



.....

REGISTERKORT OM FÖRHÅLLANDENA MELLAN ARBETSPARTERNAS DIALOG OCH UTBILDNINGSSYSTEMEN I EUROPA OCH I MEDLEMSLÄNDERNA



Under den tid som gått mellan Romfördraget och Maastrichtfördraget, har de europeiska arbetsmarknadsparterna gått från ett allmänt erkännande till en institutionalisering när det gäller den roll de spelar.

Under tiden har de europeiska arbetsmarknadsparterna fått rätt att sitta med i flera europeiska rådgivande instanser och de har deltagit i samråds- och förhandlinggrupper på gemenskapsnivå, varvid särskilt skall nämnas de gemensamma ståndpunkter som utarbetats inom ramen för den sociala dialogen och avtalet av den 31 oktober 1991 om den framtida socialpolitiken inom gemenskapen, som återfinns i det sociala protokollet till Fördraget om Europeiska unionen (EU).

De samarbetspartner på överstatlig nivå som den Europeiska kommissionen godkänt är Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

1 EUROPEISKA RÅDGIVANDE INSTANSER

Ekonomiska och sociala kommittén, som instiftades genom Romfördraget är den äldsta instansen där arbetsgivarrepresentanter och arbetstagare ur olika intressegrupper i medlemsstaterna deltar. Dessa företrädare som är utsedda av sina regeringar på personliga meriter skall avge yttranden om de förslag som Europeiska kommissionen skickar till ministerrådet. Sedan 1992 har Ekonomiska och sociala kommittén initiativrätt.

Arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna är representerade i specialiserade organisationer som Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildningen (CEDEFOP), Europeiska stiftelsen för förbättring av arbets- och levnadsvillkor (Dublinstiftelsen), i kommittén för gemenskapsprogrammet Leonardo da Vinci samt i sex rådgivande kommittéer där olika yrken finns representerade, varav de viktigaste kommittéerna när det gäller yrkesutbildning är Kommittén för europeiska socialfonden och Rådgivande kommittén för yrkesutbildning.

En annan viktig representationsinstans är ständiga sysselsättningskommittén, som samlar olika företrädare för kommissionen, social- och arbetsmarknadsministrar och arbetsmarknadens parter.

2 DEN EUROPEISKA SOCIALA DIALOGEN

Den europeiska sociala dialogen lanserades 1985 i Val Duchesse av kommissionens ordförande som samlat företrädare för UNICE, CEEP och EFS för att analysera gemenskapens ekonomiska och sociala politik och försöka bryta det dödläge som hade uppstått på grund av bristande enighet i ministerrådet där enighet krävdes för beslut inom den sociala sektorn.

I den europeiska enhetsakten legitimerades denna process, som gav kommissionen i uppgift att underlätta kontakterna mellan arbetsmarknadens parter.

Den sociala dialogen möjliggjorde en debatt inom ett antal områden och, efter mötet i Palais Egmont i januari 1989, ledde den fram till skapandet av en pilotgrupp som gavs i uppgift att leda en permanent dialog och att bestämma sammansättning och befogenheter för de arbetsgrupper som skulle inrättas genom pilotgruppens försorg.

Som en följd av dessa beslut skapades de grupper som skulle komma att ha hand om utbildning, planerna för en europeisk arbetsmarknads- och sysselsättningspolitik samt strukturella frågor.

År 1991 bildades för detta ändamål en särskild grupp i syfte att förbereda regeringskonferensen om den politiska unionen och reformeringen av fördragen. Inom ramen för den här gruppens arbete förbereddes avtalet av den 31 oktober 1991, i vilket återfinns ett förslag till översyn av de artiklar i Romfördraget som behandlar socialpolitiken på europeisk nivå. Avtalet följdes sedan till en stor del upp i det sociala protokollet i Maastrichtfördragets bilaga.

Efter undertecknandet av Maastrichtfördraget, resulterade pilotgruppens arbete i att Kommittén för social dialog inrättades. Dessutom bildades tre arbetsgrupper, varav den första ägnar sig åt makroekonomiska frågor, den andra är ansvarig för dialogen inom utbildningsområdet och den tredje har hand om frågor med anknytning till arbetsmarknaden.

3 DEN SOCIALA DIALOGENS LANDVINNINGAR

Man kan konstatera att den sociala dialogen har rönt framgång inom tre olika områden; de gemensamma ståndpunkterna, avtalet av den 31 oktober 1991 samt de resultat som den sociala dialogen har uppnått inom olika sektorer.

De gemensamma ståndpunkterna

Fram till nu har sjutton texter antagits inom ramen för den sociala dialogen, nämligen en deklaration och en rekommendation om den sociala dialogens funktion och målsättning, fem gemensamma ståndpunkter om gemenskapens makroekonomiska inriktning, tre gemensamma ståndpunkter om arbetsmarknaden samt sju gemensamma ståndpunkter inom utbildningsområdet.

De gemensamma ståndpunkterna inom utbildningsområdet behandlar följande ämnen:

- Utbildning och motivation, information och rådgivning (1987).
- Grundutbildning, grundläggande yrkesutbildning och vidareutbildning för vuxna (1990).
- Övergång från skola till yrkes- och vuxenliv (1990).
- Riktlinjer för hur utbildning kan göras tillgänglig för alla (1991).
- Yrkeskompetens och hur den skall utvärderas (1992).
- Kvinnor och utbildning (1993).
- Europeiska unionens framtida åtgärder inom yrkes- och vidareutbildningen och vilken roll arbetsmarknadens parter skall spela inom detta område (1994).
- Vidareutbildningens roll i kampen mot arbetslösheten (1995).

Avtalet av den 31 oktober 1991 och protokollet i bilagan till Maastrichtfördraget

Avtalet som undertecknades av UNICE, CEEP och EFS den 31 oktober 1991 föreskriver att avtal kan slutas på gemenskapsnivå mellan arbetsmarknadens parter och att de skall tillämpas enligt det förfarande och den praxis som bestämts av arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna eller enligt det sociala protokollet i bilagan till Fördraget om Europeiska unionen (EU).

Det här protokollet har förhandlats fram mellan EU:s dåvarande tolv medlemsstater, men omfattar idag inte fler än fjorton av de femton medlemsstaterna.

Enligt protokollet kan EU's behörighet uppdelas på tre olika områden:

- När det gäller hälsa och säkerhet, arbetsförhållanden, information och rådgivning till arbetstagarna, jämlikhet mellan könen och integrering av personer som står utanför den ordinare arbetsmarknaden, fattar rådet, i samråd med Europaparlamentet, beslut med kvalificerad majoritet.
- När det gäller social trygghet och arbetstagarnas sociala skyddsnät, skydd av arbetstagare vid uppsägning, arbetsgivarnas och arbetstagarnas fackliga representation, inklusive medbestämmande, anställningsvillkor för medborgare från tredje land samt ekonomiskt stöd för att skapa nya arbetstillfällen, kan rådet bara fatta beslut om åtgärder enhälligt och efter samråd med Europaparlamentet.
- Löner och föreningsfrihet, strejker och lockouter omfattas inte av rådets beslutsbehörighet.

Även om vidareutbildning inte nämns direkt, är, i ljuset av de gemensamma ståndpunkterna, sambandet ändå ganska tydligt mellan utbildning och flera av de områden som nämns i det sociala protokollet.

Dessutom behandlas i det sociala protokollet arbetsmarknadsparternas samrådsförfaranden när kommissionens beslut förbereds. I protokollet säkerställs också att arbetsmarknadens parter samråder på dessförrinnan. Med stöd av protokollet blir det också möjligt att se avtalsvägen och lagstiftningsvägen som alternativ att gå när beslut skall fattas samt att genomförandet av direktiven säkerställs såväl genom lagstiftning som genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

En första tillämpning av detta består i en överenskommelse om föräldraledighet. Den undertecknades den 14 december 1995 av EFS, CEEP och UNICE.

Slutligen underlättar det sociala protokollet för arbetsmarknadens parter att, om de så önskar, göra överenskommelser och ingå avtal.

Den sociala dialogen inom olika sektorer

De europeiska arbetsmarknadsparterna upprätthåller på sektorsnivå informella kontakter av olika slag inom ett visst antal sektorer.

I några sektorer har debatten och dialogen lett till mer formella resultat.

Bland dessa kan nämnas:

- Ramavtalet mellan EFS och CEEP om en fördjupning av den sociala dialogen inom sektorerna järnväg-

stransporter och energidistribution, inom utbildningsområdet samt när det gäller hygien och skydd på arbetsplatsen.

- Memorandum om utbildning inom detaljhandeln, undertecknad av Europeiska detaljhandelsförbundet (CECD) och av den europeiska avdelningen av Internationella federationen för arbetstagare, tekniker och tjänstemän (EURO-FIET), som har gett upphov till ett utbildningsprogram avsett för representanter för båda parter och som nu förverkligas i några medlemsstater.

- "Riktlinjer antagna av FENI och EURO-FIET den 9 februari 1995 inom ramen för den sociala dialogen angående vidareutbildning inom städsektorn" avser målen för arbetsmarknadsparternas gemensamma agerande när det gäller grund- och vidareutbildning i den här sektorn. Riktlinjerna gör det också möjligt att på det europeiska planet bestämma en miniminivå som senare kan föras över på det nationella planet.

Beskrivningen utarbetad av

*Antonio DORNELAS
och skriven på franska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

I Belgien finns en lång tradition av samråd på det sociala området. På nationell nivå finns det nationella rådet för sysselsättning (CNT) som är ett partssammansatt statligt organ, instiftat på federal nivå och gemensamt för flera yrken genom lagen av den 29 maj 1952. Det är ett organ för rådgivning och förhandling i sociala frågor. Bland annat har den betalda studieledigheten och lärlingslagen (*la Loi sur l'apprentissage*) förhandlats där. Arbetsmarknadens parter förhandlar dessutom avtal som är gemensamma för flera yrkesgrupper och som vanligtvis sträcker sig över 2 år.

Utbildningspolitiken har dock huvudsakligen förts över till federala enheter (regioner och gemenskaper) som en följd av grundlagsreformerna mellan 1980 och 1988. En del av yrkesutbildningen har därmed förlagts inom ramen för den förlängda obligatoriska skolgången, förlängd från 16 till 18 år.

Inom det franska språkområdet inrättades rådet för utbildning (le Conseil de l'éducation et de la formation) genom förordningen av den 12 juli 1990. Rådet har till uppgift att stödja utbildning samt yttra sig i frågor som hör dit vid alla större reformer för att uppnå överensstämmelse med arbetsmarknaden. I detta perspektiv arbetar Rådet på de ekonomiska och sociala områden som rådets medlemmar representerar.

Efter den obligatoriska skolgången formas valmöjligheterna enligt ett flertal fortbildningssystem. Arbetsmarknadsutbildningen (*l'enseignement de Promotion Sociale*) har omorganiserats genom förordningen av den 16 april 1991. Ändamålet är att stödja en bättre yrkesmässig, social, kulturell och skolmässig anpassning. Ett överordnat råd samlar representanter från socioekonomiska nätverk och miljöer och har till uppgift att ge yttranden om förbättringar, utveckling och anpassning med hänsyn till socioekonomiska och kulturella behov.

Förordningen av den 23 januari 1991 avser utbildning samt stöd till egenföretagare och små och medelstora företag (PME) i det flamländska språkområdet. Genom förordningen har ett flamländskt institut för egenföretagare skapats, med status som juridisk person och med ansvar att främja och samordna utbildning och stöd för företag. Man bör nämna att dess administrativa råd är organiserat i följande 4 enheter med representanter för: Arbetsgivare, arbetstagare, utbildningscentra och den verkställande makten i Flandern.

Genom förordningen av den 3 juli 1991 regleras fortbildningen för företag inom handel samt små och medelstora företag inom det franska språkområdet. Därutöver har genom denna förordning skapats ett administrativt råd där arbetstagarorganisationerna inte är representerade.

Genom förordningen av den 16 december 1988 inrättades det regionala kontoret för frågor om anställning och utbildning (FOREM - *l'Office régional de l'emploi et de la formation*) som administreras av en partssammansatt förvaltningskommitté. Förutom administrativ makt har förvaltningskommittén genom förordningen yttranderätt i alla decentraliserade frågor som rör anställning och utbildning.

Genom förordningen av den 20 mars 1984 har VDAB skapats, som sköter arbetsförmedling och yrkesutbildning i den flamländska regionen.

Även på regional nivå spelar formerna för den sociala dialogen en mycket viktig roll. Regionen Valloniens ekonomiska och sociala råd (CESRW) är ett offentligrättsligt organ som inrättats genom lagen av den 15 juli 1970 och gjorts partssammansatt med förordningen av den 8 juni 1983. Det har å ena sidan rätt att

granska förslag och rekommendationer i frågor som påverkar det ekonomiska och sociala livet i regionen och å andra sidan rätt att begära överläggningar mellan motparterna och Valloniens regering i alla frågor som angår den ekonomiska och sociala utvecklingen i regionen.

Liknande samverkansformer har införts i Flandern (SERV) och i Bryssel (CESRB).

Likaså finns det instanser för social dialog på sub-regional nivå: De subregionala kommittéerna för anställning och utbildning har stärkts genom en överenskommelse den 18 mars 1983 mellan den verkställande makten inom det franska språkområdet och den regionala verkställande makten i Vallonien (MB 31.07.1990). Kommittéerna har i uppdrag att granska, ge synpunkter och rekommendationer i samband med verkställandet av sysselsättnings- och utbildningspolitiken på det lokala planet. De skall uppmuntra samverkan mellan utbildningsaktörerna och företagen inom sina respektive ansvarsområden. För att uppnå detta har varje kommitté inrättat en kommission för sysselsättning och utbildning.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

På sektorsnivå:

I lagen av den 5 december 1968 behandlas kollektivavtalen på arbetsmarknaden. Lagen tillåter även inrättandet av partssammansatta kommissioner för all verksamhet som ligger utanför den offentliga sektorn.

Dessa har till uppgift att:

- sluta avtal,
- medla i tvister,
- avge yttranden,
- fatta beslut, exempelvis om inrättande av utbildningsfonder.

Avtalen bestämmer förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare inom en verksamhetsgren och skapar rättigheter och förpliktelser, även för personer som inte själva undertecknat något avtal.

De kan göras bindande genom en kunglig förordning på begäran av det partssammansatta organet och i så fall får de samma bindande verkan som varje annan reglering av denna sort.

På företagsnivå:

Genom arbetsmarknadens kollektivavtal nr 9 och nr 5 föreskrivs att företagsnämnder och fackföreningssdelegationer skall informeras om företagets socialpolitik.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Yrkesutbildningspolitiken på nationell nivå

Sedan tillkomsten av det gemensamma avtalet för flera yrken från 1989-1990, bidrar arbetsmarknadens parter till finansieringen av sysselsättningspolitiken, utbildningspolitiken och till stöd för utsatta grupper genom införandet av en obligatorisk avgift (först på 0,18%, sedan 0,25% och slutligen 0,15% för 1995) på den totala lönesumman.

Det nationella rådet för sysselsättning har för övrigt undersökt problematiken kring vilken status som skall gälla för de personer som deltar i en stödåtgärd. Rådet avgav ett yttrande i denna fråga den 20 december 1994.

Lärlingssystemet

Industrins lärlingssystem erbjuder unga möjligheten att lära sig ett manuellt eller intellektuellt yrke och samtidigt delta i teoretisk och allmän undervisning. Införandet av det industriella lärlingssystemet beror på initiativ från behöriga partsammansatta kommissioner och det nationella rådet för sysselsättning vilka har ansvaret för att skapa partsammansatta kommittéer på området. De senare är behöriga att bestämma villkor och former, kontrollera genomförandet, fastställa program, organisera prov och godkänna de arbetsgivare som skall ansvara för denna varvade utbildning.

Det är de partsammansatta kommissionerna som bestämmer interna regler för de partsammansatta kommittéerna för lärlingsfrågor

Den tekniska gymnasieutbildningen

Genom förordningen av den 27 oktober 1994 för det franska språkområdet omorganiserades planläggningen för den tekniska gymnasieutbildningen. Inom ramen för detta inrättades en kommission för yrken och kompetensfrågor med en avgörande betydelse för den tekniska utbildningens och framtid (definition av inriktning) och, i ett vidare perspektiv, för alla kompetenshöjande utbildningar.

Vidareutbildning av löntagare

De yrkesgemensamma avtalen som slöts successivt (1989-1990, 1991-1992, 1993-1994, 1995-1996) har i de olika branscherna möjliggjort uppkomsten och utvecklingen av ett flertal fonder som har bidragit till inriktningen av sektorspolitiken om fortbildning.

Många av dessa vänder sig till gemensamt styrda offentliga organ för yrkesutbildningen (FOREM – VDAB) för att samarbeta om utbildningsåtgärder.

Denna samarbetspolitik, som gör det möjligt att omfördela resurser, har lett till anmärkningsvärda resultat. På FOREM:s område har således antalet undervisningstimmar under perioden 1991 – 1994 ökat med 45%, tillsammans med en ökning av den lärar- personalen på 8,4%.

