

054

Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Ane Kolstrup

oktober 2004

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Linnésgade 22
DK – 1361 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse

Overenskomstsystemets rolle i forhold til arbejdet med efter- og videreuddannelse i virksomhederne i såvel den private som den offentlige sektor er kommet på den politiske dagsorden. Statsminister Anders Fogh Rasmussen fremsatte i august en opfordring til arbejdsmarkedets parter om at styrke deres engagement på området og dermed påtage sig et større ansvar for kompetenceudviklingen i samfundet – på samme måde som parterne i løbet af 1990'erne har opbygget omfattende arbejdsmarkedspensionsordninger gennem overenskomsterne. Med AMP-projektet tog parterne på arbejdsmarkedet et hovedansvar for udviklingen af velfærdssamfundet på pensionsområdet og bidrog dermed til at sikre, at Danmark i forhold til de fleste andre lande vil have meget lettere ved at håndtere de økonomiske problemer med den voksende ældrebefolkning i de kommende årtier. Kunne parterne på tilsvarende måde tage spørgsmålet om efter- og videreuddannelse op i de kommende overenskomstforhandlinger og derigennem bidrage til udviklingen af de danske lønmodtageres kompetencer, så Danmark bliver i stand til at fastholde konkurrenceevnen i en globaliseret økonomi og dermed fortsat sikre de nødvendige arbejdspladser og grundlaget for velfærdssamfundet?

Statsministeren har fulgt op på den politiske udmelding ved at indkalde parterne til trepartsdrøftelser om spørgsmålet. Da spørgsmålet om kompetenceudvikling gennem det seneste tiår i høj grad har optaget parterne på arbejdsmarkedet, kan det derfor – trods den formentlige fortsatte uenighed om fordelingen af ansvaret mellem det politiske system og partssystemet – forventes, at det fortsat vil være på den politiske dagsordenen i de kommende år.

Formålet med dette notat er at give et overblik over, i hvilket omfang overenskomsterne på det danske arbejdsmarked indeholder bestemmelser om efter- og videreuddannelse mv., hvilken karakter disse bestemmelser har, herunder fx hvilke rettigheder de giver de enkelte lønmodtagere, og hvilken kompensation der evt. ydes, samt i hvilket omfang der er oprettet særlige uddannelsesfonde. Vi gennemgår for det første LO/DA-området, hvor aftaler dækkende mere end 90 pct. af dette område, er omfattet (jf. Skema 1). For det andet er omtalt en række overenskomster inden for SALA-området (jf. Skema 2). For det tredje gennemgås hovedoverenskomsterne i finanssektoren (jf. Skema 3). For det fjerde er bestemmelserne på statens område gennemgået (jf. Skema 4). Og endelig for det femte er aftalerne på det (amts)kommunale område medtaget (jf. Skema 5). Det er således reglerne, som de er indgået mellem de centrale overenskomstparter, der er omtalt i notatet. I hvilket omfang disse aftaler er fulgt op lokalt af parterne på de virksomheder, institutioner mv., som de dækker, kan der ikke siges noget sikkert om.

Større bredde i overenskomsterne

Spørgsmålet om efteruddannelsesbestemmelser i overenskomsterne hænger sammen med den generelle udvikling i overenskomstsystemet, som tog sin begyndelse i 1980'erne. Overenskomsternes bredde er blevet tiltagende større med optagelse af nye bestemmelser om en række sociale og velfærdsmæssige spørgsmål som pension, løn under sygdom og barsel, sikring af uddannelse mv. Det har skabt en øget gråzone mellem, hvad der reguleres via lovgivning og overenskomster og en dermed følgende diskussion mellem det politiske system og arbejdsmarkedets parter om, hvem der skal bære ansvaret, herunder ikke mindst for finansieringen af de forskellige velfærdsgoder.

Det afgørende gennembrud i denne proces var så afgjort gennemførelsen af overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner i den offentlige sektor som en del af OK89 og i den private sektor med udgangspunkt i industrien på LO/DA-området som en del af OK91. Diskussionen om denne AMP-reform tog sin begyndelse i første halvdel af 1980'erne, hvor der ikke mindst i en række faglige organisationer var en skeptisk holdning til projektet, fordi man mente, at pension måtte fastholdes som et generelt velfærdsgode finansieret over skatterne.

Det er i denne sammenhæng interessant, at sikring af en forstærket efter- og videreuddannelse blev drøftet sideløbende med diskussionerne om AMP. Det var således to mærkesager i LO og medlemsorganisationerne i 1980'erne. Og i begge tilfælde var et hovedspørgsmål: Skal det være overenskomst eller lovgivning, som skal sikre (og veje tungest) i reformen?

Fx bakkede LO's kongres i november 1983 op om Socialdemokratiets reformforslag om BFU, der netop var blevet fremsat som beslutningsforslag i Folketinget (LO's 100 års jubilæumsskrift. 1998, s. 125). Dvs. at BFU ligesom AMP fra starten mest var set som reformer, der skulle gennemføres politisk som generelle velfærdsordninger (Den danske Model, 1993, s. 366).

