

KRISTÍN NJÁLSDÓTTIR OG SVEINN AÐALSTEINSSON

FRÆÐSLUSJÓÐIR ATVINNULÍFSINS

Allt frá upphafi verkalyðshreyfingarinnar hér á landi hafa menntunarmál félagsmanna verið eitt af viðfangsefnum stéttarfélaga. Áherslan á menntamálin, og þá einkum starfsmenntun og fullorðinsfræðslu, hefur aukist mjög á vettvangi atvinnulífsins á síðustu árum. Með aðild Samtaka atvinnulífsins að fræðslusjóðunum hefur vægið orðið mun þyngra og sífellt fleiri fyrirtæki gera sér grein fyrir að sjóðirnir eru sameiginlegt tæki fyrirtækja og starfsmanna til að styrkja stöðu sína á markaði.

Byltingarkenndar breytingar í samfélaginu og ör þróun á skipulagi vinnunnar og í atvinnulífinu almennt hefur orðið á undanförunum áratugum. Þessar breytingar tengjast m.a. alþjóðavæðingu efnahagslífsins, þróun í vísindum og tækni, breytti aldursdreifingu mannfjöldans, auknum hreyfanleika vinnuafis og nýjum tækifærum sem felast í upplýsinga- og þekkingarþjóðfélaginu. Vegna þessa er stöðug endurnýjun þekkingar og þjálfunar nauðsynleg hverjum þeim sem tryggja vill stöðu sína í nútímasamfélagi.

Ætla má að einstaklingar með meiri menntun fái aukin tækifæri til betur launaðra starfa og eigi síður við atvinnuleysi að stríða. Einnig má ætla að vinnustaðir, sem sinna símenntun starfsfólks og stjórnenda, séu samkeppnishæfari og samfélög, sem leggja áherslu á góða menntun, skapi betri lífsskilyrði og hagsæld.



Kristín Njálisdóttir



Sveinn Aðalsteinsson

TILURÐ FRÆÐSLUSJÓÐANNA

Í kjarasamningum árið 2000 var í samstarfi samtaka launafólks og atvinnurekenda og stjórnvalda samið um fræðslusjóði fyrir almennt verkafólk, Landsmennt og Starfsafli, og þeim tryggt fjármagn út samningstímann eða til loka ársins 2003 með breytingu á lögum um Atvinnuleysisstryggingasjóð. Það helsta, sem sjóðunum var ætlað að sinna, var t.d. stuðningsverkefni ýmiss konar og þróunar- og hvatningaráðgerðir í starfsmenntun, styrkja rekstur námskeiða og nýjungar í námsefnisgerð og veita einstaklingum, verkalyðsfélögum og fyrirtækjum styrki vegna starfsmenntunar. Markmiðið með starfsemi sjóðanna var þá og er enn

að treysta stöðu einstaklinga á vinnumarkaði og bæta samkeppnisstöðu íslenskra fyrirtækja.

Sama ár var einnig samið um Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks en sá sjóður byggðist hins vegar á samstarfi sem hafist hafði nokkru áður á milli samtaka verslunarmanna og atvinnurekenda um starfsmenntun.

Í lok maí 2002 var loks undirritað samkomulag samtaka sjómanna (SSÍ) og atvinnurekenda (SA og LÍÚ) um stofnun fræðslusjóðs vegna starfsmenntunar sjómanna og fékk sá sjóður nafnið Sjómennt. Þeim sjóði var tryggt fjármögnun á sama hátt og Landsmennt og Starfsafli í samstarfi við stjórnvöld, þ.e. með greiðslum frá Atvinnuleysisstryggingasjóði skv. lögum þar um.

Í maí 2005 tók Ríkismennt SGS til starfa en um er að ræða fræðslusjóð fyrir starfsmenn ríkisins og ríkisfyrirtækja í aðildarfélögum Starfsgreinasambands Íslands á landsbyggðinni. Þá var stofnaður sambærilegur sjóður vegna félagsmanna Eflingar stéttarfélags, Verkalyðsfélagsins Hlífar og Verkalyðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis sem starfa hjá ríkisstofnunum og ríkisfyrirtækjum.