För övrigt följer Valloniens ekonomiska och sociala råd och särskilt kommissionen för socialpolitik noggrant fortbildningspolitiken. Det gäller såväl den som förhandlas på federal nivå (plan för stöd till arbetslösa) som den som genomförs i regionen.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

De belgiska arbetsgivarnas organisation uppmuntrar en välorganiserad fortbildning, antingen genom företagen själva, eller genom en gemensam insats på branschnivå. De belgiska fackförbunden förespråkar gemensamma åtgärder beträffande den yrkesinriktade fortbildningen som kan ske på såväl lokal, regional som federal nivå.

På nationell nivå och på branschnivå

I fråga om kollektiva förhandlingar har Belgien en lång tradition av överenskommelser som slutits gemensamt för flera yrkesgrupper på nationell nivå mellan de tre fackförbund som representerar arbetare (*Confédération des Syndicats Chrétiens, Fédération Générale du Travail en Belgique, Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique*) och arbetsgivarorganisationerna (*Fédération des entreprises de Belgique, Union des classes moyennes pour les PME – PMI et organisations agricoles*).

Dessa avtal förhandlas för en period av två år och täcker viktiga områden av det sociala och ekonomiska livet: löner och sociala förmåner, arbetstidens längd och fortbildning.

De fyra yrkesgemensamma avtal som har följt på varandra sedan 1986 har i första hand bidragit till finansieringen av sektorsfonderna och i andra hand till den nationella fonden för intersektoriell sysselsättning (*Fonds National pour l'Emploi Intersectoriel*). Upprättandet av dessa fonder och särskilt den nationella fonden för sysselsättning har gjort det möjligt för privata näringsidkare, icke vinstdrivande föreningar och konsulter att svara för en del av finansieringen av ett stort antal projekt som även utbildningscentra i de gemensamt förvaltade sektorerna haft tillgång till. Detta system har tillsammans med de offentliga utbildningsaktörerna bidragit till att mångdubbla utbildningsalternativen för de utsatta grupperna,

På företagsnivå

De belgiska arbetsgivarna finansierar och organiserar fortbildning för sin personal. De kartlägger utbildningsbehoven informellt efter hand de upptäcks. Valet av målgrupper bestäms oftast av företagets allmänna strategi och kraven på att styra sysselsättningen. Företagsnämnderna får regelbundet information i ekonomiska, finansiella och sociala frågor.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Inte heller Belgien undgår den utveckling som pågår på andra håll i Europa och som innebär att ett växande ansvar för fortbildningssystemen överlämnas till arbetsmarknadens parter i en situation där den politik som förs av den federala staten och de federerade enheterna är underkastad hårda budgetkrav.

Fortbildningspolitiken har som mål att inte bara omskola arbetskraften och förbättra dess kvalifikationer utan även att bidra till den sociala politiken för bekämpning av långtidsarbetslösheten.

Partssammansatt administration och social dialog är de två nyckelbegreppen inom den belgiska fortbildningspolitiken.

Beskrivningen utarbetad av

Raymond POUPARD
författaren på franska

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Yrkesutbildningen är i Danmark föremål för en ständig «dialog» mellan arbetsmarknadens parter på olika nivåer. Detta måste ses mot bakgrund av förhållandena inom det danska näringslivet som traditionellt präglas av långtgående samarbete och fungerande utjämningsmekanismer mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Arbetsgivarorganisationerna har liksom fackföreningarna en hög organisationsgrad. Arbetstagarnas organisationsgrad uppgick mot slutet av 1980-talet till 88 %.

De traditionella och välutvecklade samarbetsstrukturerna mellan arbetsmarknadens parter i Danmark fick inte bara stöd av det under flera decennier dominerande socialdemokratiska partiet utan även av de borgerliga regeringarna mellan 1982 och 1992.

Under en lång tid var det vanligt att styra lönernas minimistandard och arbetsvillkoren genom löneavtal på nationell nivå som följdes av förhandlingar i syfte att anpassa avtalen till sektorernas särskilda villkor. På senare år har det kommit i gång en process som går ut på att decentralisera löneförhandlingarna. Just nu går trenden mot branschavtal, vilket står i motsättning till de danska fackföreningarnas traditionella struktur. Fackföreningarna svarar på denna tendens genom att bilda branschkarteller som består av delar av de olika fackföreningarna.

De danska löneavtalen omfattar vanligtvis både lönefrågor och yrkesutbildningsfrågor. De senaste åren har yrkesutbildningen fått allt större betydelse i förhandlingarna – dock i mycket varierande omfattning. Dessutom är arbetsmarknadens parter engagerade i en lång rad gemensamma aktiviteter inom ramen för branschutskotten och det av staten finansierade vidareutbildningssystemet.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Det danska systemet för vidareutbildning präglas traditionellt av statliga regler. Arbetsmarknadens parter medverkar dock inom lagstiftningens ramar, när det gäller att utforma systemets struktur och innehåll. Yrkesutbildning för företag, arbetslösa och individuella behov erbjuds framför allt av yrkesskolor (handelsskolor och tekniska skolor) och centrum för vuxenutbildning (AMU-centrum). Vidareutbildningen i de trepartsförvaltade AMU-centrumen undergår för närvarande stora förändringar. För dessa centrum införs under arbetsmarknadsdepartementets överinseende samma regelram som gäller för grundutbildningen. År 1991 fick handelsskolorna och de tekniska skolorna ett långtgående självstyre och skolornas ledning överfördes till en styrelse, där de lokala företrädarna för arbetsmarknadens parter ingår paritetiskt. Yrkesutbildningens innehåll och normerna för erkännandet av utbildningsbevis bestäms genom allmänna mål, som arbetsmarknadens parter avtalar på nationell nivå och i branschkommittéer och som sedan fastställs av de behöriga departementen. På nationell nivå finns det två sådana rådgivande kommittéer som domineras av arbetsmarknadens parter – en för utbildning och en annan för vidareutbildning ("*faglige udvalg*" och "*faglige efteruddannelsesudvalg*"). Branschkommittéerna under dessa nationella kommittéer – som leds av arbetsmarknadens parter – fastställer riktlinjer för yrkesutbildningens kursplan, dess mål och normer. På lokal nivå deltar utbildningskommissionerna med företrädare för arbetsmarknadens parter vid omsättningen av de utbildningsmål och normer som fastställts centralt.

Arbetsmarknadspolitiken är i Danmark också underkastad laglig reglering och till stor del utformad som

aktiv arbetsmarknadspolitik, där vidareutbildningen främjas för att förebygga de risker som arbetsmarknaden innebär. I den praktiska utformningen av dessa åtgärder deltar även i detta fall de utbildningscentrum som leds av arbetsmarknadens parter.

Det finns även rättsliga bestämmelser för den individuella vidareutbildningen i samband med tjänstledighet : för att vidareutbilda sig kan de anställda få tjänstledigt i upp till fem år. Under denna tid betalas lönen ur offentliga medel med ett belopp som motsvarar arbetslöshetsersättningen. I vissa branscher finns kompletterande kollektivavtal, t.ex. för att komplettera den statliga löneutbetalningen.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

AMU-systemet som tillhör arbetsmarknadsdepartementets ansvarsområde är den institutionella kärnan i den offentliga yrkesutbildningen, som utformas av arbetsmarknadens parter och staten gemensamt. De 24 lokala AMU-centrumen erbjuder olika yrkesutbildningar och leds av styrelser som är paritetiskt sammansatta av företrädare för arbetsmarknadens parter. Finansieringen sker genom den centrala arbetsmarknadsfonden som hittills har fått en del av arbetsgivarnas och arbetstagarnas skatter. Finansieringssystemet håller för närvarande på att ställas om och sedan 1995 går vid sidan om bidragen ur statskassan en arbetstagaravgift på 5 % av bruttolönen till arbetsmarknadspolitikens fonder. Denna avgift skall 1997 höjas till 8 % och då kompletteras med en arbetsgivaravgift på 0,19 % av lönesumman. Även arbetsgivaravgiften skall senare höjas.

Vid sidan om de yrkesinriktade AMU-centrumen är sedan några år tillbaka vuxengymnasiets VUC-centrum för allmän vidareutbildning (matematik, främmande språk etc.) under uppbyggnad. Dessa påverkas dock i lägre grad än de yrkesinriktade utbildningscentrumen av arbetsmarknadens parter.

Detta system med utbildningscentrum utnyttjas i hög grad och fungerar som ryggrad i den verksamhet som skall uppfylla den enskildes och näringslivets vidareutbildningsbehov.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Den sociala dialogen om vidareutbildning äger i första hand rum på central nivå inom ramen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter och staten. Dessutom finns det på branschnivå kompletterande avtal och gemensam verksamhet inom branschkommittéerna. På lokal nivå utformar arbetsmarknadens parter gemensamt vidareutbildningen i AMU-centrumen och på de tekniska skolorna och handelsskolorna. Slutligen har näringslivet på senare tid fått ökad betydelse när det gäller yrkesutbildningsfrågor. Detta sammanhänger med att företagens humanresurspolitik blir allt viktigare för företagets konkurrenskraft. Detta har från företagets sida lett till allt fler direkta verksamheter under medverkan av arbetstagarnas intresseföreningar. Genom ett nationellt avtal år 1992 blev det möjligt att träffa överenskommelser även på företagsnivå.

Den sociala dialogen och avtalen med avseende på yrkesutbildningen handlar om vidareutbildningens utformning när det gäller innehåll, finansiering, tjänstledighet och frågor rörande de arbetslösas integrering. Vidareutbildningens innehåll avtalas inom branschkommissionerna och genomförs i de gemensamt förvaldade utbildningscentrumen och på de tekniska skolorna och handelsskolorna. Inom vissa sektorer

avtalades en ytterligare finansiering – genom en arbetsgivaravgift på lönen – för att komplettera de statliga underhållsbidragen och på så sätt uppmuntra deltagandet. Dessa fondmedel används dock inte för genomförandet av kurser. Endast inom den offentliga sektorn finansieras även innehållsmässiga och didaktiska pilotprojekt med fondmedel. 1992 års avtal, som gjorde det möjligt att föra förhandlingar även på företagsnivå, föranledde fackföreningarna och arbetsgivarna att i större utsträckning än tidigare ta sig an frågor som gäller yrkesutbildning. Åren 1994 och 1995 avtalades således i många decentrala överenskommelser – som gäller för ungefär en tredjedel av arbetstagarna – regler som gäller rätt till två veckors individuell tjänstledighet för utbildning per år inom ramen för företagets utbildningsplaner. I praktiken finns det nio olika modeller och villkor beroende på vidareutbildningens innehåll och målsättningar. Numera finns det också kopplingar mellan bransch- och företagsnivåerna för att främja vidareutbildningen i övervägande små och medelstora företag. Som exempel kan nämnas att det danska industriförbundet och industriarbetarnas fackförbund har grundat ett gemensamt sekretariat (SUM) som skall hjälpa företagen vid analys, strategisk planering och praktisk omsättning, när det gäller deras personal- och kvalifikationsbehov, samt främja kommunikationen mellan företag, arbetstagare och utbildningscentrum.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Danmark äger ett differentierat system för den yrkesinriktade vidareutbildningen med differentierade delsystem. Det säkerställer ett brett deltagande i vidareutbildningen. Inom den danska samhällskulturen anses det som självklart att den enskilde tar del av vidareutbildningen. Systemet regleras – mest informellt – genom trepartsavtal mellan staten och arbetsmarknadens parter. På nationell och lokal nivå samt på sektorsnivå är arbetsmarknadens parter djupt engagerade i yrkesutbildningspolitikens omsättning och utbildningsinrättningarnas förvaltning. Denna djupt rotade medverkan kan karakteriseras som välutvecklad dialog mellan arbetsmarknadens parter utan att för den skull kallas «social dialog» eller att i regel leda till formella avtalsmässiga relationer i dessa frågor.

Beskrivningen utarbetad av

*Winfried Heidemann
och skriven på tyfka*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Finland har en stark tradition av social dialog och systematiskt trepartssamarbete sedan «den historiska kompromissen» mellan statsmakten, fackföreningar och arbetsgivare år 1968, vilken satte punkt för en tidssperiod av konflikter och splittring.

Finland har en hög organisationsgrad och ett rätt så stort antal inflytelserika paraplyorganisationer på bägge sidor : FFC (industriarbetare), FTFC (tjänstemän) och AKAVA (akademiker) för att nämna de tre dominerande organisationerna på fackföreningssidan, och TT (Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund som skapats genom en sammanslagning av arbetsgivarförbundet och industriförbundet), AAC (tjänster, handel, restauranger, bankväsende och försäkringsbolag) och MTK (jordbruk). Det finns ytterligare fyra arbetsgivarorganisationer inom den offentliga sektorn, som står för en tredjedel av den totala sysselsättningen.

Kollektivförhandlingarna är centraliserade och koncentrerar sig på klassiska frågor såsom löner och arbetsförhållanden, men utbildningsfrågor har börjat förekomma i ramavtalen, som ser intern utbildning som betald arbetstid. År 1989 grundades utbildnings- och avgångsbidragsfonden (bidrag från arbetsgivaren) och dess räckvidd utvidgades år 1991. Fonden kompletterar arbetslöshetsunderstödet som anställda som har tjänstledigt för att studera har tillgång till. Bidragen ses över årligen, men man kommer att bli tvungen att förhandla om arrangementet år 1995. Fonden är underställd gemensam förvaltning. Arbetsmarknadsparterna är med i många olika trepartsorgan som har att göra med utbildning på alla nivåer. Fackföreningsrepresentanterna påverkar företagsutbildningspolitiken och företagsutbildningsåtgärder genom samarbetskommissionerna som är obligatoriska för företag med mer än 30 anställda. Dessa kommissioner har rätt till information och samråd i alla frågor som gäller utbildning, friställande och arbetsförhållanden.

Medelstora och stora företag måste årligen utarbeta en utbildningsplan, och vanligtvis diskuteras både dessa planers budget och innehåll med de anställda.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Kopplingarna mellan arbetsmarknadsparterna och deras dialog och staten och dess lagstiftning är starka, särskilt inom inkomstpolitiken och arbetsmarknadslagstiftningen, där det statliga initiativet följs av centrala ramavtal, som uppställer riktlinjer för de branschvisa förhandlingarna. Det här är också ett karakteristiskt sätt för att försöka bekämpa arbetslösheten. Efter att ha förlorat marknaden i Sovjet, som stod för ca en femtedel av hela exporten, sjönk den finska markens värde med en tredjedel och under några få år växte arbetslösheten från några procent till 18,14 % (1994). Den finska marken har återfått en del av sitt värde, men situationen är fortfarande svår och arbetslösheten är den näst högsta i EU.

I Finland har det ända sedan år 1979 funnits lagstiftning om tjänstledighet, vilken ger alla som har varit anställda av samma arbetsgivare under mer än ett år rätt att delta i fortbildningskurser av vilket slag som helst. Under vissa villkor kan denna tjänstledighet räcka ända upp till två år.

Ersättning för arbetsmarknadsutbildning kan fås upp till en nivå som motsvarar arbetslöshetsunderstödet. Under de senaste åren har finansieringen kompletterats av den tidigare nämnda fonden.

1979 års lag om samarbete inom företag följdes av centrala överenskommelser (förnyades 1989), som ger representanterna för de anställda ansvar för övervakningen av lagar och avtal samt för lösning av konflikter mellan arbetsgivarna och fackföreningarna i företagen. Det färskaste exemplet på systematiskt trepartssamspel är lagen från år 1994 om yrkesexamina, vilken har en del likheter med systemet för nationell yrkeskompetens (NVQ), som utvärderar och certifierar kvalifikationer oberoende av hur de har uppnåtts. Den paritetiska undervisningssstyrelsen bestämmer de branschvisa examenskraven, som baserar sig på förslag från de gemensamma organen inom de olika sektorerna. Arbetsmarknadens parter är i majoritet i de regionala examenskommissionerna.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMEN

Grundläggande yrkesutbildning ges vid statligt ägda skolor, den räcker mellan två och sex år och är i hög grad diversifierad (250 olika slag).

Finland har ett väl utvecklat system för allmänutbildning och yrkesutbildning för vuxna och deltagarantalet är mycket stort.

Inom vidareutbildning står frivilliga och enskilda kurser för 23 % (arbetsgivaren betalar vissa kurser), arbetsmarknadsbaserad eller arbetsmarknadsorienterad utbildning vid yrkesutbildningscenter för vuxna står för 22 % (staten ger ersättning upp till en nivå som motsvarar arbetslöshetsunderstödet) och intern utbildning (betalas av arbetsgivaren) utgör 17 % av verksamheten och enligt rapporter växer dess betydelse. Allmänutbildningen är ännu populärare och står för 38 %.

Vuxna kan ingå läroavtal och skaffa sig yrkeskompetens enligt det nya examenssystemet, där den första nivån motsvarar grundläggande yrkesutbildning och den andra är en specialiseringsnivå.

Arbetsstagaren kan söka till alla slag av yrkesutbildningsanstalter inklusive universitet. Universiteten deltar vid sidan av institutioner som ger arbetsmarknadsutbildning i ett stort projekt för att bekämpa arbetslösheten och understöda små och medelstora företag (KEKO). KEKO har utformats i samarbete mellan de tre involverade ministerierna och arbetsmarknadsparterna. (Se tema II, fall...).

