

Indholdsfortegnelse

Pres for efteruddannelse	1
De ansattes egne krav og ønsker om at blive dygtigere er i stigende grad drivkraften bag virksomhedernes efteruddannelsesindsats.	
Holdningen	4
Uddannelse må ikke blive et udskilningsløb, skriver LO's formand, Hans Jensen.	
Nydanskere søger ikke arbejde . . .	5
Hver anden arbejdsløs nydansker er i realiteten ikke jobsøgende, og det tyder på, at der er for mange barrierer for integrationen på arbejdsmarkedet.	
Deltidsaftale	8
En aftale mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening sikrer, at deltidsansatte i fremtiden bliver behandlet på lige fod med fuldtidsansatte kolleger.	

Uddannelse

Stigende pres for efteruddannelse

De ansattes egne krav og ønsker om at blive dygtigere er i stigende grad drivkraften bag virksomhedernes efteruddannelsesindsats. De virksomheder, som satser på uddannelsesplanlægning for medarbejderne, får også de største gevinster i form af større effektivitet, dygtigere medarbejdere og større arbejdsglæde.

Efteruddannelsesindsatsen i virksomheder bliver i stigende grad drevet frem af de ansattes ønsker om at tilegne sig nye kompetencer. Det viser en undersøgelse af holdninger til og effekt af efteruddannelse, som Institut for Konjunkturanalyse (IFKA) har foretaget for LO.

I undersøgelsen siger 65 procent af lønmodtagerne, at det er deres egne krav og ønsker, der udløser efteruddannelse, og det er en markant stigning i forhold til en tilsvarende IFKA-undersøgelse fra 1998, hvor det tilsvarende tal var 55 procent. Blandt virksomhederne angiver 84 procent ønsker fra medarbejderne som årsag til, at der er sat efteruddannelse i gang, og det er en svag stigning i forhold 1998-undersøgelsen

Behovet for øget fleksibilitet og indførelsen af ny teknologi er de to øvrige topscorere, når virksomheder og ansatte skal pege på årsager til, at der er sat efteruddannelse i gang. Men her er niveauet uændret i forhold til tidligere.

LO's formand Hans Jensen mener på baggrund af IFKA-undersøgelsen, at det er de ansattes pres for at opnå øget kompetence, som nu ser ud til slå igennem i begrundelserne for at tage fat på at efteruddanne medarbejdere. Men han er samtidig bekymret for, om resultatet kan være udtryk for, at efteruddannelsesområdet i nogle virksomheder bliver stedmoderligt behandlet.

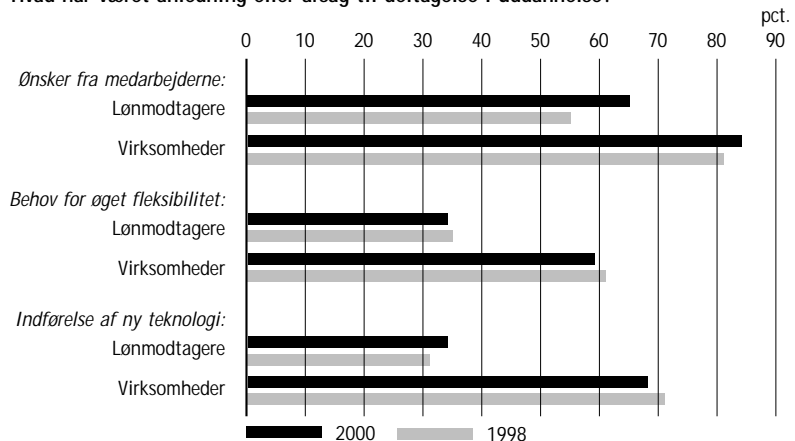
– Det ser ud til, at det er lykkedes at rykke ved lønmodtagernes hold-

