

Niri Talberg

Fra festtaler til realitet

Bruken av kompetansebestemmelsene
i tariffavtalene i privat sektor



Fafo-rapport
2019:07

Niri Talberg

Fra festtaler til realitet

Bruken av kompetansebestemmelsene
i tariffavtalene i privat sektor

Fafo-rapport 2019:07

© Fafo 2019
ISBN 978-82-324-0498-8
ISSN 2387-6859

Omslag: iStock.com

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Summary	8
1 Innledning	10
1.1 Bakgrunn	11
1.2 Tema og problemstillinger	12
1.3 Datakilder	13
2 Partene på lokalt nivå	14
2.1 NHOs kompetansebarometer.....	14
2.2 LOs tillitsvalgtpanel	15
2.3 Kompetansekartlegging og initiativ til kompetanseutvikling.....	16
2.4 Oppsummering	21
3 Bruken av tariffavtalenes kompetansebestemmelser	23
3.1 Kompetansebehov og kompetanseutfordringer	24
3.2 Bruk av overenskomstenes bestemmelser om kompetanse.....	31
3.3 Uenigheter om bruken av kompetansebestemmelsene	37
3.4 Fondsordninger for etter- og videreutdanning.....	40
3.5 Partssamarbeid om kompetanseutvikling.....	44
3.6 Mot et tettere partssamarbeid om kompetanse.....	46
3.7 Oppsummering	47
4 Avslutning	49
4.1 Videre forskning	50

Forord

Nasjonal kompetansepolitisk strategi og Regjeringens perspektivmelding framhever at kontinuerlig kompetanseutvikling er nødvendig for å takle omstillinger og forhindre utenforskap. Rett kompetanse beskrives som nøkkelen for et arbeidsliv som står overfor store teknologiske endringer, utfordringer i forbindelse med globalisering og nye forventninger i samfunnet. Gjennom partssamarbeidet er kompetanseutvikling vel så ofte en kilde til kontinuerlig samarbeid som en kilde til konflikter. Tidligere har Fafo kartlagt hvordan kompetansebestemmelsene i tariffavtalene i privat sektor kan brukes i dette samarbeidet, mens i dette prosjektet har vi fått partene på sentralt nivå sine perspektiver på den faktiske bruken av avtaletekstene og bakgrunnen for avtaletekstenes formulering. Hva skal til for at kompetansearbeidet beveger seg fra festtaler til realiteter?

Prosjektet er gjennomført i perioden april 2018 til april 2019. Det er mange som fortjener en stor takk i denne forbindelse. LO har finansiert prosjektet, og Liv Sannes og Arvid Ellingsen hos oppdragsgiver har kommet med noen få, men verdifulle kommentarer til et utkast av rapporten. Dag Olberg startet som prosjektleder og har sammen med undertegnede vært med på å gjennomføre alle intervjuene i prosjektet. Han har i tillegg skrevet delene om utdanningspermisjon og tvisteløsningsnemnda i kapittel 3.3, og vært en grundig og inspirert kommentator til flere versjoner av rapporten. Kollega Anna Hagen Tønder har vært en flittig kvalitetssikrer som har kommet med en rekke gode innspill. Rolf Andersen har lagt til rette for at vi kan presentere resultater fra LOs tillitsvalgtpanel. Bente Bakken har gjort en stor jobb med språkvask og ferdigstilling av rapporten. Ansvar for eventuelle feil og mangler i rapporten er imidlertid mitt alene. Den største takken går like fullt til alle våre velvillige informanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i ti overenskomstområder. Uten deres velvillighet og rause deling av kunnskap ville det ikke ha blitt noen rapport.

Fafo, april 2019
Niri Talberg

Sammendrag

I et Fafo-prosjekt fra 2017 så vi på hvilken rolle tariffavtalene kan spille som virkemiddel i kompetansepolitikken i privat sektor. I dette prosjektet har vi forsøkt å gå ett steg videre og få arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene på sentralt nivå sine perspektiver på den faktiske bruken av kompetansebestemmelsene. Hva skal til for at kompetanseutviklingen går fra festtaler til realiteter?

Ny teknologi, digitalisering og robotisering stiller store krav til omstillingsevnen og kompetanseutviklingen i arbeidslivet, og det reiser en serie av nye spørsmål. Hvem bør overvåke framtidens autonome busser, og hva skjer med de butikkansatte når stadig flere forretninger har ubetjente kasser der kundene selv skanner varene? Hvilke kompetanseutfordringer beskriver partene i de forskjellige overenskomstområdene, og hva mener de må til for å lykkes med kompetanseutviklingen? Er nye etter- og videreutdanningsfundsordninger en nøkkel for kompetanseutviklingen, og har partene gjensidige eller motstridende interesser?

For å besvare blant annet disse spørsmålene, har vi intervjuet representanter for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene på sentralt nivå innenfor ti overenskomstområder. Vi vil i tillegg presentere resultater fra seks spørsmål om kompetanseutvikling fra LOs tillitsvalgtpanel.

Resultatene fra prosjektet kan oppsummeres med at det mange steder er færre arbeidstakere på jobb enn det var tidligere, og at de som følge av dette må beherske et større felt. Særlig har kravet til digital kompetanse økt, også steder der arbeidet tidligere i større grad var manuelt. Partene er i stor grad gjensidig opptatt av effektivisering for å trygge arbeidsplassene. Når det gjelder bruken av kompetanseavtalene lokalt, er det stor variasjon og ikke alltid like lett å ha oversikt fra sentralt hold. Flere steder respekteres avtalens «ånd», uten at tillitsvalgte eller ledelsen har finlest avtalene. Det kan være krevende for bedriftene å beskrive sitt kompetansebehov, og det foretas ikke alltid systematiske kompetansekartlegginger av de ansatte. Til tross for at kompetanseutviklingen kan være diskontinuerlig og foregå sprangvis, ser det ut som om evnen til rask omstilling og kompetanseutvikling i etterkant av store teknologiske skifter eller lovendringer, er stor. I det daglige beskrives manglende tid, samt få arbeidstakere på jobb, som en av hovedårsakene til at ikke flere ansatte får deltatt i etter- og videreutdanning. Terskelen for å delta i etterutdanning ser ut til å være høy dersom arbeidstakeren vurderer at det vil gå utover virksomhetens produksjon på kort sikt.

Selv i virksomheter der samarbeidet for øvrig er godt, kan det være krevende å lykkes fullt ut med kompetansesamarbeidet, og for de tillitsvalgte kan det være utfordrende å vite hvor de skal begynne. Dessuten har gjerne kortsiktige forhold som vaktlist, arbeidstid og lønn høyere prioritering enn kompetanseutvikling. Tvisteløsningsnemnda har de siste ni årene behandlet relativt få saker om retten til utdanningspermisjon. Fra arbeidstakersiden opplyses det imidlertid om at arbeidsgiverne noen ganger må minnes på regelverket. Det ser med andre ord ut til at etter- og videreutdanning i liten grad bremses av manglende regelverk, men at det i større grad er begrensninger ved praktiseringen av regelverket og standhaftighet i kravene om tid til kompetanseutvikling.

Allerede etablerte etter- og videreutdanningsfond ser i liten grad ut til å være omstridt. Det er imidlertid gjennomgående stor motstand fra arbeidsgiverorganisasjonene mot etablering av nye etter- og videreutdanningsfond. Noe av dette kan skyldes at arbeidsgiverorganisasjonene frykter å miste kontrollen over midlene dersom det etableres nye fond. Med unntak av noen uenigheter rundt etableringen av nye etter- og videreutdanningsfond, så framstår det som om partssamarbeidet rundt kompetanseutvikling i langt større grad er en arena for samarbeid og gjensidige interesser enn forhandling mellom to motparter. For å lykkes med kompetanseutvikling er det avgjørende at arbeidstakernes praksiserfaring benyttes som en viktig ressurs i opplæringen, og helst at flere fra samme virksomhet deltar. Fra arbeidstakersiden kan satsing på fagbrev og fondsordninger samt tilrettelegging være gode virkemidler for å styrke organisasjonsgraden. Flere av våre informanter beskrev retten til kompetanseutvikling som et område som i framtiden kan være en kilde til flere konflikter enn i dag – særlig i perioder preget av nedbemanning og omstillinger. Kontinuerlig oppdatert kompetanse kan være en forsikring mot å bli utdatert og overflødig både for virksomheter og den enkelte arbeidstaker. Samtidig må det være en balanse, slik at tid brukt på kompetanseutvikling ikke går utover produksjonsnivået.

Summary

From lofty ideals to reality. The use of the competence provisions in the collective agreements in the private sector

A Fafo project in 2017 investigated the role of the collective agreements as an instrument for competence policies in the private sector. In this project we have attempted to go one step further and elicit the perspectives of the central-level trade union and employer organisations regarding the actual use of the competence provisions. What is needed to convert competence development from a lofty ideal into reality?

New technology, digitisation and robotisation challenge the enterprises' ability to restructure and develop competence, and give rise to a whole set of new questions. Who should monitor the driverless buses of the future, and what happens to the cashiers when a growing number of supermarkets introduce self-service checkouts? What kind of competence-related challenges are the social partners referring to in the various tariff areas, and what do they believe is needed in order to succeed with competence enhancement? Are new funding schemes for continuing education and training the key to competence enhancement, and are the partners' interests in harmony or in conflict?

To answer these and other questions we have interviewed representatives of trade unions and employers' associations at the central level in ten different tariff areas. In addition, we will present the results from six questions related to competence enhancement in a survey of the NTUC panel of elected trade union representatives.

The project results can be summarised by noting that many enterprises have fewer employees than before, and these will consequently need to be able to cope with a wider field of activity. In particular, requirements for computer skills have increased, including in enterprises where the jobs previously tended to be done manually. Both social partners are equally concerned with raising efficiency in order to safeguard jobs. As regards the application of the competence agreements locally, there are large variations and maintaining an overview is frequently difficult at the central level. Many enterprises respect the 'spirit' of the agreements, even though the trade union representatives and the management may not have studied them in detail. Enterprises may find it difficult to describe their competence needs, and systematic competence screenings of the employees are not undertaken everywhere. Despite the fact that competence development may be discontinuous and proceed in leaps, there appears to be a substantial ability to undertake quick restructuring and competence development in the wake of major technological shifts or legal amendments. Time constraints in daily operations and the limited number of workers present in the workplace are described as the main reasons why so few have the opportunity to attend continuing education and training activities. The threshold for attending continuing education programmes appears to be high if the employee deems this to be detrimental to the enterprise's productivity in the short term.

Even in enterprises with otherwise well-functioning cooperation, succeeding fully with collaboration on competence enhancement may present difficulties, and the trade union representatives may not always know where to start. Furthermore, short-

term concerns such as rosters, working hours and wages may often take higher priority than competence enhancement. Over the last nine years, the Dispute Resolution Board has addressed relatively few cases concerning the right to educational leave. The trade unions have informed us, however, that the employers occasionally need to be reminded of the regulations. In other words, it appears that continuing education and training efforts are not hindered by any lack of regulations, but that the limitations rather are found in the practical application of the regulations and in the perseverance with which the demands for allocation of time for competence enhancement are put forward.

The established funding schemes for continuing education and training appear to attract little controversy. However, the employers' associations have consistently opposed the establishment of further funding schemes for this purpose. Part of the reason may be that the employers' associations are apprehensive of losing control of these funds should new schemes be established. Apart from some disagreement concerning the establishment of further funding schemes for continuing education and training, it appears that the social partnership in the area of competence enhancement is far more an arena for collaboration and mutual interest than a scene for negotiation between two opposing parties. In order to succeed with competence enhancement, it will be crucial to make use of the employees' practical experience as a resource in the training programmes, preferably with participation by groups of employees from the same enterprise. For the trade unions, a programme for craft certificates and funding schemes accompanied by facilitation could be a suitable instrument for increasing the unionisation rate. Many of our informants described the entitlement to competence enhancement as an area that might become a source of more conflicts in the future – especially in periods of downsizing and restructuring. Continuously updated competence could serve as insurance against being regarded as outdated and expendable, for enterprises and individual employees alike. On the other hand, the time spent on competence enhancement activities must be balanced against the need to maintain production levels.

1 Innledning

Fafo gjennomførte i 2017 et (avgrenset) prosjekt om hvilken rolle tariffavtalene kan spille som virkemiddel i kompetansepolitikken.¹ Prosjektet var en litteraturstudie, der datagrunnlaget var kompetansebestemmelser i de største tariffavtalene i privat sektor. Her ble flest overenskomster i LO/NHO-området lagt til grunn, men også andre tariffområder ble omfattet.

Et hovedtema i både 2017-prosjektet og dette prosjektet var å diskutere hvordan institusjonelle ordninger i form av partssamarbeid og tariffavtaler kan spille en rolle når det gjelder å utvikle ny kompetanse i et arbeidsliv i endring. Ny teknologi, digitalisering og robotisering stiller store krav til omstilling og kompetanseutvikling i norsk arbeidsliv. En hovedutfordring er å sikre at virkemidlene for kompetanseutvikling når alle, også dem med lav formell utdanning. Dette er en forutsetning for å hindre at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet og for å sikre tilgangen på kvalifisert arbeidskraft i årene framover.

Rapporteringen fra 2017-prosjektet inneholdt blant annet en oppdatering av hvordan nyere kompetanseutfordringer knyttet til teknologiske endringer i form av automatisering og digitalisering ble (generelt) omtalt i avtaletekstene. Videre ble mer spesifikke beskrivelser av avtalebestemmelser i om lag 30 overenskomster systematisert og sammenlignet, der disse temaene var sentrale:

- Intensjonserklæringer om at kompetanseutvikling er viktig når det gjelder konkurranseevne, verdiskaping og teknologisk utvikling
- Virksomhetenes og arbeidstakernes ansvar når det gjelder kompetanseutvikling
- Kartlegging av kompetanse, opplæringsplaner
- Dekning av studieavgifter, permisjon for å forberede seg til eksamen, mv
- Rett til utdanning, støtte til livsopphold
- Nye opplæringsformer
- Kompetanseutvikling og lønn
- Arbeidsinnvandrere
- Fondsordninger for etter- og videreutdanning

Avslutningsvis i rapporteringen fra 2017-prosjektet – som i hovedsak var en (ren) «desk-studie» – ble det argumentert for at i tillegg til å gi en samlet oversikt over relevante avtaletekster om kompetanse, ville det være nyttig å belyse hvordan bestemmelsene i tariffavtalene blir tatt i bruk, og hvilken rolle disse virkemidlene spiller for å sikre utvikling av relevant kompetanse for virksomhetene og den enkelte arbeidstaker.² Her ble det vist til at sentrale spørsmål er hvordan avtaletekstene om

¹ Olberg, D., Steen, J. R., Tønder, A. H. (2017) *Tariffavtalene som virkemiddel i kompetansepolitikken*. Fafo-notat 2017:14.

² Sluttrapporteringen fra prosjektet omfattet også en anbefaling om at det ville være nyttig med en tilsvarende gjennomgang av kompetansebestemmelser i de største tariffavtalene i offentlig sektor. En slik undersøkelse er gjennomført av: Seip, Å. A. (2018) *Etter- og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor*. Fafo-rapport 2018:37.

kompetanse blir forstått av partene, hva slags tiltak som får støtte, hvem som benytter seg av mulighetene for kompetanseutvikling, hvilke prioriteringer som blir gjort, samt hvilke vurderinger som blir gjort når det gjelder fellesløsninger og lokale ordninger.

Olberg mfl. (2017) baserte seg på innholdet i avtaletekstene, supplert med korte telefonintervjuer med nøkkelinformanter i utvalgte forbund. I dette prosjektet vil vi belyse hvordan bestemmelsene i tariffavtalene faktisk blir tatt i bruk, og hvilken rolle partene sentralt på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden mener disse virkemidlene spiller for å sikre utvikling av relevant kompetanse for virksomhetene og den enkelte arbeidstaker. Det har vi gjort gjennom å intervjuer partene innenfor ti utvalgte overenskomstområder, samt å analysere spørsmål fra LOs tillitsvalgtpanel som omhandler kompetanseutvikling og kartlegging. Spørsmålene omhandler tillitsvalgtes involvering i kompetansekartlegging, hvem som oftest tar initiativ til kompetanseheving som gir formell eller uformell kompetanse, om kompetanseheving foregår på fritiden eller i arbeidstiden, og hvorvidt arbeidsgiver finansierer kursavgift, studiemateriell o.l. Alle intervjuene ble gjennomført av Dag Olberg og Niri Talberg i fellesskap.

1.1 Bakgrunn

I det forrige prosjektet (Fafo-notat 2017:14, s. 6) ble det pekt på at det var gått 20 år siden Buerutvalget, med bred deltakelse fra partene i arbeidslivet, la fram sin innstilling og la grunnlaget for den forrige kompetansereformen mot slutten av 1990-årene. Denne reformen ble underveis og i ettertid kommentert og analysert i en rekke utredninger og forskningsprosjekter.³ Innen denne litteraturen finnes det også bidrag som ser spesielt på fagbevegelsens rolle på sentralt og lokalt nivå når det gjelder arbeidet med kompetanseheving.⁴

De siste årene har kompetanse igjen kommet høyt på dagsordenen. I løpet av de siste tre årene har myndighetene og partene i arbeidslivet utarbeidet Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, som vektlegger arbeidslivet som en arena for å gi ufaglærte økt kompetanse som kan lede mot fagbrev (s. 22).⁵ Et viktig siktemål er å motvirke utenforskap.⁶ Strategien vektlegger også synliggjøring av kompetansen som utvikles i arbeidslivet, herunder fleksible ordninger for kompetanseutvikling, språkopplæring for innvandrere, samt opplæringstiltak via NAV for de som mangler grunnleggende kompetanse. Regjeringens perspektivmelding har dessuten framhevet behovet for kompetanseutvikling for at flere skal kunne delta i arbeidslivet, og for at de som er i arbeidslivet skal takle omstillinger innenfor eller utenfor sin nåværende

³ Døving, E., Skule, S. (2002) *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Undervisningsrapport 2002*. SNF arbeidsnotat nr. 24/2002, Fafo-notat 2002:10.

Døving, E., Ure, O. B., Teige, B., Skule, S. (2003) *Evaluering av kompetanseprogrammet. Undervisningsrapport 2003*. SNF-notat nr. 58/2003., Fafo-notat 2003:26.

Hagen, A., Skule, S. (2008) *Kompetansereformen og livslang læring. Status 2008*. Fafo-rapport 2008:07.

Bowman, J. (2005) Employers and the Politics of Skill Formation in a Coordinated Market Economy: Collective Action and Class Conflict in Norway. *Politics & Society*, Vol 33 No 4, 567-595.

⁴ Stuart, M., Teige, B. K. (2010) Trade Unions and the Norwegian Competence Reform. *Labour and Industry*, 21:2, 513-528.

