
Hvað vilja konur?

Símenntun og staða á vinnumarkaði

Jóhanna Rósa Arnardóttir

Febrúar 2001

YFIRLIT

Meginniðurstaða skýrslunnar er hér sett fram. Tilgangur verksins var að skoða mikilvægi símenntunar fyrir konur í ljósi bættrar stöðu þeirra á vinnumarkaði. Eftir því sem verkefnið þróaðist þá breyttist þessi áhersla sérstaklega í að skoða hvað konur vilja eða sækjast eftir í störfum sínum. Helsta ástæða þessarar breytinga var sú, eins og sjá má í þessari skýrslu, að aukin menntun kvenna virðist ekki hafa haft áhrif í þá átt að þær standi á jafns við karla á vinnumarkaði.

• **Konur og símenntun:**

Í skýrslunni er sýnt fram á að konur hafa verið meirihluti nemenda á háskólastigi frá árinu 1985, fjölgunin er þó einkum meðal einhleypra kvenna. Fleiri konur sækja tólmstundanámskeið en karlar. Þegar þátttaka karla og kvenna í starfstengdum námskeiðum er borin saman er að finna mun á þátttöku kynjanna eftir atvinnugreinum, heildartekjum og starfsaldri. Þar sem konur sem starfa í iðnaði öðrum en í fisk- eða í byggingariðnaði sækja síður starfstengd námskeið en karlar. Hlutfallslega fleiri konur en karlar með 100 þúsund krónur eða meira í heildarlaun á mánuði sóttu starfstengd námskeið.

Niðurstaðan bendir einnig til að konur þurfi að hafa verið lengur í starfi en karlar til að þeim sé umbunað með þátttöku á námskeiðum, en þó er ekki hægt að alhæfa um slíkt. Markviss starfsþjálfun í upphafi starfs getur þó hugsanlega haft áhrif á framgöngu þeirra síðar meir á þessum starfsvettvangi. Því fái þær ekki starfsþjálfun og aðgengi að námskeiðum á jafns við karla í upphafi starfsferilsins getur það leitt til minna sjálföryggis í starfi og því dregið úr möguleikum þeirra á að ná starfsframa síðar meir.

• **Konur á vinnumarkaði:**

Rúmlega þriðjungur kvenna er í hlutastörfum. Þegar konur á Íslandi eru bornar saman við kynsystur þeirra á Norðurlöndunum sést að hlutfallslega fleiri konur hér á landi vinna hlutastörf. Starfsaldur kvenna í starfi er ekki mikið frábrugðinn starfsaldri karla í starfi, þó hlutfallslega fleiri karlar (um 48%) hafa verið 10 ár eða lengur í starfi en konur (um 34%). Það vekur hins vegar athygli að um 31% kvenna hafði starfað í minna en eitt ár á núverandi vinnustað en um 21% karla.

Þrátt fyrir aukna skólasókn kvenna bendir niðurstaðan til að menntunarstig þeirra á vinnumarkaði sé lægra en karla. Þetta má sjá á því að hlutfallslega fleiri konur (um 51%) en karlar (um 37%) eru með grunnskólamenntun eða minna. Fleiri konur en karlar voru atvinnulausar árið 1998. Um 74% atvinnulausra kvenna eru aðeins með grunnskólapróf eða minna.

Þegar laun kvenna og karla eru skoðuð sést að meira þarf að koma til ef heildarlaun kvenna eiga að batna en aukin menntun eða ábyrgðamikil störf. Það að konur hafi aukinn starfsaldur í starfi eða að vinnutími þeirra sé meiri hefur ekki heldur afgerandi áhrif á stöðu þeirra. Þetta kemur einnig fram í viðhorfi þeirra til launa, þær eru almennt óánægðari með launin en karlar. Einnig vekur hér athygli að hlutfallslega fleiri konur en karlar telja að hæfileikar sínir og hæfni fái ekki notið sín í starfinu sem þær gegna. Starfsánægja kvenna virðist hér vera minni en starfsánægja karla.

Aðeins um 58% barna 0-5 ára voru árið 1998 á leikskóla. Því er haldið hér fram að það hve erfitt getur verið að fá barnaheimilispláss geti haft áhrif á atvinnuþátttöku kvenna á þann hátt að þær vinni styttri vinnutíma og sækist síður í ábyrgðastörf. Þær virðast bera hitann og þungann af uppeldinu enn þann dag í dag. Minna framboð virðist vera á heilsdagsplássum hér á landi fyrir börn 3-6 ára í samanburði við Norðurlöndin, sem getur að hluta til skýrt hve hátt hlutfall kvenna starfa hlutastörf hér miðað við hin löndin.

• Hvað vilja konur?

Ljóst er að fleiri konur en karlar sækja í námsgreinar á háskólastigi sem tengjast ýmis konar umönnun á fólki. Einnig má líta svo á að konur hafi sótt fram á þessum vettvangi síðustu ár, svo sem í störfum sem einkum hafa verið umönnunarstörf karla. Þar má nefna prestinn sem hlúir að sóknar barninu, lögfræðinginn að skjólstæðingnum og lækninn að sjúklingnum. Konur hafa ekki sótt fram á tæknisviðinu á jafns við karla en þó er að sjá aukna skólasókn í þessum greinum. Þó konur velji sér ekki störf á tæknisviði þá ætti slíkt ekki að hafa áhrif á stöðu þeirra á vinnumarkaði ef marka má þá virðingarstöðu sem prestar, lögfræðingar og læknar hafa haft hingað til.

Konur vilja stunda nám sem tengist umönnun og ráðgjöf. Þær telja að þær hafi ekki jöfn tækifæri og karlar á vinnumarkaði. Konur virðast einnig síður hafa áhuga á stjórnunar- og rekstrarnámskeiðum en karlar og hlutfallslega fleiri hafa áhuga á námskeiðum tengdum samskiptum og tjáningu, tungumálanámskeiðum eða tómstundanámskeiðum. Konur hafa jafnmikinn áhuga á tölvunámskeiðum og karlar.

• Hvað þarf til að bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði:

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til að meira þurfi að koma til en aukin menntun, ábyrgðarstörf og starfsaldur í starfi til að bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði. Þó menntun sé örugglega lykillinn að því að konur sækji fram í ábyrgðarmeiri störf þá þurfa þær að hafa möguleika á að vinna fullt starf og hafa aðgang að barnapössun. Konur þurfa í meiri mæli að vinna fulla vinnu, en á vinnumarkaði þarf líka að taka tillit til þess að vinnuaflíð samanstendur af fjölskyldufólki og vinnutíma þarf að laga að því. Mikil yfirvinna bæði kvenna og karla minnkar þann tíma sem þau eiga aflögu til að hlúa að heimilinu. Því þó karlar komi til með að taka fæðingarorlof þá er það aðeins lítil hluti af vandanum ef hjón hafa ekki aðgang að barnapössun að loknu fæðingarorlofi. Það hlýtur alltaf að vera tekjuhærri aðilinn sem vinnur fyrir fjölskyldunni meðan svo er.

Ákveðið áhugaleysi virðist vera fyrir rekstrar- og stjórnunarnámskeiðum hjá konum. Þetta áhugaleysi getur stafað að því að þær sjá ekki fram á að geta unnið fullt starf ásamt því að sinna börnum. Einnig er hugsanlegt að þær sjái ekki ástæðu til að efla sig á því sviði þar sem tækifærin eru fá á vinnumarkaði. Ástæða er til að konur taki í meiri mæli við stjórnunarstöðum á sínu sviði, s.s. hjá fræðslustofnunum eða í viðskiptageiranum þar sem þær hafa verið að sækja fram. Þó er ljóst að langur tími getur liðið þar til staða kynjanna verður jöfn ef marka má að lítil sem engin breyting hefur verið á störfum kynjanna síðastliðinn áratug. Niðurstöður hér sýna einnig að konur eru ekki sáttar við stöðu sína sem kemur fram í meiri óánægju með launin en karlar, þær telja síður að hæfileikar sínir fái notið sín í starfi og eru óánægðari í starfi en þeir.

EFNISYFIRLIT

Inngangur	5
1 Símenntun	6
1.1 Menntun innan skólakerfisins	6
1.2 Nám tengt starfi og tómstundum.....	7
2 Staða á vinnumarkaði	11
2.1 Störf og vinnuframlag	11
2.2 Atvinnuþátttaka og menntunarstig	13
2.3 Laun.....	14
3 Fjölskyldustaða - heimilin	19
4 Eru konur sáttar við stöðu sína á vinnumarkaði?	22
4.1 Ánægja með laun eftir menntun og starfi.....	22
4.2 Nýtast hæfileikar kvenna á vinnumarkaði?.....	24
4.3 Starfsánægja kvenna.....	25
5 Hvað vilja konur?	27
5.1 Námsval.....	27
5.2 Hvað telja konur sig vanta.....	30
5.3 Áhugi kvenna á námi	31
6 Niðurstaða.....	33
Heimildir	36

Inngangur

Á Íslandi stunduðu fleiri konur en karlar nám á framhaldsskólastigi og háskólastigi árið 1998. Þrátt fyrir aukna skólasókn kvenna hafa þær lægri laun en karlar. Aukin menntun virðist ekki skila konum launum til jafns við karla. Hins vegar er hugsanlegt að með meiri menntun aukist sjálfstraust kvenna, þær fái betri störf og á þennan hátt betri efnahagslega afkomu til framtíðar litið. Aukin menntun meðal kvenna getur einnig þýtt að erfitt verði fyrir atvinnurekendur að sniðganga konur í launahækkunum eða stöðuhækkunum.

Aukin menntun meðal fólks í samfélaginu skilar að öllum líkindum bættum hag. Þetta kemur meðal annars til af því að betur menntaðir einstaklingar verða að öllum líkindum hæfara starfsfólk og betur undir það búinir að takast á við lífið og ábyrgðarstörf í samfélaginu. Með þetta í huga mætti ætla að fyrir konur hefði aukin menntun í för með sér bættu efnahagslega stöðu og greiðari aðgang að virðingarstöðum í samfélaginu. Því með aukinni menntun ættu konur að verða hæfari starfsmenn og tilbúnari að takast á við ábyrgðarstörf í samfélaginu.

Margar rannsóknir hafa verið gerðar á síðastliðnum tveimur áratugum sem staðfesta að konur standa ekki á jafns við karla í samfélaginu. Þó ber að hafa í huga að menntun eins einstaklings er ferli sem varir frá vöggu til grafar. Fólk þarf að halda við kunnáttu sinni vegna tækniframfara og aukinnar samkeppni innanlands sem og á alþjóðavettvangi. Þetta á einnig við konur sem gjarnan ljúka námi, fara síðan og sjá um uppeldi barnanna og koma aftur á vinnumarkað og þá getur sú menntun sem þær hafa sótt í millitíðinni úreldist og þau vinnubrögð sem þær þekktu hafa breyst. Því er ástundun náms að loknu formlegu námi ekki síður mikilvæg fyrir konur.

Skýrslan skiptist í sex kafla. Fjallað verður um símenntun kvenna, stöðu þeirra á vinnumarkaði og á heimilinum. Þó megintilgangur skýrslunnar sé að fjalla um konur þá á hún einnig við um karla þar sem gögn eru túlkuð með því að bera saman stöðu kvenna við stöðu karla. Birtar eru niðurstöður um viðhorf kvenna í samanburði við viðhorf karla til launa, hvort hæfileikar þeirra nýtist í starfi og starfsánægju. Sú spurning er sett hér fram hvað konur vilja og henni er reynt að svara með því að skoða námsval þeirra og hvaða námskeið þær sækja, hvað konur telja að þær vanti og þá í ljósi vinnumarkaðar og menntunar og út frá áhuga þeirra á ákveðnum tegundum námskeiða. Til að meta þetta eru ákveðnar lykiltölur settar fram er varða menntun kvenna og stöðu þeirra á vinnumarkaði og á heimilinum. Staða kvenna á Íslandi er borin saman við stöðu kvenna á Norðurlöndunum.

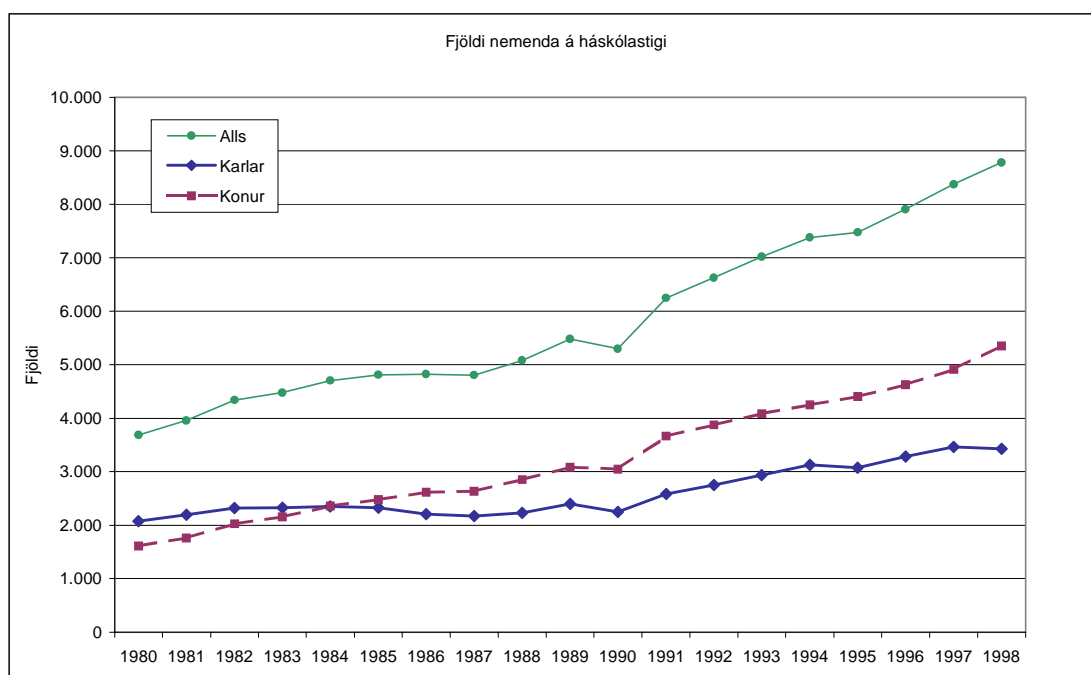
1 Símenntun

Hér verða gefnar upp tölur um skólasókn á Íslandi og þátttöku fólks í námskeiðum tengdu starfi og tólmstundum. Við athugun sem þessa var talið mikilvægt að sýna bæði stöðu karla og kvenna þó megingilgangur skýrslunnar sé að skoða stöðu kvenna.