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Centraliserade gemensamma förhandlingar kan säjas vara de viktigaste vad gäller klassiska frågor medan branschvisa överenskommelser och förhandlingar inom företaget är de viktigaste avseende utbildning. På grund av lågkonjunkturen har arbetsgivarna krävt större flexibilitet med inriktning på att decentralisera förhandlingarna och lägga tyngdpunkten mer på företagsnivå.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Finland har under många år haft representanter i både UNICE:s (samarbetsorganisation för gemenskapens industriförbund och arbetsgivarorganisationer) och EFS:s (den europeiska fackliga samarbetsorganisationen) delegationer på den sociala dialogens europeiska nivå och signalerar härigenom att utbildning och dialog prioriteras.

Beskrivningen utarbetad av

*Margit HURUP GROVE
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Storbritannien har alltid till skillnad från andra europeiska stater kännetecknats mer av frivilliga åtgärder för återkommande yrkesutbildning än av åtgärder beslutade genom avtal. Sedan 1979 har fackföreningarna allmänt spelat en mindre roll och deras inflytande har minskat. I Storbritannien förekommer i stor utsträckning informella samråd och kollektiva förhandlingar om utbildning.

Under det senaste decenniet har staten spelat en allt mindre roll inom grundläggande och yrkesinriktad vidareutbildning, vilket har resulterat i att standarden på utbildningen i Storbritannien inte har förbättrats påtagligt och deltagandet i yrkes- och vidareutbildning kan inte mäta sig med deltagandet i sådan utbildning i landets viktigaste industriella konkurrenter.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Storbritannien finns det inte rättsligt bindande former för förhållandet mellan arbetsgivare och anställda varför representationen av arbetstagare på arbetsplatsen eller vid kollektivförhandlingar inte är reglerad. Rättsliga bestämmelser finns bara inom arbets- och anställningsavtalsrätt och inom lagstiftningen om socialt trygghet och om skydd mot uppsägning.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMEN

1988 fastställde vitboken om sysselsättning för 1990-talet bristfälligheter i systemet för utbildning och vidareutbildning i jämförelse med andra europeiska länder. Till följd av detta upprättade regeringen en enhet för yrkesutbildning inom avdelningen för sysselsättningsfrågor som skulle samarbeta med råden för yrkesutbildning (TECs) och organisationerna för arbetsmarknadsutbildning (ITOs) i arbetet med att utveckla yrkes- och vidareutbildningen. De olika avdelningarna för utbildningsfrågor har nu slagits samman till en avdelning. Regeringen har bland andra initiativ även lagt fram tanken på nationell yrkeskompetens.

Det nationella råd som bestämmer kompetensnivån för olika yrken (NCQV) upprättades 1986 för att utveckla ett landsomfattande enhetligt system för yrkeskompetens. NCQV fastställer nationell yrkeskompetens (NQVs) i enlighet med standarder som fastställts av de arbetsgivarledda övergripande organisationerna (ILBs) inom varje näringsgren. NQVs grundar sig på skicklighet snarare än på avslutad utbildning och man riktar mer in sig på utbildningens resultat än på dess innehåll. Fackföreningarna är inte alltid företrädare i de övergripande institutioner inom branscherna, men den brittiska landsorganisationen samarbetar med det brittiska industriförbundet och avdelningen för utbildningsfrågor i arbetet med att ge utbildningsbidrag (NTAs) till företag som uppvisar särskilt effektiva utbildningsprogram. I NCQV finns också företrädare för den brittiska landsorganisationen.

Fackföreningarna är intresserade av att utveckla nationell yrkeskompetens på bred basis genom att erbjuda ingående yrkeskunskap på allmän och fördjupad nivå och på tillsyns- och företagsledningsnivå.

Många näringsgrenar börjar kräva en alltmer yrkesutbildad arbetskraft och eftersträvar flexibilitet genom

kompetens på flera områden. Detta gäller särskilt inom byggbranschen och den kemiska industrin. Inom byggbranschen lanserades det nationella programmet för utveckling av yrkeskunskap (NSDS) i juni 1990 inom 1990 års nationella avtal för byggindustrin.

I byggbranschen är fackföreningarna representerade på styrelsenivå och i alla kommittéer och arbetsgrupper. Fackföreningsengagemang i utbildningsfrågor på sektorsnivå inom denna gren har varit omfattande, men det har förekommit vissa svårigheter. Systemet att ta ut en avgift av arbetsgivare, vilket har övergivits i andra näringsgrenar finns fortfarande kvar inom byggbranschen.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Under början av 1960-talet tog sig trepartsdeltagandet konkret uttryck i de nya tillvägagångssätten för ekonomisk planering inom det nationella rådet för ekonomisk utveckling och kommittéerna för ekonomisk utveckling.

Sedan den konservativa regeringen utsågs 1979 har tyngdpunkten övergått från trepartsdeltagande och lagstadgade utbildningsbestämmelser till arbetsgivarledda och frivilliga utbildningsåtgärder. För arbetsgivarna är den viktigaste frågan att ha en arbetskraft som är kvalificerad att utföra de uppgifter som ligger inom företagets verksamhet. För anställda innebär utbildning och godkännande av utbildning ett sätt att få yrkeskunskap och kvalifikationer erkända, vilket i sin tur bör innebära möjligheter till högre lön, ökad tillfredsställelse med arbetet, bättre säkerhet och ökad rörlighet på arbetsmarknaden. De företrädande organen, arbetsgivarnas sammanslutningar och fackföreningarna stödjer dessa två parter mål, men varje organ kan ha ett bredare program.

Idag har den brittiska landsorganisationen eller enskilda fackföreningar samrådsrätt i råden för yrkesutbildning (TECs) på regional nivå, inom vilka det huvudsakliga diskussionsämnet är organiseringen av NQVs.

De första tecknen på att fackföreningarna började skifta tyngdpunkt i utbildningsfrågan kan ses i flera fackföreningars verksamhet under andra halvan av 1980-talet.

I utbildningsfrågor började den brittiska landsorganisationen mer fokusera sitt intresse till arbetsplatsnivån från att tidigare ha koncentrerat sig på nationell nivå och på branschnivå, och man kom med förslag om att skapa en lagstadgad basis för samråd med arbetstagarna genom att bilda kommittéer för utbildning på arbetsplatserna (WTCOM).

På både sektors- och företagsnivå har undersökningar visat att man på företagsledningssidan är villig att låta fackföreningarna delta i diskussionerna om utbildning, även om det råder betydande skillnader i hur detta deltagande ser ut när det gäller nivån på förhandlingarna, deras räckvidd och bredd. På vilken nivå diskussionerna om utbildning förekommer bestäms i stor utsträckning av nivån på kollektivförhandlingarna i andra frågor eller av andra faktorer, som t.ex. i vilket forum utbildningsfrågan diskuteras, fackföreningarnas tyngd, arbetsgivarnas inställning, utbildningens omfattning och arbetskraftens kompetensnivå.

Inom vissa företag finns också forum för lokala förhandlingar, som arbetsråden och de gemensamma förhandlingskommittéerna, så väl som utbildningskommittéer inom vilka utbildningsfrågor diskuteras.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

1989 års sociala stadga innehöll målet att garantera alla anställda tillgång till yrkesutbildning under hela deras yrkesverksamma liv. Senare definierades i Maastrichtfördraget EG:s skyldigheter på yrkesutbildnings område, men de tolv medlemsstaterna kunde inte komma överens om en gemensam socialpolitik. Slutligen träffade alla medlemmar med undantag av Storbritannien avtal om ett kompletterande protokoll om socialpolitik.

Beskrivningen utarbetad av

*Grainne CREGAN
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

I Frankrike förs en utvecklad dialog mellan arbetsmarknadens parter om yrkesutbildningsfrågor framför allt på nationell och yrkesövergripande nivå. Ursprunget till denna dialog kan förläggas till år 1969. Dåtidens politiska oroligheter ledde till förhandlingar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter om en förbättring av arbetstagarnas arbets- och levnadsvillkor. I detta sammanhang tog man också upp arbetstagarnas kompetens som uppfattades som låg. Man kom överens om att med gemensamma åtgärder på området vidareutbildning förbättra kompetensstrukturen och med detta samtidigt ge ett incitament för den ekonomiska och sociala utvecklingen. Det sades uttryckligen att arbetsmarknadens parter själva skulle förhandla om vidareutbildningens reglering. I juli 1970 skrevs ett första avtal på nationell och yrkesövergripande nivå, där man i allmänna ordalag kom överens om arbetstagarnas rätt till vidareutbildning. År 1971 lagstodgades en principiell finansieringsskyldighet för arbetsgivaren. Dessa principer fick konkret form i de omförhandlingar som arbetsmarknadens parter hade utlovat: År 1982 infördes tjänstledighet för utbildning som konkret följd av rätten till vidareutbildning och man kom överens om att finansieringen skulle ske med hjälp av fonder, år 1991 följde en omstrukturering av hela systemet och införandet av «saminvestering», år 1994 kom man slutligen överens om «vidareutbildningspotten» som ett nytt element (utnyttjande av den individuella rätten till vidareutbildning i form av vidareutbildningsprojekt för företaget). Genom de lagstadgade omförhandlingarna har den sociala dialogen om vidareutbildning under tiden fått en intern dynamik som gör det möjligt att hela tiden möta nya krav.

Den sociala dialogen förs på nationell och yrkesövergripande nivå av de officiellt erkända förbunden: hos arbetsgivarna är det å ena sidan industriförbundet, de små och medelstora företagens förbund och hantverkarna samt å andra sidan de fem fackförbunden som bildas av de fackföreningar som av staten tillerkänts avtalsrätt.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Den sociala dialogen förs dock inte enbart mellan arbetsmarknadens parter utan även med staten som trepartssamtal. De principer som de tre parterna kommer överens om övertas sedan av regeringen och parlamentet i den nationella arbetslagstiftningen och är därmed bindande även för de ekonomiska sektorer som inte är organiserade. Man kan således i Frankrike tala om en «växelverkan» mellan den sociala dialogen och lagstiftningen. I och med den senaste femårslagen om sysselsättning och yrkesutbildning av december 1993 har man dock brutit med denna vana. Det gäller framförallt för vissa grundläggande bestämmelser i 1994 års överenskommelser som hittills inte övertagits till lagstiftningen. Slutligen är det förbunden som ansvarar för genomförandet av de regler som bestämts genom avtal och lagstiftning, och de har för detta syfte inom en rad branscher träffat avtal och övertar där genomförandet i paritetiskt sammansatta institutioner ("*gestion paritaire*").

Denna växelverkan mellan avtal och lagstiftning syftar till vidareutbildningen som den uppfattas av de franska aktörerna: Yrkesinriktad utbildning utanför och i anslutning till det statliga yrkesutbildningssystemet. Skolornas yrkesinriktade grundutbildning regleras däremot i grunden genom den statliga lagstiftningen. Arbetsmarknadens parter rådfrågas i detta sammanhang om innehållet när det gäller kvalifikationer och utbildningsbevis. Endast inom det smala området "lärlingsutbildning", där utbildningen bygger på ett arbetskontrakt, bestäms ramarna dessutom genom kollektivavtal.

3 FÖRHÅLLANDET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Vidareutbildningens reglerade delsystem utformas i den sociala dialogen mellan de tre parterna. I den mån vidareutbildningen är reglerad och formaliserad äger den rum inom de strukturer som avtalats mellan arbetsmarknadens parter. Systemet för vidareutbildning består av tre komponenter:

- Företagets utbildningsplan ("*Plan de Formation*").
- Individuell tjänstledighet för utbildning ("*Congé Individuel de Formation*").
- Åtgärder för integration av ungdomar i arbetslivet ("*Insertion des Jeunes*").

Den sociala dialogen om yrkesutbildning handlar också om det yrkesinriktade grundutbildningssystemet, eftersom det omfattar åtgärder som gäller vidareutbildningen och integrationen av unga människor som är nya på arbetsmarknaden i syfte att utjämna grundutbildningens brister. De ungas integration på arbetsmarknaden ("*insertion des jeunes*") är en viktig fråga i den sociala dialogen i Frankrike. Med avtalen och reglerna på detta område påverkar arbetsmarknadens parter yrkesutbildningen vid sidan om statens traditionella utbildningssystem i skolorna och bildar på så sätt ett ytterligare delutbildningssystem.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH INNEHÅLL

Den sociala dialogen om yrkesutbildning förs framför allt på nationell och yrkesövergripande nivå. Dialogen och avtalen handlar i detta sammanhang om möjligheten till vidareutbildning genom individuell tjänstledighet för utbildning, principerna för vidareutbildningens finansiering och förvaltning samt de ungas integration på arbetsmarknaden.

Det förekommer kompletterande förhandlingar på branschnivå för att genomföra de avtal som träffats på nationell och yrkesövergripande nivå. I detta sammanhang handlar det huvudsakligen om erkännandet av de kvalifikationer som vunnits i samband med yrkesutbildningsåtgärderna. Dessa branschintyg kan av en trepartskommitté vid arbetsmarknadsdepartementet jämföras med det nationella utbildningssystemets kvalifikationer ("*homologation*"). Här behandlas även frågor gällande organisationen av självstyret och av de fonder som skall finansiera den yrkesinriktade vidareutbildningen.

På företagsnivå rådfrågas arbetstagarnas företrädare i personalrådet ("*comité d'entreprise*") om företagets utbildningspolitik. Företagets utbildningspolitik, som i Frankrike är bindande, används för att beräkna det belopp som av företaget skall betalas till finansieringsfonderna och måste behandlas i personalrådet. Praxis på denna nivå är dock mycket skiftande och sträcker sig från att utbildningsplanen endast formellt antecknas till att den aktivt utformas av arbetsmarknadens parter.

Individuell tjänstledighet för utbildning å ena sidan och företagets utbildningsplan å andra sidan är områden som hittills varit åtskilda. De kan numera kopplas ihop med hjälp av det nya instrument som kallas vidareutbildningspott ("*capital temps de formation*"), vilket innebär att den individuella tjänstledigheten för utbildning kan användas för att förverkliga målsättningar i företagets utbildningsplan under förutsättning att dessa överensstämmer med branschens avtalade kvalifikationsmål. Tillämpningen av detta nya instrument, som avtalats på nationell nivå, måste ske på sektors- och företagsnivå.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

I Frankrike förs en välutvecklad formell dialog om vidareutbildning med statlig medverkan. Vidareutbildningssystemet vilar på två pelare: Arbetsmarknadsparternas avtalspolitik på de olika nivåerna och lagstiftningen, som själv härrör från samrådet mellan arbetsmarknadens parter. Trots att verkningarna med avseende på de faktiska möjligheterna till och deltagandet i vidareutbildningen samt dess innehåll och nivåer enligt senaste rön inte är större än i de länder där den sociala dialogen har en annan form och inte är formaliserad, har det i Frankrike ändå vuxit fram en debattkultur om vidareutbildning som hela tiden ser till att systemet anpassas och stärker det gemensamma ansvar som arbetsmarknadens parter har. Det verkar dock som om det ofta uppstår svårigheter vid tillämpningen på företagsnivå, där fackföreningarna som den ena av arbetsmarknadens parter är svagt företrädade. Denna nivå får dock allt större betydelse i samband med den industriella omstruktureringen.

Beskrivningen utarbetad av

*Winfried Heidemann
och skriven på tyfka*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

En social dialog avseende yrkesutbildning har i Grekland kommit i gång först under de senaste åren. I Grekland svarar service och jordbruk för mer än 75 % av verksamheten i näringslivet. Små och medelstora företag dominerar, och mindre än 50 % av den i näringslivet aktiva befolkningen är arbetstagare - jämfört med ett genomsnitt i EU på 82 %. Följaktligen är organisationsgraden jämförelsevis låg. Förr i tiden var tillvaratagandet av de anställdas intressen mer eller mindre en del av den allmänna socialpolitiken, och fackföreningarna fick stora bidrag genom socialförsäkringssystemet. Statsfinansieringen avskaffades genom lag 1990, vilket ledde till en omorientering av fackföreningarnas prioriteringar. Ett fackligt arbetsinstitut (INE GSEE) inrättades, och yrkesutbildningen som ett medel att främja medlemmarnas intressen kom starkt i fokus.

Samtidigt gjorde ett starkt behov av modernisering av ekonomin att flaskhalsar och kvalifikationsklyftor - inte minst beträffande ny teknik - blev uppenbara, vilket gjorde arbetsgivarna medvetna om yrkesutbildningens avgörande betydelse. De inrättade också sin egen institution för industriell utbildning och yrkesutbildning (IBEPE). Det första kollektivavtal som erkände behovet av att främja yrkesutbildningsprogram ingicks 1988. Det har följts av avtal 1991 och 1994. Båda parterna på arbetsmarknaden (SEV, den grekiska industriarbetsgivarföreningen och GSEE, den grekiska löntagarorganisationen) är otåliga och vill ha sina initiativ förverkligade, och de deltar nu i en självstyrande ekonomisk och social kommitté som inrättades i december 1994. Den här kommittén arbetar efter den europeiska modellen, förbereder yttranden som skall läggas fram för regeringen och uttrycker arbetsmarknadsparternas gemensamma ståndpunkter.