På LO's repræsentantskabsmøde den 28.10.86 blev BFU fremhævet som et stort muligt reformkrav – samtidig med AMP. Det indgik bl.a. i LO's udspil om fremtidens arbejdsmarked: ”Job, udvikling og tryghed”. Det var således i høj grad vilkårene for virksomhederne i en *internationaliseret økonomi*, som var baggrunden for, at efteruddannelsesspørgsmålet blev taget op. En styrket uddannelsesindsats blev set som en forudsætning for, at arbejdspladserne kunne fastholdes i fremtidens skærpede konkurrencesituation.

BFU kunne både tænkes gennemført ved lov og overenskomstmæssigt eller begge dele. Men det kom frem for sent til at spille en rolle under OK87 – ikke mindst fordi holdninger til lovgivning contra overenskomster var meget forskellige i LO's medlemsforbund. I OK87 blev det i øvrigt arbejdstid sammen med løn, der fik højest prioritet.

Dermed var større reformkrav reelt udelukket i en periode. Men selv om OK89 i den private sektor kun var en midtvejsforhandling om løn, så blev AMP alligevel via trepartsforhandlinger og udvalgsarbejde om pension et tema, som kunne være taget op. Men muligheden forsvandt, da daværende statsminister

Poul Schlüter før overenskomstforhandlingernes start ændrede strategi, så den politiske opbakning, der kunne have presset arbejdsgiverne, forsvandt ved indgangen til OK89. BFU var derimod helt ude af den overenskomstmæssige dagsordenen, fordi der ikke på samme måde var blevet foretaget et forberedende arbejde (Den danske Model, 1993, s. 377).

LO arbejdede dog videre på sagen og udsendte i maj 1989 oplægget "Grundpiller i 90'ernes voksenuddannelse", "... som bobler af optimisme på vegne af den efterstræbte BFU-udvikling." (LO's 100 års jubilæumsskrift, 1998, s. 330). Optimismen byggede bl.a. på, at der i finansloven for 1989 var afsat 50 mio. kr. til BFU. "Skuffelsen var derfor stor, da kulturminister Ole Vig Jensens lovforslag i foråret 1989 alene omfattede en godtgørelsesordning uden de individuelle uddannelsesrettigheder." (LO's 100 års jubilæumsskrift, 1998, s. 330).

Sagen var altså på den politiske dagsorden. Og blev fulgt op af fagbevægelsen politisk. Som optakt til OK91 rejste LO igen forslaget om også at følge overenskomstvejen på efteruddannelsesområdet.

LO anbefalede start på BFU som krav. Det var dog AMP-projektet, som blev det dominerende reformkrav, og det gennemføres også i de indgåede aftaler – igen med udgangspunkt i industrien (efter det offentlige arbejdsmarkeds gennembrud i 1989). Afgørende her var, at de betydende organisationer i LO nu samlet gik ind for, at overenskomstsyste­met skulle være det afgørende i AMP-reformen, hvor lovgivning kun skulle have en supplerende rolle. Det var også med OK91, at man fik det afgørende skifte i balancen i aftalesyste­met fra hovedorganisationerne til sektororganisationerne (Den danske Model, 1993, s. 444, Fra magtkamp til konsensus, 2003).

Efteruddannelse eller BFU-reformen var dog ikke helt forsvundet ud af bil­ledet. Samtidig med, at industriens parter blev enige om det afgørende gennembrud i AMP-projektet, blev de også enige om at tage hul på efteruddannelses­spørgsmålet. Således blev i industriens overenskomst med OK91 indført *ret* til en uges efteruddannelse for ansatte med mindst 9 måneders anciennitet.

BFU-spørgsmålet blev fulgt op allerede under overenskomstforhandlingerne i 1993, hvor retten til efteruddannelse blev udvidet fra en til to uger. Samtidig blev spørgsmålet om efter- og videreuddannelse optaget som et selvstændigt kapitel i overenskomsten (Den danske Model, 1993, s. 486; Udviklingen i indu­striens overenskomster 1902-2004, 2001). Disse bestemmelser om efteruddan­nelse mv. blev efterhånden også skrevet ind i en række andre overenskomster i forskellige varierende udformninger.

Det er således industriens område, der på tilsvarende måde som med de fle­ste andre større reformspørgsmål, har været dagsordensættende for udviklingen på de øvrige overenskomstområder. Men inden vi nærmere gennemgår læ­stemmelserne om efteruddannelse mv. i industriens overenskomst samt på andre områder, skal vi kort skitsere indholdet i den fortsatte debat op gennem 1990'erne om relationerne mellem overenskomster og lovgivning, som den ikke mindst er kommet til udtryk i LO.