1.1 Menntun innan skólakerfisins

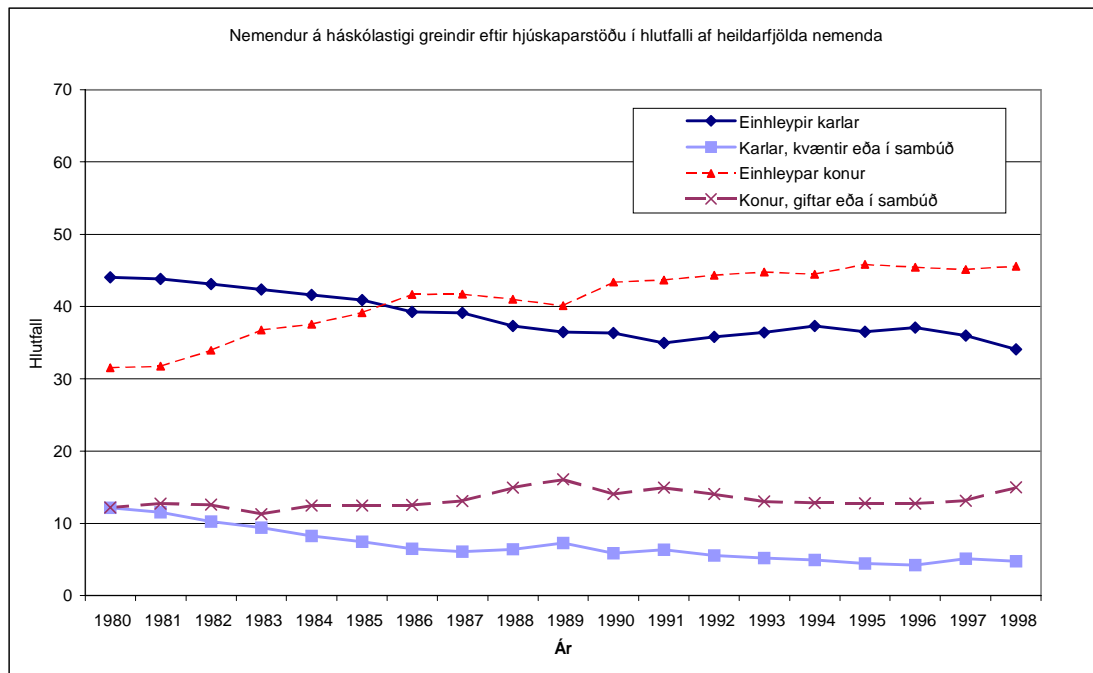
Hlutfallslega fleiri konur en karlar voru í framhaldsskóla árið 1998. Nokkuð svipað hlutfall kvenna og karla hafa sótt framhaldsskóla hér á landi frá árinu 1985, þar sem konur voru um 51% nemenda á framhaldsskólastigi árið 1998 en voru um 46% nemenda árið 1985 (Hagstofa Íslands, nemendaskrá).

Á mynd 1 sést fjöldi nemenda sem hafa verið í námi á háskólastigi á Íslandi á árunum 1980 til 1998. Konur hafa verið hlutfallslega fleiri af heildarfjölda nemenda á háskólastigi frá árinu 1985. Fyrir þann tíma voru fleiri karlar en konur sem sóttu nám á háskólastigi.



Mynd 1. Þróun skólasóknar í námi á háskólastigi á Íslandi 1980 til 1998. (Hagstofa Íslands, nemendaskrá)

Með þessar upplýsingar í huga er áhugavert að skoða hvort hjúskaparstaða kvenna hafi haft áhrif á skólagöngu þeirra. Á mynd 2 sést athyglisverður munur á kynjunum, þar sem aukning hefur einkum verið meðal einhleypra kvenna. Skólasókn karla hefur minnkað óháð hjúskaparstöðu en nokkur fjölgun er meðal giftra kvenna.



Mynd 2. Hlutfall nemenda af heildarfjölda nemenda í námi á háskólastigi eftir kyni og hjúskaparstöðu (Hagstofa Íslands, nemendaskrá)

1.2 Nám tengt starfi og tómstundum

Könnun á símenntun á Íslandi var framkvæmd í apríl 1998 meðal 1.800 Íslendinga á aldrinum 18-75 ára, svarhlutfall var 75%.

Meginniðurstöður könnunarinnar sýna að um 50% Íslendinga tóku þátt í einhverju námi utan skólakerfisins á 12 mánaða tímabili. Um 34% sóttu námskeið tengd starfi og um 20% sóttu námskeið tengd tómstundum (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 1999).

Hlutfallslega jafnmargar konur sóttu starfstengd námskeið og karlar sem er svipað og gerist hjá flestum OECD-ríkjum (OECD, 1997). Hinsvegar voru konur á Íslandi duglegri að sækja námskeið tengd tómstundum en karlar. Þar sem um 24% kvennanna sem svöruðu könnuninni sóttu tómstundanámskeið en um 16% karla.

Í töflu 1 er sýnd þátttaka í námskeiðum tengdum starfi fyrir 12 mánaða tímabil, frá apríl 1997 til apríl 1998. Um 33% kvenna og um 34% karla sóttu námskeið vegna þess starfs sem þau voru í eða til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Starfstengd námskeið voru algengust meðal fólks á aldrinum 35-44 ára. Um 47% kvenna á þessum aldri sóttu námskeið, um 44% kvenna á aldrinum 45-54 ára og um 37% kvenna 25-34 ára.

Þátttaka í starfstengdum námskeiðum virðist tengd menntun innan skólakerfisins að einhverju leyti, þar sem þátttaka á námskeiðum er jafnan meiri eftir því sem menntunin er meiri. Aðeins um 23% kvenna sem höfðu lokið grunnskólaprófi eða minna sóttu námskeið, um 36% sem höfðu lokið starfsnámi, um 40% sem höfðu lokið

verklegu framhaldsskólanámi, um 34% sem höfðu lokið bóklegu framhaldsskólanámi og um 60% sem höfðu lokið námi á háskólastigi sóttu námskeið.

Þátttaka í námskeiðum var meiri meðal giftra eða fólks í sambúð en meðal þeirra sem voru einhleypir. Enginn munur var á þátttöku kvenna í námskeiðum eftir því hvort þær áttu börn eða ekki.

Tafla 1. Þátttaka í starfstengdum námskeiðum á 12 mánaða tímabili 1997 til 1998

	Já	Alls Nei	Alls	Já	Konur Nei	Alls	Já	Karlar Nei	Alls
Aldur			***			***			***
Alls	33,8	66,2	1.348	33,4	66,6	676	34,2	65,8	672
24 ára og yngri	19,8	80,2	237	15,4	84,6	117	24,2	75,8	120
25-34	37,4	62,6	278	36,9	63,1	141	38,0	62,0	137
35-44	46,2	53,8	303	47,1	52,9	153	45,3	54,7	150
45-54	42,7	57,3	227	43,5	56,5	108	42,0	58,0	119
55-64	31,4	68,6	172	32,9	67,1	85	29,9	70,1	87
65 ára og eldri	10,7	89,3	131	12,5	87,5	72	8,5	91,5	59
Menntun			***			***			***
Alls	34,0	66,0	1.341	33,5	66,5	672	34,3	65,7	667
Grunnskóli eða minna	23,4	76,6	521	23,3	76,7	301	23,6	76,4	220
Starfsnám	34,5	65,5	168	35,9	64,1	117	30,0	70,0	50
Verklegt framhaldss.nám	37,6	62,4	271	40,0	60,0	35	37,3	62,7	236
Bóklegt framhaldssk.nám	34,8	65,2	181	33,6	66,4	122	36,2	63,8	58
Nám á háskólastigi	55,5	44,5	200	59,8	40,2	97	51,5	48,5	103
Hjúskaparstaða			***			*			***
Alls	33,8	66,2	1.340	33,5	66,5	674	34,1	65,9	666
Einhleyp(ur)	25,2	74,8	408	27,8	72,2	212	22,4	77,6	196
Gift/kvæntur	37,6	62,4	932	36,1	63,9	462	38,9	61,1	470
Fjöldi barna			**						**
Alls	33,8	66,2	1.340	33,5	66,5	674	34,1	65,9	666
Engin	29,4	70,6	642	30,7	69,3	313	28,3	71,7	329
Eitt eða fleiri	37,8	62,2	698	36,0	64,0	361	39,8	60,2	337

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001. (Heimild: könnun á símenntun á Íslandi árið 1998)

Það má velta fyrir sér hvaða áhrif starf og starfsumhverfi kvenna hefur á möguleika þeirra á þátttöku í starfstengdum námskeiðum (sjá töflu 2).

Þegar þátttaka í starfstengdum námskeiðum er skoðuð eftir atvinnugreinum sést að mest þátttaka er innan fjármálageirans eða um 67% svarenda sem störfuðu þar sóttu námskeið. Næst kemur opinberi menntageirinn með um 56% þátttöku, og opinberi heilbrigðisgeirinn með 54% þátttöku. Um 20% kvenna en 41% karla í öðrum iðnaði en byggingar- og fiskiðnaði sóttu námskeið. Um 54% kvenna og um 39% karla með 100-199 þúsund krónur í heildartekjur sóttu námskeið. Um 86% kvenna og um 45% karla með 200-299 þúsund í heildartekjur sóttu námskeið. Um 24% kvenna og um 44% karla sem höfðu unnið í ár eða minna í samskonar starfi sóttu starfstengt námskeið.

Þegar þátttakan er skoðuð eftir störfum að konur sem eru í hærri stöðum sækja frekar námskeið en konur sem eru í lægri stöðum. Þessu er hins vegar öfugt farið með karla, karlar í lægri stöðum sækja frekar námskeið en karlar í hærri stöðum. Mest þátttaka er meðal sérfræðinga, þar sem um 62% sóttu námskeið, en þátttakan var minnst meðal svarenda sem störfuðu sem ósérhæfðir starfsmenn, störfuðu í fiskiðnaði og meðal bænda.

Tengsl virðast vera milli tekna og þátttöku í starfstengdum námskeiðum þar sem þátttaka er minnst meðal svarenda sem höfðu lægstu tekjurnar, eða um 23% svarenda með innan við 100 þúsund krónur í heildartekjur sóttu námskeið en um 42-52% meðal svarenda sem höfðu hærri tekjur. Um 46% kvenna og um 39% karla sem voru með 100-199 þúsund krónur í heildartekjur sóttu námskeið. Um 86% kvenna en um 45% karla með 200-299 þúsund í krónur á mánuði sóttu námskeið.

Vinnutími virðist hins vegar ekki tengjast þátttöku svarenda í námskeiðunum, hvorki hjá körlum né konum. Starfsaldur í samskonar starfi virðist skipta máli er varðar þátttöku kvenna á námskeiðum, þar sem um 24% kvenna sem höfðu verið í ár eða minna sóttu námskeið en um 44% karla. Þátttaka í starfstengdum námskeiðum virðist aukast eftir því sem starfsaldurinn eykst upp í 10 ár og lækkar síðan aftur.

Tafla 2. Þátttaka í starfstengdum námskeiðum á 12 mánaða tímabili 1997 til 1998

	Alls			Konur			Karlar		
	Já	Nei	Alls	Já	Nei	Alls	Já	Nei	Alls
Atvinnugrein			***			***			**
Alls	40,0	60,0	1.030	40,7	59,3	487	39,2	60,8	541
Landbúnaður	23,3	76,7	43	7,1	92,9	14	31,0	69,0	29
Fiskvinnsla og fiskveiðar/iðn	29,0	71,0	93	30,8	69,2	26	28,4	71,6	67
Byggingariðnaður	29,2	70,8	72	28,6	71,4	7	29,2	70,8	65
Annar iðnaður*	35,3	64,7	116	20,0	80,0	30	40,7	59,3	86
Opinberi menntageirinn	55,8	44,2	77	52,6	47,4	57	65,0	35,0	20
Opinberi heilbrigðisgeirinn	54,4	45,6	103	54,0	46,0	87	56,3	43,8	16
Önnur opinber starfsemi	47,7	52,3	111	49,1	50,9	57	46,3	53,7	54
Veitur og samgöngur	46,7	53,3	45	36,4	63,6	11	48,5	51,5	33
Fjármálastofnanir	66,7	33,3	36	60,0	40,0	25	81,8	18,2	11
Verslun og þjónusta	34,8	65,2	293	32,3	67,7	155	37,2	62,8	137
Annað	34,1	65,9	41	38,9	61,1	18	30,4	69,6	23
Störf			***			***			**
Alls	40,2	59,8	1.072	41,2	58,8	510	39,3	60,7	562
Stjórnendur, embættism.	47,2	52,8	123	57,1	42,9	35	43,2	56,8	88
Sérfræðingar	62,2	37,8	119	67,7	32,3	65	55,6	44,4	54
Tæknar og skrifstofufólk	45,5	54,5	211	47,9	52,1	163	37,5	62,5	48
Þjónustu- og afgr.fólk	37,7	62,3	204	33,6	66,4	128	44,7	55,3	76
Iðnaðarm. og sérhæfðir	39,7	60,3	136	21,4	78,6	14	41,8	58,2	122
Sjómenn og bændur	13,0	87,0	69	7,1	92,9	14	14,5	85,5	55
Ósérhæft starfsfólk	30,7	69,3	179	26,0	74,0	73	34,0	66,0	106
Heildartekjur sl. mánuð			***			***			***
Alls	38,2	61,8	943	39,6	60,4	460	36,9	63,1	483
<99 þúsund	22,6	77,4	345	24,7	75,3	255	16,7	83,3	90
100-199**	46,5	53,5	340	53,8	46,2	173	38,9	61,1	167
200-299***	51,9	48,1	162	85,7	14,3	28	44,8	55,2	134
300 þúsund+	41,7	58,3	96	50,0	50,0	4	41,3	58,7	92
Meðalvinnutími á viku sl. fjórar vikur									
Alls	41,2	58,8	985	42,8	57,2	463	39,7	60,3	521
<35 klst.	35,6	64,4	205	36,1	63,9	166	33,3	66,7	39
35-44 klst.	43,5	56,5	260	46,7	53,3	169	37,4	62,6	91
45 klst.+	42,3	57,7	520	46,1	53,9	128	40,9	59,1	391
Starfsaldur í samskonar starfi			**			***			
Alls	40,4	59,6	942	41,5	58,5	439	39,4	60,6	502
Minna en eitt ár**	32,4	67,6	142	23,5	76,5	81	44,3	55,7	61
1-2 ár	34,9	65,1	86	29,5	70,5	44	40,5	59,5	42
2-4 ár	42,2	57,8	102	43,9	56,1	57	40,0	60,0	45
4-10 ár	49,8	50,2	221	55,6	44,4	108	43,8	56,3	112
10 ár+	38,9	61,1	391	43,6	56,4	149	36,0	64,0	242

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001. (Heimild: könnun á símenntun á Íslandi árið 1998)

Á heildina litið má því segja að þátttaka í starfstengdum námskeiðum meðal kvenna sé minni meðal þeirra sem eru yngri en 24 ára og yngri eða eldri en 65 ára. Þátttaka er einnig lítil meðal kvenna sem höfðu aðeins lokið grunnskólaprófi. Þátttaka er minni meðal einhleypra kvenna en kvenna með börn. Konur sem starfa í iðnaði, landbúnaði

og í fiskiðnaði eða þjónustu taka minni þátt í starfstengdum námskeiðum en konur sem starfa á öðrum sviðum í þjóðfélaginu. Konur sem starfa sem iðnaðarmenn eða ósérhæfðir starfsmenn sækja síður námskeið en þær sem starfa á öðrum vettvangi. Þátttaka er einnig minni meðal kvenna sem eru með lágar tekjur en þeirra sem hafa meiri tekjur, konum í hlutastörfum og sem hafa unnið í ár eða minna í starfi.

Hugsanlegt er að störf kvenna með litla menntun séu það einhæf og krefjist það lítillar þjálfunar að atvinnurekendur og konurnar sjálfar telja ekki þörf á því að afla sér frekari þekkingar fyrir starfið. Hins vegar getur það einnig dregið úr líkum á því að konur eigi kost á frekari starfsframa fái þær ekki möguleika á því að bæta hæfni sína á starfsvettvangi. Það má segja að lítil þátttaka kvenna í námskeiðum með litla menntun undirstriki frekari þessar niðurstöður. Þar sem konur í hlutastörfum, með stuttan starfsaldur og með lágar tekjur sækja síður námskeið en konur í fullu starfi, með meira en eins árs starfsaldur og með meira en 100 þúsund krónur í heildartekjur á mánuði.

Þegar þátttaka karla og kvenna í starfstengdri símenntun er borin saman er að finna mun á þátttöku kynjanna eftir atvinnugreinum, heildartekjum og starfsaldri.

