



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ

**Niðurstöður nefndar um mótun tillögu að
vinnumarkaðsstefnu og skipulagi
vinnumarkaðsmála á Íslandi**

Júní 2015

Velferðarráðuneytið: Niðurstöður nefndar um mótun tillögu að vinnumarkaðsstefnu og skipulagi
vinnumarkaðsmála á Íslandi
Júní 2015

Útgefandi: Velferðarráðuneytið
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: postur@vel.is
Veffang: velferðarraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Velferðarráðuneytið
© 2015 Velferðarráðuneytið

ISBN 978-9979-799-96-2

Efnisyfirlit

Helstu tillögur og áherslupættir	4
Inngangur	5
Skipulag á íslenskum vinnumarkaði	7
Gerð kjarasamninga og eftirlit með þeim er á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins	7
Þríhliða samstarf stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins	9
Atvinnuþátttaka	11
Mikil atvinnuþátttaka um land allt	11
Virkar vinnumarkaðsaðgerðir	17
Samspil menntunar og vinnumarkaðar	20
Aukið menntunarstig á vinnumarkaði	20
Aukin tengsl menntunar við vinnumarkaðinn	22
Dregið úr kynbundnu náms- og starfsvali	23
Jöfn meðferð á vinnumarkaði	25
Jöfn meðferð á vinnumarkaði	25
Launajafnrétti meðal kvenna og karla á vinnumarkaði	26
Vinnumarkaðsrannsóknir	28
Efling vinnumarkaðsrannsókna	28
Aukið samstarf um vinnumarkaðsrannsóknir	29

Helstu tillögur og áherslupættir

- ▶ Velferð þátttakenda á vinnumarkaði og virk atvinnuþátttaka flestra verði tryggð í því skyni að auka samkeppnishæfni Íslands.
- ▶ Þríhliða samstarf stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins í vinnumarkaðsmálum verði eflt.
- ▶ Atvinnuþátttaka um land allt verði aukin.
- ▶ Vinnumarkaðurinn verði reiðubúinn að veita einstaklingum með skerta starfsgetu tækifæri til að starfa á innlendum vinnumarkaði.
- ▶ Erlendir ríkisborgarar, sem hafa aðgengi að innlendum vinnumarkaði, njóti sömu tækifæra og íslenskir ríkisborgarar til atvinnuþátttöku.
- ▶ Gott starfsumhverfi til lengri tíma litið verði tryggt í því skyni að stuðla að betri líðan og heilsu starfsmanna sem og að auka vilja og möguleika þeirra sem eldri eru til að viðhalda og efla vinnufærni sína.
- ▶ Atvinnuleitendur fái einstaklingsmiðaða og faglega þjónustu með það að markmiði að þeir verði að nýju virkir þátttakendur á vinnumarkaði.
- ▶ Menntunarstig á íslenskum vinnumarkaði verði hækkað og þá sérstaklega á landsbyggðinni.
- ▶ Tengsl menntakerfisins við atvinnulífið verði eflað á grunnskólastigi og þannig byggð brú milli skóla og atvinnulífs snemma á lífsleiðinni.
- ▶ Dregið verði úr kynbundnu náms- og starfsvali.
- ▶ Þátttakendum á vinnumarkaði verði ekki mismunað, hvorki beint né óbeint, svo sem á grundvelli kyns fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, kynhneigðar, kynvitundar eða annarra þátta.
- ▶ Vinnumarkaðsrannsóknir hér á landi verði eflaðar.

Inngangur

Nefnd um mótun tillögu að vinnumarkaðsstefnu og skipulagi vinnumarkaðsmála á Íslandi

Þann 5. september 2014 skipaði félags- og húsnæðismálaráðherra nefnd um mótun tillögu að vinnumarkaðsstefnu og skipulagi vinnumarkaðsmála. Megintilgangur stefnumótunarinnar er að stuðla að velferð þeirra sem eru þátttakendur á vinnumarkaði sem og að tryggja virka atvinnuþátttöku sem flestra í því skyni að auka samkeppnishæfni Íslands. Var jafnframt hlutverk nefndarinnar að kanna þörf fyrir sértækar vinnumarkaðsaðgerðir til að skapa störf í samræmi við menntun og skoðaðir möguleikar á aðgerðum til að laða sérhæft vinnuafli til starfa á innlendum vinnumarkaði.

Í nefndinni sátu fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti, Bandalagi háskólamanna, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, mennta- og menningarmálaráðuneyti, Geðhjálp, Landssamtökunum Þroskahjálp, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins, velferðarráðuneyti, Vinnumálastofnun, þingflokkur Bjartrar framtíðar, þingflokkur Framsóknarflokks, þingflokkur Pírata, þingflokkur Samfylkingar, þingflokkur Sjálfstæðisflokks, þingflokkur Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs og Öryrkjabandalagi Íslands. Formaður nefndarinnar var Matthías Páll Imsland, aðstoðarmaður félags- og húsnæðismálaráðherra. Starfsmenn nefndarinnar komu frá velferðarráðuneyti.

Tillaga sú sem hér er lögð fram er tillaga að vinnumarkaðsstefnu stjórnvalda fyrir tímabilið 2015–2020 en lagt er til að stefnan verði endurskoðuð og uppfærð í lok árs 2018. Var tillagan meðal annars unnin með jafnrétti á vinnumarkaði að leiðarljósi, þar með talið jafnrétti kynjanna, auk þess sem lögð var áhersla á jöfn tækifæri ólíkra einstaklinga til atvinnuþátttöku óháð búsetu. Þá var jafnframt tekið mið af stefnum, áætlunum, tillögum að stefnum sem og markmiðum á málefnasviðunum sem tengjast beint eða óbeint vinnumarkaðnum.

Stefna þessi lýtur ekki sérstaklega að vinnuvernd á innlendum vinnumarkaði þar sem félags- og húsnæðismálaráðherra hefur ákveðið að setja sérstaka stefnu á sviði vinnuverndar á Íslandi. Verður áhersla lögð á vellíðan fólks í starfi þar sem öryggi og góður aðbúnaður er í fyrirrúmi sem og forvarnir á vinnustöðum, meðal annars á sviði sálfélagslegra áhættuþátta í vinnuumhverfi, svo sem streitu og ofbeldi. Markmiðið er einnig að fækka vinnuslysum og koma í veg atvinnusjúkdóma. Stefnan verður unnin í samráði við samtök aðila vinnumarkaðarins.

Megineinkenni skipulags á íslenskum vinnumarkaði

Vinnumarkaðurinn á Íslandi er vel skipulagður með öflugum samtökum launafólks og atvinnurekenda sem semja sín á milli í kjarasamningum um laun og önnur starfskjör og fjölmarga þætti aðra sem varða hagsmuni launafólks og atvinnurekenda. Það er einnig á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins að sjá til þess að kjarasamningar séu virtir í framkvæmd. Samskiptum aðila vinnumarkaðarins hafa verið settar reglur og mótuð framkvæmd sem samstaða er um í grundvallaratriðum.

Þríhliða samstarf samtaka launafólks, samtaka atvinnurekenda og stjórnvalda um ýmis málefni, einkum er varða vinnumarkaðinn, efnahags-, atvinnu- og félagsmál, er annað megininkenni skipulags á íslenskum vinnumarkaði. Samtök launafólks og atvinnurekenda hafa með samningum sín á milli og/eða í samstarfi við stjórnvöld og aðra hagsmunaaðila sem málið varðar, byggt upp mikilvæg réttindi og kerfi virkra vinnumarkaðsaðgerða á fjölmörgum sviðum.

Það eru sameiginlegir hagsmunir stjórnvalda, aðila vinnumarkaðarins og allra annarra sem eiga hagsmuna að gæta að verja þau meginþekkingu sem skipulag á íslenskum vinnumarkaði byggist á og lýst er hér að framan. Um leið hlýtur skipulag á vinnumarkaði að vera í stöðugri skoðun og þróun til að mæta breyttum aðstæðum og nýjum áskorunum.

Áætlað er að meira en 85% alls launafólks á Íslandi, í öllum starfs- og atvinnugreinum, eigi aðild að stéttarfélagi. Þessi almenna þátttaka í stéttarfélögum er meiri en þekkt annars staðar í Evrópu og hefur farið vaxandi undanfarna áratugi. Stéttarfélagsaðild er einnig mjög almenn í öllum starfs- og atvinnugreinum. Meðal útlendinga á íslenskum vinnumarkaði er stéttarfélagsaðild yfir 80%. Hvort tveggja gerir ísliskan vinnumarkað um margt einstakan, líka í norrænu samhengi, þar sem flest löndin glíma við minnkandi þátttöku í stéttarfélögum.