Udspil 11. januar 2001
 Nyhedsbrevet *Udspil* udgives af Landsorganisationen i Danmark Rosenørns Allé 12, 1634 København V Tlf. 3524 6000, fax: 3524 6308, www.lo.dk, e-mail: udspil@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
 I redaktionen: Henrik Rasch, Susse Maria Holst, Dorte Monggaard, Erik Harr og Michael Bræmer. Layout: LO. Illustration: Knud Andersen, Skønvirke. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO. ISSN-nr.: 1397-9930

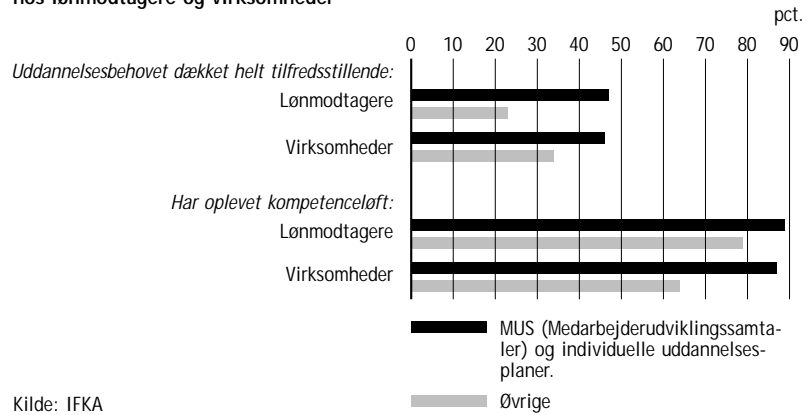


Hvad har været anledning eller årsag til deltagelse i uddannelse?

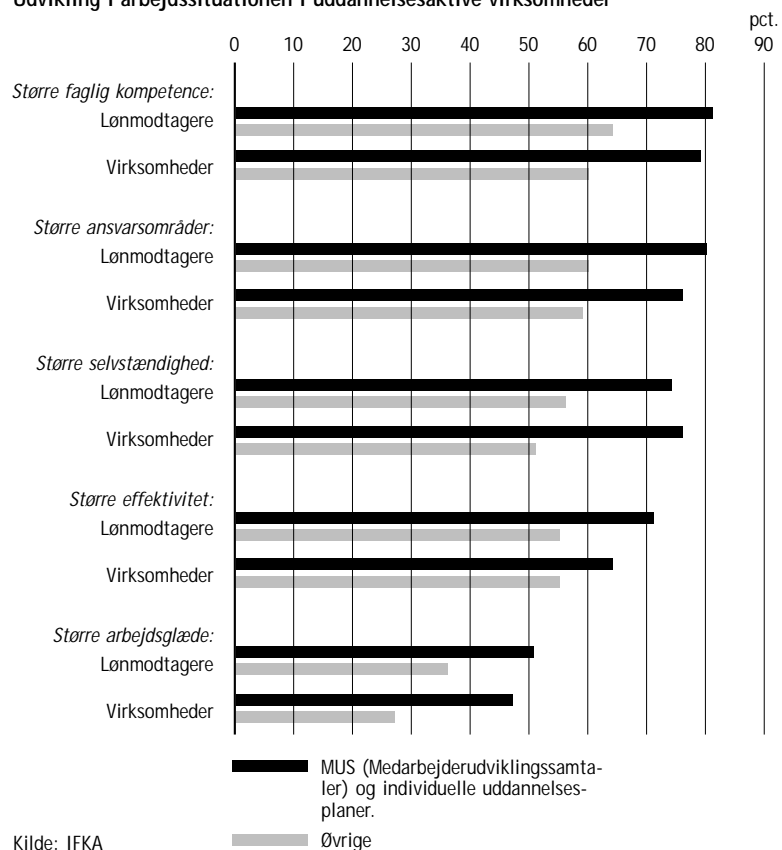


Kilde: IFKA

Dækning af uddannelsesbehov og oplevelse af kompetenceløft hos lønmodtagere og virksomheder