Álykta má út frá þessum niðurstöðum að konur sem starfa í iðnaði öðrum en í fisk- eða í byggingariðnaði standi ekki jafnfætis körlum er varðar þátttöku í starfstengdum námskeiðum, þó er ekki hægt að útiloka að áhugi þeirra á símenntun getur einnig verið minni innan þessa geira.

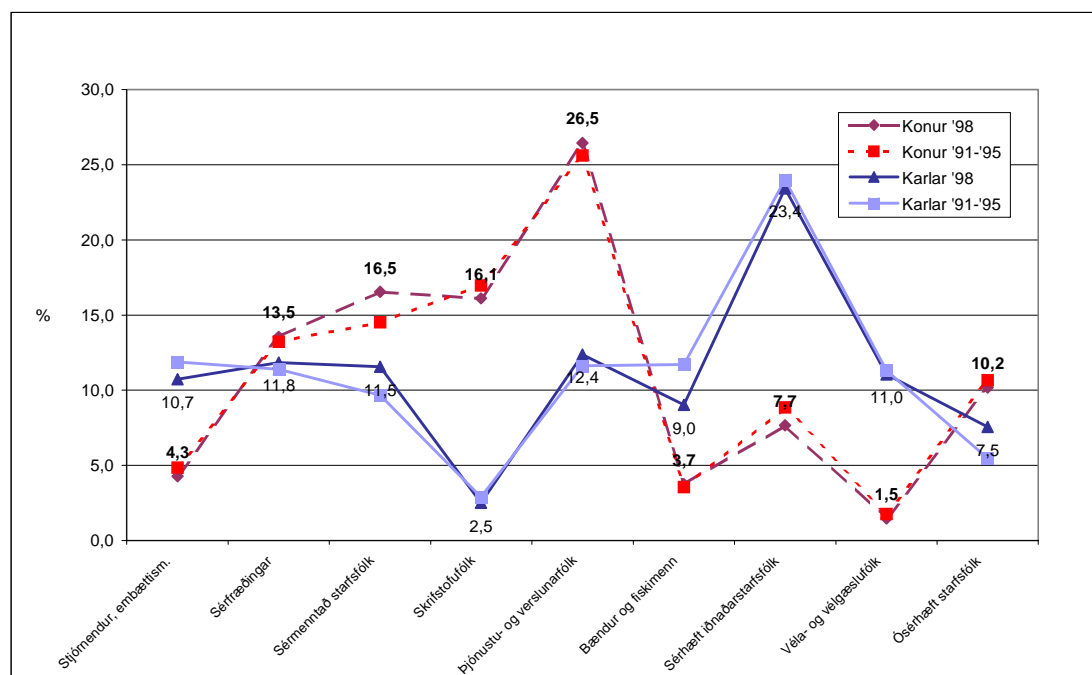
Niðurstaðan bendir einnig til að konur þurfi að hafa verið lengur í starfi en karlar til að þeim sé umbunað með þátttöku á námskeiðum, en þó er ekki hægt að alhæfa um slíkt. Markviss starfsþjálfun í upphafi starfs getur þó hugsanlega haft áhrif á framgöngu þeirra síðar meir á þessum starfsvettvangi. Fái þær ekki starfsþjálfun og aðgengi að námskeiðum á jafns við karla í upphafi starfsferilsins getur það leitt til minna sjálfsöryggis í starfi og því dregið úr möguleikum þeirra á að ná starfsframa síðar meir.

2 Staða á vinnumarkaði

Í þessum kafla eru störf og vinnuframlag kvenna og karla borin saman. Einnig er skoðuð atvinnuþátttaka á Íslandi og menntunarstig þjódarinnar og sérstök umfjöllun er um laun.

2.1 Störf og vinnuframlag

Á mynd 3 sést að störf karla og kvenna hafa ekki breyst undanfarinn áratug. Færri konur starfa sem stjórnendur en karlar. Um 25% kvenna starfa við þjónustu og sölu en fæstar eða um 5% sem stjórnendur eða embættismenn. Hlutfallslega fleiri konur starfa sem sérmenntaðir starfsmenn 1998 sé miðað við meðaltal tímabilsins 1991-1995, en það er einnig tilfellið með karla. Því er hugsanlegt að fleiri störf séu í boði fyrir sérmenntað starfsfólk en áður og að konur jafnt sem karlar fari í þær stöður.



Mynd 3. Störf á vinnumarkaði greind eftir kyni, meðaltal fyrir árið 1991-1995 í samanburði við 1998 (Heimild: Hagstofa Íslands, vinnumarkaðskannanir)

Það er gjarnan talað um kynskiptan vinnumarkað þar sem konur sækja frekar í störf tengd umönnun, félagslegum þáttum og samskiptum, en karlar fara í störf í iðnaði eða starfa við vélar og tækni. Segja má að þessi niðurstaða sýni að svo hafi verið síðasta áratuginn og ekki hægt að sjá að nein breyting verði þar á á næstunni.

Harriet Bradley (1999:211) telur að störf sem að mestu er sinnt af konum hafi lægra gildi í þjóðfélaginu en þau störf sem karlar sinna, þar sem hefðbundin kvennastörf eru lægra launuð og oftar í boði sem hlutastörf eingöngu. Bradley telur að það hve lág laun kvenna eru geri það að verkum að karlar sækja síður í þessi meint kvennastörf.

Í töflu 3 er að sjá helstu þætti er varða störf og starfsumhverfi karla og kvenna. Fleiri karlar gegna stjórnunarstörfum en konur, starfsvalið virðist vera annað, vinnutími er styttri hjá konum en hjá körlum, og tekjurnar eru hærrí hjá körlum en hjá konum. Karlar eru einnig með hærrí starfsaldur en konur. Þetta er í samræmi við aðrar rannsóknir á þessu sviði (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995; Blau F.D. og Ferber, M.A., 1992; Eiríkur Jónsson, 1989).

Sé litið nánar á störf svarenda út frá stjórnunarstigi starfs sést að hlutfallslega flestir bæði meðal karla og kvenna vinna sem almennt starfsfólk, hins vegar vinna um 12% kvenna sem hærrí yfirmenn eða atvinnurekendur en um 29% karla. Hlutfallslega fleiri konur vinna hlutastörf en karlar og algengara er að þær vinni ekki yfirvinnu. Hins vegar sögðust um 75% karla í könnuninni vinna fleiri en 45 klukkustundir á viku.

Þegar litið er á starfsaldur á vinnustað má sjá að hlutfallslega flestar konur hafa unnið minna en ár á vinnustaðnum en hlutfallslega flestir karlar í um 10 ár eða meira. Þetta segir þó ekki alla söguna því þegar litið er á starfsaldur kvenna í starfi (það er að segja í samskonar starfi og þær voru í á könnunartímabilinu) er skiptingin nokkuð jöfn. Þetta gefur tilefni til að draga þá ályktun að þó að konur hafi styttri starfsaldur á vinnustað þurfi það ekki að þýða styttri starfsaldur í starfi.

Tafla 3. Starfssvið, vinnutími og starfsaldur karla og kvenna

	Konur %	Karlar %
Allir í úrtaki	50,1	49,9
Starfssvið***		
Almennt starfsfólk	68,1	44,4
Verkstjórar	3,4	9,9
Millistjórnendur	16,8	16,9
Hærrí yfirmenn og atvinnurekendur	11,6	28,8
Vinnutími á viku***		
Hlutastarf (<35 klst.)	35,9	7,5
Fullt starf (35-44 klst.)	36,5	17,5
Meira en fullt starf (45 klst.+)	27,6	75,0
Starfsaldur á vinnustað***		
Minna en ár	31,3	20,8
1-2 ár	10,4	12,1
2-4 ár	12,5	14,3
4-10 ár	22,1	19,0
10 ár eða meira	23,7	33,9
Starfsaldur í starfi***		
Minna en ár	18,5	12,2
1-2 ár	10,0	8,4
2-4 ár	13,0	9,0
4-10 ár	24,6	22,3
10 ár eða meira	33,9	48,2

*** $p < 0,001$. (Heimild: Könnun á símenntun á Íslandi árið 1998)

2.2 Atvinnuþátttaka og menntunarstig

Á Íslandi var atvinnuþátttaka 82,3% árið 1998, meðal karla var hún 87,1% en 77,4% meðal kvenna (Hagstofu Ísland, 1999). Það má segja að menntunarstig íslenskra karla sé hærra en meðal íslenskra kvenna þar sem hlutfallslega fleiri konur en karlar hafa aðeins grunnskólapróf eða minna, sjá töflu 4.

Tafla 4. Vinnuafli eftir kyni og menntun, 1998

	Alls	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	% meðal kvenna
<i>Alls</i>	<i>152.100</i>	<i>80.900</i>	<i>71.200</i>	<i>46,8</i>	
Grunnskólapróf eða minna	66.000	29.900	36.100	54,7	50,7
Framhaldsskólapróf	43.500	23.400	20.100	46,2	28,2
Próf á háskólastigi	21.900	16.100	5.800	26,5	8,1
Háskólapróf	20.700	11.500	9.300	44,9	13,1

(Heimild: Vinnumarkaðskannanir Hagstofu Íslands)

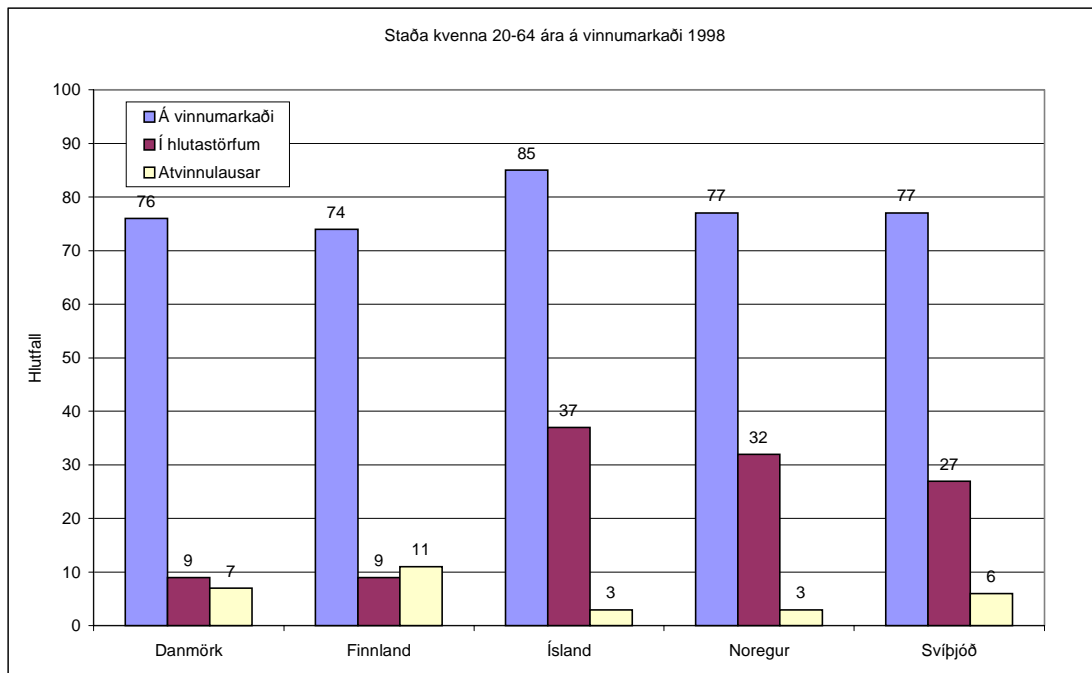
Árið 1998 mældist atvinnuleysi um 2,7%, meðal karla 2,3% en 3,3% meðal kvenna. Atvinnuleysi er einnig algengara meðal fólks sem hefur aðeins lokið grunnskólaprófi en þeim sem meiri menntun hafa, sjá töflu 5.

Tafla 5. Atvinnuleysi eftir kyni og menntun 1998

	Alls	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	% meðal kvenna
<i>Alls</i>	<i>4.200</i>	<i>1.800</i>	<i>2.300</i>	<i>54,8</i>	<i>3,3</i>
Grunnskólapróf eða minna	3.000	1.300	1.700	56,7	73,9
Framhaldsskólapróf	800	300	400	50,0	17,4
Próf á háskólastigi ekki hásk.gráða	200	100	100	50,0	4,3
Háskólapróf	200	100	100	50,0	4,3

(Heimild: Vinnumarkaðskannanir Hagstofu Íslands)

Konur á Íslandi eru mjög virkir þátttakendur á vinnumarkaði miðað við Norðurlöndin, sjá mynd 4. Um 85% kvenna á aldrinum 20-64 ára voru á vinnumarkaði árið 1998, í hlutastörfum voru um 37% kvenna og um 3% voru atvinnulausar. Athygli vekur hve hátt hlutfall kvenna á Íslandi er í hlutastörfum í samanburði við Norðurlöndin.

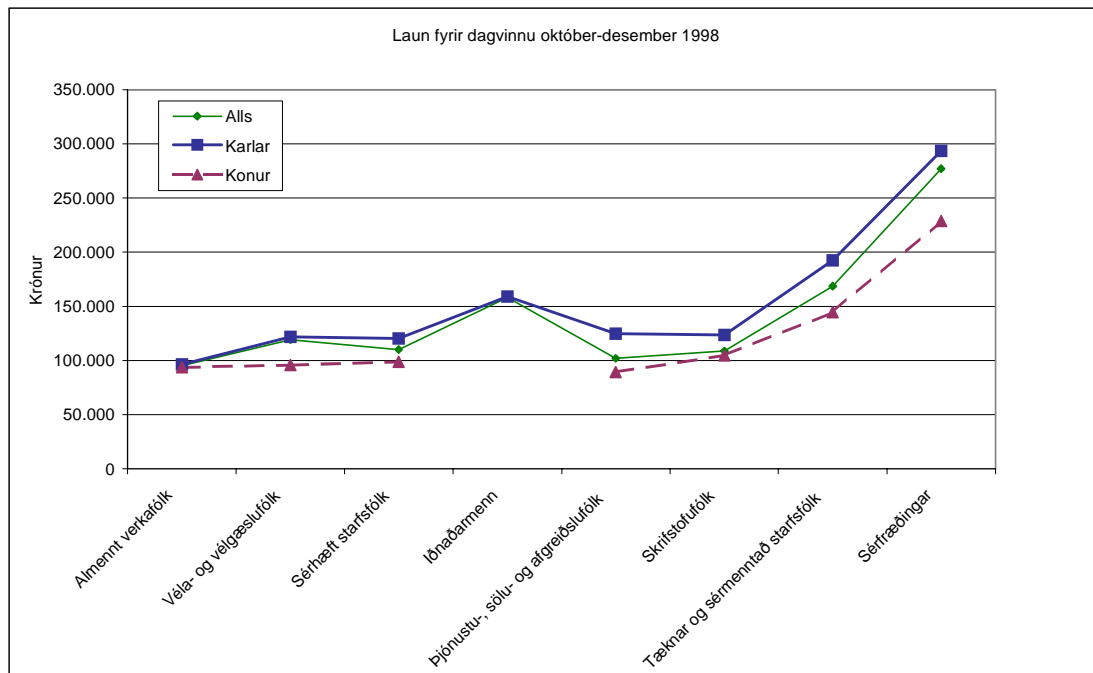


Mynd 4. Atvinnuþátttaka, hlutastörf og atvinnuleysi kvenna 20-64 ára á Norðurlöndunum árið 1998 (Heimild: Nordic Council of Ministers, 1999)

Atvinnuleysi á Íslandi hefur verið meira meðal kvenna en karla (Hagstofa Íslands, 1998; Hagstofa Íslands, 1997). Einnig er það ljóst að þeir sem eru yngri verða frekar fyrir barðinu á atvinnuleysinu en þeir sem eldri eru og að atvinnuleysi er meira meðal þeirra sem hafa litla undirstöðumenntun en þeirra sem meiri menntun hafa.

