opinbera. Það verður einnig að teljast athyglisvert að fyrirtæki grípi nú í þetta miklum mæli til launalækkana, bæði hjá stjórnendum og starfsfólki. Um er að ræða mikla breytingu frá niðurstöðum könnunar meðal stjórnenda árið 2005 þar sem meirihluti stjórnenda sagðist ekki myndu grípa til slíkra aðgerða í niðursveiflu. Því má draga þá ályktun að stjórnendur hafi ekki gert sér í hugarlund að kreppuástand gæti orðið eins alvarlegt og raun ber vitni í kjölfar efnahagshrunsins. Jafnframt má draga þá ályktun að kreppan sé djúp og víðtæk þar sem stjórnendur grípa til launalækkana í þetta stórum stíl þrátt fyrir launabreytingatregðu stjórnenda sem sýnt hefur verið fram á að sé raunin þrátt fyrir niðursveiflu- eða kreppuástand.

Niðurstöður benda einnig til þess að opinberi geirinn hafi síður beitt hörðum mannaflatengdum samdráttaraðgerðum en einkafyrirtækin. Eflaust má rekja þennan skort á sveigjanleika til þess að tekna er aflað með skatttekjum og því kemur kreppa og samdráttur ekki eins hart og hratt niður á opinbera geiranum og einkageiranum. Jafnframt má eflaust rekja þennan skort á sveigjanleika til skýrari og þrengri lagaramma og miðlæ加里 kjarasamninga sem enn er til staðar í opinbera geiranum og takmarkar getu og heimild stjórnenda til að grípa til harðra samdráttaraðgerða, og sér í lagi hópuppsagna og launalækkana. Spyrja mætti í því samhengi hvort verkefnið Nýskipan í ríkisrekstri, um og upp úr 1995, hafi þar með haft tilætluð áhrif þ.e.a.s. að stofnanir beiti í auknum mæli aðgerðum einkageirans á sviði starfsmannamála. Eða spyrja má áhinn bóginn hvort aðstæður í einkageiranum hafi verið svo sérstakar á vormánuðum 2010 að fyrirtæki hafi hreinlega neyðst til að grípa til mjög sérstakra og óhefðbundinna aðgerða og það jafnvel í mun meiri mæli en nokkurn hefði getað óráð fyrir.

Að auki benda niðurstöður til þess að stærri fyrirtæki, með yfir 200 starfsmenn, séu líklegri til að beita fleiri samdráttaraðgerðum á krepputímum og að þau séu einnig líklegri til að bjóða starfslokasamninga vegna aldurs og minnkað starfshlutfall en þau

sem minni eru. Hugsanlega má rekja þennan mun í ljósi stærðar til þess að erfiðara sé fyrir stærri fyrirtæki að draga hratt saman seglin, en einnig má ætla að nánd í smærri fyrirtækjum geti komið í veg fyrir að stjórnendur treysti sér til að beita hörðum aðgerðum er geta komið hart niður á einstaklingum.

Helsti annmarki rannsóknarinnar er að aðeins er um að ræða fyrirtæki með yfir 70 starfsmenn en ekki öll fyrirtæki á vinnumarkaði og að ekki er leitast við að varpa ljósi á hve miklar launalækkningar er um að ræða, né hvort samdráttaraðgerðum er beitt á allan starfsmannahópinn eða sértæka hópa. Að lokum væri það verðugt rannsóknarefni að skoða nánar hvort opinberar stofnanir komi til með að grípa til sambærilegra ráðstafana þegar fram í sækir í ljósi boðaðra aðgerða og aðhalds ríkisstjórnarinnar á sviði opinbers rekstrar (Upplýsingamiðstöð stjórnvalda, e.d.). Að auki væri verðugt rannsóknarefni að varpa ljósi á áhrif launalækkana, sér í lagi í ljósi launabreytinga-tregðu stjórnenda, á starfsanda, framleiðni og vinnutengd viðhorf starfsfólks.