Loks ber að nefna Sveitamennt SGS og LN sem er starfsmenntasjóður SGS á landsbyggðinni og launaneftar sveitarfélaga. Sveitamennt tók formlega til starfa í byrjun árs 2007. Hliðstæðir sjóðir eru til fyrir félagsmenn Eflingar stéttarfélags, Verkalyðsfélagsins Hlífar og Verkalyðs- og sjómannafélags Keflavíkur.

Með samningunum um Landsmennt og Starfsafli á

árinu 2000 og Sjómennt árið 2002, Ríkismennt og Sveitamennt og sambærilega sjóði má segja að hringnum hafi verið lokað. Með því er átt við að skipulagi hefur verið komið á samstarf samtaka launafólks og atvinnurekenda um starfsmenntun og sí- og endurmenntun í þorra þeirra starfs- og atvinnugreina sem stéttarfélög verkafólks taka til. Í tengslum við kjarasamninga á árinu 2004 var tryggð áframhaldandi fjármögnun Landsmenntar, Starfsafls og Sjómenntar úr Atvinnuleysistryggingasjóði út árið 2007. Jafnframt var samið um sérstakt starfsmenntagjald sem atvinnurekendur byrjuðu að greiða 1. janúar 2006 og er hluti af launatengdum gjöldum. Þess ber þó að geta að ekki var samið um sams konar fræðslugjald til Sjómenntar í kjarasamningi Sjómannasambands Íslands við Samtök atvinnulífsins og Landsamband íslenskra útgerðarmanna á sama tíma. Fræðslusjóðir stofnana ríkisins og sveitarfélaganna eru algjörlega fjármagnaðir með sérstöku fræðslugjaldi sem opinberir vinnuveitendur greiða skv. kjarasamningum til sjóðanna.

STARFSEMI FRÆÐSLUSJÓÐANNA

Meginhlutverk allra fræðslusjóðanna er að styrkja fræðslu og færni í atvinnulífinu á landinu öllu með það að markmiði að bæta árangur fyrirtækja og stofnana og auka ánægju og hæfni starfsfólks.

Samstarf fræðslusjóðanna hefur ávallt verið mikið og gott. Áhersla hefur verið lögð á að hafa sem mesta samvinnu um ýmis verkefni sem skarast á milli sjóða og einnig um réttindi félagsmanna aðildarféлага hinna ýmsu sjóða. Formlegt samkomulag var t.d. gert árið 2005 á milli Landsmenntar, Starfsafls og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks um réttindaflutning á milli sjóða. Sjóðirnir Sjómennt og Ríkismennt SGS bættust við samkomulagið árið 2006 og síðan Sveitamennt SGS og LN árið 2007. Þetta er mikið hagsmunamál fyrir félagsmenn aðildarféлага þessara sjóða. Stefnt er að því að fá enn fleiri fræðslusjóði að þessu samkomulagi, sér í lagi þá sjóði sem aðildarfélög ASÍ koma að.

Helstu tegundir verkefna, sem styrkt hafa verið af stærstu sjóðunum, Landsmennt og Starfsafl, eru eftirfarandi:

- Starfstengt nám í matvælaíðnaði
- Gæðastjórnun í framleiðslufyrirtækjum
- Íslenskunámskeið fyrir útlendinga, almenn og starfstengd
- Þjónustunámskeið í iðnaði og hjá ferðaþjónustu
- Samskiptanámskeið/bætt líðan á vinnustað
- Öryggis- og skyndihjálparnámskeið
- Starfstengd námskeið í iðnaði, t.d. steyputækni, járnbindingar o.fl.
- Lengra starfsnám (t.d. jarðlagnatækni, fjölvirkjanám, Fiskur og ferðaþjónusta, Landnemaskólinn, Aftur í nám, grunnnám byggingarliða o.fl.)
- Kennum ferðaþjónustu
- Samstarf um fyrirtækjaskóla (t.d. Brim/ÚA Lífsins skóli, Starfsmannaskóli Samherja, Starfsmannafræðsla MS, Bensínskólinn á Reykjavíkursvæðinu, flutningaskóli Eimskips o.fl.)
- Menntasmiðjur símenntunarmiðstöðva og stéttarféлага
- Þarfagreiningar (MARKVISS)

Helstu tegundir verkefna smærri sjóðanna hafa að sumu leyti verið þau sömu, eins og t.d. þátttaka í fjármögnun á lengra starfsnámi, öryggis- og skyndihjálparnámskeiðum og öðrum starfstengdum verkefnum.

