

Dag Olberg

# **EL & IT Forbundet – Etterutdanningskravet og ELBUS**



Dag Olberg

# **EL & IT Forbundet – Etterutdanningskravet og ELBUS**

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0229-8

ISSN 0801-6143

# Innhold

Forord.....	4
1 Kravet om etterutdanning vokser frem (1985–1990).....	5
2 ELBUS-senteret – oppstart, ekspansjon og avvikling (1991–2000).....	15
3 ELBUS-sekretariatet – Ny driftsmodell (2001 – 2005).....	34
4 Vi må gjøre det sjøl – ELBUS blir fellesordning (2006–2014).....	48
Vedlegg 1 Landsoverenskomsten for elektrofagene (2014-2016) – Kompetanseutvikling.....	62
Vedlegg 2 Landsoverenskomsten for elektrofagene (2014-2016). Bilag 1.....	64
Vedlegg 3 Landsoverenskomstens utdanningsfond. Informasjons- og søknadsskjema.....	65
Litteratur.....	67

## Forord

ELBUS-ordningen er 25 år i 2015. ELBUS er en forkortelse for Elektrob-  
ransjens Utviklingssenter. Denne rapporten beskriver forhistorie, milepæler  
og kontroverser rundt ordningen i denne perioden. Rapporten har ikke til  
hensikt å belyse alle sider ved historien til ELBUS. EL & IT Forbundet har  
ønsket at fremstillingen skulle ta utgangspunkt i forbundets perspektiver og  
synspunkter. Innenfor rammene av prosjektet rapporten bygger på, har det  
ikke vært rom for nærmere analyse av arbeidsgiversidens syn på ELBUS.  
Hensikten har vært å dokumentere en historikk, rapporten er ikke en evalu-  
ering.

Det har vist seg vanskelig å finne utfyllende dokumentasjon om ELBUS.  
ELBUS-senteret ble lagt ned i 2000 og ELBUS-sekretariatet ble avviklet i  
2004-2005. EL & IT Forbundet har heller ikke hatt dokumentasjon til-  
gjengelig når det gjelder sakspapirer som er nevnt i styreprotokollene til  
ELBUS.

I mangel på mer inngående dokumentasjon er fremstillingen knyttet opp  
mot referater fra landstariffkonferansene til forbundet i perioden. Fremstil-  
lingen bygger på en periodisering i fire deler. Disse omhandler kravet om  
etterutdanning, etableringen av ELBUS-senteret, den etterfølgende ord-  
ningen med drift under ELBUS-sekretariatet, og tiden som fellesordning.  
Takk til prosjektets referansegruppe, Jan Olav Andersen, Dag Langer An-  
dersen, Terje Aaberg og Åge Blummenfelt. Takk også til kollega Åsmund  
Arup Seip, som har lest og kommentert.

Oslo 8. 6. 2015

Dag Olberg

# 1 Kravet om etterutdanning vokser frem (1985–1990)

## 1.1 Innledning

Kravet om rett til etterutdanning har stått sentralt i EL & IT Forbundets nyere historie. Fra en sped oppstart på forbundets landsakkordkonferanse i 1985 har etterutdanningskravet vært håndtert på forskjellig vis og med ulike strategier. Spørsmål om arbeidstakernes rett til etterutdanning har vært begrunnet på forskjellige måter, og det har eksistert forskjellige politiske linjer i forbundet når det gjelder hvordan kravet skulle fremmes. Forholdet til arbeidsgiversiden har vært kjennetegnet av både samarbeid og konflikt. Fra arbeidsgiversiden har kravet om rett til etterutdanning blitt møtt med motstand fordi det ville bryte med arbeidsgivers styringsrett. Ved lønnsoppgjøret i 1996 gikk forbundet til streik for krav om etterutdanning. Arbeidsgiversiden svarte med lockout. Konflikten – som var uten sidestykke – varte i åtte uker. Men forholdet til arbeidsgiversiden har også vært preget av kompromisser og samarbeid. Opprettelsen av Elektrobransjens utviklingscenter ELBUS var et uttrykk for dette.

Strategier for å oppnå etterutdanning for medlemmene og hvordan etterutdanningskravet utformes var et tema på alle landstariffkonferanser etter 1985. Relativt tidlig ble det klart at tre krav sto sentralt. Det var for det første et krav om tariffestet rett for den enkelte arbeidstaker til etterutdanning. For det andre dreide det seg kvantifisering, slik at den enkelte skulle ha rett til en viss mengde etterutdanning. For det tredje dreide det seg om finansiering, slik at arbeidstaker skulle ha rett til støtte for livsopphold under etterutdanning.

Historien om etterutdanningskravet handler om politiske prosesser og organisatoriske grep. Rammen rundt EL & IT Forbundets kamp for etterutdanning for medlemmene har også vært regjeringens politiske arbeid med etterutdanning, nedfelt i en rekke offentlige utvalg og innstillinger.

Arbeidet med etterutdanning som ble drevet i LO og andre LO-forbund har også vært styrende for EL & IT Forbundets etterutdanningskrav. Dette har blant annet dreid seg om endringer i LOs handlingsprogram og LOs arbeid med å få NHO med i arbeidet for etterutdanning. At LO-

forbundene ikke alltid var enige og prioriterte forskjellig har også spilt en rolle.

I ettertid er det interessant å spørre om hvordan, når, og i hvilken grad forbundets etterutdanningskrav ble innfridd. Etter at etterutdanningskravet først ble reist i 1985, skulle det vise seg å gå flere år før forbundet oppnådde resultater. Resultatene kom gradvis. En kortversjon er at ved tariffoppgjøret i 1990 ble etterutdanning for første gang et reelt tema. Det var først i 1996, etter streiken, at retten til etterutdanning ble stadfestet med en ny paragraf 5 i Landsoverenskomsten for elektrofag. Kvantifisering av en viss mengde etterutdanning, og finansiering av støtte for livsopphold, skulle det ta enda lengre tid å få gjennomslag for. En form for løsning når det gjaldt disse kravene ble ikke oppnådd før på midten av 2000-tallet, og da på en måte man ikke så for seg i 1990. Tema for denne rapporten er hvilken rolle ELBUS spilte i disse prosessene.

## **1.2 Hva er elektrikernes fremtid? – Landsakkordkonferansen i Trondheim 1985**

NEKFs landsakkordkonferanse i 1985 ble avholdt i Trondheim i begynnelsen av juni. Protokollen viser at forslagene som tillitsvalgte hadde sendt inn til konferansen i hovedsak dreide seg om lønn og tariff. Denne konferansen var imidlertid spesiell, fordi dagsorden inneholdt et eget punkt 10 om etterutdanning. Det var bare kommet inn tre forslag. Et forslag handlet om akkordkurs. De to andre forslagene satte – antakelig for første gang – krav om etterutdanning på dagsordenen på en landstariffkonferanse.<sup>1</sup> Forslagene kom fra Bergen og Trøndelag, og var utformet slik:

FORSLAG NR. 70

AVD. 113 BERGEN

Hva er elektrikernes fremtid?

Kommentar:

Mer systematisk opplæring som tar hensyn til de nye teknikker innen faget. Tariffestet etterutdanning hvor man opparbeider seg kurs i dette.

FORSLAG NR. 72.

DISTRIKTSAKKORDTARIFFKONFERANSEN SØR- OG  
NORDTRØNDELAG

---

<sup>1</sup> Landsakkordkonferanse i Trondheim, 3. til 7. juni 1985, s. 51



Det henstilles til NEKF å forlange etterutdanning/ oppdatering av montører inn som en del av avtalen mellom arbeidsgiverne og NEKF. Det offentlige med sine støtter, kan være en del av avtalen. Det forlanges at hver enkelt montør får 1 ukes etterutdanning/ oppdatering pr. år, som en del av tariffavtalen. Dette vil også medføre at alle montører, hvor de enn bor, vil få samme mulighet til etterutdanning. Dette vil også medføre at montører ansatt i små bedrifter vil få samme muligheten som ansatte i større ressursrike bedrifter.