⁵ *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021* hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>

⁶ Se også Meld. St. 16 (2015–2016) *Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring*, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>

jobb.⁷ Det er satt ned et kompetansebehovsutvalg som er oppnevnt for tre år, og de leverer en NOU-rapport i februar hvert år om dagens og framtidens kompetansebehov.⁸ I NOU 2019: 2 vektlegger de behovet for å utdanne flere med fagbrev, både gjennom videregående skole og praksiskandidater som tar fagbrev etter lang yrkeserfaring.⁹ Utvalget argumenterer for at fagbrev er viktig for å trygge arbeidsplassene og takle omstillinger.

1.2 Tema og problemstillinger

Olberg mfl. (2017) identifiserte fellestrekk og variasjon i kompetansebestemmelsene i tariffavtalene. I dette prosjektet har vi fulgt opp med spørsmål om hvordan partene sentralt vurderte fem forskjellige hovedtema knyttet til overenskomstenes omtale av kompetanse:

Generelt om kompetansebehov og kompetanseutfordringer i bransjen/overenskomstområdet

Tariffavtalene inneholder vanligvis innledende formuleringer med intensjonserklæringer, der det framgår at partene er enige om at kompetanseutvikling er viktig for virksomhetene og den aktuelle bransjen. Tema i informantintervjuene var hvorvidt eventuelle kompetanseutfordringer var knyttet til virksomhetenes konkurransesituasjon, til sammensetningen av arbeidsstyrken (for eksempel med hensyn til utdanning og alder) og teknologisk endring (for eksempel automatisering og digitalisering).

Bruk av overenskomstenes bestemmelser om kompetanse

Tariffavtalene inneholder gjerne en rekke forskjellige bestemmelser om kompetanse. Dette er i hovedsak bestemmelser i tråd med Hovedavtalen. Det gjelder blant annet hva slags kompetanseutvikling bedriftene skal finansiere, virksomhetenes kartlegging av kompetanse og kompetansebehov, kompetanseplaner, lærlinger med mer. I intervjuene spurte vi om informantenes vurderinger når det gjaldt hvordan disse bestemmelsene ble brukt av virksomhetene. Her inngikk også spørsmål om forhold som kunne være til hinder for kompetanseutvikling.

Eventuelle uenigheter om bruken av kompetansebestemmelsene

Når det gjelder i hvilken grad kompetansebestemmelsene i tariffavtalene er omstridt, har vi også spurt partene på sentralt hold i fagforbund og landsforeninger om det oppstår uenigheter eller tvister om praktiseringen av bestemmelsene. Arbeidstakerens rettigheter i forbindelse med kompetanseheving reguleres dessuten i bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det gjelder spesielt rett til permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning. Vi har sett på tvister om utdanningspermisjon som har blitt behandlet av tvisteløsningsnemnda.

⁷ Meld. St. 29 (2016–2017) *Perspektivmeldingen 2017*, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-29-20162017/id2546674/>

⁸ Første NOU fra utvalget NOU 2018: 2 *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*, hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>

⁹ NOU 2019: 2 *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken*, hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>

Fondsordninger for etter- og videreutdanning

Noen overenskomster har bestemmelser om EVU-fond. Slike fondsordninger ble beskrevet i det tidligere prosjektet (Fafo-notat 2017:14). Vi var i dette prosjektet interessert i hvordan partene sentralt vurderte EVU-fond generelt, og hva slags erfaringer man hadde med ordningene innen de aktuelle overenskomstområdene. Spørsmålene dreide seg her blant annet om bakgrunnen for at EVU-fondet ble opprettet, organisering og finansiering av fondet, og om vurderinger når det gjaldt bruken av fondsmidler.

Partssamarbeid om kompetanseutvikling

Kompetansebestemmelser i tariffavtalene henviser i en rekke tilfeller til lokalt partssamarbeid mellom virksomhetens ledelse og tillitsvalgte. I intervjuene var vi interessert i hvordan informantene vurderte at partssamarbeidet fungerte når det gjaldt kompetanseutvikling. Dette dreide seg ikke bare om hvorvidt avtalebestemmelsene om kompetanseutvikling ble fulgt i detalj, men også om hvorvidt intensjonene med disse bestemmelsene ble ivaretatt. Her inngikk dessuten spørsmål om hvorvidt erfaringer og vurderinger tilsa at det var behov for å endre overenskomstenes bestemmelser om kompetanseutvikling i virksomhetene. Vi stilte videre spørsmål om partenes vurderinger når det gjaldt andre former for sentralt partssamarbeid om kompetanseutvikling enn de mulighetene som følger direkte av tariffavtalenes bestemmelser, for eksempel trepartssamarbeid og bransjeprogrammer om kompetanse.

1.3 Datakilder

Denne rapporten bygger på tre datakilder: dokumentstudier, en kvalitativ studie og en kvantitativ studie. Dokumentstudier består av avtaletekster og gjennomgang av saker i tvisteløsningsnemnda. I tillegg baserer rapporten seg på Fafo-notat 2017:14, der 30 overenskomster ble gjennomgått. Hovedkilde er den kvalitative delen, som består av intervjuer med representanter for fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner på sentralt hold innenfor ti overenskomstområder. Den kvantitative delen består av seks spørsmål fra LOs tillitsvalgtpanel, som omhandler kompetanse.

Oppsummert ønsker vi å belyse:

- 1 Hvordan tariffavtalenes kompetansebestemmelser er utformet.
- 2 Hvilke oppfatninger partene i virksomhetene har om kompetansekartlegging og kompetanseutvikling.
- 3 Hvilke oppfatninger partene sentralt har om kompetansestrategier, praksis og eventuelle behov for endringer av bestemmelsene. (Fafo-notat 2017:14 gir en oversikt over avtalebestemmelsene i et utvalg tariffavtaler i privat sektor og Fafo-rapport 2018:37 gir tilsvarende for offentlig sektor).¹⁰ NHOs kompetansebarometer måler NHO-bedriftenes vurderinger av kompetanse, og LOs tillitsvalgtbarometer måler de tillitsvalgte vurderinger av kompetansekartlegging og kompetanseutvikling. Hoveddelen i denne rapporten utgjør intervjuer av partene på sentralt nivå.

¹⁰ For privat sektor se: <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/tariffavtalene-som-virkemiddel-i-kompetansopolitikken-2> For offentlig sektor se: Fafo-rapport 2018:37 *Etter- og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor*, hentet fra <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/etter-og-videreutdanning-i-tariffavtalene-i-offentlig-sektor>

2 Partene på lokalt nivå

Vi vil først se på partene på lokalt nivå's vurdering av behovet for kompetanse, konsekvenser av manglende kompetanse, praksis i forbindelse med kompetansekartlegging og etter- og videreutdanning. Her finnes det nyttig informasjon i NHOs kompetansebarometer, som utføres av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), og i LOs tillitsvalgtpanel, som Fafo utfører på oppdrag for Landsorganisasjonen i Norge. Selv om disse undersøkelsene ikke inneholder direkte spørsmål om tariffavtalenes kompetansebestemmelser, er de verdifulle som bakgrunn når det gjelder diskusjonen om slike bestemmelser. De to undersøkelsene har ulike spørsmål, NHOs kompetansebarometer konsentrerer seg i stor grad om arbeidsgivernes vurdering av de ansattes kompetanse og hvilke konsekvenser manglende kompetanse kan få for virksomheten, mens LOs tillitsvalgtpanel konsentrerer seg om de tillitsvalgte involvering og hva som faktisk gjøres ute i virksomhetene.

2.1 NHOs kompetansebarometer

NIFU har de siste fem årene gjennomført årlige spørreundersøkelser blant NHO-bedrifter om deres kompetansesituasjon. Andelen bedrifter som svarer «i stor grad» på spørsmålet om de har et udekket kompetansebehov, har i perioden 2014–2018 ligget mellom 6 prosent og 9 prosent, og like mange svarer «ikke i det hele tatt» på spørsmålet. I 2018 svarte 51 prosent «i noen grad» og 34 prosent «i liten grad» på spørsmålet, resultatene har vært rimelig stabile de siste fem årene. Det betyr at de fleste arbeidsgiverne etterlyser mer kompetanse (NIFU-rapport 2018:23 s. 19).¹¹ Bedriftene som i stor eller noen grad oppga at de hadde et udekket kompetansebehov, fikk spørsmål om hvilke konsekvenser dette fikk for dem. 40 prosent svarte at de har tapt kunder eller markedsandeler som følge av dette, omtrent like mange svarte at de hadde skrinlagt eller utsatt utvidelsen av virksomheten, og 20 prosent at de hadde redusert virksomheten (NIFU-rapport 2018:23 s. 22). Bedriftene som oppga at de hadde et udekket kompetansebehov, fikk også spørsmål om hvilke strategier de hadde for å erverve seg nødvendig kompetanse. 80 prosent oppga at de først og fremst ville heve kompetansen til dagens ansatte, og om lag 75 prosent svarte at de ville rekruttere nye personer med ønsket kompetanse. Deler vi inn etter landsforeninger, så svarte over 90 prosent av bedriftene fra Energi Norge, Mediebedriftenes Landsforening og Nelfo at de ville heve kompetansen til dagens ansatte, mens 91 prosent fra NHO Transport svarte at de ville rekruttere nye ansatte med ønsket kompetanse (NIFU-rapport 2018:23 s. 23).

I 2017 hadde barometeret en rekke spørsmål om digitalisering og automatisering av prosesser og tjenester.¹² Om lag to av tre av bedriftene svarte at de enten hadde innført en form for digitalisering/automatisering av prosesser/arbeidsoppgaver, eller

¹¹ NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018, hentet fra <https://www.nifu.no/publications/1613059/>

¹² NHOs Kompetansebarometer 2017. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2017, hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2451954>

at de hadde planer om å gjøre det. Andelen som allerede hadde implementert digitalisering/automatisering, var marginalt større enn andelen bedrifter som planla det (NIFU-rapport 2017:7 s. 30).

Et godt utgangspunkt for å få oversikt over kompetanseutvikling og kompetansekartlegging ute i virksomhetene er å se på de tillitsvalgte erfaringer. I dette kapitlet vil vi ta for oss seks spørsmål fra LOs tillitsvalgtpanel (som ikke tidligere har blitt presentert).

2.2 LOs tillitsvalgtpanel

LOs tillitsvalgtpanel er en spørreundersøkelse som sendes ut til et panel av tillitsvalgte i LO omtrent to ganger per år. Fafo har opprettet panelet og gjennomfører undersøkelsen på oppdrag fra LO. Samtlige LO-forbund er representert i panelet. Undersøkelsene består av en kombinasjon av nye og gamle spørsmål, slik at det er mulig å se endringer over tid samt åpne for nye og aktuelle temaer. Resultatene fra det første panelet ble presentert i Fafo-notat 2012:12 (Andersen, Nergaard & Ødegård 2012).¹⁵ I 2018 var svarprosenten på 43 prosent. Ettersom både deltakelse i panelet og i de enkelte spørreundersøkelsene er frivillig, er det sannsynlig at deltakerne i panelet er blant de mest aktive tillitsvalgte (Hagen 2013).¹⁴ Når det gjelder resultater fra og temaer for tidligere undersøkelser, se *Arbeidslivet.no*.¹⁵ I undersøkelsen for 2018 er det seks spørsmål som omhandler kompetanseutvikling, flere av spørsmålene er imidlertid stilt tidligere, slik at vi har et sammenligningsgrunnlag.

Sammenligning av tre grupper

Dataene i panelet gir mulighet til å skille mellom privat vareproduksjon (som vi i diagrammene har forkortet til «Varer»), privat tjenesteproduksjon (som vi har forkortet til «Tjenester») og statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet (forkortet til «Offentlig»).

Det første spørsmålet omhandler de tillitsvalgte involvering i vurdering av behovet for kompetanseutvikling. Flere av spørsmålene har blitt brukt i panelet tidligere, og vi vil derfor sammenligne resultatene med resultater fra 2015 (se Haakestad & Sterri, Fafo-rapport 2015:09).¹⁶

¹⁵ <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/bruk-av-innleid-arbeidskraft>

¹⁴ LOs tillitsvalgtpanel, april 2013. *Likestilling, politikk og utfordringer*. Inger Marie Hagen, Fafo-notat 2013:10

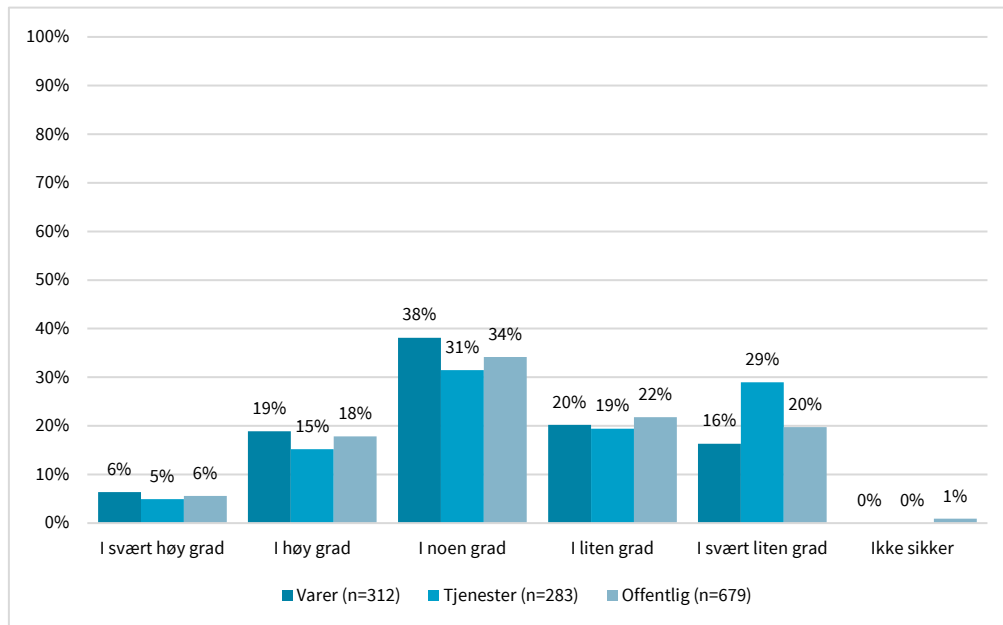
¹⁵ <https://arbeidslivet.no/Politikk-til-frokost/Tillitsvalgtpanelet/Informasjon-om-tillitsvalgtpanelet/>

¹⁶ <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/laerevilkar-i-norsk-arbeidsliv>

2.3 Kompetansekartlegging og initiativ til kompetanseutvikling

Det første spørsmålet omhandler i hvilken grad de tillitsvalgte er involvert i å vurdere behovet for kompetanseutvikling på sin arbeidsplass.

Figur 2.1 I hvilken grad har du som tillitsvalgt vært involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på din arbeidsplass/området du er tillitsvalgt for? *



* Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,05-nivå

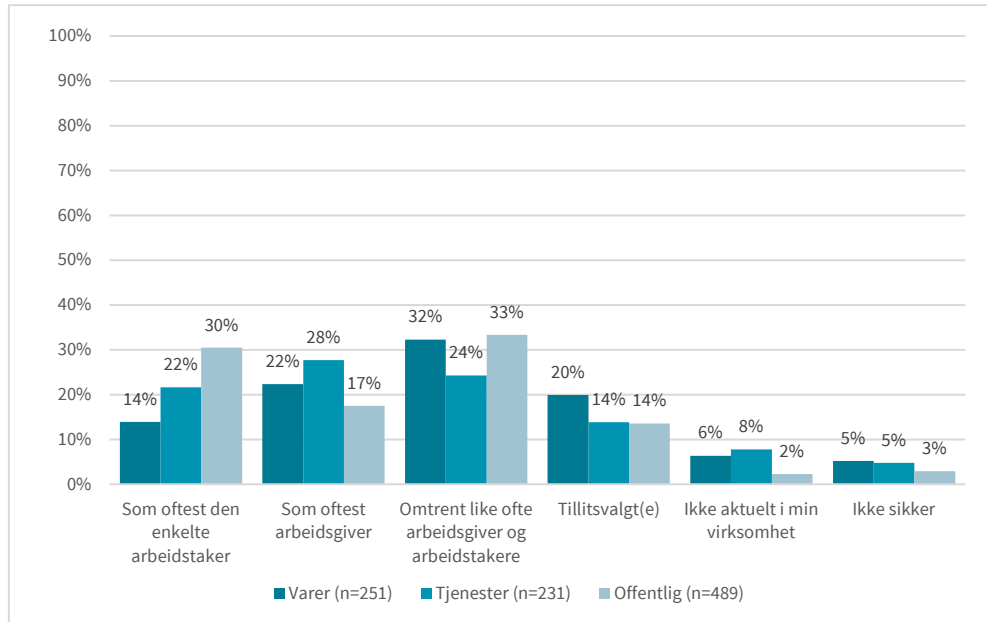
I alle de tre gruppene er svaret «i noen grad» mest utbredt. Det er få (5–6 prosent) som oppgir at de «i svært høy grad» er involvert i å vurdere behovet for kompetanseutviklingen på sin arbeidsplass, mens fordelingen på «i høy grad» og «i liten grad» ligger rundt 20 prosent for de tre gruppene. Dersom vi undersøker forskjeller mellom gruppene, så ser vi at flest tillitsvalgte innenfor privat vareproduksjon har deltatt i kompetansevurderinger, og at det gjelder færrest innenfor privat tjenesteproduksjon. Dersom vi legger sammen alternativene «i svært høy grad», «i høy grad» og «i noen grad», så finner vi 63 prosent av de tillitsvalgtes svar innenfor privat vareproduksjon, 58 prosent innenfor statlig/kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet og 47 prosent innenfor privat tjenesteproduksjon. Sistnevnte gruppe skiller seg ut ved at hele 29 prosent av de tillitsvalgte svarer «i svært liten grad», mens 20 prosent i statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet og 16 prosent i privat vareproduksjon svarer dette. Oppsummert kan vi si at de fleste tillitsvalgte opplever at de i noen grad spiller en rolle i kompetansekartleggingen. Flere tillitsvalgte i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon oppgir at de er involvert i vurderingen av behovet for kompetanse.

I Fafo-rapport 2015:09 fant Haakestad og Sterri at halvparten av de tillitsvalgte var lite involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på arbeidsplassen, 30 prosent var noe involvert, og 20 prosent var mye involvert (s. 45). Her har de ikke delt inn de tillitsvalgte etter bransje. Innenfor alle de tre områdene vi har sett på, oppgir

de tillitsvalgte i noe større grad å være involvert i kompetansevurderinger enn i Haakestad og Sterris undersøkelse.

I det neste spørsmålet ser vi på om det er arbeidstaker, arbeidsgiver eller den tillitsvalgte som oftest tar initiativ til opplæring som ikke gir formell kompetanse.