Udvikling i arbejdssituationen i uddannelsesaktive virksomheder



ning til efteruddannelse, og jeg tror, en væsentlig del af årsagen skal findes i den satsning på et kompetenceløft, fagbevægelsen har gennemført de senere år. En anden årsag er givetvis, at virkeligheden ude på virksomhederne ændrer sig så hurtigt, at efteruddannelse af medarbejderne er en bydende nødvendighed, hvis man skal kunne klare sig i konkurrencen. Der kunne jeg godt ønske mig, at arbejdsgiverne i højere

grad begyndte at arbejde mere seriøst og systematisk med at holde medarbejdernes kvalifikationer ajour, siger Hans Jensen.

Uddannelsesplanlægning øger effekt af uddannelse

At det kan betale sig at satse på efteruddannelse, bakkes op af et af IFKA-undersøgelsens centrale resultater. I virksomheder, hvor man konsekvent benytter sig af uddannelsesplanlægning og udviklingssamtaler for medarbejderne, siger både ansatte og virksomheder, at de i højere grad end på andre arbejdspladser får dækket uddannelsesbehovet. Tilsvarende viser undersøgelsen, at disse virksomheder har fået en stærkere effekt i form af større kompetenceløft sammenlignet med de arbejdspladser, som ikke arbejder systematisk med efteruddannelse.

Den bevidste satsning giver også pote i forhold til konkrete arbejdsopgaver. I de virksomheder, IFKA udpeger som det uddannelsesaktive segment, angiver både ansatte og virksomheder, at der er opnået markant højere effektivitet og faglig kompetence end i de øvrige virksomheder. Det samme gør sig også gældende i forhold til de ansattes evne til at påtage sig et større ansvar og forholde sig selvstændigt til konkrete arbejdsopgaver. Tilsvarende er arbejdsglæden også større i de uddannelsesmindedede virksomheder.

Undersøgelsen fra Institut for Konjunkturanalyse bliver offentliggjort i forbindelse med LO's Uddannelsesdag den 17. januar. Den er baseret på interview med et repræsentativt udvalg af lønmodtagere og uddannelsesansvarlige i både offentlige og private virksomheder. I alt 507 lønmodtager og 306 virksomhedsrepræsentanter har deltaget i undersøgelsen.

*Yderligere oplysninger: Sektionsleder i LO Anne Bruvik-Hansen på telefon 3524 6145.
Yderligere kommentarer: LO-formand Hans Jensen på telefon 3524 6000.*

Holdningen

Uddannelse må ikke blive et udskilningsløb

Af Hans Jensen, LO's formand

Den undersøgelse fra Institut for Konjunkturanalyse (IFKA) af lønmodtagernes og virksomheders brug af efteruddannelse, som er omtalt andetsteds i dette nyhedsbrev, tegner et broget billede af den efteruddannelsesindsats, som vi i fagbevægelsen lægger så stor vægt på.

I sig selv er det meget positivt, at lønmodtagernes motivation for at efteruddanne sig er stigende, selv om udgangspunktet slet ikke var så dårligt endda. Ni ud af ti siger i dag, at de er interesseret i at deltage i uddannelse, som har betydning for arbejdet, og heraf er mere end to tredjedele endog meget interesserede.

Nu står vi i en situation, hvor det største pres for efteruddannelse kommer fra medarbejderne selv, og den situation synes jeg, vi i fagbevægelsen kan tage en væsentlig del af æren for. Men omvendt kan jeg i mine mere mismodige stunder godt ærgre mig over, at det tilsyneladende er så svært for den enkelte at få afløb for den store lyst til at lære nyt og udvikle sig både personligt og fagligt. For selv om arbejdsgiverne i den nævnte undersøgelse bakker op om medarbejdernes ønske om mere efteruddannelse, ja så kniber det med at omsætte de gode viljer til praksis.