Aðkoma fyrirtækja að verkefnum Starfsafls og Landsmenntar hefur verið margvísleg. Fyrirtæki geta fengið beina styrki til þess að halda einstök námskeið, tekið þátt í verkefnum í samstarfi við fleiri fyrirtæki sem starfa innan sömu starfsgreinar eða unnið verkefni með fræðsluaðila og/eða í samstarfi við stéttarfélög.

Eins hefur aðkoma stéttarféлага verið með svipuðu móti, þ.e. þau geta ein og sér sett af stað fræðsluverkefni í samstarfi við sjóðina eða í samstarfi við einstök fyrirtæki og fræðsluaðila.

Óhætt er að segja að samstarf við aðstandendur sjóðanna, stéttarfélög og vinnuveitendur, er ákaflega mikilvægt og hefur hingað til gengið í flestum tilvikum óaðfinnanlega. Brynt er að viðhalda því góða samstarfi sem verið hefur um verkefni sjóðanna en jafnframt mikilvægt að koma á enn víðtækara samstarfi um verkefni framtíðarinnar sem lúta að starfsmenntun verkafólks og fullorðinsfræðslu.

NÝSKÖPUN Í STARFSMENNTUN

Starfmenntun miðar að því að byggja upp hæfni fyrir-tækja og starfsmanna þeirra en með því vinnst tvennt. Fyrirtækin öðlast annars vegar samkeppnisforskot vegna hæfari starfsmanna og hins vegar fá starfsmenn fyrirtækjanna dýrmætan fjársjóð í veganesti, fjársjóð þjálfunar, hæfni og menntunar. Báðir aðilar hagnast. Það er hlutverk starfsmenntasjóðanna að tryggja fjármögnun starfsmenntunar að verulegu leyti í samvinnu við aðila vinnu-markaðarins.

Starfsmenntasjóðirnir eru þó miklu meira en bara afgreiðslustofnanir. Sjóðirnir leitast við að sinna nýsköpun, brydda upp á nýjungum í starfsmenntun, þróa starfsmenntasvið, koma af stað námsleiðum og námskeiðum og bjóða síðan fjármögnun samkvæmt tilteknum reglum. Þetta er gert í samvinnu við fjölda aðila ekki síst Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sem hefur yfir að ráða sérfræðipækkingu, m.a. í gerð þarfagreininga og námskráa á sviði starfsmenntunar. Aðilar vinnu-markaðarins eru lífsnauðsynlegir samstarfsaðilar í þessu þróunarferli sem og símenntunarmiðstöðvar landsbyggðarinnar, Mímir símenntun í Reykjavík og fleiri fullorðins-fræðsluaðilar.

Fyrirtæki hafa oft leitað til sjóðanna og komið með hugmyndir að námsleiðum eða stærri námskeiðum sem síðan hafa verið þróuð frá hugmynd að fullþroska verk-efni. Oftast eru það þannig hugmyndir sem eru hvað verð-mætastar og gefa bestan árangur, þ.e. þær sem koma frá grasrótinni. Hér má sérstaklega nefna Fjölverkjanám sem er gott dæmi um hugmynd frá grasrótinni eða ákveðnum hópi starfsmanna í málmíðnaði sem varð að veruleika og er í dag ein af þeim námsleiðum sem teljast til lengra starfsnáms. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gefið út námskrá í Fjölverkjanámi og aðlagð hana einnig t.d. að matvælaíðnaði og ferðaþjónustu.

Þó að starfsmenn sjóðanna séu eftir bestu getu með fingurinn á fræðsluþörfum atvinnulífsins þá jafnast ekkert á við þarfir sem fyrirtækin og starfsmenn þeirra skynja sjálfir á eigin skinni.