Figur 2.2 Om du tenker på kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, som ansatte i din virksomhet deltar i. Hvem er det som regel som tar initiativ til dette? **



** Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,01-nivå

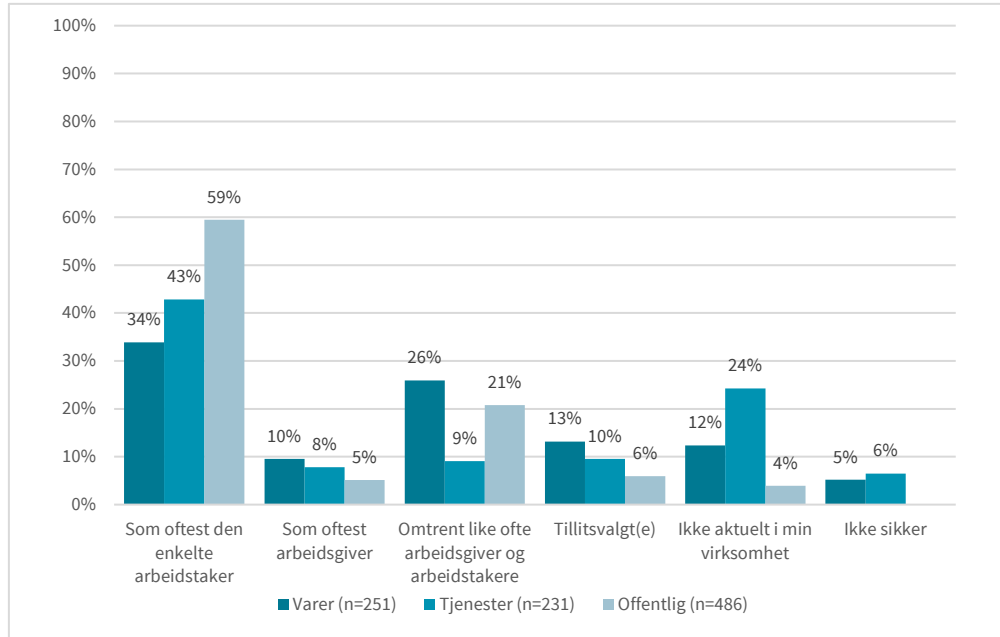
Ser vi på de tre sektorene samlet, er det mest utbredte svaret at det omtrent like ofte er arbeidstakere som arbeidsgiver som tar initiativ til kurs og opplæring som ikke gir formell kompetanse. Dette svarer 33 prosent av de tillitsvalgte i statlig/kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet, 32 prosent i privat vareproduksjon og 24 prosent i privat tjenesteproduksjon.

Det er imidlertid betydelige forskjeller mellom de ulike sektorene. Særlig er det interessant å se forskjellene mellom statlig/kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet og privat vareproduksjon. I den førstnevnte sektoren svarer 30 prosent at den enkelte arbeidstaker som oftest tar initiativ, mens 17 prosent svarer at det som oftest er arbeidsgiver. I privat vareproduksjon er det derimot mer vanlig at arbeidsgiver enn arbeidstaker tar initiativ til denne opplæringen. Her har 14 prosent svart at den enkelte arbeidstaker som oftest tar initiativet, og 22 prosent at arbeidsgiver som oftest tar initiativet. Innen privat tjenesteproduksjon rapporterer 22 prosent av de tillitsvalgte at arbeidstaker som oftest tar initiativ til kompetanseutvikling, og 28 prosent at det som oftest er arbeidsgiver.

På tilsvarende spørsmål i Haakestad og Sterris undersøkelse (Fafø-rapport 2015:09) fant de at det var arbeidstaker som oftest tok initiativet i 27 prosent av tilfellene, arbeidsgiver i 18 prosent, like ofte arbeidstaker og arbeidsgiver i 27 prosent og som oftest tillitsvalgt i 18 prosent av tilfellene. Alle disse resultatene ligger et sted mellom høyeste og laveste skår for de tre områdene som vi har sett på. Det indikerer at det er stor grad av samsvar mellom funnene, selv om det er flere år mellom når undersøkelsene ble gjennomført.

Videreutdanning som gir formell kompetanse er mer omfattende og forpliktende. Det kan være én årsak til at det oftere er arbeidstaker selv enn arbeidsgiver som tar initiativet til dette. En annen årsak kan være at videreutdanningen kvalifiserer arbeidstakeren til annet arbeid enn det arbeidstakeren har per i dag, og at dette ikke er i arbeidsgivers interesse.

Figur 2.3 Om du tenker på videreutdanning som gir formell kompetanse, f.eks. videregående opplæring eller studiepoeng som ansatte i din virksomhet deltar i. Hvem er det som regel som tar initiativ til dette? **



** Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,01-nivå

Som vi ser i figur 2.3, er det klart mest utbredte svaret for alle bransjer at det «som oftest er den enkelte arbeidstaker» som tar initiativ til videreutdanning som gir formell kompetanse. Dette svaralternativet ble valgt av 59 prosent av respondentene i statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet, 43 prosent i privat tjenesteproduksjon og 34 prosent i privat vareproduksjon.

Relativt få har svart at arbeidsgiver som oftest tar initiativet til videreutdanning som gir formell kompetanse. 10 prosent av respondentene i privat vareproduksjon, 8 prosent i privat tjenesteproduksjon og 5 prosent i statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet svarer dette.

At initiativet er omtrent likt fordelt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er relativt utbredt innen privat vareproduksjon (26 prosent) og statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet (21 prosent), men lite utbredt innen privat tjenesteproduksjon (9 prosent). En forklaring på dette er at relativt mange (24 prosent) i privat tjenesteproduksjon har oppgitt at spørsmålet ikke er aktuelt i deres virksomhet.

Dersom vi igjen sammenligner med tilsvarende spørsmål i Haakestad og Sterris undersøkelse (Fafo-rapport 2015:09), så fant de at arbeidstaker som oftest tok initiativet i 47 prosent av tilfellene, arbeidsgiver i 10 prosent, like ofte arbeidsgiver og arbeidstaker i 18 prosent, og som oftest tillitsvalgt i 10 prosent av tilfellene. Haakestad og Sterris (2015) resultater viser at en lavere andel arbeidstakere tar initiativ enn det vi finner for gruppen «offentlig», samtidig som det er en høyere andel arbeidstakere

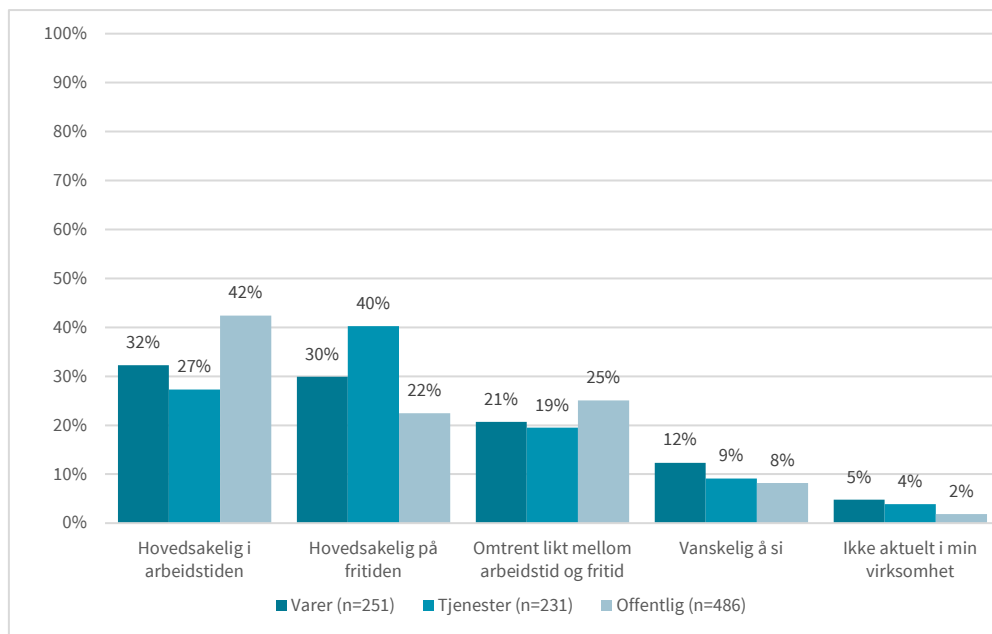
som tar initiativ enn vi finner for gruppene «varer» og «tjenester». Vi ser en betydelig variasjon mellom privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon og statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet.

Til sammen tegnes det et bilde av at arbeidsgiver i langt større grad er pådriver for opplæring som ikke gir formell kompetanse enn for videreutdanning som gir formell kompetanse. Funnene samsvarer også med funn fra tidligere undersøkelser. Det er verdt å bemerke at tillitsvalgte kan overvurdere omfanget av egeninitiert kursdeltaelse, ettersom om lag halvparten av opplæringen som ikke gir formell kompetanse er virksomhetsintern opplæring (Nyen, Hagen & Skule 2004, Fafo-rapport 434).¹⁷

Haakestad og Sterri (2015) fant en klar sammenheng mellom hvor involvert den tillitsvalgte var i kompetansekartleggingen og hvordan både kortere og lengre opplæringstiltak ble finansiert. Dersom den tillitsvalgte var aktiv i kompetansekartleggingen, ble lønn ofte dekket av arbeidsgiver, og dersom den tillitsvalgte var mindre aktiv, var det ofte arbeidstaker selv som måtte finansiere opplæringen. Vi vet ikke om sammenhengen skyldes at arbeidsgiver dekker opplæringen dersom den tillitsvalgte tar initiativ, eller om det kan skyldes at arbeidsgivere som er villige til å dekke opplæring også legger til rette for et godt samarbeid med tillitsvalgte i kompetansekartleggingen.

Tillitsvalgtpanelet inneholder flere spørsmål som omhandler finansiering og tidsbruk på kompetanse.

Figur 2.4 Hvis du tenker på kortere opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til, skjer disse hovedsakelig i arbeidstiden eller på fritiden? **



** Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,01-nivå

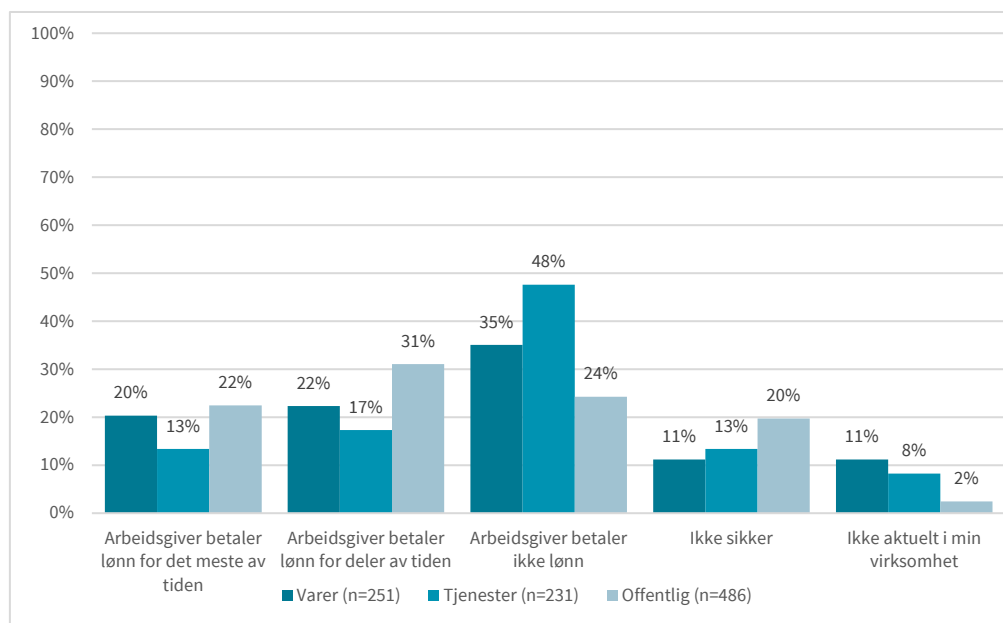
I de tre gruppene sammenlagt er det en jevn fordeling mellom de som svarer at kortere opplæringstiltak som arbeidstaker tar initiativ til oftest foregår på fritiden, og de

¹⁷ <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/livslang-laering-i-norsk-arbeidsliv-resultater-fra-laerevilkarsmonitoren-2003-sammendragsrapport>

som svarer at det oftest foregår i arbeidstiden. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike områdene på dette spørsmålet, i retning av at ansatte i statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet ofte kan bruke arbeidstiden på kortere opplæringstiltak initiert av arbeidstaker, mens ansatte i privat tjenesteproduksjon heller må bruke egen fritid på dette. Statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet har den høyeste andelen tillitsvalgte som har svart «hovedsakelig i arbeidstiden» (42 prosent), og den laveste som har svart «hovedsakelig på fritiden» (22 prosent). Privat tjenesteproduksjon skiller seg ut på den motsatte siden med lavest andel som har svart «hovedsakelig i arbeidstiden» (27 prosent), og høyest som har svart «hovedsakelig på fritiden» (40 prosent).

Dersom vi ser på lengre videreutdanningstiltak som arbeidstaker tar initiativ til, er det mindre vanlig at arbeidsgiver betaler lønn for det meste av tiden. Dette kan både dreie seg om videreutdanning som er relevant for arbeidstakerens jobb og videreutdanning som ikke er det.

Figur 2.5 Ved lengre videreutdanningstiltak, som arbeidstaker selv tar initiativ til, betaler arbeidsgiver helt eller delvis lønn for den tiden som de ansatte bruker på å ta utdanningen? (Vi tenker da for eksempel på permisjon med lønn, eller muligheter for å ta utdanning i arbeidstiden) **

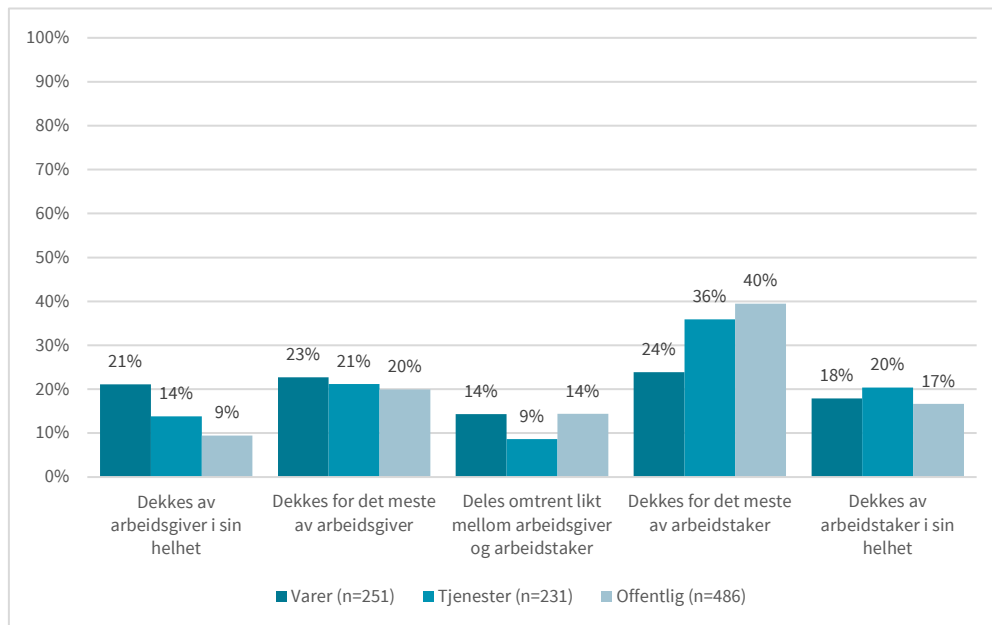


** Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,01-nivå

De fleste har svart at arbeidsgiver enten ikke betaler lønn eller kun betaler lønn for deler av tiden som ansatte bruker på lengre videreutdanningstiltak som arbeidstaker tar initiativ til. Innenfor privat tjenesteproduksjon er det aller minst vanlig at arbeidsgiver dekker lønn. Nesten halvparten (48 prosent) svarer at arbeidsgiver ikke betaler lønn, 17 prosent at arbeidsgiver betaler lønn deler av tiden og 13 prosent at arbeidsgiver betaler lønn det meste av tiden. Tilsvarende tall for statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet er henholdsvis 24 prosent (ikke lønn), 31 prosent (deler av tiden) og 22 prosent (det meste av tiden). Forskjellen er aller størst når det gjelder «arbeidsgiver betaler ikke lønn», som ble valgt som svaralternativ av dobbelt så mange innen privat tjenesteproduksjon som i statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet. I privat vareproduksjon svarer 35

prosent at arbeidsgiver ikke betaler, 22 prosent at arbeidsgiver betaler delvis og 20 prosent at arbeidsgiver for det meste av tiden betaler lønn for den tiden ansatte bruker på å ta utdanningen.

Figur 2.6 Hvem dekker kursavgifter, bøker og andre direkte kostnader for opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til? **



** Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 0,01-nivå

Det er gjennomgående litt mer vanlig at kursavgifter, bøker og andre direkte kostnader til opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til, dekkes av arbeidstaker enn av arbeidsgiver. Innen statlig, kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet har 57 prosent enten svart «av arbeidstaker i sin helhet» eller «for det meste av arbeidstaker», mens 29 prosent enten har svart «arbeidsgiver i sin helhet» eller «for det meste av arbeidsgiver». Fordelingen er noe jevnere i privat tjenesteproduksjon, der 56 prosent har svart at dette dekkes av arbeidstaker, mot 35 prosent av arbeidsgiver. Privat vareproduksjon skiller seg ut ved at litt flere har svart arbeidsgiver (44 prosent) enn arbeidstaker (42 prosent).

2.4 Oppsummering

De fleste tillitsvalgte er i noen grad involvert i vurderingen av behov for kompetanseutvikling på sin arbeidsplass. Opplæring som ikke gir formell kompetanse, kan like gjerne være initiert av arbeidsgiver som av arbeidstaker, men det er mindre vanlig at arbeidsgiver tar initiativ til videreutdanning som gir formell kompetanse. De fleste har svart at arbeidsgiver enten ikke betaler lønn eller kun betaler lønn for deler av tiden som ansatte bruker på lengre videreutdanningstiltak som arbeidstaker tar initiativ til.

Ser vi på ulikheter mellom bransjer, så er det klart vanligst at arbeidstakere innen kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet selv tar initiativ til videreutdanning som gir formell kompetanse, og minst vanlig i privat vareproduksjon.