Annað einkenni á íslenskum vinnumarkaði er að samtök atvinnurekenda ná til allra helstu atvinnugreina og allra öflugustu fyrirtækjanna. Aðildarfyrirtæki Samtaka atvinnulífsins ná til um 75% alls launafólks sem líkt og með þátttöku í stéttarfélögum er hæsta aðildarhlutfall sem þekkt í þeim ríkjum sem Ísland ber sig helst saman við. Þessi staðreynd gerir það að verkum að samtökin hafa mjög ríkt umboð til samningagerðar í málum er varða almenna vinnumarkaðinn.

Á opinberum vinnumarkaði er umboð til gerðar kjarasamninga bæði af hálfu ríkis og sveitarfélaga skýrt og óumdeilt.

Framangreind staða stéttarfélaganna og samtaka atvinnurekenda gefa þeim ríkt umboð og sterka stöðu til að koma fram fyrir og gæta hagsmuna launafólks, fyrirtækja og stofnana hvort sem er á almennum eða opinberum vinnumarkaði.

Skipulag á íslenskum vinnumarkaði sver sig í ætt við vinnumarkaðinn á hinum Norðurlöndunum sem talinn er vera sá þróaðasti í heimi og hefur skilað mikilsverðum árangri fyrir launafólk, atvinnulífið og samfélagið allt. Talað er um norræna vinnumarkaðskerfið í þessu sambandi og það álitð sérstaklega eftirsóknarvert vegna þess árangurs og þeirra lífsgæða sem það hefur skilað. Einnig hefur verið bent á að norræna vinnumarkaðskerfið er ein af grunnstöðum norræna velferðarsamfélagsins.

Skipulag á íslenskum vinnumarkaði

- Gerð kjarasamninga og eftirlit með þeim er á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins
- Þríhliða samstarf stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins

Gerð kjarasamninga og eftirlit með þeim er á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins

Skipulag á vinnumarkaði á Íslandi og ríkt umboð aðila vinnumarkaðarins hafa leitt til þess að þeir hafa axlað sameiginlega ábyrgð á uppbyggingu vinnumarkaðarins og réttindum og skyldum sem þar gilda, þar á meðal kjarasamningum um laun og önnur starfskjör.

Umgjörð samskipta á vinnumarkaði einkennist af því að sett hefur verið löggjöf og formlegar reglur um samskipti aðila vinnumarkaðarins, samninga og laun ágreiningsmála sem samstaða er um í megindráttum. Jafnframt hefur þróast margvíslegt samráð og samstarf milli aðila vinnumarkaðarins innbyrðis og milli þeirra og stjórnvalda. Um almennan og opinberan vinnumarkað gilda um sumt ólík lög og reglur sem endurspeglast í mismunandi kjarasamningum og réttindum.

Í gegnum áratugasamskipti, átök og samninga aðila vinnumarkaðarins hefur skapast sátt um grundvallarþætti er varða réttindi og skyldur launafólks og atvinnurekenda.

Aðilar vinnumarkaðarins hér á landi gera kjarasamninga fyrir allar atvinnugreinar og flestöll störf á íslenskum vinnumarkaði. Þá er með kjarasamningum samið um lágmarkslaun sem gilda fyrir allan vinnumarkaðinn, bæði grunnur launataxtanna, umbun vegna reynslu, menntunar og starfsaldurs og svokallaða lágmarksdagvinnutekjutryggingu. Samkvæmt skipulagi á innlendum vinnumarkaði er það á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins að sjá til þess að kjarasamningar séu virtir.

Árið 1980 voru sett lög sem lögfesta að kjarasamningar ákveði lágmarkslaun og önnur starfskjör á íslenskum vinnumarkaði.¹ Var það gert í því skyni að tryggja enn frekar að launamenn á vinnumarkaði njóti þeirra kjara og annarra réttinda sem samið er um í kjarasamningum. Öll fyrirtæki sem starfa hér á landi, erlend jafnt sem innlend, eru skuldbundin til að virða þau kjör og réttindi sem kjarasamningar kveða á um óháð beinni aðild að kjarasamningum.

Í samkomulagi aðila á almenna vinnumarkaðnum frá árinu 2004 er áréttað að það sé sameiginleg skylda þeirra og verkefni að verja það fyrirkomulag sem gildir á íslenskum vinnumarkaði og þá sérstaklega að ákvarða kaup og önnur starfskjör með kjarasamningum. Jafnframt að öllum fyrirtækjum beri að virða þær reglur og kjarasamninga sem hér gilda, óháð þjóðerni viðkomandi fyrirtækis eða starfsmanna þess. Þessi yfirlýsing undirstrikar mikilvægi þess fyrirkomulags á vinnumarkaði sem hér er. Sama gildir um þær skyldur sem aðilar vinnumarkaðarins hafa axlað til að fylgja því eftir að farið sé að leikreglum á vinnumarkaði.

¹ „Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.“

Með löggjöf um starfsmannaleigur hefur síðan verið staðfest að erlendir starfsmenn sem koma hingað til starfa á vegum starfsmannaleigna skuli njóta sömu launa og starfskjara og ef þeir hefðu verið ráðnir beinni ráðningu hjá því fyrirtæki sem þeir starfa fyrir. Löggjöfin er ein sú framsæknasta í Evrópu á þessu sviði.

Forystumenn heildarsamtaka launafólks og atvinnurekenda á vinnumarkaði sammæltust vorið 2013 um að þróa frekar samskipti og aðferðafræði við gerð kjarasamninga hér á landi með því að taka upp hliðstætt fyrirkomulag og gildir á hinum Norðurlöndunum varðandi undirbúning og gerð kjarasamninga. Þeir sem stóðu að þessu verkefni hafa sýnt mikinn vilja til að halda þessari umræðu áfram. Ljóst er að til þess að svo geti orðið þarf annars vegar víðtæka sátt á innlendum vinnumarkaði um breytt fyrirkomulag og hins vegar skýra sýn og vilja á vettvangi stjórn mála um mótun efnahags- og peningastefnu sem byggir á og styður við stöðugleika í efnahags- og atvinnulífinu og stefnu í félags- og skattamálum sem stuðlar að almennri velferð og jöfnum tækifærum. Með því mætti betur tryggja stöðugleika og markvissa aukningu kaupmáttar á næstu árum. Nú liggur fyrir að samstaða hefur ekki náðst um þessa vegferð en mikilvægt er að aðilar vinnumarkaðarins í samstarfi við stjórnvöld vinni áfram að því að ná slíkri samstöðu. Eitt þeirra úrlausnarefna sem við blasir í þessu samhengi er núverandi uppskipting vinnumarkaðarins í almennan og opinberan vinnumarkað og hvernig hún endurspeglast í mismunandi kjörum og réttindum.

Aðgerðir

- **Aðferðafræði við gerð kjarasamninga**

Verkefni 1.

Samtök aðila vinnumarkaðarins vinni markvisst að því að gera samstarfssamning um kjaraviðræður og launamyndun þar sem horft verður til norræns vinnumarkaðar sem fyrirmyndar.

Ábyrgð/framkvæmd:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat verkefnis:

Lok árs 2017.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2019.

Verkefni 2.

Endurskoðun á hlutverki ríkissáttasemjara með tilliti til efnis samstarfssamnings um kjaraviðræður og launamyndun.

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Tímaáætlun:

Miða skal við að verkefnið hefjist þegar verkefni I er lokið og ljúki eigi síðar en í lok árs 2020.

Þríhliða samstarf stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins

Stjórnvöld og Alþingi hafa viðurkennt að aðilar vinnumarkaðarins gegni og eigi að gegna mikilvægu hlutverki, ekki einungis varðandi ákvarðanir um kaup og kjör á vinnumarkaði, heldur einnig við uppbyggingu og þróun atvinnulífsins og stofnana og aðgerða á vinnumarkaði sem ætlað er að bæta samkeppnisstöðu launafólks og fyrirtækja, efla virkar vinnumarkaðsaðgerðir og tryggja mikla þátttöku á vinnumarkaði. Sátt um þríhliða samstarf aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda byggst á þessum grunni.

Aðilar vinnumarkaðarins áttu ríkan þátt í að semja löggjöf um fæðingar- og foreldraorlof, en atvinnuleysistryggingakerfið, Ábyrgðasjóður launa, öflugir lífeyrissjóðir, fræðslusjóðir og aukinn réttur til símenntunar og uppbygging starfsendurhæfingar eru einnig niðurstaða kjarasamninga. Öll eru þessi réttindi sem og mörg önnur fjármöggnuð með launatengdum gjöldum á launafólk og atvinnurekendur.