2.3 Laun

Rannsóknir hafa sýnt að karlar hafa hærri laun en konur (Kjararannsóknarnefnd, 1999; Hagstofa Íslands, 1999; Joshi, H og Paci, P, 1998; Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 1995; Blau F.D. og Ferber, M.A., 1992; Eiríkur Jónsson, 1989). Eins og fram kemur á mynd 5 hafa konur að meðaltali lægri laun en karlar í öllum starfsstéttum. Meðal-dagvinnulaunin voru almennt á bilinu 100-150 þúsund hjá flestum starfsstéttum en þau voru hærri hjá tæknum og sérmenntuðu starfsfólki og hjá sérfræðingum.



Mynd 5. Meðallaun fyrir dagvinnu eftir starfsstéttum í október-deseember 1998. (Heimild: Hagstofa Íslands, 1999)

Blau og Ferber (1992) halda því fram að hægt sé að skýra um 60-66% af launamun kynjanna. Námsval skýrir um 13%, starfsaldur um 14-23% og starfsval um 17-30%. Því eru um 34-40% óskýrðir. Það er að segja að ekki er hægt að rekja launamun til neinna einstakra þátta.

Í rannsókn Guðbjargar Andreu Jónsdóttur (1995) kom fram að aukin menntun leiðir til hærri launa bæði hjá konum og körlum. Með aukinni menntun eykst þó launamunur kynjanna, enginn munur var á launum karla og kvenna sem aðeins höfðu grunnskólapróf eða minna samkvæmt rannsókninni, meðal svarenda sem höfðu lokið framhaldsskólanámi þá höfðu konur um 78% af launum karla og meðal svarenda sem höfðu lokið háskólaprófi þá höfðu konur um 64% af launum karla.

Samkvæmt rannsókninni sækjast konur jafnt eftir launahækkunum og karlar en fá hana hins vegar síður en karlar.

Konur sækja ekki síður en karlar í betri stöður samkvæmt rannsókninni og því er ekki hægt að segja að áhugaleysi kvenna á betri störfum standi í vegi fyrir hærri launum hjá þeim. Einnig kemur fram í rannsókn Guðbjargar Andreu að starfið sjálft, bæði hjá körlum og konum, hafi mest áhrif á laun þeirra, og að starfsstéttin skýri 49% af breytileika í launum karla en um 22% af breytileika í launum kvenna. Hins vegar skýrði menntun karla um 40% af breytileika í launum þeirra en um 17% af breytileika í launum kvenna. Einnig er þar tekið fram að árafjöldi á vinnumarkaði og fjöldi yfirvinnutíma á mánuði hafði marktæka fylgni við laun karla en ekki við laun kvenna.

Í rannsókn Eiríks Hilmarsson (1989) kom fram að með hverju ári sem fólk bætir við sig í menntun þá hækki laun þess að meðaltali um 7,5%. Þar er því haldið fram að lengri vinnutími karla að meðaltali skýri mikið af launamun kynjanna en hins vegar bendir niðurstaðan til þess að hugsanlega geti verið um ójafnrétti í launum karla og kvenna að ræða á íslenskum vinnumarkaði.

Í rannsókn Joshi og Paci (1998) var launamunur kynjanna á Bretlandi skoðaður út frá tveimur árgöngum, þegar árgangur fæddur árið 1946 var 32 ára og árgangur 1958 var 33 ára. Niðurstöður benda til að um launamisrétti sé að ræða á vinnumarkaði en að launamunur kynjanna hafi hins vegar minnkað með árunum meðal fólks í fullu starfi, þar sem um 21% var óskýrður munur hjá árgangi fæddum 1946 en var um 17-18% hjá árgangi 1958.

Ein af niðurstöðum rannsóknarinnar er að starfsval kvenna hafði áhrif á lægri laun þeirra í samanburði við karla. Það hvort konur höfðu eignast börn eða ekki skýrði ekki launamun kynjanna þar sem ekki var munur á launum kvenna sem höfðu átt börn og voru í fullu starfi og þeirra sem höfðu ekki átt börn og voru í fullu starfi. Hins vegar voru laun kvenna sem höfðu hætt á vinnumarkaði vegna umönnunar barna lægri en laun kvenna sem höfðu eingöngu tekið barnaeignarleyfi og haldið síðan áfram að vinna. Því ályktuðu þær sem svo að sú starfsþjálfun sem konur missa af við það að hætta að vinna og fara inná á heimilin skýri að hluta til lægri laun þeirra. Hins vegar skýrði þetta ekki muninn á launum karla og kvenna, þar sem álíka hátt hlutfall launamunar var óskýrður þegar karlar voru bornir saman við konur sem höfðu ekki eignast börn (18%) eða konur sem höfðu tekið fæðingarorlof (23%).

Joshi og Paci (1998) sögðu niðurstöður sínar staðfesti rannsókn Wood og fleiri (1993) þar sem rannsökuð voru laun kvenna 15 árum eftir að þær luku lögfræðinámi. Þar kom ekki fram munur á launum kvenna eftir því hvort þær hefðu átt börn eða ekki en báðir hóparnir höfðu aðeins um 60% af launum karla sem höfðu lokið lögfræði á sama tíma (Joshi, H og Paci, P, 1998:122).

Með þessar niðurstöður í huga eru laun hér skoðuð eftir menntun, barneignum, starfssviði, vinnutíma og starfsaldri greint eftir kyni. Þar sem könnun á símenntun náði til 1350 manns er ákveðið hér að flokka launin í þá meginflokka sem þegar hafa komið fram og sjá hvernig dreifing þeirra er eftir þessum lykilþáttum (sjá töflu 6). Það er athyglisvert að sjá hvernig hlutfallsleg skipting er milli kynjanna, þar sem um 93% kvenna voru með laun undir 200 þúsund krónum á mánuði en um 53% karla. Um 62% karla voru með laun á bilinu 100 til 300 þúsund en um 44% kvenna. Í hæsta launaflokkinn voru eingöngu um 1% kvenna en um 19% karla.

Þegar tafla 6 er skoðuð vekur fyrst athygli að háskólanám virðist í meiri mæli vera að skila körlum hærrí tekjum en konum, þar sem um 43% karla sem höfðu lokið námi á háskólastigi voru með í heildartekjur 300 þúsund eða meira á mánuði í samanburði við um 5% kvenna. Niðurstaðan bendir þó til að verklegt framhaldsskólanám og nám á háskólastigi sé að skila bæði konum og körlum hærrí tekjum. Einnig vekur athygli að karla sem eiga börn höfðu hærrí heildartekjur en konur sem eiga börn. Samkvæmt þessari rannsókn þá fengu konur með börn ekki lægri laun í en barnlausar konur.

Á sama hátt og aukin menntun eru ábyrgðameiri störf að skila körlum meiri tekjum en konum. Aðeins um 6% kvenna sem starfa sem hærrí yfirmenn eða atvinnurekendur höfðu 300 þúsund eða meira í heildartekjur í samanburði við um þriðjung karla. Einnig vekur hér athygli að aðeins um 4% kvenna sem unnu fullt starf og yfirvinnu höfðu 300 þúsund eða meira í heildartekjur á mánuði í samanburði við um 22% karla. Einnig er starfsaldur í starfi að skila körlum meiru en konum.

Tafla 6. Heildartekjur kvenna og karla greindar eftir menntun, barneignum, starfssviði, vinnutíma og starfsaldri í starfi

	<100 þús. %	100-200 %	200-300 %	300 þús.+ %	Fjöldi
<i>Alls</i>	<i>36,6</i>	<i>36,1</i>	<i>17,2</i>	<i>10,2</i>	<i>943</i>
Konur:	55,4	37,6	6,1	0,9	460
Menntun***					
Grunnskólanám eða minna	70,2	27,7	2,1	---	188
Starfsnám	59,7	36,4	3,9	---	77
Verklegt framhaldsskólanám	40,0	40,0	20,0	---	20
Bóklegt framhaldsskólanám	51,1	42,6	6,4	---	94
Nám á háskólastigi	25,3	55,7	13,9	5,1	79
Börn					
Já	54,2	37,5	7,1	1,2	253
Nei	57,0	37,7	4,8	0,5	207
Starfssvið***					
Almennt starfsfólk	61,4	35,6	2,7	0,3	298
Verkstjórar	41,7	50,0	8,3	---	12
Deildarstjórar og millistjórnendur	26,9	55,2	16,4	1,5	67
Hærrí yfirmenn og atvinnurek.	22,9	51,4	20,0	5,7	35
Vinnutími***					
Hlutastarf	75,0	22,9	2,1	---	140
Fullt starf	42,1	52,9	5,0	---	140
Fullt starf og yfirvinna	24,3	54,4	17,5	3,9	103
Starfsaldur í starfi					
Ár eða minna	63,9	33,3	1,4	1,4	72
1-2 ár	57,9	34,2	7,9	---	38
2-4 ár	58,0	34,0	6,0	2,0	50
4-10 ár	43,7	46,0	8,0	2,3	87
Meira en 10 ár	41,7	48,3	10,0	---	120
Karlar:	18,6	34,6	27,7	19,0	483
Menntun***					
Grunnskólanám eða minna	32,5	43,7	15,9	7,9	151
Starfsnám	16,7	41,7	22,2	19,4	36
Verklegt framhaldsskólanám	10,1	29,6	40,2	20,1	179
Bóklegt framhaldsskólanám	32,4	37,8	18,9	10,8	37
Nám á háskólastigi	6,4	21,8	29,5	42,3	78
Börn***					
Já	11,8	28,2	31,8	28,2	245
Nei	25,6	41,2	23,5	9,7	238
Starfssvið***					
Almennt starfsfólk	23,3	45,1	23,3	8,3	206
Verkstjórar	7,7	34,6	40,4	17,3	52
Deildarstjórar og millistjórnendur	1,4	26,0	38,4	34,2	73
Hærrí yfirmenn og atvinnurek.	9,5	26,7	30,5	33,3	105
Vinnutími***					
Hlutastarf	56,3	25,0	9,4	9,4	32
Fullt starf	14,5	46,4	23,2	15,9	69
Fullt starf og yfirvinna	4,8	37,2	35,6	22,4	312
Starfsaldur í starfi**					
Ár eða minna	28,3	43,4	13,2	15,1	53
1-2 ár	22,6	32,3	25,8	19,4	31
2-4 ár	18,4	42,1	28,9	10,5	38
4-10 ár	10,1	37,1	24,7	28,1	89
Meira en 10 ár	7,8	32,3	36,5	23,4	192

* p<0,05; **p<0,01; *** p<0,001. (Heimild: Könnun á símenntun á Íslandi árið 1998)

Hvaða niðurstöðu má draga af þessum gögnum? Jú í þessari athugun eru konur almennt með lægri laun en karlar. Það á við hvort sem litið er á menntun, hvort þær eiga börn eða ekki, einnig á það við um konur sem starfa í stjórnunarstörfum. Langur vinnudagur virðist ekki vera að skila konum jafnháaum launum og körlum þar sem

um 79% kvenna sem unnu 45 klst. eða meira voru með undir 200 þúsund krónum á mánuði í samanburði við 42% karla. Einnig virðist aukinn starfsaldur í starfi vera að skila konum mun minna en körlum. Þannig má ætla að meira þarf að koma til ef fjárhagsleg staða kvenna á að batna en aukin menntun eða ábyrgðamikil störf. Það að konur hafi aukinn starfsaldur í starfi eða að vinnutími þeirra sé meiri ekki hefur heldur afgerandi áhrif á stöðu þeirra.

Ekki er óhugsandi að lág laun kvenna orsaki það að störf þeirra eru ekki metin á jafns við störf karla í þjóðfélaginu. Þar sem launin eru gjarnan merki um mikilvægi starfs og því þurfi að greiða hærri laun fyrir þau. Þegar störf eru lág launuð er mikilvægi þeirra metið út frá því. Hér er þó ekki verið að segja að störf í einum geira séu mikilvægari eða hafi minni þýðingu en önnur, heldur að hefðbundin kvennastörf eru kannski ekki metin út frá gagnsemi fyrir þjóðfélagið og þegna þess heldur út frá launakjörum starfsstéttarinnar.

Afleiðing af lágum launum kvenna kemur bæði fram í því að þær standa ekki jafnfætis körlum fjárhagslega á starfsævinni en það sem er ekki síður um vert þá kemur þetta til með að bitna á þeim á efri árum þar sem þær hafi minni lífeyri og því minni peninga milli handanna á efri árum. Í þessari skýrslu er aðeins bent á þetta mikilvæga mál sem þyrfti að rannsaka nánar.

3 Fjölskyldustaða - heimilin

Þegar málefni kvenna eru skoðuð er ekki komist hjá því að skoða stöðu þeirra í einkalífi, það er hjúskaparstöðu, fjölda barna og tíðni skilnaða á undanförunum árum og aðgang að barnaheimilum.

Árið 1998 voru Íslendingar 275.712, konur 137.626 og karlar 138.086. Meðalævilengd kvenna var 81,5 ár 1997-98 en karla 77 ár (Hagstofa Íslands, 1999).

Um 56% kvenna 16 ára og eldri búa með maka og um 36% eru einhleypar, sjá töflu 7. Hlutfallslega fleiri konur en karlar búa aðeins með börnum sínum eða 8,2% á móti 0,6% karla.

Tafla 7. Fjölskyldustaða karla og kvenna, 16 ára og eldri 31. desember 1998

	Konur %	Karlar %
Aðeins með maka	26,8	27,1
Með maka og börnum	29,2	29,6
Með börnum	8,2	0,6
Einhleypir	35,7	42,8

(Heimild: Hagstofa Íslands, 1999)

Áætla má að um 92% kvenna á Íslandi eignist eitt eða fleiri börn um ævina. Þessi tala er fengin út frá svörum kvenna 45 ára og eldri sem komu á Leitarstöð krabbameinsfélagsins á árunum 1979 til 1998 (Elínborg J. Ólafsdóttir hjá Tölvinnustofu Krabbameinsfélags Íslands). Árið 1998 fæddust 4.187 börn á Íslandi, 2.048 stúlkur og 2.130 drengir (Hagstofa Íslands, 1999). Meðalaldur mæðranna var 28,8 ár en 25,1 ár hjá mæðrum sem voru að eiga sitt fyrsta barn. Af þessum 4.187 börnum þá voru foreldrar ekki í sambúð hjá 517 þeirra eða um 12% barnanna.