Kortere opplæringstiltak skjer oftere i arbeidstiden (42 prosent) enn i fritiden (22 prosent) innen kommunal/fylkeskommunal, fristilt offentlig virksomhet, mens det for privat tjenesteproduksjon er mer vanlig med fritiden (40 prosent) enn arbeidstiden (27 prosent). I privat tjenesteproduksjon er det også mest utbredt at arbeidsgiver ikke betaler lønn under lengre videreutdanningstiltak som arbeidstaker selv har tatt initiativ til.

Privat vareproduksjon var området der flest tillitsvalgte oppga at arbeidsgiver tok initiativ til kurs og opplæring som de ansatte i virksomheten deltar i. Det gjaldt både videreutdanning som gir formell kompetanse og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. I samme område var det færrest tillitsvalgte som svarte at arbeidstaker var den som oftest tok initiativ til opplæringen.

Selv om disse resultatene ikke direkte sier noe om bruken av avtalebestemmelsene om kompetanse, så illustrerer de praksis sett fra de tillitsvalgtes perspektiv. Herunder hvilken rolle de tillitsvalgte opplever at de spiller i virksomhetens kartlegging og utvikling av kompetanse. Med dette som bakgrunn vil vi rette blikket mot rapportens primære datakilde, hvordan partene på sentralt nivå opplever virksomhetenes kompetanseutfordringer og bruken av avtalebestemmelsene om kompetanse.

3 Bruken av tariffavtalenes kompetansebestemmelser

Fafo-notat 2017:14 omhandlet tariffavtalenes bestemmelser om kompetanse. De største tariffavtalene i privat sektor (30 overenskomster) ble gjennomgått og beskrevet. For å få kunnskap om hvordan tariffavtalene faktisk brukes, er det imidlertid ikke tilstrekkelig kun å studere tariffavtalene. Vi har i dette prosjektet videreført arbeidet gjennom å kontakte de viktigste aktørene, partene i arbeidslivet. Sentrale spørsmål i intervjuene har vært bakgrunnen for hvordan kompetansebestemmelsene er utformet og hvordan bestemmelsene faktisk brukes. Hva mener partene at fungerer, og hva savner de i kompetanseutviklingsarbeidet? Vi har gjennomført intervjuer med representanter for arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden innenfor ti overenskomstområder. Disse er framstilt i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Informantenes overenskomstområder og partsorganisasjoner.

Overenskomst for byggeindustrien	Fellesforbundet	Byggenæringens Landsforening
Overenskomst Avis og avistrykkerier	Fellesforbundet	Mediebedriftenes Landsforening
Riksavtalen	Fellesforbundet	NHO Reiseliv
Bussbransjeavtalen	Norsk Transportarbeiderforbund	NHO Transport
Elektrokjemisk industri	Industri Energi	Norsk Industri
Overenskomst for kjøttindustrien	Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund	NHO Mat og Drikke
Landsoverenskomsten	Handel og Kontor i Norge	Virke
Overenskomst for tekniske funksjonærer	Forbundet for Ledelse og Teknikk	NHO
Journalistavtalen for avis	Norsk Journalistlag	Mediebedriftenes Landsforening
Landsoverenskomsten for elektrofagene	EL og IT Forbundet	Nelfo

Intervjuene ble gjennomført i perioden mai til oktober 2018. Vi startet med å intervju representanter for arbeidstakerorganisasjonene og ba dem om kontaktopplysninger på deres med-/motpart på kompetansefeltet innenfor det aktuelle avtaleområdet. Det skulle vise seg at samarbeidspartner er vel så betegnende som motpart når det kommer til kompetansearbeidet. Vi lyktes med å få tak i sentrale personer fra begge parter på alle de utvalgte områdene. Det overordnede temaet for intervjuene var hvordan tariffavtalenes bestemmelser om kompetanse faktisk brukes. Vi delte dette spørsmålet inn i fem hovedområder: 1. Kompetansebehov og kompetanseutfordringer i bransjen/overenskomstområdet. 2. Den faktisk bruken av overenskomstenes bestemmelser om kompetanse. 3. Uenigheter i forbindelse med kompetanseutvikling 4. Beskrivelse av eventuelle fonsdordninger for etter- og videreutdanning. 5. Partssamarbeid om kompetanseutvikling.

I dette kapittelet vil vi beskrive fellestrekk og variasjoner fra intervjumaterialet innenfor disse fem hovedområdene på tvers av de ulike avtaleområdene.

Avslutningsvis vi vi trekke fram landsoverenskomsten for elektrofagene, der partene forsøker å bruke eksisterende kompetansefond på en ny måte for å møte morgendagens utfordringer. Vi vil diskutere bakgrunnen for forsøket og hvordan de forestiller seg et slikt samarbeid.

3.1 Kompetansebehov og kompetanseutfordringer

I informantintervjuene stilte vi innledningsvis noen generelle spørsmål om bakgrunnen for kompetansebehov og eventuelle kompetanseutfordringer i den aktuelle bransjen/overenskomstområde. Var utfordringene knyttet til virksomhetens konkurransesituasjon, sammensetning av aldersstyrken (herunder utdanning og alder) eller ny teknologi (herunder automatisering og digitalisering)? Et område svært mange av våre informanter var opptatt av, var konkurransesituasjonen. Gjennomgående ble konkurransen beskrevet som hardere enn tidligere. Økt konkurranse kan få flere utslag for hvordan bedriftene arbeider med kompetanse. Innenfor elektrokjemisk industri, aviser og avistrykkerier, samt mediebransjen, beskriver våre informanter at når antall ansatte reduseres, må de som er igjen både produsere mer og ha bredere kompetanse enn det som var nødvendig tidligere.

De ansatte må ha bredere kompetanse og høyere effektivitet

Intervjuer (heretter forkortet til i:): hva er kompetanseutfordringene, sånn du ser det?

Helt klart konkurranseforhold. Vi vil hele tida øke produktiviteten, og det vil de ansatte og. For på sikt så forsvinner arbeidsplassene om vi ikke kan konkurrere. [...] Er man mange, holder det at man kan én maskin, men blir man færre, må man kunne mer. Så bedriftene premierer at man behersker ulike områder. Da får man tillegg. Det blir litt vinn vinn, egentlig. Det er noe vi ser i industrien at det stadig blir færre. Når du kommer inn på en industribedrift i dag, så ser du at de [ansatte] sitter og ser på en skjerm, før var det kun ingeniører som gjorde det.

(Norsk industri, Elektrokjemisk industri)

Historien om at det er færre ansatte og økte krav til produktivitet, er gjenkjennelig fra de fleste avtaleområder – både fra våre informanter og fra tidligere forskning (se for eksempel Haakestad & Sterri 2015, s. 9). I vårt utvalg skilte avis og avistrykkerier og mediebransjen seg ut som to avtaleområder der det beskrives særlig tøffe nedbemanningsperioder, med vekt på å effektivisere og kutte kostnader. Ofte har omstilling og nedbemanningsprosesser kommet i kjølvannet av teknologiske endringer eller blitt direkte utløst av ny teknologi. Maskiner som erstatter manuelt arbeid har gjort arbeidstakere overflødige, eller nye rutiner for oppgaveløsninger kan ha gjort gammel kompetanse irrelevant. Et eksempel som ble nevnt fra varehandelen, var at de har fått maskiner som lar kunder skanne varene sine og betale selv, og med det reduserer behovet for medarbeidere som sitter i kassa. For noen arbeidstakere innebærer endringen at de istedenfor å slå inn varene må veilede kundene dersom de har problemer med å betjene maskinen. Omstillingsevne har blitt et stadig viktigere kriterium både for virksomheter og arbeidstakere i et arbeidsliv som er i stadig endring. Arbeidstakerne med lavest kompetanse er gjerne mest sårbare for endringer.

Alderssammensetning kan være en kilde til bekymring både dersom det er lav gjennomsnittsalder og høy turnover, og dersom det er høy gjennomsnittsalder og lav turnover.

Arbeidsstyrkens sammensetning

Restaurant og reiseliv samt varehandel er eksempler på to avtaleområder der informantene beskrev lav gjennomsnittsalder blant de ansatte og høy turnover. På motsatt side av skalaen finner vi kjøttindustrien. Slik beskrev en av våre informanter et nært forestående generasjonsskifte i kjøttindustrien:

For å begynne med alderssammensetning så er deler av matindustrien på full fart inn i et generasjonsskifte. [...] av de som jobber med spekevare så går mange av om få år.

I: hva kommer det av?

At matindustrien og kjøttproduksjon er et godt sted å jobbe. Enten slutter du med én gang eller så blir du der hele livet. Så da blir folk gamle til slutt. Det er som du ser i oljeindustrien. Så da trenger plutselig Equinor 10 000 nye ansatte fordi så mange går av med pensjon.

(NHO Mat og Drikke, overenskomst for kjøttindustrien)

Våre informanter forklarte høy turnover i restaurant og reiseliv, samt i varehandel, med at det er populære deltidsjobber for blant andre studenter. Arbeidsgiverorganisasjonene innenfor begge virksomheter var opptatt av å nyansere bildet om bransjer med høy turnover:

Vi er ofte det første møtet som ungdommer har med arbeidslivet. Bedriftene trenger hjelp til å ta imot ungdom på en god måte. Vi er ungdomsintegrering og læring. 40 prosent er under 24 år. Høy turnover og høy andel med kun grunnskole. Da er det viktig å øve dem til å bli gode på å gjøre jobben. (NHO Reiseliv, Riksavtalen)

I: I handel er det mange unge arbeidstakere og høy turnover. Har det noe å si for spørsmål om opplæring og utdanning?

Det er en del «sannheter» om hvorfor det er høy turnover. Noen gjør det som del av utdanning. Men så er det første møte med arbeidslivet for mange unge. Noen skal videre til utdanning. Og den andre siden er at handelen fanger opp de som faller ut av opplæringen og motiverer dem videre for å bli butikksjef med mer. [navn på virksomhet] har et system i sin skole for å plukke opp de dyktigste butikksjefene. De er unge, men har i snitt 11–15 års erfaring fra bransjen. Mange av de har falt ut av utdanningen. Så paradokset er at mange faller ut av skolen og blir tent igjen av skolen i en bedrift. Så det må vi ta med i regnestykket om gjennomtrekk. Så det er et veldig fellespunkt mellom HK og Virke, og viser at det kan være en god start for ungdom.

(Virke, landsoverenskomsten)

Fra arbeidsgiverorganisasjonene innenfor restaurant og reiseliv, samt i varehandel, ble høy turnover i større grad forklart med at deres virksomheter var gode steder å

starte for unge arbeidstakere og attraktive deltidsjobber ved siden av studier. Her ble også mulighetene for å klatre på karrierestigen framhevet.

Arbeidstakerorganisasjonene var imidlertid bekymret for at hyppige utskiftninger av personale er en strategi fra arbeidsgiverne for å opprettholde et lavt lønnsnivå. De framhevet at noe må gjøres annerledes når det mangler 1000 faglærte kokker samtidig som det avlegges 550 fagbrev som kokk i året og gjennomsnittsarbeideren slutter i bransjen etter fire år. De utdypet at det fra arbeidsgivers ståsted ikke nødvendigvis er positivt å ha ansatte med lang ansiennitet, ettersom det medfører rett til høyere lønn. Videre beskrev arbeidstakerorganisasjonen mange av virksomhetene som svært selektive når de skulle investere i økt kompetanse. Yrker som stuepiker/værelsesbetjenter og renholdere ble i liten grad prioritert, mens kokker, resepsjonister, prissettere og stillinger med økonomisk ansvar i høy grad ble prioritert.

Våre informanter fra arbeidsgiverorganisasjonen innenfor byggeindustrien fortalte at det var en stor andel ufaglærte i bransjen, og at flere av disse var skoletrøtte og lite motivert for kurs. I de små og mellomstore bedriftene er arbeidspresset særlig stort, og det er lite rom for å avse arbeidstakere til kurs.

Innenfor varehandelen foregår det mye kompetanseutvikling som ikke er formalisert, fortalte representantene for arbeidsgiverorganisasjonen:

Vi ser masse kompetanseutvikling i kjedene på handel som ikke er formalisert. Mange ses på som ufaglærte, og de er ikke det, men de har ikke lært på den formelle biten. Utdanningssystemet er én ting, men det funksjons- og yrkesorienterte som skjer der ute, er noe annet. Tette og korte karriere- og yrkesveier. Går du fra låseansvarlig til frukt og grønt-ansvarlig, så har du fått opplæring på akkurat det. Vi har vært tydelige i møte med programråd sammen med HK på at dette har blitt for lite kommunisert. (Virke, landsoverenskomsten)

Det er en oppfatning av at mange av de ansatte er ufaglærte til tross for at de har utviklet mye kompetanse gjennom interne kurs. Også innenfor transportbransjen og i byggeindustrien var partene opptatt av at synliggjøring av de ansattes kompetanse kan øke yrkets anseelse, og med det gjøre yrket mer attraktivt for lærlinger. Innenfor varehandelen kan kraftig økning i antall søkere på ledige stillinger også bidra til høyere status.¹⁸

Økt kunnskap om den interne opplæringen kan bidra til å øke statusen til virksomhetene. Fra arbeidsgiversiden ble det pekt på at det gjerne er mange ulike nasjonaliteter representert innenfor restaurant og reiseliv, og at språk derfor kan være en utfordring for kompetanseutviklingen. Fra arbeidstakersiden i samme avtaleområde understrekte de at verdsettingen av kompetanse var mindre synlig i ansettelsesprosesser enn i festtaler. Som eksempel ble det nevnt at det sjelden blir stilt krav om fagbrev når virksomhetene søker etter servitører.

Innenfor elektrofagene forteller arbeidstakerorganisasjonen om store utskiftninger. Elektrikerne med gammelt fagbrev (før 1994) har stort sett sluttet. Det er få som etterspør kurs, og selv om lønnen dekkes av fondsmidler, er arbeidsgiver gjerne skeptisk til at medlemmene får fravær på grunn av kurs. De vil se på muligheter for å endre kursene, for å gjøre dem mer attraktive både for sine medlemmer og deres arbeidsgivere. På arbeidstakersiden i samme område brukes mye av fondsmidlene på

¹⁸ Se for eksempel <https://trd.by/nyhetern/2017/08/31/Har-hittil-fprosentC3prosentA5tt-rundt-200-sprosentC3prosentB8kere-pprosentC3prosentA5-deltidsstillinger-1522921.ece>

fagskoleutdanning som de anser som en naturlig videreutdanning for de som har fagbrev.

Muligheten for å ta fagbrev ved siden av jobben

Den nasjonale kompetansestrategien har en klar målsetning om en økning i faglært arbeidskraft. Et virkemiddel fra Regjeringen har vært å legge til rette for at ufaglærte med lang yrkeserfaring skal kunne ta fagbrevet samtidig som de er i arbeid.¹⁹

Innenfor flere overenskomstområder pekte våre informanter på at det er ønskelig at en større andel arbeidstakere har fagbrev. Den mest konkrete målsetningen vi fikk kjennskap til gjennom intervjuene, var fra kjøttindustrien, der en av de største virksomhetene, Nortura, har fastsatt et mål om at 70 prosent av de ansatte innenfor kjernevirksomheten skal ha fagbrev. De ligger nå rundt 55–60 prosent, forteller representanten for arbeidstakerorganisasjonen. Innenfor overenskomsten for avis og avisstrykkerier peker representanten fra arbeidstakerorganisasjonen på at andelen uten fagbrev har blitt redusert.

Byggeindustrien tiltrekker seg få ordinære rettighets elever og er en bransje bestående av mange ufaglærte.²⁰ Arbeidstakerorganisasjonen peker på at det er store forskjeller mellom arbeidsgiverne med hensyn til om de ønsker at flest eller færrest mulig skal ha fagbrev. I elektrokjemisk industri er det et ønske om flere med fagbrev. Arbeidsgiverorganisasjonen forteller at det kan være vanskelig å rekruttere arbeidstakere med fagbrev, og at man ofte må legge til rette for at de skal utvikle kompetansen internt. Det jobbes aktivt med å gjøre bransjen mer attraktiv for lærlinger. Handel og Kontor har satset hardt på å rekruttere medlemmer som ikke har fagbrev gjennom å tilby fagbrevkurs ute i bedriftene. Virke understreker at de har samarbeidet med Handel og Kontor om internopplæring og mulighet for å ta fagbrev. Innen transportsektoren har det vært diskutert hvorvidt fagbrevet bør deles opp i flere deler, men arbeidstakerorganisasjonen har kjempet for å beholde det som ett fagbrev for yrkes sjåfører. Fagbrev for buss koster 100 000 kroner, men noen har fått støtte gjennom introduksjonsprogram for innvandrere eller arbeidstreningsprogrammer gjennom NAV. Arbeidsgiverorganisasjonen forteller at vekten på fagbrev har økt, og det samme har andelen sjåfører med fagbrev, like fullt er det fortsatt ikke flere enn rundt 25 prosent som har fagbrev. De yngre sjåførene har oftere fagbrev enn de eldre. Som vi så fra NHOs kompetansebarometer i kapittel 2, er virksomhetene ivrige på å rekruttere nye arbeidstakere med ønsket kompetanse.

En utfordring innenfor flere overenskomstområder er å vurdere utenlandske fagbrev. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) jobber med å vurdere fagbrevene, men sliter ifølge våre informanter med begrensede ressurser samt mangel på sakkyndige som kan vurdere dem. Vår informant fra byggeindustrien fortalte at arbeidsgivere ofte nekter ansatte å stille som sakkyndige, selv om alle deres utgifter dekkes. Årsaken er ikke mangel på vilje fra bedriftens eller de ansattes side, men at det er få folk på jobb og vanskelig å unnvære de som er borte.

¹⁹ Se <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fagbrev-pa-jobb/id2594833/>

²⁰ Ordinære rettighets elever er elever som har fullført videregående med bestått i alle fag.

Kompetanseutvikling kan svekkes av anbud

Både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonen innenfor transportsektoren viser til at anbudskonkurranse kan svekke kompetanseutviklingen. De fortalte at arbeidsgiver har få incentiver for å øke de ansattes kompetanse dersom anbudsperioden er i ferd med å gå ut og de risikerer virksomhetsoverdragelse til en annen arbeidsgiver. Informanten fra arbeidsgiversiden uttrykte det slik:

De som har anbud som er i ferd med å gå ut, er ikke så interessert i kompetanse på slutten, når man risikerer at en konkurrent overtar kompetansen man har betalt for. Men ikke noe bevisst. (NHO Transport, bussbransjeavtalen)

Fagforbundet forklarer at i anbudskonkurransene innenfor transport dreier konkurransen seg først og fremst om hvem som kan drifte tjenestene med lavest pris. Det medfører at mange virksomheter kutter kostnader til administrasjon, ruteplanlegging, uttakstid og kompetanse for å få oppdraget.