Þríhliða samstarf samtaka launafólks, samtaka atvinnurekenda og stjórnvalda hér á landi á sér langa sögu á ýmsum sviðum og þá einkum þeim er tengjast vinnumarkaði og félagslegum málefnum. Mikilvægt er að efla og styrkja þetta samstarf og skerpa á inntaki þess, með því að auka samráð og samskipti þessara aðila við mótun og samþættingu framtíðarstefnu í efnahags-, atvinnu-, vinnumarkaðs- og félagsmálum. Mikilvægt er að tryggja að þríhliða samstarf aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda verði reglubundið og í föstum skorðum og fái þannig traustari grundvöll.

Markmið með slíku samstarfi er meðal annars að skapa skilyrði fyrir jafnvægi og stöðugleika á íslenskum vinnumarkaði og að móta sameiginlega sýn um stefnu í atvinnu- og félagsmálum sem hefur að markmiði að tryggja öflugan vinnumarkað með nægum og góðum störfum þar sem flestir geti verið virkir þátttakendur.

Nauðsynlegt er að skapa sátt um fjármögnun, fyrirkomulag og frekari útfærslu þjónustu og réttinda tengdum þátttöku á vinnumarkaði á þeim grunni sem lagður hefur verið. Það gildir um atvinnuleysistryggingar og virkar vinnumarkaðsaðgerðir, atvinnutengda starfsendurhæfingu, menntun á vinnumarkaði, fæðingar- og foreldraorlof og annað sem málið skiptir. Varðandi fjármögnun er eðlilegt að líta til þess að réttindi þeirra sem eru á vinnumarkaði séu kostuð með afmörkuðum gjöldum og tryggingagjaldi en réttindi þeirra einstaklinga sem standa utan vinnumarkaðar séu kostuð beint úr ríkissjóði. Þá verði byggt á þeirri meginreglu að stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins hafi náíð samráð sín á milli á vettvangi þríhliða samstarfs þeirra í tengslum við fyrirkomulag og útfærslu þjónustu og/eða réttinda í tengslum við þátttöku á vinnumarkaði með það að markmiði að stuðla sem best að starfsgetu og virkri atvinnuþátttöku sem flestra. Mikilvægt er að innihald og gæði þjónustunnar verði vel skilgreind, jafnræðis gætt og nýting fjármuna eins góð og frekast er unnt.

Aðgerðir

- **Efling þríhliða samstarfs stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins í vinnumarkaðsmálum**

Verkefni 3.

Ráðherra sem fer með vinnumarkaðsmál á hverjum tíma skal hafa samráð við samtök aðila á vinnumarkaði í málum er tengjast vinnumarkaði, svo sem við gerð stefnumótunar, lagafrumvarpa og reglugerða, sem og vegna einstakra verkefna og alþjóðlegs samstarfs. Skulu samráðsfundir ráðherra og samtaka aðila á vinnumarkaði haldnir eigi sjaldnar en ársfjórðungslega.

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á tólf mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Atvinnuþátttaka

- Mikil atvinnuþátttaka um land allt
- Lengri starfsævi og sveigjanleg starfslok
- Virkar vinnumarkaðsaðgerðir

Mikil atvinnuþátttaka um land allt

Almennt

Atvinnuþátttaka hefur að jafnaði verið mikil hér á landi eða yfir 80%. Það er stefna stjórnvalda að sem flestir geti tekið þátt á innlendum vinnumarkaði á öllum æviskeiðum, sjálfum sér og samfélaginu til hagsbóta óháð búsetu. Í því sambandi er mikilvægt að viðhalda háu atvinnustigi á innlendum vinnumarkaði, þar með talið meðal þeirra sem standa höllum fæti á vinnumarkaði, svo sem fólks með skerta starfsgetu og erlendra ríkisborgara.

Atvinnulífið þarf að vera reiðubúið að taka tillit til ólíkra þarfa starfsmanna sinna á mismunandi æviskeiðum þeirra á sama tíma og opinber stuðningur þarf að vera nægur þannig að einstaklingar geti haldið áfram þátttöku á vinnumarkaði þrátt fyrir áföll eða álag í tengslum við starf eða einkalíf.

Meginmarkmið stefnu þessarar er að skapa skilyrði til þátttöku kvenna til jafns við karla á innlendum vinnumarkaði. Einnig þátttöku þeirra sem hafa skerta starfsgetu og erlendra ríkisborgara, sem þegar hafa aðgengi að innlendum vinnumarkaði, en mikilvægt þykir að allir þessir aðilar hafi sömu tækifæri til þátttöku á vinnumarkaði.

Atvinnuþátttaka kvenna og karla²

- ▶ Atvinnuþátttaka karla og kvenna mældist 81,5% á árinu 2014.
- ▶ Atvinnuþátttaka karla mældist 84,7% á árinu 2014.
- ▶ Atvinnuþátttaka kvenna mældist 78,2% á árinu 2014.
- ▶ Atvinnuþátttaka kvenna hefur aldrei mælst yfir 80% frá árinu 1991.

Mikilvægt er að fyrirtæki og stofnanir fari að lögum, meðal annars með því að setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir í tengslum við samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Í því sambandi ber að nefna að í 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina samræming fjölskyldu- og atvinnulífs, segir meðal annars að atvinnurekendur skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Skulu ráðstafanirnar meðal annars fela í sér aukinn sveigjanleika, svo sem í þeim tilvikum þegar starfsmenn koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Sýnt hefur verið fram á að fjölskyldustefna á vinnustað, sveigjanleiki í starfi, stuðningur yfirmanna og starfsánægja vegur þungt þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs auk þess sem

² Hagstofa Íslands.

starfsfólk á vinnustöðum sem hafa virka fjölskyldustefnu virðist síður upplifa ójafnvægi hvað varðar þann tíma sem það ver í vinnu annars vegar og með fjölskyldu sinni hins vegar.

Kannanir sýna að fleiri konur en karlar sinna hlutastörfum á innlendum vinnumarkaði vegna fjölskylduábyrgðar. Þá liggur fyrir að í fjölmörgum hefðbundnum kvennastörfum, svo sem við umönnun og í heilbrigðisgreinum, eru hlutastörf mjög algeng og jafnvel vinnuskipulagið á einstökum vinnustöðum þannig að eingöngu hlutastörf eru í boði. Ljóst er að áhrif þess að sinna hlutastarfi geta verið mikil á kaup og kjör viðkomandi einstaklinga. Sem dæmi má nefna að ávinnsla réttinda innan lífeyrissjóða verður minni á því tímabili sem einstaklingar sinna hlutastörfum í samanburði við ef viðkomandi er í fullu starfi þar sem réttindi innan lífeyrissjóða miðast við hversu háar fjárhæðir einstaklingar hafa greitt til þeirra á starfsævinni.

Þá eru konur almennt lengur utan vinnumarkaðar en karlar eða sinna hlutastörfum í tengslum við fæðingu og umönnun barna á fyrsta æviskeiðinu sem getur haft áhrif á kaup og kjör þeirra til lengri tíma. Er því mikilvægt að skoða leiðir til auðvelda konum að sinna fullu starfi á innlendum vinnumarkaði þrátt fyrir fjölskylduábyrgð.

Aðgerðir

- **Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs**

Verkefni 4.

Skoðað verði hvort og þá með hvaða hætti unnt sé að stytta vinnutímann.

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat verkefnis:

Lok árs 2017.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2019.

Verkefni 5.

Leitað verði leiða er gera konum betur kleift að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf þannig að þær þurfi síður að sinna hlutastörfum vegna fjölskylduábyrgðar.

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat verkefnis:

Lok árs 2016.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið lok árs 2018.

Verkefni 6.

Greindar verði ástæður þess að konum býðst í minna mæli en körlum að gegna fullu starfi á vinnumarkaði og leitað verði leiða til að jafna stöðu kynjanna hvað þetta varðar.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Áætlaður kostnaður:

10 m. kr.

Stöðumat verkefnis:

Lok árs 2017.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2019.

Atvinnupátttaka fólks með skerta starfsgetu³

- ▶ Samtals voru 4.359 öryrkjar (26,3% öryrkja) virkir á vinnumarkaði 1. desember 2013, þar af 1.869 karlar og 2.490 konur.
- ▶ Samtals voru 27,5% karla sem metnir hafa verið til örorku virk á vinnumarkaði og 26,3% kvenna sem metnar hafa verið til örorku virk á vinnumarkaði 1. desember 2013.
- ▶ Samtals voru 738 öryrkjar með vinnusamning öryrkja á árinu 2014 og fjöldi fyrirtækja í því sambandi var 303.