Heimildir

- Agell, J. og Bennmarker, H. (2002). *Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside*. Sótt 1. september 2010 af <https://www.cesifo-group.de/pls/guestci/download/CESifo%20Working%20Papers%202002/CESifo%20Working%20Papers%20July%202002/751.pdf>
- Akdogan, A. og Cingoz, A. (2009). The effect of organizational downsizing and layoffs on organizational commitment: A field research. *Journal of American Academy of Business*, 14, 227-284.
- Appelbaum, S. H., Leblanc, M. og Shapiro, B. T. (1998). The aftermath of downsizing. A case study of disengagement, disidentification, disenfranchisement and disenchantment. *The Journal of Management Development*, 17(6), 402-431.
- Bewley, T. F. (1998). Why not cut pay? *European Economic Review*, 42, 459-490.
- Boyne, G. A., Jenkins, G. og Poole, M. (1999). Human resource management in the public and private sectors: an empirical comparison. *Public Administration*, 77, 407-20.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 29, 91-122.
- Boyne, G. A. (2006). Strategies for public service turnaround: Lessons from the private sector. *Administration & Society*, 38(3), 365-388.
- Cameron, K. S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33, 189-211.
- Cascio, W. (2002). Strategies for responsible restructuring. *Academy of Management Executive* 16, 80-91.
- Claessens, S., Kose, M. A. og Terrones, M. E. (2008, desember). *What happens during recessions, crunches and busts?* IMF Working Paper – Research Department (WP/08/274). International Monetary Fund. Sótt 8. júní 2009 af <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp08274.pdf>
- DeWitt, R. (1993). The structural consequences of downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 30-40.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2007). Forstöðumenn ríkisstofnana; embættismenn eða fagstjórnendur. Greining á hæfniskröfum æðstu stjórnenda sem birtast í lögum nokkurra ríkisstofnana. Í Ingjaldrur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII: Félagsvísindadeild* (bls. 181-192). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gylfi Zoëga og Þorlákur Karlsson. (2005). Uppsagnir fremur en lækun launa! Könnun á viðbrögðum fyrirtækjastjórnenda við kreppuástandi. Í Ingjaldrur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum VI: Félagsvísindadeild* (bls. 199-212). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands. (2009, júní). *Hagtíðindi – Þjóðhagsreikningar*, 94(38). Sótt 1. júní 2010 af <https://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9750>
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Laun, tekjur og vinnumarkaður*. Sótt 20. ágúst 2010 af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Laun,-tekjur-og-vinumarkadur>
- Hall, R., Feldstein, M., Frankel, J., Gordon, R., Romer, C., Romer D. o.fl. (2003, október). *The NBER'S Business-Cycle Dating Procedure*. Business Cycle Dating committee, National Bureau of Economic Research. Sótt 8. júní 2009 af http://michaelcarliner.com/blog/wp-content/uploads/2008/02/NBER_0310_Business_Cycle_Dating
- Hlín Kristbergsdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opinbera af vinnustað og starfi. *Sálfræðiritið*, 13, 107-126.
- Katrín Ólafsdóttir. (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* Reykjavík: Viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík.

- Lára V. Júlíusdóttir. (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Lewis, G. B. and Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review*, 62(4), 395-404.
- Lienert, I. (2009, júní). *Where Does the Public Sector End and the Private Sector Begin*. (WP/09/122). International Monetary Fund. Sótt 8. júní 2009 af <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp09122.pdf>
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins* nr. 70/1996.
- McFarlin, D. B., og Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Perry, J. L. og Rainey, H. G. (1988). The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy. *The Academy of Management Review*, 13, 182-201.
- Ryan, L. og Macky, K. A. (1998). Downsizing Organizations: Uses, Outcomes and Strategies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 36, 29-45.
- Seðlabanki Íslands. (2008, nóvember). Kreppur vegna skyndilegra straumhvarfa fjármagnsflæðis. (Rammagrein IV-1). *Peningamál*, 3. Sótt 8. júní 2009 af <http://sedlabanki.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=6945>
- Van Der Wal, Z., De Graaf, G. og Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86, 465-482.
- Upplýsingamiðstöð stjórnvalda. (e.d.). *Endurskiptulagning opinberrar þjónustu*. Sótt 30. júní 2010 af <http://www.island.is/endurreisn/stjornvold/adgerdir-stjornvalda/endurskiptulagning-opinberrar-thjonustu/>
- Vanhala, S. (2008). Public HRM in the European human resource management landscape. *The Academy of Management Conference: The questions we ask*. Anaheim, US 8-13. ágúst 2008. AOM: Anaheim.
- VR. (e.d.). *Launakönnun 2009 – Hvernig er ástandið?* Sótt 27. september 2010 af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=477075>
- Wamsley, G og Zald, M. (1973). *The Political Economy of Public Organizations*. Lexington. MA: Lexington books.