Nye regler og påbud kan fremme kompetanse

Endring i regelverket, for eksempel gjennom nye påbud eller krav til sertifiseringer, kan være effektivt for å fremme kompetanse. At virksomhetene var raske med å tilby kurs for å tilpasse seg nye regelverk og kvalitetskrav, ble også beskrevet innenfor flere avtaleområder, herunder transport, restaurant og reiseliv, elektrofagene, kjøttindustrien og byggeindustrien.

Som eksempel kan vi nevne transportsektoren, der pålagte kurs, som yrkessjåfør kompetansebevis (YKB), arrangeres jevnlig. YKB består av en obligatorisk grunnutdanning og et 35 timers oppfriskningskurs som må fornyes hvert femte år.²¹

Nedbemanning, kompetanse, ansiennitet

Både arbeidsgiverorganisasjonen og arbeidstakerorganisasjonen peker på at avis og avistrykkerier og mediebransjen har vært gjennom en mer eller mindre kontinuerlig nedbemanningsprosess siden midten av 1990-årene. Arbeidsgiverorganisasjonen er tydelig på at kontinuerlig kompetanseheving er helt nødvendig for å overleve i et marked med høy konkurranse. Det digitale skiftet fører til at bransjene sliter med å finne inntektskilder. Arbeidstakerorganisasjonen forsøker å stimulere til kompetansesarbeid gjennom å tilby kurs, dele ut stipender og støtte eksisterende tilbud. Et eksempel her er Stiftelsen for Kritisk og Undersøkende Presse (SKUP), som deler ut priser og gjennomfører konferanser.²² Fra arbeidstakersiden understrekes det at det er vanskelig å dra på kurs når redaksjonene er tynt bemannet, og at de eldre arbeidstakerne i mindre grad tilbys kurs enn de yngre. Ved nedbemanning har (digital) kompetanse blitt brukt som et argument for å forbigå ansiennitetsprinsippet. Det ble pekt på at det kan være et paradoks dersom de ansatte som velger bort kurs for å sikre den daglige driften, risikerer å bli valgt bort av bedriften fordi de ikke er faglig oppdatert.

Det kan bli mer konflikter om den [kompetansbestemmelsen i journalistoverenskomsten] i fremtiden når kompetansenivået heves [...] Da er det et poeng for oss å stresse det innholdet i den bestemmelsen for arbeidsgiver for å unngå at de bruker kompetanse som argument for å si opp. Det er avgjørende for et bærekraftig ansiennitetsprinsipp. [...] Vi burde vært ekstremt opptatt av

²¹ <https://www.vegvesen.no/forerkort/yrkessjåfor/utdanning/etterutdanning>

²² Se Stiftelsen for en Kritisk og Undersøkende Presse <https://www.skup.no/om-skup>

det for lenge siden. Det er lett å være etterpåkløkt. Her har vi sovet litt i timen.
(Norsk Journalistlag, Journalistavtalen for avis)

Bedriftene ønsker å finne den rette balansen i kompetansesatsingen. For stor vekt på kompetanseutvikling kan hemme produktiviteten, mens for lav satsing kan svekke kvaliteten og omstillingsevnen, i tillegg til at bedriften risikerer å måtte si fra seg oppdrag på grunn av manglende kompetanse.

Teknologiske endringer: automatisering og digitalisering

Avis og avistrykkeriene beskrives som den bransjen som kanskje har hatt den største reduksjonen i antall arbeidsplasser. På 1970-tallet sluttet man å bruke bly i produksjonsprosessen, og hele bransjen gjennom-gikk store teknologiske endringer. Utviklingen gikk så fra offsettrykk til heldigital trykking, som igjen førte til krav om ny kompetanse hos arbeiderne. Kompetanseutvikling har vært sentralt for å takle overgangene, samtidig har det blitt stadig færre ansatte, og nå er det under 1000 fagorganiserte igjen tilknyttet overenskomstområdet for avis og avistrykkerier. Slik beskrev vår informant utfordringen i forbindelse med digitalisering:

At vi nok en gang er inne i teknologiskifte. Blir heldigital trykkemaskin etter at offset fases ut. [...] Man trenger fagkompetanse også for å drifte de heldigitale trykkemaskinene. De fleste som læres opp i faget, lærlingene, går utenfor det vanlig regulerte arbeidslivet. De produserer alt mellom himmel og jord, og mye er utenfor det organiserte arbeidslivet. De kan produsere nettsider, reklame eller hva som helst. (Fellesforbundet, overenskomst for avis og avistrykkerier)

Både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i mediebransjen beskriver en bransje som har gått igjennom en dramatisk utvikling. De forteller at mediebransjen var en privilegert bransje med store overskudd og en etablert forretningsmodell fram til 1995, da første nettavis ble lansert. Etter det økte kravet til digitalkompetanse og evne til å presentere stoffet på nye måter, inntektene ble kraftig redusert – og de har forblitt lave. Papiravisene har færre abonnenter enn før og får følgelig lavere annonseinntekter. Det er heller ikke store inntekter forbundet med digitale annonser. Papirabonnentene har høy gjennomsnittsalder, og bransjen sliter med å få inn yngre. Det har ført til at mediebransjen har vært mer eller mindre i en kontinuerlig nedbemanningfase. Det ble vist til at tre trykkerier har blitt lagt ned i løpet av de fem siste årene.

Arbeidstakerne anser det som vanskelig å få fri til å dra på kurs siden redaksjonene er tynt bemannet, samtidig er fornying og økt kompetanse en forutsetning for å overleve i en stadig tøffere konkurransehverdag. Antall søkere til journalistutdanningen har blitt mer enn halvert siden 2009, i takt med at arbeidssituasjonen for ferdig utdannede journalister har blitt tøffere og arbeidsplassene mer usikre.²³

Utviklingen som er beskrevet fra mediebransjen og avis og avistrykkerier, har paralleller også innen andre avtaleområder. Det virker å være bred enighet om at norske arbeidstakere er kostbare sammenlignet med utenlandske, og at virksomhetene derfor er avhengig av høy effektivitet og kvalitet i produksjonen. Særlig har kravet til digital kompetanse økt. Et eksempel fra transportbransjen understreker hvordan teknologiske endringer kan føre til behov for nye avtalebestemmelser. Partene har flere ganger diskutert hvordan de skal forholde seg til autonome kjøretøy (selvkjørende

²³ <https://www.klassekampen.no/article/20180803/ARTICLE/180809991>

kjøretøy). De er enige i at det må stilles som krav at de som overvåker de autonome kjøretøyene, har alle nødvendige førerkort for kjøretøyene, og at de organiseres innenfor transportnæringen. Vår informant utdypet dette på følgende måte:

Vi trenger å få på plass forpliktelser for å sette folk i stand til å beherske ny teknologi. Man diskuterer hvor lang tid det tar før det blir selvkjørende busser. Å få bestemmelser for å sikre dem kompetansen som er nødvendig. (Norsk Transportarbeiderforbund, bussbransjeavtalen)

Vår informant fra Norsk Transportarbeiderforbund beskrev retten til å fagorganisere overvåkeren som en viktig profesjonskamp. Her fikk han støtte fra blant andre arbeidsgiversiden innenfor byggeindustrien:

[...] Hvem skal operere maskinene? Er det en fagarbeider? Vi mener at brukes verktøyet til fagarbeid, så må en fagarbeider overvåke det. Det setter andre krav til for eksempel malarbeid, nå kommer jo droner som kan male en bygård. Det er ikke et ingeniørarbeid, det er en maler som bruker dronen. Maleren programmer og bruker den til den jobben. Det å kunne verktøyet generelt.

I: Og hvem skal ha organisasjonsretten til den som styrer dronen?

For byggenæringen er vi veldig på at er det fagarbeid, så skal det være en fagarbeider. Arbeidet som gjøres, definerer.

(Byggenæringens Landsforening, overenskomst for byggeindustrien)

Blant våre informanter var det bred enighet om at hvilket arbeid som utføres, og ikke måten arbeidet utføres på, bør være avgjørende for hvor arbeideren skal være fagorganisert.

Det var også bred enighet om at arbeidstakere i Norge, sammenlignet med andre land, er kostbare, men at de har høy kompetanse. Kravene til arbeidstakernes formelle og uformelle kompetanse har økt. Dette gjelder generelt i samfunnet, der det er sterke politiske ønsker om å øke andelen med faglært arbeidskraft. Og i virksomhetene, der de er opptatt av at de ansatte har omstillingsevne i forbindelse med blant annet automatisering og digitalisering. Økte krav til effektivisering gjør at en arbeidstaker i dag alene må løse oppgaver som man tidligere hadde flere arbeidstakere til å løse, og det medfører at arbeidstakerne må ha bredere kompetanse enn før. Stort sett har arbeidstakerne flere tekniske hjelpemidler tilgjengelig, samtidig må de beherske disse hjelpemidlene, hvilket gjør digital kompetanse nødvendig. Selv om det er enighet om at effektivisering kan oppnås gjennom å øke kompetansen, kan kravet om høy produktivitet også være et argument for at det er vanskelig å få tid til kompetansearbeid. Små bedrifter og stort innslag av utenlandske arbeidstakere med svake norsk-kunnskaper kan gjøre kompetanseutvikling ytterligere utfordrende.

Oppsummert beskriver de fleste av våre informanter at både arbeidstakernes alderssammensetning, teknologiske endringer, automatisering, digitalisering og tøffere konkurransesituasjon er en del av virksomhetenes kompetanseutfordringer. Konkurransesituasjonen beskrives gjennomgående som tøffere, og partene beskriver en gjensidig interesse av effektivisering og kompetanseheving. Det er stor variasjon i gjennomsnittsalder mellom de ulike overenskomstområdene, og både høy og lav gjennomsnittsalder kan gi grunnlag for bekymring. Lav gjennomsnittsalder kan tyde på høy turnover, og høy gjennomsnittsalder kan skape utfordringer dersom mange arbeidstakere pensjoneres samtidig. Er turnoveren lav, kan det være vanskelig for nye

medarbeidere med ny kompetanse å komme inn på arbeidsmarkedet. Kravet til formell kompetanse har økt, og særlig øker kravet til andelen som har fagbrev. For fagforbundene kan tilbud om stipender og kurs som leder til fagbrev være en måte for å rekruttere nye medlemmer. Særlig attraktivt er kursene dersom opplæringen foregår på kursdeltakernes arbeidsplass. Et tema som kan bidra til større konflikt i framtiden, kan være hvorvidt arbeidsgiver i en nedbemanningsprosess har rett til å velge de mest kompetente arbeidstakerne framfor de med lengst ansiennitet.²⁴

3.2 Bruk av overenskomstenes bestemmelser om kompetanse

Tariffavtalene inneholder som oftest en rekke forskjellige bestemmelser om kompetanse. Dette er i hovedsak bestemmelser i tråd med kompetansebestemmelsene i hovedavtalen. Det gjelder blant annet hva slags kompetanseutvikling bedriftene skal finansiere, virksomhetenes kartlegging av kompetanse og kompetansebehov, kompetanseplaner, lærlinger med mer. I intervjuene spurte vi om informantenes vurderinger vedrørende bruken av disse bestemmelsene. Her inngikk også spørsmål om forhold som kunne være til hinder for kompetanseutvikling, og spørsmål om i hvilken grad partene sentralt behandlet tvister i forbindelse med kompetansebestemmelsene i tariffavtalene. Vi diskuterte også tvister om utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven.

Kompetansebestemmelsene i tariffavtalen

Kompetansebestemmelsene består av både generelle intensjonserklæringer og mer konkrete bestemmelser. De generelle intensjonserklæringene understreker viktigheten av kompetanse, men beskrives av våre informanter som relativt uforpliktende. § 12 i overenskomsten for kjøttindustrien kan eksemplifisere dette.

Dersom vi sammenligner intensjonserklæringen med tilsvarende fra for eksempel overenskomsten for mat- og drikkevarerindustrien (overenskomst 512²⁵) eller overenskomsten for vin- og brennevinsbransjen (Overenskomst 158), finner vi at de er så godt som identiske. Som vi ser skal tillitsvalgte og ledelsen sammen legge til rette for kompetanseutviklingen. Arbeidstakernes og bedriftenes omstillingsevne framheves, og det skal utarbeides årlige kompetanseplaner. Arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Det stilles i tillegg krav til tilrettelegging for de som har lese- og skrivevansker eller svake norskkunnskaper.

²⁴ I en nylig avgitt dom i Høyesterett om gyldighet av oppsigelser i Skanska, var et avgjørende punkt hvor sterk vekt arbeidsgiver må legge på ansiennitet ved nedbemanninger. NHO og LO var partshjelper på hver sin side. Skanska tapte saken grunnet manglende dokumentasjon av kriteriene for utvelgelsen, men begge parter beskrev dommen som en prinsipiell seier. Se <https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/avgjorelser/2019/februar-2019/hr-2019-424-a.pdf> for dommen. For kommentarer se <https://rett24.no/articles/hoyesterett-misvisende-a-kalle-ansiennitet-en-hovedregel> <https://www.industrienergi.no/nyhet/full-seier-i-hoyesterett-for-lo-i-skanska-saken-ansiennitet-star-i-en-saerstilling-i-arbeidslivet/> <https://www.advokatbladet.no/ansiennitet-arbeidsmiljoloen-hoyesterett/skanska-dommen-gjor-det-lettere-a-droppe-ansiennitet-i-nedbemannning/138342> eller <https://rett24.no/articles/-ansiennitetsprinsippet-uendret-etter-skanska-dommen>.

²⁵ Tilgjengelig fra <http://tariffavtaler.nho.no/?avtale=512>

§ 12 KOMPETANSE

1) Kompetanseutvikling

Gjennom samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse må det legges til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Industriens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurransevne være sterkt avhengig av økt kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.

Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i et likestillingsperspektiv.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap.18 og i § 13-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Overenskomst 134 Kjøttindustrien (gjelder fra 1. mai 2018 til 30 april 2020) s. 11.²⁶

Den spesifikke delen kan ha tydelige bestemmelser for lønn for de som tar fagbrev, særregler for lærlinger, eventuelle fond og rettigheter til fri i forbindelse med etter- og videreutdanning. Her er det større grad av variasjoner mellom overenskomstområder, selv om det også her er flere likheter. De aller fleste områdene har bestemmelser som sikrer lærlinger fri til eksamen og dekning av relevant utstyr, men det er få som har egne bestemmelser om kompetansefond.

At kompetansebestemmelsene har lignende ordlyd på tvers av virksomhetsområde, forklarer våre informanter med at det er enklere for både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene dersom det er store likheter i avtalene. Hvordan kompetansebestemmelsene håndheves, er det i midlertid større variasjon rundt. Vi fikk høre om flere steder der de jobbet aktivt med kompetanseutvikling uten at verken de tillitsvalgte eller arbeidslederne hadde finlest kompetansebestemmelsen. Flere fortalte at avtalens «ånd» respekteres, men at bestemmelsene ikke tolkes ordrett.

²⁶ Tilgjengelig fra http://tariffavtaler.nho.no/?avtale=134&TA_Radnr=13960

Kompetansekartlegging

Det er gjennomgående en del usikkerhet blant våre informanter om hvor systematisk kompetansekartlegging er i virksomhetene. Som vi så fra tillitsvalgtpanelet i forrige kapittel, var det mest vanlig at de tillitsvalgte i noen grad deltok i kartleggingen av behov for kompetanse i virksomheten.

Vår informant fra EL og IT Forbundet fortalte om hvordan han selv som lokal tillitsvalgt hadde jobbet med kompetansekartlegging og rett til permisjon for ansatte som ønsker etter- og videreutdanning.

Ja, hele paragraf 5 [i tariffavtalen] er veldig byråkratisk. Jeg har selv prøvd å følge den som klubbleder. Bedriften klarer ikke å beskrive sitt behov. § 5 er god, men det blir for mye detaljer. Det bør være et opplæringsutvalg som bestemmer med like mange fra begge sider av bordet, det er prinsipp 1. Alle skal ha et tilbud er prinsipp 2. Hvordan det gjøres er ikke så nøye, spør du meg. (EL og IT Forbundet, landsoverenskomsten for elektrofagene)

Han beskrev kartleggingen, og da særlig av bedriftens behov, som utfordrende. For han var det viktigste at alle ansatte fikk et kompetansetilbud, og det samsvarer godt med hvordan en rekke av våre informanter beskriver arbeidet ute i virksomhetene. De tillitsvalgte og virksomhetene er lite opptatt av avtalenes utforming og fortolkning av denne, men langt mer opptatt av at det tilbys opplæring som kan øke de ansattes kompetanse.

I intervjuene med representanter for fagforbundene ble avis og avistrykkerier, samt elektrokjemisk industri, trukket fram som områder der det er vanlig med kompetansekartlegging ute i bedriftene. I transport var informantene mer usikre på hva som ble gjort ute i virksomhetene.

Vår informant fra Fagforbundet i elektrokjemisk industri fortalte at det er avgjørende å kartlegge de ansattes realkompetanse, ettersom det kan gi like stort lønns tillegg som fagbrev dersom kompetansen dokumenteres. De ansatte får noen få lønns trinn i tillegg for ansiennitet, men det står lite om ansiennitet i overenskomsten, og summene for ansiennitetstillegg har stått stille en stund.

Informanten kjente ikke til konflikter rundt fri til videreutdanning. I intervjuet med representanten for arbeidsgiversiden i varehandelen kom det fram at det ikke alltid er jevnlig kompetansekartlegginger, men arbeidstakerne får gjerne et skreddersydd kurs dersom man får en ny arbeidsoppgave (for eksempel blir frukt og grøntansvarlig i en matvarebutikk). Det finnes en rekke kjedeskoler som trener de ansatte til arbeidsoppgavene de skal utføre. De fleste store matvarekjedene og flere andre store butikker har hver sin skole. Bransjen har utviklet et notat med støtte fra Kunnskapsdepartementet for å beskrive kompetanseutviklingen i bransjen.²⁷

Fagforbundene oppga at det var få saker der arbeidstakere ikke fikk fri til eksamen, og at det i slike tilfeller gjerne løste seg raskt om Fagforbundet kom på banen og stilte krav til arbeidsgiver. Videre var det sjelden at ansatte søkte om fri over lengre tid til utdanning. Innenfor restaurant og reiseliv (riksavtalen) streiket de ansatte i 2016 for lokale forhandlinger og sterkere kompetansekartlegging som igjen skulle ha konsekvenser for lønn. Målet var at lokal lønnsfastsettelse skulle bidra til at de ansatte lønnes for det som er viktig for bedriften, ikke kun for fagbrevtillegg. Fagforbundet understreker at de organiserer medlemmene uavhengig av hvilken kompetanse de har,

²⁷ *BALANSEKUNST - hvordan beskrive kompetanse som bygges opp i arbeidslivet*, hentet fra <https://www.virke.no/globalassets/balansekunst.pdf>

men mener det er rom for betydelig effektivisering dersom de ansatte i mindre grad detaljstyres og i større grad får mulighet til å utvikle sin kompetanse.

