



**Íslenskur vinnumarkaður**  
Einkenni og helstu breytingar 1991-2010

Snjólaug Arndís Ómarsdóttir

**Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði**  
**Félagsvísindasvið**



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

**Íslenskur vinnumarkaður**  
***Einkenni og helstu breytingar 1991-2010***

Snjólaug Arndís Ómarsdóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði  
Leiðbeinandi: Ásta Snorradóttir

Félags- og mannvísindadeild  
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands  
Júní 2011

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Snjólaug Arndís Ómarsdóttir 2011

Ísland 2011

## Útdráttur

Á undanförunum áratugum hefur íslenskt samfélag þróast frá því að vera einfalt bændasamfélag yfir í það að vera flókið neyðslusamfélag. Hefur þróun atvinnulífs einkennst af kröfum um meiri fjölbreytni en lengi vel hefur atvinnulíf á Íslandi einkennst af miklum ríkisumsvifum og regluveldi. Þannig þróaðist umhverfi atvinnulífsins, frá því að vera reglumótað og þvingandi yfir í frjálsræði sem ríkir enn að einhverju leyti í dag. Þegar ríkið dró úr umsvifum sínum í atvinnulífinu urðu sumar stofnanir og fyrirtæki í eigu þess einkavædd. Höfðu þær breytingar mikil áhrif á skipulag, einkenni og skilyrði á vinnumarkaði.

Í vestrænni menningu eins og á Ísland eru sterkar hefðir fyrir vinnumenningu og viðhorfa til vinnu. Í nútímapjöðfélagi eru kröfur um innihald vinnu og hentugt vinnufyrirkomulag svo samræmi náist milli einkalífs og vinnu meiri en áður hefur verið. Einnig getur menntun skipt máli þegar kemur að atvinnutækifærum, það er að segja hvort einstaklingur hafi þá reynslu eða hæfni sem til þarf.

Hnattvæðingin hefur breytt skilyrðum á vinnumarkaði með opnun markaðar og afnám ýmissa hafta og þannig greitt fyrir viðskiptum landa á milli. Evrópskt samstarf hefur einnig haft veruleg áhrif á reglur á íslensku vinnumarkaði og telja sumir að réttastaða launafólks og vinnuumhverfisins hafi batnað við aðild að því.

## **Formáli**

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BA-prófs í félagsfræði við Háskóla Íslands. Leiðbeinandi er Ásta Snorradóttir félagsfræðingur og stundakennari í félagsvísindadeild Háskóla Íslands og fagstjóri rannsóknar og heilbrigðisdeildar Vinnueftirlitsins. Vil ég færa henni mínar bestu þakkir fyrir gagnlegar ábendingar, þolinmæði, jákvæðni og hvatningu við gerð þessara verkefnis. Þá vil ég sérstaklega þakka kærasta mínum Sigurði Árna Leifssyni fyrir áhuga og endalausan stuðning í mínu námi. Foreldrum mínum fyrir að hafa trú á mér og fyrir ótakmarkaða barnapössun og aðstoð. Ásthildi Helgu Bragadóttur minni elskulegu vinkonu færi ég mínar hjartans þakkir fyrir uppsetningu og yfirlestur verkefnisins ásamt uppbyggilegri gagnrýni og ábendingum. Einnig vil ég þakka Steinunni Gerði vinkonu minni kærlega fyrir yfirlestur verkefnisins. Án ykkar hefði þessi ritgerð ekki orðið að veruleika.

## Efnisyfirlit

Útdráttur .....	4
Formáli .....	5
Myndaskrá.....	7
Inngangur .....	8
1. Skilgreiningar á vinnumarkaði .....	9
1.1. Vinnumarkaður.....	9
1.2. Hvað er vinna .....	10
1.3. Vinnumenning og vinnuviðhorf .....	11
1.4. Hugmyndir Marx og Weber um vinnu og vinnuviðhorf .....	13
1.5. Stéttarfélög og stéttskipting á vinnumarkaði.....	14
1.6. Atvinnuþátttaka .....	14
1.7. Vinnufyrirkomulag.....	15
1.8. Sveigjanlegt form vinnu .....	16
2. Íslenskur vinnumarkaður.....	17
2.1. Atvinnuhættir og störf .....	17
2.2. Menntun .....	23
2.3. Hnattvæðing .....	25
2.4. Evrópskt samstarf.....	27
3. Staðan á vinnumarkaði árið 2010.....	28
Umræða .....	32
Lokaorð .....	35
Heimildir .....	36

## **Myndaskrá**

<b>Mynd 1:</b> Þróun starfa eftir starfsgreinum á árunum 1991-2009 .....	19
<b>Mynd 2:</b> Atvinnuþátttaka og atvinnuleysi á Íslandi á árunum 1991-2008 .....	20
<b>Mynd 3:</b> Þróun vinnustunda á árunum 1991 til 2009 .....	22
<b>Mynd 4:</b> Þróun atvinnulausra á vinnumarkaði eftir menntun á árunum 1991-2009 .....	24

## **Inngangur**

Markmið þessarar ritgerðar er að skoða íslenskan vinnumarkað og uppbyggingu hans á undanförunum áratugum. Sjónum verður sérstaklega beint að því að skoða atvinnuhætti og störf, menntun og svo mótandi áhrif erlends samstarfs og hnattvæðingar á íslenskan vinnumarkað. Í ritgerðinni verður leitast við að svara því hvaða helstu breytingar það eru sem hafa átt sér stað á íslenskum vinnumarkaði og haft áhrif á stöðu hans árið 2010. Í upphafi ritgerðar er farið yfir skilgreiningar á vinnumarkaði og vinnu sem og uppbyggingu vinnumarkaðar út frá stéttum, atvinnuþátttöku og vinnufyrirkomulagi. Einnig verða skoðaðar helstu hugmyndir fræðimanna um vinnu í kjölfar iðnbyltingar. Í öðrum hluta verður fjallað um íslenskan vinnumarkað. Þar verður fjallað um þróun atvinnuhátta og starfa á 20. öld hér á landi. Þar verður einnig fjallað um þá þróun sem hefur átt sér stað á íslenskum vinnumarkaði þegar kemur að atvinnuþátttöku og atvinnuleysi. Í kjölfarið verða áhrif menntunnar á vinnumarkaðinn skoðuð og fjallað um áhrif hnattvæðingar og þátttöku Íslands í evrópsku samstarfi. Í lokin verður greint frá stöðu vinnumarkaðarins á árinu 2010.



## 1. Skilgreiningar á vinnumarkaði

### 1.1. Vinnumarkaður

Vinnumarkaður er vettvangur þar sem ákveðnar leikreglur ríkja. Þar eru reglur settar samkvæmt lögum og kjarasamningum sem fjalla um gangkvæmar skyldur vinnuveitenda og starfsmanna (Forsætisráðuneytið, e.d).

Hugtakið vinnumarkaður er flókið fyrirbæri sem vísar til markaðar þar sem atvinnurekendur leita eftir vinnuafli. Vinnuafli eru einstaklingar sem stunda vinnu og fá laun í stað starfskrafta sinna. Á vinnumarkaði ríkir lögmál um framboð og eftirspurn en mótast það meðal annars af efnahagsástandi hverrar þjóðar. Vinnumarkaðurinn stjórnast af hefðum ásamt vinnulöggjöf ríkisvaldsins sem fjallar um ákvæði um vinnutíma og orlof, ásamt öðrum kröfum. Þar á meðal má nefna samninga aðila innan vinnumarkaðarins um lágmarksskaup, uppsagnarfrest, veikindadagaákvæði og frídaga. Almenna vinnulöggjöfin fellur undir félags og tryggingamálaráðuneytið sem hefur yfirumsjón með vinnumálum (Garðar Gíslason, 1997; Ingi Rúnar Eðvarðsson, e.d; Forsætisráðuneytið, 2004).

Vegna þess að vinnumarkaður hefur verið í stöðugri þróun, hafa sumar atvinnugreinar vaxið og dafnað í gegnum tíðina á meðan aðrar hafa dregist saman og jafnvel horfið. Þar sem afskipti ríkisvaldsins eru mismikil eftir löndum eru vinnumarkaðir því ólíkir innbyrðis (Garðar Gíslason, 1997; Ingi Rúnar Eðvarðsson, e.d).

Vinnumarkaðurinn skiptist í almennan og opinberan vinnumarkað. Á hinum almenna vinnumarkaði starfa fyrirtæki sem eru í eigu einkaaðila og hlutafélaga en á hinum opinbera eru fyrirtæki og stofnanir í eigu ríkis og sveitafélaga ásamt þeim félögum sem veita opinbera þjónustu (Forsætisráðuneytið, e.d).

Í flestum kjarasamningum er kveðið á um allt frá eins til sex mánaða uppsagnarfrest eftir starfsaldri og í flestum tilfellum er fallist á þriggja mánaða uppsagnarfrest. Í einkageiranum þurfa vinnuveitendur hins vegar ekki að gefa ástæðu fyrir uppsögn en strangari reglur gilda þó um uppsagnir í tilvikum trúnaðarmanna, barnshafandi kvenna og þeirra foreldra sem eru í fæðingarorlofi. Í opinbera geiranum eru reglur um uppsagnir strangari og almennt er ekki um að ræða starfslokagreiðslur þegar kemur til uppsagnar, þó er um undantekningu að ræða á meðal þeirra sem háttsettir eru, jafnt hjá hinu opinbera sem og einkageira, en hjá þeim einstaklingum er um að ræða ákvæði í ráðningarsamningnum þeirra (Lára V. Júlíusdóttir, 1997).

Þegar talað er um að vinnumarkaður sé misskiptur er átt við að hann sé það að því leyti að menntun, kyn eða jafnvel laun hafi áhrif á hvar einstaklingar eru staddir á vinnumarkaði. Sem dæmi því til stuðnings þá fær erlent vinnuafl helst störf við það sem ekki er krafist mikillar menntunar né tungumálakunnáttu (Ingi Rúnar Eðvarðsson, e.d).

Hugtakið kynskipting (*gender segregation*) vísar til ólíkrar stöðu kynjanna á vinnumarkaði eftir því hvaða störfum þau gegna. Enn þann dag í dag er skiptingin þannig á vinnumarkaði að kynin gegna ólíkum störfum (Andersen, 2003). Sem dæmi má nefna hjúkrunarstörf en þar er meirihluti starfsfólks konur. Hins vegar eru karlar meiri hluti þeirra sem starfa í byggingavinnu (Menntamálaráðuneytið, 2010). Bent er á að kynskipting á vinnumarkað fer bæði lárétt og lóðrétt hvað varðar atvinnuskiptingu. Skiptingin er lárétt í þeim skilningi að kynin gegna ólíkum störfum. Lóðrétt er skiptingin í þeim skilningi að karlar eru mun fjölmennari í áhrifastörfum í fyrirtækjum eða á stofnunum en konur (Íðnaðar og viðskiptaráðuneytið, 2005).

## 1.2. Hvað er vinna

Vinna er félagsleg athöfn sem skírskotar til hlutverks og stöðu einstaklingsins sem framkvæmir hana. Vinnu má skilgreina sem athöfn við verðmætasköpun að undanskyldum heimilisstörfum og sjálfbodastörfum. Sagt er að vinna sé lærd hegðun sem krefjist umtalsverðrar hæfni af þeim sem framkvæmir hana þar sem nýtt eru tæki eða verkfæri (Edgell, 2006; Liebel, 2004). Oft er vinna flokkuð sem slík ef hún er launuð og felur það í sér að nýta krafta og fá laun eða aðra umbun fyrir vikið. Þar hefur viðkomandi einstaklingur ákveðnum skyldum að gegna og ber auk þess ábyrgð á þeim verkefnum sem honum er ætlað að framkvæma. Þó er óljóst hvort hægt sé að flokka nám sem ólaunað starf eða aðgreina það sérstaklega miðað við þær skyldur og ábyrgð sem námsmenn þurfa að standa undir (Edgell, 2006).

Skilgreining vinnuhugtaksins getur verið misjöfn eftir menningu. Sem dæmi má nefna að í ensku er átt við „work“ sé að ná markmiði sem getur bæði verið jákvætt og neikvætt og á hebresku hefur vinna sömu merkingu og þræll. Í vestrænni menningu eins og til dæmis á Íslandi, er vinna eitthvað sem fær einstaklinginn til að leggja hart að sér og fá laun fyrir starfskrafta sína (Edgell, 2006).

Samkvæmt skilgreiningu sem Hagstofa Íslands styðst við er atvinna hvers konar vinna sem unnin er gegn endurgjaldi með peningum eða öðrum fríðindum. Ólaunuð vinna flokkast sem vinna ef unnið er við eigið fyrirtæki, fjölskyldu eða byggingu. Einnig ef unnið er við eigið íbúðarhúsnæði eða framleiðslu sem ætluð er til eigin nota og jafnvel listsköpun þrátt

fyrir að viðkomandi fái ekki laun fyrir. Ólaunuð vinna við heimilishald á eigin heimili telst hins vegar ekki vera atvinna. Skilgreining Hagstofunnar byggir á því að vinna feli í sér framleiðslu fyrir markað og eigin neyslu (Hagstofa Íslands, e.d).

Að mati Liebel (2004) er mikilvægt að takmarka ekki vinnuhugtakið við starfssemi sem sé formlega launuð en þó beri að varast að skilgreina það ekki í of víðu samhengi. Hann nefnir til dæmis að einstaklingar sinna fjölbreyttum verkefnum og skyldum um alla veröld sem mælist þó ekki með beinum hætti á hið opinbera hagkerfi en hefur engu að síður áhrif á hagkerfið og allt samfélagið í heild.

Segja má að staða einstaklingsins í samfélaginu skilgreinist af vinnu hans og birtist það oftast en ekki í því að þegar fólk hittist í fyrsta sinn að spurt sé um hvar það vinni og hvert starf þeirra sé. Vinnan hefur einnig það hlutverk að mynda umgjörð utan um daglegt líf, hvort sem um er að ræða frídaga eða vinnudaga (Garðar Gíslason, 1997; Stefán Ólafsson, 1996).