Som historikeren Hege Madsen har påpekt: de to foreningene ønsket å få stadfestet at retten til etterutdanning var et arbeidsgiveransvar.<sup>2</sup> Dette var noe som brøt med forbundets linje, som tidligere hadde vært at retten til etterutdanning var et offentlig ansvar (Madsen 2001:53). Hva skjedde etter landsakkordkonferansen i 1985?

«Etter landsakkordkonferansen i 1985 utarbeidet forbundet en oversikt over tarifforslagene som var kommet inn foran det kommende oppgjøret. I oversikten ble etterutdanningskravet tatt med i moderert utgave: Forbundet valgte å ikke ta stilling til krav om en ukes permisjon i forbindelse med etterutdanning, men var forberedt på å kreve rett til etterutdanning med lønn. Dette tariffkravet ble godkjent av landsstyret i januar 1986. Kravet ble ikke høyt prioritert under forhandlingene med arbeidsgiverne dette året. Etterutdanningskravet sorterte under såkalt 'støttmateriell', dvs. poster som ikke var prioriterte, men som kunne tas opp i løpet av forhandlingene og kanskje vinne gjennomslag. Det var helt uaktuelt å gå til konflikt på kravet.

Det var ikke mulig å oppnå kollektive bestemmelser om etterutdanning under hovedoppgjøret i 1986. Partene ble enige om en ordlyd som sa at 'NEKF og EIL vil henstille til at det mellom partene på hver enkelt bedrift drøftes vedrørende etterutdanning og videreutdanning av montørene'. Det var altså opp til partene på hver enkelt bedrift å tematisere etterutdanning. Bestemmelsen var ikke forpliktende» (Madsen 2001:62).

---

<sup>2</sup> Madsen har i «Kampen for Elektromontørfaget 1966-1996. Modernisering og tradisjon i et fagarbeiderkollektiv» (2001) gitt en god beskrivelse av forbundets kamp for etterutdanning frem til streiken i 1996. Fremstillingen av denne perioden bygger i stor grad på hennes analyse.

### 1.3 Etterutdanning som satsningsområde – Landstariffkonferansen i Bergen 1987

Oppslutningen om tariffestet rett til etterutdanning på landstariffkonferansen 1987 hadde økt betraktelig siden konferansen to år tidligere. Mens det i 1985 kom inn to krav om tariffestet rett til etterutdanning, kom det inn elleve slike forslag til konferansen i 1987. At oppmerksomheten rundt etterutdanning hadde økt, hadde også sammenheng med Teknologiprojektet, som ble presentert under konferansen. Det viste at det sto dårlig til med etterutdanningstilbudet til montørene (Madsen 2001:64).

I et eget debattheft til tariffrevisjonen 1988 ble det stilt fire spørsmål om etter- og videreutdanning:<sup>3</sup>

1. Hva vil i praksis være forskjellen på etterutdanning kontra videreutdanning som begreper?
2. Vil det være et realistisk krav at alle ansatte skal ha rett til x antall timer etterutdanning i året?
3. Kunne det være andre måter å kvantifisere mengden av utdanning i bedriften?
4. Vil det være interessant å avtalefeste plikten til å oppnevne/ velge opplæringsråd? Hvordan skulle dette sammensettes? Hvilke oppgaver skal tillegges et slikt råd? Må dette ha en formell status?

Spørsmålene i debattheftet førte til en mer konkret diskusjon om hva etterutdanning kunne innebære, og om man ville kunne få gjennomslag for å kreve rett for alle til en bestemt mengde etterutdanning per år.

I følge Madsen mente forbundsledelsen i 1987 at kravet om kvantifisering av retten til etterutdanning var lite realistisk. Konferansen vedtok imidlertid at retten til 37,5 timers etterutdanning skulle tariffestet.

«Det som endelig ble klart under denne konferansen, var at etterutdanning skulle være et av flere satsingsområder i forbundet. Dette kan oppfattes som et kompromiss mellom tarifflinjen til de faglig radikale tillitsvalgte og forbundet. Det ble vedtatt at forbundet skulle satse på tre felt: et nytt akkordlønssystem, fjerning av grunnlønssystemet og avtalefestet rett til etterutdanning. I praksis ble dette prioritetsrekkefølge ved de neste oppgjørene som fikk konsekvenser for etterutdanningskravet. Mulighetene til å kjempe fram ulike tariffkrav var også avhengig av rammene som LO satte for oppgjørene [-]» (Madsen 2001:65).

---

<sup>3</sup> Landstariffkonferanse privat sektor, Bergen 11.-16. oktober 1987, s. 12.

Før tariffoppgjøret 1988 ble kravene fra landstariffkonferansen 1987 først presentert for arbeidsgiversiden i det partssammensatte Utviklingsutvalget. Her kom man ikke til enighet om noen av punktene. Videre innskrenket LOs vedtak om å gjennomføre samordnet oppgjør i 1988 mulighetene til å fremme kravene som ble reist på landstariffkonferansen:

«Sagt med andre ord betydde dette at etterutdanningskravet reelt sett aldri ble reist eller diskutert i forhandlingene med arbeidsgiverne under hovedoppgjøret i 1988. Forbundsledelsen hevdet at det var umulig å reise krav om rett til utdanning siden rammene helt og holdent ble styrt av LO» (Madsen 2001:67).

## **1.4 Utviklingsutvalget og forslaget om et sentralt utviklingscenter – Landstariffkonferansen på Sørmarka 1989**

### **Utviklingsutvalget diskuterer etterutdanning**

Kravene om tariffestet rett til etterutdanning ble styrket etter tariffoppgjøret i 1988. Gjennom kravet om etterutdanning ble det uttrykt misnøye med både forbundsledelsens forhandlingsvilje og en tariffsituasjon der LOs moderasjonslinje satte rammene for oppgjørene (Madsen 2001:67). Arbeidsgiverne ville bare betale for etterutdanning de selv mente var viktig for bedriften. Samtidig skulle det vise seg at nettopp arbeidet i Utviklingsutvalget skulle få betydning for diskusjonen om etterutdanningskravet på den neste landstariffkonferansen.

«Etter oppgjøret i 1988 ble det tatt initiativ fra NEKF om å gjenoppta arbeidet i det felles partssammensatte Utviklingsutvalget med sikte på å prøve kravet om rett til 37,5 timers etterutdanning per montør per år. Norges Elektroentreprenørforbund [-] var krystallklar: all utdanning utover bedriftens behov skulle foregå på eget initiativ. Det var umulig å oppnå enighet. Utvalget greide bare å samle seg om en felles forståelse av at det hadde foregått en rask teknologisk utvikling i bransjen, og at det i løpet av de siste årene hadde foregått en reell dequalifisering av fagarbeideren» (Madsen 2001:68).

I rapporten fra Utviklingsutvalget ble det vist til at mens fagarbeidere flest behersket igangkjøring, feilsøking og stort sett oppkopling av styringer ba-

sert på releteknikk, så det ut til at denne kunnskapen ikke lenger ville være relevant ved overgang til mikroprocessorbaserte anlegg. Det ble pekt på at den samme utviklingen gjorde seg gjeldende når det gjaldt den estetiske delen av jobben.<sup>4</sup>

På landstariffkonferansen i 1989 holdt Ragnar Gregersen en lengre innledning om Utviklingsutvalgets arbeid.<sup>5</sup> Han ba om tillit til å videreføre det arbeidet som var startet, og tillit til å utforme forslag og tekster overfor forhandlingsutvalget. Tekster og endelig formulering av krav skulle ikke skje på konferansen, men det var konferansen som skulle avgjøre prinsippene.

### **Utviklingsutvalgets forslag og NEKFs strategi**

I innledningen gikk Gregersen gjennom vedtakene fra Landstariffkonferansen i Bergen i oktober 1987. Disse gjaldt for det første rett til minimum 37,5 timer etterutdanning per montør per år, for det andre at etterutdanning som et minimum skulle ligge på nivå for offentlig godkjente kurs. For det tredje skulle etterutdanning foregå på dagtid og betales med tariffert lønn. Videre skulle det opprettes opplæringsråd (dagens opplæringsutvalg) i alle bedrifter, og bedriftene skulle betale opplæringen.