I byggeindustrien forteller arbeidstakerorganisasjonen at kompetansekartlegging kan inngå i AMU-arbeidet med arbeidsmiljø. De fortalte at selv om det ofte ble gjennomført kompetansekartlegging, var det varierende i hvor stor grad kartleggingen ble fulgt opp av ledelsen. Videre var de opptatt av at relevant kompetanse skulle belønnes med høyere lønn.

Vi har bestemmelser i byggeindustrien om at de skal føre relevant kompetanse, ikke realkompetanse, men den du tilegner deg og som er viktig for bedriften skal du få skriftlig. Da den [bestemmelsen] kom inn, så var det flere som hadde kompetansekartlegging, men de tvilte litt på hvor godt den ble fulgt opp. (Fellesforbundet, overenskomst for byggeindustrien).

Arbeidstakerorganisasjonene, særlig innenfor overenskomsten for byggeindustrien, framhever at lønnstillegg for kompetanse som arbeidsgiver bedømmer som relevant, er noe både arbeidstaker og arbeidsgiver er tjent med og et svært effektivt virkemiddel for kompetanseutvikling. Alt er imidlertid ikke formalisert, ettersom det har liten verdi for de ansatte å kreve noe de allerede har. Lang ansiennitet anses som mindre verdifullt enn dokumentert relevant kompetanse.

I restaurant og reiseliv har arbeidstakerorganisasjonen lagt vekt på å kurse tillitsvalgte i lokal lønnsfastsettelse og mulighet for å få tillegg for kompetansen bedriften trenger.

Arbeidstakerorganisasjonen innenfor overenskomst for tekniske funksjonærer forteller om stor variasjon både med tanke på fri med lønn til videreutdanning og lønnstillegg etter fullførte kurs. Det er imidlertid ganske vanlig at ansatte rykker opp et lønnstrinn etter endt kurs.

Kompetanse vs ansiennitet

Det ble uttrykt bekymring blant enkelte av informantene fra arbeidstakerorganisasjonene for at de tillitsvalgte ikke er nok opptatt av kompetanse, og at arbeidsgiver i nedbemanningsprosesser kunne argumentere for å velge ansatte med relevant kompetanse framfor de med lengst ansiennitet. Her ser vi paralleller til mediebransjens beskrivelse av at ansiennitetsprinsippet kunne bli forbigått dersom bedriftene lyktes med å argumentere for at de må velge ut hvem som har rett kompetanse til å få bli med videre.

[Om kompetansekartlegging] det er den vanskeligste setningen. Selv der de samarbeider godt om andre ting, sliter bedriften med å samarbeide om kompetanse. Jeg tror man mangler kompetanse om kompetanseutvikling. De tillitsvalgte vet kanskje ikke hvor de skal begynne, det er lettere å snakke om lønn, ferie og oppsigelse. [...] I temaundersøkelsen fant vi at en tredjedel ikke driver med systematisk kartlegging av kompetanse. (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, overenskomst for kjøttindustrien)

Informantene fra nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbundet var kritiske til kartleggingsskjema som ble benyttet av enkelte bedrifter i forbindelse med nedbemanningsprosesser, der de ansatte skulle oppgi egen kompetanse. De fryktet at de som var beskjedne på egne vegne, ville risikere å bli taperne i en nedbemanningsprosess.

Flere arbeidstakerorganisasjoner forutså at kompetanse i framtiden kan bli et større konfliktområde enn det er i dag, grunnet nedbemanninger.

Finnes det noe metningspunkt for kompetanse?

En av våre informanter innenfor arbeidsgiverorganisasjonen fra byggeindustrien snudde på problemstillingen og satte spørsmålsteget ved om det var mulig å nå et metningspunkt for kompetanse:

[...] Kompetanse Norge og SSB nevner alltid manglende kompetanse som problemet for konkurranse. Men hva er nok? Når det kommer til det – så er det lønn, pensjon og kompetanse man faktisk trenger for at jobben skal overleve. Vi må gå fra festtaler til realitet. [...] For byggenæring er det avgjørende å komme gjennom en digital revolusjon, hvis ikke er bedriftene stuck. (Byggenæringens Landsforening, overenskomst for byggeindustrien)

Beskrivelsen av et metningspunkt for kompetanse er lite gjenkjennelig fra andre områder. Kompetanse beskrives generelt som noe bedriftene trenger mer av, og som en grunn til at virksomhetene enkelte ganger må takke nei til oppdrag de ellers kunne ha fått. Fra arbeidstakersiden settes det noen ganger spørsmålsteget ved om det er samsvar mellom de generelle intensjonserklæringene om kompetanse og praksis. Arbeidsgiverorganisasjonene er tydelige på at virksomhetene vil investere i kompetanse dersom de kan forvente at investeringen påvirker bunnlinja positivt. Hvor hardt man satser på kompetanse kan variere, ikke bare mellom virksomheter, men også i stor grad innenfor samme virksomhet. Innenfor hotell og reiseliv er det tydelig at virksomhetene har vært selektive med hvilke stillinger som ble prioritert når det gjaldt kompetanseutvikling. Arbeidstakersiden så et større potensial enn arbeidsgiversiden for å effektivisere for eksempel rengjøring av hotellrom og lignende oppgaver, ved å satse på ny teknologi og økt kompetanse hos arbeidstakerne.

Gjennomgående ser det ut til at avtalebestemmelser om rett til fri ved eksamen praktiseres i de aller fleste tilfeller. Det er få konflikter rundt permisjon til utdanning. Til felles har alle disse bransjene at kursene som tilbys må være sterkt praktisk relevante, tilpasset kursdeltakerne og ta utgangspunkt i de ansattes arbeidshverdag og virksomhetens kompetansebehov. Fagforbundet innenfor overenskomsten for tekniske funksjonærer legger stor vekt på at undervisningen i etterutdanning må bruke medlemmenes praksiserfaring som en ressurs, og de har tett dialog med universiteter og høyskoler for å sikre seg praktisk relevante kurs.

Det handler om å bruke erfaringen de har gjennom mange år i arbeidslivet. Og foreleserne slåss om å få holde kursene. De gir noe tilbake. De er morsommere å undervise og det er noe annet enn å undervise 20-åringer. (Forbundet for Ledelse og Teknikk, overenskomst for tekniske funksjonærer).

Er det et problem at ansatte ikke etterspør kompetanseheving/ kurs?

Gjennomgående er det mange informanter, særlig på arbeidstakersiden, som skulle ønske at deres medlemmer i større grad etterspurte kompetanseheving. Innenfor elektrofagene, avis og avistrykkeriene og mediebransjen fortelles det at fondene går med overskudd og derfor vokser fra år til år. Flere fagforbund har jobbet aktivt med å gjøre kursene mer attraktive, blant annet ved å tilby spesialtilpassede kurs ute på arbeidsplassene til medlemmene. At kompetanse ikke er øverst prioritert i lønnsforhandlinger, understrekes av at de tillitsvalgte svært sjelden kommer med innspill til

foreslåtte tarifftekster om kompetanse. Dette ble understreket av arbeidstakerorganisasjonen innenfor kjøttindustrien:

[...] Uansett hvilke kompetanseavtaler og bestemmelser vi lager, så etterspørres det ikke av de tillitsvalgte. Det er ikke noe de ber om å revidere, når vi får inn 500 andre forslag [til endringer i tariff tekster], er det ikke ett på kompetanse. (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, overenskomst for kjøttindustrien)

Samtidig finnes det flere funn som kan nyansere dette bildet. Trygstad mfl. fant i Fafo-rapport 2015:18 (s. 85) at kompetanseutvikling og samarbeid rundt det var høyt oppe på tillitsvalgtes prioriteringsliste, selv om det var betydelige forskjeller mellom bransjer.²⁸ Funn fra LOs tillitsvalgtpanel i kapittel 2 viser også at mange lokale tillitsvalgte opplever at de spiller en viktig rolle i kompetanseutviklingen.

Hvem styrer kompetanseutviklingen?

Det var store variasjoner mellom avtaleområder om hvorvidt arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjonene spiller en rolle som den mest aktive i kompetanseutviklingen.

Innenfor varehandelen og hotell og reiseliv finnes det flere kjedeskoler som drives av arbeidsgiver. Her opplevde arbeidstakerorganisasjonen at de i mindre grad fikk innpass enn i kompetanseutvikling gjennom det ordinære utdanningssystemet, der partene er representert i faglig råd.²⁹ Varehandelen og hotell og reiseliv har en sterk intern opplæring som kan fungere som et alternativ til det offentlige utdanningssystemet. Det gjør det mulig å klatre fra en deltidsjobb til butikksjef etter å ha gått gradene og fått opplæring internt. Denne formen for kompetanseutvikling er skreddersydd til virksomhetenes behov og rutiner, der hver stilling har sine kompetansekrav og et tilpasset kurs.

Blant de tekniske funksjonærene og arbeidslederne finner vi den sterkeste arbeidstakerstyringen av kompetanse, der Forbundet for Ledelse og Teknikk har lyktes med å forvalte utdanningsfondet og samarbeider med utdanningsselskapet Addisco.

Landsoverenskomsten for elektrofagene har bestemmelser om fond for etter- og videreutdanning. Partene er i ferd med å få et tettere partssamarbeid rundt kompetanse. Her har både arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiverorganisasjonen vært aktive og ivrige pådrivere i kompetanseutviklingen.

²⁸ Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18 tilgjengelig fra: <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/den-norske-modellen-pa-virksomhetsniva>

²⁹ Faglig råd er rådgivende organ for utdanningsmyndighetene. Rådene er partssammensatt, og Utdanningsdirektoratet representerer staten. Formålet med rådene er å sikre at yrkesfaglig utdanning er faglig oppdatert og relevant for elevene, lærlingene og arbeidslivet. Rådet uttaler seg om læreplaner og nye utdanningsprogrammer innenfor sitt område. P.t. finnes det 10 faglige råd delt inn etter utdanningslinjer, i tillegg finne det et Samarbeidsråd for yrkesopplæring (SRY), som er utnevnt av Kunnskapsdepartementet, som har et mer overordnet fokus. For mer om faglig råd se <https://fagligerad.no/> For mer informasjon om Samarbeidsråd for yrkesopplæring se <https://fagligerad.no/sry/>

3.3 Uenigheter om bruken av kompetansebestemmelsene

Blant spørsmålene vi har stilt, er i hvilken grad kompetansebestemmelsene i tariffavtalene er omstridt. Her har vi også spurt partene på sentralt hold i fagforbund og landsforeninger om det er vanlig at det oppstår uenigheter eller tvister når det gjelder praktisering av kompetansebestemmelsene. Det kunne tenkes at eventuelle tvister lokalt i virksomhetene løftes opp til behandling av partene sentralt.

Arbeidstakernes rettigheter i forbindelse med kompetanseheving reguleres også i bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det gjelder spesielt rett til permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning. Eventuelle tvister om utdanningspermisjon behandles etter arbeidsmiljølovens bestemmelser av tvisteløsningsnemnda. Før vi presenterer data fra informantintervjuene, skal vi gi en gjennomgang av tvistesaker om kompetanse i tvisteløsningsnemnda.

Utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til hel eller delvis permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelevant. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har vært i arbeidslivet i minst tre år og har vært ansatt hos arbeidsgiveren de to siste årene. Yrkesrelevant utdanning omfatter ifølge loven alle typer arbeidsmarkedsrelevante etter- og videreutdanning (aml § 12-11-1). Slik utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer (§ 12-11-2). Lovbestemmelsene om utdanningspermisjon omfatter prosedyrer som arbeidstaker og arbeidsgiver skal følge i forbindelse med slike søknader (§ 12-11-3,4,5). Loven angir videre at tvister mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om rett til permisjon skal avgjøres av tvisteløsningsnemnda (§ 11-14). Tvisteløsningsnemnda avgjør også i saker som handler om andre permisjonstvister, blant annet i forbindelse med svangerskap og foreldres rettigheter. Nemnda avgjør dessuten i tvister om arbeidstakers rett til redusert arbeidstid (§ 10-2), og fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling. Tvisteløsningsnemnda avgjør fra 1. januar 2018 også saker som tidligere hørte inn under bedriftsdemokratinemnda. Arbeidstilsynet fungerer som sekretariat for tvisteløsningsnemnda, som er et eget forvaltningsorgan som avgjør tvister i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemndas avgjørelser i ulike tvistesaker finnes på nemndas nettside.³⁰ Vi ønsket å undersøke hvor stor andel av tvisteløsningsnemndas saker som omhandlet utdanningspermisjon. Dette var en liten andel, snaut seks prosent av sakene. I perioden 2010–2018 dreide det seg om 1055 vedtak totalt, der 61 vedtak omhandlet utdanningspermisjon. De aller fleste sakene tvisteløsningsnemnda behandlet, dreide seg om andre forhold, blant annet tvister med bakgrunn i at arbeidstaker ønsket større stillingsandel eller redusert arbeidstid.

Enkelte av sakene som omhandlet utdanningspermisjon ble avvist, som regel fordi problemstillingen ikke lenger var aktuell (som når arbeidstaker likevel takket nei til studieplass i den omsøkte perioden, arbeidsgiver likevel var innstilt på å gi permisjon eller formelle krav til at saken kunne behandles ikke var ivarettatt). I flertallet av sakene som ble behandlet fikk arbeidstaker medhold, men det var også en rekke saker

³⁰ <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/>

der arbeidstaker ikke fikk medhold. I det siste tilfellet lå vanligvis en ulempevurdering til grunn. I tvisteløsningsnemndas vedtak er arbeidstaker og arbeidsgiver anonymisert. Oppstillingen nedenfor inneholder også en skjønnsmessig plassering av virksomhetene etter sektor. Langt de fleste sakene om utdanningspermisjon som ble behandlet i tvisteløsningsnemnda, dreide seg om tvister i forskjellige statlige og kommunale virksomheter og i helseforetakene (anslagsvis to tredjedeler). Langt færre vedtak dreide seg om virksomheter i privat sektor (anslagsvis en tredjedel).

Tabell 3.2 Antall saker om utdanningspermisjon i tvisteløsningsnemnda. 2010 (februar)–2018 (august).

Avviste saker	Medhold	Ikke medhold
11	32	18
(off. 8)	(off. 21)	(off. 11)
(priv. 3)	(priv. 11)	(priv. 7)

Vedtakene inneholder også argumentasjonen som lå til grunn, både arbeidstakers ønske om utdanningspermisjon og arbeidsgivers avslag. Arbeidstaker ønsket i de fleste tilfellene videreutdanning, som regel innen samme fagområde. I enkelte tilfeller dreide det seg om utdanning innen et annet område. Arbeidsgivers avslag var i de fleste tilfellene begrunnet med at å innvilge utdanningspermisjon ville føre til praktiske problemer for virksomheten, fordi en stilling, eller en del av en stilling, ville være ubesatt i den perioden utdanningspermisjonen varte. I slike tilfeller ble det typisk angitt at:

- Det er vanskelig å rekruttere til vikariater
- Det er vanskelig å rekruttere til små stillinger
- Arbeidsgiver ønsker heller å utlyse en fast stilling
- Det vil gå ut over tjenestetilbudet
- Det vil føre til økt arbeidsbelastning for de gjenværende arbeidstakerne

I tvisteløsningsnemndas avgjørelser ble ikke slike argumenter alltid sett som så viktige at arbeidstakers rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven kunne settes til side. I andre tilfeller ble de vektlagt, som når mindre virksomheter ville få vesentlige praktiske problemer når det gjaldt arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer om permisjon ble innvilget. At arbeidsgiver i enkelte tilfeller ikke så seg tjent med den typen utdanning arbeidstakeren ønsket permisjon for å ta, fordi utdanningen ikke ble ansett som relevant for virksomheten, ble imidlertid ikke tillagt vekt.³¹ Det viser en bred fortolkning av begrepet «yrkesrettet» og at utdanningen ikke nødvendigvis må være knyttet til nåværende jobbs kompetansebehov i dag, og at arbeidstaker skal kunne ha en viss omstillingsevne i arbeidsmarkedet.

³¹ I slike tilfeller var det typisk at tvisteløsningsnemnda i sitt vedtak kommenterte med følgende merknad: «Retten til utdanningspermisjon tilkommer i utgangspunktet alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. I henhold til lovens forarbeider er det *ikke* et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant for eller nødvendig for det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Således er det mulig å ta permisjon for å utdanne seg til et helt annet yrke. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikke først og fremst i den enkelte virksomhet. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter etter loven alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning [--].»

Tvistesaker hos partene sentralt

I intervjuene var vi blant annet interessert i hvorvidt etter- og videreutdanning var et område der partene sentralt rapporterte om tvister eller uenighet i virksomhetene. Det var i hovedsak ikke tilfellet, våre informanter på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden fortalte heller ikke om tvister i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om utdanningspermisjon. Arbeidstakerorganisasjonene fortalte imidlertid at de enkelte ganger, i tilfeller der en arbeidstaker har fått avslag, måtte minne bedriftene på regelverket, men at slike tilfeller vanligvis løste seg ved at arbeidsgiver bøyde av før det ble en tvistesak. Gjennomgående svarte våre informanter at det var langt mellom konflikter vedrørende rett til etter- og videreutdanning. Fagforbundet innenfor elektrofaget fortalte at selv om det forekommer at arbeidstaker ikke får lov av sin arbeidsgiver til å delta på etter- eller videreutdanning, så har de ikke hatt noen tvistesaker på tariffavtalens § 5 (rett til kompetanseheving). Det er imidlertid vanlig at arbeidstakere får permisjon til fagskoleutdanning. Vår informant fra arbeidsgiverorganisasjonen påpekte at bedriften har styringsrett, i betydningen rett til å velge hvilke kurs som er relevante for deres ansatte. Her opplevde vår informant at dette tidligere var mer omstridt enn det er i dag. Det har vært tvister vedrørende elektrikere som ikke får lærlingplass og derfor gjennomfører lærlingtiden på skolen. Disse er ifølge arbeidsgiverorganisasjonen ikke så attraktive i virksomhetene grunnet lite praksiserfaring, og de ender ofte opp med å få jobb først når de leies ut til bedriften av bemanningsbyråer. Fra virksomhetene har det vært et ønske om at denne gruppen må ha 1,5 års arbeidserfaring før de anses som fullt ut autorisert, men det er ikke lovhjemmel for et slikt krav.