Lovgivning og/eller aftaler

Konklusionen i LO's 100 års jubilæumsskrift fra 1998 var vedr. uddannelsesspørgsmålet, bl.a.: "Det er langt fra lykkedes gennem lovgivning eller overenskomstaftaler at forpligte virksomhederne til at tage ansvar for deres medarbejderes løbende efteruddannelse." Og dernæst: "For det andet resterer der et egentligt gennembrud for de voksne medlemmers uddannelsesrettigheder. Det er en betydelig barriere, at voksnes uddannelse i arbejdstiden er et aftalespørgsmål mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren." (s. 334-35).

Denne konklusion kan ses som et udtryk for, at det trods de nye efteruddannelsesbestemmelser, som var indført i en lang række overenskomster stadig var lang vej igen, før BFU-reformen havde fået et afgørende gennembrud. 1990'erne og starten af 2000'erne blev reserveret til udvikling af AMP-projektet. Samtidig gav succesen med at tildele overenskomstsyste­met en afgørende rolle ved udbygning af arbejdsmarkedspensionerne i LO og medlemsorganisationerne anledning til spørgsmålet, om man ikke skulle gentage succesen på andre områder.

Det er karakteristisk for LO i Hans Jensens formandsperiode fra 1996, at hovedorganisationen har fulgt en offensiv velfærdspolitisk dagsorden, hvor overenskomstsyste­met tiltænkes en mere aktiv rolle. LO har derfor arbejdet ihærdigt for at fremme AMP-projektet – selv om det er medlemsorganisationernes mere end hovedorganisationens projekt. LO's ledelse har søgt at sikre sig et større råderum til at realisere en sådan mere offensiv strategi. Kulminationen kom på Hans Jensens første ordinære kongres som formand, 24.-29.oktober 1999 med oplægget "Velfærdssamfundet i fremtiden – Velfærd forpligter" (LO 1999), der ganske vist blev stærkt kritiseret på kongressen, men som dog med visse rettelser blev vedtaget som et officielt politisk grundlag.

Dette program går direkte ind i diskussionen om lovgivning versus overenskomster ved at fremhæve, at overenskomstvejen er et væsentligt supplement, hvis velfærdssamfundet skal udvikle sig i en retning, der sikrer medlemmernes langsigtede interesser.

Det fremhæves, at aftale- og overenskomstsyste­met, dvs. kernen i den danske model, "... har meget at tilbyde i en offensiv udvikling af velfærdssamfundet." (LO 1999, s. 18). Aftalemodellen "... skaber rammer for en sund balance mellem de ansattes velfærd og virksomhedernes udviklingsmuligheder." (LO 1999, s. 18).

"Vægten på nye velfærdsopgaver udfordrer imidlertid også aftalesyste­met. Fremover skal det videreudvikles, så det ud over de traditionelle krav om løn, arbejdstid og ferie bliver endnu bedre til at rumme områder som *kompetenceudvikling*, socialt ansvar, familiepolitik, miljø, arbejdsmiljø mv." (LO 1999, s. 18).

Det fremhæves derudover, at der i aftalesystemet skal "... skabes en god og solid overensstemmelse mellem overenskomsterne i de lokale aftaler, der vedtages på de enkelte virksomheder.", så man sikrer balancen mellem virksomhedernes behov og de ansattes rettigheder. (LO 1999, s. 19).

I programmet fremhæves det videre, at uddannelse er nøglen både til personlig udvikling og samfundets vækst. Der lægges op til, at arbejdsmarkedets parter via overenskomster løfter et større ansvar for at sikre lønmodtagernes kompetenceudvikling, og at lønmodtagerne bør påtage sig et større ansvar for egen og kollegers kompetenceudvikling, bl.a. ved at prioritere tid og økonomi til uddannelse og udvikling. Men det understreges også, at forudsætningen for dette større kollektive og individuelle ansvar er,

".. at staten ikke reducerer sit ansvar for og bidrag til den nødvendige kompetenceudvikling i samfundet, men derimod opprioriterer indsatsen i forhold til de grupper, der har størst behov for et kompetenceløft." (LO 1999, s. 29).

Det er indlysende, at det er denne forudsætning, der skal ses som baggrund for Hans Jensens relativt kritiske reaktion på Anders Fogh Rasmussens udspil om, at parterne påtager sig et større ansvar på efter- og videreuddannelsesområdet.

I LO's fagpolitiske grundlag, der blev vedtaget på den ekstraordinære kongres 8. februar 2003 (lanceringen af Nyt LO) blev synspunkterne fra velfærdsprogrammet fulgt op. Her hedder det, at "LO skal arbejde for at styrke og udvikle den danske model" (s. 1) og at "LO skal arbejde for at udvikle aftalesystemet, således at arbejdsmarkedets parter deltager i løsningen af de velfærdsopgaver, der har sammenhæng med arbejdslivet." (s. 2). LO vil derfor også deltage i trepartsforhandlinger og indgå aftaler på baggrund af mandater fra medlemsforbundene.

