

SÍ- OG ENDURMENNTUN

ÞJÓÐHAGSRÁÐ, 28. MARS 2022



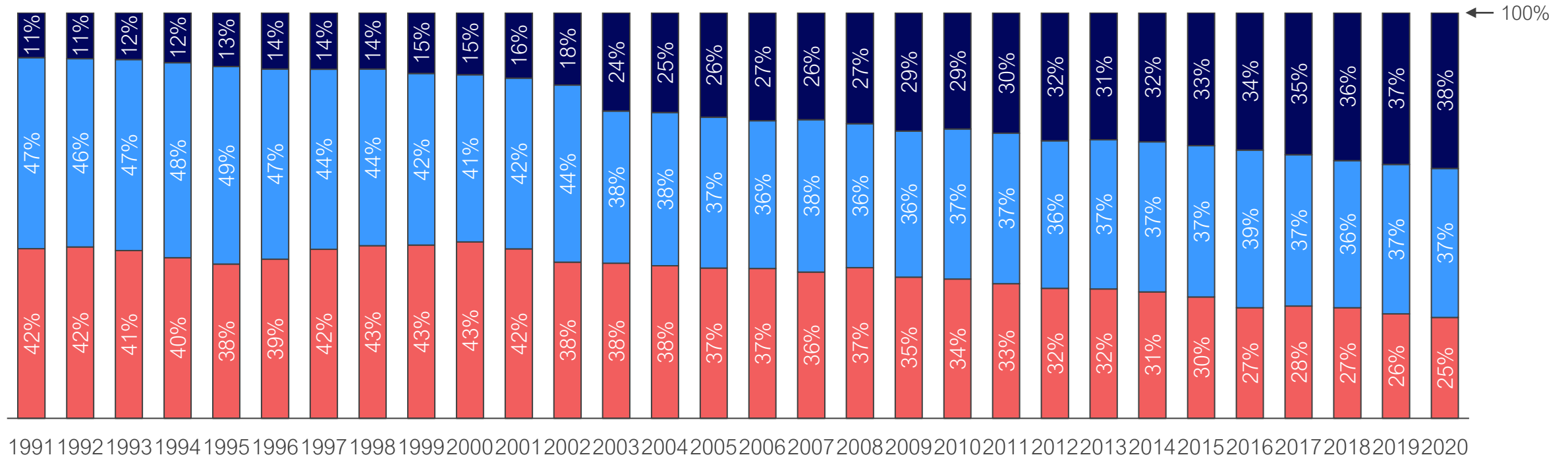
Sífelld stærrí hluti starfandi er með háskólamenntun og fyrirséð að sú þróun muni halda áfram

Á sama tíma hefur hlutur þeirra sem einungis hafa grunn- eða starfs- og framhaldsmenntun minnkað