Innenfor transportbransjen peker fagforbundet på at det har vært diskusjoner om hvorvidt den obligatoriske videreutdanningen skal regnes som arbeidstid, og hvorvidt arbeidstakeren har krav på overtidstillegg. I avtalen står det at etterutdanningen ikke regnes som arbeidstid, men Arbeidstilsynet har argumentert for at dersom etterutdanningen er pålagt, så skal det regnes som arbeidstid.³² Det kan gjøre det aktuelt for arbeidstakerorganisasjonen å kreve overtidsbetaling. Et område det imidlertid har vært tvister på, er nye krav til bussjåførers norskkunnskaper. Vår informant fra arbeidstakersiden fortalte at enkelte selskaper stiller nye krav i anbudskriteriene, og at særlig kravet om å bestå språktesten Bergenstesten har blitt oppfattet som svært krevende – selv for erfarne bussjåfører.³³ Det har ført til en diskusjon om norskopplæring bør foregå på fritiden eller i arbeidstiden.

Vi har folk som har kjørt buss der i 7 år, men så er de ikke gode nok på språk på de nye anbudskravene. Så det har vi tvister og diskusjon om nå. Hvem har ansvar for at de består de språkkravene. Og det er interessant når bransjen i stor grad rekrutterer utenlandsk arbeidskraft, men ikke setter dem i stand til å bestå språkkravene. Der mener vi at de må sette folk på skolebenken i arbeidstida og at de ikke skal måtte gjøre det på fritida. (Norsk Transportarbeiderforbund, Bussbransjeavtalen)

³² Bussbransjeavtalen overenskomst 2018 - 2020 s. 64 hentet fra <https://transportarbeider.no/cms/files/350/bba-lo-nho-2018-2020.pdf>

³³ Bergenstesten (test i norsk som andrespråk) er regnet for den vanskeligste språktesten som er tilgjengelig på norsk. Testen varer i seks timer og består av en skriftlig og en muntlig del. Testen tilsvarende nivå B2 og C1 av det Felles Europeiske Rammeverket for Språk. For mer se <https://www.bergenstest.com/hva-er-bergenstesten/>

Oppsummert kan vi si at det forekommer at arbeidstakere og arbeidsgivere er uenige vedrørende arbeidstakers rett til deltakelse i etter- og videreutdanning. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til permisjon til deltakelse i organisert utdanning. Opp-læringen må imidlertid være yrkesrelevant, og utdanningen må ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Tviste-løsningsnemnda behandler relativt få slike saker, og bare et mindretall av disse tviste-ene dreier seg om privat sektor. Ofte løser slike uenigheter seg før de ender i en tviste-sak. Det kan skje ved at arbeidstaker trekker søknaden, at arbeidsgiver kommer med et alternativt tilbud til kompetanseheving eller at arbeidsgiver bøyer av og lar ar-beidstakeren få permisjon. Fra fagforbundene ble det fortalt at arbeidsgiver ofte ga seg dersom de ble minnet på reglene av fagforbundet. Blant våre informanter i inter-juene var det få som kjente til tvistesaker vedrørende rett til permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning. Et unntak fant vi innenfor bussbransjeavtalen, der nye språkkrav skapte hindringer for erfarne sjåførere, og arbeidstakerorganisasjonen mente norskopplæringen skulle foregå i arbeidstiden.

3.4 Fondsordninger for etter- og videreutdanning

Enkelte overenskomster har bestemmelser om EVU-fond. Slike fondsordninger er mer utførlig beskrevet i det tidligere prosjektet (Fafo-notat 2017:14). I dette prosjek-tet har vi vært interessert i hvordan partene sentralt vurderte etter- og videreutan-ningsfond generelt, og hva slags erfaringer man hadde med ordningene innen de ak-tuelle overenskomstområdene. Spørsmålene dreide seg her blant annet om bakgrun-nen for at EVU-fondet ble opprettet, organisering og finansiering av fondet, og om vurderinger når det gjaldt bruken av fondsmidler.

Dekning av livsopphold til kompetanse

I bilag 10 i Landsoverenskomsten Virke - Handel og Kontor i Norge 2018-2020 (s. 75) kommer det fram at dekning av livsopphold ikke fullt ut er avklart dersom det dreier seg om etter- og videreutdanning som er innenfor fagområdet til bedriften der ar-beidstaker er ansatt, men utover bedriftens behov. Partene er imidlertid enige om at dersom denne gruppen skal få støtte til livsopphold, må dette gjelde for hele arbeids-livet i både privat og offentlig sektor, slik at det ikke blir en ensidig byrde på tariff-bundne bedrifter – jf. kravet om allmenngjøring i handlingsplanen fra 1998.³⁴

Slik beskriver vår informant fra arbeidsgiversiden striden om livsopphold:

Mye av konflikten var livsopphold for voksne, om man skulle få dekket hus, kone og barn om man tok fagbrev. Og vi mener det ikke er vårt ansvar. Men vi har jo ordningen der du kan melde deg opp etter 5 år. Så har vi modulbasert fagopplæring og andre varianter. Men det vi tenkte, at om man skal betale for livsopphold, så må det dekkes av samfunnet. For vi kan ikke med vår beste vilje skjønne hvorfor bedriften betaler. (NHO, Overenskomst for tekniske funksjo-nærer og ledere).

På arbeidsgiversiden virker våre informanter unisont enige om at det primært må være opptil arbeidsgiver å vurdere hvilken kompetanse de ansatte har behov for, og at arbeidsgiver ikke skal dekke kompetanseutvikling utover slike behov.

³⁴ Landsoverenskomsten Virke - Handel og Kontor i Norge 2018-2020 hentet fra <https://www.virke.no/tariff-lonn/tariffavtaler/landsoverenskomsten-hk---ny/> se også Fafo-notat 2017:14 s. 20

Innenfor elektrobransjen brukes ELBUS-fondet for å få folk til delta på toukers kurs. Fondet finansierer livsopphold i ti dager, og arbeidsgiver finansierer de siste fire dagene, forteller vår informant fra fagforbundet.

Generelt var dekning av livsopphold en uavklart sak som våre informanter ikke brukte mye tid på i det daglige. I henhold til avtalen om allmenngjøring vil en eventuell endring i reglene om livsopphold for arbeidstakere tilknyttet en tariffavtale også omfatte arbeidsgivere som ikke er tilknyttet en tariffavtale.

Finansiering av livsopphold for voksne i grunnskole- og videregående opplæring var temaet for NOU 2018: 13.³⁵ Målet med utredningen var å sikre at flere kan ta opplæring på grunnskole- og videregående nivå. Utvalget argumenterer for at dekning av livsopphold bør skje gjennom offentlige skattefinansierte tiltak. De begrunner det med at mange innenfor målgruppen står utenfor eller med usikker tilknytning til arbeidslivet, samt at gevinsten ved høyere utdanning i stor grad vil tilfalle fellesskapet gjennom økt sysselsetting (s. 31).

Om fond til kompetanse

Våre informanter fra arbeidsgiversiden var gjennomgående tydelige på at de ikke ønsket nye bestemmelser om kompetansefond i tariffavtalene. De framstår samstemte i at arbeidsgiver skal finansiere og skaffe den kompetansen som virksomheten trenger, mens kompetanse som primært gagnar enkeltpersoner eller samfunnet som helhet, ikke skal dekkes av arbeidsgiver. Da foreslås lånekassen eller statlige ordninger for kompetanseutviklingen.

Enkelte fra arbeidsgiversiden argumenterte for at kompetansefond verken var gunstig for fagbevegelsen eller arbeidsgiversiden, ettersom det kunne redusere organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden:

I: Vårt inntrykk er at arbeidsgiver mener hovedbestemmelsen om kompetanse er tilstrekkelig.

Ja, det er vår mening.

I: Og dere ønsker ikke nye fond?

Så definitivt ikke! Det vil bli en ytterligere straff for de organiserte, jeg skjønner ikke at LO vil det. Da blir det dyrere med tariffavtale, og bedriftene vil gjøre hva de kan for å slippe. Danskene har prøvd på det, og det har ikke fungert. (NHO, overenskomsten for tekniske funksjonærer)

Fagforbundene var imidlertid langt mer positive til ulike former for kompetanse- og videreutdanningsfond. Særlig godt fornøyd var Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT), som forvalter midlene som er satt av til kompetansefond for tekniske funksjonærer.³⁶ FLT samarbeider tett med utdanningsselskapet Addisco, og deres avtale ble trukket fram som et forbilde også av andre arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiverorganisasjonen (NHO) beskrev jobben som gjøres av Addisco som god for de som benytter tilbudet. De ønsker imidlertid ikke å være representert i fondsstyret, og de

³⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-13/id2620876/>

³⁶ Se overenskomst for tekniske funksjonærer s.39-40, for satser for hva arbeidsgiver betaler for arbeidstakerne til kompetansefond https://flt.no/app/uploads/2015/11/198-Tekniske-funksjonprosentC3prosentA6rer-med-NHO-2018-2020_2.pdf

For eget studie av Addisco se: Underthun A., Drange, I., Borg, E. (2017) *Partssamarbeidets kompetanseeffekter. En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningsselskapet Addisco*. AFI-rapport 03:2017.

pekke på at arbeidsgiver må betale per arbeidstaker noe som blir kostbart siden mange arbeidstakere ikke benytter seg av ordningen.

Forbundet Handel og Kontor (HK) har ikke lyktes med å oppnå kompetansefond gjennom tariffavtalen og har isteden, siden 1995, hatt egne bestemmelser om utdanningsfond finansiert gjennom 3 prosent av medlemskontingenten. HK kjøper 36 plasser i året fra Addisco.

Vi finner gjennomgående liten motstand mot kompetansefondene som allerede er etablert. En årsak kan være at partene evner å videreutvikle og endre etablerte ordninger. Et eksempel på dette fra journalistavtalen for avis, er ordningen START, som var myntet på personer i bransjen uten journalistutdanning. Ordningen ble lite etterspurt, så partene ble enige om å endre navnet til RESTART, og isteden bruke midlene på oppfriskningskurs for de som hadde vært i bransjen en stund. Slik beskriver arbeidsgiverorganisasjonen dette samarbeidet:

Men jeg opplever at om man videreutvikler og oppdaterer ordningene og møter markedet, så funker det. Og det er «gullet» mellom Journalistlaget og oss at vi har det samarbeidet. (Mediebedriftenes Landsforening, journalistavtalen for avis)

Det ble imidlertid tydelig uttrykt både fra Mediebedriftenes Landsforening og fra de andre arbeidsgiverorganisasjonene at de ikke ønsker flere slike fond. Om det skyldes at fondene som er etablert fungerer godt nok eller at arbeidsgiverorganisasjonene ikke ønsker omkamp på etablerte kompromisser, er uklart. Arbeidsgiverorganisasjonen innenfor overenskomst for kjøttindustrien uttrykte skepsis mot lokale fond til kompetanse som kom istedenfor økt lønn. Faren var at midlene ikke ble brukt i henhold til kompetansebestemmelsene, og at det var vanskelig å fjerne ordninger som ikke fungerte. Også andre arbeidsgiverorganisasjoner syntes det kunne være vanskelig å få oversikt over hvordan fondsmidler faktisk ble brukt.

Beskrivelse av noen kompetansefond i tariffavtalene

Det største fondet er LOs utdanningsfond, som har som målsetning å støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for medlemmer.³⁷ Tolv LO-forbund har rettigheter i fondet. Praksiskandidater kan få inntil 10 500 kroner i støtte, og hel- eller deltidstudenter kan få inntil 13 500 kroner per skoleår.

I varehandelen har arbeidstakerorganisasjonen sitt eget fond finansiert gjennom medlemskontingenten (3 prosent). Fondet har to deler, der del en ble opprettet i 1995 og del to i 2009. Fra del en kan medlemmene søke om støtte til kurs som ikke gir studiepoeng (for eksempel fagbrev, norskkurs eller IT-kurs). I del to inngår høyere utdanning, både universitetsstudier, høyskoler og rent nettbaserte studier. De to delene av fondet har ulike satser. Fra del en kan man få støtte på inntil 14 000 kroner per år. Fra del to kan man få inntil 50 000 kroner i støtte, men der er det to karensår etter å ha mottatt støtte.³⁸ I 2017 ble det brukt 3,9 millioner på del en og 1,3 millioner på del to. Støtte i forbindelse med fagbrev utgjorde mesteparten av dette (3,4 millioner kroner).

³⁷ Les mer om LOs utdanningsfond: <https://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LOs-utdanningsfond/>

³⁸ Med to karensår menes at arbeidstakere etter at de hadde fått støtte måtte vente 2 år før de kunne få innvilget en ny søknad om støtte til høyere utdanning.

Norsk Transportarbeiderforbund har ikke egne avtalebestemmelser om fond for etter- og videreutdanning. Mange av forbundets medlemmer er innenfor et overenskomstområde som gir rett til å søke LOs utdanningsfond, de som er dekket av fondet, kan få dekket et tilsvarende stipend direkte fra Fellesforbundet.³⁹ De som vil ta fagbrev som praksiskandidat, kan benytte seg av disse ordningene.⁴⁰

Innen hotell og reiseliv er arbeidstakerorganisasjonen dekket av LOs utdanningsfond, men de har ikke egne fond ut over det.

I landsoverenskomsten for elektrofagene er det avtalebestemmelser om ELBUS-fondet (forkortelse for Elektrobransjens Utviklingscenter), der bedriften betaler 0,13 prosent av hver ansatts lønn til fondet.⁴¹ Fondet deles likt mellom arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiverorganisasjonen, og partene informerer hverandre om bruken av fondsmidlene. Det utgjorde omtrent 10 millioner kroner til hver i 2017. I 2017 brukte arbeidstakerorganisasjonen 1,4 millioner på stipender og 1,8 millioner på egne kurs for medlemmer. De har 56 millioner kroner på bok og har en målsetning om å redusere de oppsparte midlene ved å tilby økt kursaktivitet (se Fafo-notat 2017:14 s. 29–30, for utfyllende beskrivelse).

Mediebransjen har flere fondsordninger, herunder LOs utdanningsfond og studiepermisjonsordningen (STUP). STUP har eksistert i over 30 år og er en innskuddsordning, der arbeidsgiver betaler inn en årlig avgift for hver arbeidstaker. Ansatte som er omfattet av ordningen kan søke om stipend eller være med på studieturer. Når arbeidstaker søker, har arbeidsgiver kommenteringsrett, men denne rettigheten blir ifølge våre informanter sjelden benyttet.

Avis og avistrykkeriene har grafisk utdanningsfond som ble opprettet i 1972, og emballasjefondet som ble opprettet litt ut på 90-tallet. Grafisk utdanningsfond dekker halvparten av utgiftene til etter- og videreutdanning. De har omtrent 15 millioner kroner på bok, og fondet går med overskudd til tross for at antall medlemmer har gått ned. Emballasjefondet minner mye om grafisk utdanningsfond, men er for litt ulike virksomheter, og der går mye av pengene til støtte av praksiskandidater. Begge parter er representert i styrene til fondene.

Tariffavtalene som omhandler kjøttindustrien og byggeindustrien har ikke egne bestemmelser om fond for etter- og videreutdanning, men er tilknyttet LOs utdanningsfond. Arbeidsgiverorganisasjonen innenfor kjøttindustrien ønsker seg kompetansefunn etter modell av skattefunn, der arbeidsgiver får skattefordeler når de investerer i kompetanse.

I: Hvordan kan kompetansefunn bygges opp?

På samme måte som skattefunn. At bedrifter kan finne prosjekter og få fradrag på skatten etter en formel. Det er en vei å gå. (NHO Mat og Drikke, overenskomst for kjøttindustrien)

Oppsummert viser informantintervjuene at arbeidstakersiden er gjennomgående mer positivt innstilt til kompetansefond enn arbeidsgiversiden. Noe av dette kan skyldes at arbeidsgiverne kan miste noe av kontrollen over kompetanseutviklingen dersom

³⁹ Se samarbeidsavtale Fellesforbundet NTF §5.8 https://transportarbeider.no/cms/files/408/samarbeidsavtale_ff-ntf

⁴⁰ Praksiskandidatordningen gir arbeidstakere med lang yrkeserfaring mulighet til å få fritak for kravet om bestått i (teoretiske) fellesfag for å kunne ta fag- eller svenneprøve. For mer informasjon se <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Fag--og-yrkesopplaring/Praksiskandidatordningen>

⁴¹ For eget notat om ELBUS se [Fafo-rapport 2015:35, EL & IT Forbundet – Etterutdanningskravet og ELBUS](#)

midler samles i en fondsordning, det er langt enklere for arbeidsgiverne å ikke innføre nye fond enn å fjerne etablerte fond som de opplever at ikke fungerer i tråd med intensjonen.

For at kurs som tilbys skal være attraktive, må de være praktisk relevante. Vi fant i likhet med AFI-rapport 2017:03 at samarbeidet mellom Forbundet for Ledelse og Teknikk og utdanningsselskapet Addisco framsto som svært populært, og ordningen ble trukket fram som et forbilde også fra fagforbund innenfor andre overenskomst-områder.

3.5 Partssamarbeid om kompetanseutvikling

Kompetansebestemmelser i tariffavtalene henviser i en rekke tilfeller til lokalt partsamarbeid mellom virksomhetens ledelse og tillitsvalgte. I intervjuene var vi interessert i hvordan informantene vurderte at partsamarbeidet fungerte når det gjaldt kompetanseutvikling. Dette dreide seg ikke bare om hvorvidt avtalebestemmelsene om kompetanseutvikling ble fulgt i detalj, men også om hvorvidt intensjonene med disse bestemmelsene ble ivaretatt. Her inngikk også spørsmål om hvorvidt erfaringer og vurderinger tilsa at det var behov for å endre overenskomstenes bestemmelser om kompetanseutvikling i virksomhetene. Vi stilte videre spørsmål om partenes vurderinger når det gjaldt andre former for sentralt partsamarbeid om kompetanseutvikling enn de mulighetene som følger direkte av tariffavtalenes bestemmelser, for eksempel trepartssamarbeid og bransjeprogrammer om kompetanse.

Partene har gjensidige interesser av at kompetansearbeidet utføres på en effektiv og hensiktsmessig måte, slik at konkurranseevnen er god og arbeidsplassene trygge. Både for arbeidsgiver og arbeidstaker kan muligheten for kompetanseutvikling være et godt argument for å organisere seg. Alle våre informanter beskrev et godt samarbeid og stor grad av enighet i kompetansesamarbeidet på sentralt nivå. Ute i den enkelte virksomhet var det større variasjon i hvor godt samarbeidet fungerte. Til tross for at arbeidsgiverorganisasjonene gjennomgående var skeptiske til fondsordninger, var de ofte positive til sentralt samarbeid om kompetanse, herunder bransjeprogrammer. Vi fikk høre om flere samarbeidsprosjekter som partene var stolte av. Se for eksempel matindustrien 4.0.⁴² Selv om myndighetene gjerne støtter bransjeprogrammer og etter- og videreutdanningsprosjekter økonomisk, så pekte flere av våre informanter på at det sjelden var midler til å implementere tiltakene etter at prosjektene var avsluttet. Det førte gjerne til at verdifull læringseffekt gikk tapt.