Í 27. gr. sáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks sem Ísland undirritaði í mars 2007 kemur meðal annars fram að aðildarríkin viðurkenna rétt fatlaðs fólks, til jafns við aðra, til vinnu en í því felst réttur til að fá ráðrúm til að afla sér lífsviðurværis með vinnu að eigin vali eða vinnu sem er þegin á frjálsan hátt á vinnumarkaði og í vinnuumhverfi sem fötluðu fólki stendur opið, er án aðgreiningar og er því aðgengilegt. Aðildarríkin skulu tryggja og stuðla að því að rétturinn til vinnu verði að veruleika, meðal annars fyrir þá sem verða fatlaðir meðan þeir gegna starfi, með því að gera viðeigandi ráðstafanir, til að mynda með lagasetningu.⁴

Mikilvægt er að vinnumarkaðurinn sé reiðubúinn að veita einstaklingum með skerta starfsgetu tækifæri til að starfa á innlendum vinnumarkaði en atvinnupátttaka fólks með skerta starfsgetu er almennt minni en annarra. Mikilvægt er því að greina þær hindranir sem standa í vegi fyrir því að einstaklingar með skerta starfsgetu geti verið þátttakendur á vinnumarkaði, en ætla má að vinnuveitendur ofmeti oftast en ekki þær áskoranir sem felast í því að ráða til sín fólk með skerta starfsgetu. Þá kunna viðhorf ófatlaðs fólks er starfar á vinnumarkaði, hvort sem er atvinnurekendur eða launafólk, að vera byggð á vanþekkingu á aðstæðum þeirra sem hafa skerta starfsgetu.

Í því skyni að veita einstaklingum með skerta starfsgetu tækifæri til virkrar atvinnupátttöku verður vinnumarkaðurinn að hafa ákveðinn sveigjanleika og vilja til að haga störfum með þeim hætti að tillit sé tekið til starfsmanna eftir aðstæðum hverju sinni. Skýr stefna í starfsmannamálum þar sem gert er ráð fyrir að í starfsmannahópnum séu fyrir hendi mismunandi aðstæður og þarfir einstakra

³ Tryggingastofnun ríkisins.

⁴ <http://www.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-skjöl/10062009SamningurUmRettindiFatlaðsFolks.pdf>

starfsmanna er á ábyrgð hvers vinnuveitanda. Í því sambandi má gera ráð fyrir að hlutastörf fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu leysi ekki allan vandann en ætla má að huga verði jafnframt að sveigjanlegum vinnutíma og meiri sveigjanleika en nú er hvað varðar forföll þar sem einstaklingar sem metnir hafa verið með skerta starfsgetu geta í sumum tilfellum verið með fulla starfsgetu milli þess sem þeir kunna að vera frá vinnu vegna veikinda sinna.

Þá þykir mikilvægt að huga að aðgerðum til að efla atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu sem og að tryggja að þeir líkt og aðrir geti gengið að störfum sem henti getu og hæfileikum þeirra hverju sinni. Í því sambandi er mikilvægt að vinnuveitendur séu reiðubúnir til að aðlaga vinnustaði og vinnuaðstæður að þörfum fólks með skerta starfsgetu þannig að það geti haldið störfum sínum eða eftir atvikum snúið aftur til fyrri starfa eftir áföll í lífinu.

Aðgerðir

- **Einstaklingar með skerta starfsgetu hafi sömu tækifæri og aðrir til þátttöku á vinnumarkaði**

Verkefni 7.

Rannsókn verði gerð á því hvernig fyrirtæki og stofnanir, bæði á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera, mæti ólíkum þörfum fólks með skerta starfsgetu og greindar verði þær hindranir sem standa í vegi fyrir því að einstaklingar með skerta starfsgetu geti verið þátttakendur á vinnumarkaði.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga, Samtök atvinnulífsins og heildarsamtök fatlaðs fólks og aðildarfélag þeirra.

Áætlaður kostnaður:

10 m.kr.

Stöðumat verkefnis:

Lok árs 2017.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2018.

Verkefni 8.

Efling aðgerða í því skyni að auka ráðgjöf og fræðslu á vinnumarkaði til að efla atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu.

Ábyrgð/framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga, Samtök atvinnulífsins og heildarsamtök fatlaðs fólks og aðildarfélag þeirra.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Atvinnuþátttaka erlendra ríkisborgara⁵

- ▶ Erlendir ríkisborgarar á vinnumarkaði voru samtals 16.188 á árinu 2014 eða 8,7% af þátttakendum á vinnumarkaði.
- ▶ Hlutfall erlendra ríkisborgara á vinnumarkaði mældist 8,2% á árinu 2011.
- ▶ Atvinnuþátttaka erlendra ríkisborgara á vinnumarkaði mældist hæst árið 2008 þegar hún var 9,9%.
- ▶ Hlutfall erlendra ríkisborgara á vinnumarkaði mældist 3,6% á árinu 2000.

Það er stefna stjórnvalda að erlendir ríkisborgarar sem hafa aðgengi að innlendum vinnumarkaði njóti sömu tækifæra og íslenskir ríkisborgarar til atvinnuþátttöku. Kannanir hafa sýnt að skortur á íslenskukunnáttu er helsta ástæða þess að erlendir ríkisborgarar eiga erfitt uppdráttar á vinnumarkaði hérlendis. Þykir því mikilvægt að auka stuðning við erlenda ríkisborgara hvað varðar íslenskukennslu með tengingu við störf á vinnumarkaði.

Jafnframt er mikilvægt að yfirfara verkferla er lúta að mati á menntun erlendra ríkisborgara með það að markmiði að einfalda umrædda ferla sem og að auðvelda aðgengi erlendra ríkisborgara að upplýsingum um með hvaða hætti menntun sem einstaklingar hafa aflað sér erlendis er metin.

Aðgerðir

- **Erlendir ríkisborgarar sem þegar hafa aðgengi að innlendum vinnumarkaði hafi sömu tækifæri og íslenskir ríkisborgarar til þátttöku á vinnumarkaði**

Verkefni 9.

Auka aðgengi erlendra ríkisborgara sem starfa hér á landi að íslenskukennslu og aðlaga hana að þörfum hvers og eins, meðal annars með tilliti til þátttöku viðkomandi á vinnumarkaði.

Ábyrgð:

Mennta- og menningarmálaráðherra.

Framkvæmd:

Rannís og fræðsluaðilar í framhaldsfræðslu.

Samstarf:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Áætlaður kostnaður:

50 m.kr. árleg viðbót við fjárheimild samkvæmt fjárlagalið 02-451-1.41 í fjárlögum, *Íslenskukennsla fyrir útlendinga.*

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

⁵ Skýrsla Vinnuálagstofnunar um erlenda ríkisborgarar á vinnumarkaði, ágúst 2012.

Verkefni 10.

Yfirfara verkferla í tengslum við mat á menntun erlendra ríkisborgara sem koma til starfa hér á landi með það að markmiði að menntun og þekking viðkomandi einstaklinga fái notið sín á íslenskum vinnumarkaði.

Ábyrgð:

Mennta- og menningarmálaráðherra og/eða hlutaðeigandi fagráðuneyti.

Framkvæmd:

Hlutaðeigandi stofnun.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2016.

Lengri starfsævi og sveigjanleg starfslok

- Að jafnaði mælist atvinnuþátttaka lægst meðal fólks á aldrinum 55–74 ára eða um 65%.
- Á árinu 2014 mældist atvinnuþátttaka 67,2% meðal fólks á aldrinum 55–74 ára.

Ljóst er að aldurssamsetning þeirra sem búa hér á landi er að breytast og hlutfall þeirra sem eldri eru eykst smám saman. Þá gefur bætt heilsufar, auknar ævilíkur og vilji til virkrar þátttöku í atvinnulífinu möguleika á aukinni atvinnuþátttöku eldra fólks. Í því sambandi þarf að tryggja gott starfsumhverfi til lengri tíma lítið, bæði í því skyni að stuðla að betri líðan og heilsu starfsmanna sem og að auka vilja og möguleika þeirra sem eldri eru til að viðhalda og efla vinnufærni sína. Er þar undirstrikað mikilvægi þess að innlendir vinnumarkaður geti sem lengst notið þekkingar og færni þeirra. Er í því sambandi meðal annars átt við möguleika einstaklinga á nýjum starfsvettvangi á miðri eða seinni stigum starfsævinnar. Aðstæður einstaklinga eru misjafnar og því mikilvægt að sveigjanleg starfslok séu raunverulegur valkostur þegar líður að lokum starfsævinnar.

Aðgerðir

- Lengri starfsævi og sveigjanleg starfslok eldri þátttakenda á vinnumarkaði

Verkefni 11.

Eldri starfsmönnum sé auðveldað að viðhalda og efla vinnufærni sína og fái notið sveigjanlegra starfsloka sem og að greindar verði hugsanlegar hindranir í því sambandi.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra og mennta- og menningarmálaráðherra.