2

FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Grekland betraktas ett kollektivavtal på arbetsmarknaden som rättsligt bindande, och det måste ratificeras genom ett parlamentariskt beslut. Detta kräver naturligtvis att det omfattar alla. Alla, på båda sidor, omfattas oavsett om de är organiserade eller inte.

1988 års avtal ratificerades samma år. 1991 års avtal blev aldrig ratificerat - antagligen för att det ansågs författningsstridigt att arbetsmarknadens parter anvisar uppgifter till regeringsorgan (arbetsmarknadens parter begärde en partssammansatt styrelse för fonden under OAED, en avdelning av arbetsmarknadsdepartementet, som skulle samla in och administrera den avgift som parterna kommit överens om).

1994 års avtal upprepar idén med en fond (nu gäller det faktiskt två fonder) under OAED med huvudsakligen partssammansatta styrelser (SEV och GSEE, kompletterat med ledarna för OAED). Det ovannämnda problemet måste ha blivit löst, eftersom 1994 års kollektivavtal ratificerades genom ett beslut i det grekiska parlamentet nästan omedelbart 1994.

3

FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Det statligt drivna systemet (ESSEK) för utbildning - allmän och yrkesinriktad - täcker inte behovet av yrkesmässig kompetens på något heltäckande eller systematiskt sätt, som skulle kunna uppfylla företagets och de anställdas behov. Det finns flera typer av grundläggande yrkesutbildning (yrkesskolor, tekniskt

gymnasium och en lärlingsutbildning som liknar det tyska dualsystemet och organiseras av OAED), men det finns ännu inget allmänt system för auktorisering som skulle hjälpa till att ge yrkesutbildningen status och utbredning.

För att illustrera den låga status som grundläggande yrkesutbildning hittills har haft kan nämnas att allmän utbildning valdes av 64 % av de personer som gick ut skolan 1990/91.

Fortbildning har huvudsakligen betraktats som arbetsgivarnas ansvar, och en mängd olika privata utbildningsinitiativ har funnits, som tillsammans med det offentliga utbudet har kritiserats av fackföreningarna. Eftersom arbetsgivarna har varit villiga att ta in utbildningsfrågor i kollektivavtal och att samarbeta med förbunden om en reform, kan inte heller arbetsgivarna ha funnit status quo tillfredsställande. Arbetsmarknadens båda parter har inrättat institutioner för att organisera och genomföra utbildning, och de har också samarbetat när det gäller att kräva ett nationellt system för yrkesutbildning.

År 1992 infördes ett sådant system genom lag, och arbetsmarknadens parter är nu företrädde i OAED:s styrelse, i rådet och i studiekommittéerna, som analyserar arbetsmarknadens behov, liksom i de regionala fora. Ett av målen med det nya systemet är att upprätta en nationell lista över erkända yrken, ett annat är att omorganisera utbildningsbevisen för att rätta sig efter EU-direktiven. Det är fortfarande för tidigt att försöka utvärdera effekterna av detta initiativ.

4

DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Det finns inga kollektivavtal om yrkesutbildning på sektors-, regional- eller företagsnivå i Grekland. De avtal som har nämnts ovan är branschövergripande, landsomfattande och allmänna. Företagsråd (endast bestående av anställda) har införts i lagstiftningen, men det finns ytterst få. 1990 blev det möjligt att träffa avtal på företagsnivå. Informella avtal eller överenskommelser på företagsnivå var tidigare ganska vanliga, men det är inte klarlagt i vilken utsträckning de omfattade utbildning. Sektoriella observationsorgan skapas, och det finns arbetscentrum i en del större städer. Det är ännu inte klarlagt i vilken utsträckning de omfattar utbildningsfrågor.

I 1988 års avtal infördes en allmän arbetsgivaravgift på 0,20 % av löneutgifterna för att finansiera främjandet av yrkesutbildningsprogram. Denna avgift skulle samlas in, hanteras och återbetalas till firmorna, om deras utbildningsprogram blev godkända av OAED.

OAED kritiserades för det sätt på vilket detta gjordes i början, och i 1991 års avtal föreslogs en gemensam kommitté som skulle övervaka tilldelningen av medel och genomförandet av utbildningsprogrammen. Som tidigare nämnts blev detta avtal aldrig ratificerat av regeringen, men 1994 ersattes avtalet av ett nytt avtal som är ratificerat.

Genom 1994 års avtal ökas avgiften till 0,45 % och två fonder föreskrivs för yrkesutbildningsprogram under OAED:s egid - däremot skall man vara oberoende av staten eller andra offentliga organisationer när det gäller handhavandet av fonderna och tillhandahållande av utbildning:

- ELPEKE för fortbildning av anställda finansieras genom en avgift på arbetsgivarna på 0,45 %,
- EKLA som skall bekämpa arbetslöshet genom utbildning. Denna fond finansieras med ytterligare 0,36 % av lönebeloppen - 0,26 % från arbetsgivarna och 0,10 % från arbetstagarna. Båda fonderna skall ha en styrelse sammansatt av arbetsmarknadens parter.

5

SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Med tanke på att den sociala dialogen har tillkommit på senare tid i Grekland, var det väntat att dialogen på europeisk nivå skulle få ett ganska stort inflytande, genom att tjäna som exempel, på förhållandena mellan arbetsmarknadens parter i Grekland.

Samfinansieringen av utbildningen från de europeiska strukturfonderna och kraven i deras program, liksom reglerna för erkännande av examensbevis och strävan efter en öppen och tydlig redovisning av olika meriter, har utan tvekan skapat ett behov av gemensamma strukturer och gemensamt agerande.

Beskrivningen utarbetad av

*Margit HURUP GROVE
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

På Irland har arbetsmarknadsparterna starka organisationer som representerar dem.

På arbetsgivarnas sida är den viktigaste organisationen den irländska samarbetsorganisationen för handels- och arbetsgivarorganisationer (IBEC), som är medlem av samarbetsorganisationen för gemenskapens industriförbund och arbetsgivarorganisationer (UNICE). De två andra arbetsgivarorganisationerna som bör nämnas är byggindustriförbundet (CIF) och organisationen för små och medelstora företag (ISME).

Den irländska landsorganisationen (ICTU), som är medlem av Europeiska fackliga samarbetsorganisationen (EFS), är den enda irländska fackliga samarbetsorganisationen. Till dess medlemmar hör de 66 aktiva fackföreningarna på Irland, av vilka 17 uteslutande representerar arbetstagare på Nordirland medräknat de tolv fackföreningar som verkar i Förenade kungariket. Irland har 49 fackföreningar, av vilka 12 har sina huvudkontor i Storbritannien. Det finns två viktiga fackföreningar som är aktiva på Irland och som inte är anslutna till ICTU.

Det har skett avsevärda förändringar i förhandlingarna på olika nivåer mellan arbetsmarknadsparterna sedan 1970-talet.

Först och främst har bilaterala förhandlingar om lönepolitik, som ledde till undertecknandet av nationella löneavtal (NWA) åren 1970, 1972, 1974, 1975, 1976 och 1978, följts av trepartsförhandlingar som ledde till överenskommelser - *a National Understanding for Economic and Social Development*, dvs. en nationell överenskommelse om ekonomisk och social utveckling - åren 1979 och 1980. De viktigaste trepartsavtalen är programmet för nationell återhämtning (PNR) undertecknat 1987, programmet för ekonomisk och social utveckling (PESP) undertecknat 1990 och programmet för konkurrenskraft och arbete (PCW) undertecknat 1993.

PNR, PESP och PCW är i motsats till NWA gemensamma åtgärdsprogram som innefattar rekommendationer inom områden av allmänt intresse för regeringen, arbetsgivare och fackföreningar.

Även om dessa program inte skall förväxlas med bindande överenskommelser, anser de flesta observatörer att fackföreningar och företag respekterar programmen och ger dem nyckelrollen som reglerare i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter.

Allmänt sett verkar det irländska systemet för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter genomgå en förändring där karaktärsdrag som är ett arv från ett gemensamt förflutet med Förenade kungariket förenas med de allt viktigare trepartsförhandlingarna, en utvecklingspolitik för medverkan på företagsnivå och större intresse för frågor om innovativa metoder för arbetsorganisationen och vidareutbildning.

Å andra sidan ledde publiceringen av grönboken om utbildning i en föränderlig värld år 1992 till diskussioner om utbildnings- och yrkesutbildningssystem och förändringarna som behöver genomföras för att decentralisera skolförvaltningen, skapa ett enhetligt examenssystem, utvidga omskolningsprogram, stärka kopplingen mellan utbildning och arbete, ge de två sista skolåren större betydelse liksom den arbetsbaserade inläringen. För närvarande förbereder de offentliga myndigheterna en vitbok om yrkesutbildningspolitik.

Vidareutbildning har emellertid ännu inte gett upphov till särskild lagstiftning och det finns inga rättsliga bestämmelser om tjänstledighet för studier.

Inom detta globala ramverk skall vi analysera vilken roll som arbetsmarknadsparterna och den sociala dialogen har avseende vidareutbildning på Irland.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Det irländska systemet för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter grundar sig på frivilliga gemensamma arbetsavtal, som förhandlats fram av arbetsmarknadens parter och som förutom i specialfall endast inbegriper de företag som är direkt representerade och dessa företags anställda.

Även om utvidgningar av de kollektiva arbetsmarknadsavtal som registrerats vid arbetsdomstolen tekniskt sett är möjliga, verkar de snarare att vara ett undantag än en regel, för registrering är ovanligt.

De två viktigaste förhandlingsnivåerna är centralnivån – på vilken dialogen mellan de tre arbetsmarknadsparterna handlar om lönepolitik och ibland om annan global politik – och företagsnivån eller till och med fabriksnivån, där det förhandlas om löneförhöjningar och arbetsförhållanden.

Oavsett detta förekommer det förhandlingar inom tryckeribranschen, byggbranschen och elbranschen och transport- och distribueringssektorn.

I en del branscher (t.ex. hotell och catering, kontraktstädning, specerihandeln, advokatbyråer) bestäms minimilönen av gemensamma arbetskraftskommittéer som föreskrivs i lagen.

En annan tänkbar plattform för dialog mellan arbetsmarknadsparterna är arbetsråden som grundats genom en överenskommelse mellan arbetsmarknadsparterna och i vissa fall på arbetsgivarinitiativ. Arbetsråd finns endast i vissa branscher och i allmänhet är de snarare plattformar för samråd än för förhandlingar.

Slutligen är det också på sin plats att nämna fackföreningsrepresentanterna, som fackföreningsmedlemmarna väljer för att föra fram deras åsikter till arbetsgivaren och som utgör en koppling mellan fackföreningen och dess medlemmar i företaget.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Både regeringen och arbetsgivarorganisationerna anser att företaget bär ansvaret för vidareutbildning, och därför är associerade beslut företagsledningens privilegium.

Som ett resultat av detta spelar den sociala dialogen en relativt liten roll i utbildningssystemet.

Ett viktigt undantag från den här regeln är programmet Levy-Grant som startats inom byggbranschen och som är ett system för debitering och omfördelning av medel som öronmärkts för vidareutbildning. Levy-Grant grundar sig på 1,25 % av företags totala löneutgifter. På det här sättet kan utbildningsprogram som passar ihop med branschens utbildningsplan finansieras.

Den här modellen tillämpas också av alla branscher som omfattas av an Foras Aiseanna Saothair (FAS).

Även om gemensamma förhandlingar spelar en liten roll inom vidareutbildningen, är det skäl att nämna vissa allmänna eller halvt om halvt allmänna organ, vid vilka arbetsmarknadsparterna verkar som rådgivare.

Ett exempel på detta är det nationella rådet för yrkesinriktade stipendier (NCVA), som har till uppgift att utfärda intyg för grundläggande yrkesutbildning som utbildningsdepartementet erbjuder. Andra är FAS som ägnar sig åt sysselsättning och yrkesutbildning och som står under beskydd av departementet för företagsamhet och sysselsättning, den nationella kommittén för lärlingsskap (NAAC) som ger råd till FAS angående genomförandet av det nya lärlingssystemet, den officiella myndigheten för turistutbildning (CERT) som står under turistdepartementets beskydd samt Teageasc som är myndigheten för utveckling av jordbruk och livsmedelsindustri.

Vid sidan av förbundens medverkan skall också SIPTU:s roll som rådgivare i flera olika CERT-kommittéer nämnas. SIPTU har genom sin rådgivande roll möjlighet att påverka strukturen och innehållet i utbildning som erbjuds inom turistsektorn. Denna fackförening spelar en liknande roll inom hotell och cateringnäringen, eftersom den är representerad i kommittén för utbildning på betald arbetstid vid resturanghögskolan i Dublin.

Dessutom finns det inom varje gren inom tillverkningsindustrin och byggbranschen representanter för arbetsmarknadsparterna i en rådgivande FAS-kommitté som ägnar sig åt analysering av utbildningsbehov.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

På en nationell och mellanfacklig nivå har PESP utgjort en innovationskälla, då det innehåller ett antal uppslag till utbildning som betonar betydelsen av vidareutbildning och omskolning av arbetstagarna. PESP yrkar också på att finansieringen av lärlingskap och grundläggande utbildning skall vara huvudfrågorna i de kommande trepartsförhandlingarna.

Inom PESP:s förhandlingsram har IBEC och ICTU publicerat en gemensam deklaration om att höja arbetstagarnas engagemang på företagsnivå – Joint Declaration on Employee Involvement in the Private Sector – som i enlighet med analysen av den senaste utvecklingen i Europa inklusive analysen av dialogen mellan arbetsmarknadsparterna, anser att de anställda, deras representanter och ledarutbildning är avgörande för strategisk framgång inriktad på att förbättra företags konkurrenskraft.

PCW säkerställer att regeringen stöder utbildningsprogrammen som avtalats mellan arbetsmarknadsparterna. Programmet omfattar en deklaration som uppmanar offentliga och privata företag till att utveckla samarbete med fackföreningar avseende utbildning för att garantera en fortgående anpassning av löntagarnas kunskaper och deras rörlighet.

Å andra sidan berör kollektiva överenskommelser på branschnivå inte frågor som gäller vidareutbildning; till största delen innehåller de bara allmänna principer, vilkas tillämpning har pressats tillbaka till företags- eller fabriksnivå.

Nyligen gjorda undersökningar ger emellertid vid handen att irländska fackföreningar medverkar i endast 10 % av företagen vad gäller utbildningsbehov, planering och utvärderande undersökningar.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Förändringar som har skett nyligen inom det irländska systemet för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och utbildningsreformen kan förstärka arbetsmarknadsparternas och de gemensamma förhandlingarnas roll inom vidareutbildningen.

Vidareutbildningen är i dag av högsta prioritet för fackföreningarna efter att tidigare ha undervärderats. Detta har lett till att fackföreningarna kräver att de skall få en mera framträdande roll i utvecklingen av yrkesutbildning inom ramen för ett mindre konfliktmässigt förhållande mellan arbetsmarknadens parter, vilket grundar sig på icke-Tayloriserade mönster för arbetsorganisationen.

Än så länge är en sådan utveckling ingenting annat än en möjlighet, vars effekt och metoder man kommer att bli tvungen att fastställa i framtiden.

Beskrivningen utarbetad av

*Antonio DORNELAS
och skriven på portugisiska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Arbetsmarknadsparternas roll i utvecklingen av yrkesutbildningen har förstärkts sedan 1980-talet, genom en serie avtal på olika nivåer som visar avtalspolitikens växande inflytande på utvecklingen av utbildningssystemet.

De viktigaste aktörerna på arbetsgivarsidan är CONFINDUSTRIA (privat industriarbetsgivarförbund, medlem i UNICE), CONFAPI (arbetsgivare i små och medelstora företag), IRI och ENI (de två konglomeraten av statliga företag) samt hantverkarförbunden, och på den fackliga sidan, CGIL, CISL och UIL, de tre mest representativa fackförbunden som alla är medlemmar i Ekonomiska och sociala kommittén. Regeringens viktigaste uppgift gäller för övrigt åtgärder kopplade till en aktiv sysselsättningspolitik, finansiering av regionalpolitik om grundläggande och fortsatt yrkesutbildning och allmän samordning av systemet.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Eftersom normerna för kollektiva förhandlingar i den italienska konstitutionen inte har överförts till den övriga lagstiftningen, tillhör Italien inte den grupp av medlemsstater inom Europeiska unionen där lagen tillförsäkrar kollektivavtalen en bindande roll liknande den statliga lagstiftningens och ger möjlighet att låta dem gälla allmänt. Ändå täcker kollektivavtalen den stora majoriteten av företag och löntagare, såväl inom den privata sektorn som inom den offentliga.

Italien utgör således exempel på ett system av frivilliga relationer i arbetslivet som tilldelar den självständiga förhandlingen mellan arbetsmarknadens parter en mycket viktig funktion.

I detta system för relationerna på arbetsmarknaden sker fördelningen på olika förhandlingsnivåer genom regler utformade av arbetsmarknadsparterna själva.