Ganske vist har et stigende antal virksomheder taget fagbevægelsens ideer om et mere systematisk arbejde med uddannelsesplanlægning til sig, og det kvitterer vi for i LO. Problemet er bare, at det ikke er slået igennem for alle faggrupper, selv om vi med IFKA-undersøgelsen i hånden kan påvise, at de virksomheder, som bevidst satser på at videreuddanne de ansatte, også får de største gevinster i form af øget effektivitet, større medansvar, selvstændighed og arbejdsglæde blandt medarbejderne. Derfor er slaget om mere efteruddannelse slet ikke slut – ja det er faktisk først lige begyndt.

Men en ting er dialogen med arbejdsgiverne, en anden er hvad vi selv kan gøre. Her skal vi holde fast i det store bidrag, som vores tillidsfolk ude på arbejdspladserne kan yde på efteruddannelsesområdet. For når arbejdsgiverne siger, at de er interesserede i at give vores medlemmer mere og bedre efteruddannelse, hvem er så bedre til at tage dem på ordet end netop tillidsrepræsentanten.

Her er det ikke kun et spørgsmål om at finde de rigtige tilbud og sikre økonomien bag efteruddannelsen. Vi skal holde fast i perspektivet med at udvikle arbejdspladserne, så medarbejderudvikling og efteruddannelse bliver en del af et stadigt bedre arbejdsliv for det enkelte medlem.

Med reformen af voksen- og efteruddannelsessystemet, som vi sammen med regeringen og arbejdsgiverne er ved at omsætte til virkelighed, er der skabt et godt grundlag for at komme videre ud ad vejen til større jobtilfredshed og sikkerhed mod, at medlemmerne bliver ladt i stikken.

En af vores rejsekammerater ind i fremtiden er den teknologiske udvikling, som af mange opleves som at ride på en tiger: Det går stærkt – det er spændende – men hvis man falder af undervejs, risikerer man at blive ædt levende.

Det aspekt har IFKA-undersøgelsen også fat i. For sideløbende med at interessen for efteruddannelse er stigende, oplever flere og flere, at deres hverdag er præget af større tidspres, en stadig mere tyngende arbejdsbyrde, mindre arbejdsglæde og jobtilfredshed.

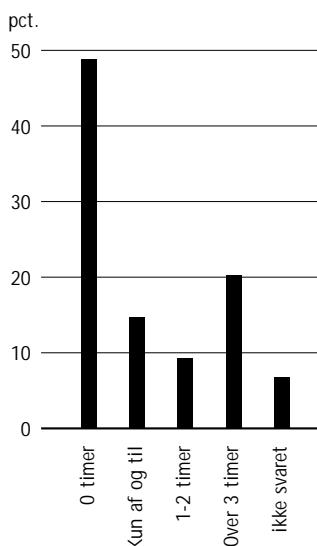
Også derfor er det vigtigt, at vi bliver stadig bedre til at udnytte efter- og videreuddannelsesmulighederne. Ikke mindst når det gælder de brede, almene kvalifikationer, som både er den bedste forsikring for de svageste af vores medlemmer, men som samtidig bliver stadig mere efterspurgt i virksomhederne.

Derfor bliver vores fornemste opgave i fremtiden at give medlemmerne nogle værktøjer til at håndtere uddannelsesspørgsmålet i virksomhederne. Vi skal sikre, at der ikke sker et udskilningsløb, så kun de mest omstillingsparate og de mest uddannelses-mindede kommer med, men også at udviklingen af arbejdspladserne betyder større arbejdsglæde for alle medarbejdere.