Framkvæmd:

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, símenntunarmiðstöðvar og Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Virkar vinnumarkaðsaðgerðir

Almennt

Meginmarkmið stjórnvalda er að virkar vinnumarkaðsaðgerðir sem og atvinnutengd starfsendurhæfing sé ávallt til staðar fyrir þá sem á þurfa að halda hverju sinni til að hefja eða halda áfram þátttöku á vinnumarkaði, að hluta eða að fullu óháð búsetu.

Vinumálastofnun sér um að aðstoða fólk við atvinnuleit, metur vinnufærni þess og annast skipulag virkra vinnumarkaðsaðgerða á grundvelli laga um vinnumarkaðsaðgerðir. Í því felst meðal annars að leiki vafi á vinnufærni leggi ráðgjafar Vinnumálastofnunar fyrir grunnmat ásamt því að skima fyrir vinnufærni. Þessi þjónusta er ætluð öllum án tillits til fötlunar eða skertrar starfsgetu. Líta ber á hvers konar atvinnu- og hæfingartengda þjónustu sem ætluð er fötluðu fólki sem vinnumarkaðsaðgerðir.

VIRK – starfsendurhæfingarsjóður ses. sér um gerð einstaklingsbundinna áætlana um atvinnutengda starfsendurhæfingu þar sem fólk fær þjónustu ráðgjafa á þessu sviði og annast skipulag úrræða, aðgerða og verkefna á sviði atvinnutengdrar starfsendurhæfingar á grundvelli laga um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða.

Mikilvægt er að framangreind þjónustukerfi starfi mjög náið saman sem og með öðrum kerfum þannig að þjónustan verði í samhengi við aðra þjónustu sem fólk þarf á að halda í hinu daglega lífi og stuðli þar með að samfelli milli þjónustukerfa til að hámarka árangur. Þá er jafnframt þýðingarmikið að framfærsla þeirra sem þjónustunnar njóta ráði ekki hvar þeir fái aðstoð við að verða virkir í samfélaginu heldur ráði þörf þeirra fyrir tiltekna þjónustu því innan hvaða kerfis þjónustan er veitt.

Atvinnuleysi

- ▶ Atvinnuleysi hefur að jafnaði verið hlutfallslega lágt enda atvinnuþátttaka mikil.
- ▶ Á tímabilinu 2001–2013 mældist atvinnuleysi hæst í vinnumarkaðskönnun Hagstofu Íslands á árunum 2009–2011 eða yfir 7%.
- ▶ Skráð atvinnuleysi var hæst á árunum 2009–2010 eða 8,0% og 8,1%.
- ▶ Í mars 2015 var skráð atvinnuleysi 3,6% en það er sama hlutfall og skráð atvinnuleysi var að meðaltali á árinu 2014.

Í ráðgjafarþjónustu við atvinnuleitendur skal leggja megináherslu á að finna árangursríkar leiðir fyrir hvern og einn atvinnuleitanda þannig að sem flestir atvinnuleitendur verði að nýju virkir þátttakendur á vinnumarkaði. Þannig er gert ráð fyrir að koma megi í veg fyrir að tímabundið atvinnuleysi viðkomandi leiði til óvinnufærni sem hugsanlega geti leitt til ótímabærrar örorku.

Í ljósi framangreinds þarf jafnframt að leggja áherslu á að framboð vinnumarkaðsúrræða sé í samræmi við eftirspurn hverju sinni, bæði með tilliti til aðstæðna á vinnumarkaði og þarfa þeirra einstaklinga sem í hlut eiga, en mikilvægt er að stjórnvöld, aðilar vinnumarkaðarins og sveitarfélögin vinni sameiginlega að því markmiði.

Aðgerðir

- **Atvinnuleitendur fái einstaklingsmiðaða og faglega þjónustu með það að markmiði að þeir verði að nýju virkir þátttakendur á vinnumarkaði**

Verkefni 12.

Vinnumálastofnun skal miða við eftirfarandi í tengslum við mat á þjónustupörf atvinnuleitenda sem og vegna fjölda atvinnuleitenda sem fær aðstoð hvers ráðgjafa hjá stofnuninni:

- a) Hver ráðgjafi veiti um það bil 400 atvinnuleitendum þjónustu miðað við að viðkomandi atvinnuleitendur séu sjálfbærir í atvinnuleit og þurfi mjög litla aðstoð ráðgjafa eða hafi verið án atvinnu skemur en þrjá mánuði (20% af heildarfjölda atvinnuleitenda).
- b) Hver ráðgjafi veiti um það bil 200–300 atvinnuleitendum þjónustu miðað við að viðkomandi atvinnuleitendur þurfi almenna þjónustu ráðgjafa við atvinnuleit, svo sem í tengslum við virka vinnumiðlun, ráðgjafarviðtöl, þátttöku í starfstengdum vinnumarkaðsúræðum sem og öðrum vinnumarkaðsúræðum (50–60% af heildarfjölda atvinnuleitenda).
- c) Hver ráðgjafi skal veita um það bil 100 atvinnuleitendum þjónustu miðað við að viðkomandi atvinnuleitendur þurfi mjög einstaklingsmiðaða ráðgjafarþjónustu auk þess sem ráðgjafar fleiri þjónustukerfa þurfa að koma þar að, svo sem félagsþjónustu sveitarfélaga og atvinnutengdrar starfsendurhæfingar (20–30% af heildarfjölda atvinnuleitenda).

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Áætlaður kostnaður:

Innifalið í rekstri Vinnumálastofnunar en gert er ráð fyrir að kostnaður vegna ráðgjafarþjónustu sé 550 m.kr. á hverju ári. Þó er gert ráð fyrir að kostnaður sé metinn árlega miðað við fjölda og samsetningu atvinnuleitenda hverju sinni.

Stöðumat:

Á 12 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 13.

Aukin eftirfylgni með árangri vinnumarkaðsaðgerða í því skyni að hámarka árangur slíkra aðgerða til lengri tíma litið.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 14.

Þróun á þjónustu við fatlaða atvinnuleitendur þar sem meðal annars verður haft að leiðarljósi að samþætta þjónustuna við þjónustu við aðra atvinnuleitendur.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Samspil menntunar og vinnumarkaðar

- **Aukið menntunarstig á vinnumarkaði**
- **Aukin tengsl menntunar við vinnumarkaðinn**
- **Dregið úr kynbundnu náms- og starfsvali**

Í sóknaráætluninni Ísland 2020⁶ er bent á að menntun sé lykilatriði, jafnt fyrir einstaklinga sem og samfélagið, til að búa einstaklinga undir framtíðina og takast á við breytingar. Mikilvægt er að þetta tengist allri annarri stefnumótun. Metnaður þarf að vera til staðar í öllu skólastarfi, frá fyrsta degi í leikskóla en þörf fyrir menntun og endurmenntun lýkur aldrei.

Þýðingarmikið er að stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins vinni saman að því að hækka menntunarstig á íslenskum vinnumarkaði og þá sérstaklega utan höfuðborgarsvæðisins. Í því felst meðal annars að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun, fólki sem horfið hefur frá námi án þess að ljúka námi á framhaldsskólastigi, erlendum ríkisborgurum og einstaklingum með skerta starfsgetu tækifæri til að afla sér menntunar og bæta þannig stöðu sína á vinnumarkaði og í samfélaginu sem heild. Jafnframt er markmið að greiða fyrir aðgengi ungs fólks á aldrinum 20–30 ára að vinnumarkaði eftir að námi þess lýkur.

- ▶ Árið 2013 höfðu samtals 45.400 einstaklingar á aldrinum 25–64 ára eingöngu lokið grunnmenntun (27,8% þessa aldurshóps).
- ▶ Árið 2013 höfðu 58.700 einstaklingar á aldrinum 25–64 ára lokið háskólanámi (36% þessa aldurshóps).
- ▶ Árið 2013 höfðu 42,3% íbúa höfuðborgarsvæðisins á aldrinum 25–64 ára lokið háskólamenntun og 22,7% höfðu eingöngu lokið grunnmenntun.
- ▶ Árið 2013 höfðu 27,7% íbúa utan höfuðborgarsvæðisins lokið háskólamenntun og 37% höfðu eingöngu lokið grunnmenntun.
- ▶ Í janúar 2015 voru 44% (2.793 einstaklingar) af öllum skráðum atvinnuleitendum með grunnskólapróf eða minni menntun.
- ▶ Í janúar 2015 voru 23,4% (1.475 einstaklingar) af öllum skráðum atvinnuleitendum sem höfðu lokið háskólanámi.