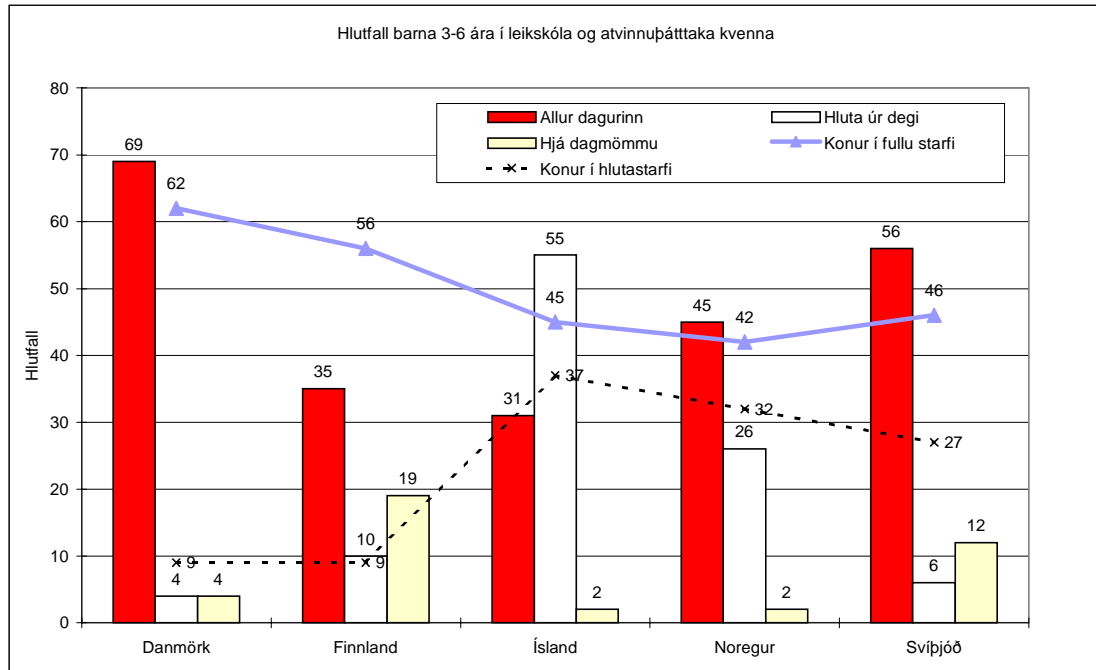
Á sama ári voru 484 lögskilnaðir sem höfðu áhrif á 521 barn. Af þessum 521 barni voru aðeins 27 börn (5%) hjá feðrum sínum eftir hjónaskilnað, hjá 213 börnum (41%) var um sameiginlega forsjá að ræða og hjá 281 barni (54%) hafði móðirin forsjána (Hagstofa Íslands, 1999).

Hjónaskilnuðum hefur þó ekki fjölgað síðastliðin 20 ár og meðallengd hjónabandsins fyrir skilnað hefur hækkað úr 10,9 árum á tímabilinu 1981 til 1985 í 14,3 ár fyrir tímabilið 1996 til 1998. Á Íslandi búa um 19% barna 0-15 ára með einum fullorðnum, sem gefur til kynna hve mörg börn búa með einstæðum foreldrum (Hagstofa Íslands, 1999).

Því er ljóst að þrátt fyrir aukna atvinnuþátttöku kvenna þá bera þær ennþá hitann og þungann af uppeldi barnanna. Hlutur feðra í uppeldi barna virðist þó vera að aukast, ef hlutverk þeirra með sameiginlegri forsjá með börnum eftir skilnað hefur þá þýðingu.

Aðgangur að dagvistun barna hlýtur að skipta miklu máli varðandi atvinnuþátttöku kvenna og starfshlutfall þeirra. Á mynd 7 er sýnd dagvistun barna í heilsdagsvistun á

leikskólum og barna sem eru í vistun hluta úr degi á leikskólum og hjá dagmæðrum í samanburði við það hvort konur eru í fullu starfi eða í hlutastarfi á vinnumarkaði á Norðurlöndunum. Athygli vekur að í Danmörku, þar sem atvinnuþátttaka kvenna er hvað mest, eru einnig hlutfallslega flest börn í heildsdagsvistun á leikskólum. Á Íslandi og í Finnlandi eru færri börn í heildsdagsvistun en í hinum löndunum og þar er að sjá að hlutfall kvenna í fullum störfum er hærra en hlutfall barna í heildsdagsvistun. Þó hlutfallslega flest börn fái einhverja vistun á Íslandi (88%) þá er hlutfall barna í leikskólum hluta úr degi hvað hæst hér á landi og einnig er að sjá að hlutfall kvenna í hlutastörfum er hæst hér á landi.

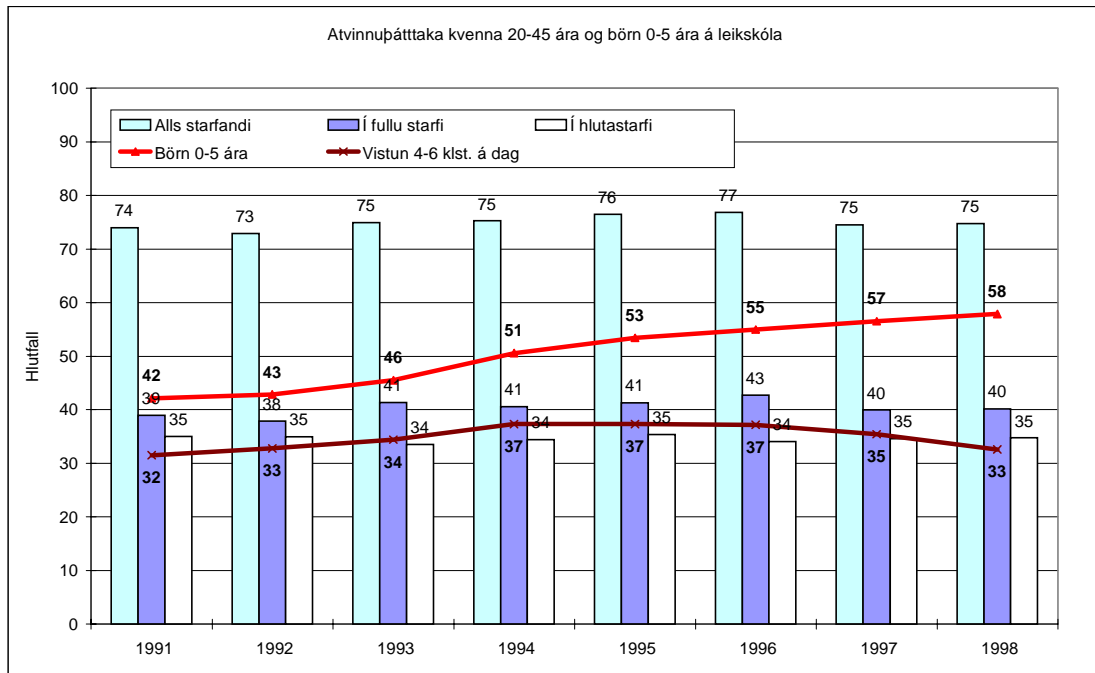


Mynd 7. Börn 3-6 ára á leikskólum og atvinnuþátttaka kvenna á Norðurlöndunum árið 1997. Tölur á Íslandi og í Noregi eiga við um börn 3-5 ára og tölur frá Danmörku eru frá árinu 1998. (Heimild: Nordic Council of Ministers, 1999)

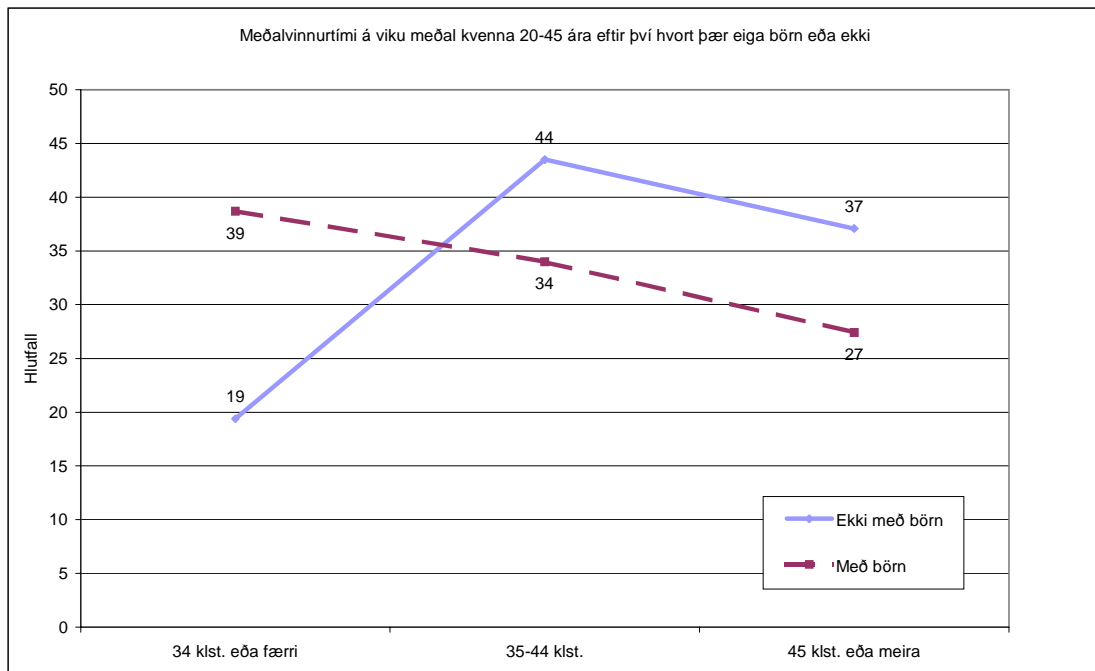
Það vekur óneitanlega athygli hve staða kvenna á Íslandi sker sig úr í samanburði við stöðu kvenna á Norðurlöndunum auk þess sem mjög hátt hlutfall kvenna er í hlutastarfi.

Á mynd 8 sést atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 20-45 ára og er hún borin samn við hlutfall allra 0-5 ára barna á leikskólum og 0-5 ára barna í 4-5 klst. vistun á dag. Atvinnuþátttaka kvenna er nokkuð svipuð á milli ára eða frá 73-77%. Það vekur athygli að rúmlega þriðjungur kvenna á þessum aldri er í hlutastarfi. En einmitt á þessum aldri er unnið að starfsframa. Myndin sýnir að mikill fjöldi barna 0-5 ára er ekki á leikskólum sem hlýtur að hafa áhrif á atvinnuþátttöku kvenna hér á landi.

Í ljósi þessara niðurstaðna var ákveðið að skoða vinnutíma kvenna á aldrinum 20-45 ára betur með tilliti til þess hvort þær ættu börn eða ekki út frá könnun á símenntun á Íslandi, sjá mynd 9. Niðurstaðan er sláandi, munur er á vinnutíma kvenna sem eiga börn í samanburði við þær sem eiga ekki börn og styður þá niðurstöðu að hugsanlegt er að vegna skorts á barnaheimilisplássum þá hafi konur sem eru með börn síður möguleika á því að vinna fullu vinnu.



Mynd 8. Hlutfall starfandi kvenna 20-45 ára á Íslandi í samanburði við hlutfall barna 0-5 ára á leikskólum. (Heimild: Hagstofa Íslands, 2000; Hagstofa Íslands 1999; Hagstofa Íslands, 1998; Hagstofa Íslands, 1997; Hagstofa Íslands, 1996; Hagstofa Íslands, 1995; Hagstofa Íslands, 1994; Hagstofa Íslands, 1993; Hagstofa Íslands, 1992; Vinnumarkaðskannanir Hagstofu Íslands)



Mynd 9. Meðalvinnutími á viku meðal kvenna 20-45 ára greint eftir því hvort þær eiga börn eða ekki. (Heimild: Könnun á símenntun á Íslandi 1998)

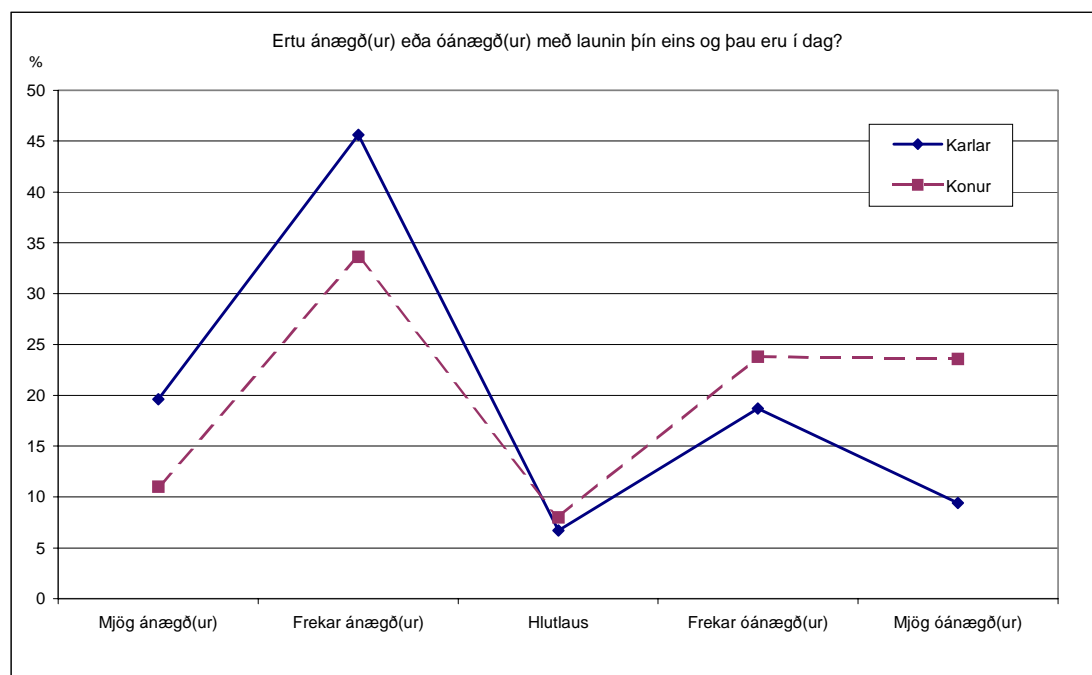
4 eru konur sáttar við stöðu sína á vinnumarkaði?

Þessi kafli skiptist í þrjá undirkafla. Í fyrsta undirkafla er fjallað um viðhorf kvenna og karla til launa, í öðrum kafla um viðhorf þeirra til þess hvort hæfileikar og hæfni fáí notið sín í starfi og í þriðja kafla um starfsánægju.

4.1 Ánægja með laun eftir menntun og starfi

Það er mikilvægt þegar mál tengd launum eru skoðuð að athuga einnig viðhorf svarenda til eigin launa, þar sem það getur verið mjög gildishlaðið hvað fólk telur vera góð laun og hvað ekki. Þannig geta 100 þúsund króna mánaðarlaun dugað einum einstaklingi vel til framfærslu meðan annar telur þá upphæð engan veginn nægilega. Auk þess sem lífsmynstur einstaklingsins getur haft áhrif á ánægju fólks með launin.

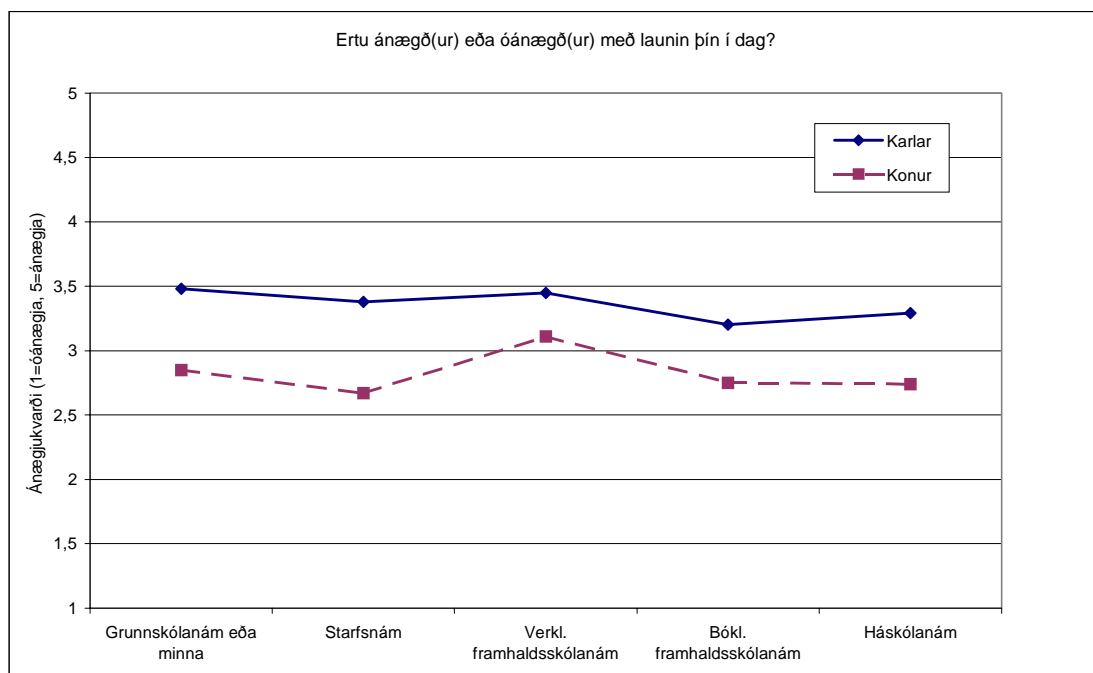
Þátttakendur könnunarinnar voru spurðir hvort þeir væru ánægðir eða óánægðir með launin sín. Eins og sjá má á mynd 10 er afgerandi munur á afstöðu kynjanna til núverandi launa. Karlar eru almennt ánægðari með launin sín en konur. Um 65% karla sögðust vera mjög eða frekar ánægðir með launin en um 45% kvenna. Hins vegar sögðust um 47% kvenna vera frekar eða mjög óánægðar með launin en um 28% karla.