Utviklingsutvalget hadde blant annet diskutert retningslinjer for opplæringsråd, men uten å komme til enighet. Arbeidet ble avbrutt i mai, men i desember 1988 ble partene enige om å starte opp arbeidet igjen. Gregersen viste til at utvalget som nå fikk i oppgave å arbeide med spørsmålene, var et annet enn det partene hadde hatt frem til mai. Det hadde skjedd omorganisering i alle utvalg, og det var etter hvert begynt å komme resultater fra Teknologiprojektet. Disse var det naturlig å bringe inn i Utviklingsarbeidets arbeid.

NEKF stilte der med sitt opprinnelige krav om rett til minimum 37,5 timer etterutdanning per montør per år. I utvalget erkjente NELFO i følge Gregersen at det var et økende behov for etterutdanning. Men all utdanning skulle foregå på eget initiativ og uten rett på økonomisk støtte fra bedriften, hvis det ikke var spesielle kunnskaper bedriften ville betale for ved å sende montører på kurs.

Utvalget skulle i første omgang analysere situasjonen når det gjaldt utdanning og rekruttering. Dessuten mente utvalget at bedriftsutvikling hørte naturlig med i bildet. Utvalget hadde imidlertid problemer med å se dagens situasjon med like øyne, og som Gregersen uttrykte det – «ikke overrasken-

---

<sup>4</sup> Rapport fra Utviklingsutvalget sept. 1989, s. 22, Madsen s. 68.

<sup>5</sup> Landstariffkonferanse – privat sektor. Sørmarka 13.-17. november 1989. Hefte: Innlegg under konferansen, s. 48-56.

de var det i oppsummering av situasjonen for etterutdanning, uenighetene kom».<sup>6</sup>

Innstillingen fra Utviklingsutvalget måtte innom hovedforhandlingsutvalgene før analysen av dagens situasjon ble akseptert av partenes forhandlingsutvalg i begynnelsen av mai.

Forslagene til målsettinger og tiltak de neste fem årene omfattet økt kompetanse, produktivitet og utviklende arbeidsplasser, rekruttering til faget, og grunnutdanningen. Men når det gjaldt etterutdanning («området som NELFO er redd») var NELFO, i følge Gregersen, «veldig forsiktig med å binde seg opp i noe» (s. 51).

### **Sentralt utviklingssenter for elektrobransjen**

Utvalget ble imidlertid enige om noen allmenne målsettinger for etterutdanning. Partene ville inspirere til etterutdanning og legge til rette for at elektromontørene kunne holde seg faglig oppdatert.

Partene var mer konkrete når det gjaldt spørsmålet om hvordan målsettingene skulle nås. Innstillingen fra Utviklingsarbeidet listet opp fire forslag:

1. Sentralt utviklingssenter
2. Lokal kompetanse, kurssenter
3. Finansiering
4. Rett til etterutdanning

Når det gjaldt sentralt utviklingssenter for elektrobransjen, var det laget en egen forprosjektrapport. Gregersen refererte fra innledningen i rapporten, der det ble pekt på at elektrobransjen var i rask endring. Det ble også referert til hva slags oppgaver man så for seg at utviklingssenteret skulle ha:

### **Utviklingssenterets oppgaver**

Utviklingssenteret skulle ha følgende oppgaver:

- Dokumentasjon
- Kunnskapsinnhenting/ formidling
- Normgivende/ veiledende innsats for etterutdanning
- Kontakt med forskningsinstitusjoner, Sintef, myndighetene, være ansikt utad

Det ble også vist til andre utviklingssentre i Sverige og Danmark, samt «Grafisk institutt» i Norge.

---

<sup>6</sup> Innlegg Landstariffkonferansen 1989, s. 49.

### **Lokalt kompetansesenter**

Utvalget gikk inn for et lokalt kompetansesenter i hvert fylke, tilknyttet en videregående skole. Det lokale kompetansesenteret skulle ha nær kontakt med NELFO og NEKF lokalt, for å kunne tilby kurs som møtte bransjens behov.

### **Finansiering – fondsoppbygging**

Utviklingsutvalget fremmet forslag om at partene skulle finansiere sin del av kompetansesenteret, av kurs, og betaling av tapt arbeidsfortjeneste gjennom et fond. Fondet skulle bygges opp på samme måte som når det gjaldt Opp-læringsrådet for elektrofag (ORE) – betalingen skulle skje gjennom økt trekk i tariffgebyrordningen. Flere argumenter for fondsfinansiering ble trukket frem:

- Utlikning mellom store og små bedrifter
- Økonomien vil være der til å kjøre kurs, uavhengig av konjunktorene
- Stimulere bedriftene til kompetanseheving
- Vise bransjens egen vilje til egenfinansiering i kampen om offentlige midler
- Motvirke tendensen til utvikling av kjernestab – prosjektansettelse
- Medlemsfordel

Når det gjaldt argumenter for å knytte fondsfinansieringen til tariffgebyrordningen ble det blant annet pekt på at dette ville utgjøre en sikker inntektskilde, samt at det ville sikre ordningen med tariffgebyr ved at bransjen selv gikk inn og løste et problem det offentlige selv ikke hadde vært i stand til å løse.

### **Retten til etterutdanning**

Det fjerde punktet i Utviklingsutvalgets forslag gjaldt rett til etterutdanning. Her var kommentarene kortfattet. Gregersen viste i sin redegjørelse på landstariffkonferansen til at utviklings- og forhandlingsutvalget i NEKF så det som avgjørende at man fikk bestemmelser som sa at alle fagarbeidere har rett til etterutdanning. Selv om NEKF og NELFO i utvalget kunne være enige i formuleringer om etterutdanning, pekte Gregersen på at NELFOs administrasjon for øvrig «ville ikke svelge teksten» (s. 55).

## **Bedriftsutvikling**

I stedet ble bedriftsutvikling lansert som «den siste brikken i opplegget [som] er avgjørende for at vi skal lykkes innen området etterutdanning og kompetanseheving». Bedriftsutvikling skulle komme til å være ett av satsingsområdene i det som senere ble ELBUS.

## **Forbundsledelsen vinner frem med forhandlingslinjen**

Madsen oppsummerer med at det var strid om ulike strategier på landstariffkonferansen i 1989. Mens det hun beskriver som de faglig radikale tillitsvalgte tidligere hadde dominert debatten om strategier for å oppnå rett til etterutdanning, hadde forbundsledelsen nå forberedt seg grundig. Forbundsledelsen var, i følge Madsen, overbevist om at samarbeid med arbeidsgiverne var den beste måten å oppnå avtaler om etterutdanning. Retten til etterutdanning var blant satsingsområdene på konferansen i 1989. Men – forskjellig fra landstariffkonferansen i 1987 – fikk de faglig radikale tillitsvalgte ikke gjennomslag for å kreve en kvantifisert rett til etterutdanning. Det var forhandlingslinjen som vant gjennom på landstariffkonferansen i 1989:

«Arbeidet med å få etablert et kompetansesenter og satsingen på bedriftsutviklingstiltak [-] kan stå som uttrykk for forbundets forhandlingslinje i denne perioden» (Madsen 2001:69).

## **Tariffoppgjøret 1990 – fond, sentralt kompetansesenter, lokale drøftinger om etterutdanning, etterutdanning for første gang et reelt tema**

Selv om det var uenighet i NEKF om strategivalg, var det Utviklingsutvalgets innstilling som forbundsledelsen satset på når det gjaldt forhandlingene om etterutdanning ved tariffoppgjøret i 1990. Det skulle imidlertid vise seg at NELFO ikke ville følge Utviklingsutvalgets innstilling. NEKF ønsket ikke å bryte forhandlingene med arbeidsgiverne på dette punktet og holdt fast på at man måtte finne en forhandlingsløsning (Madsen 2001:72).