Aukið menntunarstig á vinnumarkaði

Mennta- og menningarmálaráðuneytið gaf út Hvítbók um umbætur í menntun⁷ í júní árið 2014 þar sem meðal annars kemur fram að á Íslandi er hlutfall fullorðinna (á aldrinum 25–64 ára) sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi hið fimmta hæsta meðal OECD-ríkja eða tæplega 30%. Munurinn á Íslandi og öðrum ríkjum OECD er þó sá að flest ríki þar sem þetta hlutfall er hátt hafa verið að bæta stöðu sína, sem aftur endurspeglast í betri menntun meðal yngra fólks. Sú er ekki raunin á Íslandi þar sem munur milli yngri og eldri kynslóða hvað varðar menntun er lítill, sem sýnir að hægt gengur að hækka menntunarstig þjóðarinnar enda þótt miði í rétta átt samkvæmt

⁶ <http://www.forsaetisraduneyti.is/2020>

⁷ http://www.menntamalaraduneyti.is/media/frettir/Hvitbik_Umbaetur_i_menntun.pdf

upplýsingum Hagstofu Íslands. Ætla má að þetta háa hlutfall fólks sem ekki hefur lokið menntun á framhaldsskólastigi geti haft áhrif á íslenskt samfélag í tengslum við nýtingu á mannauði og stöðu einstaklinga á vinnumarkaði sem og möguleika íslensks atvinnulífs til vaxtar og nýsköpunar. Sé litið til reynslu annarra þjóða skortir þann hóp sem hverfur snemma frá námi frekar hæfni til að finna sér stað á vinnumarkaði og líkur á atvinnuleysi, félagslegum vanda, áhættuhegðun og heilsuleysi eru meiri í þeim hópi.

Í ljósi framangreinds er það eitt af meginúrlausnarefnum íslensks menntakerfis að draga úr brotthvarfi nemenda úr grunn- og framhaldsskóla um leið og einstaklingar með litla formlega menntun sem komnir eru út á vinnumarkaðinn fái ráðgjöf og stuðning við hæfi og annað tækifæri til náms innan framhaldsfræðslunnar og formlega menntakerfisins. Markmiðið er að hlutfall Íslendinga á aldrinum 25–64 ára sem ekki hafa formlega framhaldsmenntun fari úr 30% niður í 10%⁸ á næstu árum.

Með útgáfu mennta- og menningarmálaráðuneytisins á Hvítbókinni kemur fram ríkur ásetningur stjórnvalda um úrbætur í íslensku menntakerfi. Á grundvelli hennar hefur verið unnið viðamikil starf með þátttöku aðila úr menntakerfinu og atvinnulífinu sem hefur að markmiði að efla sérstaklega nám á framhaldsskólastigi með sérstakri áherslu á verk- og starfsnám.

Tillögu að stefnu í starfsmenntun sem unnin var í samstarfi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins hefur nýlega verið skilað til mennta- og menningarmálaráðherra. Þar voru sett fram fimm metnaðarfull markmið til að efla starfsmenntun á framhaldsskólastigi ásamt ítarlegri aðgerðaáætlun. Þá var tillögum að stefnu í náms- og starfsráðgjöf skilað til mennta- og menningarmálaráðherra í apríl 2015. Mikilvægt er að þessum áherslum og tillögum verði fylgt eftir og þeim hrint í framkvæmd í nánú samstarfi stjórnvalda og atvinnulífsins enda ljóst að ríkir og nánir hagsmunir eru í húfi.

Verkefnahópur sem skipaður var af mennta- og menningarmálaráðherra með aðild fulltrúa stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins hefur nýverið lagt fram tillögur að stefnu hvað varðar framhaldsfræðslu. Markmið umræddra tillagna er að auka og bæta menntunarúrræði fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega menntun. Áhersla er á eflingu framhaldsfræðslu með sérstakri áherslu á að auka aðgengi og möguleika framangreindra einstaklinga til starfsmenntunar og treysta þannig stöðu sína á vinnumarkaði um leið og atvinnulífið fær hæfara starfsfólk. Tillögunum fylgir aðgerðaáætlun til fimm ára.

Aðgerðir

- **Aukið menntunarstig á vinnumarkaði**

⁸ <http://www.forsaetisraduneyti.is/2020/samfelagsmarkmid/>

Verkefni 15.

Tryggja í samvinnu við atvinnulífið aðgengi þeirra sem þegar eru þátttakendur á vinnumarkaði að frekari menntunarræðum, þar með talið þeim sem fela í sér sí- og endurmenntun í samræmi við stefnu í framhaldsfræðslu, starfsmenntun og náms- og starfsráðgjöf.

Ábyrgð:

Mennta- og menningarmálaráðherra.

Framkvæmd:

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðvar.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga, Samtök atvinnulífsins og Vinnumálastofnun.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Aukin tengsl menntunar við vinnumarkaðinn

Formlegu samráði milli mennta- og menningarmálaráðuneytis og samtaka aðila vinnumarkaðarins hefur verið komið á um frekari stefnumótun um starfsnám og hvernig staðið verður að innleiðingu breytinga hvað það varðar. Meginmarkmið starfsmenntunar er að undirbúa einstaklinga undir störf á vinnumarkaði og því mikilvægt að líta heildstætt til þeirra starfa sem þar eru unnin.

Markmiðið er meðal annars að efla tengsl menntakerfisins við atvinnulífið þegar á grunnskólastigi og byggja þannig brú milli skóla og atvinnulífsins snemma á lífsleiðinni. Reynsla nágrannaríkja okkar sýnir að starfsmenntun sem felur í sér samþættingu á bóklegu og verklegu námi er líklegra til að skila betri árangri, fari það fram bæði innan skólans sem og á vinnustað, en það nám sem einungis fer fram í skólaflokkum. Starfsmenntun á framhaldsskólastigi á jafnframt að fela í sér möguleika til að leggja stund á frekara nám og byggja ofan á þá færni/hæfni sem fyrir er, á hvaða skólastigi sem er. Ljóst er þó að atvinnuþátttaka ungs fólks er mikil hér á landi sem kann að auka líkur á brotthvarfi frá námi og því að nemendum sækist námið seint en að þessu þarf jafnframt að huga þegar litið er til samspils menntunar og vinnumarkaðarins.

Mikilvæg forsenda öflugrar og skilvirkrar menntunar er að samsetning og framboð á námi sé í góðu samhengi við framtíðarhorfur á vinnumarkaði á hverjum tíma. Þær þjóðir í Evrópu sem við viljum helst bera okkur saman við greina með kerfisbundnum hætti þarfir og hæfniskröfur sem gerðar eru hverju sinni til þátttakenda á vinnumarkaði. Þannig er reynt að tryggja að námið auðveldi einstaklingum að hefja þátttöku á vinnumarkaði að námi loknu.

Mikilvægt er að atvinnulífið hafi frumkvæði að því að skilgreina þörf á færni/hæfni á vinnumarkaði, þar með talið námi, en í því felst að atvinnulífið meti þörfina á grundvelli þekkingar á aðstæðum og fyrirsjáanlegri þróun og að skólarnir kenni á þeim grunni og í góðu samhengi við vinnustaðanámið.

Samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun fjölgaði skráðum atvinnuleitendum með háskólamenntun í kjölfar efnahagsþrenginganna sem hófust haustið 2008. Á sama tíma og skráð atvinnuleysi fer lækandi eru háskólamenntaðir einstaklingar sífellt að verða hærra hlutfall skráðra atvinnuleitenda. Mikilvægt er að bregðast markvisst með þessari þróun en samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands er mikill munur á menntunarstigi eftir búsetu. Þá eru íbúar á höfuðborgarsvæðinu hlutfallslega með hærri menntun en íbúar á landsbyggðinni.

Aðgerðir

- **Auka tengsl menntunar við vinnumarkaðinn**

Verkefni 16.

Leitað verði leiða til að auðvelda einstaklingum sem lokið hafa framhaldsnámi, meðal annars á háskólastigi, að hefja þátttöku á innlendum vinnumarkaði.

Abyrgð:

Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Dregið úr kynbundnu náms- og starfsvali

Ljóst er að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur, bæði hvað varðar hlutfall kynjanna innan ólíkra starfsgreina og hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum. Orsakir þessa má meðal annars rekja til kynbundins námsvals innan menntakerfisins. Þrátt fyrir að konum í námi hafi fjölgað mikið er námsval enn mjög kynbundið á framhalds- og háskólastigi sem aftur hefur áhrif á starfsval einstaklinga að loknu námi. Á framhaldsskólastigi er kynjaskipting sömuleiðis skörp og í iðn- og starfsgreinum er munurinn á milli kynja hvað greinilegastur þar sem nánast eingöngu annað kynið leitar í ákveðin fög. Þá ljúka fleiri konur námi úr framhaldsskólum og samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands er brotthvarf karla mikið, bæði frá hefðbundnu bóknámi til stúdentsprófs og iðnnámi. Ljóst er að atvinnuþátttaka kvenna hefur almennt verið mikil á Íslandi og þá meiri í hefðbundnum kvennastéttum en þau eru iðulega lægra launuð en þau störf sem karlar gegna helst. Hefur ein helsta orsök kynbundins launamunar verið talin vera hið kynbundna starfsval á vinnumarkaði.