Samkvæmt Eitzen og Zinn (2004) hefur vinnan mikið vægi fyrir einstaklinginn, en tilgangur hennar er meðal annars að marka hið félagslega hlutverk fólks, tekjur þess ásamt félagslegri stöðu. Vegna þess að í vinnu fáum við okkar hlutverk verður hún að eins konar festi sem tengir okkur við samfélagið (Edgell, 2006).

### **1.3. Vinnumenning og vinnuviðhorf**

Vinnan hefur ávallt verið einn af hornsteinum vestrænnar iðnmennningar og vísar vinnuviðhorf til þess hvernig einstaklingurinn sjálfur lítur á athafnir sínar. Til dæmis vinna sumir með það að markmiði að skapa beinan fjárhagslegan ávinning annars vegar eða aðrir sem vinna í þeim tilgangi að skapa sjálfan sig. Vinna sem sjálfssköpun þar sem við sem einstaklingar fáum tækifæri til þess að læra og þroskast. Samkvæmt Weber skiptir hugafar máli varðandi merkingu vinnunnar, hvort vinnan sé unnin vegna auðsöfnunar eða verði markmið í sjálfu sér (Stefán Ólafsson, 1996). Samkvæmt Muller (2002) hafa þau viðhorf og gildi sem mynduðust um tilgang vinnunnar í kjölfar siðaskiptanna á 16. öld vaxið og dafnað í kapítalísku þjóðfélagi á 20. öld. En að hans mati einkennast þau viðhorf og gildi af efna- og nautnahyggju.

Til þess að fólki líði vel í vinnu þarf hún að uppfylla skilyrði eins og að stuðla að virkni, þannig að einstaklingar geti verið sem mest skapandi í starfi og árangur af erfiði þeirra sjáist. Einnig er mikilvægt vinnan gefi einstaklingnum kost á því að rækta félagsleg samskipti við annað fólk og að viðunandi laun fái. Þar af leiðandi hefur vinnuumhverfi og starfsandi mikil áhrif á afköst og vinnugleði starfsfólks (Edgell, 2006).

Fyrir þær sakir að tilgangurinn með vinnu sé að skapa okkur sjálf skiptir máli að hún sé gefandi þar með getur hún verið staðfesting á getu okkar. Vinna hefur þó ekki ávallt verið í

hávegum höfð. Á tímum Forn-Grikkja og Rómverja var vinnan fyrirlitin og aðeins talin samboðin þrælum (Edgell, 2006; Stefán Ólafsson, 1996; Garðar Gíslason, 1997).

Adam Smith var heimspekingur og áhrifamikill hagfræðingur og velti hann því fyrir sér hvað það væri sem hvetti fólk áfram í vinnu. Skýringuna taldi hann felast í neysluhyggju, það er að fólk ásældist í gæði og vildi sífellt meira en það þegar hafði (Stefán Ólafsson, 1996; Hannes Hólmsteinn Gissurason, 2002).

Hér á landi jafnt sem annars staðar á Vesturlöndum er vinnan mikils metin og telja flestir að hún göfgi manninn, ásamt því að móta sjálfsvirðingu og sjálfsmynd. Í íslenskri menningu hafa fundist tengsl á milli vinnu og sjálfsmyndar. Kjarninn í kenningu um mikilvægi vinnumenningar er sú trú að vinnusemi leiði til velgengni (Stefán Ólafsson, 1996). Er það mat Stefáns Ólafssonar (1996) að rekja megi velgengni þjóða til hugafars, vinnumenningu og vinnuvilja, en það kýs Stefán að nefna *veraldlega lífsskoðun*. Einnig skoðaði hann samband milli vinnumenningar og hagsældar og komst að þeirri niðurstöðu að trú á vinnusemi sé meiri á meðal hagsælli þjóða og þar sé einnig sú ósk um að störf séu áhugaverð meira áberandi. Hjá hagsælli þjóðum er ríkari áhersla á það að umbuna einstaklingum fyrir vinnu sína að teknu tilliti til frammistöðu þeirra frekar en að hafa launamun jafnari. Einnig er það oft þannig að eftir því sem fólk hefur jákvæðara viðhorf til vinnu því meira vinnur það.

Thomas Carlyle var einn af áhrifamestu mótendum lífskoðunar sem tilheyrðu rómantísku stefnunni og var sagður vera einn af höfundum fyrstu veraldlegu „guðspjallanna“ sem fjölluðu um vinnunna. Að hans mati var vinnan blessun sem mönnum bæri að bera virðingu fyrir, hvert svo sem starf þeirra væri. Hann taldi menn hafa þörf fyrir það að vinna þeirra væri gefandi og að hún væri ekki einungis unnin launanna vegna. Sumir gagnrýndu þó þessi rómantísku viðhorf til vinnunnar og töldu sig sjá tengsl á milli neyslu og vinnusemi (Stefán Ólafsson, 1996).

Eins og kemur fram í bók Stefáns Ólafssonar (1996) þá vill ungt fólk einfaldlega fá meira út úr vinnu sinni nú á tímum en launin ein. Kröfur eru gerðar um að störfin séu áhugaverð, veiti ánægjulegan félagsskap, krefjandi verkefni og hafi í för með sér andlega eða sálræna umbun. Eins eru gerðar kröfur um að starfsandinn sé góður á vinnustaðnum og eru atvinnurekendur sífellt betur að gera sér grein fyrir því. Dæmi um brot á góðum starfsanda er einelti, en það er alvarlegt vandamál á vinnustöðum sem reynt hefur verið að útrýma (Garðar Gíslason, 1997).

Í könnun Jafnréttisráðs (1995) voru þátttakendur spurðir um viðhorf sitt til starfs síns. Kom það fram að viðhorfin eru ólík, að teknu tilliti til menntunar, aldurs og eðli starfa. Hefur

Það áhrif á hvernig fólk sér vinnuna, hver tilgangur vinnunnar og gildi hennar sé (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995).

#### 1.4. Hugmyndir Marx og Weber um vinnu og vinnuviðhorf

Iðnbyltingin hefur haft áhrif á kenningar þeirra sem fjölluðu hvað mest um vinnuna og þeirra á meðal eru kennismiðir félagsfræðinnar þeir Karl Marx og Max Weber en fjölluðu þeir mikið um vinnu í skrifum sínum (Stefán Ólafsson, 1996).

Max Weber taldi að vinnan hefði trúarlegt gildi í lífi fólks, þar sem vinnan varð að köllun, tákni um náð. Þá innrætti trúin mönnum vinnusemi og var vörn gegn taumlausri neyslu og freistingum sem fylgdu félagslegum auði og veraldlegum lystisemdum. Var það talin vísbending um að vera hólpinn gagnvart Guði að vegna vel í samfélaginu sem leidd til þess að menn fóru að safna auði, spara og ávaxta fé sitt. Taldi Weber Kalvínismann hafa áhrif á viðhorf til vinnu en þar kemur fram sú innræting að vinnan göfgaði manninn og ætti þar af leiðandi að gefa sig allan að henni (Stefán Ólafsson, 1996).

Að mati Karl Marx var vinnan ein af mikilvægustu athöfnum mannsins vegna þess að hún fullnægði grunnþörfum hans og var mikilvæg fyrir sjálfsvirðinguna. Marx fjallar um þann endapunkt sem vinnan var orðin í kapítalískum samfélögum, þar sem hún skilaði launum til verkalýðsins og gróða til auðmagnsins. Hins vegar taldi hann þessa framleiðsluhætti svipta manninn einstaklingseðlinu þar sem mannleg samskipti voru hlutgerð og breytt í neysluvarning sem gengu að kaupum og sölum (Garðar Gíslason, 2000). Í þeim tilfellum þegar lítt hluti hóps réði yfir framleiðslutækjunum var meirihluti íbúanna þvingaður til þess að selja vinnu sína sem gerði það að verkum að fólk hætti að vera skapandi. Þar af leiðandi gat það ekki fundið fyrir fullnægju við vinnu sína vegna þess að það var að skapa eitthvað fyrir aðra. Þegar kom að því að fólk gat ekki sýnt sitt rétta eðli í vinnu gat það orðið til þess að það náði ekki eðlilegum tengslum við sjálft sig né aðra. En vegna þeirrar félagslegu þýðingar sem vinnan hafði fyrir fólk gat slíkt leitt til firringar (Garðar Gíslason, 2000; Stefán Ólafsson, 1996).

Að mati Marx voru það aðstæðurnar sjálfar sem gerðu það að verkum að einstaklingar yrðu firrtir og því meir sem þeir framleiddu því stærri varð hlutinn sem þeir töpuðu af sjálfum sér. Þar af leiðandi hélt Marx því fram að launafólk væri fangar markaðskrafta sem það hefði enga stjórn á, heldur væri aðeins hluti af ópersónulegri vélrænni heild sem stýrðist af lögmaðlum framboðs og eftirspurnar (Garðar Gíslason, 2000; Stefán Ólafsson, 1996).

Á meðan Marx taldi að tryggja mætti vinnusemi með launum taldi Weber hugarfar skipta máli hvað varðaði merkingu vinnunnar og markmiða hennar. Taldi Marx menn vera

gráðuga að eðlisfari sem gat leitt til aukinnar neyslu. Er það mat Webers að vinnusemi og vinnuviðhorf fólks skipti máli þegar kemur að athafnasemi og frumkvæði þar sem hún er forsenda efnahagslegra framþróunar og velmegunar samfélagsins (Stefán Ólafsson, 1996).

### 1.5. Stéttarfélög og stéttskipting á vinnumarkaði

Atvinnurekendur og launafólk eru meginstéttir í íslensku atvinnulífi en saman hafa þær myndað með sér hagsmunasamtök. Eitt helsta hlutverk þeirra er að að gæta hagsmuna félagsmanna þegar kemur að því að semja um laun, vinnutíma og vinnufyrirkomulag. Vinnumarkaðurinn er stéttaskiptur og er hefð fyrir því að segja að fólk sem stundi sömu atvinnugrein séu af sömu stétt (Garðar Gíslason, 1997). Stéttarfélag er hagsmunafélag launþega á vinnumarkaði sem eiga sjálfstæða aðild að kjarasamningi í samræmi við lög *nr 80/1938* sem fjalla um stéttarfélög og vinnudeilur og lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna *nr.94/1986* (Hagstofa Íslands, 2008).

Ólíkar skilgreiningar hafa verið settar fram um stéttarhugtakið og voru Karl Marx og Max Weber með ólíkar skoðanir á því hvernig skilgreina ætti stétt. Samkvæmt stéttarkenningu Marx fór fyrst hin ráðandi stétt en henni tilheyrðu þeir sem atvinnutækin áttu, þar á eftir komu fjármagnseigendur, lénsherrar og þrælahaldarar og síðast hin undirokaða stétt sem voru verkamenn, leiguliðar og þrælar. Hvað varðar sýn Webers á stéttarhugtakinu taldi hann efnahagslega stöðu manna eina ekki ráða stéttarstöðu þeirra heldur spilaði einnig inni, eins og til dæmis völd og virðing. Taldi Weber vald, virðingu og jafnvel áhrif felast í stöðunni sem einstaklingurinn gegndi en ekki í honum sjálfum persónulega. Án stöðunnar hafði einstaklingurinn þar með enginn völd. Aðrar flokkanir á stéttum eru byggðar á því að fólk sem hefur hliðstæða menntun og starfar við svipuð vinnuskilyrði eru talin tilheyra sömu stétt. Einnig hafa aðrir félagsvísindamenn skipt fólki niður í stéttir eftir því hversu mikillar virðingar störf njóta og er þeim þá raðað upp eftir starfsálitarið (Garðar Gíslason, 1997).

### 1.6. Atvinnuþátttaka

Samkvæmt skilgreiningu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (*ILO*), þá skiptist atvinnuþátttaka í starfandi og atvinnulausa og er samanlagður fjöldi þeirra sem á vinnumarkaði eru. Starfandi eru þeir sem hafa atvinnu sem felst í því að hafa unnið eina klukkustund eða lengur í viðmiðunarvikunni. Þessari skilgreiningu fylgir Hagstofa Íslands (e.d).

Atvinnulausir teljast einstaklingar sem hafa ekki atvinnu og falla undir skilyrði eins og þau að hafa leitað sér að vinnu síðustu fjórar vikur og eru tilbúnir til starfa inna tveggja vikna frá því sótt var um eða hafa fengið starf sem hefst innan þriggja mánaða. Einstaklingar sem

ekki eru í vinnu en eru í námi teljast vera atvinnulausir þar sem þeir uppfylla ekki þau skilyrði um að vera til taks þegar starf býðst (Hagstofa Íslands, 2010a; Hagstofa Íslands, 2010b). Einnig skilgreinir Hagstofan einstaklinga sem atvinnulausa ef þeir hafa ekki verið starfandi síðastliðna viku, eða frá mánudegi til sunnudags en kallast það viðmiðunar vinnuvika. Þegar einstaklingar eru í barneignaleyfi teljast þeir vera fjarverandi frá vinnu hafi þeir farið í leyfi úr launaðri vinnu, hvort sem þeir hafi hug á að hverfa aftur til sama starfs eða ekki. Þegar starfandi einstaklingur á vinnumarkaði þarf að hverfa frá starfi sem hann starfar að jafnaði við vegna veikinda eða orlofs telst hann fjarverandi (Hagstofa Íslands, e.d).

Orsakir atvinnuleysis geta verið margslungnar en þær tengjast helst hagsveiflum, skipulagsbreytingum eða breyttum framleiðsluaðferðum. Í hagsveiflum minnkar eftirspurn eftir vörum og þjónustu sem leiðir til þess að fyrirtækin selja minna og í kjölfar minnkar framleiðslan og getur það orðið til þess að fyrirtækin þurfi að segja upp starfsfólki. Vegna minnkandi eftirspurnar og framleiðslu getur orðið kreppa sem í kjölfarið getur leitt til mikils atvinnuleysis (Garðar Gíslason, 1997).