Forskellige opfattelser i LO

Til LO's ordinære kongres 26.-30. oktober 2003 blev fremlagt et debatoplæg om "Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken", der med udgangspunkt i synspunktet om at anvende overenskomstsyste­met mere aktivt velfærdspolitisk bl.a. indeholdt et forslag om, at "Medlemmer, der på eget initiativ ønsker at indgå i videreuddannelse, skal have mulighed for *støtte gennem kollektive, overenskomstbaserede ordninger* (f.eks. fælles opsparing til uddannelse eller optjening af lønnet frihed til deltagelse i uddannelse efter eget valg)." (LO 2003b, s. 10). Med denne formulering var der dermed klart lagt op til, at såvel retten til kompetenceudvikling som finansieringen af løndækning under uddannelsen – udover den allerede gældende offentlige støtte – skulle sikres via de kollektive overenskomster.

Debatoplægget gav anledning til en omfattende diskussion, som var præget af, at nogle forbund ikke er indstillet på eller meget skeptiske i forhold til at anvende overenskomstmidler til finansiering af uddannelse – bl.a. i bekymring over at

regeringen blot via brugerbetaling mv. vil vælte byrderne over på arbejdsmarkedets parter, således at parternes deltagelse kun udfylder hullerne og ikke giver kompetenceudviklingen et samlet løft. I "LO's målprogram 2003-2007", der blev vedtaget på kongressen kom denne skepsis til at præge den endelige vedtagelse.

Der blev således i uddannelsesprogrammet ikke indføjet nogen formulering om økonomisk støtte eller løndækning aftalt i overenskomsterne. Derimod blev det understreget, at "Finansiering af uddannelse er en samfundsopgave." (LO 2003c, s. 7). Overenskomstsyste­met blev alene fremhævet i forbindelse med sikringen af medlemmernes ret til kompetenceudvikling, hvor det hed, at "Retten til efter- og videreuddannelse skal styrkes både gennem overenskomsterne og lovgivningen, således at efter- og videreuddannelse bliver en reel mulighed for alle." (LO 2003c, s. 7).

I forhold til velfærdsprogrammet fra 1999 må det derfor konstateres, at der på kompetenceudviklingsområdet med kongressen i 2003 blev taget et skridt tilbage fra den strategisk offensive anvendelse af overenskomstsyste­met på samme måde, som man i 1990'erne har opbygget arbejdsmarkedspensionerne gennem overenskomsterne. Man kan også se det som en tilbagetrækning i forhold til LO's fagpolitiske grundlag vedtaget ved lanceringen af det nye LO i februar 2003, hvor udviklingen af aftalesyste­met til at omfatte velfærdsopgaver, der relaterer sig til arbejdslivet var stærkt fremhævet. Men som det også her blev understreget, afgrænses LO's deltagelse i sådanne bestræbelser på samarbejde mellem parterne og det politiske system af de mandater medlemsorganisationerne giver LO's ledelse. Med vedtagelsen på kongressen i 2003 kan det derfor konstateres, at mandatet i det mindste som udgangspunkt er relativt snævert. Så også i denne beslutning kan man se en del af baggrunden for den modtagelse LO's formand Hans Jensen har givet statsministerens udspil om kompetenceudvikling i august 2004.

Det betyder dog langt fra, at LO eller LO's medlemsorganisationer ikke fortsat vil bidrage til udvikling af efter- og videreuddannelsen gennem overenskomsterne. Som vi skal se det i det efterfølgende afsnit, sker der fortsat en udvikling i overenskomsternes bestemmelser om dette område. Med OK2004 var der således også flere nyskabelser.

Det er vigtigt i denne sammenhæng at fremhæve, at overenskomsternes indhold ikke er hovedorganisationernes, men medlemsorganisationernes domæne. Det er således de overenskomstbærende organisationer, der må forventes at komme til at spille hovedrollen i den fortsatte udvikling. På samme måde som AMP-reformen blev gennemført og kun kunne gennemføres som de direkte overenskomstparters projekt, kan man forestille sig, at en massiv styrkelse af kompetenceudviklingen via overenskomsterne kun vil kunne gennemføres som overenskomstparternes projekt, dvs. at en reform på efteruddannelsesområdet af en tyngde, der kan sammenlignes med AMP, vil forudsætte de betydende sektororganisationers opbakning. Det er vilkårene i et "decentralt" overenskomstsyste­m, hvor medlemsorganisationerne på begge sider vogter over deres selvstændighed.

Hovedorganisationernes rolle er i denne sammenhæng koordinerende. De kan spille med i det omfang deres store medlemsorganisationer åbner mulighederne. Med mæglingforslaget fra foråret 2004 tog hovedorganisationerne udfordringen op ved at få indføjet en bestemmelse om globalisering. LO og DA skal med bidrag fra overenskomstparterne inden den 1. juli 2005 udarbejde en rapport om, hvordan arbejdsmarkedet af hensyn til konkurrenceevnen og beskæftigelsen kan anvende de muligheder og udfordringer, som globaliseringen stiller. Og i den forbindelse fremhæves lønmodtagernes kompetencer som en væsentlig forudsætning for at sikre en nødvendig forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne i lyset af globaliseringens udfordringer.