Sjóðirnir hafa náð að styrkja margvísleg verkefni í

atvinnulífinu, ýmist upp á eigin spýtur en miklu oftari náinni samvinnu við hina ýmsu aðila vinnu-markaðarins, bæði innanlands og utan, t.d. í Evrópuverkefnum. Má þar nefna þátttöku í verkefnum á sviði náms- og starfsráðgjafar á vinnustöðum sem fékk sérstök verðlaun Evrópusambandsins árið 2006. Íslendingar eru ein af fáum þjóðum sem hefur hrint náms- og starfsráðgjöf í framkvæmd í atvinnulífinu og hefur það vakið eftirtekt á alþjóðavettvangi. Einnig hafa sjóðirnir komið að öðrum Evrópuverkefnum, m.a. er Starfsafl að vinna að svokölluðu TAG-verkefni um náms- og starfsráðgjöf til handa eldri starfsmönnum (50 ára og eldri) á vinnu-markaði, einkum þeirra sem minnsta menntun hafa.

Á sviði grunnmenntunar má nefna t.d. Grunnmenntaskólann og námsleiðina Aftur í nám sem leggur áherslu á að virkja hæfileika þeirra einstaklinga sem hafa litla grunnmenntun af ýmsum ástæðum. Þá má einnig nefna sérhæft starfsnám eins og t.d. jarðlagnatækni sem hefur gefið mjög góða raun við verktöku á sviði jarðlagna og grunnnám byggingaliða. Allar þessar námsleiðir eru í dag að mestu leyti fjármagnaðar með þjónustusamningi menntamálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins en sjóðirnir studdu lengi einir þetta nám og komu að undirbúningi þess.

Í ár er verið að undirbúa sérstaka námsleið fyrir öryggisverði í samvinnu við ýmsa aðila. Öryggisverðir eru fjölmargir hjá nokkrum öryggisfyrirtækjum og sinna vörslu, t.d. fyrirtækjavörslu, eftirliti með heimilum og verðmætum af öllu tagi. Í starfi þeirra koma upp ýmis álitamál og þeir eiga samskipti við fjölmarga aðila auk eigenda verðmæta. Þar má nefna lögreglu, slökkvilið og ýmsa aðra aðila. Allir þessir aðilar eiga aðild að vinnuhópi verkefnisins og það er mjög dýrmætt.

Undirbúningur stendur einnig sem hæst við að koma á fót ráðgjöf vegna nýliðabjálfunar hjá fyrirtækjum. Í því verkefni er ætlunin að bjóða þjónustu mannaúdráðgjafa sem fyrirtækjum stendur til boða samkvæmt tilteknum reglum og samningum. Markmiðið er að draga úr nýliðabrottfalli á vinnustöðum með markvissum aðgerðum í samvinnu ráðgjafans og stjórnenda fyrirtækisins. Á tímum þenslu í atvinnulífinu er mikilvægt að sinna þjálfun nýliða. Í því

felast verðmæti bæði fyrir fyrirtækið og starfsmanninn. Fyrirtækið dregur úr þeim tíma sem fer í að þjálfna nýtt fólk með tilheyrandi kostnaði og fyrirhöfn og starfsmaðurinn fær tækifæri til að þjálfna sig í starfi og komast áfram innan fyrirtækisins. Verkefnið er spennandi og er unnið í samvinnu við fjölmarga aðila vinnumarkaðarins. Einnig er fyrirtækið Careers Scotland samstarfsaðili í verkefninu og er ætlunin að skiptast á upplýsingum á þessu sviði en Skotar hafa unnið að svipuðum verkefnum um nokkurt skeið.