Mynd 10. Viðhorf svarenda til launa greint eftir kyni

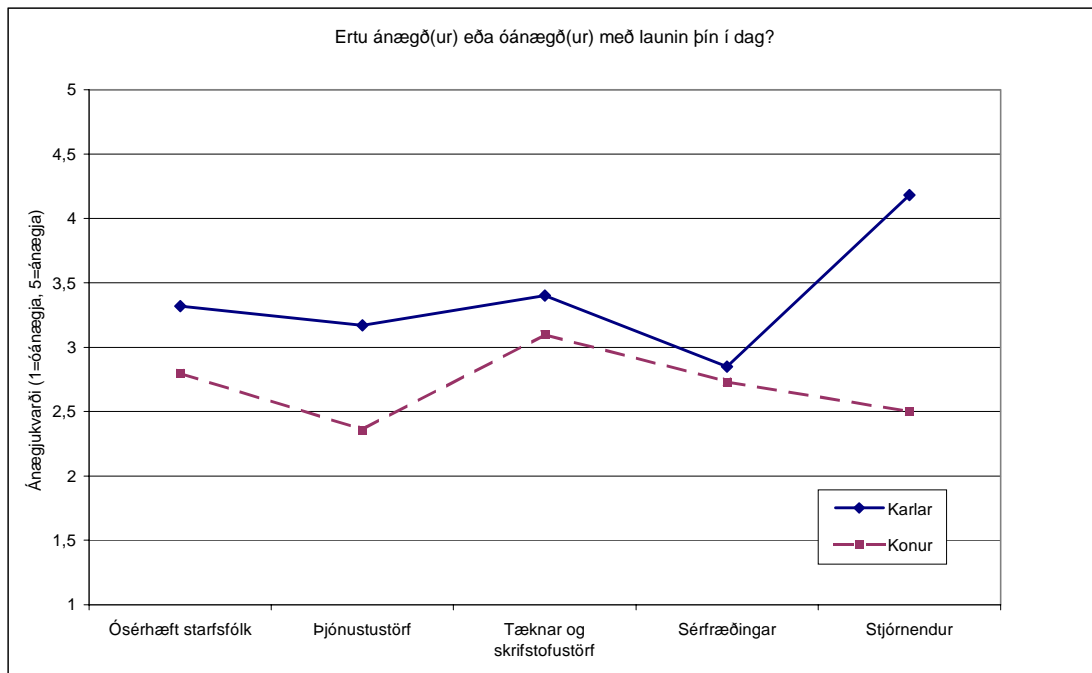
Eins og fram kemur á mynd 10 voru konur óánægðari með laun sín en karlar. Til að meta þetta nánar var reiknuð meðalánægja (sem hér kallast ánægjukvarði) með laun. Kvarðinn er frá 1 til 5, þar sem 1 merkir mjög óánægð(ur) með launin eins og þau eru í dag, 2 frekar óánægð(ur), 3 merkir að svarandi er hvorki ánægður né óánægður, 4 frekar ánægð(ur) og 5 mjög ánægð(ur). Það má segja að niðurstaðan endurspeglir launamun kynjanna, þar sem karlar eru með hærri laun en konur og eru ánægðir með

núverandi laun, konurnar eru hins vegar óánægðari með launin og þær hafa einnig lægri laun en karlar.



Mynd 11. Meðalánægja svarenda með launin sín greint eftir kyni og menntun. Tölur eiga eingöngu við um fólk í fullu starfi

Konur sem höfðu lokið háskólanámi eru álíka óánægðar með launin og konur sem höfðu aðeins lokið grunnskólaprófi eða minna. Það voru einna helst konur sem lokið höfðu verklegu framhaldsskólanámi eins og iðnnámi sem sýndu meiri ánægju með launin en kynsystur þeirra með aðra menntun. Karlar voru almennt ánægðari með launin en konur, en sömu tilhneigingu má sjá hjá þeim og hjá konunum, þar sem meiri óánægja er með launin hjá körlum sem höfðu lokið háskólaprófi en þeim sem lokið höfðu grunnskólanámi eða minna, sjá mynd 11.



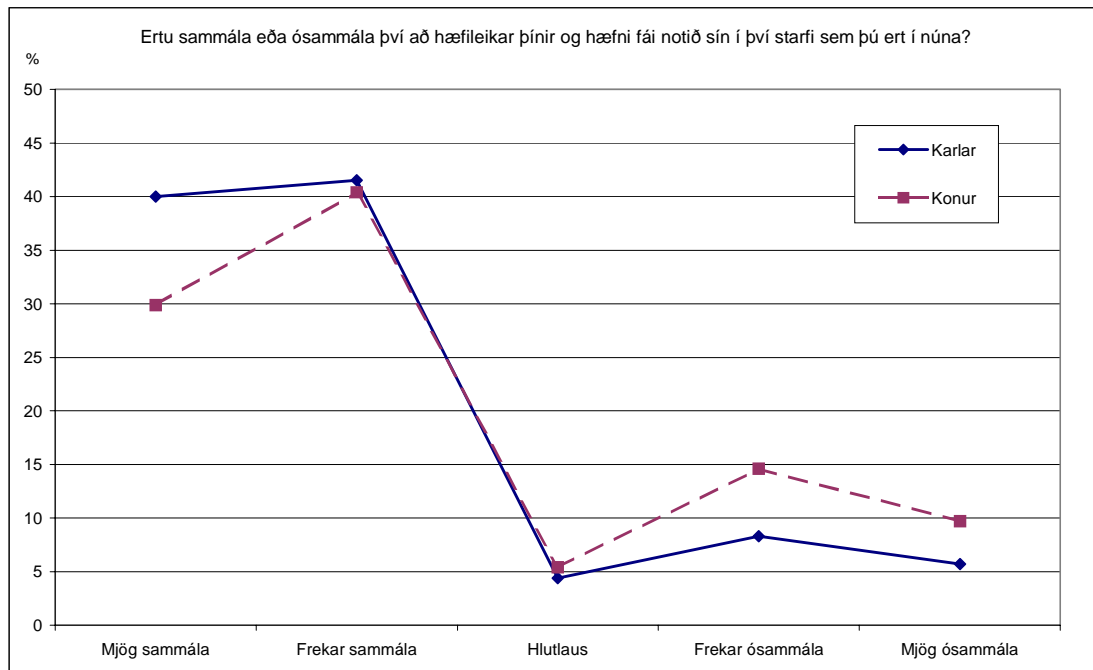
Mynd 12. Meðalánægja svarenda með launin sín greint eftir kyni og starfi. Tölur eiga eingöngu við um fólk í fullu starfi

Á mynd 12 er meðalánægja með laun greind eftir starfi svarenda sem voru í fullu starfi. Hér vekur sérstaka athygli mikill munur á konum og körlum sem störfuðu sem stjórnendur, þar sem konurnar sögðust að meðaltali vera frekar óánægðar með launin en karlar ánægðir með launin. Það eitt að komast í áhrifastöður virðist ekki bæta stöðu kvenna þannig að þær standi á jafns við karla. Það vekur einnig athygli að konur sem starfa sem stjórnendur eru óánægðari með launin sín en konur sem starfa sem verkamenn.

4.2 Nýttast hæfileikar kvenna á vinnumarkaði?

Þegar verið er að meta mikilvægi menntunar fyrir konur þarf að taka tillit til þess hvaða menntun hentar konum. Því er gjarnan haldið fram að konur sækji meira í þær starfsgreinar þar sem laun eru lægri. Í þessu sambandi þarf líka að líta á hvar hæfileikar og hæfni kvenna geta notið sín sem best. Störf í umönnunargeiranum, eins og við hjúkrun og barnagæslu, skipta þjóðfélagið miklu. Sé þessum störfum sinnt af kostgæfni eykur það jafnframt möguleika annarra þjóðfélagsþegna að bæta afköst og starfsemi á sínum starfsvettvangi.

Með þetta í huga er athyglisvert að skoða viðhorf svarenda til þess hvort þeir telji hæfileika sína og hæfni fá notið sín í því starfi sem þeir eru í núna. Á mynd 13 sést athyglisverður munur á afstöðu kynjanna. Þar sem um 40% karla voru mjög sammála því að hæfileikar þeirra og hæfni fái notið sín í starfi en um 30% kvenna. Dæmið snýst við þegar fólk segist ósammála fullyrðingunni, þar sem um 10% kvenna voru mjög ósammála því að hæfileikar þeirra og hæfni fái notið sín í starfinu en um 6% karla. Um fjórðungur kvenna töldu hæfileika sína og hæfni ekki fá notið sín til fulls í núverandi starfi en um 13% karla eru sömu skoðunar.

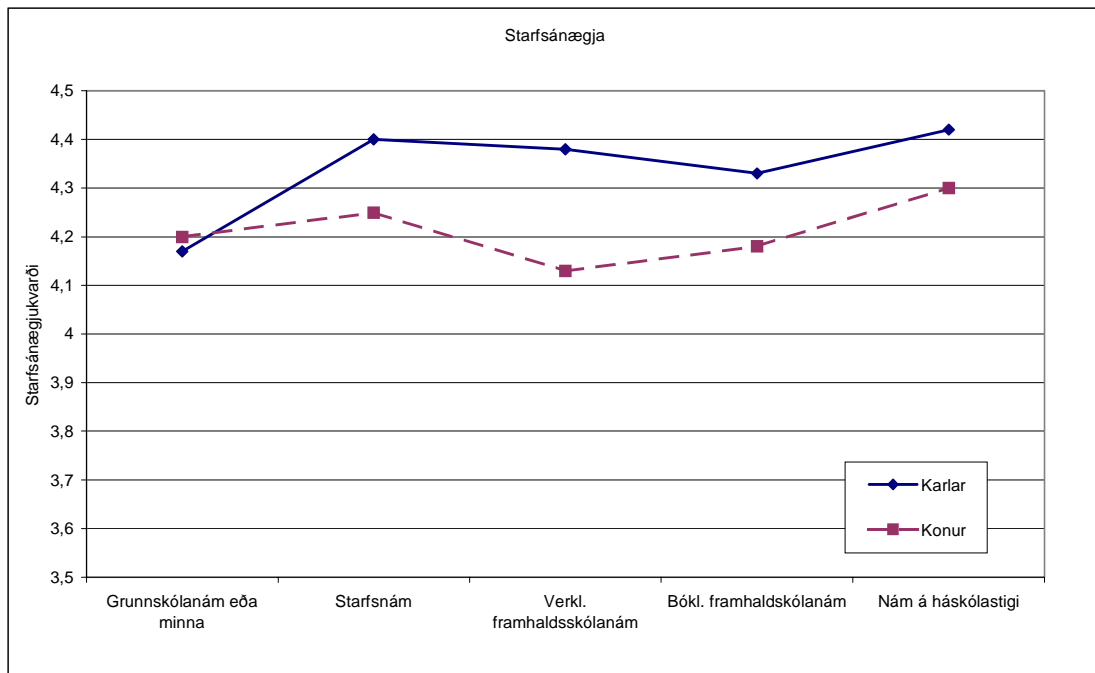


Mynd 13. Viðhorf svarenda til þess hvort þeir teldu hæfileika sína og hæfni fá notið sín í því starfi sem þeir voru í, greint eftir kyni

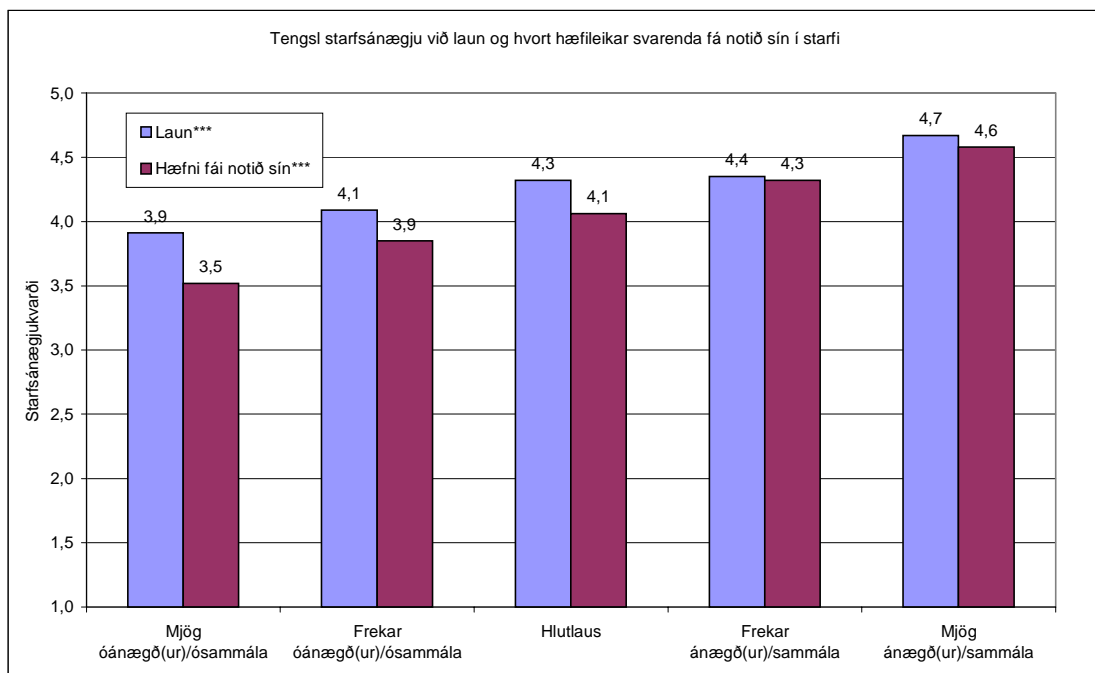
4.3 Starfsánægja kvenna

Starfsánægja er mikilvægur þáttur í lífi hvers einstaklings. Sé starfsfólk ánægt í starfi þá getur það leitt til betri afkomu fyrirtækja, þar sem minna verður um veikindi, afköst meiri og hollusta við fyrirtækið verður meiri (Jóhanna Rósa Arnardóttir, 1997). Konur virðast almennt vera ánægðar í sínu starfi. Þegar starfsánægja er borin saman milli karla og kvenna eru karlar sem höfðu lokið verklegu framhaldsskólaprófi eða höfðu meiri menntun ánægðari í störfum en konur sem höfðu sömu menntun, sjá mynd 14.