Forhandlingene ble vanskelige. NELFO (og NHO) var opptatt av arbeidsgivers styringsrett, også når det gjaldt etterutdanning. Sluttforhandlingene – der også LO-leder Yngve Hågensen ble trukket inn – endte med at NELFO gikk med på at det skulle opprettes et kompetansefond, i bytte mot endringer i reisetidsbestemmelsene. Dette fondet skulle finansiere opprettelsen av et sentralt kompetansesenter:

«Dermed hadde NEKF fått innfridd ett av sine hovedkrav. Når det gjaldt retten til etterutdanning, unnlot NEKF å stille direkte krav om

en slik rett. Forbundsledelsen forsøkte i stedet en mer forsiktig tilnærming som gikk ut på å få stadfestet at etterutdanning var et forhandlingsspørsmål på lokalt nivå. Partene ble til slutt enige om en avtaletekst som sa at etterutdanningstiltak skulle drøftes og gjennomføres i samarbeid mellom ledelse i bedrift, de tillitsvalgte og de ansatte. Dette betydde at bedriftene ikke lengre skulle være helt alene om å styre etterutdanningstiltakene, men at dette skulle skje i samarbeid med de ansatte» (Madsen 2001:73).

Selv om NEKF i 1990-oppgjøret ikke fikk stadfestet verken kravet om individuell rett til etterutdanning – og langt mindre krav om kvantifisering og om finansiering av livsopphold – var det først i dette oppgjøret at etterutdanning ble et reelt tema. Det var første gang etterutdanning ble nevnt i tariffavtalen. Det skjedde i et eget bilag til avtalen, med tittelen «Kompetanseheving, utviklingssenter m.m.».<sup>7</sup> Punktene om etterutdanning var som nevnt generelle, og henviste til lokalt samarbeid og drøftelser. Punktet om Kompetanse/ utviklingssenter var utformet slik:

Pkt. 2.1 «Partene er enige om å opprette et sentralt kompetanse-/ utviklingssenter for bransjen. Denne opprettelsen skal skje i samarbeid med de øvrige organisasjonene i elektrobransjen.»

Pkt. 2.2 «Senteret skal ha som hovedoppgave å høyne kompetansen hos bransjens fagarbeidere og øvrige ansatte, spre kunnskap om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i bedriftene.»

Pkt. 2.3 «Utviklingssenteret finansieres av bransjens organisasjoner: Dette gjelder så vel etableringskostnader som årlig drift. [-]»

Pkt.2.4 «Finansieringen fra NELFO/NEKF skjer gjennom bruk av felleskonto for opplæringsspørsmål. Trekk til denne konto økes med 0,28 % og holdes utenom rammen for LO/NHO-oppgjøret. [-]»

Pkt. 2.5 «Målsettingen med utvidelsen av trekkordningen er å bidra til kompetanseheving i bransjen. Siktemålet er også at senterets midler skal generere offentlig støtte til bransjeutvikling.»

Pkt. 2.6 «Finansieringsordningen revurderes ved tariffoppgjøret i 1992 på grunnlag av utarbeidede planer og finansieringsvirksomhet for senterets virksomhet».

---

<sup>7</sup> Landsoverenskomsten for elektrofagene 1990-1992, Bilag 1, s.37.



## **2 ELBUS-senteret – oppstart, ekspansjon og avvikling (1991–2000)**

### **2.1 Etter- og videreutdanning blir tema i 1990-årene**

1990-årene var et tiår der det oppsto større politisk interesse for etter- og videreutdanning. Det var denne perioden som rommet den norske kompetansereformen. Bakgrunnen var problemene i norsk økonomi fra 1980-årene. Markedsliberalisering, globalisering, økt konkurranse mellom bedrifter og individer på arbeidsmarkedet hadde ført til høy arbeidsledighet. Teknologiske endringer, blant annet ny informasjonsteknologi, medførte behov for satsing på utdanning og kompetanseutvikling (jf. Hagen og Skule 2008).

Etter- og videreutdanning ble også et mer sentralt tema for LO ved inngangen til 1990-årene. LO var bekymret fordi medlemmer med lav formell utdanning sto utsatt til på arbeidsmarkedet. LO-leder Yngve Hågensen har beskrevet hvordan et sterkt engasjement for etter- og videreutdanning på LO-kongressen i 1989 fikk betydning for utviklingen videre:

«Det sterke engasjementet endte i et vedtak som påla sekretariatet å følge opp disse spørsmålene under forberedelsen til den viktige hovedavtalerevisjonen seinere i 1989. Det var mer enn underforstått at de første kravene om en etter- og videreutdanningsreform måtte komme da. En slik reform ble da også et av de viktigste arbeidsområdene for LO i åra etter» (Hågensen 2005:176).

LOs handlingsprogram for 1990-93 pekte blant annet på at alle arbeidstakere måtte få muligheter til etter- og videreutdanning uavhengig av personlig økonomi. Videre skulle arbeidstakernes rett og mulighet til opplæringspermisjon sikres gjennom avtaleverket, eventuelt gjennom lovverket (Hagen og Skule 2008:20).

LO-kongressen i 1993 var tilfreds med Reform 94 som ga rett til videregående opplæring for alle ungdommer, men uttrykte bekymring for egne medlemmer som ikke hadde slik opplæring. LO-kongressen vedtok at muligheter til livslang læring måtte gjelde alle, og at det skulle utarbeides en

handlingsplan for etter- og videreutdanning. Hovedavtalen LO-NHO 1994 fikk et nytt kapittel om kompetanseutvikling, der det het at bedriftene skulle ha ansvar for å kartlegge kompetansebehovet og organisere og finansiere etterutdanning i tråd med bedriftens behov. For LOs arbeid ble det et viktig mål å styrke den enkeltes rettigheter ut over bedriftens behov (Hagen og Skule 2008:20).

LOs handlingsplan for etter- og videreutdanning i 1995 var en oppfølging av LO-kongressens vedtak fra 1993 om livslang læring for alle og rett til utdanningspermisjon. Blant forslagene var lovfestet rett til å bruke 10 prosent av arbeidstiden til etter- og videreutdanning, dessuten at finansiering av lønn under etterutdanning skulle løses gjennom tariffavtalene, offentlig studiefinansiering eller ordning med utdanningsvikariater. LO arbeidet gjennom resten av 1990-årene med å få gjennomført målsettingene i handlingsplanen, både politisk og gjennom tarifforhandlinger. Hagen og Skule (2008:21) peker på at en viktig del av dette arbeidet også dreide seg om å styrke mulighetene for oppdatering og kvalifisering for nåværende og framtidige oppgaver i bedriftene.

### **Politisk interesse for etterutdanning**

Det oppsto også større politisk oppmerksomhet om etterutdanningssspørsmål. I 1995 la SV frem et lovforslag i Stortinget om utdanningspermisjon og forslag om en fondsordning for å finansiere slike permisjoner.

Streiken og konflikten under det forbundsvise tariffoppgjøret i 1996 handlet om retten til betalt etterutdanning. Yngve Hågensen skrev i ettertid:

«Vi i LO-ledelsen var klar over at denne retten måtte innføres over tid, og vi måtte få arbeidsgiverne med på et felles framstøt mot regjeringen. Viktige sider av reformen, som finansiering av grunnskole og videregående skole for alle, uavhengig av alder, måtte utredes før det kunne fremmes forslag om reformen i Stortinget. [-] Kort sagt: Det tar tid å få på plass en så omfattende reform. Men vi var innstilt på å drive den igjennom og hadde planer om å gå hardt ut i 1997, da det var stortingsvalg.

For de organiserte i Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF) var situasjonen annerledes. De hadde allerede vært gjennom flere runder med arbeidsgiverne. De ville ha tariffestet retten til videreutdanning - knyttet til egen fagutdanning – og så det forbundsvise oppgjøret som et helt perfekt tidspunkt til det» (Hågensen 2005: 252).

I følge Hagen og Skule så ikke LO-lederen noen motsetning mellom kravene til NEKF og LOs arbeid med en reform for alle fagorganiserte, men han mente det ville være vanskelig for LO å jobbe langsiktig for reformen og

samtidig kjempe for at kravene skulle innfris umiddelbart for NEKF (Hagen og Skule 2008:23).

«Da elektrikerne gikk tilbake til arbeidet 8. august [1996] var ikke stemningen god – heller ikke overfor LO og organisasjonens leder. Jeg gjorde det klart overfor forbundet at det hadde all rett til å slåss for sine krav. Så vidt meg bekjent var det første gang i verdenshistorien at en fagforening hadde streiket i åtte uker for retten til utdanning. Det viser hvor viktig denne saken var for NEKF. Det var meget prisverdig, og jeg skulle ønske at også andre forbund i LO-familien hadde vist den samme entusiasmen for etter og videreutdanningsreformen» (Hågensen 2005:252).