Beslut rörande den övergripande politiken - yrkesutbildning innefattad - tas på nationell nivå efter förhandlingar, där regeringen ibland deltar (*concertazione sociale*) och som leder till undertecknandet av *Protocolli d'intesa*, vilka ibland ger upphov till lagändringar.

På regional nivå avser förhandlingarna de problem som är specifika för de regionala arbetsmarknaderna och utvecklingen av politiken om yrkesutbildning, vilket i vissa fall har lett fram till gemensamma former för förhandling om yrkesutbildning.

På sektorsnivå avser de ibland mycket detaljerade avtalen, bland annat, villkoren för tillträde till utbildningen, skapandet av gemensamma former för administration av utbildningen och klassificeringar samt den yrkesmässiga rörligheten.

På företagsnivå berör kollektivavtalen – som direkt berör omkring en tredjedel av företagen, vanligtvis medelstora och större – speciella krav med beaktande av avtalen på högre nivåer.

3 FÖRHÅLLANDET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

I Italien sköter staten de institut för yrkesutbildning som är integrerade i skolsystemet. Regionerna å sin sida, är utbildningssystemets viktigaste aktörer, för det är på denna nivå som den genomförda utbildningen styrs via flera olika typer av institutioner. Bland dessa kan nämnas offentliga myndigheter (regionala och kommunala), privata institutioner inrättade av företag eller av sammanslutningar av företag, privata institutioner inrättade av företag och fackföreningar i samarbete, institut med ursprung i fackföreningar samt andra privata institutioner.

Det är också på regional nivå inom ramen för arbetsmarknadspolitiken, som utbildningspolitiken fastställs och beslut fattas beträffande godkännande av utbildningar.

Arbetsmarknadens parter spelar således en viktig roll, både som reglerande instans för utbildningssystemet och som producenter av utbildning i sig själva.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Arbetsgivarföreningarnas och fackföreningarnas insatser i utvecklingen av fortbildningen har utvecklats efter inrättandet 1984 av avtalen för yrkesutbildning – arbete (CFL), som är till för att underlätta anpassningen av unga från 14 till 29 år till arbetsmarknaden.

Lagen som inrättade CFL medgav arbetsgivarna minskningar av kostnaderna för arbetet (av arbetsgivaravgifterna) och möjligheten att anställa för begränsad tid under två år, under förutsättning att det i de respektive anställningsplanerna anges antalet berörda personer samt kompetensnivån i början och i slutet av projektet, och medgav en förenkling av de administrativa procedurerna för de arbetsgivare som sluter ett avtal med fackföreningarna.

Denna möjlighet har lett till undertecknandet av ett antal avtal av vilka det första undertecknades 1985 av de tre fackförbunden, CGIL, CISL och UIL. Vid tiden för förnyandet av detta avtal 1989, introducerade arbetsmarknadens parter principen om samfinansiering.

Ett annat viktigt avtal på nationell nivå är det från 1987, förhandlat av IRI och av CGIL, CISL och UIL, som inrättade ett bolag – Chironne 2000 – som leds gemensamt och vars funktion är att underlätta anpassningen mellan utbud och efterfrågan på kompetens, att underlätta finansieringen av utbildningen och, desutom, att utvärdera resultaten av CFL-avtalen, vilkas varaktighet och innehåll också omfattas av avtalstexten.

Det träffade avtalet mellan de fyra lärlingsorganisationerna och de tre fackförbunden, avser lärlingsskap – reserverat för personer mellan 15 och 20 år – och CFL – reserverat för personer mellan 21 och 29 år som tillhör kategorier på mellannivå eller högre – och omfattar en serie åtgärder som syftar till lika möjligheter för kvinnor och män, skydd för handikappade och utvärdering av antagna beslut.

1986 undertecknade CONFINDUSTRIA och de tre fackförbunden det första avtalet rörande CFL. Detta avtal, förnyat 1988, medförde inrättandet av partssammansatta kommittéer i sex regioner – bl.a. Piemonte

och Lombardiet – med ansvar för att planlägga utbildningar inriktade mot arbetsplatsen, att utvärdera utbildningsmodeller för CFL som förenar skolundervisning med utbildning på arbetsplatsen. Dessutom har detta avtal skapat begränsningar i CFL för företag som inte anställer minst hälften av sina löntagare enligt systemet.

1986 års avtal har kompletterats med ett nytt protokoll som syftar till att

- under deltagande av arbetsmarknadens parter förändra utbildningssystemets regler och organisation genom att integrera varvad utbildning och fortbildning,
- vidareutveckla de nyskapande åtgärder inom det partssammansatta systemet som hittills genomförts,
- förbättra systemet för att förutse behov så att en lämplig planering av utbildningsutbudet kan möjliggöras och inrätta partssammansatta instanser i alla regioner,
- kräva inrättandet av en permanent trepartsinstans för samordning av fortbildningen,
- kräva av regeringen att de offentliga fonderna, nationella och gemenskapsanknutna, för utbildning liksom de 0,3 % av den totala lönesumman som företagen betalar i större utsträckning skall användas för fortbildning.

På sektorsnivå har arbetsmarknadsparternas roll utvecklats efter slutandet av metallindustrins kollektivavtal, genom vilket «150-timmars-klausulen» inrättades 1973.

Efter flera revisioner av denna princip, stipulerar detta kollektivavtal idag att det skall finnas ett tillgodohavande av timmar – motsvarande 21 gånger antalet anställda – som skall användas för utbildningar på minst 300 timmar, och fastställer procentsatsen 2 % som gräns för det antal anställda som kan använda dessa fonder samtidigt. Detta villkor, som i dag finns i nästan alla branschavtal är ett av de viktigaste resultaten av de sektoriella kollektivavtalen

Banksektorn utgör sedan 1992 ett annat exempel på arbetsmarknadsparternas stärkta roll i utvecklingen av utbildningen, eftersom alla löntagare i denna sektor idag har rätt till fyra veckors introduktion – istället för en enda vecka som lagen föreskriver – och ett individuellt tillgodohavande på 15 timmars utbildning. Vidareutbildningens innehåll och former är föremål för förhandlingar på företagsnivå.

Ett tredje gott exempel är skapandet av ett gemensamt organ (Formedil), finansierat genom en sektorsfond beräknad på ett underlag av 0,2 – 1 % av den totala lönesumman, som bland annat säkerställer utbildning på olika kompetensnivåer.

Dessa tre fall är inte nödvändigtvis representativa inom alla sektorer. Inte desto mindre har arbetsmarknadens parter i nästan samtliga branschavtal kommit överens om lika möjligheter, om rättigheter för anställda med utbildningsavtal (CFL) och om utbyte av information syftande till gemensamma åtgärder.

Vad beträffar förhandlingar på regional nivå, har dessa endast resulterat i protokoll (*Protocollo d'intesa*) vilkas viktigaste syfte är administrationen av CFL.

Företagsnivån är fortfarande den där samordnade åtgärder mellan arbetsmarknadens parter är minst van-

liga. Med frivilliga utbildningsplaner och med ett system av arbetsmarknadsrelationer baserat på frivillighetens princip, förblir fackföreningarnas roll oftast begränsad till information och, ibland, till samråd eftersom entreprenörerna anser att det gäller ett strategiskt val för företagen.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Det nationella allmänna avtalet av den 20 januari 1993 visar att arbetsmarknadens parter i Italien båda vill spela en starkare roll i skapandet av ett nationellt system för fortbildning som är mer strukturerat, i synnerhet beträffande behovsanalysen av yrkesbehörighet och certifiering.

I den lagstiftning som offentliggjordes 1993 beaktades en del av förslagen från arbetsmarknadens parter genom att en nationell fond för yrkesutbildning skapades och att arbetsmarknadens parter gjordes delaktiga i formuleringen av omställnings- och omstruktureringspolitiken. Det återstår att se vilken utveckling som kommer att stakas ut på de andra områdena.

Beskrivningen utarbetad av

*Antonio DORNELAS
och skriven på portugisiska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

I Luxemburg sker fortbildningen både på initiativ av arbetsmarknadens parter (arbetsgivare och löntagare) och regeringen.

Den förda politiken inriktas med hänsyn till slutsatser som kommit fram vid trepartssammanträden (stat, arbetsgivare, fackföreningar).

Löntagarnas fackföreningar och arbetsgivarna stödjer målet att utveckla fortbildningen. De anser att fortbildningen skall ses som ett grundläggande element när det gäller förvaltning av mänskliga resurser. Fackföreningarnas och arbetsgivarnas syn skiljer sig dock beträffande hur man genomför fortbildningen. Fackföreningarna talar för inrättandet av ett system som kräver ett minimiengagemang av arbetsgivaren i fråga om tillgång till yrkesutbildning, liksom en minimireglering rörande fortbildning på nationell nivå och gemenskapsnivå, medan arbetsgivarna motsätter sig all tvingande reglering på detta område. Fackföreningarna kräver deltagande för arbetstagarna vid utarbetandet och anpassningen av utbildningsplanen inom företagen. I gengäld anser arbetsgivarna att besluten rörande förvaltningen av mänskliga resurser är ett ansvar som enbart ligger på den arbetsgivare som organiserar arbetet.

Fackföreningar och arbetsgivare har skilda synsätt även rörande individens rätt till fortbildning (enligt fackföreningarna skall de individuella rättigheterna tillåta löntagaren att följa en utbildning och uppnå kompetens motsvarande hans behov och inte nödvändigtvis företagets).

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Luxemburg finns inga kollektivavtal rörande fortbildning på nationell nivå som är gemensamma för flera yrken. Arbetsmarknadens parter avger inom ramen för det ekonomiska och sociala rådet yttranden om strukturen och riktlinjerna för den framtida regleringen av fortbildning som skall inrättas av regeringen.

Förhandlingen äger egentligen rum antingen på företagsnivå eller på branschnivå.

Det finns en skyldighet att förhandla som påbjuds i lag. När en fackförening så begär, skall arbetsgivaren inleda förhandlingar. Lagstiftningen anger vilka bestämmelser som varje avtal skall innehålla. Endast fackföreningar som finns representerade på nationell nivå har behörighet att sluta kollektivavtal. I praktiken kan emellertid branschernas och företagets fackföreningar delta i förhandlingar, men de har inte rätt att sluta kollektivavtal.

I princip är det arbetsgivarna som beslutar om utbildningsåtgärder. Vissa kollektivavtal föreskriver en partiell rätt till fortbildning. Enligt vissa bestämmelser i lag är vissa utbildningar sektorsvis obligatoriska, som till exempel i fråga om hygien och säkerhet och vidare, inom banksektorn, utbildningen rörande kamp mot tvättning av svarta pengar.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

I Luxemburg ingriper arbetsmarknadens parter när det gäller yrkesutbildning huvudsakligen genom branschförbunden. De senare anförtröddes genom artikel 38 i lagen av den 4 april 1924 med rättigheter och uppdraget att övervaka yrkesutbildningen. Detta uppdrag har bekräftats vid ett flertal tillfällen genom de olika lagarna avseende fortbildning.

Branschförbunden är de följande: Förbundet för privatanställda (löntagare med ställning som anställda),

förbundet för arbetare (löntagare med ställning som industriarbetare), förbundet för tjänstemän och offentliganställda, jordbruksförbundet (arbetsgivare inom jordbruk, vinodling och trädgårdsodling), handelsförbundet (arbetsgivare inom handel och industri), och hantverksföreningen (arbetsgivare inom hantverkssektorn).

De deltar på följande olika nivåer:

- nivån för nationell yrkesutbildningspolitik

Varje lag- eller författningsförslag rörande yrkesutbildning remitteras till branschförbunden innan den underställs lagstiftande instanser. Regeringen fattar beslut efter att ha konsulterat branschförbunden. Branschförbunden är även representerade i ett visst antal nationella institutioner som bland annat har till uppgift att ge utbildningsministern råd i alla frågor om skolundervisning och yrkesutbildning. Utöver detta direkta deltagande från branschförbunden, samarbetar arbetsgivarrepresentanter och fackrepresentanter inom andra nationella organ såsom det ekonomiska och sociala rådet och kommittén för trepartssamordning.

- lärlingsskapsnivå

Branschförbunden har sedan 1929, den tidpunkt då lärlingssystemet infördes i Luxemburg, även mycket stora lagstadgade befogenheter i fråga om lärlingsskap. Således bestämmer de, på grundval av den storhertiglga förordningen av den 8 oktober 1945, tillsammans med byrån för yrkesvägledning vilka yrken som obligatoriskt kräver lärlingsskap och hur långt detta skall vara. Denna förordning ger dem stora befogenheter och därmed kan de också bevilja eller dra tillbaka rätten att utbilda lärlingar och bestämma villkoren som ett företag skall uppfylla för att kunna utbilda lärlingar. De upprättar kontraktsformulär för lärlingsskap, utbildning under arbetet och examensprogram vid slutet av lärlingsskapet. Vid uppsägning av lärlingskontraktet krävs deras godkännande. De skall därutöver godkänna förlängning av kontraktet. Slutligen svarar de för kontrollen och övervakningen av lärlingssystemet.

- nivån för teknisk gymnasieutbildning

Branschförbunden är även kopplade till undervisningen i skolmiljö genom sin delaktighet på nivån för den tekniska gymnasieutbildningen. De deltar i samordningskommissioner och samarbetar i utarbetandet av yrkesteoretiska program och praktisk utbildning.

- nivån för löntagarnas fortbildning

Arbetsgivarnas och löntagarnas branschförbund har spelat en väsentlig roll när det gäller att främja fortbildning för de löntagare som behöver sådan. De organiserar en mängd utbildningsprojekt riktade till ansvariga företag och till löntagare.

4

DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

På branschnivå

Det förekommer förhandling på sektorsnivå. Banksektorn var en av de första sektorerna att utveckla fortbildningen på ett systematiskt sätt och att reglera den med hjälp av kollektivavtal.

Bankernas kollektivavtal av den 20 augusti 1991 föreskriver att en utbildning som arrangeras av bankfö-

renings institut för utbildning och avslutas av en examen ger rätt till följande förmåner : en dags ledighet för de som skall tentera, 50% av inskrivningskostnaden betald av arbetsgivaren (lyckat examensresultat innebär att arbetsgivaren står för 100%) och beviljandet av en timkredit. Denna form betraktas av Luxemburgs arbetsmarknadsparter som ett slags saminvestering.

Det finns även kollektivavtal inom branscherna för försäkringar, bilverkstäder (det allmänt bindande kollektivavtalet föreskriver en reallöneökning på 2% för löntagare som har följt vidareutbildningskursen om bilars elsystem och bilelektronik för bilmekaniker, efter uppvisande av det erhållna diplommet) och stålindustrin (kollektivavtalet föreskriver en särskild tjänstledighet för studier vid deltagande i organiserade utbildningsåtgärder som syftar till kompetensförbättringar).

På företagsnivå

På företagsnivån är arbetsmarknadens parter representerade i personaldelegationen, den blandade företagsnämnden och i styrelsen för stora aktiebolag.

Inom hantverks-, handels- och industrisektorn, utvecklar vissa företag fortbildningen för sin personal utan att den är förankrad på konventionell väg.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Även om systemet med kollektivförhandlingar är utvecklat i Luxemburg (60 % av löntagarna täcks av ett kollektivavtal), konstaterar man att en liten del av kollektivavtalen innehåller villkor om yrkesutbildning. Branschernas kollektivavtal (bank, stålindustri och bilverkstäder) täcker, inte desto mindre, ett betydande antal av löntagarna.

Inget kollektivavtal föreskriver en generell rätt till utbildning för varje löntagare. Deltagandet i utbildningsåtgärder uppmuntras men det slutliga beslutet förblir en befogenhet för företagschefen. I flertalet fall stipulerar avtalen att kostnaderna för utbildningen skall betalas av företaget och att löntagaren inte skall drabbas av någon löneförlust på grund av deltagande i utbildningsaktiviteter under arbetstiden.

Frågan om saminvestering i utbildningen är i centrum av debatten om den kommande ramlagen om organisation av fortbildning i Luxemburg. Det ekonomiska och sociala rådets förslag avgivet den 8 december 1993 som ligger till grund för ramlagen, ger en uppfattning om de övergripande riktlinjerna för saminvesteringssidén.

Beskrivningen utarbetad av

*Raymond POUPARD
och skriven på franska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

I Nederländerna hade Ministeriet för utbildning och forskning fram till 1980 ett nästan fullständigt monopol i fråga om yrkesutbildning. Arbetsmarknadens parter hade en representativ roll – ofta enligt uppdrag – i yrkeskolornas administration. Lärlingssystemet var det enda undantaget, eftersom arbetsgivar- och fackorganisationerna alltid har deltagit, i mycket hög grad i genomförandet av detta.

I samband med de ansträngningar som lades ned under omstruktureringen av ekonomin, blev yrkesutbildningen i början av 1980-talet ett centralt tema i Nederländerna. Samtidigt anförtroddes arbetsmarknadens parter på ett mycket tydligt sätt en roll i den traditionella beslutsprocessen och särskilt beträffande bestämmandet av formerna för och innehållet i yrkesutbildningen. Det har därför bedömts som nödvändigt att styra över yrkesutbildningen mer till företagen.