Það má velta því fyrir sér hvort laun og starfsánægja séu ekki eini og sami þátturinn. Þar sem ánægja með laun leiði til þess að fólk verði einnig ánægðara í starfi. Til að meta þetta þá var reiknað kí-kvaðrat próf til að meta tengslin milli starfsánægju og ánægju svarenda í könnun á símenntun á Íslandi með launin sín og hvort svarendur töldu hæfileika sína og hæfni fá notið sín í starfinu, sjá mynd 15.



Mynd 14. Meðalstarfsánægja greind eftir kyni og menntun



Mynd 15. Tengsl starfsánægju við það hvort svarendur eru ánægðir með launin sín og hvort þeir telja hæfileika sína og hæfni fá notið sín í starfinu. (***) $p < 0,001$

Myndin sýnir að starfsánægja er meiri hjá þeim sem eru ánægðir með launin og einnig þeim sem telja að hæfileikar þeirra og hæfni fái notið sín í starfinu. Þetta bendir þó einnig til að þeir sem telja að hæfileikar sínir fái notið sín í starfi verða ánægðari í starfi en að launin hafa ekki jafn mikið að segja um starfsánægju.

5 Hvað vilja konur?

Það er stór spurning að velta fyrir sér hvað konur vilja. Reynt er að svara henni hér með því að skoða þrjá meginþætti, það er námsval, hvað konur telja sig vanta og áhuga þeirra á námi.

Til að meta það hvað konur sækjast eftir á vinnumarkaði er tekið tillit til námsvals og reiknað með því að konur sækji í þessar námsgreinar vegna áhuga og löngunar að starfa á sviðinu. Í könnun sem dómsmálaráðuneytið stóð að árið 1999 voru svarendur spurðir hvort þeir teldu konur og karla hafa jöfn tækifæri á vinnumarkaði. Einnig var spurt hver væri helsta ástæðan fyrir því að konur hefðu ekki sömu tækifæri og karlar á vinnumarkaði.

Áhugi kvenna á námskeiðum er metinn út frá niðurstöðum könnunar á símenntun á Íslandi (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 1999). En þar var bæði spurt um hvaða námskeið svarendur sóttu síðast og einnig hvaða námskeið þeir hefðu áhuga á að sækja næst.

5.1 Námsval

Konur og karlar virðast velja mjög hefðbundin kvenna- og karlafög. Þar sem konur sækja meira í nám tengd umönnun, félagslegum samskiptum og hjúkrun en karlar sækja frekar í tæknigreinar og verklegar greinar.

Í töflu 8 er sýnd þátttaka karla og kvenna í námi á háskólastigi. Nokkrar hefðbundnar námsgreinar eru teknar sérstaklega út til að skoða þróun í þeim árið 1985, 1990 og 1998. Konur voru um 61% nemenda á háskólastigi árið 1998, um 58% árið 1990 og um 52% árið 1985.

Konum hefur fjölgað milli þessara ára í guðfræði, læknisfræði, verk-, tækni- og stærðfræði og einnig í viðskipta- og rekstrarfræðigreinum. Konur í námi á háskólastigi sækja þó mest í uppeldisfræði og kennslu, næst kemur hjúkrunarfræði og síðan viðskipta- og rekstrargreinar. Aðeins um 1-2% kvenna sækja tölvunarfræði og verk-, tækni- og stærðfræði og aðeins um 1% kvenna sækja guðfræði.

Tafla 8. Fjöldi nemenda á háskólastigi. Einnig skipt eftir einstökum námsgreinum, 1985, 1990 og 1998

	Alls	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	% meðal kvenna
<i>Alls 1998</i>	8.791	3.430	5.361	61,0	
Guðfræði	120	44	76	63,3	1,4
Hjúkrunarfræði	623	8	615	98,7	11,5
Læknisfræði	367	191	176	48,0	3,3
Lögfræði	414	222	192	46,4	3,6
Tölvunarfræði	455	340	115	25,3	2,1
Uppeldisfræði og kennaramenntun	1.637	268	1.369	83,6	25,5
Verk-, tækni- og stærðfræði	506	408	98	19,4	1,8
Viðskipta- og rekstrarfræði	1.382	745	637	46,1	11,9
<i>Alls 1990</i>	5.296	2.246	3.050	57,6	
Guðfræði	60	34	26	43,3	0,9
Hjúkrunarfræði	364	5	359	98,6	11,8
Læknisfræði	241	131	110	45,6	3,6
Lögfræði	376	182	194	51,6	6,4
Tölvunarfræði	161	131	30	18,6	1,0
Uppeldisfræði og kennaramenntun	878	203	675	76,9	22,1
Verk-, tækni- og stærðfræði	316	290	26	8,2	0,9
Viðskipta- og rekstrarfræði	828	508	320	38,6	10,5
<i>Alls 1985</i>	4.807	2.324	2.483	51,7	
Guðfræði	73	49	24	32,9	1,0
Hjúkrunarfræði	316	11	305	96,5	12,3
Læknisfræði	320	201	119	37,2	4,8
Lögfræði	402	241	161	40,0	6,5
Tölvunarfræði	229	174	55	24,0	2,2
Uppeldisfræði og kennaramenntun	495	95	400	80,8	16,1
Verk-, tækni- og stærðfræði	356	314	42	11,8	1,7
Viðskipta- og rekstrarfræði	774	491	283	36,6	11,4

(Heimild: Hagstofa Íslands, nemendaskrá)

Hlutfallslega fleiri konur útskrifast einnig úr námi á háskólastigi en karlar. Í töflu 9 er að sjá fjölda brautskráninga eftir kyni og námsgreinum. Þó vekur athygli að hlutfallslega fleiri karlar en konur ljúka námi í viðskiptafræðum, náttúruvísindum og tæknigreinum.

Tafla 9. Fjöldi brautskráninga á háskólastigi eftir kyni og námsgrein

	Alls	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	% meðal kvenna
<i>Alls 1997-98</i>	1.275	536	739	58,0	
Tungumál og mannvísindi	212	73	139	65,6	18,8
Uppeldis- og kennaramenntun	211	39	172	81,5	23,3
Samfélagsvísindi og lögfræði	208	88	120	57,7	16,2
Viðskipta- og hagfræði	184	120	64	34,8	8,7
Náttúruvísindi og stærðfræði	135	85	50	37,0	6,8
Tæknigreinar og verkfræði	76	66	10	13,2	1,4
Búvísindi og matvælafræði	37	28	9	24,3	1,2
Lækningar, heilbrigðisgreinar	212	37	175	82,5	23,7
<i>Alls 1996-97</i>	1.164	452	712	61,2	
Tungumál og mannvísindi	225	74	151	67,1	21,2
Uppeldis- og kennaramenntun	250	44	206	82,4	28,9
Samfélagsvísindi og lögfræði	154	64	90	58,4	12,6
Viðskipta- og hagfræði	129	85	44	34,1	6,2
Náttúruvísindi og stærðfræði	92	62	30	32,6	4,2
Tæknigreinar og verkfræði	66	56	10	15,2	1,4
Búvísindi og matvælafræði	38	22	16	42,1	2,2
Lækningar, heilbrigðisgreinar	210	45	165	78,6	23,2

(Heimild: Hagstofa Íslands, nemendaskrá) Gögn eiga við um brautskráningar á tímabilinu 1.09 til 31.08 hvert ár

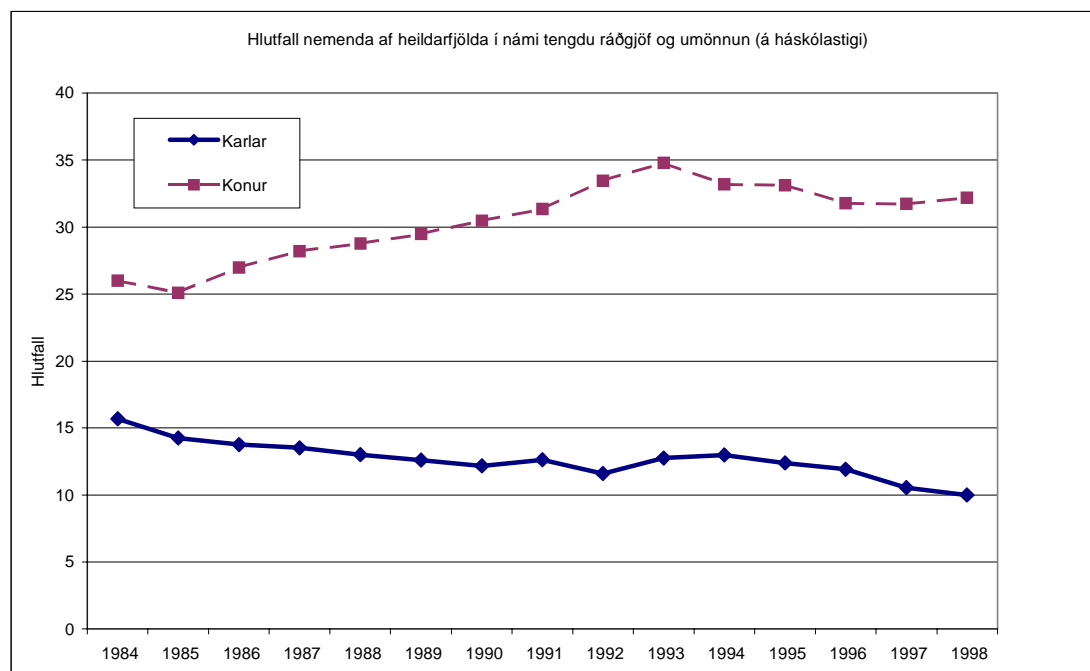
Þegar þátttaka í námskeiðum er skoðuð sést viss kynjaskipting í námsvali, þar sem konur sækja frekar í námskeið tengd umönnun og samskiptum en karlar (sjá töflu 10).

Tafla 10. Tegund starfstengdra námskeiða

	Karlar %	Konur %	Alls %
Stjórnunar- eða rekstrarnámskeið	7	5	6
Tölvunámskeið	22	29	25
Önnur námskeið tengd starfi	45	27	36
Skrifstofunámskeið	---	2	1
Tungumálanámskeið	2	2	2
Samskipti og tjáning	1	6	4
Öryggis- og réttindamál	8	2	5
Námskeið fyrir ófaglærða	3	5	4
Þjónustu- eða sölunámskeið	3	4	4
Námskeið tengd list	1	3	2
Námskeið tengd umönnun	0	12	6
Námskeið tengd hugrænum málefnum	---	0	0
Námskeið tengd útiveru	0	---	0
Önnur námskeið	7	2	5

0 < 0,5; --- enginn svarandi. (Heimild: könnun á símenntun á Íslandi árið 1998)

Ef skilgreining á umönnun er víkkuð út og teknar eru með námsgreinar á háskólastigi sem tengjast því að nemendur vinni með fólki að loknu námi í formi ráðgjafar eða sinni þeim sem skjólstæðingum, s.s. guðfræði, hjúkrun, lækningar, sjúkraþjálfun, lögfræði, sálfræði og tannlækningar, sést athyglisverð þróun (sjá mynd 16).



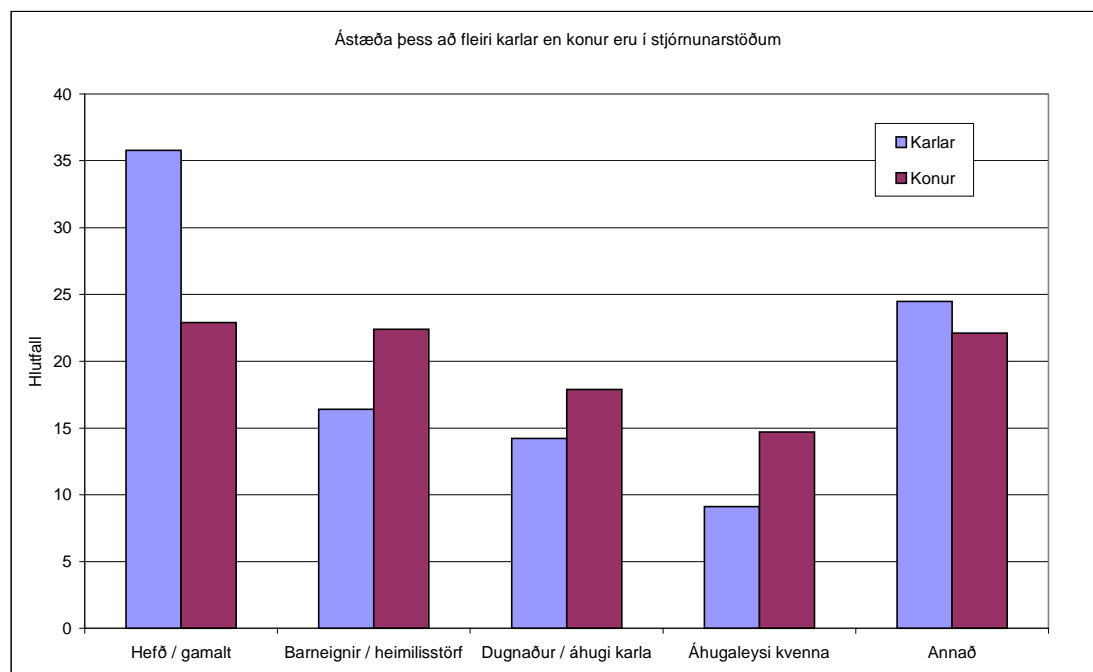
Mynd 16. Hlutfall karla og kvenna af heildarfjölda nemenda á háskólastigi í námi sem tengist ráðgjöf eða umönnun á fólki, 1984-1998 (Heimild: Hagstofa Íslands, nemendaskrá)

Frá 1984 hafa hlutfallslega fleiri konur en karlar sinnt þessum greinum en ljóst er að konur eru að auka hlut sinni í þessum námsgreinum í samanburði við karla (sjá mynd 16). Hér er því haldið fram að laun kvenna séu ekki bara lág í samanburði við laun karla vegna þeirra starfa sem þær kjósa að sinna. Það er ekki hægt að segja að karlar hafi ekki sóst eftir umönnunarstörfum, því guðfræði, lögfræði og læknisfræði eru vissulega greinar sem tengjast því að annast um fólk. Laun þessara stétta hafa hins vegar ekki einkennst af lágum launum og því er ekki hægt að segja að það sé eitthvert náttúruleg mál að lág laun faist fyrir umönnunarstörf.

5.2 Hvað telja konur sig vanta

Í könnun dómsmálaráðuneytisins um stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði og í stjórnámálum (1999) var fólk á aldrinum 16-75 ára spurt hvort það teldi að konur og karlar hafi jöfn tækifæri á vinnumarkaði. Um 75% svarenda töldu konur hafa færri tækifæri á vinnumarkaði og karla fleiri tækifæri á vinnumarkaði. Um 25% töldu tækifæri karla og kvenna á vinnumarkaði vera jöfn. Aðeins 0,3% svarenda töldu karla hafa færri tækifæri en konur fleiri. Hlutfallslega fleiri konur eða um 84% töldu konur hafa færri tækifæri á vinnumarkaði en karla fleiri, en um 66% karla voru sömu skoðunar.

Þátttakendur voru einnig spurðir hverja þeir teldu helstu ástæðu þess að mun fleiri karlar en konur eru í stjórnunarstöðum á vinnumarkaði á Íslandi. Eins og fram kemur á mynd 17 þá töldu um 23% kvenna og um 36% karla að hefð ráði mestu um það að mun fleiri karlar en konur eru í stjórnunarstöðum á vinnumarkaði í dag.