Integration

Nydanskere opgiver at søge arbejde

Tid brugt på at søge arbejde om ugen



Kilde: Catinét

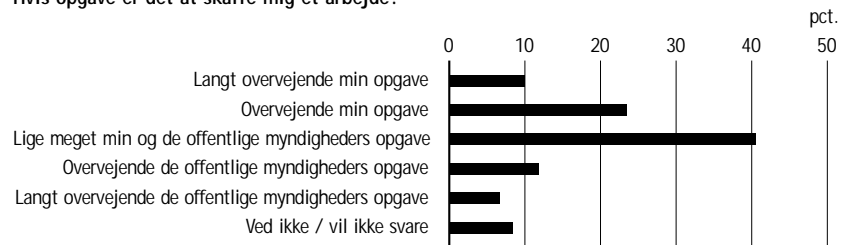
Et bekymrende højt antal arbejdsløse nydanskere har helt mistet troen på, at det kan betale sig at søge arbejde. Cirka halvdelen af de arbejdsløse er slet ikke jobsøgende. Det peger på en "klientliggørelse" af de arbejdsløse, og står i skærende kontrast til de arbejdende nydanskere positive holdning til arbejde. LO's næstformand, Tine Aurvig Brøndum, kalder resultatet bekymrende og et afgørende signal om, at der er alt for mange barrierer i integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet.

En ny undersøgelse, foretaget af Catinét for LO, dokumenterer, at stort set halvdelen af de arbejdsløse nydanskere slet ikke søger arbejde. Undersøgelsen viser, at selv om de fleste af dem er i gang med eller har gennemført forskellige kurser, projekter eller efteruddannelsesstilbud, erkender cirka 50 procent, at de ikke er jobsøgende. Kun cirka en tredjedel – knap 30 procent – er meget aktive og bruger over en time om ugen på at søge arbejde.

Årsagen til den manglende indsats er blandt andet en manglende tro på, at det kan lade sig gøre at finde et job – over to tredjedele siger ligeud, at det er "svært" at finde arbejde. Alligevel er de udmærket klar over, at passiviteten har sin pris. 37 procent erkender, at det vil være endnu sværere at finde et arbejde seks måneder efter.

Undersøgelsen, der er foretaget på baggrund af svar fra 238 arbejdsløse ud af en svargruppe på 2005 nydanskere med oprindelse i landene Tyrkiet, Somalia, Pakistan, Ex-Jugoslavien, af palæstinensisk oprindelse, Iran og Irak, viser, at årsagerne til den ringe jobsøgning til dels skyldes de arbejdsløses manglende faglige kvalifikationer og sprogvanskelighe-

Hvis opgave er det at skaffe mig et arbejde?



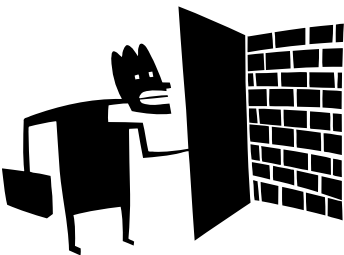
Kilde: Catinét

der. Men kun til dels. Således har over halvdelen af de arbejdsløse ingen afsluttende uddannelse, der er anerkendt i Danmark, men knap en femtedel har enten en videregående eller erhvervsfaglig uddannelse, der efter deres opfattelse er anerkendt i Danmark. Godt 40 procent af de arbejdsløse vedgår, at de har vanskeligheder med det danske sprog, men der er langt flere – cirka 50 procent – der siger, at deres dansk-kundskaber er enten gode eller meget gode.

Klientliggørelse

Tydeligt er det altså, at det ikke kun er de arbejdsløses selvopfattelse af manglende sprogkundskaber og kvalifikationer, som forhindrer dem i at søge arbejde. En afgørende årsag er derimod det, som analysen kalder "klientliggørelsen" af de arbejdsløse. De føler en afmagt over for det at søge arbejde, og mange af dem har en forventning om, at det er noget, det offentlige hjælper dem med. Argumentet om deres klientliggørelse dokumenteres ved, at kun en tredjedel af de arbejdsløse nydanskere ser det som deres egen opgave at finde arbejde, mens over halvdelen mener, at det offentlige bærer en større eller mindre del af ansvaret. Cirka 12 procent af de arbejdsløse nydanskere siger, at det udelukkende er det offentliges opgave, og cirka 40 procent at det både er deres egen og det offentliges opgave.