Samkvæmt lögum um vinnumarkaðsaðgerðir er það í höndum Vinnumálastofnunar að sjá um að bjóða uppá vinnumarkaðsúræði í formi, námskeiða, starfstengdra úrræða, námsúræða og veita atvinnutengda endurhæfingu og ráðgjöf til þeirra einstaklinga sem á því þurfa að halda og eru skjólstæðingar stofnunarinnar. Í lögum um atvinnuleysistryggingar er Vinnumálastofnun heimilt að veita styrki til vinnumarkaðsaðgerða úr atvinnuleysistryggingasjóði vegna þeirra sem eru tryggðir í sjóðnum (Vinnumálastofnun, e.d).

### **1.7. Vinnufyrirkomulag**

Vinnufyrirkomulagi getur verið háttað á ýmsa vegu eftir þörfum mismunandi vinnustaða. Eins getur það farið eftir félagslegum aðstæðum einstaklinga, kyni eða menntun hvaða vinnufyrirkomulag hentar þeim og getur jafnframt haft áhrif á það hvaða starfsvettvang einstaklingar velja sér (Júlíus K. Björnsson, 2008).

Um vinnutíma eru í gildi lög frá árinu 1972 sem kveða á um lögboðna 40 stunda vinnuviku, en þó er heimilt að semja um styttri vinnuviku. Lögum samkvæmt er þó heimilt að semja um lengri vinnuviku en 40 klukkustundir yfir ákveðið tímabil ef dagvinnutímarnir eru samsvarandi færri á öðru tímabili. Yfir árið skal þó vinnuvika vera að meðaltali 40 stundir. Þegar að átta klukkustunda vinnudegi er lokið, frá mánudegi til fimmtudags, tekur við kvöldvinna en næturvinna frá föstudegi (Alþingi, 2010).

Dagvinna er algengasta vinnufyrirkomulagið á meðal starfsfólks en þar er gert ráð fyrir því að einstaklingur vinni umsaminn fjölda vinnustunda á tímabilinu 8-17 frá mánudegi

til föstudags. Vinna umfram það, og utan þess tíma, reiknast sem yfirvinna, það er þegar einstaklingur vinnur lengri vinnudag en samið var um. Yfirvinna er óreglubundin vinna sem fer ekki fram á tilskyldum tíma. Yfirvinna er með öðrum orðum „útkall“ sem ber að greiða sérstaklega fyrir, það er álag ofan á dagvinnulaun (Bandalag Háskólamanna, e.d).

Hlutastörf geta bæði verið í formi vaktavinnu eða vinnufyrirkomulags sem er sniðið að þörfum og aðstæðum einstaklinga, til dæmis með styttri vinnudegi. Með því að gegna hlutastörfum er yfirleitt tilgangur starfsfólks að ná jafnvægi á milli vinnu og annarra persónulegra skuldbindinga, til dæmis fjölskylduábyrgð (Alþingi, 2010). Vaktavinna er algengt vinnufyrirkomulag en þar er vinnutími síbreytilegur. Fer þá skipulag vinnunnar og skipting vakta eftir þörfum vinnustaðarins (Júlíus K. Björnsson, 2008).

### **1.8. Sveigjanlegt form vinnu**

Þegar talað er um sveigjanleika á vinnumarkaði er átt við það fyrirkomulag sem er ætlað til þess að stjórnendur á vinnumarkaði geti skipulagt starfsemi fyrirtækisins eftir sveiflum vinnumarkaðarins. Sveigjanleiki í vinnu er þegar starfsfólk getur sniðið vinnufyrirkomulag sitt að sínum þörfum í einkalífi. Sveigjanleiki í vinnu getur þó aukið álag þar sem vinnan getur stangast á við frítímamann og komið niður á öðrum sviðum, sem dæmi má nefna hjá fjölskyldufólki. En með sveigjanleika í vinnu verður frítíminn einnig sveigjanlegur og er það einstaklingsbundið hvernig fólk skipuleggur tímann sinn. Með sveigjanlegum vinnutíma getur hætta skapast varðandi það að krafist sé þess að starfsmaður sé ávallt til taks. Þar af leiðandi má í raun segja að ekki sé alltaf verið að létta undir starfsfólki með því að bjóða upp á þann valkost sem getur falist í því að taka vinnuna með sér heim. Helstu kostir sveigjanlegs vinnutíma eru þeir að starfsfólk getur ráðstafað tíma sínum eins og því hentar og einnig geta fyrirtæki dregið úr launakostnaði (Coyle, 2005).

Fjarvinna er eitt þeirra sveigjanlegu vinnufyrirkomulaga sem er óháð staðsetningu og byggir fyrirkomulagið á samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitenda að teknu tilliti til þarfa og þeirrar þjónustu sem ætlunin er að veita. Litið er á fjarvinnu sem leið til þess að nútímavæða skipulag vinnunnar með það að markmiði að samræma atvinnuþátttöku og einkalíf (VR, 2006).



## 2. Íslenskur vinnumarkaður

### 2.1. Atvinnuhættir og störf

Hér á landi var atvinnulíf mjög einhæft allt fram á síðasta áratug en þá var hér ráðandi atvinnustefna sem grundvallaðist á nýtingu náttúruauðlinda. Með þeirri stefnu byggðu Íslendingar afkomu sína á útflutningi fárra afurða sem er eitt af einkennum fátækra þróunarlanda frekar en ríkra iðnaðarlanda. Þegar líða tók á öldina urðu kröfur um meiri fjölbreytni í sjálfru atvinnulífinu. Með breyttu starfsumhverfi og meira frjálsræðis batnaði staðan á íslenskum vinnumarkaði (Garðar Gíslason, 1997).

Á undanförunum árum hefur íslenskt samfélag þróast frá því að vera einfalt bændasamfélag yfir í það að vera flókið neytlusamfélag. Þegar sagt er að samfélag sé einfalt er átt við að það sé óiðnvætt. Nánar tiltekið að samfélagsgerðin sé einföld og þar sem stöður og hlutverk séu fá og áskipuð ásamt því að verkaskipting sé lítil (Sigrún Júlíusdóttir, 2001).

Um aldamótin 1900 hófu kapítalískir framleiðsluhættir innreið sína á Íslandi og breiddust út hægt og rólega víða yfir landið. Það rekja má tilvist verkalýðsfélaga til þeirrar þróunar sem átti sér stað í samfélaginu til kapítalískra framleiðsluhátta (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Við fjölgun í þéttbýli og atvinnugreinum spruttu upp samtök launþega sem ætlað var að vinna að bættum kjörum verkafólks. Á 19. öld varð síðan til víðtækt menntakerfi þar sem ríkið fór með hlutverk varðandi skólagöngu einstaklinga, en áður fyrr hafði það verið í höndum presta og kirkju (Gunnar Þór Bjarnason og Margrét Gunnarsdóttir, 2001).

Þegar hin alþjóðlega efnahagskreppa skall á haustið 1929 leiddi hún til minnkandi eftirspurnar og verðfalls á íslenskum útflutningsvörum ásamt þrengingum á mörkuðum hérlendis (Guðmundur Jónsson, 2009).

Landbúnaður og sjávarútvegur voru þær atvinnugreinar sem töldust til frumvinnslu en með henni voru hráefni sköpuð. Til úrvinnslugreina töldust iðnaður og önnur byggingarstarfssemi. Í þeim atvinnugreinum var eingöngu unnið úr hráefnum, en þar á meðal voru einnig handverk, vinna að orkumálum, vatnsveitur og annar iðnaður. Í stóriðjugreinum voru hráefni framleidd til iðnaðar sem hálfunnin vara en þar má nefna járn og stál. Innan þjónustugreina voru stjórnun fésýslu, verslun, viðskipti, kennsla, heilbrigðisþjónusta, ásamt hótél- og veitingarekstri (Gunnar Þór Bjarnason og Margrét Gunnarsdóttir, 2001).

Árið 1938 var vinnulöggjöfin sett og með henni var tilvist verkalýðsfélaga viðurkennd. Á næstu 30 árum varð algjör viðsnúningur á atvinnuháttum og árið 1960 unnu aðeins 8% manna við landbúnað, en tveimur árum áður höfðu 36% atvinnubærra manna unnið

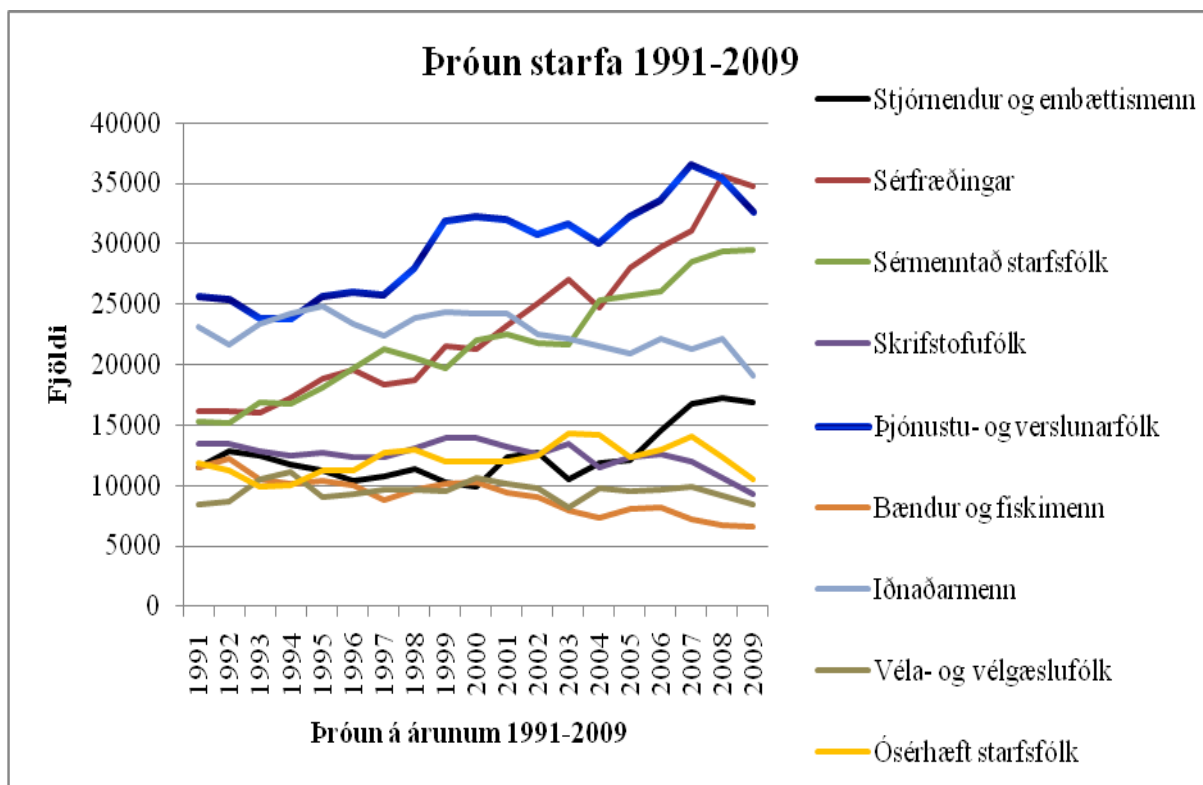
við landbúnað. Á þessum tíma flökkuðu karlar jafnt sem konur á milli þess að taka þátt í hefðbundinni skipulagðri launavinnu og vertíðarbundinni vinnu eins og heyskap, fiskiverkun og störfum tengd slátrun dýra. Mestan hluta 20. aldar höfðu verkalyðsfélögin sterk og mótandi áhrif á samfélagið, þrátt fyrir að þau hafi átt erfitt uppdráttar í byrjun eða fram á kreppuáratuginn (Ingólfur V. Gíslason, 2007; Gunnar Þór Bjarnason og Margrét Gunnarsdóttir, 2001).

Ein sú stærsta breyting sem átti sér stað á eftirstríðsárunum í hinum þróuðu ríkjum var aukin atvinnuþátttaka kvenna. Hún hafði í för með sér afdrifarík áhrif á þróun vinnumarkaðar. Þessari þróun hefur verið líkt við hljóðláta byltingu, samanber hversu víða hún teygði anga sína á svo skömmum tíma, en hún þróaðist af krafti á 6. og 7. áratuginum og jókst fram til ársins 1980 (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005). Hugmyndir frá fyrri tíð vísuðu til þeirra hefðbundnu kynhlutverka sem ætluð voru konum annars vegar og körlum hins vegar. Í fyrri hugmyndum var talið að hlutverk kvenna og hæfileikar nýttust innan heimilisins, að þær væru húsmæður og uppalendur á meðan hæfileikar karlar voru fyrir utan vegg heimilisins sem fyrirvinnur (Menntamálaráðuneytið, 2010). Það helsta sem ýtti undir atvinnuþátttöku kvenna var framboð og eftirspurn, þar sem konur voru oft á tíðum ódýrara vinnuafli og oft taldar betri til vinnu en karlar (Edgell, 2006).

Gyða Margrét Pétursdóttir (2008) hefur bent á að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur, en það felst í því að karlar og konur sinna ólíkum störfum og starfa í mörgum tilfellum ekki alltaf saman. Á meðan konur sinna störfum sem eru samfélagslega lægra metin eru karlar í stjórnunarstöðum. Körlum líður stundum betur inni á vinnustöðum þar sem hefðbundin verkaskipting er og þegar þeir eru hærri í stigveldinu en konur. Á meðan finna konur sig betur í því að vinna á blönduðum vinnustöðum, þar sem jafnræði ríkir. Karlar telja það þó bæta starfsandann þegar hlutfall karla og kvenna á vinnustaðnum er jafnt. Samkvæmt þeim vísbendingum sem koma fram hjá Gyðu Margréti er talið að vinnumenning sé betri þegar að karlar og konur starfa saman, auk þess skili þau fyrirtæki þar sem slík skipan ríkir af sér meiri arði.