Indholdet i efteruddannelsesbestemmelserne

Industriens overenskomst og Industriens funktionæroverenskomst

Som nævnt ovenfor blev allerede med OK91 i Industriens overenskomst indført en specifik ret til en uges efteruddannelse pr. år. I 1993 blev denne ret udvidet til to uger samtidig med, at overenskomsten kom til at omfatte et særskilt kapitel om efter- og videreuddannelse (kapitel 10). §43 omhandler uddannelsesplanlægningen i virksomhederne, hvor det fremhæves, at efter- og videreuddannelse bl.a. sker med henblik på at styrke konkurrenceevnen. Parterne anbefaler, at der oprettes paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg i virksomhederne med det formål at analysere virksomhedernes kvalifikationsbehov, udarbejde uddannelsesplaner og planlægge uddannelsesaktiviteter mv. I følge aftalen fra OK93 skal der såfremt en af parterne i virksomheden ønsker det, optages forhandling om organisering af uddannelsesplanlægningen. Denne passus blev med OK2000 skærpet til en anbefaling af, at der gennemføres systematisk uddannelsesplanlægning.

I § 44 fastslås det, at medarbejderne ved efteruddannelse som gennemføres på virksomhedens foranledning som et led i uddannelsesplanlægningen får deres sædvanlige løn uden tillæg. En evt. løntabsgodtgørelse, som der via lov er åbnet mulighed for i forbindelse med mange arbejdsmarkedsuddannelser, tilfalder virksomheden.

Dertil kommer som nævnt medarbejdernes specifikke ret til 2 ugers for virksomheden relevant efteruddannelse om året. Det er dog uden lønkompensation, hvis ikke det eksplicit indgår i uddannelsesplanlægningen.

I § 45 fremhæver overenskomstparterne nødvendigheden af grundlæggende skolekundskaber som en forudsætning for at vedligeholde og videreudvikle faglige kvalifikationer, mens § 46 handler om frihed til anden uddannelse, hvor parterne understreger, at den enkelte under hensyntagen til virksomhedens forhold bør have ret til efteruddannelse efter eget valg – i givet fald uden lønkompensation. Endelig omhandler § 47 organisationsmæssig behandling ved uenighed om fortolkningen af bestemmelserne om efter- og videreuddannelse.

Med OK2004 blev indført en udvidelse af retten til uddannelse, idet medarbejdere med tre års anciennitet ved afskedigelse på grund af omstruktureringer,

nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold er berettiget til efteruddannelse på op til to ugers varighed med evt. løntab dækket af arbejdsgiveren (§37, stk. 8).

Jf. overenskomstens § 35 er oprettet *Industriens Uddannelsesfond*, som ledes af en paritetisk nedsat bestyrelse, der fastsætter vedtægter og målsætning for fondens arbejde. Fonden er fælles for timelønsoverenskomsten (Industriens overenskomst) og Industriens funktionæroverenskomst. Formålet er at støtte udvikling af relevante uddannelser for den danske industri for at styrke uddannelsesniveaet for de ansatte, etableringen af fælleskurser, støtte til bredere udviklingsopgaver, herunder forsøgskurser, inden for intern og ekstern efter- og videreuddannelse, støtte til studieophold og udvikling af nye undervisningsmuligheder mv.

I et protokollat til OK2004 understreger parterne betydningen af styrket *kompetenceudvikling*, som er forudsætningen for at sikre virksomhedernes behov for medarbejdere, der kan løse opgaverne i fremtiden. Kompetenceudvikling ses i en bredere betydning end gennemførelse af traditionelle uddannelser, idet det også indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder. Parterne er enige om, at drøfte kompetenceudvikling nærmere i overenskomstperioden.

Industriens funktionæroverenskomst indeholder i store træk de samme bestemmelser og mål. Dog er der her fuld lønkomensation i forbindelse med den specifikt fastsatte ret til 2 ugers uddannelse pr. år.

Øvrige overenskomster på LO/DA-området

I Skema 1 er udover industriens overenskomster gennemgået en lang række overenskomster svarende til mere end 90 pct. af det samlede LO/DA-område. I den overvejende del af disse aftaler er indeholdt en specifik ret til uddannelse – enten en eller to uger pr. år til den enkelte lønmodtager. I nogle tilfælde er det med lønkomensation, men hovedtendensen er, at lønkomensation kun gives ved uddannelse som er led i virksomhedens uddannelsesplanlægning el.lign. Der findes også en række aftaler, hvor der ikke gives specifikke rettigheder til uddannelse, men typisk vil der også her være komensation ved efteruddannelse på virksomhedens foranledning – dog ofte med en maksimal lønsats.

I alle tilfælde er komensationen bundet op til de offentlige støttemuligheder for deltagelse i efter- og videreuddannelser på arbejdsmarkedsområdet fastsat i lovgivningen. Komensationen dækker således som regel forskellen på dagpenge-niveau og alm. lønniveau. Overenskomstparternes bidrag til dette område ligner således tilsvarende områder, hvor de enkelte opnår offentlig støtte. Det gælder fx løn under sygdom og løn under barsel.