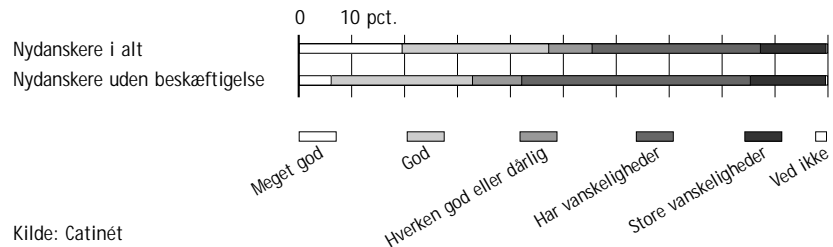
– Det er uheldigt, at så mange arbejdsløse nydanskere tilsyneladende har opgivet selv at søge arbejde. Flere af dem har sikkert forsøgt, men har formodentlig ikke ligefrem mødt nogen overvældende interesse fra arbejdsgivernes side. Men det er også et signal om, at kommunikationen mellem de ledige og dem, der kan hjælpe dem i arbejde, bør forbedres. Vi – og det gælder også fagbevægelsen – skal blive bedre til at fortælle dem, hvilke muligheder de selv har for at finde et arbejde. Og så er det vigtigt, at de genvinder troen på sig selv og deres kvalifikationer. I mange job er det jo for eksempel ikke nødvendigt, at man taler 100 procent korrekt dansk. Men det er der nok nogen, der skal fortælle dem, hvis de selv er usikre på det, siger LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum.



Høj motivation og fleksibilitet

Tallene om de arbejdsløses manglende motivation til at søge arbejde står i skærende kontrast til den høje værdi, de tillægger det at have et arbejde. Over 80 procent af de arbejdsløse siger, at det er "meget vigtigt" eller "vigtigt", og her er det væsentligt at hæfte sig ved, at det først og fremmest skyldes selve arbejdsindholdet og det sociale samvær på

Danskkundskaber hos nydanskere



Kilde: Catinét

arbejdspladsen. Herefter følger begrundelsen med, at det er vigtigt for karrieren, mens lønnen først kommer på en fjerdeplads.

LO kunne for nylig dokumentere (note), at når først nydanskerne har fået arbejde, så passer de utroligt godt ind på arbejdspladserne. Undersøgelsen af både faglærte og ikke-faglærte nydanskere i arbejde viste, at de ikke adskiller sig ret meget fra danskeren, når det gælder holdning til arbejde, kolleger og ledelse. Tværtimod er nydanskeren en fleksibel og imødekommende medarbejder, som har det fint med den måde, vi omgås hinanden på arbejdspladsen. Både de nydanske lønmodtagere og ledelsen har fælles interesser i at få virksomheden til at køre, de fleste af dem taler mest med kolleger, der har en dansk baggrund, de har det fint med omgangstonen på arbejdspladsen, de gerne vil arbejde i team og tage ansvar, og de sætter pris på et ordentligt arbejdsmiljø og kammeratskab.

– Det er altså ikke nydanskernes arbejdsvilje, der er noget i vejen med. I stedet er det de forhindringer, der afholder de arbejdsløse nydanskere fra at søge arbejde. Det er meget sørgeligt, at så mange arbejdsløse nydanskere reelt har opgivet at få arbejde i Danmark. Sørgeligt, især fordi det har nogle enorme menneskelige omkostninger, men også fordi vi har brug for arbejdskraften. Det er tydeligt, at vi har en stor opgave foran os med at integrere de nydanskere, der allerede er i landet. Det er værd at huske på, når det fra visse sider lyder, at vi skal invitere flere indenfor, for at kunne klare efterspørgslen på fremtidens arbejdsmarked, siger LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Jette Lykke Jensen på telefon 3524 6157.

Yderligere kommentarer: LO-næstformand Tine Aurvig Brøndum på telefon 3524 6000.