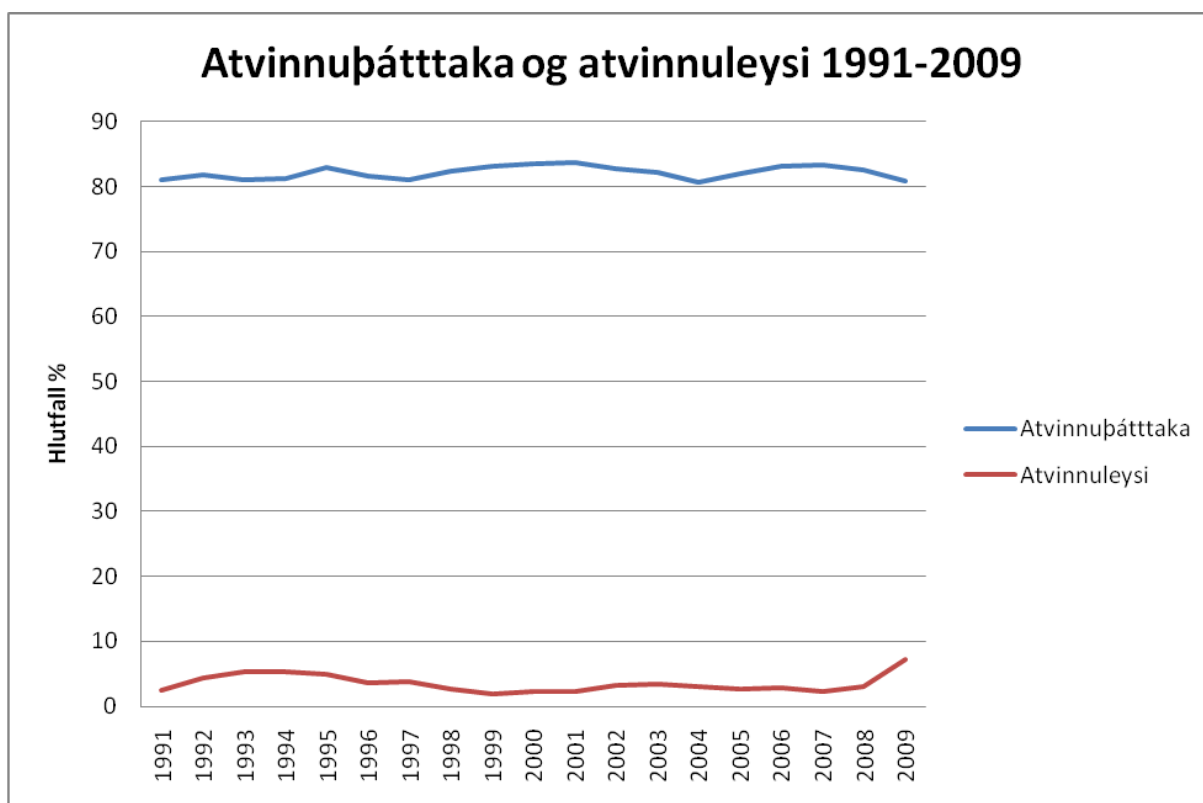
Lengi vel hefur atvinnulíf á Íslandi einkennst af miklum ríkisumsvifum og regluveldi. Árið 1991 var mynduð ný ríkisstjórn sem boðaði breytingar á atvinnustefnu Íslands. Við það þróaðist umhverfi atvinnulífs úr því að vera reglumótað yfir í frjálrsræði. Þegar að ríkið dró úr umsvifum sínum í atvinnulífinu voru nokkur fyrirtæki og stofnanir í eigu þess einkavædd (Stefán Ólafsson, 2008). Eftir að tæknivæðingin tók völdin vann færri fólk en áður þekktist við framleiðslustörf. Nú til dags vinnur mikill meirihluti vinnuafli við þjónustustörf af ýmsu tagi. Til þjónustustarfa teljast til dæmis: Verslunarstörf, viðskipti, kennsla, heilsugæsla,

samgöngur og ýmis konar afþreying jafnt sem persónuleg þjónustu (Gerður G. Óskarsdóttir, 2003). Þessa þróun má sjá þegar skoðuð er skipting starfsfólks í starfsstéttir á árunum 1991-2009 hér á landi (Mynd 1).



Mynd 1: Myndin sýnir þróun starfa eftir starfsgreinum á árunum 1991-2009 (Hagstofa Íslands, 2010d).

Atvinnuþátttaka á Íslandi hefur alltaf verið mikil eins og sjá má á Mynd 2 hér fyrir neðan, sem sýnir atvinnuþátttöku og atvinnuleysi á tímabilinu 1991-2009. Einnig má sjá að atvinnuleysi hefur á heildina litið verið lítið hér á landi á þessu tímabili, en er vaxandi eftir fall fjármálakerfisins síðari hluta árs 2008.



**Mynd 2:** Á myndinni hér má sjá atvinnuþátttöku og atvinnuleysi á Íslandi á árunum 1991-2009 (Hagstofa Íslands, 2009a, Hagstofa Íslands, 2009b, Hagstofa Íslands, 2010e; Hagstofa Íslands, 2010f).

Mynd 2 sýnir hlutfall starfandi einstaklinga á Íslandi á aldrinum 16-74 ára frá árunum 1991-2009. Árið 1991 var atvinnuþátttaka allra Íslendinga á aldrinum 16-74 ára 81% á vinnumarkaði. Árið 2001 náði hún hámarki og var hún 83,6%. Lægsta atvinnuþátttaka á tímabilinu var árið 2004 þegar hún var 80,7%. Frá árinu 2005 fór hún hins vegar hækkandi á ný og náði hámarki árið 2007 og fór þá í 83,3% en við heimskreppuna 2008 lækkaði hún aftur. Árið 2009 var atvinnuþátttaka alls 80,9% eða nánast það sama og hún var árið 1991 (Hagstofa Íslands, 2009a; Hagstofa Íslands, 2010f).

Árið 1993 hafði atvinnuleysi hækkað í 5,3% frá 2,5% árið 1991. Atvinnuleysi var síðan orðið 3,7% árið 1996 og lækkaði í 2,3% árið 2001. Þá jókst það lítillega á árunum 2002-2004 í 3,3-3,4% en lækkaði í 2,6% árið 2005. Árið 2007 mældist atvinnuleysi 2,3% en árið á eftir var það komið í 3% (Hagstofa Íslands, 2009a).

Á árunum 1991 til 2007 var atvinnuþátttaka fólks á aldrinum 16-74 ára að meðaltali 82,6% hér á landi. Þá var atvinnuþátttaka í aldurshópnum 25-54 ára tiltölulega stöðug eða að meðaltali 91,2%. Á meðan sveiflaðist atvinnuþátttaka fólks í aldurshópnum 16-24 ára töluvert og var að meðaltali 76,3% á sama tíma. Atvinnuþátttaka eldra fólks, 55-74 ára, var að meðaltali 64,6% (Hagstofa Íslands, 2010b).

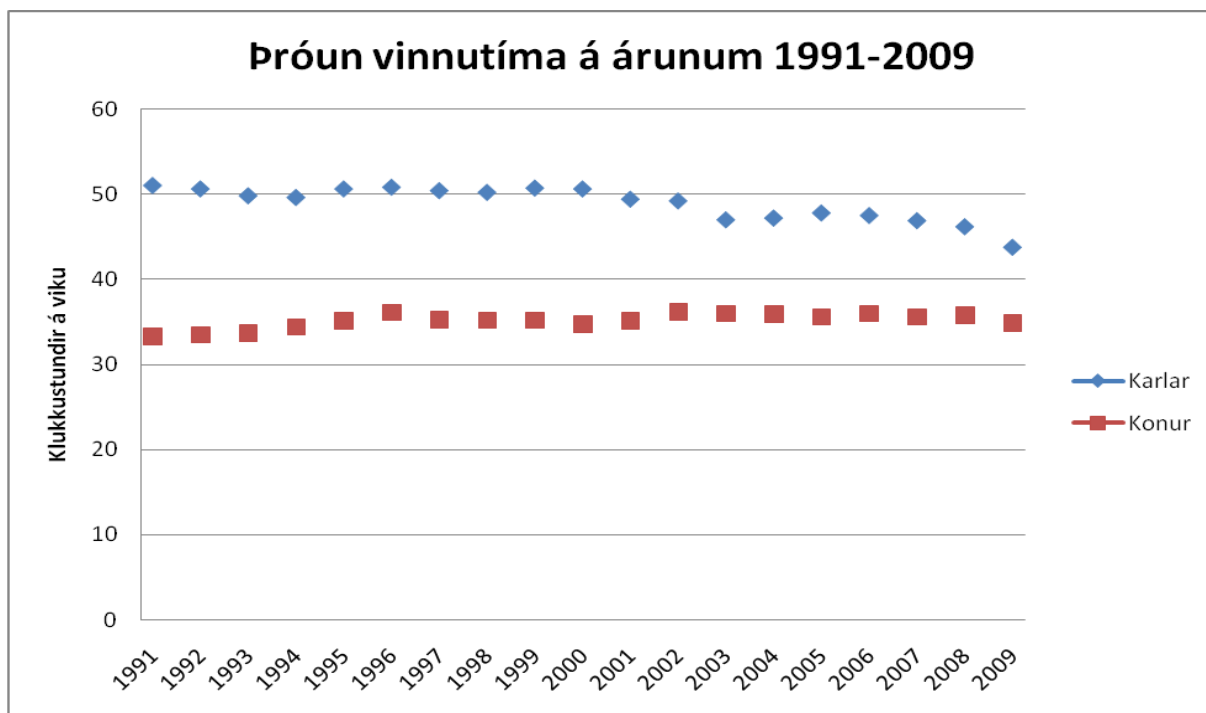
Í heildina má segja að atvinnuþátttaka á Íslandi hafi breyst örlítið á árunum 1991-2009 hjá körlum á aldrinum 16-24 ára en var hún á bilinu 63% til 80%. Í aldurshópnum 25-54 ára var atvinnuþátttaka karla á bilinu 94% til 97% sem verður að teljast mjög hátt. Atvinnuþátttaka karla á aldrinum 55-74 ára var á bilinu 70% til 81% sem staðfestir það sem áður hefur komið fram að Íslendingar vinna langt fram eftir aldri. Atvinnuþátttaka kvenna í aldursflokknum 16-24 ára var á bilinu 65,6% til 81,4%. Í aldursflokknum 25-54 ára var atvinnuþátttaka kvenna á bilinu 83% til 88,3%. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 55-74 ára var á bilinu 51,8% til 61,2% (Hagstofa Íslands, 2010b).

Atvinnuleysi á meðal ungs fólks á Íslandi hefur verið talsvert hærra en á meðal þeirra sem eldri eru og má rekja það til þess hversu litla reynslu á vinnumarkaði sá hópur kann að hafa. Í kjölfar heimskreppunnar árið 2008 hefur atvinnuleysi aukist töluvert og náð nýjum hæðum. Á árunum 2008-2009 jókst atvinnuleysi í öllum aldurshópum, í yngsta aldurshópnum tvöfaldaðist atvinnuleysið eða fór úr tæpum 8% í 16%. Í aldurshópnum sem á eftir kom (25-54 ára) þrefaldaðist atvinnuleysið og mældist 6,2% á árinu 2009. Í aldurshópnum 55-74 ára tvöfaldaðist atvinnuleysið og fór í 3,5% það sama ár. Í apríl 2009 var meðalfjöldi atvinnulausra þegar mið var tekið af fjölda atvinnuleysisdaga alls tæplega 15.000 manns. Hæst fór fjöldi atvinnulausra í 17.000 manns í lok mars árið 2009 (Hagstofa Íslands, 2009a; Hagstofa Íslands, 2009b; Karl Sigurðsson, 2009). Við heimskreppuna haustið 2008 fór að þrengja í ákveðnum atvinnugreinum meir en í öðrum en áður þekktist. Í byggingariðnaði var til dæmis mikið um fjöldauppsagnir ásamt öðrum iðngreinum sem tengdust byggingariðnaði að einhverju leyti, til dæmis má nefna hjá verkfræði- og arkitektastofum ásamt plast- og steinefnaiðnaði. Einnig náði þessi samdráttur til annarra greina en sem dæmi má nefna eins og hjá auglýsingastofum og ferðaskrifstofum. Hæst fór atvinnuleysið í byggingariðnaði í alls 30% og var rétt yfir 10% í flestum öðrum atvinnugreinum fyrir utan opinbera geirann og landbúnað, fiskveiðar og í fjármálastarfssemi. Þegar horft er til annarra greina hvað varðar samdrátt er hann hæstur í samgöngum og flutningum fyrir utan byggingariðnaðinn (Karl Sigurðsson, 2009).

Árið 2006 var atvinnuþátttaka á Íslandi 88% í hópi fólks sem var á vinnumarkaði á aldrinum 15-64 ára. Sama ár var atvinnuþátttaka karla á aldrinum 15-64 ára 91,4% og kvenna 84,2% hér á landi. En það er mesta atvinnuþátttaka sem fannst á meðal *OECD* ríkja það ár, einnig hæsta hlutfall sem finnst á meðal *OECD* ríkja og er Ísland eina landið þar sem atvinnuþátttaka kvenna fer yfir 80%. Til ársins 2008 hefur atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði verið með því mesta sem þekktist á meðal *OECD* landanna og rekja má háar þjóðartekjur að hluta til þessarar miklu atvinnuþátttöku. Langur vinnudagur gerir það að

verkum að landsframleiðsla á mann er jafn há og raun ber vitni miðað við önnur *OECD* ríki. (Katrín Ólafsdóttir, 2008; OECD, 2007).

Ásamt því að vinna lengi fram eftir aldri, vinna Íslendingar einnig mikið, en á Mynd 3 má sjá hvernig vinnutíminn eða vinnuvikan hefur þróast á árunum 1991-2009.