Síðastliðið eitt og hálf tölur hafa fulltrúar frá aðilum vinnumarkaðarins, atvinnurekendum og stéttarfélagum og samtök þeirra með þátttöku forstöðumanna sjóðanna Landsmenntar og Starfsafls, unnið að tilraunaverkefni sem fengið hefur heitið „Kenum ferðabjónustu“, um 60 kennslustunda nám sem skipt er í þrjú jafnstóra hluta. Vorið 2007 var farið af stað með tilraunakennslu á þessu sviði á vegum Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar á Akureyri og Mímis símenntunar í Reykjavík og voru námskeiðin að stærstum hluta fjármögnuð af Landsmennt og Starfsafli. Námið er hannað sérstaklega fyrir sérhæft starfsfólk í ferðabjónustu eða þá sem ætla sér að starfa í greininni. Því er ætlað auka persónulega og faglega færni við að takast á við fjölbreytt úrlausnarefni þannig að auka megi gæði ferðabjónustunnar. Námskeiðin tókust mjög vel og var mikil ánægja meðal þátttakenda og aðstandenda námsins. Til stendur að bjóða upp á framhaldsnámskeið á þessu sviði og er það nú í undirbúningi áður nefndra samstarfsaðila verkefnisins.

Þessi verkefni, öryggisvarðanám, nýliðaþjálfun og ferðabjónustunám, fengu sérstakan styrk frá Starfsmenntaráði félagsmálaráðuneytisins á árinu 2007.

Of fá fyrirtæki sækja þó um styrki til námskeiða, sennilega vegna skorts á vitneskju um möguleikana sem standa þeim til boða. Unnið hefur verið markvisst að kynningarstarfi um sjóðina, t.d. með heimsóknnum í fyrirtæki en komið hefur í ljós að það gefur bestan árangur þótt einhver tími fari í slíkar heimsóknir. Einnig hafa verið notaðar aðrar leiðir eins og fræðslufundir innan ákveðinna atvinnugreina, dreifing á upplýsingaefni inn á ársfundi aðildarsamtaka Samtaka atvinnulífsins og stéttarfélaganna, svæðisbundin málþing, hvatningarfundir og fleira.

FJÁRMÖGNUN LANDSMENNTAR OG STARFSAFLS

Allt frá byrjun hefur Landsmennt og Starfsafli treyst á þriðri fjármögnun, frá ríki, atvinnurekendum og stéttarfélagum, til starfsemi sinnar. Árið 2006 hófu atvinnurekendur að greiða sérstakt starfsmenntagjald skv. kjarasamningi og kom um 15% fjármagns þaðan, um 70% komu frá Atvinnuleysisstryggingasjóði í sérstökum eynamerktum framlögum, og 15% frá stéttarfélagnum en þau hafa greitt til beggja sjóðanna frá upphafi. Árið 2007 hækkaði framlag fyrirtækjanna skv. kjarasamningi úr 0,05% í 0,15% og er áætlað að það framlag muni nema um 30-40 milljónum króna samtals í hvorn sjóð á árinu. Til samanburðar má nefna að framlag Atvinnuleysisstryggingasjóðs til sjóðanna árið 2006 var samtals 105 milljónir króna og árið 2007 samtals 110 milljónir króna til beggja sjóðanna. Greiðslur Atvinnuleysisstryggingasjóðs til Landsmenntar og Starfsafls munu falla niður með öllu í lok ársins 2007 skv. samningum. Það er því ljóst að umráðafé sjóðanna mun dragast saman á næstu árum að öllu óbreyttu. Ef starfsemi sjóðanna á ekki að dragast umtalsvert saman þarf að fara yfir fjármögnun þeirra og verður það eitt af málunum á borði aðila vinnumarkaðarins í komandi kjarasamningum.

LOKAORD

Við eigum mörg og stór verkefni fram undan á starfsmenntasviðinu. Rúmlega þriðjungur starfsmanna á vinnu- markaði hefur einungis lokið grunnskólaprófi, hlutfall sem er miklu hærra en hjá þjóðum sem við viljum bera okkur saman við. Það á við um bæði fyrirtæki og einstaka starfsmenn að fyrstu skrefin eru erfiðust við að leita sér ráðgjafar um starfsmenntun. Þau fyrirtæki eða starfsmenn, sem sækja námskeið, eru líklegri til að halda áfram á sömu braut. Menntun leiðir til menntunar. Þeir vinnuveitendur, sem þannig rækta mannauðinn með markvissri fræðslu, eru líklegri til að halda í gott starfsfólk og öðlast þar með samkeppnisforskot á keppinauta. Reynsla margra fyrirtækja, sem sótt hafa þjónustu til sjóðanna, sýnir þetta ótvírætt.