Aftalerne synes i stigende grad at komme til at ligne hinanden, bl.a. i understregningen af, at der i virksomhederne bør gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning, der dækker de enkelte medarbejdere, og det bør sikres, at medarbejderne også får relevante uddannelses tilbud. Det siges også i de fleste aftaler, at uddannelsesplanlægningen skal gennemføres i samarbejde mellem

ledelse og medarbejdere via SU eller et særligt nedsat uddannelsesudvalg. Det er også karakteristisk, at der i de nyeste udgaver af overenskomsterne tales meget om kompetenceudvikling frem for de tidligere begreber efter- og videreuddannelse. I en lang række af overenskomsterne på LO/DA-området er der endvidere oprettet særlige uddannelsesfonde.

Det skal nævnes, at der aftalen af 1. juli 2003 mellem DA og Ledernes Hovedorganisation (*Lederaftalen*) også indgår en bestemmelse om uddannelse (§ 10). Heri understreges, at lederen – afpasset efter forholdene i virksomheden – har *ret og pligt* til at deltage i den nødvendige uddannelse, såvel fagligt som ledelsesmæssigt. Det samme nævnes specifikt for nyudnævnte ledere som forudsætning for varetagelsen af lederfunktionen.

Overenskomsterne på SALA-området (jf. Skema 2) ligner i store træk aftalerne på LO/DA-området – men er dog i hovedsagen karakteriseret af, at der ikke gives specifikke uddannelsesrettigheder.

Ved OK2004 blev udover industriens udvidelse af uddannelsesrettighederne til ansatte, der afskediges, gennemført et par andre bemærkelsesværdige nyskabelser. I overenskomsten for kontor og lager mellem på den ene side DH&S og på den anden side HK/Handel og HK/Privat blev således indført en ny aftale om *virksomhedernes kompetenceindsats*. I følge denne aftale skal der afsættes 0,3 pct. af lønsummen til uddannelsesformål, der anvendes løbende i virksomhederne, men som kan overføres i to regnskabsår. Hvis pengene på det tidspunkt ikke er brugt, skal de overføres til en særlig kompetencefond under overenskomstens uddannelsesfond. Her skabes således mulighed for at styrke den konkrete efteruddannelsesindsats i den enkelte virksomhed.

Det samme er tilfældet i overenskomsten mellem Dansk Byggeri og SiD (Bygge & Anlæg), hvor parterne med OK04 er enige om, at uddannelsesfondens vedtægter ændres med henblik på, at der efter ansøgning kan ydes virksomhederne tilskud til medarbejdernes efteruddannelse, dvs. udgiften til supplement fra kursusgodtgørelse på dagpengeniveau til alm. løn (max 120 kr. pr. 1.1.2005).

Finanssektoren

Der er mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og henholdsvis Finansforbundet og DFL (forsikringsfunktionærerne) indgået særlige aftaler om videre- og efteruddannelse af medarbejderne, dvs. de to vigtigste overenskomster på området, der dækker den altovervejende del af de ansatte. Heri understreges kompetenceudviklingens betydning, og der er indskrevet forskellige rettigheder til uddannelse (jf. Skema 3). Desuden er aftalt, at medarbejdere i de år, hvor de ikke deltager i uddannelse aftalt med virksomheden som led i de almindelige uddannelsesplaner har ret til orlov uden løn til uddannelse i ind til en uge.

Der er oprettet uddannelsesfonde med forskellige finansieringsmuligheder. Det er herunder i overenskomsterne fastslået, at der for så vidt angår aftalen mellem FA og Finansforbundet af de enkelte virksomheder pr. halvår betales 348 kr. pr. Heltidsansat og 174 kr. pr. deltidsansat. For så vidt angår aftalerne

mellem FA og Forsikringsfunktionærene betales 825 kr. pr. heltidsbeskæftiget og 412,50 kr. pr. deltidsbeskæftiget om året.

Det kan tilføjes, at der for den begrænsede del af det private arbejdsmarked, som herudover dækkes af FTF-organisationer, tegner sig et vekslende billede af bestemmelser om efter- og videreuddannelse. Det er et fælles træk, at der ofte henvises til, at man bør følge de tilsvarende regler i den offentlige sektor. Det indebærer, jf. nedenfor, at der ikke er indføjet specifikke rettigheder til efter- og videreuddannelse/kompetenceudvikling.

Den offentlige sektor: statens område

Der blev med overenskomstforhandlingerne i 2002 mellem CFU og Personalestyrelsen på det statslige område indgået en aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner. Hermed ønsker parterne at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelse. Det er dog uden fastsættelse af specifikke rettigheder til den enkelte ansatte. Det fremhæves, at aftalen er gensidigt forpligtende.