**Mynd 3:** Á myndinni fyrir ofan má sjá þróun vinnustunda á árunum 1991 til 2009 (Hagstofa Íslands 2010b).

Fróðlegt er að sjá þegar línurit er skoðað að þróunin hefur verið á þá leið að meðalvinnutími karla hefur lækkað en meðalvinnutími kvenna hefur hækkað sem er áhugavert fyrir þróunina á þessu 20 ára tímabili, 1991-2009.

Þróun vinnuviku á árunum 2003 til 2008 hefur nánast verið sú sama hjá körlum annars vegar og konum hins vegar. Á meðan vinnuvika karla hefur verið 46 til 47,6 vinnustundir hefur vinnuvika kvenna verið 35-36 stundir á árunum 2003-2008. Vinnuvikan hjá körlum árið 2009 lækkaði þó hins vegar í 43,8 stundir. Fjöldi vinnustunda kvenna stóð þó í stað og var áfram kringum 35 stundir fyrir hverja viku (Hagstofa Íslands, 2010b).

Þrátt fyrir styttingu meðalvinnutíma í kjölfar kreppunnar árið 2008 er vinnudagur Íslendinga enn langur ef miðað er við önnur Evrópuríki. Á fjórða ársfjórðungi árið 2009 var meðalfjöldi vinnustunda á viku hér á landi 38,9 stundir á meðan þær voru 36,9 stundir að meðaltali í öðrum ríkjum *ESB* (Vísir.is, 2010).

Íslenskur vinnumarkaði hefur ekki aðeins hærra hlutfall fólks á vinnualdri en þekkist í öðrum *OECD* löndum, heldur er starfsæfi Íslendinga einnig lengri, en hér á landi er

eftirlaunaaldur hærri en á meðal hinna *OECD* ríkjanna. Samkvæmt tölum frá árinu 2008 eru að meðaltali 53% fólks í aldurshópnum 15-64 ára vinnandi í ríkjum *OECD* en hér á landi er hlutfallið 85% (*OECD*, 2008).

## 2.2. Menntun

Ásamt því að menntun sé mikilvæg nútíma atvinnulífi á þann hátt að hún leggur grunninn að atvinnu einstaklinga, það er býr hann undir þátttöku í atvinnulífinu er það einnig hlutverk hennar að auðga persónulegt líf einstaklings sem á að gera hann hæfari fyrir daglegt líf (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000).

Samkvæmt kenningarlegum bakgrunni mannauðskeningarinnar (*e. Human capital theory*) eykur menntun hæfni sem í kjölfarið eykur framleiðni en það ætti að hækka einstaklinga í launum. Uppi eru hins vegar ýmsar kenningar sem gagnrýna mannauðskeninguna, en ein af þeim er til dæmis síunarkenningin og innan hennar er merkjakeningin annars vegar og röðunarkenningin hins vegar. Samkvæmt þeim þarf menntun ekki að vera til þess fallin að auka hæfni starfsmanna, heldur sé hún fyrst og fremst til þess ætluð að sía frá þá sem hæfastir eru (Gerður G. Óskarsdóttir, 1994).

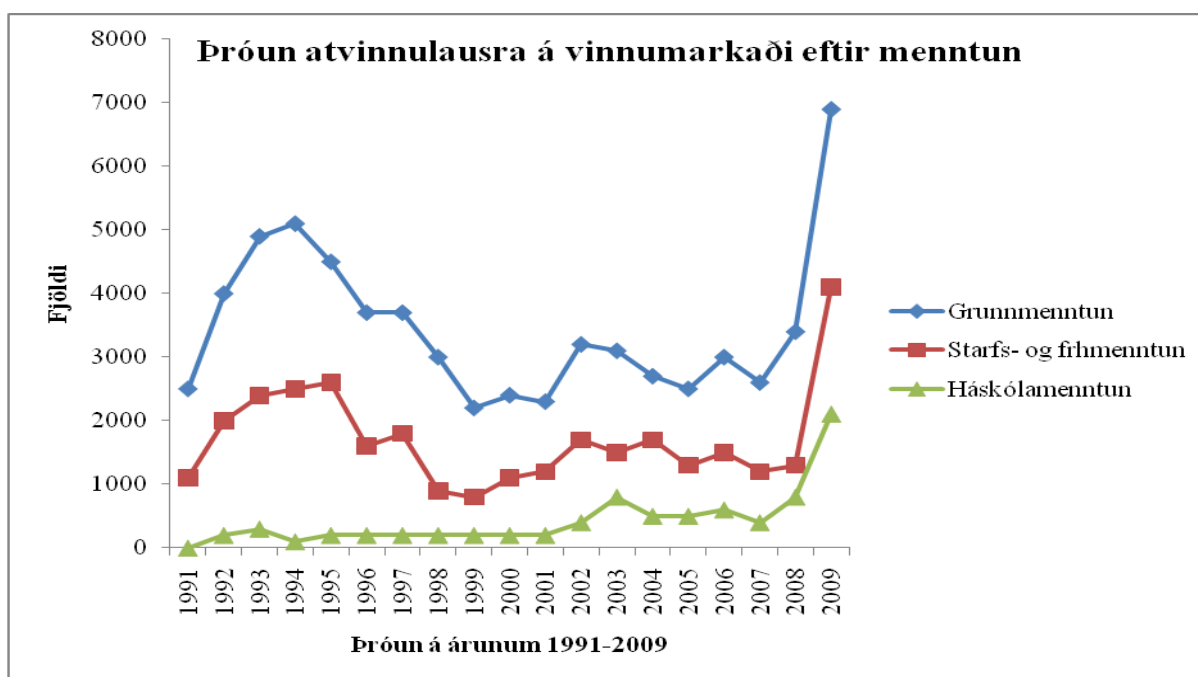
Í lögum um jafnrétti og í grunnskólalögum er tilgangurinn með skólagöngu sagður sá að undirbúa bæði kyn jafnt til virkrar þátttöku í samfélaginu og þar á meðal í atvinnulífinu (Menntamálaráðuneytið, 2010). Þannig er það að eftir því sem einstaklingur hefur meiri menntun því meiri val hefur hann á störfum og þeim mun auðveldara er fyrir hann að skipta um starf kjósi hann þess (Hagstofa Íslands, 2010b).

Gerður G. Óskarsdóttir (1994) gerði meginlegga og eigindlega rannsókn til þess að greina tengsl menntunar og starfs snemma á starfsferli einstaklinga og þar bar hún saman starfsaðstæður þeirra sem luku námi úr framhalds- og háskóla við þá sem ekki luku námi. Helstu niðurstöður voru þær að það starfsnám sem á sér stað í framhaldsskóla eða háskóla gefur forskot þegar tekið er mið af til dæmis launum og virðingarstöðu ásamt ánægju starfsmanna. Þegar kemur að framleiðslu og þjónustustörfum er almennt nám lítið metið við ráðningar. Niðurstaða varðandi tengsl þeirra sem skipuleggja skólastarf og aðila í atvinnulífinu var hins vegar sú að lítil tengsl virtust vera þar á milli.

Eins og áður sagði er megin hlutverk skólakerfisins að útvega atvinnulífinu menntað vinnuafli og þarf því skólakerfið að vera í stakk búíð að mennta og þjálfra það starfsfólk sem fyrirtækin þurfa á að halda til að standa straum af vaxandi samkeppni sem á sér stað í atvinnulífinu (Utanríkisráðuneytið, 1999).

Oftar en ekki hefur menntun áhrif á það hvor vinnumarkaðurinn verður fyrir vali hjá einstaklingum, hinn opinberi eða hinn almenni og staðsetur þar með einstaklinginn á vinnumarkaðinum. Því er nauðsynlegt fyrir einstakling að velja nám við hæfi þar sem hann er með því einnig að velja sér stöðu á vinnumarkaði (Ingólfur V. Gíslason, 2006).

Eins og sjá má á mynd 4 þá hefur atvinnuleysi bitnað mest á hópum sem hafa minnstu reynsluna, það er þeir sem aðeins hafa grunnmenntun og hefur sá hópur veikustu stöðuna á vinnumarkaði. Má því segja að menntun skipti einhverju máli þegar kemur að atvinnutækifærum einstaklinga. Þeir einstaklingar sem eru með meiri menntun hafa meira atvinnuöryggi samanborið við þá einstaklinga sem aðeins hafa grunnmenntun (Hagstofa Íslands, 2010d).



Mynd 4: Þróun atvinnulausra á vinnumarkaði eftir menntun á árunum 1991-2009 (Hagstofa Íslands, 2010d).

Á myndinni hér fyrir ofan má sjá þróun á atvinnuleysi eftir menntun einstaklinga á árunum 1991-2009. Eins og sjá má hefur atvinnuleysi þeirra með háskólamenntun ekki sveiflast mjög á þessum árum, það mældist nánast ekkert þegar það var lægst á árunum 1994-2001 en aukning atvinnuleysis kom þó fram í þessum hópi í kjölfar heimskreppunnar 2008. Árið 2009 voru um 2000 einstaklingar með háskólamenntun atvinnulausir, sem er 2,5% af fjölda þeirra sem starfandi voru. Þróunin hjá þeim einstaklingum sem voru með starfs- og framhaldsmenntun einkenndist af ívið meiri sveiflu en þar var fjöldinn lægstur í kringum 1.000 manns og fór hæst nálægt 4.000 manns árið 2009. Mesta sveiflan var hjá þeim einstaklingum sem höfðu aðeins grunnmenntun. Þar fór fjöldi atvinnulausra lægst í kringum



2.500 manns og hæst nálægt 7.000 manns árið 2009. Atvinnuleysi þeirra sem minnstu menntunina höfðu hækkaði úr 5% í 11% á milli árána 2008 og 2009 (Hagstofa Íslands; 2010d).

Þegar kemur að alþjóðlegum samanburði er menntunarstig á Íslandi ekki hátt, þrátt fyrir nánast ekkert ólæsi. Í aldurshópnum 25-64 ára var fjöldi skólaára aðeins 10,5 ár hér á landi en það er undir meðaltali *OECD* ríkjanna sem var 11,9 ár. Mikill munur var á menntun karla og kvenna hér á landi. Í aldurshópi kvenna á aldrinum 25-64 ára höfðu konur að jafnaði gengið í skóla í 11,4 ár samanborið við 9,7 ár hjá körlum (*OECD*, 2006). Rekja má ástæðuna fyrir þessu lágu hlutfalli til dæmis til þess að fólk hætti námi þrátt fyrir mikla ásókn í framhaldsskólana. Hlutfall þeirra sem hættu námi í framhaldsskóla árið 2003 var rétt undir 20% (*OECD*, 2005). Hins vegar hefur fjöldi þeirra sem stunda háskólanám aukist til muna á síðustu árum og má ætla að fjöldi þeirra sem klára háskólanám aukist í kjölfarið næstu árin að sögn Katrínar Ólafsdóttur (2008).

### 2.3. Hnattvæðing

Hnattvæðing hefur orðið til þess að þjóðir tengist sífellt betur saman og virðast landamæri þjóða ekki skipta máli hvað varðar fjarlægðir og geta því atburðir einnar þjóðar þar af leiðandi haft áhrif á aðrar þjóðir (Stefán Ólafsson, Kolbeinn Stefánsson, 2005).

Hnattvæðingin gerir það að verkum að meiri samtvinnun er á milli ríkja á efnahagslegum grundvelli, þar sem síaukin viðskipti með vörur, vinnuafli, fjármagn og þjónustu eiga sér stað óháð fjarlægð og tíma. Útbreiðsla nýrra hugmynda og tækni verður því sífellt örari og berst hratt á milli landssvæða (Utanríkisráðuneytið, 2010).

Með hnattvæðingunni er lífsgæðum íbúa heimsins misskipt. Á meðan íbúar sumra svæða búa við allsnægtir, þá líða aðrir skort. Ríkar þjóðir verða ríkari og þær fátæku verða fátækari. En þær mikilvægu breytingar sem hafa átt sér stað í efnahagsmálum heims hin síðustu ár hafa orðið til þess að sum lönd hafa iðnvæðst hratt og gífurlegar ásamt því að efnahagslegar framfarir hafa átt sér stað (Garðar Gíslason, 2000).

Með tækniframförum á fyrsta stigi iðnvæðingarinnar urðu vöruskipti síaukin um allan heim en það leiddi af sér stöðugt flóknari verkaskiptingu. Einnig dró úr þörf fyrir vinnu í tengslum við vélar þegar nýir orkugjafar og nýjar framleiðsluáðferðir komu fram á sjónarsviðið. Afköst starfsmanna urðu meiri en nokkru sinni áður með hinni gríðarlegu framleiðsluaukningu í iðnvæddu heimshlutunum en það varð til þess að vinnutíminn styttist og leiddi það til aukinnar neyslu og hækkunar á lífaldri. Í iðnvæddu samfélögunum breyttist skipulag frítíma einnig. Tæknivæðingin hefur haft áhrif á hnattvæðinguna með auknum

tengslum svæða, fólks og landa um allan heim. Iðnvæddustu ríkin sem eru þau tekjuhæstu en þar búa flestir íbúanna við efnahagslegar allsnægtir og góð lífsskilyrði. Þó er ekki hægt að rekja það til þess að þeir séu miklu snjallari eða að vinnusemi þeirra sé meiri en íbúa annarra svæða, heldur er ástæðan talin vera sú að heppnin sé með þeim, það er að segja að vera fæddir á ríkustu svæðum heimsins. Einnig hefur tæknivæðingin gert mannum kleift að stunda verslun og viðskipti, ásamt því að hafa samskipti við alþjóðlega fjármálamarkaði á öllum tímum sólarhringsins í gegnum gervihnetti (Garðar Gíslason, 2000).