## **2.2 Dette vil nødvendigvis ikke skje over natten, men vi er på vei – Landstariffkonferansen i Tromsø 1991**

Den høye arbeidsledigheten og problemene i økonomien utgjorde bakteppet da avdelingsleder for privat sektor, Gunnar Andersen, innledet om det politiske regnskapet (pkt. 2.) på landstariffkonferansen i 1991.<sup>8</sup> Mens utviklingen under den forrige landstariffkonferansen i 1989 ble beskrevet som lite optimistisk, ble situasjonen i 1990 og 1991 omtalt som enda vanskeligere.

Han stilte blant annet spørsmål om hva som skjedde i forbundet og LO når det gjaldt forarbeidet i forbindelse med oppgjøret i 1990. LOs hovedmål var knyttet til forutsetninger om lavere rente, prisstigning og lønninger. NEKFs forslag om forbundsvis oppgjør nådde ikke frem i LOs representantskap.

Forbundets krav var utformet på forrige landstariffkonferanse og i utvalgsarbeid, og vedtatt på landsstyremøte i januar 1990. Kravene ble prioritert slik: - Etterutdanning, kompetanseheving, utviklingssenter; - ny produktivitetsavtale; - fjerning av grunnlønn; -ny Landsoverenskomst.

Kravene ble møtt med en rekke motkrav fra NELFO, som hadde en negativ holdning til et nytt lønssystem. Gunnar Andersen sa i innledningen også at man hadde oppfattet det slik at NELFO ikke hadde intensjoner om å avtalefeste resultatene fra partenes Utviklingsutvalg. Gjennom forhandlingsprosessen fikk forbundet likevel gjennomslag for et viktig prinsipp ved

---

<sup>8</sup> Landstariffkonferansen i Tromsø 13.-17.11.91. Protokoll, s. 9-23.

at partene hadde fått til en fondsoppbygging for utvikling og kompetanseheving. Som Andersen sa i innledning til landstariffkonferansen i 1991: Dette vil nødvendigvis ikke skje over naten, men vi er på vei. (s.16).

Forbundssekretær Hans O. Felix kommenterte i sin innledning om tariffoppgjøret (pkt. 5) også etterutdanningskravet. Han antok at tariffestet rett til etterutdanning ville få høy prioritet også denne gangen. Kravet ble fremmet ved 1990-oppgjøret uten at forbundet hadde fått det tariffestet. Forbundet hadde imidlertid fått arbeidsgiverne med på å betale inn til et fond for opprettelse av et kompetansehevings- og utviklingscenter, sa Felix (s. 35-36). Forbundet hadde jobbet godt for at senteret skulle bli etablert, og man hadde lagt den første grunnsteinen når det gjaldt etterutdanning. Felix sa at det hadde vært harde forhandlinger om dette i 1990, og at forbundet også hadde måttet gi noe i form av endringer i reisetidsbestemmelsene.

Felix pekte i sin innledning på at hvis man i 1992 stilte bastante krav i form av tariffestet rett til etterutdanning i et bestemt antall uker per år, kunne forbundet risikere at motparten ikke var interessert i føre forhandlinger, og at det eventuelt kunne være en risiko for at NELFO ville trekke sin støtte til utviklingscenteret tilbake som motkrav. Forbundet hadde også en rekke andre prioriterte krav som man ikke ville få ført forhandlinger på ved en eventuell streik. Han la til at man også måtte vurdere om forbundet kunne vinne opinionen i en streik. Et annet forhold som spilte inn var om det i det hele tatt var mulig å etablere en tilstrekkelig opplæringskapasitet over natta (s. 36). Felix mente dette var en taktisk uklok vei, og oppfordret landstariffkonferansen til å finne andre innfallsvinkler. Fagopplæringsutvalget måtte få full tillit til å utrede spørsmålet, og komme med råd til forhandlingsutvalget.

Det var også en mulighet å fortsette å bygge på fondstanken. Ved at det ble etablert et etterutdanningsfond kunne dette brukes til å dekke tapt arbeidsfortjeneste. I stedet for å kreve et bestemt antall uker etterutdanning per år, kunne man kreve rett til permisjon for å ta kurs, og spille inn at bedriftene burde ha interesse av å ha en virksomhetsplan der montørenes behov for etterutdanning inngikk. Da ville det være viktig å få tariffestet at partene på bedriften skulle ha et opplæringsutvalg (s. 37).

### **Forslag fra distriktene**

Forslagene som var sendt inn til landstariffkonferansen i 1991 dekket et vidt spekter. Noen illustrasjoner følger nedenfor. Distrikt 1 (forslag 58) foreslo rett til en uke etterutdanning per år, dessuten rett til fri for å ta etterutdanning. Når det gjaldt finansiering ble det foreslått opprettelse av et fond der arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden delte kostnadene (uten ekstra kontingent for medlemmene). Det ble også krevd at det offentlige skulle bidra. Når det gjaldt kompetansesenteret, som det ble lagt et grunnlag for i 1990-

oppgjøret, skulle partene videreføre arbeidet. Senteret skulle være klubbens og bedriftenes rådgivere når det gjaldt kursopplegg.<sup>9</sup> I forslaget inngikk det også at bedriftene skulle opprette opplæringsutvalg. Opplæringsutvalget skulle tilrettelegge kurs og sørge for rettferdig fordeling av deltakere (s. 65).

Flere av forslagene hadde liknende innretning. Distrikt 2 ønsket at NEKF skulle satse all kraft på at alle elektrikere, som en begynnelse, skulle ha rett til minst en uke betalt etterutdanning per år, dessuten at den enkelte så langt som mulig selv skulle kunne velge område for etterutdanning. Begrunnelsen var at resultatet fra tariffoppgjøret 1990 ikke var tilfredsstillende, det var fortsatt arbeidsgiver som avgjorde i spørsmål om etterutdanning (Forslag 59).

Distrikt 10 slo fast at kravet om alles rett til etterutdanning sto som før, alle skulle ha lik rett til videreutvikling i jobb- og kurssammenheng. Tariffesting av to ukers etterutdanning ble foreslått (Forslag 60).

Elektrikerens fagforening i Trondheim hadde laget et omfattende notat om etterutdanningskravet. I strategien for å styrke el-fagene inngikk opplæringsutvalg, tariffestet rett til etter- og videreutdanning (to uker – ti-tolv uker for eldre montører som en engangsforeteelse), fond, kompetansesenter, og regionale opplæringsentre (Forslag fra avd. 36).

Et forslag (nr. 62) fra Distrikt 2 gikk ut på at senteret for kompetanse og utvikling hvert halvår skulle sende ut redegjørelse for hvilke oppgaver senteret hadde utført. Det ble sett som et berettiget krav at medlemmene fikk anledning til å følge opp resultatet av senterets arbeid (s. 73). Senteret var imidlertid ennå ikke opprettet, så forslaget ble oversendt Fagopplæringsutvalget.

Redaksjonskomiteen innstilte på at følgende krav skulle fremmes ved tariffoppgjøret 1992:

1. Tariffestet rett til etterutdanning for alle fagarbeidere
2. Fond opprettes for å dekke kursutgiftene og til betaling av tapt arbeidsfortjeneste. Arbeidsgivere og arbeidstakere finansierer fondet som skal bære bransjens del av omkostningene ved etterutdanning, hvor det offentlige må ha ansvar og bidra med midler
3. Opplæringsutvalg opprettes i alle bedrifter med ansvar for kompetanseheving. Utvalget skal kartlegge bedriftens kompetanse og behov for ny kompetanse. Utvalget skal legge forholdene til rette for at den enkelte montør skal få tilegnet seg denne kompetanse, og at han/hun får brukt/praktisert sin nye kunnskap

---

<sup>9</sup> «Kompetansesentret skal fungere som spiss i etterutdanningsspørsmål, de skal holde seg orientert om det nye som kommer og bringe dette videre til bedriftenes opplæringsråd, slik at vi hele tiden ligger et hakk foran utviklinga og er forberedt når de nye tingene kommer på markedet» (Forslag nr. 58).