Denne aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling skal ses i sammenhæng med en række andre aftaler, der samlet udgør den såkaldte kompetencepakke. Det er Aftale om statens center for kompetence og kvalitetsudvikling, Aftale om udviklings- og omstillingsfonden samt Aftale om kompetencefonden. Udviklingen af medarbejdernes kompetence ses som et fælles ansvar for ledelse og medarbejde, som bl.a. fastholdes gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, hvor der skal opstilles individuelle udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Kompetencefonden, hvortil der er afsat ca. 40 mio. kr. i hvert af overenskomstårene, anvendes til at støtte efteruddannelse af enkelte medarbejdere af mindst en uges varighed, der er aftalt som led i udviklingsplanen.

For at styrke og styre det samlede område videreføres Statens Center for Kompetenceudvikling, der ledes af en bestyrelse med repræsentanter for Personalestyrelsen og CFU. Endelig er der til sikring af udvikling og omstilling afsat samlet ca. 69 mio. kr. i udviklings- og omstillingsfonden.

Den offentlige sektor: amter og kommuner

Gældende for amter og kommuner er det indgået en generel aftale mellem KL, ARF samt København og Frederiksberg på den ene side og KTO på den anden side om kompetenceudvikling. Formålet er som på statens område at forpligte ledelse og medarbejdere til gennemførelse af en styrket kompetenceudvikling. Der lægges også her op til en systematisk uddannelsesplanlægning via samarbejdssystemet og via medarbejderudviklingssamtaler, hvorved der sikres uddannelsesplaner for de enkelte medarbejdere.

Den første generelle aftale, der dækkede hele det (amts)kommunale område, blev indgået i 1999 med det formål at styrke efteruddannelse og kompetenceudvikling. Med OK2002 blev aftalen gjort mere forpligtende. Det er således med

denne aftale, at det understreges, at der skal opstilles specifikke udviklingsmål for den enkelte eller for grupper af medarbejder, og at der skal følges op på målene mindst hvert andet år.

Heller ikke i amter og kommuner er gennemført specifikke uddannelsesrettigheder. Under forhandlingerne i 2002 afviste arbejdsgiverne således KTO's krav om ret for den enkelte medarbejder til efter- og videreuddannelse med løn.

Dækningsgraden vedr. ret til efter- og videreuddannelse med/uden løn

Det kan ikke ud fra gennemgangen af overenskomstenes bestemmelser om efter- og videreuddannelse mv. (Skema 1-5) præcist fastslås, i hvilket omfang lønmodtagere i Danmark rent faktisk får efter- og videreuddannelse. Umiddelbart kan det siges, at en meget stor andel – formentlig op imod 90 pct. af lønmodtagerne – har en mere eller mindre formaliseret ret til efter- og videreuddannelse med løn, hvis denne uddannelse vel at mærke gennemføres på virksomhedernes foranledning og som et led i dens uddannelsesplanlægning.

En generel betingelse, som kendetegner næsten alle aftaler er, at uddannelse skal være i virksomhedens interesse eller relevant for virksomheden. Men hvad det i praksis indebærer, kan vi ikke sige noget direkte om.

Ifølge næsten alle overenskomster bliver der ydet efter- og videreuddannelse med fuld (eller delvis) løn, hvis uddannelsen sker på virksomhedens foranledning som led i uddannelsesplanlægningen, men hvordan det administreres i praksis kan der ikke siges noget nærmere om. Vi ved således ikke noget om evt. barrierer for en forstærket efter- og videreuddannelsesindsats i virksomhederne og i hvilket omfang der – som det opfordres til eller kræves i de fleste overenskomster – i virksomhederne er etableret et samarbejde mellem ledelse, TR og medarbejdere om uddannelse. Vi ved ikke noget om, de lokale aftaler og kutymer, som er udviklet på uddannelsesområdet, ligesom vi ikke kender til evt. sager på området behandlet af organisationerne på baggrund af lokal uenighed, herunder evt. voldgiftskendelser.

Et interessant spørgsmål er, i hvilket omfang specificerede rettigheder til de enkelte, fx 2 ugers uddannelse om året i praksis fører til øgede uddannelsesaktiviteter i virksomhederne, herunder om det har betydning, om der uden nærmere betingelser ydes løn i denne periode. Heller ikke disse spørgsmål kan besvares. Vi kan således ikke sige noget om, at uddannelsesrettigheder i praksis giver lønmodtagerne på LO/DA-området mere efteruddannelse end i den offentlige sektor, hvor der ikke er specificerede rettigheder for de enkelte ansatte, men til gengæld en lang tradition for en systematisk efteruddannelsesindsats.

Hvis vi ser på områderne hver for sig, kan det fastslås, at der på *LO/DA-området* (Skema 1) er en ret til uddannelse med løn, hvis det er på arbejdsgiverens foranledning i mere end 90 pct. af overenskomsterne. Vi har gennemgået i alt 25 særskilte overenskomster/overenskomstområder, der dækkes af organisationer under LO og DA. På 21 af disse områder er der specificerede rettigheder

til uddannelse til de enkelte lønmodtagere enten 1 eller 2 uger per år. I de fleste tilfælde er der tale om 2 uger. I forbindelse med denne ret er det stort set hele vejen rundt præciseret, at uddannelsen skal være relevant for virksomheden el.lign. Det almindelig er, at betingelsen for at få fuld løn (eller delvist fuld løn) under uddannelsen forudsætter, at den sker på virksomhedens foranledning som led i uddannelsesplanlægningen. I enkelte af overenskomsterne stilles dog ikke præcise krav i den henseende bort set fra, at det som nævnt forudsættes, at uddannelsen er virksomhedsrelevant. Det gælder fx aftalerne mellem Dansk Byggeri og SiD/TIB, Industriens funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri. Og aftalerne mellem DH&S og HK/Handel/HK/Privat.