Den nederländska regeringen anser att yrkesutbildningen och påbyggnaden av denna är arbetsgivarnas ansvarsområde (regeringens roll skall vara blygsam). Utbildningspolitiken skall styras på företagsnivå. Överenskommelser skall träffas på branschnivå. Regeringens roll skall begränsas till informationsspridning, identifiering av behov, utformning av rättigheter och förpliktelser samt stimulering av arbetsmarknadens parter.

Sedan några år tillbaka har sålunda ett antal trepartsavtal om fortbildning träffats mellan regeringen, arbetsgivarrepresentanterna och löntagarna. Dessa avtal har förts in i arbetsmarknadsrådets rapporter ("*Stichting van de Arbeid*") 1986 och 1987, i det allmänna avtalet från 1989 ("*Gemeenschappelijk Beleidskader*") och Rauwenhoffavtalet «att arbeta tillsammans för yrkesutbildningen», som ansluter till de tidigare trepartsavtalen.

Arbetsrådets avtal som har slutits mellan regeringen, arbetsgivarrepresentanterna och fackförbunden, kallat «Tillsammans för sysselsättning 1» från 1986, innehåller rekommendationer rörande utbildning av löntagare. Det förordar att man sluter branschavtal om en intensifiering av fortbildningen för löntagare. Dessutom skall branscherna underlätta förhandlingarna kring utbildningsplaner och den regelbundna översynen av dessa. Utbildningsprojekten samordnas med utgångspunkt från central nivå och finansieras via fonder som upprättats av brancherna.

Det andra avtalet "Tillsammans för sysselsättning" från 1987, förordar att branscherna upprättar årliga kataloger om utbildningsprojekt samt tar upp att avtal som rör antalet anställda, berörda löntagargrupper och den arbetstid som ägnas åt utbildning, skall slutas med hänsyn till fonder och disponibla medel.

Det finns också klausuler som rör utbildning i det allmänna avtalet från 1989. Där rekommenderas att man sluter ekonomiska avtal om samhälleliga utbildningsinsatser i de fall då företagen är oförmögna att själva sätta igång utbildningsprojekt för löntagarna. Parterna är överens om att det är i allas intresse (arbetstagare och företag) att orättfärdiga skillnader i fråga om utbildningsinsatser försvinner.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Nederländerna har fortbildningen av anställda inte reglerats i lag och ansvaret ligger istället på företagen

och industrisektorerna. Det är därför som kollektivavtalen om fortbildning är viktiga. Dessa sluts på bransch- och företagsnivå. Vid sidan av de formella kollektivavtalen finns det andra avtal, exempelvis på företagsnivå, genom samarbete med företagsnämnderna (dessa avtal är inte nödvändigtvis officiellt erkända).

Förhandlingen på företagsnivå förblir beträffande antalet anställda som omfattas av liten betydelse. Sådan förhandling blir främst aktuell vid större företag. Allmänna klausuler om yrkesutbildning infogas mer och mer i branschavtalen.

Något särskilt statsstöd för den fortlöpande yrkesutbildningen är inte planerat annat än för sektorer i svårigheter och små och medelstora företag liksom vissa arbetstagargrupper som hotas av arbetslöshet.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Som en följd av att det ansvar som tidigare låg staten har överförs till arbetsmarknadens parter, har de nederländska fackförbunden engagerat sig aktivt i utvecklingen av ett system för fortbildning.

Den holländska arbetsgivarföreningen anser att fortbildningen främst är den enskilde arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar men accepterar kollektivavtalstanken. De ställer sig också välvilliga till att finansieringen genomförs och administreras gemensamt.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

På branschnivå

Fortbildningen regleras huvudsakligen i kollektivavtal i Nederländerna, eftersom 80% av löntagarna omfattas av kollektivavtal som innehåller klausuler om fortbildning eller stödåtgärder till förmån för den anställda. Yrkesområdena är särskilt byggnad, textil, metall, bank och försäkring, detaljhandel, hotell, restaurang, livsmedelsindustri, drycker samt jordbruk.

Kollektivavtalen tar upp olika ämnen såsom systemet med varvad fortbildning, avlöning och inrättande av branschfonder för fortbildningen.

Den varvade utbildningen som nämns i kollektivavtalen studeras för närvarande i Nederländerna. Det handlar inte bara om att skapa ett nytt effektivt system för grundläggande utbildning inom företagen utan i lika hög grad om att införa varvad utbildning för vuxna som för tillfället inte arbetar med annat än okvalificerade arbetsuppgifter i företagen. Kollektivavtalen som verktyg spelar en viktig roll, eftersom den åldersgräns som gäller i vissa konventioner för att få påbörja en utbildning, normalt 27 år, har höjts för att möjliggöra för äldre personer att följa en varvad utbildning.

Ersättningen under fortbildningen är också beroende av kollektivavtal och inte bara i de fall ersättningen under utbildningen förhandlas för varje sektor, men också därför att kursdagen vid yrkesskolan finansieras av företaget. Det finns skillnader mellan kollektivavtalen för olika sektorer, eftersom utbildningsersättningen ibland avser fem dagars utbildning i företaget, medan den i andra fall bara avser två dagar.

Ett viktigt instrument för finansiering av fortbildning i Nederländerna är de fonder som arbetsgivarna avsätter medel till och som administreras gemensamt av arbetsmarknadens parter. Under 1989 föreskrev faktiskt 20% av de 97 branschavtalen inrättandet av en yrkesfond, och 5% av de 64 företagsavtalen inrät-

tade en sådan fond. Andra siffror visar på 54 kollektivavtal innehållande klausuler som skapar sådana fonder. Vissa fonder är specifika för yrkesutbildningen, andra är mer generellt utformade och avser fortbildningen på ett mer indirekt sätt.

Metall- och elektronikbranschen inrättade 1983 en utbildnings- och utvecklingsfond: «O+O-fonden». Arbetsgivare och arbetstagare i metall- och elektronikindustrin beslutade att gemensamt inrätta denna fond.

Idén bakom inrättandet av fonden är att uppdelningen av kostnaderna för utbildningen skall göra sektorerna mindre känsliga för konjunktursvängningar. Som en följd av detta finns det alltid ett tillräckligt antal nyutbildade löntagare och utbildningsnivån för de aktuella löntagarna kan förbli åtminstone på samma nivå eller stiga. O+O-fonden går alltså in för att utveckla framtidens och samtidens löntagare i syfte att säkerställa kompetensen hos löntagarna inom metall- och elektronikindustrin.

Sedan social- och arbetsmarknadsministern presenterat 1994-1996 års kollektivavtal för metall- och elektronikbranschen som är tillämpligt för alla företag i branschen, t.o.m. de som inte skrivit på avtalet, gäller detta hädanefter för 1 500 företag med totalt 185 000 anställda. Kollektivavtalet stipulerar att företagen skall överföra 0,6% av sin totala lönesumma till fonden. 0,3% av dessa summor är avsedda för yrkesutbildningsprojekt såsom framgår av finansieringsförordningen, 0,2% till omskolnings-, fortbildnings- och vidareutbildningsprojekt såsom framgår av finansieringsförordningen och 0,1% för igångsättandet av kompletterande yrkesutbildning såsom framgår av finansieringsförordningen.

Konsekvensen för arbetsmarknadens parter på branschnivå är alltså påtaglig vad gäller finansieringen av fortbildning i Nederländerna.

På företagsnivå

På företagsnivå representeras löntagarintressena av «företagsnämnder». Enligt nederländsk lag har företagsnämnderna en dubbel roll: för det första har nämnderna, i företagens och löntagarnas allmänna intresse, en laglig rätt till information och rådgivning samt rätt att diskutera principiella frågor som rör företaget. För det andra kan företagsnämnderna, i de fall man har en uppfattning som avviker från arbetsgivarens, begära medling från en partssammansatt kommission inom företaget eller från en juridisk instans.

Det finns en tvingande rätt till medbestämmande på området för grundläggande yrkesutbildning. I frågor som rör fortbildning, har företagskommittén rådgivnings- och initiativrätt (WOR, lag om företagskommittéer, art. 23.3.)

Företagsnämnderna kan lägga fram förslag rörande personalpolitik som omfattar kompetensfrågor. De har möjlighet att påverka arbetsgivarna att införliva avtal om fortbildning i kollektivavtalen. Därutöver kan nämnderna låta undersöka vissa arbetsgivarbeslut via domstolarna. De är även ansvariga för företagens praktiska tillämpning av de kollektivavtal som förhandlats på allmän nivå. Företagsnämndernas ledamöter ägnar särskilt intresse åt de möjligheter som erbjuds till fortbildning. De har rätt till fem dagars betald ledighet för utbildning (art. 18 WOR). Fortbildningen för företagsnämndernas ledamöter finansieras genom en kvotdel på 0,32% av den totala lönesumman för varje företag som enligt lag måste ha en företagsnämnd.

5 Fackförbunden undertecknar även kollektivavtal på företagsnivå (framför allt de större företagen).
SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Sammantaget kan man säga att arbetsmarknadsrelationerna i Nederländerna är starkt inriktade på reglering genom kollektivavtal. Betydelsen av kollektiva förhandlingar är, beträffande yrkesutbildningen, likväl fortfarande blygsam.

Kollektiva förhandlingar om yrkesutbildning i Nederländerna är beroende av ekonomiska fluktuationer och företagens deltagande i utbildningen är starkt kopplad till löneförhandlingarna.

Beskrivningen utarbetad av

*Jean-Marie LUTTRINGER
 och skriven på franska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNINGEN

Österrike är en förbundsrepublik med federal regering och nio delstater (*Länder*).

Näringslivet karaktäriseras av ett stort antal (98 %) små och medelstora företag, statliga företag (olja, elektricitet, metall, finans och media) och utländska företag, främst tyska.

Efter kriget utfärdade den återupprättade republiken en ny lag om näringslivets kamrar, genom vilken alla yrkesorganisationer införlivades i kamrarna - som är självstyrande offentliga företag - och upprättade kamrar på federal nivå, t.ex. the Austrian Federal Economic Chamber, som är den österrikiska federala näringslivsorganisationen.

Det finns tre huvudtyper av kamrar: *Wirtschaftskammern*, förk. WK (ekonomi), *Landwirtschaftskammern* (jordbruk) och *Arbeiterkammern*, förk. AK (arbetare), och det finns även andra yrkeskamrar. Medlemskap i en kammare är obligatoriskt enligt lag. Dessutom innehar majoriteten av arbetsgivarna och arbetstagarna frivilliga medlemskap i sina respektive sektoriella arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

Arbetstagarna är uppdelade i arbetare och tjänstemän inom sektorerna. De allmänna arbetstagarintressena förs fram av ÖGB, *Österreichische Gewerkschaftsbund*.

Arbetsgivarna har sektors- eller branschorganisationer, t.ex. för hotell och turism. Den viktigaste av dem är organisationen för industri och industrirelaterade tjänster: VÖI, *Vereinigung Österreichischer Industrieller*.

Fördelningen av uppgifter mellan kamrarna och fackförbunden/föreningarna är komplicerad, och det finns inga klara skiljelinjer. Båda typerna av organisationer verkar på såväl delstatlig som federal nivå, vilket medför att regeringarna (den federala och de delstatliga) i Österrike inte bara har två utan faktiskt fyra arbetsmarknadsparter som alla har en rätt att bli rådfrågade - och alla deltar i kollektiva förhandlingar.

Följaktligen spelar arbetsmarknadens parter en stark roll för socialpolitiken och regleringen av arbetsmarknaden. Österrike har ett av de starkaste trepartssystemen i EU.

Förhandlingarna omfattar de klassiska frågorna, såsom löner och arbetsförhållanden, men lägger ingen särskild tonvikt på utbildningsfrågor. I april 1994, efter en stor reform av den österrikiska arbetsmarknadsorganisationen, inrättades AMS eller *Arbeitsmarktservice* (arbetsmarknadsförvaltningen). Arbetsmarknadens parter fick ännu större inflytande över alla åtgärder på arbetsmarknadens område på såväl federal som regional och lokal nivå och särskilt när det gäller fortbildning och omskolning.

Utbildning betraktas av båda sidor som ett centralt element i arbetsmarknadspolitik.

Som ett nytt - men ännu inte särskilt utbrett - instrument i den regionala arbetsmarknadens omstruktureringspolitik har *Arbeitsstiftungen* (arbetsfonder) instiftats i en del hotade företag i samarbete med arbetsmarknadens parter på företagsnivå och regional nivå och de lokala och regionala AMS och regeringen. De behandlar strukturförändringar, arbetslöshet, omskolning och placeringar (Jfr. tema VI, fall 1).

Fackföreningarna och *Betriebsräte* (företagsråd) deltar i organisationen, finansieringsåtgärderna och ledningen av dessa fonder.

Både *Arbeiterkammern* och *Wirtschaftskammern* har bildat institutioner - BFI: *Berufförderungsinstitute* (arbetsfrämjande institut) och WIFI: *Wirtschaftsförderungsinstitute* (institut för att främja handel) - som skall tillvarata deras intressen, särskilt utbildning. WIFI- och BFI-organisationerna står för största delen av fortbildningen inom yrkeslivet i Österrike.

Arbetstagarna är enligt lag berättigade att upprätta *Betriebsräte* på företag med fler än fem anställda. *Betriebsräte* har flera olika befogenheter när det gäller utbildning. De måste bli informerade om utbildningsplaner, de är bemyndigade att delta i planering och genomförande av yrkesutbildning och omskolning på företagen liksom att delta i förhandlingar mellan ledningen och AMS. De kan komma med förs-

lag och begära samråd. Initiativet är ledningens privilegium, men Betriebsräte har relativt mycket att säga till om beträffande fortbildning inom yrkeslivet.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Österrike finns det mycket starka kopplingar mellan staten och arbetsmarknadens parter, relationerna beskrivs ibland som neo-korporativistiska. Den allmänna ramen för arbetsvillkoren anges i lagstiftningen (*Betriebsverfassungsgesetz*), men de mera konkreta arbetsvillkoren liksom lönerna förhandlas fram i kollektivavtal på nationell och sektoriell nivå, med tonvikt på sektoriell nivå.

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter och regeringen när det gäller utarbetande av lagstiftning avseende arbetsmarknad och utbildning äger t.ex. rum i rådet för ekonomiska och sociala frågor, som är ett slags arbetsmarknadsparternas rådgivande organ till regeringen på både federal och delstatlig nivå. Finansiella åtgärder omfattas dels av federala, dels av delstatliga rättsliga instrument.

Den grundläggande yrkesutbildningen regleras i federal lag. Fortbildningen är inte reglerad, men handhas huvudsakligen av arbetsmarknadens parter själva.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Österrike har ett ytterst välutvecklat system för yrkesutbildning, där mer än 80 % av ungdomarna väljer en eller annan form av yrkesutbildning, vilket sörjer för en stark bas för fortbildning och vidareutbildning. Det finns regler om tjänstledighet för att gå upp i examensprov, men det finns inget allmänt avtal om tjänstledighet för studier.

Den största delen av fortbildningen äger rum på institutioner, initierade av kamrarna på någondera sidan eller - men först sedan några år tillbaka - med gemensamt inflytande, som t.ex. under AMS.

I båda fallen har arbetsmarknadens parter det tongivande inflytandet när det gäller att utforma aktiviteter som skall passa arbetslivets behov. Internutbildningen främjas selektivt som en del av strukturutvecklingen.

Beträffande fortbildningen råder det i princip fri konkurrens mellan en mängd privata institutioner, men marknaden domineras av WIFI och BFI i samarbete med företagen.

Dessa stora arbetsmarknadspartsinstitutioner och ett antal små institutioner - vilka tillsammans utgör det totala utbudet av vidareutbildningsinstitutioner i Österrike - har bildat ett forum för vuxenutbildning, KEBÖ: *Konferenz Erwachsenen Bildung Österreichs* i syfte att påverka regeringen. Det finns även delstatliga KEBÖ-fora.

Skolor för arbetstagare som erkänts av staten (huvudsakligen *Meister-* och *Werkmeisterschulen*, men det finns också ett omfattande nätverk av skolor i samtliga regioner för personer som vill skaffa sig formell behörighet) är också medlemmar av detta forum.

Delstatliga initiativ från de regionala regeringarna i samarbete med de regionala arbetsmarknadsparterna i syfte att främja utbildning kan förekomma i en del delstater, t.ex. Oberösterreich, där regeringen står för personliga utbildningskonton (*Bildungskonto*) som kopplas till institutioner som är medlemmar av KEBÖ (fall 3).

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Det finns ett grundläggande samförstånd mellan arbetsmarknadens parter om vikten av fortbildning, men

man är inte nödvändigtvis ense om alla mått och steg.

Det är ett mål för både ÖGB och de sektoriella fackföreningarna att få utbildningsfrågorna (rätt till utbildning och tjänstledighet) införlivade i kollektivavtalen - hittills har avtalen bara undantagsvis omfattat utbildningsfrågor. Arbetsgivarna föredrar att hänskjuta dessa frågor till företagsnivå för att behålla flexibiliteten.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Österrike är nu ett av de tre nya medlemsländerna i EU, och kännedom om det österrikiska systemet med dess starka tradition av trepartslösningar är av särskild vikt för dialogen om yrkesutbildning på europeisk nivå.