4. Opplæringssentra opprettes i alle regioner i samarbeid med videregående skoler

Innstilingen var et forslag om at konferansen ga forbundets arbeid med kompetanseheving førsteprioritet. Med tilleggsforslag om at de to første punktene skulle fremmes for landsstyret i januar, ble innstillingen enstemmig vedtatt (s. 106).

Hege Madsen har kommentert hva som skjedde under tariffoppgjøret i 1992:

«I 1992 som i 1990 gikk LOs representantskap inn for et samordnet oppgjør med forbundsvise tilpasninger. I følge forbundsledelsen i NEKF ga oppgjørsformen bare grunnlag for tekniske revideringer av avtalen. Det var ingen bevegelse mellom partene i spørsmålet om etterutdanning, og det ble ikke tatt inn noen bestemmelser i overenskomsten om retten til etterutdanning» (Madsen 2001:76).

## 2.3 ELBUS-senteret opprettes

Det skulle gå to år fra tariffoppgjøret i 1990 til planene om å opprette et utviklingssenter ble realisert. Fra 1992 gikk imidlertid utviklingen raskt.

14. mai 1992 ble det avholdt stiftelsesmøte for to stiftelser. Den ene var Elektrofagenes Service- og Utviklingskontor (ESU). Den andre stiftelsen ble kalt Utviklingssenteret for Elektrobransjen (UEB).

I henhold til vedtektene var ESU en privat stiftelse som hadde til formål å yte service for NEKF/NELFOs medlemmer innen bedriftsutvikling og kompetanseoppbygging gjennom NEKF/ NELFOs Fellesutvalg for elektrofag (Fellesutvalget) og Utviklingssenteret for elektrobransjen (dvs. UEB). Grunnkapital i ESU var angitt til kr. 3.639.484. Stiftelsen skulle ledes av et styre og en daglig leder.

Utviklingssenteret for Elektrobransjen (UEB) var en privat stiftelse som også i henhold til vedtektene skulle ha som hovedoppgave å høyne kompetansen i elektrobransjen, spre kunnskaper om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i foretakene.

En egen logo for utviklingssenteret ble presentert i styremøte januar 1993. Navnet Utviklingssenteret for Elektrobransjen ble endret til Elektrobransjens Utviklingssenter – ELBUS hadde dermed sett dagens lys.

ELBUS-senteret var i en oppstarts- og planleggingsfase. Hvilken rolle skulle ELBUS spille? Et styremøte i april behandlet status når det gjaldt seminarvirksomhet. Referatet viser her til at «daglig leder redegjorde for

arbeidsmetodikk hvor han vektla at ELBUS ikke skal være kursleverandør [-]» (ELBUS, styremøte 20.4.1993).

## **2.4 Det må ikke bøyes av nå – Landstariffkonferansen i Stavanger 1993**

Også på landstariffkonferansen i 1993 ble det fremmet krav om etterutdanning. En kommentar fra en av informantene til Madsen kunne i ettertid tyde på at det også fantes en viss oppgitthet blant deltakerne: «Nå hadde vi holdt på med dette siden 1987 og det eneste resultatet var ELBUS, og gidder vi dette mer?» (Madsen 2001:80).

«Under landstariffkonferansen i 1993 ble det fremmet i alt fire forslag til tariffestet etterutdanning. Elektromontørenes forening i Bergen og Elektrikerens Fagforening i Trondheim fremmet krav om rett til en ukes etterutdanning. Elektromontørenes forening i Oslo og distrikt 5 (Vestfold/Telemark) fremmet krav om å tariffeste retten til etterutdanning uten å spesifisere permisjonsrettighetene nærmere. For første gang var det linjen til de radikale foreningene som vant fram under landskonferansen. Men det betydde lite så lenge det ikke kom noen forslag om å prioritere tariffestet rett til etterutdanning som krav nummer 1. [...] Prioriteringen kan også være resultat av en stigende avmaktsfølelse når det gjaldt etterutdanningskravet. Forbundet hadde fremmet kravet ved hvert eneste oppgjør siden 1988 uten at det hadde gitt resultater» (Madsen 2001:81).

### **1993-1994 ELBUS – strategiarbeid og ekspansjon**

Mens referatet fra landstariffkonferansen i 1993 kan tyde på økende frustrasjon i NEKF, tyder styrereferatene fra ELBUS på at utviklingscenteret var i ferd med å ekspandere.

Årsberetningen for ELBUS 1993 viser at utviklingscenteret var bemannet med fire ansatte allerede ved årets begynnelse. I referatet fra et styremøte i slutten av 1993 vises det til at daglig leder la frem foreløpig strategiplan, som ville endres i henhold til det strategiarbeidet som ELBUS gjennomfører «i disse dager» (ESU, styremøte 12.11.1993).

ELBUS hadde da egne lokaler i St. Olavsgate, samme sted som arbeidsgiverorganisasjonen holdt til. Spørsmål om lokaliseringen av ELBUS var ikke uproblematisk for NEKF, som ønsket en «nøytral» lokalisering. NEKF

hadde på forbundsstyremøte fattet beslutning om at man ikke ønsker at ELBUS/ORRE flytter inn i NELFOs lokaler (jf. «den nøytrale rolle ELBUS/ORRE må spille») (ELBUS, styremøte 11.4.1994). ELBUS ble likevel inntil videre værende i St. Olavs gt.

## **2.6 Samling om etterutdanningskravet – Landstariffkonferansen på Gol 1995**

På landstariffkonferansen på Gol i 1995 ble kravene til tariffoppgjøret i 1996 utformet. De resulterte i konflikt med streik og lockout. Den åtte uker lange konflikten om etterutdanningskravet var svært spesiell. Det var første gang et fagforbund gikk til streik med krav om etterutdanning til medlemmene. Streiken varte i to uker, før arbeidsgiverne gikk til lockout.

«Det var ikke selvsagt at forbundet ville prioritere etterutdanning som hovedkrav ved tariffoppgjøret i 1996. Dette kom bl. a. fram av situasjonen under landstariffkonferansen i 1995 som forbundsleder Anders Kristoffersen kommenterer i ettertid. Her gir han uttrykk av at konferansen ble stilt overfor et ultimatum: det var nå eller aldri. [-] Forbundsledelsen la mye prestisje i å samle konferansen om etterutdanningskravet. Kampen for etterutdanning var i ferd med å nå sin første milepæl. Under landstariffkonferansen i 1995 sto forbundet samlet bak kravet. For første gang ble det fattet vedtak om at NEKF skulle kreve 2 ukers individuell rett til etterutdanning per år per montør, og at dette kravet skulle prioriteres foran alle andre krav. 81 av i alt 88 tillitsvalgte stemte for prioriteringen. I realiteten var hovedkravet en streikeerklæring overfor arbeidsgiverne» (Madsen 2001:82).

Blant forslagene på landstariffkonferansen i 1995 var et forslag nr. 24 fra Distrikt 10 om etterutdanning for alle. Her ble også alternative kilder til finansiering tatt opp. Man tenkte seg blant annet alternativer som etterutdanning i NEKF-regi, og at man kunne benytte eller øke den allerede eksisterende finansieringen av ELBUS.<sup>10</sup>

Innstillingen til forslagene (21-24) viste til at NEKF støttet LOs handlingsplan om lovfestet rett til etter- og videreutdanning. Når det gjaldt tariffoppgjøret i 1996 skulle det primært reises krav om at det i hver bedrift skulle avsettes tid tilsvarende minimum en uke til etterutdanning per ansatt montør. Fordelingen av etterutdanningen skulle gjøres i felles opplæringsut-

---

<sup>10</sup> Landstariffkonferansen 1995. Protokoll, s. 26.



valg i bedriftene. Begge parter skulle bidra til finansieringen. Det ble forutsatt et felles utspill til politiske organer for å få til en tredeling, med staten som tredjepart.