Breytingar á efnahagslífi í einu landi hafa þar af leiðandi áhrif á efnahagslíf í öðru landi vegna þess að ójöfnuðurinn innan ríku þjóðanna eykst. Þannig saxa nýþróunarlöndin á ríku löndin og dragast önnur enn frekar aftur úr. En einn helsti ráðandi þátturinn við hnattvæðinguna er meiri frjálshyggja og þar af leiðandi minni ríkisafskipti sem leiðir til aukinna tengsla sem getur greitt leiðina fyrir viðskiptum. Þar með verður heimurinn einn markaður þar sem nýir heimar og nýtt rými sprettur fram. Einn þessara nýja heima er til dæmis veraldarvefurinn en segja má að hann sé meðal annars hinn alþjóðlegi rafræni fjármálamarkaður sem byggir mikið og stórt tengslanet landa eða landsvæða á milli. Hnattvæðingin hefur áhrif á atvinnufyrirtækin og ef aðstæður breytast, þá flytja þau jafnvel milli landa en þar leita þau í umhverfi sem er efnahagslegra hagstæðara. Hnattvæðingin ýtir einnig undir nýsköpun, þar sem smáfyrirtæki spretta fram með miklum hraða á meðan gömul stórfyrirtæki leysast upp og önnur renna saman (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005).

Í dag einkennast nútímavinnustaðir af hnattvæðingu, þar sem upplýsingatækninni hefur fleygt fram og kröfur um gæði framleiðslu og þjónustu aukast hratt. Ásamt þessum breytingum hafa einnig orðið breytingar á skipulagi vinnu og kröfum starfsmanna þar sem sjónarmið neytenda eru höfð að leiðarljósi. Þær breytingar sem hafa orðið hjá starfsmönnum felast í sveigjanleika, og auknum kröfum um hæfni í samvinnu og samskiptum við væntanlega viðskiptavini. Til þess að fá yfirsýn yfir þá þætti sem talið er að framtíðarstarfsmenn atvinnulífsins þurfi að búa yfir, hafa verið sett upp líkön til að meta hvort þeir þættir sé til staðar (Gerður G. Óskarsdóttir, 1994).

Vegna þeirra breytinga sem hafa átt sér stað á vinnumarkaði eru sífellt að verða til fleiri störf sem krefjast menntunar og sérhæfingar, þar sem þörfin fyrir stjórnendur og sérfræðinga verður sífellt meiri. Þeim störfum sem krefjast lítillar menntunar fækkar og í kjölfarið breikkar bilið á milli „góðra“ og „slæmra“ starfa (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010).

## 2.4. Evrópskt samstarf

Með samningnum um Evrópska efnahagssvæðið (*EES*) árið 1995, sem fylgdi fullt frelsi til fjármagnsflutnings til og frá landinu, varð til nýtt umhverfi á Íslandi í fjármálaheiminum jafnt og fyrir atvinnulífið sjálft. Einkavæðing ríkisbankanna, sem hófst hér á landi árið 1997 og lauk að fullu 2003, varð til þess að saman fór innleiðing ótakmarkaðs frelsis á fjármálamarkaði ásamt einkavæðingu ríkisbanka sem var í höndum nýrra eigenda. Með afskiptaleysisstefnu á vettvangi stjórnsýslunnar, veiku opinberu eftirliti og aðhaldskerfi, ásamt óheftri markaðshyggju og taumlausum spámennskukapítalisma varð Ísland á stuttum tíma eitt skuldugasta land í heimi. Á endanum varð það því síðan að falli með hruni gjaldmiðilsins og falli bankanna haustið 2008 (Stefán Ólafsson 2008).

Hvað varðar opnun markaða og afnám hafta á síðustu árum hefur Evrópulöggjöfin haft veruleg áhrif á þróun reglna á íslenskum vinnumarkaði og er talið að svo verði áfram næstu ár. Aftur á móti þurfa reglur Evrópulöggjafarinnar á íslenskum vinnumarkaði svigrúm til aðlögunar að þörfum og hefðum sem hér eru ríkjandi (Samtök atvinnulífsins, 2005).

Eins og áður kom fram þá hefur íslenskur vinnumarkaður verið opinn fyrir ríkisborgurum *OECD* landa frá 1954. Þegar Ísland fékk aðild að Evrópska efnahagssvæðinu (*EES*) 1994 varð frekari opnun á íslenskum vinnumarkaði (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Á árunum 1990-2009 fjölgaði erlendum ríkisborgurum verulega, eða úr 4.812 einstaklingum árið 1990 í 24.379 einstaklinga árið 2009 (Hagstofa Íslands, 2010c). Þegar Evrópusambandið (*ESB*) stækkaði árið 2004 varð sú breyting að settar voru ákveðnar hömlur á fólksflutninga frá 10 nýjustu aðildarlöndum þess og þar með þurftu einstaklingar að sækja um atvinnuleyfi. Hér á landi var þessum hömlum hins vegar aflétt árið 1994, en engu að síður þá ber atvinnurekendum skylda til þess að tilkynna yfirvöldum um fjölda þeirra starfsmanna sem kunna að koma frá þessum löndum hverju sinni (Katrín Ólafsdóttir, 2008).

Með *EES* samninginum er gerð sú krafa að jöfn réttindi séu tryggð fyrir alla einstaklinga á vinnumarkaði innan þeirra svæða sem eru aðilar að samningnum. Eitt af markmiðum samningsins er að viðhalda fullri atvinnu og stuðla að samvinnu í samræmdri þróun atvinnumála. Einnig eru aðilar samningsins skyldugir til þess að sjá til þess að fólksflutningar á milli landanna raski ekki jafnvægi á vinnumarkaði og tryggja að hún sé í heild gagnleg efnahagslegri og félagslegri þróun. Samningurinn á milli þessara landa kveður einnig á um jafnrétti karla og kvenna á vinnumarkaði og er lögð áhersla á menntunartækifæri þar sem þau séu mikilvægur þáttur til þess að koma á jafnvægi. Á milli þessara landa ríkir þar að auki samkomulag um samstarf hvað varðar vinnuvernd og mælt fyrir um að hana skuli virkja og efla, það er gera hana nánari og tryggari (Norðurlandaráð, e.d).

Samkvæmt *EES* samningi (1994) eru reglur vinnumarkaðarins að mestu leyti fastsettar. Eitt af því sem kemur fram í samningnum er að launafólki, sem og sjálfstætt starfandi einstaklingum, er veittur sjálfkrafa búseturéttur og atvinnuréttur í aðildarríkjum samningsins. Einstaklingum er einnig veittur réttur til þess að halda eftir áunnum réttindum sínum innan almannatryggingakerfisins þrátt fyrir að þeir flytjist á milli aðildarríkjanna (Eiríkur Bergmann og Jón Þór, 2008; Lilja Mósesdóttir, 2006). Með gildistöku *EES* samningsins telja sumir hverjir hér á landi að réttarstaða launafólks og vinnuumhverfisins hafi batnað. Að mati Samtaka atvinnulífsins eru neikvæð áhrif *EES* samt sem áður þau að dregið hefur úr sveigjanleika á íslenskum vinnumarkaði. Þó hefur einnig verið bent á að sveigjanleiki hér á landi er talsverður, en hér hafa ráðningarsamningar almennt verið sveigjanlegri en þekktist í mörgum gömlum aðilaríkjum Evrópusambandsins sem kemur meðal annars fram í því að hér á landi er tiltölulega auðvelt fyrir atvinnurekendur að segja upp starfsfólki (Lilja Mósesdóttir, 2006). Íslenskur vinnumarkaður er talinn vera sveigjanlegri en vinnumarkaðir annarra aðildarríkja *ESB*. Þegar að vinnumarkaður er sveigjanlegur sveiflast atvinnuþátttaka og vinnutími og aðlagar sig að efnahagsástandi hvers tíma. En slíkur sveigjanleiki getur aukið nýsköpun og atvinnuöryggi á vinnumarkaði. Hér á landi búa fyrirtæki ekki við þær ströngu reglur sem gilda um stofnun og slit ráðningasamninga, en það gera margar aðrar Evrópuþjóðir aftur á móti í þeim tilgangi að auka atvinnuöryggi (Katrín Ólafsdóttir, 2008; Hagstofa Íslands, 2010a).

Hérlendis eru reglur um ráðningar og uppsagnir mun færri en í öðrum Evrópulöndum. Í flestum kjarasamningum er kveðið á um allt frá eins til sex mánaða uppsagnarfrest eftir starfsaldri og í flestum tilfellum er fallist á þriggja mánaða uppsagnarfrest. Í einkageiranum þurfa vinnuveitendur hins vegar ekki að gefa ástæðu fyrir uppsögn en strangari reglur gilda þó um uppsagnir í tilvikum trúnaðarmanna, barnshafandi kvenna og þeirra foreldra sem eru í fæðingarorlofi. Í opinbera geiranum eru reglur um uppsagnir strangari og almennt er ekki um að ræða starfslokagreiðslur þegar kemur til uppsagnar, þó er um undantekningu að ræða á meðal þeirra sem háttsettir eru, jafnt hjá hinu opinbera sem og einkageira, en hjá þeim einstaklingum er um að ræða ákvæði í ráðningarsamningnum þess (Lára V. Júlíusdóttir, 1997).

### **3. Staðan á vinnumarkaði árið 2010**

Sú staða sem á íslenskum vinnumarkaði var árið 2010 einkenndist af miklu atvinnuleysi vegna fjármálakreppunnar sem skall á haustið 2008. Jafn mikið atvinnuleysi hefur ekki verið hér á landi áður (Karl Sigurðsson, 2009).

Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn sem unnin var af Hagstofu Íslands (2010a) og er hluti af rannsókn á vegum Hagstofu Evrópusambandsins, þá voru alls 185.700 manns á vinnumarkaði á öðrum ársfjórðungi ársins 2010 og þar af voru 169.500 starfandi og 16.200 án vinnu og í leit að starfi. Þetta þýðir að atvinnuþátttaka var 83,3% og atvinnuleysi 8,7%. Meðalfjöldi vinnustunda þeirra sem unnu í viðmiðunarvikunni voru 40,2 stundir en 44,6 stundir hjá þeim sem í fullu starfi voru og 24,6 stundir hjá þeim sem unnu hlutastörf. Það ár skipuðu karlar tvo þriðju hluta starfsmanna á hinum almenna vinnumarkaði en hlutfall kvenna einn þriðja. Ásamt því að karlar skipuðu stærri hluta af vinnuafli á almennum vinnumarkaði, þá skiluðu þeir einnig 71% vinnustunda á við 29% vinnustundir hjá konum. Hlutfallið er annað hjá hinu opinbera en þar eru konur þrír fjórðu hlutar starfsmanna á meðan hlutfall karla telur einungis fjórðung. Konur skila þar tveimur þriðja hluta vinnustunda á meðan karlar skila þriðjungi. Á meðan meðalvinnutími karla eru rúmlega 46 stundir á viku eru konur að vinna tæpar 36 stundir á viku (Samtök atvinnulífsins, 2010; Hagstofa Íslands, 2010a).

Ekki hafa orðið miklar breytingar á vinnutíma frá árinu 2009 til ársins 2010 en á öðrum ársfjórðungi ársins 2010 var meðalfjöldi vinnustunda þeirra sem voru við vinnu í viðmiðunarvikunni að jafnaði 40,2 stundir, þar af hjá körlum 44,3 klukkustundir og konum 35,5 klukkustundir. Á öðrum ársfjórðungi 2009 var fjöldi vinnustunda um 40 klukkustundir, þar af 43,9 hjá körlum og 35,4 hjá konum að jafnaði. Hjá þeim sem voru í fullu starfi voru vinnustundir að jafnaði 44,6 klukkustundir, þar af 46,9 klukkustundir hjá körlum en 41 klukkustund hjá konum.

Meðalfjöldi vinnustunda hjá einstaklingum sem voru í hlutastörfum voru að jafnaði 24,6 klukkustundir, þar af 25 klukkustundir á meðal karla og 24,4 klukkustundir á meðal kvenna á öðrum ársfjórðungi 2010. Árið 2009 var fjöldi vinnustunda þeirra sem í hlutastörfum voru að jafnaði 23,9 klukkustundir. Þær breytingar sem urðu hjá atvinnulausum voru þær að á öðrum ársfjórðungi 2009 fækkaði atvinnulausum um 500 og á meðan fjölgaði starfandi um 2.000. Langtíma atvinnulausum fjölgaði hins vegar um 2,5% eða úr 2.300 manns í 2.700 manns eða sem svarar 16,9% atvinnulausra (Hagstofa Íslands, 2010a).

Á öðrum ársfjórðungi 2010 var atvinnuþátttaka í aldurshópnum 25-54 ára 89,8% og var samsvarandi á öðrum ársfjórðungi 2009, eða 89%. Atvinnuþátttaka þeirra sem eru 55-74 ára er lítillega sveiflukenndari og var 66,4% í öðrum ársfjórðungi 2010. Í aldurshópnum 16-24 ára eru mestar sveiflur á vinnumarkaði, en það má ætla að sé vegna náms, en þátttaka þess hóps er mest á öðrum og þriðja ársfjórðungi á hverju ári og það má rekja til þess að þá koma námsmenn til sumarstarfa. Á fyrsta ársfjórðungi 2010 var atvinnuþátttaka þess hóps 66,8% og á öðrum ársfjórðungi var hún 84,8% (Hagstofa Íslands, 2010a).

Til þess að sporna gegn atvinnuleysi og auðvelda fólki í atvinnuleit að viðhalda virkni sinni er stuðst við vinnumarkaðsúrræði með það að markmiði að stuðla að tengslum þess við atvinnulífið. Einnig er tilgangurinn að skapa fólki leiðir til þess að auka möguleika þeirra á þátttöku í atvinnulífnu. Vinnumarkaðsúrræði á vegum Vinnumálastofnunar eru meðal annars í formi námskeiða, starfstengdra úrræða, námsúrræða, eða endurhæfing sem er atvinnutengd ásamt ráðgjöf. Vinnumálastofnun er einnig heimilt að veita styrki úr Atvinnuleysatryggingasjóði til þeirra sem tryggðir eru og á þurfa að halda (Vinnumálastofnun, e.d).