Starfandi eftir menntunarstigum

16-74 ára

■ Háskólamenntun ■ Starfs- og framhaldsmenntun ■ Grunnmenntun



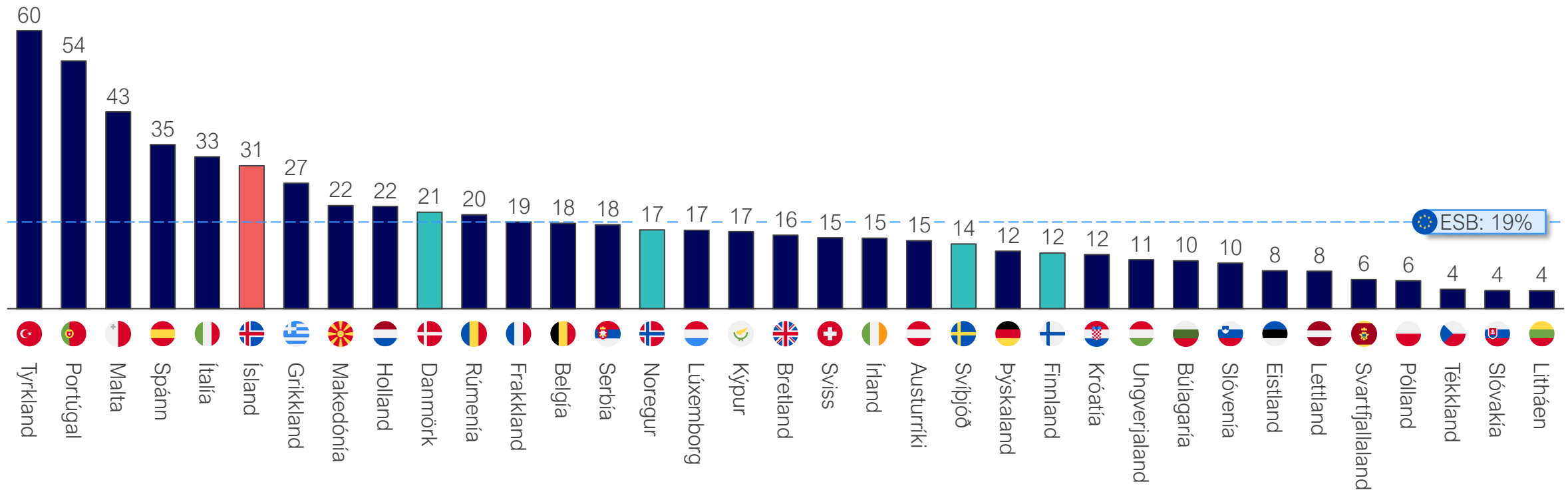


Tiltölulega hátt hlutfall fólks á íslenskum vinnumarkaði hefur aðeins lokið grunnmenntun

Hlutfallið er lægra í öllum okkar helstu samanburðarlöndum

Hlutfall starfandi með grunnmenntun árið 2020

15-64 ára (%)



Til þeirra sem teljast hafa grunnmenntun eru starfandi sem ekki hafa lokið grunnskólaprófi, starfandi sem hafa grunnskólapróf og að lokum starfandi með framhaldsskólapróf.

Heimild: Eurostat



Þau sem sækja símenntun hefur farið stöðugt fækkandi frá 2015

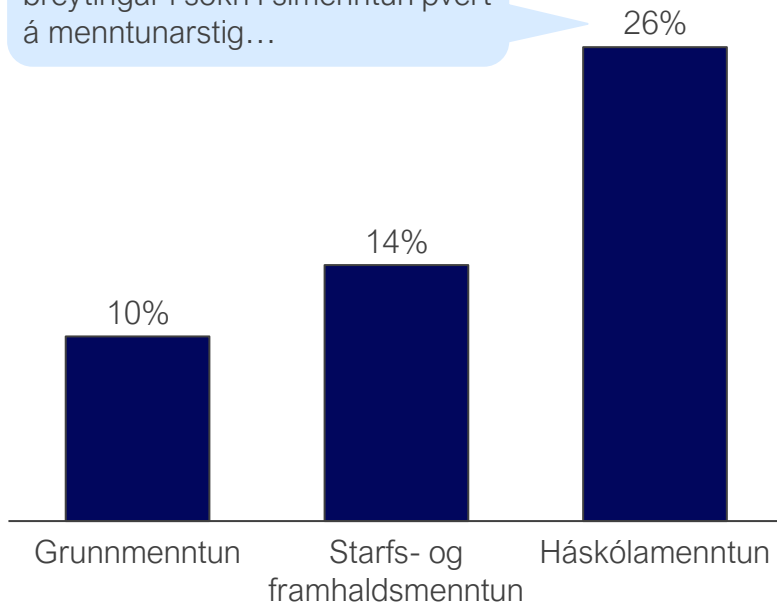
Aðeins 5,4% fólks á aldrinum 25-64 ára með grunnmenntun sótti sér endurmenntun eða frekari fræðslu árið 2020

Símenntun eftir menntunarstöðu og tegund símenntunar

Fræðsla/endurmenntun (nemendur í skóla ekki með) (25-64 ára, %)

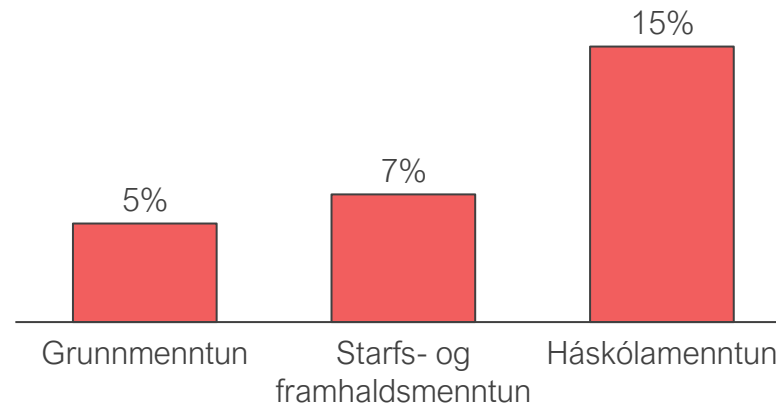
Meðaltal árána 2003-2015

Frá 2003-2015 verða litlar breytingar í sókn í símenntun þvert á menntunarstig...