Det skal nævnes, at der ofte i bestemmelserne om rettigheder samt mulighederne for løndækning er tilknyttet krav om en bestemt anciennitet. Det skal også tilføjes, at parterne i Industriooverenskomsten udover specificeret ret til uddannelse, der er relevant for virksomheden, også fastslår, at den enkelte medarbejder efter eget valg *bør* have ret til anden uddannelse under hensyntagen til virksomhedens forhold (§46). Her åbnes der altså op for at give den enkelte et mere direkte valg, men det har dog kun form som en hensigtserklæring.

Vedr. *SALA-området* er (jf. Skema 2) gennemgået tre overenskomster indgået med Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, hvoraf der i de to er ret til uddannelse – i den ene kun med løn, hvis det er på arbejdsgiverens foranledning, i den anden (funktionæroverenskomsten) uden specificerede betingelser.

Vedr. *Finanssektoren* (jf. Skema 3) er de to største overenskomster gennemgået. De indeholder stærke hensigtserklæringer om ret til efter- og videreuddannelse for de ansatte og muligheder for betaling via en ny uddannelsespulje, der er under opbygning. Dertil kommer i begge tilfælde en specificeret ret til 1 uges efteruddannelse til medarbejdere med 2 års anciennitet, hvis de i øvrigt ikke deltager i planlagt uddannelsesaktivitet i virksomheden.

Vedr. *den offentlige sektor* er der i aftalerne for begge hovedområder (henholdsvis staten samt amter og kommuner) nedfældet stærke hensigtserklæringer med specificerede krav til samarbejde omkring efter- og videreuddannelse. Der er traditioner for en relativt omfattende efter- og videreuddannelsesvirksomhed i praksis. Men der er ingen specificerede rettigheder til de enkelte lønmodtagere. Krav om dette er hidtil blevet afvist af arbejdsgiverne.

Dækningen på det samlede arbejdsmarked

Ud fra vores oversigt, som dækker størsteparten af de store overenskomstområder med aftaler mellem landsdækkende arbejdsgiverorganisationer og fagforbund, kan der med forsigtighed foretages et skøn over, i hvilket omfang lønmodtagerne på det samlede arbejdsmarked har rettigheder til efter- og videreuddannelse. DA foretager årligt en opgørelse over overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked, som i 2002 var 77 pct. i den private sektor og 100 pct. i

den offentlige sektor, dvs. 85 pct. på arbejdsmarkedet som helhed (jf. Tabel 1, nedenfor).

I tabellen er arbejdsmarkedet opdelt på hovedområder, hvoraf det fremgår at overenskomstdækningen for medlemsvirksomheder inden for DA, FA og SALA er henholdsvis 91, 94 og 95 pct. Den relativt begrænsede del af lønmodtagere, som her ikke er omfattet af overenskomster er i hovedsagen funktionærgrupper, heraf en del i lederstillinger mv. Det kan antages, at disse medarbejdergrupper i stor udstrækning har de samme rettigheder som de overenskomstdækkede. Det er vel endda sandsynligt, at en del af dem i praksis har bedre adgang til efteruddannelse end de overenskomstdækkede. På det private arbejdsmarked uden for DA, FA og SALA er 62 pct. dækket af overenskomster, og her er det også sandsynligt, at disse overenskomster vedr. de uddannelsesmæssige rettigheder følger det almindelige mønster fra hovedområderne. I hvilket omfang den kvarte million (regnet i fuldtidsbeskæftigede) uden for hovedområderne og uden overenskomstdækning er omfattet af særlige uddannelsesrettigheder, og hvilken karakter disse rettigheder har, er det derimod vanskeligt at sige noget nærmere om.

Tabel 1 Lønmodtagere fordelt på arbejdsgiverorganisering
(1.000 fuldtidsbeskæftigede)

2002	Med overenskomst	Uden overenskomst	Alle	Andel med overenskomst (%)
Private	1.107	330	1.437	77
DA	595	62	657	91
FA	53	4	57	94
SALA	36	2	38	95
Andre/ Uorg.	423	262	685	62
Offentlige	765	-	765	100
Stat	160	-	160	100
A/K	603	-	160	100
Off. Virksomheder	2	-	2	100
Alle	1.872	330	2.206	85

Kilde: DA, på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik samt oplysninger fra FA og SALA (DA: Arbejdsmarkedsrapport 2003:246).

SKEMAER:

[LO/DA området](#) [SALA området](#) [Finanssektoren](#) [Staten](#) [Kommunale område](#)