Subsidiært måtte retten til fri for etter- og videreutdanning sikres i Landsoverenskomsten, samtidig som forslaget fra Distrikt 10 om alternativ finansiering ble iverksatt. Innstillingen ble vedtatt oversendt til redaksjonskomiteen for etterutdanning.<sup>11</sup>

### **Uklarhet om utviklingscenterets rolle**

Arbeidskonflikten påvirket også partenes samarbeid i ESU-styret. Årsberetningen for 1996 viser at det bare ble avholdt to styremøter. Som bakgrunn vises det til «konflikten i bransjen». Det vises også til at perspektivanalysen som kom i gang i 1994, var lagt til ELBUS, med ESUs styre som styringsgruppe.

Det var imidlertid usikkerhet om hva slags rolle ELBUS skulle spille. Et styremøte i oktober 1996 hadde ELBUSs virksomhet i 1997 som sak 2 på dagsordenen. Referatet illustrerer blant annet at daglig leder «ønsket diskusjon om ELBUS' rolle og aktiviteter». [-]

«NELFO og NEKF har fortsatt en oppgave i å få en klarere fordeling av de tre organisasjonenes innbyrdes roller og oppgaver» [-] «Fra montørsiden ønsker en et tiltaksspektrum som er bedre tilpasset deres primærbehov som er en bredere teknisk etterutdannelse. Imidlertid viser det seg at når ELBUS utvikler og tilbyr slike kurs må de ofte avlyses på grunn av dårlig søkning [-]» (ELBUS, styremøte 16.10.1996).

I løpet av 1997 ble det klart at ELBUS skulle flytte ut av lokalene til NELFO. NELFO skulle selge sine egne lokaler i St. Olavs gate. Det var ikke klart hvor ELBUS skulle finne nye lokaler, men et styrereferat fra september 1997 kan tyde på at man også så flyttingen som en mulighet: «ELBUS skal fremme forslag til hvor man ønsker å flytte, eventuell utvidelse til flere eiere i ELBUS samt om man skal tilstrebe en samlokalisering med andre institusjoner/ foreninger/ organisasjoner» (ELBUS, styremøte 4.9.1997).

---

<sup>11</sup> Landstariffkonferansen 1995. Protokoll, s. 27.

## 2.7 Skuffelse over Buer-utvalgets innstilling – Landstariffkonferansen på Lillehammer 1998

### Kompetansereformen – offentlige utvalg

I siste halvdel av 1990-årene ble det nedsatt en rekke offentlige utvalg i forbindelse med kompetansereformen.

Buer-utvalget var bredt sammensatt og ble nedsatt høsten 1996. Utvalget skulle utrede en helhetlig handlingsplan for voksenopplæring og kompetanseutvikling. Utvalgets innstilling NOU 1997:25 *Ny kompetanse* ble lagt frem høsten 1997. Tiltakene som gjaldt personer som ikke var omfattet av Reform 94 ble presentert under tittelen *Ny sjanse*.

Blant LO-forbundene var det ulike meninger om kompetansereformen. Flere av industriforbundene prioriterte lønn fremfor etterutdanning foran lønnsoppgjøret i 1998. NEKF, Norsk Grafisk Forbund og Forbundet for Ledelse og Teknikk mente kompetansereformen skulle fremmes som hovedkrav.

Stortingsmelding om *Kompetansereformen* ble lagt frem i juni 1998.<sup>12</sup> Den la vekt på dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse som avgjørende for den videre kompetanseutviklingen i Norge. Finansiering av livsopphold ved etterutdanning kunne skje ved kostnadene ble delt mellom partene i arbeidslivet, den enkelte og staten.

Stortinget behandlet meldingen i januar 1999 og ba regjeringen fremme lovforslag om individuell rett for voksne til grunnskoleopplæring, individuell rett til utdanningspermisjon, samt å kunne dokumentere realkompetanse (Hagen og Skule 2008:26-27).

Arntsen-utvalget ble nedsatt i januar 1998 og kom med sin innstilling allerede i mars. Utvalget skulle gi et grunnlag for tariffoppgjøret 1999 som kunne bidra til å oppnå målsettingene i Solidaritetsalternativet. I tillegg skulle utvalget vurdere etter- og videreutdanning i sammenheng med tariffoppgjøret.

«Utvalget la til grunn at det skulle etableres et kompetanseutviklingsprogram for utvikling av markedet for etter- og videreutdanning. Staten skulle bidra med finansiering av et slikt program, og partene i arbeidslivet skulle være med i styringen av ordningen. Når det gjaldt spørsmålet om finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdan-

---

<sup>12</sup> St. meld. Nr. 42 (1997-1998) Kompetansereformen.

ning, la innstillingen vekt på ansvaret som lå hos partene i arbeidslivet» (Hagen og Skule 2008:27).

Landstariffkonferansen som opprinnelig skulle vært avholdt i 1997, ble flyttet og avholdt på Lillehammer i begynnelsen av januar 1998. Dette var den første landstariffkonferansen etter streiken i 1996.

I sin innledning pekte LO-leder Yngve Hågensen på at man denne gangen kunne ha etterutdanning som en overordnet målsetting, og at man i så fall burde velge en oppgjørsform som ga LO muligheten til å komme i forhandlingsposisjon både i forhold til NHO og regjeringen.<sup>13</sup>

Forbundsleder Anders Kristoffersen kommenterte i sin innledning også etterutdanningskravet.<sup>14</sup> Han mente NEKF ikke ville komme stort lengre alene når det gjaldt etter- og videreutdanning. Dette måtte bli en oppgave for hele LO, dessuten måtte Stortinget på banen med politiske føringer og økonomiske forpliktelser. Her mente han det holdt ikke å snakke om en «ny sjans» for alle som ikke hadde fått en utdanning i videregående skole. Det var andre områder som var minst like viktige.

Dette var uttrykk for at forbundet ikke var tilfreds med det politiske arbeidet med kompetansereformen. Buer-utvalgets innstilling fra 1997 la opp til en todeling av tiltak og målgrupper, der den ene ble kalt «Ny sjans» (NOU 1997:25 *Ny kompetanse*).

Forbundslederen kommenterte også at det var ulike oppfatninger i LO-forbundene når det gjaldt etter- og videreutdanning, og at arbeidsgiverne var meget prinsippfaste, ikke minst når det gjaldt dette området.

Jan Aasarmoen holdt innledning under dagordenens punkt om etter- og videreutdanning.<sup>15</sup> Han tok utgangspunkt i at forbundet hadde lagt ned betydelige ressurser i arbeidet med å få tariffbestemmelsen om kompetanse til å fungere etter hensikten. I den første perioden etter konflikten hadde det vært viktig å få etablert opplæringsutvalg i bedriftene, og å dra i gang virksomheten i klubbene og bedriftene.

Det var også gjennomført et prosjektarbeid som viste at prosessen var tyngre enn forutsatt. Mot slutten av tariffperioden var det ennå mange som ikke hadde kommet i gang.

Aasarmoen så positivt på mulighetene for å være med å påvirke den politiske prosessen rundt etter- og videreutdanning. Men han mente også at man måtte erkjenne at man tidligere ikke hadde tatt dette alvorlig nok. Regjeringen hadde ikke gitt noe annet signal enn at etter- og videreutdanning ville være noe som partene i arbeidslivet måtte løse.

---

<sup>13</sup> Protokoll fra Landstariffkonferansen Sektor IRI 1998, s. 12.

<sup>14</sup> Protokoll fra Landstariffkonferansen Sektor IRI 1998, s. 15

<sup>15</sup> Protokoll fra Landstariffkonferansen Sektor IRI 1998, s. 33-36.

LO hadde i 1995 vedtatt en handlingsplan for etter- og videreutdanning som forutsatte at ti prosent av arbeidstiden skulle kunne avsettes til etter- og videreutdanning. LO-kongressen i 1997 hadde fattet flere vedtak om etter- og videreutdanning, blant annet om at det skulle dreie seg om en individuell rett, at det måtte lages et system for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse, og at finansiering av etter- og videreutdanning måtte skje i samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

Buer-utvalgets innstilling var ennå ikke behandlet i Stortinget, men Aasarmoen pekte på at denne innstillingen i hovedsak dreide seg om å ivareta de som hadde behov for grunnskoleopplæring og om retten til utdanningspermisjon. Innstillingen ivaretok «i svært liten grad» NEKF's krav når det gjaldt etter- og videreutdanning.