Note: Se også artiklen "Den lille forskel" på www.lo.dk under LO-Magasinet.

Arbejdsret

Ny aftale sikrer deltidsansattes rettigheder

En aftale mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) sikrer, at deltidsansatte i fremtiden bliver behandlet på lige fod med kolleger, som har fuldtidsarbejde. Aftalen implementerer EU's direktiv om deltidsansatte på hele LO/DA-området.

Endnu et stykke EU-lovgivning bliver nu indført på det danske arbejdsmarked i form af en implementeringsaftale mellem arbejdsgivere og fagbevægelsen. Fra og med 20. januar vil EU's direktiv om deltidsarbejde gælde for samtlige deltidsansatte, som arbejder under en overenskomst mellem organisationer under LO og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Direktivet har indtil i dag været gennemført via overenskomstaftaler omfattende cirka to tredjedele af LO/DA-området, men med den nye aftale vil alle LO-medlemmer på DA-virksomheder være omfattet.

Deltidsaftalen er indrettet, så den alene gælder på overenskomstområder, der endnu ikke har implementeret direktivet, eller når direktivet ikke er implementeret korrekt, hvorimod aftalen ikke erstatter allerede eksisterende implementeringsaftaler som eksempelvis mellem CO-Industri og Dansk Industri.

Samtidig indebærer aftalen ikke pligt for LO-forbundene til at etablere adgang til deltidsarbejde på overenskomstområder, hvor der ikke i dag er mulighed for deltidsansættelse.

Væk med forskelsbehandling

Deltidsdirektivet er først og fremmest et ligebehandlingsdirektiv, der fastslår det princip, at deltidsansatte ikke må have ringere ansættelsesvilkår end fuldtidsansatte. Så udover at bringe dansk praksis i overensstemmelse med EU-reglerne vil aftalen ifølge LO's juridiske sektion gøre det lettere at føre sager om forskelsbehandling af deltidsansatte i det fagretlige system. Det kan for eksempel dreje sig om deltidsansatte, der påtager sig merarbejde udover normalt timetal og op til fuld tid, og hvorvidt arbejdsgiveren er forpligtet til at betale pensionsbidrag af de ekstra arbejdstimer. Et andet område, hvor deltidsaftalen kan få betydning, er overenskomster, hvor deltidsansatte har kortere opsigelsesvarsler end kolleger, der er på fuld tid.

De to eksempler er efter LO's mening oplagte eksempler på, at EU-direktivets princip om ligebehandling ikke er opfyldt.

– Det siger sig selv, at aftalen med DA ikke løser samtlige uoverensstemmelser, der måtte eksistere på de enkelte overenskomstområder, men det er vigtigt at understrege, at vi ved indgåelse af aftalen har skabt mulighed for at løse sådanne tvister i det fagretlige og arbejdsretlige system. Det er også vigtigt at understrege, at denne aftale ikke indebærer, at man er forpligtet til at åbne op for deltidsansættelser på de overenskomstområder, der ikke i forvejen ønsker det. På de områder, hvor der ikke i dag er mulighed for deltidsansættelse, er overenskomst-

parterne alene forpligtet til at overveje, om hindringerne fortsat skal være der, siger LO-sekretær Ib Wistisen.

LO håber desuden, at den nye deltidsaftale mellem LO og DA vil blive fulgt op af tilsvarende aftaler med SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger) i forbindelse med områdets igangværende overenskomstforhandlinger.

Det vil dog ikke betyde, at deltidsaftalen vil dække hele arbejdsmarkedet, eftersom DA ikke ønsker at indgå en implementeringsaftale med AC (Akademikernes Centralorganisation). Derfor er det sandsynligt, at Folketinget må træde til for at gennemføre følgelovgivning, så hele det danske arbejdsmarked lever op til EU-reglerne.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Steven Vallik på telefon 3524 6094.

Yderligere kommentarer: LO-formand Hans Jensen på telefon 3524 6000.