Beskrivningen utarbetad av

*Margit HURUP GROVE
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Diktaturens avskaffande (1974) och Portugals anslutning till Europeiska ekonomiska gemenskapen (1986) har lett till en ny ekonomisk och social miljö, vilken i sin tur har medfört betydelsefulla förändringar i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och samtidigt på yrkesutbildningens område.

Ett viktigt kännetecken för den portugisiska ekonomin är att omkring 70 % av de sysselsatta arbetar inom små och medelstora företag.

Den obligatoriska skolgången är nio år för elever som började skolan 1987/88. För övriga gäller fortfarande sex år.

Grundläggande principer för yrkesutbildningen blev inte lag förrän 1984 och därför är systemen för yrkesutbildning och vidareutbildning ännu inte så väl utvecklade.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Följande trepartsöverenskommelser som regeringen och arbetsmarknadens parter ingått är av särskild betydelse:

Det ekonomiska arbetsmarknadsavtalet (AES) som undertecknades i oktober 1990 av regeringen, det portugisiska industriförbundet (*Confederação da Indústria Portuguesa* - CIP), det portugisiska handelsförbundet (*Confederação do Comércio Português* - CCP) och den största arbetstagarorganisationen (*União Geral de Trabalhadores* - UGT).

Avtalet om yrkesutbildningspolitik (APFP) som undertecknats av regeringen, av det portugisiska lantbruksförbundet (*Confederação da Agricultura Portuguesa* - CAP), CIP, CCP, UGT och den nationella fackföreningssammanslutningen (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* - CGTP-IN). Detta avtal fastställer bl.a. arbetstagares och deras företrädares rätt till information och samråd om utbildningsprogram och främjar samarbete mellan regeringen och arbetsmarknadens parter på yrkesutbildningens område och när det gäller att beakta yrkesutbildning vid kollektivförhandlingar.

Det finns också flera förordningar inom detta område om yrkesutbildning (1991), om prøvo-lärlingskap (1991), om lärlingskap (1984 och ändringar) och om värdering av yrkesexamina (1992).

Arbetsgivarnas och fackföreningarnas sammanslutningar spelar en betydelsefull roll som rådgivare inom lärlingssystemet genom den nationella kommissionen för lärlingskap, som är ett organ där tre parter ingår.

Enligt portugisisk lag är det inte obligatoriskt att satsa på pengar på återkommande yrkesutbildning.

Generellt gäller att företag tillhandahåller medel för återkommande utbildning medan staten finansierar grundläggande utbildning. Både arbetsgivare och arbetstagare bidrar till att finansiera utbildningsåtgärderna genom att betala TSU (en sammanslagen social skatt), av vilken en del fördelas till yrkesutbildning. Den grundläggande utbildningen finansieras via de budgetar som anslås av en rad departement. I vissa fall

finansieras den också av företaget och av praktikanter (lärlingskap och yrkesutbildning).

Arbetsmarknadens parter spelar en rådgivande roll vid kontrollen av användandet av de allmänna medlen och erhållandet av TSU inom de viktigaste offentliga institutionerna (IEFP och IGFSS, ett organ för ekonomisk förvaltning av social trygghet).

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMEN

I stort sett fastställer kollektivavtalen bara de allmänna principerna för utbildning och anger inte hur arbetstagarnas företrädare skall informeras eller rådfrågas.

Arbetsmarknadens parter är, genom sina egna sektorsorganisationer, tillsammans med regeringen engagerad i att bestämma, utveckla och driva igenom yrkesutbildningspolitiken. De är också engagerade i systemet för erkännande och värdering av utbildning, genomförandet av utbildningsåtgärder.

Organet för övervakning av arbetsmarknads- och yrkesutbildning (OEF), ett organ där tre parter ingår och som instiftats efter att APFP-avtalet träffats, ålades att utarbeta en metod för att bedöma utbildningsbehoven och att årligen genomföra undersökningar om befintliga utbildningsprogram för att klarlägga vilka utbildningsbehov företagen räknar med under den följande treårsperioden.

På området för återkommande yrkesutbildning är statens roll mindre viktig än på området för grundläggande utbildning, eftersom det är företagen som är huvudaktörer på området för yrkesutbildning.

Fram till dess att APFP-avtalet träffades (1991) fanns det inget enhetligt system för erkännande och värdering av utbildning. Systemet gör skillnad på utbildningsbevis och bevis på yrkesskicklighet. Det har också vidtagits åtgärder för grundläggande och fortlöpande ekvivalering liksom för utbildning som huvudsakligen erhållits genom erfarenhet.

AES (1990) har infört en princip enligt vilken arbetstagare enligt bestämda anvisningar har rätt till förlängd obetald tjänstledighet (inte mindre än 60 dagar) för att delta i kurser.

Inom ramen för APFP (1991) har ett stipendieprogram startats på försöksbasis med syfte att ge arbetstagare möjlighet att under vissa förutsättningar delta i utbildningsinsatser och ändå behålla sitt anställningsavtal och sin grundlön.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

Det finns stora skillnader mellan de tre nivåerna: nationell nivå, branschnivå och företagsnivå. Nationella överenskommelser inbegriper viktiga avtalsmässiga inslag, medan det i förhandlingar endast ställs upp riktlinjer som skall följas inom yrkesutbildningspolitiken.

Bestämmelserna i kollektivavtalen för branschnivån fastställer ofta bara de allmänna principerna.

På företagsnivå är arbetsmarknadens parter i mycket liten omfattning involverade i organiserandet av den återkommande utbildningen.

AES- och APFP-avtalen har fastställt principen att arbetstagarna och deras företrädare bör informeras och rådfrågas om de utbildningsprogram som genomförs av företagen.

Arbetsmarknadens parter finns representerade i styrelsen för det organ som handhar arbetsmarknads- och yrkesutbildningsfrågor (IEFP) och i utskottet för värdering av utbildning. Enligt lag delas ansvaret för det övergripande systemet för erkännande av de tre inbegripna parterna.

De spelar också en rådgivande roll inom IEFP och andra regionala sammansättningar och inom andra offentliga organ.

Vanligen är det endast de största företagen som utarbetar sina egna utbildningsprogram. Utbildning tillhandahålls av både offentliga och privata utbildningsorgan och av arbetsgivarnas och fackföreningarnas sammanslutningar. En rad "yrkesskolor" drivs med stöd av arbetsgivarnas och fackföreningarnas sammanslutningar.

Offentliga organ stöder både tekniskt och ekonomiskt alla utbildningssatsningar inom de sektorer där medlemmarna har svårt att komma in på arbetsmarknaden och satsningar för arbetstagare i allmänhet.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

AES- och APFP-avtalen har utgjort en viktig grund för ett vidare samarbete mellan arbetsgivare, fackföreningar och staten för att utveckla utbildning och vidareutbildning. Arbetsgivares och fackföreningars deltagande i denna process sträcker sig ner till regional nivå.

Beskrivningen utarbetad av

*Grainne CREGAN
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNINGEN

Kollektiva förhandlingar är obligatoriska. Över företagsnivå är denna skyldighet en exklusiv rättighet för de företrädande organisationerna på båda sidor. Kollektivavtal beträffande löner och anställningsvillkor har funnits på både sektoriell och nationell nivå under lång tid, men den allmänna åsikten är att Acuerdo Economico y Social (avtalet om sociala och ekonomiska frågor), som undertecknades 1984 och gällde t.o.m. 1986 är utgångspunkten för dagens dialog. Det skapade också dynamik inom yrkesutbildningsområdet, som är det förnämsta exemplet på en fråga där arbetsmarknadens parter och regeringen har uppnått en bred överenskommelse.

I AES-avtalet ingår yrkesutbildningen som en ytterst viktig del, och krav ställs på ett avgiftsfinansierat, årligt program för yrkesutbildning (FIP-plan dvs. en plan för sysselsättning, utbildning och integration). Sedan 1985 har sådana planer gjorts upp av arbetsmarknadsdepartementet i samarbete med det allmänna rådet för yrkesutbildning. Planerna måste godkännas av regeringen. INEM (landsomfattande sysselsättningsinstitut under arbetsmarknadsdepartementet) och de självstyrande områdena - Katalonien, Andalusien, Valencia och Galicien - administrerar planerna. Det allmänna rådet för yrkesutbildning upprättades med företrädare för arbetsmarknadens parter till följd av AES-avtalet. Arbetsmarknadens parter deltar också i fastställandet av regler för utbildningsbevis och erkännande av kompetens.

Som ett resultat av en överenskommelse i rådets permanenta utskott har en nämnd för yrkesutbildning inrättats, och under 1992 förbereddes stora överenskommelser :

- En tvåpartsöverenskommelse om återkommande yrkesutbildning mellan CEOE, CEPYME (arbetsgivare) och UGT, CCOO och CIGA (fackföreningar) i december 1992.

Det godkändes omedelbart därefter genom

- en trepartsöverenskommelse i samma fråga, undertecknad av de ovannämnda organisationerna och regeringen.

Dessa överenskommelser kommer att vara i kraft t.o.m. 1996. I överenskommelserna bibehålls huvudsakligen avgiften (0,7 %, dvs. 0,6 % från arbetsgivarna och 0,1 % från de anställda) för yrkesutbildningsinitiativ inom FIP-planen. En nyhet var att man också kom överens om ett utbildningsprogram för livslång utbildning för anställda (ANFC), och att en del av fondmedlen (0,10 %, som ökats till 0,30 %) nu kan återgå för utbildning på företagen. Överenskommelsen stipulerar att en blandad trepartskommitté skall fastställa kriterierna och proceduren för fondering. Man räknar också med gemensamma industrikommittéer.

Arbetsmarknadens parter samarbetar genom FORCEM (*Fundacion para la formacion en la empresa*). FORCEM är en tvåpartsorganisation, och det krävs enighet mellan arbetsgivarna och fackföreningarna. Arbetsmarknadens parter deltar i uppföljningen av åtgärderna inom ramen för FIP-planen, och söker samordna de olika åtgärderna. Sedan ANFC-avtalet ingåtts gäller FIP-planen uteslutande för arbetslösa. Företagsråd (uteslutande bestående av anställda) föreskrivs i lagstiftningen, men deras kompetensområde utökades i 1992 års överenskommelse, och de har nu rätt att bli informerade och konsulterade när det t.ex. gäller anställningskontrakt, utbildningsplaner och tjänstledighetsansökningar.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Den spanska konstitutionen garanterar utbildning och omskolning, utan att skapa rättigheter för den enskilde arbetstagaren. En rätt till yrkesutbildning och befordran är nämnd i arbetsrättslagstiftningen.

Lagstiftning om yrkesutbildning antogs så tidigt som 1928, men har inte förrän på senare år inbegripit arbetsmarknadens parter. Kollektivavtal är i kraft tills de förnyas. De får rättslig status (fungerar som normer) om båda de parter som ingått avtalet företräder åtminstone 50 % av de berörda parterna och företagen. Det kan sedan utsträckas till att gälla alla (erga omnes). I annat fall gäller de bara medlemmarna i de organisationer som har ingått avtalet. Regeringen kan utsträcka ett existerande avtal till att gälla en ny grupp om det finns förhållanden som försvårar dialogen, t.ex. att det inte finns några företrädande organisationer.

Kollektivavtal kan emellertid också behöva kompletteras med avtal på sektors- och företagsnivå när det gäller detaljerna för hur de skall genomföras i praktiken, t.ex. bruket av tjänstledighet för studier. (Enligt ANFC-överenskommelsen får den individuella studieledigheten uppgå till högst 150 timmar per år.)

3 FÖRHÅLLANDET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Genom LOGSE-regelverket från 1990 (*Ley Organica de Ordenacion General del Sistema Educativo*) reformerades hela utbildningssystemet, inklusive internutbildningen, och en ytterligare kvalifikations- och utbildningsnivå infördes.

Den grundläggande yrkesutbildningen regleras i en lag från 1970, som införlivar yrkesutbildning i det allmänna utbildningssystemet, fastsätter tre kompetensnivåer och ger den ett nytt namn (reglerad yrkesutbildning) för att förbättra dess status. Men under 1993/94 var det antal ungdomar som valde allmän utbildning fortfarande dubbelt så stort som det antal som valde yrkesutbildning. Grundläggande yrkesutbildning lyder under utbildningsdepartementet, och i båda slagen av utbildning går majoriteten på offentliga utbildningsinstitutioner.

Den första lagstiftningen gällande fortbildning inom yrkeslivet (oreglerad utbildning) antogs 1962 och följdes av en lag om anställning 1980, som skapade en möjlighet att främja sysselsättningen genom yrkesutbildning. Följaktligen har INEM delvis bestämmanderätten.

Endast en liten del av den fortbildning som tidigare genomfördes inom ramen för FIP avsåg personer som var anställda (34 % av deltagarna 1991). Personer som har anställning omfattas nu av ANFC-överenskommelsen.

1992 års överenskommelse bibehåller avgiften, men staten samtyckte till att överföra en del av den till ett gemensamt organ (FORCEM) för att finansiera kurser på företagen - under förutsättning att det finns fastställda och godkända utbildningsplaner.

Företag med fler än 200 anställda kan sända in sina egna utbildningsplaner med en begäran om medel ur fonden, medan företag med färre anställda måste göra planer för grupper av företag.

Förfarandena skiljer sig litet grand åt, men de är i huvudsak desamma. Planer för grupper måste godkännas av en sektoriell gemensam kommitté innan de sänds till FORCEM.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

1992 års överenskommelse föreskriver en trepartskommitté (regering, arbetsgivare och arbetstagare). Ett tvåpartsorgan (arbetsgivare och arbetstagare) driver FORCEM, som handhar de fonder som ingår i överenskommelsen. Vidare skall varje sektor och varje självstyrande område ha konsultativa kommittéer bestående av två parter, som skall godkänna utbildningsplanerna innan de sänds till FORCEM för finansiering.

I överenskommelsen förutses ett helt system med utbildningsplaner, inte bara på nationell nivå utan också

på sektors-, grupp- och företagsnivå.

En annan fråga som omfattas av överenskommelsen gäller ökat medbestämmande för arbetstagare på företagsnivå.

En gradvis ökning av betydelsen av förhandlingar när det gäller utbildning kan iakttas i företagsöverenskommelser - omkring en fjärdedel av företagen anger att det nu finns utbildningsklausuler i deras överenskommelser. Procentandelen är störst i de stora företagen, men denna ökning finns också i avtalen på sektoriell och regional nivå.

Byggnadssektorerna i Katalonien och Asturien har t.ex. tagit olika initiativ för att främja yrkesutbildning, såsom att inrätta utbildningsinstitut och att öka den obligatoriska avgiften med 0,1 %. Sektorerna spelar en avgörande roll när de formulerar sina kompetensbehov och inrättar utbildningsmoduler. Det gäller inte minst när de formulerar reglerna för de utbildningsplaner för grupper, vilka är nödvändiga för att företag med färre än 200 anställda skall få det godkännande som krävs för att få fondmedel till kurserna, av de pengar som kommer från denna avgift

I ANFC-överenskommelsen stipuleras en maximal tjänstledighetstid av 150 timmar per år, men reglerna och förfarandet måste kompletteras med kollektivavtal på sektorsnivå, och även en överenskommelse på företagsnivå kan krävas. Företagen kan vägra att bifalla en ansökan om tjänstledighet, men inte utan att ange skäl. Efter det att ledigheten har beviljats, kan man ansöka om fondmedel hos FORCEM.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Arbetsmarknadsparterna i Spanien betraktar 1992 års överenskommelse som ett stort steg framåt i främjandet av dialogen och av yrkesutbildningen.

Beskrivningen utarbetad av

*Margit HURUP GROVE
och skriven på engelska*

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM VIDAREUTBILDNINGEN

Den svenska sysselsättningspolitiken är aktiv och har som målsättning full sysselsättning. Den ger i första hand ekonomiskt stöd till vidareutbildningar som gör det möjligt för personer som redan har en utbildning att få anställning.

Vidareutbildningen för vuxna innefattar tre områden: Allmän vuxenutbildning, vidareutbildning för arbetssökande med inriktning på arbetsmarknaden och fortbildning inom företagen.

Arbetsmarknadens parter representeras i Sverige av tre, stora fackliga organisationer:

- *Landsorganisationen* (LO) som i huvudsak organiserar arbetare i den privata och offentliga sektorn.
- *Tjänstemännens centralorganisation* (TCO) som organiserar tjänstemän i den privata och offentliga sektorn.
- LO och TCO är anslutna till den Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).
- *Sveriges akademikers centralorganisation* (SACO) som organiserar stats- och privatanställda högre tjänstemän.

Den största och mest inflytelserika arbetsgivareorganisationen är Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) med fler än 34 anslutna förbund. Tre andra organisationer företräder arbetsgivare i den offentliga sektorn.