Árið 2020

... en heldur hefur dregið úr þátttöku frá árinu 2015, hvað mest meðal háskólamenntaðra.



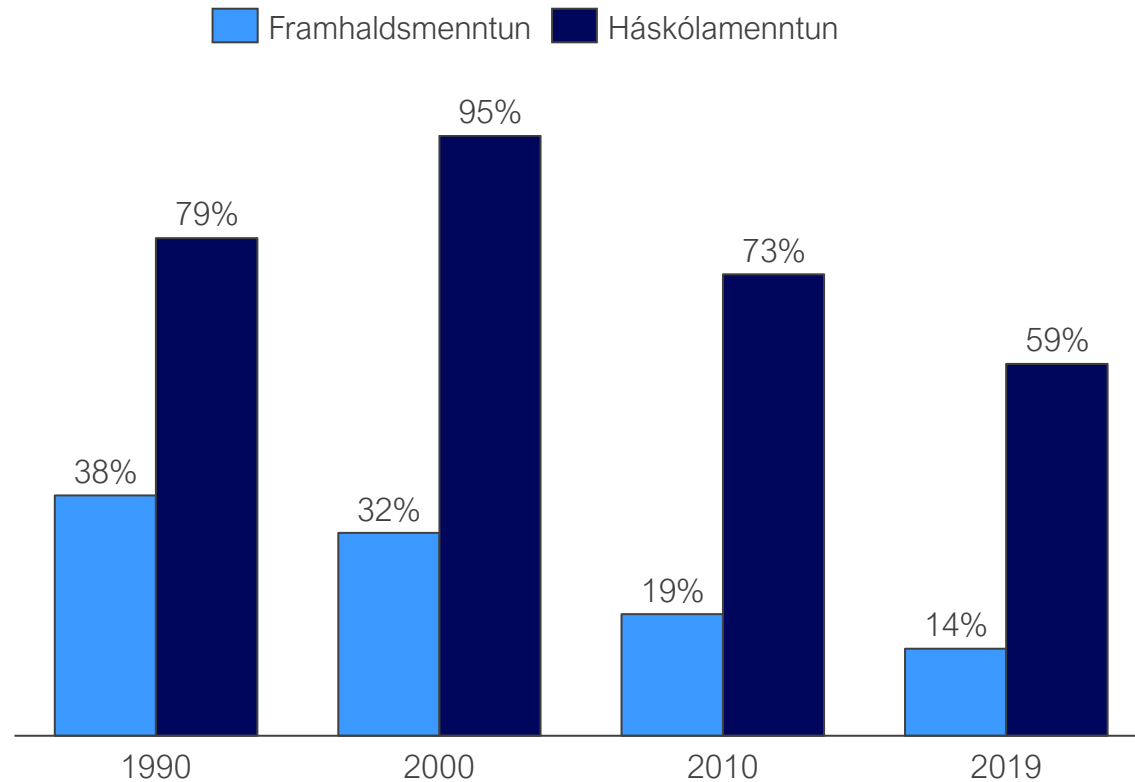


Hugsanlega er lítil fjárhagslegur ávinningur af því að sækja sér frekari þekkingar skýringin

Fjárhagslegur ávinningur þess að sækja sér háskólamenntun er hvergi minni í Evrópu en hér á landi

Fjárhagslegur ávinningur af menntun umfram grunnmenntun

Hlutfall skilyrts miðgildis ráðstöfunartekna af grunnmenntun, 2019



.Heimild: Hagstofa Íslands, Eurostat & útreikningar SA

Fjárhagslegur ávinningur háskólamenntunar

Hlutfall miðgildis ráðstöfunartekna 18-64 ára af grunnmenntun, 2018

	Land	Ávinningur
1	Rúmenía	237%
2	Búlgaría	177%
3	Svartfjallaland	165%
...
35	Noregur	36%
36	Danmörk	26%
37	Ísland	17%



Námi lýkur ekki þó formlegri menntun sé lokið

Líta má á vinnustaði sem námsstaði og SA hvetja félagsmenn til að sækja í starfsmenntasjóði til að efla, fræða og mennta sitt starfsfólk

Markmið framhaldsfræðslu eru skýr

Markmið framhaldsfræðslu í einföldu máli

- 1 Veita einstaklingum með stutta skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkrar þátttöku í samfélaginu
- 2 Veita einstaklingum á vinnumarkaði með stutta formlega skólagöngu að baki viðeigandi námstækifæri og auðvelda þeim að hefja nám að nýju
- 3 Gefa einstaklingum færi á að efla starfshæfni sína og efla ábyrgð þeirra í því tilliti
- 4 Skapa svigrúm og úrræði til að mæta þörfum atvinnulífsins fyrir aukna þekkingu og hæfni starfsmanna.