Ísland sker sig úr í norrænum samanburði hvað varðar kynskiptingu á vinnumarkaði. Niðurstöður rannsókna hafa sýnt að hlutur karla í svokölluðum dæmigerðum kvennastörfum er rýr alls staðar á Norðurlöndunum en hann er áberandi minnstur hér á landi. Norðmenn eru hins vegar með hæsta hlutfallið þar sem karlar sinna til dæmis í vaxandi mæli umönnunarstörfum og kennslu í leikskólum. Alls staðar má sjá að karlarnir eru að feta sig inn í þessar greinar en sú breyting er mjög hægfara.

Í kjölfar efnahagsþrenginganna haustið 2008 fóru Norðurlandþjóðirnar að starfa með auknum krafti að verkefnum er stuðla að uppbroti hins kynskipta vinnumarkaðar, ekki síst í ljósi þess hve aukið atvinnuleysi kom misjafnlega niður á kynjunum. Hrun í atvinnugreinum þar sem karlar voru nær allsráðandi opnaði augu margra fyrir því að kynskiptur vinnumarkaður er alvarleg hindrun sem stendur í vegi fyrir nauðsynlegum sveigjanleika á vinnumarkaði og skerðir atvinnumöguleika fólks.

Það er stefna stjórnvalda að stuðla að uppbroti kynskipts vinnumarkaðar og í þeim tilgangi var skipaður aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti í lok árs 2012. Samkvæmt skipunarbréfi hópsins er eitt meginverkefni hans að hafa umsjón með gerð framkvæmdaáætlunar um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval. Mikilvægt þótti að ráðast í greiningu á stöðu kvenna og karla á innlendum vinnumarkaði og kom nýlega út skýrsla unnin í samvinnu við EDDU – öndvegissetur við Háskóla Íslands að beiðni aðgerðahóps stjórnvalda og

samtaka aðila vinnumarkaðarins en dr. Katrín Ólafsdóttir, lektor í hagfræði við Háskólann í Reykjavík, var verkefnisstjóri. Í rannsóknarskýrslu um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði var leitast við að kortleggja stöðu kynjanna á íslenskum vinnumarkaði og setja hina mörgu þætti sem staða kynjanna ræðst af í samhengi. Þá eru settar fram tillögur að aðgerðum sem stuðlað geta að auknu jafnrétti á vinnumarkaði.⁹

Aðgerðir

- **Draga úr kynbundnu náms- og starfsvali**

Verkefni 17.

Efla starfskynningar fyrir nemendur sem stunda nám á grunn- og framhaldsskólastigi til að vinna gegn kynskiptu náms- og starfsvali.

Ábyrgð/framkvæmd:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Samstarf:

Grunn- og framhaldsskólar.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 18.

Koma á fót og viðhalda íslenskri vefgátt að norrænni fyrirmynd þar sem fram koma upplýsingar um laus störf til umsóknar og ráðgjöf til einstaklinga og stofnana þar sem stuðlað er að uppbroti hins kynskipta vinnumarkaðar, meðal annars með því að fjölga körlum í kennslu- og umönnunarstörfum og konum í hefðbundnum verk- og tæknigreinum.¹⁰

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Áætlaður kostnaður:

5 m.kr.

Stöðumat:

Lok árs 2017.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2019.

⁹ Setja inn link á rannsóknina, kemur á vefinn í lok vikunnar.

¹⁰ Sjá danska heimasíðu „Skift job, mand!“ <http://www.skiftjob.dk/>

Jöfn meðferð á vinnumarkaði

- **Jöfn meðferð þátttakenda á vinnumarkaði**
- **Launajafnrétti meðal kvenna og karla á vinnumarkaði**

Jöfn meðferð á vinnumarkaði

Það er stefna stjórnvalda að þátttakendum á vinnumarkaði sé ekki mismunað, hvorki beint né óbeint, svo sem á grundvelli kyns, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, kynhneigðar, kynvitundar eða annarra þátta. Á þetta við hvort sem um er að ræða ráðningu í starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn eða vinnuaðstæður sem og laun eða önnur starfskjör starfsmanna.

Vert er að taka fram að ýmsum lögum sem sett hafa verið hér á landi er sérstaklega ætlað að tryggja jafna meðferð á vinnumarkaði. Almenna leiðbeiningarreglu um bann við mismunun er að finna í 65. gr. stjórnarskrárinnar, nr. 33/1944, með síðari breytingum, sem ávallt ber að hafa að leiðarljósi. Þessi jafnræðisregla er orðuð mjög rúmt en þar er kveðið á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Ekki má líta á atriðin sem þar eru nefnd sem tæmandi talningu enda er í ákvæðinu lagt bann við að mismuna einstaklingum eftir stöðu þeirra að öðru leyti. Er reglunni ætlað að gilda á öllum sviðum löggjafar og veita öllum jafna lagavernd. Þá hafa íslensk stjórnvöld fullgilt milliríkjasamninga sem ætlað er að stuðla að jafnri meðferð í samfélaginu.

Stjórnvöldum er þó ljóst að mismunandi meðferð á vinnumarkaði getur verið nauðsynleg í tilteknum tilvikum, svo sem vegna eðlis viðkomandi starfsemi, enda séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði og ekki sé gengið lengra en nauðsynlegt er til að ná umræddu markmiði.

Mikilvægt hefur þó verið talið að innlend löggjöf endurspegli löggjöf annarra norræna ríkja um þetta efni þannig að hér á landi gildi sérstök löggjöf um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Aðgerðir

- **Tryggt að starfsfólk hljóti jafna meðferð innan sama vinnustaðar nema málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði standi til annars**

Verkefni 19.

Atvinnurekendur, stéttarfélag og samtök þeirra á vinnumarkaði vinni markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði.

Ábyrgð/framkvæmd:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 20.

Félags- og húsnæðismálaráðherra leggi fram á Alþingi frumvarp til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði.¹¹

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Tímaáætlun:

Verkefni verði lokið í lok árs 2015.

Launajafnrétti meðal kvenna og karla á vinnumarkaði

Hagstofa Íslands vann fyrir aðgerðahóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðar um launajafnrétti fyrstu rannsóknina sem gerð hefur verið hér á landi á kynbundnum launamun sem tekur til vinnumarkaðarins í heild. Sigurður Snævarr hagfræðingur skrifaði skýrsluna í samráði við Hagstofuna.

Rannsóknin á kynbundnum launamun byggist á miklum gagnagrunni um laun og um margvíslega þætti um stöðu launamanna sem tekur til árána 2008–2013. Niðurstaða rannsóknarinnar er meðal annars að fleiri konur en karlar eru með háskólapróf en karlar hafa mannaforráð í meira mæli en konur. Jafnframt sýna gögnin að óleiðréttur launamunur er aldursbundinn, mestur hjá eldri aldurshópum.

Í rannsókninni var metið með tölfræðilegum aðferðum hvaða áhrif einstaka þættir, svo sem kyn, menntun, aldur, starfsaldur og atvinnu- og starfsgrein hafa á laun. Þannig er unnt að meta hversu mikil áhrif kynferði hefur þegar tillit hefur verið tekið til allra annarra þátta. Þegar horft er til alls tímabilsins kemur í ljós að kynbundinn launamunur er 7,6% á vinnumarkaðnum í heild, meiri á almennum vinnumarkaði (7,8%) en á opinberum vinnumarkaði (7,0%).