Samkvæmt síðustu tölum vinnumálastofnunar sem gefnar voru út í lok nóvember árið 2010 var skráð atvinnuleysi 7,7% eða að meðaltali 12.363 manns. En frá október 2010 hefur atvinnuleysið aukist um 0,2%, eða um 301 manns að meðaltali (Vinnumálastofnun, 2010)

Eins og kemur fram á vefsíðu Alþýðusamband Íslands (ASÍ) þá er skipting á atvinnulausum þannig að um 57% eru karlar og 43% eru konur en í kreppunni hafa þessi hlutföll breyst talsvert. Var það þannig að fyrir hrúnið var herra hlutfall kvenna atvinnulausar heldur en karla. Fjöldi þeirra karla sem atvinnulausir eru hefur síðan sexfaldast á meðan hluti kvenna hefur fjórfaldast en telur ASÍ þessa þróun vera nokkurn veginn á sömu leið og árin 2003-2003 þegar atvinnulausum körlum fjölgaði hraðar en konum. Að mati ASÍ er það athyglisvert varðandi fjölgun atvinnulausra karla en þeim hefur fjölgað mikið strax við upphaf kreppunnar en þegar líður á hefur þeim smám saman farið fækkandi á milli ára. Á meðan hefur fjöldi atvinnulausra kvenna lítið breyst milli ára. Samkvæmt tölum ASÍ hefur 71% atvinnulausra verið án vinnu lengur en í 3 mánuði, 53% lengur en sex mánuði og 34% þeirra lengur en í ár (Alþýðusamband Íslands, 2010).

Í aldurshópnum 25-54 ára hefur atvinnuleysið mælst mest eða um 67% en fyrir efnahagshrúnið var það að jafnaði um 60%. Í hina tvo aldurshópna, það er yngri en 25 ára og eldri en 55 ára er skiptingin nokkurn veginn jöfn. Samkvæmt ASÍ þá hefur fjöldi atvinnulausra í aldurshópnum 25-54 ára fimm til sexfaldast á meðan fjöldi atvinnulausra í hinum hópnum hefur fjór- til fimmfaldast. En eins og fyrirfram mátti búast við þegar mið er tekið af erfiðleikum í atvinnuástandinu á árunum 2002-2003 kemur það á óvart samkvæmt ASÍ að ekki skyldi fjölga hlutfallslega mest í yngsta aldurshópnum. Þegar lítið er til atvinnugreina þá komu flestir atvinnulausu úr verslunar og viðgerðarþjónustu eða 17%, þá komu 14% úr mannvirkjagerð, 10% úr iðnaði og hráefnavinnslu ásamt 7% úr sérhæfðri þjónustu. Mest hefur fjölgað hlutfallslega í mannvirkjagerð eða níufaldast, í fjármála- og tryggingaþjónustu ásamt ýmissi sérfræðistarfssemi eða allt að sjö-til áttföldun ásamt sjöföldun í fræðslustarfssemi. Á meðal menntaðra eru flestir atvinnulausra aðeins með grunnskólamenntun eða 53% allra

atvinnulausra. Í hópi þeirra sem framhaldsskólamenntun höfðu voru 32% atvinnulausir á meðan 15% þeirra höfðu háskólamenntun. Það er vert að benda á að fjöldi þeirra sem hefur aðeins lokið iðnnámi hefur aukist mest, eða nífaltast, einnig hefur fjöldi þeirra sem hefur stúdentspróf eða háskólapróf aukist mikið eða fimm- til sexfaltast.(Alþýðusamband Íslands, 2010).

## Umræða

Hér á landi var atvinnulíf mjög einhæft allt fram á síðasta áratug en þá var hér ráðandi atvinnustefna sem grundvallaðist á nýtingu náttúruauðlinda. Með þeirri stefnu byggðu Íslendingar afkomu sína á útflutningi fárra afurða en er það eitt af einkennum fátækra þróunarlanda frekar en ríkra iðnaðarlanda. Þegar líða tók á öldina urðu kröfur um meiri fjölbreytni í sjálfu atvinnulífinu. Með breyttu starfsumhverfi og meira frjálsræði stórbatnaði staðan (Garðar Gíslason, 1997). Á Íslandi einkenndist atvinnulíf lengi vel af miklum ríkisumsvifum og regluveldi en árið 1991 þegar ný ríkisstjórn var mynduð urðu breytingar á atvinnustefnunni. Með því breyttist umhverfi atvinnulífsins, þróaðist það úr því að vera reglumótað og þvingandi yfir í frjálsræði. Ríkið dró úr umsvifum sínum í atvinnulífinu og fyrirtæki og nokkrar stofnanir í eigu ríkisins voru einkavædd (Stefán Ólafsson, 2008).

Hérlendis hafa einnig orðið gífurlegar breytingar á atvinnustarfssemi og störfum á síðustu árum og áratugum í kjölfar tæknibreytinga og hnattvæðingar. Hafa þessar breytingar orðið til þess að framleiðslustörfum hefur fækkað og ýmsar atvinnugreinar hafa lagst af. Þær efnahagslegu breytingar sem orðið hafa eru einnig miklar, meðal annars vegna ríkjandi frjálshyggju með auknu flæði fjármagns, vinnuafls og varnings. Erlendar fjárfestingar hafa aukist og stækkað til muna, einnig hafa stórfyrirtæki orðið alþjóðleg sem hefur skapað þeim í sumum tilvikum mikil völd vegna stærða. Hnattvæðingin gerir það að verkum að meiri samtvinnun er á milli ríkja á efnahagslegum grundvelli, þar sem síaukin viðskipti með vörur, vinnuafll, fjármagn og þjónustu eiga sér stað óháð fjarlægð og tíma (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005).

Í dag einkennast nútímavinnustaðir af hnattvæðingu, þar sem upplýsingatækninni hefur fleygt fram og kröfur um gæði framleiðslu og þjónustu aukast hratt. Ásamt þessum breytingum hafa einnig orðið breytingar á skipulagi vinnu og kröfum starfsmanna þar sem sjónarmið neytenda eru höfð að leiðarljósi. Þær breytingar sem hafa orðið hjá starfsmönnum felast í sveigjanleika, og auknum kröfum um hæfni í samvinnu og samskiptum við væntanlega viðskiptavini. Vegna þeirra breytinga sem hafa átt sér stað á vinnumarkaði eru sífellt að verða til fleiri störf sem krefjast menntunar og sérhæfingar þar sem þörfin fyrir stjórnendur og sérfræðinga verður sífellt meiri.

Íslenskur vinnumarkaður er talinn vera sveigjanlegri en vinnumarkaðir annarra aðildarríkja *ESB*. Þegar að vinnumarkaður er sveigjanlegur sveiflast atvinnuþátttaka og vinnutími og aðlagar sig að efnahagsástandi hvers tíma. En slíkur sveigjanleiki getur aukið



nýsköpun og atvinnuöryggi á vinnumarkaði (Katrín Ólafsdóttir, 2008; Hagstofa Íslands, 2010a).

Íslenskur vinnumarkaður hefur ekki aðeins hærra hlutfall fólks á vinnualdri en þekkist í öðrum *OECD* löndum, heldur er starfsæfi Íslendinga einnig lengri, en hér á landi er eftirlaunaaldur hærri en á meðal hinna *OECD* ríkjanna.

Þar sem þörfin fyrir stjórnendur og sérfræðinga hefur aukist hefur þeim störfum sem lítilla menntunnar krefjast fækkað og í kjölfarið hefur bilið á milli „góðra“ og „slæmra“ starfa aukist (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Þróunin hefur verið frá landbúnaði yfir í tæknivæðinguna vegna áhrifa hnattvæðingar þar sem heimur minnkar og stækkar í senn. Þróunin hefur leitt til þess að ekki er lengur þörf fyrir að einstaklingur sé staðsettur á staðnum til að vinna, heldur getur hann verið hvar sem er í heiminum við vinnu sína. Störfin, og vinnan í eðli sínu er að breytast, hún er örðuvísi í dag en hún hefur áður verið.

Evrópulöggjöfin hefur haft veruleg áhrif á þróun íslensks vinnumarkaðar og er talið að svo verði áfram næstu ár. Íslenskur vinnumarkaður hefur verið opinn fyrir ríkisborgurum *OECD* landa allt frá árinu 1954 og fékk Ísland aðild að Evrópska efnahagssvæðinu (*EES*) árið 1994 en við það fjölgaði erlendum ríkisborgurum töluvert. Með *EES* samningnum er ætlunin að tryggja jafnrétti fyrir alla einstaklinga á vinnumarkaði innan aðildaríkja hans. Þer aðilum samningsins að tryggja að fólksflutningur landa á milli raski ekki jafnvægi á vinnumarkaði og sé í heild sinni gagnleg til efnahagslegrar framþróunar.

Síðastliðin áratug hefur íslenskur vinnumarkaður verið ákaflega sveigjanlegur og má helst sjá það á því hversu auðveldlega atvinnuþátttakan hefur aðlagð sig að eftirspurn á vinnumarkaðinum. Eins hefur aukning verið á hreyfanleika vinnuafis á milli Íslands og annarra landa. Til þess að viðhalda slíkri aðlögunarhæfni er sveigjanleiki nauðsynlegur til þess að sporna við þeim óstöðugleika sem kann að verða á vinnumarkaði í kjölfar hraðra breytinga (Utanríkisráðuneytið, 2002).

Í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008 er atvinnuleysi meira en það hefur nokkru sinnum verið hérlandis. Til ársins 2010 hefur atvinnuástandið lítið skánað, þó hefur það farið batnandi yfir sumartímana en yfir veturinn hefur ástandið farið aftur niður á við. Samkvæmt tölum *ASÍ* frá 22. desember 2010 hefur 71% atvinnulausra verið án vinnu lengur en í 3 mánuði, 53% lengur en sex mánuði og 34% þeirra lengur en í ár (Alþýðusamband Íslands, 2010).

Samkvæmt tölum vinnuástandafróunnar frá byrjun árs 2010 var atvinnuleysið 9,5% á höfuðborgarsvæðinu á meðan það var 8,1% á landsbyggðinni. Á Suðurnesjunum var atvinnuleysið mest eða 14,5% og minnst var það á Vestfjörðum en þar var það 3,4%. Að

meðaltali jókst atvinnuleysið um 7,4% meðal karla á meðan það jókst um 5,7% meðal kvenna. Samkvæmt þeim tölum var atvinnuleysið 9,9% meðal karla á meðan hlutfallið var 7,9% hjá konum. Alls voru 16.382 einstaklingar atvinnulausir að fullu í lok janúar 2010 þar af voru þeir sem atvinnulausir voru að fullu 13.424 einstaklingar. Af þeim fjölda voru 1569 einstaklingar í einhvers konar úrræðum á vegum vinnuálastofnunnar (Vinnuálastofnun, 2010).

Eins og fram hefur komið bendir margt til þess að atvinnuþátttaka á vinnumarkaði árið 2009 sé svipuð og hún var árið 1991. Atvinnuleysi hefur verið lítið á Íslandi, sjá má á árunum 1991-2009 að á tveim tiltölulega stuttum tímabilum jókst atvinnuleysi en það nær síðan nýjum hæðum í kjölfar heimskreppunnar. En fjármálahrunið sem varð haustið 2008 við fall bankanna hefur haft mikil áhrif á íslenskan vinnumarkað. Við hrunið varð mikill samdráttur í innlendri eftirspurn ásamt mikilli aukningu atvinnuleysis á skömmum tíma (Karl Sigurðsson, 2009). Mögulegt er að misræmi hafi myndast milli lausra starfa á vinnumarkaði og atvinnulausra í kjölfar þeirrar ólgu sem skók íslenska hagkerfið á haustdögum árið 2008. Ein af ástæðum þess kanna að vera aðlögun atvinnugreina í átt að breyttri uppbyggingu en eftirspurn eftir vinnuafli gæti hafa færst frá einni atvinnugrein yfir til annarra. Því lengri tíma sem aðlögunin tekur því mun langvinnara verður hið aukna atvinnuleysi sem Íslendingar hafa fengið að kynnast í kjölfar fjármálakreppunnar. Eftir því sem einstaklingur hefur meiri menntun því tryggari ætti staða hans að vera en það er ekki ávallt svo þegar sveiflur eiga sér staða á vinnumarkaði eins og vill verða í kreppum til dæmis. Ekki er alltaf hægt að tengja litla menntun við atvinnuleysi einstaklings heldur er það ósamræmi sem getur skapast milli framboðs og eftirspurnar.

## Lokaorð

Markmið þessarar ritgerðar var að skoða íslenskan vinnumarkað og uppbyggingu hans á undanförunum áratugum. Þættir sem geta haft áhrif á stöðu einstaklingsins á vinnumarkaði eru til dæmis menntun sem er nauðsynleg þegar kemur að starfsframa eða atvinnutækifærum. Menntun einstaklings hefur einnig það hlutverk að skipa honum í stétt og getur haft áhrif á atvinnuþátttöku hans og vinnufyrirkomulag. Íslendingar standa hins vegar ekki jafnfætis öðrum þjóðum innan *OECD* hvað varðar menntun. Vegna þess að sífellt fleiri störf krefjast menntunnar og mun færri störf krefjast lítillar eða engrar menntunar, er hún mikilvæg áður en útá vinnumarkað er haldið svo unnt sé að fá starf við hæfi. Þrátt fyrir aukna menntun eru einstaklingar sem hana hafa einnig í hópi atvinnulausra eins og ófaglært fólk en þó eru tækifæri þeirra sem hafa menntun almennt betri.

Mikil þennsla á vinnumarkaðnum hefur leitt til ákveðins óstöðugleika þar sem að sumu leyti getur reynst erfitt að aðlagast að breyttum skilyrðum. Hnattvæðingin hefur orðið til þess að meiri tengsl eru á vinnumarkaði milli ríkja þar sem heimurinn verður einn markaður, þannig geta breytingar í efnahagslífi á einum stað haft áhrif á efnahagslíf á öðrum stöðum.