Undanfarin ár hefur verið rík áhersla lögð á að fólk tileinki sér jákvætt viðhorf gagnvart símenntun og að fólk með litla menntun efli sig í starfi með markvissri fræðslu og þjálfun. Þetta þýðir að smátt og smátt hefur átt sér stað ákveðin viðhorfsbreyting meðal forsvarsmanna fyrirtækja og stéttarféлага og í samfélaginu almennt. Slík viðhorfsbreyting er mjög mikilvæg til þess að hægt sé að efla enn meir menntun og fræðslu í atvinnulífinu og þar með að hækka menntunarstig þjóðarinnar.

Tækniþróun, aukin samkeppni og alþjóðavæðing gerir sífellt meiri kröfur um að ákveðin þekking, kunnátta og hæfni til ákveðinna starfa sé til staðar í samfélaginu. Góð kunnátta og færni á vinnumarkaði er lykillinn að betri og verðmætari störfum. Vel menntað starfsfólk fyrirtækja er helsta forsenda þess að þau geti tekist á við þær öru breytingar sem eiga sér stað á vinnumarkaðnum.

Menntun í atvinnulífinu er sameiginlegt hagsmunamál og viðfangsefni stjórnvalda, atvinnurekenda og stéttarféлага. Mikilvægt er að starfsmenn og stjórnendur fyrirtækja standi saman að skipulagningu fræðslu og eigi sameiginlegt frumkvæði að því auka menntun launafólks. Góð menntun er hagar allra.

UM HÖFUNDANA

Kristín Njálisdóttir er forstöðumaður Landsmenntar, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni (aðildarféлага Starfsgreinasambands Íslands) og hefur verið það frá upphafi eða síðan í byrjun árs 2001. Kristín veitir einnig forstöðu þróunar- og símenntunarsjóðnum Ríkismennt SGS og Sveitamennt SGS og LN sem er starfsmenntunarsjóður starfsmanna sveitarféлага á landsbyggðinni innan aðildarféлага SGS. Þá hafði hún einnig umsjón með Sjómennt, fræðslusjóði sjómanna árin 2002-2005. Hún var áður forstöðumaður Upplýsinga- og menningarmiðstöðvar nýbúa í Reykjavík sem var undanfari þeirrar starfsemi sem nú er í Alþjóðahúsi í dag. Kristín er með starfsréttindapróf í félagsráðgjöf frá Háskóla Íslands og BA próf í uppeldis- og menntunarfræðum frá sama skóla. Þá hefur hún lokið ýmsum námskeiðum í fullorðinsfræðslu á sviði menntamála sem og í rekstri og stjórnun

og mannauðsstjórnun við Endurmenntun Háskóla Íslands og Háskólann í Reykjavík.

Sveinn Aðalsteinsson er framkvæmdastjóri Starfsafls, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins. Hann var áður skólameistari Garðyrkjuskólans og hefur unnið við rannsóknir, kennslu og skipulagningu fræðslu síðan árið 1982 á ýmsum skólastigum, innan og utan hins formlega skólakerfis. Hann hefur PhD-gráðu í hagnýtri líffræði, kennsluréttindanam frá HÍ og lokið námskeiðum í fullorðinsfræðslu. Hann á rétt ólokið við mastersritgerð í stjórnun og stefnumótun við HÍ.

ABSTRACT

The trade union movement in Iceland has from its start concerned itself with the education of its members. In recent years, there has been increased emphasis on education in the labour market, particularly vocational training and adult education. Since the Confederation of Icelandic Employers (SA) became a member of the training funds, their activities have been reinforced and an increasing number of companies have come to realise that the funds are a tool that companies and employees share to strengthen their position on the market.

During the past few decades, radical social changes have taken place, and there have been rapid changes in the organisation of the workplace and the labour market in general. These changes are a result, among other things, of the economic globalisation, scientific and technological development, altered age distribution of the population, increased mobility of the workforce, and the new opportunities created by the information technology. Consequently, it is vital for all those who want to secure their position in modern society to update their knowledge and training.