"Arbetsmarknadens yrkesråd" är en partssammansatt kommitté som inrättats av fackförbundet LO och arbetsgivareorganisationen SAF. Kommittén utvecklar verksamheter inom fortbildningen, den vill främja bilateralt samarbete mellan arbetsmarknadens parter och den kommer med strategiska rekommendationer för fortbildningen. Den partssammansatta kommittén samordnar verksamheten som bedrivs i de branschvisa yrkesnämnderna, dvs. de partssammansatta kommittéerna inom handelssektorn som har till uppgift att undersöka vilka kompetensbehov som finns i denna sektor.

Under sex decennier av socialdemokratiskt styre (1932-1976, 1982-1991 och på nytt sedan 1994), har ett starkt och mångfasetterat socialt nätverk av institutionaliserat medbestämmande skapats. Under sjuttio- och åttiotalen byggde relationerna inom industrin på självständighetsprincipen utan någon statlig inblandning.

1992 tillkännagav SAF (arbetsgivareorganisationen) att den tänkte lägga om kursen genom att lämna regeringens trepartskommissioner på central och regional nivå och istället prioritera decentralisering och förhandlingar på företagsnivå.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

I Sverige spelar arbetsmarknadens parter traditionellt en viktig roll inom den grundläggande yrkesutbildningen, men en mindre roll inom vidareutbildningen. Denna roll är inte alltid reglerad i lagstiftningen, utan återfinns även i kollektivavtalen.

Följaktligen har ett avtal slutits mellan LO, SAF och Privattjänstemannakartellen (PTK). Detta generella avtal syftar till att ge de anställda information och utbildning när det gäller arbetets organisation och ny teknik inom industrisektorn. Avtalet förde med sig att avtal mellan arbetsmarknadens parter slöts på lokal

nivå. De här avtalen innehåller bestämmelser som förbinder de lokala parterna att hjälpa de anställda att möta nya krav på kompetens och kunskaper.

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH UTBILDNINGSSYSTEMET

Statligt reglerad vidareutbildning

Sverige har en lång tradition av vuxenutbildning, som i flera decennier upprätthållits av staten under socialdemokratiska regeringar. Sysselsättningspolitiken grundar sig huvudsakligen på erbjudande om vidareutbildning som bekostas av staten. Utbildningsprogrammen som erbjuds är omskolningsutbildningar, påbyggnadsutbildningar och återanpassning till yrkeslivet för arbetssökande. De här utbildningarna bekostas av allmänna medel knutna till sysselsättningspolitiken.

Komvux infördes 1968 och har till uppgift att tillhandahålla vuxenutbildning på högstadie- och gymnasienivå.

Postgymnasial utbildning gör det möjligt för vuxna att följa en utbildning med anknytning antingen till det egna yrkesområdet eller till ett annat område inom ämnen som till exempel turism och ekonomi.

Arbetsmarknadsutbildning gör det möjligt för arbetssökande att följa en utbildning som skall underlätta deras inträde på arbetsmarknaden.

Den här utbildningen kan tillhandahållas genom olika kursanordnare. AMU-gruppen (statlig uppdragsorganisation för utveckling och genomförande av yrkesutbildning för vuxna) är en av de självständiga enheter som har till uppgift att tillhandahålla den utbildning som subventioneras av staten. AMU-gruppen förfogar över 24 AMU-center som återfinns över hela landet och som styrs av ett trepartsråd. AMU-centren är självstyrande ekonomiska enheter och konkurrerar med andra kursanordnare när det gäller att tillhandahålla vidareutbildning som överensstämmer med den regionala arbetsmarknadens behov.

Fortbildning av anställda

Fortbildningen organiseras inom företaget och bekostas av arbetsgivarna, som fattar beslut om kurserna och om vilka anställda som skall delta. Företaget kan sedan genom att anlita universitet, skolor och andra kursanordnare förverkliga sitt utbildningsprogram.

Sedan 1975 garanteras individens rätt till vidareutbildning genom lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Alla anställda som har arbetat minst sex månader för samma arbetsgivare eller minst tolv månader under de senaste två åren har möjlighet att under en viss, icke bestämd, tid befrias från sina arbetsuppgifter för att kunna följa fortbildningskurser med rätt att sedan återvända till företaget. Lagen garanterar valfrihet när det gäller vilken typ av utbildning som skall följas. Beviljandet av stipendier eller lån skall diskuteras med arbetsgivaren från fall till fall inom ramen för de statliga arbetsmarknadsstöden. Möjligheten att beviljas ekonomiskt stöd är beroende av de anställdas individuella situation och av deras yrkeskvalifikationer.

4 INRIKTNING OCH NIVÅ PÅ DEN SOCIALA DIALOGEN OM VIDAREUTBILDNINGEN

Arbetsmarknadens parter vill hitta nya, mer informella tillvägagångssätt. De koncentrerar sig på fortbildning inom företaget som viktigaste verksamhetsfält och önskar att en rätt till medbestämmande utvecklar sig, särskilt när det gäller att bestämma behoven, planeringen av och finansieringen av fortbildningen inom företagen. Det här innebär för företagsledningen ett nytt strategiskt tänkande, som fäster större vikt vid utvecklingen av de mänskliga resurserna och som tar till vara de anställdas och de fackliga ombudens kompetens för att finna smidigare och mer decentraliserade lösningar på problemen.

På branschnivå

Det finns på den privata sidan vissa bestämmelser inskrivna i kollektivavtalen, centralt eller sektorsvis, som rör vidareutbildningen.

Förhandlingar sektorsvis mellan arbetsgivareorganisationerna och de enskilda fackförbunden har allt mer kommit att ersätta centrala, kollektiva förhandlingar vilka tidigare tillämpades i hela landet.

Avtal om utbildning har undertecknats av fackförbunden som ingår i landsorganisationen LO. Sålunda undertecknades 1984 ett avtal inom elsektorn av arbetsgivareorganisationen (EA), Svenska elektrikerförbundet (SEF), den allmänna arbetsgivareorganisationen (SAF) och Fastighetsanställdas förbund.

De svenska arbetsmarknadsparterna har på branschnivå inrättat partssammansatta organ som medlar på områden av gemensamt intresse för arbetsgivarna och de anställda, inom till exempel utbildning och arbetsmiljöfrågor.

Trygghetsfonden SAF-LO (TSL) inrättades sålunda 1983 till följd av centrala förhandlingar mellan arbetsgivareorganisationen (SAF) och Landsorganisationen (LO). Syftet med fonden är främst att säkra en trygg arbetsmiljö för de anställda. Genom fonden finansieras flera utbildningsprogram för olika företag. De projekt som finansieras skall utveckla kompetensen och stärka företagets konkurrenskraft. 95 000 företag med sammanlagt 1,1 miljoner anställda är anslutna till fonden och betalar en avgift till den vilken beräknas på den totala bruttolönesumman enligt en procentsats som fastställs vid de centrala förhandlingarna. Fondens styrelse, till lika delar sammansatt av arbetsgivare och fackliga representanter, beslutar om beviljandet av stöd. Alla ansökningar om stöd skall tillställas TSL-fonden av arbetsgivarna och fackförbunden gemensamt, både lokalt och regionalt. Dessa skall sedan övervaka att den finansierade utbildningen genomförs på ett effektivt sätt.

På företagsnivå

De svenska arbetarna företräds på företagen av fackliga ombud (facklig förtroendeman), vars roll bestäms i en lag från 1974 som reglerar de fackliga ombudens ställning. De har rätt till information och förhandlingar i alla frågor som rör produktionen, arbetsvillkoren och personalsituationen. De skall rådfrågas i frågor som rör företagets ekonomiska ställning. Fackförbunden skall också föra de löneförhandlingar på företagsnivå som skall komplettera de kollektivavtal som slutits centralt eller sektorsvis.

Fortbildning, personalfrågor liksom förbättringar av arbetsmiljön blir allt oftare föremål för diskussion på företagsnivå.

5 SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

De svenska arbetsmarknadsparterna anser att insatserna inom den grundläggande yrkesutbildningen och inom den vidareutbildning som är knuten till den aktiva sysselsättningspolitiken är tillräckliga. De önskar sig en förbättring av den företagsbaserade fortbildningen för att kunna öka kompetensen och konkurrenskraften.

SAF:s uträde 1992 ur den trepartssammansatta kommissionen har dock inte avbrutit alla delar av den informella sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Diskussioner pågår om kompetensinventering och om hur utbudet av utbildning skall kunna göras mer flexibelt. Den sociala dialogen fortsätter även på branschnivå (till exempel inom den grafiska industrin angående gemensamma investeringar).

Beskrivningen utarbetad av

Jean-Marie LUTTRINGER
och skriven på franska

1 UTVECKLING AV DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING

Sedan 1969 fastställs ramarna för yrkesutbildningen i lag (*Berufsbildungsgesetz*, BBiG). Arbetsmarknadens parter spelar en roll i utarbetandet av program och i moderniseringen av yrkesutbildningen. Medan den grundläggande yrkesutbildningen är strikt reglerad, gäller detta bara vissa sektorer inom fortbildningen.

Till skillnad från skol- och högskoleutbildningen, organiseras och finansieras fortbildningen inom yrkeslivet till stor del inom den privata sektorn.

Det tyska systemet för fortbildning ger var och en av arbetsmarknadens parter möjligheter att påverka. Arbetsgivarna och fackföreningarna är representerade i organ såsom det federala institutet för yrkesutbildning (BIBB) och det federala arbetsmarknadsministeriet (BA).

Arbetsmarknadens parter ingriper inte direkt i regleringen av fortbildningen inom företagen.

Den federala regeringen betraktar fortbildningssystemet som en marknad som måste förbli så fri som möjligt från statlig reglering.

Följande tre andra utbildningsområden omfattas av lagstiftning:

- Utbildningar enligt bestämmelserna om förebyggande åtgärder, arbetarskydd och miljöskydd,
- Utbildningen för medlemmar i företagsnämnder: enligt grundlagen om arbetsorganisation och medbestämmande, är arbetsgivaren skyldig att bevilja ledighet för medlemmarna i företagsnämnden så att de kan följa de utbildningar som är nödvändiga för att de skall kunna fullgöra sin funktion.
- Den individuella ledigheten för utbildning: i 9 av 16 delstater finns det lagar om ledighet för utbildning. Dessa föreskriver i allmänhet rätt till betald ledighet på i genomsnitt fem dagar per år, där utgifterna för utbildning och transporter ligger på deltagaren.

Staten ingriper faktiskt på grundval av subsidiaritetsprincipen, det vill säga endast i de fall där behoven överstiger de materiella möjligheterna och en individs eller en socialgrupps resurser.

2 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH LAGSTIFTNINGEN

Arbetsmarknadens parter är representerade i olika offentliga och delvis offentliga organ som är ansvariga för utarbetandet av program och planläggning av yrkesutbildningen för målgrupper, speciellt arbetssökande, vilket representerar en liten del av samtliga fortbildningsaktiviteter.

De deltar också i branschförbundens och de korporativa föreningarnas yrkesutbildningskommittéer, vilka har till funktion att skydda företagets intressen.

För övrigt är de autonoma på det kollektiva förhandlingsområdet där staten inte ingriper.

I fråga om finansieringen är det företagen, det federala institutet och staten som tar ansvar för den största delen av fortbildningen. Det federala institutet svarar för en femtedel av den totala kostnaden för de arbetssökandes utbildning.

Verksamheten som bedrivs av det federala arbetsmarknadsministeriets organ för dessa frågor (*Bundesanstalt für Arbeit*) finansieras via arbetslöshetsförsäkringsavgifterna och riktas till två kategorier, dem som har förlorat sitt arbete och dem vars anställning är i fara. De medel som används kommer från arbetslöshetsförsäkrings fonderna som finansieras genom avgifter från arbetsgivare och anställda och ett ekonomiskt bidrag från den som söker till utbildningen. Sysselsatta löntagare utgör likväl inte mer än en

liten minoritet när det gäller att dra fördel av understöd från *Bundesanstalt für Arbeit*, i synnerhet under lågkonjunktur då den prioriterade gruppen av arbetslösa på egen hand uttömmar institutionens finansiella resurser.

Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll i fråga om internutbildning. I den federala lagen om fortbildning, har speciella regleringsåtgärder vidtagits till förmån för "*Fortbildungsberufe*" (kompetenshöjande utbildningar): Utbildningsministeriet och – på regional nivå – handelskamrarna kan utfärda certifikat för specialkompetenser. Arbetsmarknadens parter är deltar i utformningen av dessa kompetenskrav och utvecklar i samarbete med utbildningsministeriet innehållet i "*Fortbildungsberufe*". Det finns konflikter mellan arbetsmarknadens parter beträffande förordningarnas räckvidd och den nivå de antas på (handelskammare eller utbildningsministeriet).

3 FÖRHÅLLET MELLAN DEN SOCIALA DIALOGEN OCH YRKESUTBILDNINGSSYSTEMET

Fortbildningen är ett ämnesområde som inte ingår i kollektivavtalen annat än i undantagsfall.

4 DEN SOCIALA DIALOGEN OM YRKESUTBILDNING: INNEHÅLL OCH NIVÅER

På branschnivå

Fortbildningen är således inte någon kärnfråga i branschförhandlingarna i Tyskland. Ändå har man under loppet av senare år märkt att alltför kollektivavtal innehåller bestämmelser om fortbildning. Man har undertecknat företagsavtal som för ett givet företag bestämmer rätten till utbildning och tjänstledighet för studier.

Detta införande av fortbildningen i kollektivavtalen illustreras bland annat av det avtal som metallindustrins fackförening IG Metall kommit fram till på distriktsnivå i Württemberg nord/nord i delstaten Baden. Detta kollektivavtal, som inriktas mot fortbildningen i företagen, reglerar den gemensamma analysen av behovet av fortbildning liksom den därpå följande gemensamma planeringen av fortbildningsprogrammen.

I vissa sektorer anger kollektivavtalen vissa speciella villkor för företagskommittéernas medverkan i beslutsprocessen rörande fortbildning. Sålunda formulerar kollektivavtalen inom metallindustrin och tryckeribranschen principer för utarbetandet av utbildningsplaner. Ledningen och företagsnämnden bestämmer en gång per år behovet av utbildning och företagsnämnden kartlägger å sin sida löntagarnas behov av utbildning.

I det fall att utbildningen, som den är bestämd i den årliga utbildningsplanen och utvecklad i utbildningsprogrammet, för med sig att en löntagare går till en högre nivå på kompetensskalan, måste arbetsgivaren anpassa löntagarens lön till den nya uppnådda kompetensnivån (vilket är fallet i byggbranschen). Genomförandet av dessa avtal äger rum på företagsnivå men det möter svårigheter eftersom metoderna för utvärdering av löntagarnas utbildningsbehov inte är tillräckligt tydliga i avtalen.

Vid sidan av de kollektivavtal som avser fortbildningen i allmänhet, finns det sådana som reglerar fortbildningen för vissa målgrupper. Man kan i detta sammanhang nämna skyddsavtalen rörande löntagare som står under omedelbart hot om friställning till följd av rationaliseringsåtgärder i ett företag.

Man bör också nämna de speciella förhållandena inom byggnadssektorn där arbetsmarknadens parter deltar i finansieringen av fortbildningen.

Gerüstbaugewerbes kollektivavtal av den 20 augusti 1985 föreskriver partsgemensam organisation på branschnivå av en socialkassa vars roll är att stödja och organisera utbildningen. Partsgemensamt administrerad, finansieras denna *Sozialkasse für Weiterbildung* helt av arbetsgivarna med en given procentsats av den totala lönesumman. Denna procentsats som bestäms genom specifika kollektivavtal har redan flera gånger varit föremål för modifieringar. Kassen fungerar, i princip som ett gemensamt organ som förvaltar en utbildningsförsäkringsfond för företagen inom branschen. För varje arbetstagare i utbildning står kassen för finansieringen av bruttolönen, liksom 45% av arbetsgivarens sociala avgifter. För den senare återstår att bestrida 55% av arbetsgivaravgifterna medan löntagaren för egen del uppbär sin lön i dess helhet.

Inom kemisektorn bör man också notera det avtal som slöts mellan arbetsmarknadens parter den 1 januari 1993 som föreskriver inrättandet av en stiftelse för fortbildning enligt principen om partsgemensam finansiering och administration. Denna stiftelse, som är ansvarig på branschnivå för analys av utbildningsbehov och bestämmande av innehållet i utbildningen, har även en rådgivningsfunktion för arbetsgivare och företagsnämnder.

På företagsnivå

Arbetstagarnas deltagande i besluten regleras genom lagen om företagsnämnder (*Betriebsverfassungsgesetz*). Företagsnämndernas rätt till medbestämmande är relativt betydande på yrkesutbildningsområdet, såväl för den grundläggande yrkesutbildningen (lärlingskap) som för fortbildningen. Företagsnämnderna har rätt till samråd särskilt beträffande verkställandet av yrkesutbildningen i företaget samt valet av lärare och deltagare men i sista hand har arbetsgivaren kvar sin beslutsrätt.

5

SÄRSKILDA IAKTTAGELSER

Fackföreningarna vill att fortbildningen blir föremål för lagstiftning med generell räckvidd men något samförstånd har inte nåtts om denna målsättning.

Beskrivningen utarbetad av

*Jean-Marie LUTTRINGER
och skriven på franska*