Áskoranir framtíðar kalla á aðgerðir

Örar samfélagsbreytingar kalla á enn meiri áherslu á framhaldsfræðslu

- Nauðsynlegt er að viðurkenning hljótist fyrir nám og reynslu sem aflað er utan hins formlega framhaldsskóla- og háskólakerfis.
- Kerfið þarf að hafa frumkvæði að því að mæta vaxandi þörf fyrir endurmenntun á vinnumarkaði.
- Gefa þarf námi á vinnustöðum enn meira vægi, gera það sýnilegt og viðurkennt til að stuðla að frekari hugarfarsbreytingu meðal atvinnurekenda og starfsfólks.
- Til að ramminn virki sem best þarf að fara fram hæfnigreining starfa en með betri yfirsýn yfir hæfnikröfur er hægt að gera sí- og endurmenntun í vinnu ápreifanlegri og hluta af skipulögðu og vottuðu ferli.

JAFNRÉTTI OG STARFSUMHVERFI Á VINNUSTÖÐUM

ÞJÓÐHAGSRÁÐ, 28. MARS 2022



Rannsóknir Hagstofu Íslands á launamun

Nauðsynlegt er að horfa á leiðréttan launamun í stað óleiðréttis

- Launamunur kynja hefur farið minnkandi á undanförunum árum.
- Þó er erfiðleikum bundið að finna hinn eina sanna launamun sem eingöngu verður rakin til kyns enda eru óvissupættirnir margir.
- Helst má nefna ófullkomin gögn og skort á upplýsingum um þætti sem hafa áhrif á laun.
- Í rannsókninni sem Hagstofa Íslands framkvæmdi fyrir forsætisráðuneytið kemur fram að launamunur karla og kvenna hefur dregist saman frá 2008 til 2020 og á það jafnt við um atvinnutekjur, óleiðréttan og leiðréttan launamun.
- SA leggja áherslu á að notast eigi við leiðréttan launamun þar sem sambærilegir hlutir eru bornir saman, þ.e. þar sem kannað er hvort einstaklingar með sambærilega eiginleika í sambærilegum störfum fái sömu laun óháð kyni. Það er athugað með launalíkönunum sem taka tillit til áhrifaþátta líkt og menntunar, starfs og atvinnugreinar. Þannig er leitast við að einangra þau áhrif sem kyn hefur á laun.





Kynskiptur vinnumarkaður

Endurmat á virði kvennastarfa

- Endurmat á virði kvennastarfa hlýtur að fela í sér endurmat á virði starfa, óháð kyni.
- Ef meta á störf sérstaklega til hærri launa á þeim grundvelli að konur sinna þeim frekar en karlar er hætt við að um það náist ekki sátt á vinnumarkaði.
- Núgildandi fyrirkomulag við gerð kjarasamninga, þar sem hver hópur rekur sjálfstæða kjarastefnu og framfylgir henni með verkföllum, vinnur gegn sátt á vinnumarkaði um virði starfa.
- Forsenda og fyrsta skref breytinga er að framangreindir fulltrúar launafólks skuldbindi sig til samstarfs og samvinnu og að vinnulöggjöfinni verði breytt til að styðja við endurbætur og framþróun vinnumarkaðarins.



Jafnlaunavottun/staðfesting

Leitast hefur verið við að jafna launamun kynja með aðgerðum eins og jafnlaunavottun/staðfestingu

- Meginmarkmið jafnlaunavottunar/staðfestingar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði.
- Ekki liggja fyrir niðurstöður rannsókna um áhrif jafnlaunavottunar/staðfestingar á launamun kynjanna en kannanir gefa til kynna að kostnaður sé mikill og ávinningur óljós og takmarkaður.
- SA telur ólíklegt að lögfesting jafnlaunastaðals hafi merkjanleg áhrif á niðurstöður mælinga á kynbundnum launamun
- Brúun umönnunarþils er skilvirkari leið til að draga úr mældum launamun kynjanna
- Ótækt er að leggja frekari kröfur á fyrirtæki vegna jafnlaunavottunar/staðfestingar, *umfram kröfur jafnlaunastaðalsins* við jafnlaunavottun/staðfestingu. Vottunaraðilar gera til að mynda kröfu um árlega viðhaldsvottun sem á sér ekki lagastoð og Jafnréttisstofa um ákveðið starfaflokkunarkerfi og innri úttektir sem eiga sér ekki stoð í jafnréttislögum.