I bussbransjeavtalen fortalte informanten fra arbeidsgiverorganisasjonene at partene har faste møter hver tredje måned, der de drøfter aktuelle temaer. Mulige endringer av bransjen i framtiden, som autonome kjøretøy, har ofte blitt diskutert. De arrangerer i tillegg uformelle konferanser og diskusjoner.

Fra arbeidsgiverorganisasjonen i byggeindustrien ble det understreket at kompetanseutviklingen i stor grad var arbeidsgivers ansvar uavhengig av avtalebestemmelsene. Den oppfatningen delte i all hovedsak alle informantene fra arbeidsgiverorganisasjonene som vi intervjuet.

Jeg vil tror at det bedriften må ha og trenger av kompetanse det skaffer de seg uavhengig av tariffbestemmelser. Så er nok kunnskapene om tariff så som så. (Byggenæringens landsforening, overenskomst for byggeindustrien)

⁴² Matindustrien 4.0: <https://www.nhond.no/politikk/kompetanse-og-utdanning/samarbeidsprosjekt-om-teknologi-og-kompetanse/>

Videre beskrev denne informanten stor grad av enighet mellom arbeidsgiverorganisasjonen og arbeidstakerorganisasjonen i byggeindustrien, og da særlig i faglig råd.

Selv om arbeidstakerorganisasjonen innenfor riksavtalen også beskrev partssamarbeidet på sentralt nivå som godt, ble det uttrykt større bekymringer for partssamarbeidet ute i hver enkelt bedrift.

[...] Motvilje i bedriftene – de ser ikke hva man kan gjøre som øker inntjening og effektivitet. Det må en holdningsendring til. 160 000 årsverk som detaljstyres som de ikke har tillit til at de kan utføre det selv.

I: Gitt at hotell- og restaurantbransjen er som den er, så er ikke avtalen problemet?

Nei, det er det ikke. Det ligger ikke der. VI er enig med motparten om hvordan vaktlista skal være, og det hjelper ikke det heller. Det reelle gode partssamarbeidet mangler lokalt, det er derfor vi ikke får det ut. Det er derfor vi har diskutert det mye. Masse diskusjoner om effektivisering, men bedriftene tror ikke på det.

I: Så det er viktigere enn det som står i avtalen om kompetanse?

Ja, helt klart.

(Fellesforbundet, riksavtalen)

Er kompetansebestemmelser i tariffavtalene en medlemsfordel?

I våre intervjuer med fagforbundene var representantene fra Forbundet for Ledelse og Teknikk og forbundet Handel og Kontor tydeligst på at kompetansebestemmelsene er en medlemsfordel. En vesentlig forskjell er at FLT's fond finansieres ved at det settes av et beløp per time for arbeidstakerne tilknyttet tariffavtalen, mens HKs utdanningsfond finansieres av fagorganiserte gjennom medlemskontingenten.⁴⁵ For sistnevnte var særlig satsingen på fagbrev en medlemsfordel, ettersom de gjerne rekrutterte mange når de lagde tilpassede kurs for en bedrift som vil ha ufaglærte over til faglærte med fagbrev som praksiskandidater:

Det har vært en bevisst satsing på fagbrev. Da er det fort 20-40 fra samme bedrift som tar det sammen. [...] Mange verves gjennom det. Melder seg inn, så rett på kurs. Vi prøver å beholde dem. (Handel og Kontor i Norge, landsoverenskomsten)

Representantene for Industri Energi viste til at de presenterer kompetansebestemmelser som en medlemsfordel, men at de også kommer ikke-medlemmer til gode.

Norsk Transportarbeiderforbund pekte på at kompetansebestemmelsene i liten grad er en medlemsfordel ettersom de gjelder for alle, men dersom en arbeidstaker ikke får det han/hun har krav på, så vil de ikke få hjelp dersom de ikke er medlemmer.

El og IT Forbundet er også tydelige på at kompetansebestemmelser er en klar medlemsfordel.

⁴⁵ For detaljer i finansiering av FLT's utdanningsfond se Underthun A., Drange, I., Borg, E. (2017) *Partssamarbeidets kompetanseeffekter. En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningssselskapet Addisco*. AFI-rapport 03:2017 s. 6-7.

I: Sett fra EL og IT sin side så er kompetanseheving og etterutdanning en viktig medlemsfordel, er dere bevisste på det?

Ja, helt klart. VI har blitt mer bevisste på det. Vi skal selge det budskapet på en stor messe i Lillestrøm nå snart. [...] Vi må markedsføre det mer.

(EL og IT Forbundet, Landsoverenskomsten for elektrofagene)

Hvem av partene som gjennomfører ordningen, har stor betydning for hvorvidt en ordning er en medlemsfordel. Dersom fagforbundet tilbyr stipender eller gjennomfører kurs, stilles det som oftest krav om medlemskap, men dersom arbeidsgiversiden gjennomfører kurset, kan de velge å inkludere også uorganiserte arbeidstakere. Selv om arbeidsgiverorganisasjonene var positive til at flere arbeidstakere skulle være fagorganiserte, var de bekymret for at ordninger som kompetansefond som vil kunne øke organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, kan ha motsatt effekt på arbeidsgiversiden, ettersom det medfører utgifter for bedriftene.

Ønsker partene endringer i kompetansebestemmelsene?

Et sentralt spørsmål omkring kompetansebestemmelsene var hvorvidt partene ønsker at det gjennomføres endringer. Blant våre informanter var det ingen som ønsket seg omfattende endringer. Noen av arbeidstakerorganisasjonene pekte på at enkelte av formuleringene burde vært mer forpliktende, og at det er viktig for dem at rettighetene til arbeidstakerne ikke svekkes dersom avtalene skal redigeres. Fra arbeidsgiversiden fortalte flere av våre informanter at avtalene med fordel kunne vært formulert bedre i betydningen kortere tekst, mer presise og leservennlige, uten at substansen endret seg. Her ble det vist til arbeidet som Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og NHO Mat og Drikke gjorde i fellesskap for fire-fem år siden.

Med unntak av hvorvidt det bør etableres nye kompetansefond, så finner vi langt oftere at kompetansearbeidet er en kilde til tett og godt samarbeid mellom partene sentralt enn en arena for konflikter. I motsetning til fastsetting av lønn og pensjon som ofte kan innebære interessekonflikter mellom partene, så er det langt større grad av gjensidige interesser mellom partene når det gjelder kompetanseutvikling. Partene sentralt har et gjensidig ønske om at kompetanseutvikling kan bidra til en høyere organisasjonsgrad på begge sider. Dersom det oppstår uenighet i kompetansearbeidet, er det vel så ofte mellom partene og staten (for eksempel i diskusjoner i faglig råd eller samarbeidsråd for yrkesopplæring) som mellom partene alene.

3.6 Mot et tettere partssamarbeid om kompetanse

I landsoverenskomsten for elektrofagene har Nelfo og El og IT Forbundet tidligere hatt et svært tett samarbeid om kompetanseutvikling og styringen av kompetansefondet ELBUS. Fondet er finansiert gjennom en innbetaling fra arbeidsgiver for hver ansatt innenfor bransjen, og partene forvalter fondsmidlene sammen. Representanten fra Nelfo fortalte at fra 1992–2005 ble fondsmidlene forvaltet av et partssammensatt sekretariat som gjennomførte en rekke prosjekter, som vekselvis var initiert av EL og IT Forbundet og av Nelfo. Over tid ble imidlertid samarbeidet mer krevende. Resultatet ble at sekretariatet ble lagt ned, og partene delte fondsmidlene likt, slik at de kunne gjennomføre prosjekter på hver sin kant. Nå har imidlertid partene bestemt seg for å forsøke et tettere samarbeid. I likhet med endringer beskrevet tidligere i kapitlet, er også denne endringen en konsekvens av ny digital teknologi som skaper

behov for omstilling. Partene frykter at deres bedrifter fases ut dersom de ikke er tilstrekkelig oppdatert. Vår informant fra Nelfo beskrev bakgrunnen for samarbeidet på følgende måte:

Det som oppstår nå er at våre bedrifter risikerer å bli faset ut. Vi har strøm og spenning som er et lovregulert område, men det kommer inn helt andre aktører med elektronisk kommunikasjon, og der er våre bedrifter og ansatte litt på siden. Det er ikke gode rammebetingelser for å lage et godt mønster for hvordan det skal se ut. Forskerne sier energibransjen har kommet kortest i å følge denne teknologien. Det er smartmålere i alle hus som nå kun brukes til faktura. De har større potensiale! Nå har vi forbruksmønstre til alle og kan da tilby skreddersydd teknologipakke som gjør det billigere. Energiverkene vil ikke gjøre den jobben, men det kan våre bedrifter gjøre. Koble isolasjon og energibransjen tettere sammen og tilby grunnpakke som alle skal ha. Her skal kunden eie sine egne data, ikke som eBay og Google. Det skal fungere slik at om du ikke vil følge med på det, så får du styringen i bakgrunn og at det går i dvale når du ikke er hjemme. Ønsker du å styre selv, finnes det en app. Det skal ikke hindre at du kan bygge det ut, men grunnpakken skal ligge der uansett. Men det må politisk bestemmes at alle husstander skal ha denne styringen, der ligger bøygen. Og må inn i vårt regelverk. Her trengs det mye kompetanse, og dette er startgruppen for det nye prosjektet. (Nelfo, landsoverenskomsten for elektrofagene)

Ved å benytte informasjonen fra strømmålerne bedre, kan virksomhetene tilby brukerne større grad av kontroll over sitt strømforbruk. Dersom det er politisk vilje for å gjøre en slik styring obligatorisk, vil neste steg kunne være at tilbudet lovreguleres og kun kan utføres av autorisert personell, på samme måte som med strøm og spenning. Dette eksempelet viser hvordan frykten for å miste konkurransevne kan lede til et tettere samarbeid om kompetanse, og at partene har en felles interesse av å forsøke å erobre nye markeder og trygge eksisterende arbeidsplasser. Også innenfor mediebransjen har partene videreutviklet tidligere fondsordninger i kompetansesamarbeidet. Behovet for kompetanseøkning er ofte et svar på møtet med ny digital teknologi og krav om omstilling. For partene kan det åpne for et tettere samarbeid for å takle overganger. Alle våre informanter beskrev i noen grad partssammensatte utvalg som arbeidet med å finne løsninger for hvordan de best kunne møte ny teknologi og sikre arbeidsplasser, samt styrke kompetansenivået og med det effektivisere.

Behovet for en vedvarende kompetanseutvikling ser ut til å være felles på tvers av avtaleområder, for å takle omstillinger, teknologiske endringer, økt konkurranse og nye behov.

3.7 Oppsummering

Vi har intervjuet representanter for arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene innenfor ti overenskomstområder. Vi fant at kompetansfeltet i større grad inviterte til partssamarbeid enn til store konflikter. Et tema som imidlertid kunne føre til uenighet, var etablering av nye fond til etter- og videreutdanning, samt økt innskudd i allerede etablerte fond. Her var arbeidsgiverorganisasjonene gjennomgående negative. Like fullt var det i mindre grad motstand mot allerede etablerte fondsordninger. Innenfor noen overenskomstområder samarbeidet partene om å gjøre fondsordningene mer relevante når det gjelder utfordringene som bransjen i dag står overfor. Eksempler her er avtaleområdene innen journalistavtalen for avis

og landsoverenskomsten for elektrofagene. Det var gjennomgående enighet på tvers av overenskomstområder om at konkurransesituasjonen for virksomhetene er hardere enn før, og at det særlig stilles større krav til digital kompetanse.

Til tross for at arbeidsgiverorganisasjonene er tydelige på at arbeidsgiver er i stand til å skaffe og finansiere den kompetansen de anser som nødvendig, finnes det flere eksempler på at arbeidsgiverne takker nei til oppdrag på grunn av manglende kompetanse. Det kan virke som at kompetanseutvikling ikke alltid blir prioritert i hverdagen, men at teknologiske skifter, lovendringer og andre presserende behov er effektive for å sette fart i kompetansearbeidet. Tillitsvalgte og arbeidsgivere ser ifølge våre informanter ikke ut til å finlese kompetansebestemmelsene i særlig grad, men mye av arbeidet som foregår ute i bedriftene følger bestemmelsens «ånd», uten at det gjennomføres systematiske kompetansekartlegginger eller andre forpliktelser fra avtalene. Enkelte arbeidstakerorganisasjoner forutså at kompetanse kunne bli et større konfliktområde i framtiden, særlig i forbindelse med nedbemanningsprosesser og eventuelle utfordringer når det gjelder ansiennitetsprinsippet. Det er få tvistesaker rundt rett til fri i forbindelse med kompetanseheving, og partene sentralt behandler sjelden tvistesaker i forbindelse med tariffavtalenes bestemmelser om kompetanseheving. Partene beskrev et gjensidig ønske om at kompetansearbeidet kan øke organisasjonsgraden på begge sider.

4 Avslutning

I et arbeidsliv i stadig endring er kompetanse og omstillingsevne stadig viktigere både for virksomheter og arbeidstakere. For å sikre virksomhetenes konkurransekraft og arbeidstakernes arbeidsplass, er det viktig å være i forkant av teknologiske endringer og forutse nye behov. Automatiserte kasser i varehandelen har allerede redusert behovet for antallet ansatte på jobb og gjort det viktigere for de gjenværende arbeidstakerne å veilede kunden framfor selv å betjene kassaapparatet. Innenfor transportbransjen diskuterer partene hvilke konsekvenser autonome kjøretøy vil kunne få. Samtidig kan ny teknologi åpne for muligheter man ikke hadde før, og med det bidra til å skape nye arbeidsplasser. Det er noe av bakgrunnen for et tettere partssamarbeid rundt ELBUS-fondet, som partene innenfor elektrofagene er i gang med. Kompetanseheving ble gjennomgående positivt beskrevet av våre informanter, der det var stor grad av fellesinteresser mellom partene. Noen av informantene uttrykte at dette partssamarbeidet i «fredstid» kan være særlig gunstig for å skape relasjoner og forståelse for motpartens perspektiv, som vil være viktig i mer konfliktpregede lønnsforhandlinger.

Perspektivmeldingen omtaler behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling på følgende måte:

«Høy verdiskaping forutsetter en omstillingsdyktig arbeidsstyrke. Dette, i kombinasjon med den demografiske utviklingen som medfører stadig flere eldre arbeidstakere, forsterker behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling i arbeidslivet. Personer som har vært i arbeidsmarkedet en stund, trenger påfyll av kompetanse for å kunne løse nye arbeidsoppgaver og for å løse de samme oppgavene de hadde tidligere på nye og bedre måter. Såkalt livslang læring kan foregå både gjennom uformelle læringsformer på arbeidsplasser og gjennom bruk av eksterne tilbydere» (Meld. St. 29 (2016–2017) *Perspektivmeldingen 2017* s. 71).

Det er bred enighet blant våre informanter om at kompetanse er nødvendig for at arbeidstakere kontinuerlig skal holde seg oppdatert og ha en god omstillingsevne. Et nøkkelspørsmål er hvem som skal betale for dette.⁴⁴ I våre intervjuer var arbeidsgiverorganisasjonene raske med å peke på det offentlige som finansieringskilde for kompetanseutvikling som virksomhetene selv ikke hadde tatt initiativ til.

I det forrige prosjektet (Fafo-notat 2017:14, s. 37) pekte vi avslutningsvis på at i tariffavtalene finnes det mange føringer på at også kompetanse skal være en del av partssamarbeidet lokalt, men færre konkrete forpliktelser. I prosjektoppsummeringen beskrev vi relevante bestemmelser om kompetanseutvikling i de største tariffavtalene i privat sektor. Gjennomgangen hadde et partsperspektiv, i den forstand at vi fokuserte på hva partene var blitt enige om gjennom tariffavtalene, hvilke forhold som var uavklart, og hvordan dette kom til uttrykk gjennom avtaletekstene. Vi viste

⁴⁴ Se f.eks. debattinnlegg i Aftenposten 29.01.19, Hvordan skal vi finansiere læringslivet, hentet fra <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/P3bpgb/Hvordan-skal-vi-finansiere-laringslivet--Nina-Schanke-Funnemark>

til at de fleste overenskomstene ikke har bestemmelser om fond for etter- og videreutdanning, men at noen eksempler på slike fond finnes. Vi beskrev et utvalg fonds-/stipendordninger når det gjaldt hvordan de var finansiert og organisert, og hva slags kompetanseutvikling det ble gitt støtte til.

I dette prosjektet har vi sett på hvordan partene sentralt opplever at tariffavtalenes bestemmelser om kompetanse får konsekvenser for praksis. Vi har imidlertid ikke vært ute i virksomhetene og kartlagt tillitsvalgtes og arbeidsgiveres kjennskap til tariffavtalenes utforming, eller hvorvidt partene lokalt ønsker seg endringer i bestemmelsene eller i det lokale partssamarbeidet.

4.1 Videre forskning

Fafo-notat 2017:14 bygget på en systematisk gjennomgang av de største landsdekkende tariffavtalene i privat sektor. I notatet ble det ikke innhentet empiri utover dokumentstudiet av avtalene og tidligere forskning. Denne rapporten har videreført arbeidet ved å presentere kvantitative resultater fra de tillitsvalgtes oppfatninger om kompetansekartlegging og kompetanseutvikling i sin virksomhet, og kvalitative data fra de sentrale partene innenfor de ti overenskomstområdene. En videre oppfølging kan være en kvalitativ undersøkelse av hvordan virksomhetene selv og de tillitsvalgte beskriver kompetanseutviklingen, og hvorvidt avtalebestemmelsene er viktige dokumenter i dette arbeidet. Sentrale spørsmål kan være: Hvilke betraktninger gjør tillitsvalgte og arbeidsgivere seg om kompetansekartleggingen i virksomheten? Hvor godt kjenner partene til avtalebestemmelsene, og hvilke endringer ønsker partene seg i tariffavtalenes kompetansebestemmelser?

Fra festtaler til realitet

I dette prosjektet har vi sett på arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene på sentralt nivå sine holdninger til bruken av kompetansebestemmelsene i tariffavtalene i privat sektor. Hva skal til for at kompetanseutviklingen går fra festtaler til realiteter? Vi fant at kompetansefeltet i større grad inviterte til partssamarbeid enn til store konflikter. Et tema som imidlertid kunne føre til uenighet, var fondsordninger til etter- og videreutdanning. Lokalt var det stor variasjon, og flere steder respekteres avtalens «ånd», uten at tillitsvalgte eller ledelsen har finlest avtalene. Det ser ut som om evnen til rask omstilling og kompetanseutvikling i etterkant av store teknologiske skifter eller lovendringer er stor, selv om det daglige kompetansesamarbeidet ofte nedprioriteres.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2019:07
ISBN 978-82-324-0498-8
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20704