Í skýrslunni er einnig leitast við að skýra launamyndun hjá körlum annars vegar og konum hins vegar. Sú greining gerir kleift að skipta launamuninum milli skýrðs og óskýrðs hluta þar sem síðari hlutinn felur í sér mat á kynbundnum launamun. Niðurstöður þeirrar greiningar eru þær að óskýrður launamunur er metinn 5,6% fyrir árin 2008–2013 en 5% árin 2011–2013. Þessi greining leiðir einnig í ljós að launamunur má að verulegu leyti rekja til kynskipts vinnumarkaðar.¹²

¹¹ Frumvarpið verði unnið með hliðsjón af efni tilskipunar ráðsins 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000, um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi. Sú tilskipun kveður á um meginregluna um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð trú, lífsskoðun, fötun, skertri starfsgetu, aldri eða kynhneigð. Gildissvið hennar takmarkast við vinnumarkaðinn, sbr. 3. gr. tilskipunarinnar. Enn fremur verði höfð hliðsjón af tilskipun ráðsins 2000/43/EB frá 29. júní 2000, um framkvæmd meginreglunnar um jafna meðferð manna án tillits til kynþáttar eða þjóðernis, en þó einungis þeim hluta hennar sem lýtur að vinnumarkaði. Sú tilskipun kveður á um jafna meðferð óháð kynþætti eða þjóðernisuppruna og gildir hún innan sem utan vinnumarkaðar, sbr. 3. gr. tilskipunarinnar.

¹² http://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Launamunur_karla_og_kvonna_19052015b.pdf

- ▶ Í aldurshópnum 18–27 ára á almennum markaði voru karlar með 5% hærri laun en konur, en munurinn var orðinn 23% í aldurshópnum 58–67 ára.
- ▶ Konur á opinberum vinnumarkaði í aldurshópnum 18–27 ára voru með 3% hærri laun en karlar, en launamunurinn var 22% körlum í vil í elsta aldurshópnum.
- ▶ Hlutfallslega hafa fleiri konur en karlar lokið prófi á háskólastigi og sérstaklega í yngri aldurshópum.
- ▶ Fleiri karlar en konur hafa lokið prófi á framhaldsskólastigi sem hæstu prófgráðu.

Verkefni 21.

Notkun jafnlaunastaðals verði almenn meðal vinnustaða jafnt hjá hinu opinbera sem og á almennum vinnumarkaði.

Ábyrgð/framkvæmd:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármála- og efnahagsráðuneyti, Samband íslenskra sveitarfélaga og Samtök atvinnulífsins.

Stöðumat:

Á tólf mánaða fresti.

Tímaáætlun

Verkefnið er viðvarandi.

Vinumarkaðsrannsóknir

- Efling vinnumarkaðsrannsókna
- Aukið samstarf um vinnumarkaðsrannsóknir

Efling vinnumarkaðsrannsókna

Stjórnvöld telja mikilvægt að efla vinnumarkaðsrannsóknir hér á landi, meðal annars greiningu á þörf fyrir færni/hæfni á vinnumarkaði, spár um mannaflapörf á vinnumarkaði, rannsóknir í tengslum við launajafnrétti kynjanna og greiningu á stöðu vinnumarkaðar utan höfuðborgarsvæðisins.

Hér á landi hefur fram til þessa ekki verið lögð rík áhersla á rannsóknir sem tengjast innlendum vinnumarkaði. Það er stefna stjórnvalda að úr því verði bætt þar sem mikilvægt þykir að efla slíkar rannsóknir þar sem ljóst er að ekki liggja fyrir nægar upplýsingar er varða þarfir atvinnulífsins til lengri og skemmri tíma litið. Í tengslum við slíkar vinnumarkaðsrannsóknir má nefna greiningu á þekkingar- og menntunarþörf á íslenskum vinnumarkaði, mannaflaspár hvað varðar vinnumarkaðinn, öflugar rannsóknir í tengslum við launajafnrétti kynjanna og greiningu á stöðu vinnumarkaðar utan höfuðborgarsvæðisins.

Aðgerðir

- Efling vinnumarkaðsrannsókna

Verkefni 22.

Efling rannsókna í tengslum við íslenskan vinnumarkað, svo sem spár um mannaflapörf á vinnumarkaði, rannsóknir er varða launajafnrétti kynjanna, framleiðni á íslenskum vinnumarkaði og greining á stöðu vinnumarkaðar utan höfuðborgarsvæðisins.

Abyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Samstarfsaðili:

Hagstofa Íslands.

Áætlaður kostnaður:

20 m.kr. árlega.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 23.

Efling rannsókna sem stuðla að því að tengja betur framboð á námsvali við eftirspurn á vinnumarkaði hverju sinni.

Ábyrgð:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Framkvæmd:

Vinnumálastofnun.

Samstarf:

Aðilar er sinna rannsóknum á íslenskum vinnumarkaði.

Áætlaður kostnaður:

20 m.kr.

Stöðumat verkefnis:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Aukið samstarf um vinnumarkaðsrannsóknir

Jafnframt er mikilvægt að auka samstarf þeirra aðila sem vinna að rannsóknum á þessu sviði. Til að unnt sé að ná fram markmiðum íslenskra stjórnvalda hvað varðar framþróun á innlendum vinnumarkaði, meðal annars þeim markmiðum sem sett eru fram í stefnu þessari, þykir mikilvægt að til staðar séu viðeigandi upplýsingar til að auðvelda stjórnvöldum að greina til hvaða aðgerða þurfi að grípa hverju sinni. Stjórnvöld telja því mikilvægt að efla utanumhald og framgang rannsókna í tengslum við íslenskan vinnumarkað, meðal annars til að auka framleiðni íslensks vinnumarkaðar og skilvirkni innan menntakerfisins. Þá þykir mikilvægt að litið verði til vinnu aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti sem meðal annars er ætlað að vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun.

Íslensk stjórnvöld hafa fram til þessa ekki tekið þátt í verkefnum á vegum Dyflinarstofnunarinnar (*e. Dublin Foundation*) en hún er starfrækt á vegum Evrópusambandsins en Ísland, Noregur og Liechtenstein hafa tekið þátt í störfum hennar á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Stofnunin hefur það verkefni með höndum að gera rannsóknir á hinum sameiginlega vinnumarkaði Evrópska efnahagssvæðisins með virkri þátttöku rannsóknaraðila í aðildarríkjunum. Þátttaka Íslands í rannsóknum stofnunarinnar myndi leiða af sér víðtæka eflingu vinnumarkaðsrannsókna hér á landi, þekkingu á íslenskum vinnumarkaði og hvað einkennir hann samanborið við önnur Evrópuríki.

Ljóst er að Hagstofa Íslands gegnir lykilhlutverki þegar kemur að rannsóknum, þar með talið gagnaöflun, en mikið er til af upplýsingum hjá Hagstofunni sem ekki hefur verið unnið úr vegna fjárskorts. Hagstofan er miðstöð opinberrar hagskýrslugerðar í landinu og hefur forystu um tilhögun, samræmingu og framkvæmd hennar. Stofnunin hefur jafnframt samskipti við alþjóðastofnanir á þessu sviði. Þá safnar Hagstofa Íslands sem og ýmsir aðrir opinberir aðilar svæðisbundnum upplýsingum um einstaklinga og byggðarlög.

Stjórnvöld telja því mikilvægt að Hagstofu Íslands verði gert kleift að sinna enn frekar en nú er rannsóknum og gagnaöflun í tengslum við innlandan vinnumarkað. Þá stefna stjórnvöld að því að efla slíkar rannsóknir og gagnaöflun innan Vinnumálastofnunar en stofnunin gegnir líkt og Hagstofa Íslands lykilhlutverki þegar kemur að því að greina og meta ýmsa þætti er tengjast vinnumarkaði. Jafnframt þykir mikilvægt að Vinnumálastofnun, Hagstofa Íslands, háskólar landsins og aðrir þeir aðilar er sinna rannsóknum á umræddu sviði, svo sem samtök aðila vinnumarkaðarins, vinni saman

þannig að sem víðtækastar upplýsingar fáið svo tryggja megi framþróun á innlendum vinnumarkaði byggða á faglegum forsendum.

Aðgerðir

- **Aukið samstarf um vinnumarkaðsrannsóknir**

Verkefni 24.

Efla og auka samstarf þeirra aðila er sinna rannsóknum á íslenskum vinnumarkaði með það að markmiði að sem víðtækastar upplýsingar fáið svo tryggja megi framþróun á innlendum vinnumarkaði byggða á faglegum forsendum.

Ábyrgð:

Forsætisráðherra.

Framkvæmd:

Hagstofa Íslands.

Samstarf:

Aðilar er sinna rannsóknum á íslenskum vinnumarkaði.

Stöðumat:

Á 24 mánaða fresti.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.

Verkefni 25.

Þátttaka Íslands í vinnumarkaðsrannsóknum í samstarfi við Dyflinarstofnunina.

Ábyrgð/framkvæmd:

Félags- og húsnæðismálaráðherra.

Samstarf:

Aðilar er sinna rannsóknum á íslenskum vinnumarkaði.

Áætlaður kostnaður:

Ákvörðun tekin um þátttöku hverju sinni en áætla má að kostnaður við þátttöku í rannsókn sé á bilinu 10–20 m.kr.

Tímaáætlun:

Verkefnið er viðvarandi.