Mynd 17. Mun fleiri karlar en konur eru í stjórnunarstöðum á vinnumarkaði á Íslandi. Hver telur þú að sé helsta ástæða þess? (Heimild: Dómsmálaráðuneytið, 1999)

5.3 Áhugi kvenna á námi

Þátttakendur könnunar á símenntun á Íslandi árið 1998 voru spurðir hvort þeir hefðu mikinn, nokkurn eða lítinn áhuga á því að sækja eftirtaldar tegundir námskeiða, sjá töflu 11. Athygli vekur að hlutfallslega færri konur sögðust hafa mikinn áhuga á stjórnunar- og rekstrarnámskeiðum en karlar. Hlutfallslega fleiri konur en karlar sögðust hins vegar hafa mikinn áhuga á námskeiðum í samskiptum, tungumálum og tómsendum.

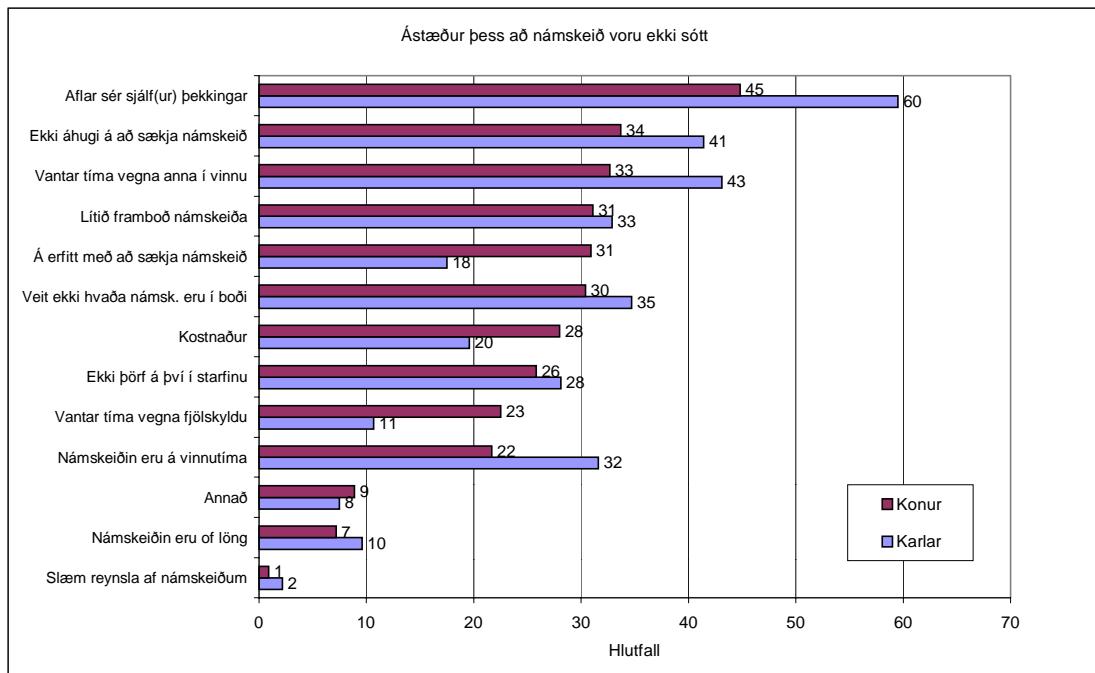
Tafla 11. Áhugi á starfstengdum námskeiðum eftir kyni

	Karlar			Konur		
	Mikill %	Nokkur %	Enginn %	Mikill %	Nokkur %	Enginn %
Stjórnunar- og rekstrarnámskeið***	24	37	39	16	35	50
Tölvunámskeið	46	38	16	44	35	21
Önnur námskeið tengd starfi*	44	30	27	50	24	26
Námskeið í samskiptum, tjáningu***	26	31	43	44	33	23
Tungumálanámskeið***	31	37	32	47	31	23
Tómsundanámskeið***	20	40	40	42	36	23

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. (Heimild: Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 1999)

Konur virðast áhugasamari að sækja starfstengd námskeið en karlar. Meðal kvenna sögðust um 41% hafa mikinn áhuga á því að sækja starfstengd námskeið, um 41% sögðust hafa nokkurn áhuga og aðeins um 18% sögðust engan áhuga hafa á að sækja starfstengd námskeið. Meðal karla sögðust 29% hafa mikinn áhuga á því að sækja starfstengd námskeið, um 45% sögðust hafa nokkurn áhuga en um 25% karla sögðust engan áhuga hafa á að sækja starfstengd námskeið.

Um 23% kvenna sem sóttu ekki námskeið á 12 mánaða tímabili sögðu frekar að þær hefðu ekki farið vegna þess að þær hefðu ekki tíma vegna fjölskyldu en um 11% karlar (sjá mynd 18). Konur nefna líka í meira mæli en karlar að erfitt sé að sækja námskeið og kostnaðurinn virðist einnig frekar vera ein af ástæðum þess að þær sóttu ekki námskeið. Því er ljóst að taka þarf tillit til þessara þátta við skipulag á námskeiðum. Karlar (43%) sögðu hins vegar í meiri mæli en konur (33%) að þeir hefðu ekki sótt námskeið vegna anna í vinnu. Þó er ekki hægt að líta fram hjá því að um 34% kvenna sem sóttu ekki námskeið sögðu eina ástæðuna vera þá að þær hefðu ekki áhuga á því að sækja námskeið. Þannig er ljóst að hluti þeirra kvenna sem sækja ekki námskeið hafa hreinlega ekki áhuga á því.



Mynd 18. Ástæður fyrir því að námskeið voru ekki sótt á 12 mánaða tímabili (Heimild: Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 1999)

6 Niðurstaða

Hér hafa verið gefnar upp ýmsar lykiltölur sem taldar eru mikilvægar við mat á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Reynt hefur verið að skoða gögnin á hlutlausan hátt í þeim tilgangi að skilja stöðu kvenna á Íslandi betur. Meginhluti gagnanna vísar til ársins 1998.

Á heildina litið má segja að staða kvenna er önnur en staða karla. Þær sækja í meira mæli nám á háskólastigi og hafa verið meiri hluti nemenda þar frá árinu 1985 (sjá mynd 1). Þegar skólasókn á háskólastigi er skoðuð eftir hjúskaparstöðu sést að meginvöxtur á skólasókn á háskólastigi er meðal einhleypra kvenna. Þátttaka kynjanna í starfstengdum námskeiðum er álíka mikil en konur sækja í meira mæli tómsundanámskeið en karlar.

Þegar litið er á störf kvenna og karla síðastliðinn áratug, sést að hlutfallslega færri konur eru í stjórnunarstöðum en karlar á síðastliðnum áratug og litla sem enga breytingu er að sjá árið 1998 í samanburði við meðaltal árána 1991-1995. Konur virðast í meira mæli starfa sem sérmenntað starfsfólk, á skrifstofu eða við þjónustu- og verslunarstörf en karlar í iðnaði eða eru bændur, fiskimenn eða starfa við vélar eða vélgæslu.

Karlar vinna lengri vinnutíma á viku að meðaltali en konur og þeir virðast einnig hafa hærri starfsaldur en konur. Menntunargráða karla er hins vegar hærri en kvenna og atvinnuleysi er meira meðal kvenna. Þó atvinnuþátttaka kvenna sé hærri hér á landi en á hinum Norðurlöndunum eru konur hér á landi fleiri í hlutastörfum en í samanburðarlöndunum.

Laun karla og kvenna árið 1998 eru skoðuð. Laun karla eru að meðaltali hærri en laun kvenna sem kemur ekki á óvart. Hins vegar er ljóst að menntun, ábyrgðamikil störf, hærri starfsaldur og meiri vinnutími virðist vera að skila mun fleiri körlum hærri launum en konum.

Það má segja að meginniðurstaða þessarar skýrslu sé að þrátt fyrir að konur auki við menntun sína og sinni stjórnunar- og sérfræðistörfum er það ekki að skila sér í launaumslagi hjá þeim í sama mæli og það skilar körlum.

Áætlað er að um 92% íslenskra kvenna eignast börn einhvern tímann á ævinni. Skilnaðir eru tíðir á Íslandi en þeim hefur ekki fjölgað á síðastliðnum 20 árum og meðallengd hjónabandsins hefur verið að lengjast. Konur virðast þó bera hitann og þungann af uppeldi barna sinna, þar sem þær hafa oftast forsjána þegar um skilnaði er að ræða og hlutfallslega fleiri konur en karlar búa með börnum sínum. Mun fleiri börn hér á landi eru aðeins hluta úr degi í dagvistun á leikskólum en á hinum Norðurlöndunum sem hugsanlega skýrir hve hátt hlutfall kvenna vinnur hlutastörf.

Þegar það er haft í huga að um 92% kvenna á Íslandi eignast börn og að meðalaldur mæðra sem eru að eiga sitt fyrsta barn er um 25 ár þá hlýtur það að vekja upp spurningar hvort staða kvenna með börn sé verri en barnlausra kvenna. Niðurstöður hér benda til að ekki sé munur á launum kvenna eftir því hvort þær eiga börn eða ekki og því er ekki hægt að rekja launamun kynjanna beint til þess. Barneignir kvenna

virðast frekar hafa áhrif á vinnutíma þeirra og þannig haft áhrif á launin. Engu að síður þá ætti það að eiga barn ekki að hafa áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði.

Til að meta stöðu kvenna ennfrekar voru borin saman viðhorf kvenna og karla til launa. Eins og fram kemur á mynd 10 þá eru konur óánægðari með launin en karlar. Þessi óánægja kvenna með launin er óháð menntun, þar sem konur sem höfðu lokið grunnskólaprófi eða minna og konur sem höfðu lokið námi á háskólastigi voru svipað óánægðar með launin. Það sama er að segja þegar viðhorf kvenna er skoðað eftir starfsstéttum að konur sem starfa sem ósérhæft starfsfólk og konur sem starfa sem sérfræðingar eru mun óánægðari með launin en karlar í sambærilegum störfum. Það eru einna helst konur og karlar sem starfa sem sérfræðingar sem hafa svipað viðhorf til launa en það er frekar í neikvæðari kantinum.

Fólk hvers þjóðfélags er gjarnan einn mesti auður sem hvert land á. Hæfileikar fólks eru mismunandi og því skiptir máli að störf séu þess eðlis á vinnumarkaði að hæfileikar fólks fái notið sín eins og kostur er. Ljóst er að konur telja síður en karlar að hæfileikar þeirra og hæfni fái notið sín á vinnumarkaði. Það hlýtur að vera umhugsunarefni og gæti einnig tengst lakari stöðu kvenna á vinnumarkaði.

Á sama hátt og bágborin laun kvenna í samanburði við laun karla endurspeglar viðhorf þeirra til launa þá sýna niðurstöður einnig að konur eru ekki jafn ánægðar í starfi og karlar þó meirihluti svarenda sögðust vera frekar ánægðir í starfi. Meiri óánægja í starfi meðal kvenna tengist einnig því að þær telja hæfileika sína og hæfni síður fá notið sín í starfi en karlar.

Námsval kynjanna er nokkuð hefðbundið, þar sem karlar sækja frekar í tækni- og raungreinar en konur. Konur sækja hins vegar frekar í hjúkrun og aðrar slíka greinar sem gjarna hafa verið kallaðar umönnunargreinar. Hér er hins vegar sýnt fram á að umönnun er nokkuð vítt hugtak því flokka má guðfræði, lögfræði og læknisfræði auðveldlega sem umönnunargreinar. Presturinn sinnir sóknarbörnum sínum, lögfræðingurinn skjólstæðingum sínum og lækurinn sjúklingum sínum. Með því að flokka nám á háskólastigi eftir því hvort störfin felast í því að annast fólk, hvort sem er í formi hjúkrunar, kennslu, barnagæslu, með ráðgjöf, lækningum eða sinna skjólstæðingum þá má sýna fram á að konur hafa verið að sækja fram á þessum vettvangi þar sem hlutfall þeirra af heildarfjölda sem sækir þetta nám hefur aukist. Með því að velta fyrir sér störfum kvenna út frá þessu sjónarhorni þá verður erfðara að kenna starfsvali og áhuga þeirra á umönnun um lakari launastöðu. Því lækur, lögfræðingar og prestar eru einmitt þær stéttir í þjóðfélaginu sem hafa hvað mesta virðingarstöðu. Á sama hátt ætti áhuga kvenna á umönnunarstörfum einnig að fá svipaða virðingarstöðu í samfélaginu.

Könnun sem dómsmálaráðuneytið stóð fyrir sýndi að bæði konur og karla telja konur hafa færri tækifæri á vinnumarkaði en karlar. Einnig var athugað viðhorf þátttakenda til þess hvers vegna fleiri karlar en konur væru í stjórnunarstöðu á Íslandi. Athygli vekur hve ólík viðhorf kynjanna eru. Um 36% karla telja að hefð sé fyrir því en um 23% kvenna. Um 23% kvenna og um 17% karla töldu barneignir og heimilsstörf líklega skýringu og um 14% karla og um 18% kvenna að dugnaður og áhugi karla ráði þar mestu um. Um 9% karla og um 14% kvenna töldu áhugaleysi kvenna skýra það að karlar væru frekar í stjórnunarstöðum en konur.

Í þessari skýrslu hefur verið bent á að áhugaleysi kvenna og það að þær sækist ekki eftir betri launum er ekki hægt að kenna um verri stöðu þeirra á vinnumarkaði. Þær hafa aukið við menntun sína jafnt og þétt og einnig sést að þær hafa áhuga á því að sækja símenntun. Þær virðast þó ekki hafa jafn mikinn áhuga á stjórnunar- og rekstrarnámskeiðum og karlar sem getur að hluta til skýrt hvers vegna þær eru síður í þeim störfum. Þær hafa hins vegar álíka mikinn áhuga á tölvunámskeiðum og karlar. Þær eru hins vegar áhugasamari en karlar um tungumálanámskeið, tómsundanámskeið og námskeið tengd samskipum.

Heimildir

- Blau, F.D. and Ferber, M.A. (1992) *The Economics of Women, Men, and Work* (2nd ed.) New Jersey: Prentice-Hall.
- Bradley, H. (1999). *Gender & Power in the workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. New York: St.Martin's press, Inc.
- Dómsmálaráðuneytið (1999). *Staða karla og kvenna á vinnumarkaði og í stjórnámálum*. Reykjavík: Dómsmálaráðuneytið.
- Eiríkur Hilmarsson (1989) *The role of education in the Icelandic labor market*. Doktorsritgerð: Háskólinn í Wisconsin-Madison.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir (1995). *Launamyndun og kynbundinn launamunur. Þættir sem hafa áhrif á starfsframa*. Reykjavík: Skrifstofa Jafnréttismála.
- Hagstofa Íslands (2000). *Landshagir 2000*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1999). *Landshagir 1999*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1998). *Landshagir 1998*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1997). *Landshagir 1997*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1996). *Landshagir 1996*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1995). *Landshagir 1995*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1994). *Landshagir 1994*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1993). *Landshagir 1993*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (1992). *Landshagir 1992*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Joshi, H. og Paci, P. (1998). *Unequal Pay for Women and Men. Evidence from the British Birth Cohort Studies*. Cambridge: The MIT Press.
- Jóhanna Rósa Arnardóttir (1997). *Tengsl vinnuviðhorfa við skipulag og stjórnunarstíl á vinnustöðum. Samanburður á fjórum íslenskum vinnustöðum*. Lokaverkefni: Háskóli Íslands.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir (1999). *Símenntun á Íslandi. Nám fólks á aldrinum 18-75 ára athugun byggð á námskeiðasókn vorið 1998*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kjararannsóknarnefnd (1999). *Niðurstöður launakönnunar 1. ársfjórðungur*. Reykjavík: Kjararannsóknarnefnd.
- Nordic Council of Ministers (1999). *Women and Men in the Nordic Countries 1999. Facts and figures 1999*. Kaupmannahöfn: TemaNord 1999.
- OECD (1997). *Education at a Glance OECD Indicators 1997*. París: OECD.