Hið evrópska samstarf hefur orðið til þess að réttindi einstaklinga innan ríkjanna sem að samningnum standa eru tryggari með opnun vinnumarkaðar þeirra á milli og hefur skapað þegnum ríkjanna aukin tækifæri á vinnumarkaði innan allra ríkjanna.

Við ritun þessarar ritgerðar var á köflum erfitt að finna nægilegar heimildir. Það kemur á óvart hversu erfitt var að finna heildstæða samantekt um íslenskan vinnumarkað og einkenni hans. Telja má því að brýn þörf sé á því að skoða íslenska vinnumarkaðinn betur, það er að segja uppbyggingu hans og samspili við aðra þætti til þess að fá heildstæðari upplýsingar um einkenni hans. Hvað það er sem hefur áhrif á hvernig hann þróast eða stendur í stað. Vinnumarkaðurinn er og verður alltaf margslunginn og þurfa þeir aðilar sem að honum koma að þekkja vel til uppbyggingar hans og hvernig ólíkir þættir spila saman.

## Heimildir

- Andersen, M. L. (2003). *Thinking about women: Sociological perspectives on sex and gender*. Boston: Allyn and Bacon.
- Alþingi. (2010). *Lög um 40 stunda vinnuviku*. Sótt 17. ágúst af:  
<http://www.althingi.is/lagas/nuna/1971088.html>
- Alþýðusamband Íslands. (2010). *Hátt í 14. þús. manns skráðir atvinnulausir*. Sótt 23. desember 2010 af: [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-21/299\\_read-2669/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-21/299_read-2669/)
- Bandalag Háskólamanna. (e.d). *Hvað er í kjarasamningum?* Sótt 20. ágúst 2010 af:  
<http://www.bhm.is/trunadarmenn/samningar/kjarasamningar/>
- Coyle, A. (2005). *Changing times: Flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets*. Í: *A new sociology of work?* Malden: Blackwell.
- Edgell, S. (2006). *The sociology of work. Continuity and change in paid and unpaid work*. London: Sage Publications.
- Eiríkur Bergmann Einarsson og Jón Þór Sturluson. (2008). *Hvað með evruna ?* Háskólinn á Bifröst: Oddi.
- Eitzen, S.D. og Zinn, M.B. (2004). *Social problems* (9. útgáfa). Boston: Pearson.
- Forsætisráðuneytið. (2004 febrúar). *Efnahagsleg völd kvenna*. Sótt 20. júlí 2010 af:  
[http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg\\_vold\\_kvenna/EVKskyrsla.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg_vold_kvenna/EVKskyrsla.pdf)
- Forsætisráðuneytið. (e.d). *Adilar vinnumarkaðarins*. Sótt 20. júlí 2010 af:  
[http://www.island.is/atvinnulif/vinnumarkadur/adilar\\_vinnumarkadar#Adilar\\_vinnumarkadarins](http://www.island.is/atvinnulif/vinnumarkadur/adilar_vinnumarkadar#Adilar_vinnumarkadarins)
- Garðar Gíslason. (1997). *Einstaklingurinn og samfélagið*. Reykjavík: Mál og menning.

Garðar Gíslason. (2000). *Kenningar og samfélagið*. Reykjavík: Mál og menning.

Gunnar Þór Bjarnason og Margrét Gunnarsdóttir. (2001). *Íslands- og mannkynssaga NBII: Frá lokum 18. aldar til aldamóta 2000* (1. útg.). Reykjavík: Nýja bókafélagið.

Gerður G. Óskarsdóttir. (2000). *Frá skóla til atvinnulífs; rannsóknir á tengslum menntunar og starfs*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Gerður G. Óskarsdóttir. (1994). *Menntun og atvinnulíf*. Í Friðrik H. Jónsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (1995). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2010, febrúar). Munnleg heimild. Fyrirlestur fluttur í námskeiðinu: Stjórnun, vinnuskipulag og vinnumenning.

Guðmundur Jónsson. (2009). *Efnahagskreppur á Íslandi 1870-2000*. Saga XLVII.

Gyða Margrét Pétursdóttir. (2008, október). Within the socially, desirable aura of gender equality; division of domestic labour and child care. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *rannsóknir í félagsvísindum IX*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Hannes Hólmsteinn Gissurarson. (2002, mars). *Hvernig færði Adam Smith rök fyrir því að stuðla bæri að verslunarfrelsi?* Sótt 15. ágúst 2010 af: <http://www.visindavefur.hi.is/svar.asp?id=2171>

Hagstofa Íslands. (e.d). *Helstu skilgreiningar og aðferð við vigtun*. Sótt 12. september 2010 af: <http://www.hagstofa.is/Pages/967>

Hagstofa Íslands. (2008). *Stéttarfélög*. Sótt 28. desember 2010 af <http://www.hagstofa.is>

Hagstofa Íslands. (2009a). *Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi 1991-2008*.

Sótt 10. September 2010 af:  
<http://www.hagstofan.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01002%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi+1991%2D2008+%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fjöldi/hlutfall>

Hagstofa Íslands. (2009b). *Atvinnubátttaka og atvinnuleysi eftir ársfjórðungum 2003-2010.*

Sótt 19. Ágúst 2010 af  
[http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2010+%26path=../Database/vinnu](http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2010+%26path=../Database/vinnu%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi+1991%2D2008+%26path=../Database/vinnu)  
markadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fjöldi/hlutfall

Hagstofa Íslands. (2010b). *Atvinnubátttaka, atvinnuleysi, vinnutími og fjöldi starfandi eftir ársfjórðungum 1991-2008.*

Sótt 19. ágúst 2010 af:  
<http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01002%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi+1991%2D2008+%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fjöldi/hlutfall>

Hagstofa Íslands. (2010a). *Laun, tekjur og vinnumarkaður.* Sótt 19. ágúst 2010 af:

<http://www.statice.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=11247>

Hagstofa Íslands. (2010d). *Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum, kyni og landssvæðum 1991-2009.*

Sótt 30. ágúst 2010 af:  
<http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01101%26ti=fj%F6ldi+starfandi+eftir+starfsst%E9ttum%2C+kyni+og+landssv%E6%F0um+1991%2D2009+%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fjöldi>

Hagstofa Íslands (2010e). *Laun, tekjur og vinnumarkaður; Skráð atvinnuleysi eftir landsvæði og kyni 1990.*

Sótt 8.nóvember 2010 af:  
<http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN04205%26ti=Skr%rE1%F0+atvinnuleysi+eftir+landsv%E6%F0i+og+kyni+1980%2D2009+%26path=../Database/vinnumarkadur/atvinnuleysi/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>

Hagstofa Íslands (2010f). *Laun tekjur og vinnumarkaður; Atvinnuþátttaka og atvinnuleysi 2009*. Sótt 8 nóvember 2010 af:

<http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2010+++%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>

Hagstofa Íslands. (2010c). *Ríkisfang, fæðingarland og uppruni íbúa: Erlendir ríkisborgarar 1950-2010*. Sótt 13. september 2010 af:

<http://www.hagstofa.is/?PageID=626&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=MAN04001%26ti=Erlendir+r%EDkisborgarar+1950%2D2010+%26path=../Database/mannfjoldi/Rikisfang/%26lang=3%26units=fjöldi>

Ingi Rúnar Eðvarðsson. (e.d). Háskólinn á Akureyri. *Sveigjanleiki og frjálrsæði: Yfirburðir íslensks vinnumarkaðar í alþjóðlegu ljósi*. Sótt 18. ágúst 2010 af: [http://staff.unak.is/not/ire/Erindi/Sveigjanleiki\\_files/frame.htm](http://staff.unak.is/not/ire/Erindi/Sveigjanleiki_files/frame.htm)

Ingólfur V. Gíslason. (2006). *Kyn og vinnumarkaður*. Sótt 19. ágúst 2010 af:

[http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is/media/jafn/kyn\\_og\\_vinnumarkadur\\_lengri.pdf](http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is/media/jafn/kyn_og_vinnumarkadur_lengri.pdf)

Ingólfur V. Gíslason. (2007). Framleiðsluhættir og stjórnsmál. Í Sumarliði R. Ísleifsson og Þórunn Sigurðardóttir (Ritstj.), *Samfélagsleg áhrif verkalýðshreyfingarinnar á 20. öld. Framtíðarsýn á 20. öldinni*. Reykjavík: Oddi.

Íðnaðar- og viðskiptaráðuneytið; Byggðastofnun. (2005). *Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði*. Sótt 25 október 2010 af:

[http://www.efnahagsraduneyti.is/media/Acrobat/Eignarhald\\_kvonna\\_IVR.pdf](http://www.efnahagsraduneyti.is/media/Acrobat/Eignarhald_kvonna_IVR.pdf)

Karl Sigurðsson. (2009). *Vinnumarkaður: Staða á vinnumarkaði í nóvember 2009*. Sótt 26. október 2010 af: [www.frae.is/files/Gatt%202009\\_KS\\_027-032\\_1603935260.pdf](http://www.frae.is/files/Gatt%202009_KS_027-032_1603935260.pdf)

Katrín Ólafsdóttir. (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* Skýrsla, brot úr fyrsta hluta doktorsritgerðar höfundar. Sótt 10. september 2010 af: <http://www.hr.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=10934>

Júlíus K. Björnsson. „Áhrif vaktavinnu á heilsu, líðan og svefn: Hvaða áhrif hefur vinnufyrirkomulagið?“ Sótt 16. ágúst 2010 af: [http://www.doktor.is/index.php?option=com\\_dgreinar&do=view\\_grein&id\\_grein=699](http://www.doktor.is/index.php?option=com_dgreinar&do=view_grein&id_grein=699)

Lára V. Júlíusdóttir. (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.

Liebel, M. (2004). *A will of their own: cross-cultural perspectives on working children*. London, New York: Zed books.

Lilja Mósesdóttir. (2006). *Ný staða Íslands í utanríkismálum: Tengsl við önnur Evrópulönd*. Sótt 2. september 2010 af: <http://www.stofnanir.hi.is/ams/sites/files/ams/Lilja%20M%C3%B3ses.pdf>

Menntamálaráðuneytið. (2010). *Kyn og jafnrétti upplýsingar fyrir ungt fólk*. Sótt 15. Ágúst 2010 af: [http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Kynogjafnretti-5\\_mars2010.pdf](http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Kynogjafnretti-5_mars2010.pdf)

Muller, J.Z. (2002). *The mind and the market*. New York. Random house.

Norðurlandaráð. (e.d). *Samningur um sameiginlegan norrænan vinnumarkað*. Sótt 2.september 2010 af: <http://www.norden.org/is/um-samstarfith/samningar/samningar/vinumarkathur/samningur-um-sameiginlegan-norraenan-vinumarkad/>

Statistics OECD (2005). *Economic surveys: Iceland 2005*, OECD, Paris. Sótt 18.september af: <http://www.oecd.org>

Statistics OECD (2006). *Education at a Glance, 2006*, OECD, Paris. Sótt 18.september af: <http://www.oecd.org>

Statistics OECD (2007). *Employment outlook, 2007*, OECD, Paris. Sótt 18.september af: <http://www.oecd.org>



Statistics OECD (2008). *OECD Factbook 2008, OECD, Paris*. Sótt 18. september af:

<http://www.oecd.org>

Samtök atvinnulífsins. (2005). *Áherslur atvinnulífsins: vinnumarkaðsmál*. Sótt 20. júlí 2010

af: <http://www.sa.is/page.asp?id=1526>

Samtök atvinnulífsins. (2010, febrúar). *Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur*. Sótt 20.

júlí 2010 af: <http://www.sa.is/frettir/almennar/nr/4751/>

Sigrún Júlíusdóttir. (2001). *Fjölskyldur við aldarhvorf*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Stefán Ólafsson. (1996). *Hugafar og hagvöxtur. Menning, þjóðfélag og framfarir á Vesturlöndum*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson. (2005). *Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag. Ísland í breyttu þjóðfélagsumhverfi 1*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Stefán Ólafsson. (2008; 4). (2): *Íslenska efnahagsundrið: frá hagsæld til frjálshyggju og fjármálahruns*. Reykjavík: Stjórnsmál og stjórnsýsla.

Utanríkisráðuneytið. (2002). *Horft til framtíðar: kostir Íslands í ljósi hnattvæðingar og samruna Evrópu. Hugsanleg þróun næstu tíu árin*. Sótt 15. ágúst 2010 af:

[http://www.utanrikisraduneyti.is/media/Skyrslur/Horft\\_til\\_framtidar.pdf](http://www.utanrikisraduneyti.is/media/Skyrslur/Horft_til_framtidar.pdf)

VR-Virðing Réttlæti. (2006). *Samkomulag samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um fjarvinnu*. Sótt 14 október af:

[http://www.vr.is/Uploads/VR/kaup\\_og\\_kjor/samkomulag\\_asi\\_sa\\_fjarvinna\\_2006.pdf](http://www.vr.is/Uploads/VR/kaup_og_kjor/samkomulag_asi_sa_fjarvinna_2006.pdf)

Vísir.is. (2010, júlí). *Atvinnuleysi hér á landi undir EES meðallagi: Vinnudagurinn langur hér á landi*. Sótt 2. september af: <http://www.visir.is/atvinnuleysi-her-a-landi-undir-ees-medallagi/article/2010803840567>

Vinnumálastofnun. (e.d). *Vinnumarkaðsúræði: hvernig virkar vinnumarkaðsúræði?* Sótt 18. September 2010 af: <http://www.vinnumalastofnun.is/atvinnuleitandi/urraedi/>

Vinnumálastofnun (2010). *Staða á vinnumarkaði Nóvember 2010*. Sótt 28. Desember 2010 af:  
<http://www.vinnumalastofnun.is/files/n%C3%B3v.10.pdf>