NEKF hadde vært svært kritiske til innstillingen, og jobbet innad i LO for at LO skulle fatte vedtak som kunne styrke innstillingen på punkter som var viktige for forbundet. Aasarmoen viste her til at LO-sekretariatet hadde utsatt sin behandling av innstillingen til 8. januar på bakgrunn av innspill fra NEKF.

Det sentrale spørsmålet om hvilke forutsetninger som skulle gjelde for etter- og videreutdanning var imidlertid fortsatt like uavklart som de var i 1996.

Landstariffkonferansen vedtok også at det skulle lages en uttalelse som skulle sendes til møtet i LO-sekretariatet, som skulle holdes dagen etter. Ragnar Gregersen, Dag Langer Andersen og Henning Solhaug fikk i oppdrag å skrive uttalelsen, som ble vedtatt enstemmig:

*«Etterutdanning til alle.*

NEKF's medlemmer gjennomførte i 1996 en 8 uker lang streik for retten til etter- og videreutdanning. Resultatet ble et skritt i riktig retning, og vi forventet at en mer omfattende politisk reform ville løse de gjenstående problemene.

NEKF stilte derfor store forventninger til Buer-utvalget da det ble nedsatt av regjeringen. Skuffelsen ble desto større da utvalgets innstilling ble lagt fram. I stedet for å sikre arbeidstakerne rett til etter- og videreutdanning, har utvalget vært opptatt av å fokusere alle praktiske og økonomiske problemer en slik reform kunne komme til å foranledige. En etter- og videreutdanningsreform må sikre at den enkelte får rett til uttak av en del av arbeidstida til etter- og videreutdanning med lønn. Dette legger ikke Buer-utvalget opp til.

For NEKF vil kampen for etter- og videreutdanning bli den viktigste oppgaven også ved dette tariffoppgjøret. Årets tariffoppgjør må benyttes til å sikre at alle de sentrale elementene i en slik reform kommer på plass, både finansiering individuell rett og minimumsomsfang. Vi forventer at LO denne gangen vil gå i bresjen for å få refor-

men på plass i forbindelse med oppgjøret. Vi forventer også at regjeringen bidrar til å hjelpe fram denne viktige samfunnsreformen ved nødvendig finansiell støtte. Nå er det vanlige lønnstakeres tur til å få sin rimelige andel av de store overskuddene i norsk økonomi.»

### **Fortsatt ikke avklart om rollen til ELBUS**

I 1998 hadde ELBUS eksistert i seks år. Det var fortsatt uklarthet når det gjaldt hva slags rolle utviklingssenteret skulle ha. Det kom frem på et styremøte i januar. Et eget punkt på dagsorden het ELBUS' oppgaver. Protokollen fra møtet viser at daglig leder fremla alternative forslag for rolletildeling i henhold til ønske i siste styremøte. Et notat i to deler var utsendt på forhånd. Vedtaket gikk ut på at partene ønsket å foreta en intern gjennomgang av ELBUS' fremtid.<sup>16</sup> Uklarheten om hva slags rolle ELBUS egentlig skulle ha, var også tema på årsmøtet i ELBUS våren 1998.

«Aktivitetsplanen for 1998 ble gjennomgått i felleskap. Da det er et misforhold mellom de oppgaver ELBUS iht. sitt formål og forretningside skal utføre og den frihet/ mulighet en har til å etterleve dette, må ELBUS' målsetting revurderes. Dette vil skje etter tariffoppgjøret i mai d.å. [...]» Vedtak: Aktivitetsplanen for året 1998 ble - med de anmerkninger styret hadde anført – godkjent. Planen vil etter tariffoppgjøret i mai d.å. bli revurdert.»<sup>17</sup>

Ny lokalisering av ELBUS var imidlertid avklart. Utviklingssenteret flyttet til lokaler i Forskningsveien 35B på Blindern i april 1998, og fikk dermed en lokalisering som ble oppfattet som nøytral i forhold til partene.

### **Skuffelse etter lønnsoppgjøret 1999**

Yngve Hågensen har beskrevet resultatene fra lønnsoppgjøret 1999 som gode når det gjaldt lavlønnstillegg og likelønn. Men han pekte også på at LO led et betydelig nederlag i slaget om etter- og videreutdanningsreformen:

«NHO ville ikke være med på det spleiselaget mellom arbeidsgiverne, oss og myndighetene som vi hadde foreslått. Det var en enorm skuff-

---

<sup>16</sup> 1998, 19. 1. Styremøte i ELBUS, Pkt. 5. ELBUS' oppgaver.

<sup>17</sup> 1998, 30. 3. ELBUS årsmøte

felse i forhandlingsutvalget da vi skjønnte at NHO ville sette hardt mot hardt, og at vi måtte gå til streik for å tvinge fram en løsning.

Selv om flere forbundsledere mente kravet om utdanningsreformen var godt forankret hos medlemmene, satt streik langt inne.

[...]Under representantskapsmøtet 17. april måtte jeg bare konstatere at spleiselaget i beste fall var utsatt til hovedoppgjøret i 2000. Det skulle lages ytterligere en utredning. Selv var jeg ikke spesielt optimistisk, men kunne ikke tillate meg å gi opp kampen mot NHO. Jeg måtte også medgi – midt i skuffelsen – at Bondevik-regjeringens medvirkning var et gjennombrudd. Regjeringen hadde i brev sluttet seg til våre hovedkrav. Det var enighet om at alle, uansett alder og stilling, har rett til grunnskole og under visse forutsetninger også til videregående utdanning. Vi var enige om permisjonsordninger, om hvordan dokumentert realkompetanse skulle telle ved opptak til skoler, også om regler for stipend og lån i Statens lånekasse og tilskudd til et fond som skulle finansiere utprøving av forskjellige former for etter- og videreutdanning» (Hågensen 2005:276-277).

## **2.8 Summen av dette er at vi ennå ikke er i mål – Landstariffkonferansen i Skien 1999**

Landstariffkonferansen i 1999 i Skien ble avholdt i begynnelsen av november. Punkt 2 på dagsorden var tariffpolitisk beretning ved Hans O. Felix. Her refererte han blant annet til forrige landstariffkonferanse på Lillehammer, der Yngve Hågensen hadde holdt innledning. I den påfølgende debatten hadde stemningen blant representantene snudd fra å være for et forbundsvist- til samordnet oppgjør: «Yngves argument om at 'hvis ikke elektrikerne gikk inn for et samordnet oppgjør hvor EVU ble prioritert, hvordan skulle han da få overbevist resten av LO?' Resultatet ble da at man med overveldende flertall vedtok å gå for samordnet oppgjør».<sup>18</sup> 1998-konferansen hadde vedtatt et krav om at etter- og videreutdanning og økt kjøpekraft skulle ha første prioritet.

Det var imidlertid ikke flertall for samordnet oppgjør, og LO-sekretariatet la ikke frem innstilling om dette. NEKF hadde begrunnet hvorfor forbundet ville foretrekke samordning. Forbundet stemte for innstillingen til sekretariatet, blant annet fordi LO mente at EVU skulle være en prio-

---

<sup>18</sup> Protokoll fra landsoverenskomsten avholdt i Skien den 9.-12. november 1999. Lands- overenskomsten for elektrofag, s. 10

ritert del av oppgjøret. I forkant av de forbundsvisе forhandlingene skulle LO gjennomføre forhandlinger med NHO. Disse skulle blant annet omfatte spørsmål om rett til utdanningspermisjon og prinsippene for finansiering av EVU-reformen, dessuten dialog for å avklare partenes og myndighetenes rolle og ansvar. NEKF var fornøyd med rammene for oppgjøret, som ble gjennomført etter intensjonene (s. 11). Det ble etter hvert enighet om endringer i trekkordningene. Fra 1999 skulle bedriftene betale inn 0,3 prosent av lønsmassen til EL & IT Forbundet i t-gebyr og 0,35 prosent til ESU, noe forbundet så som en seier for sitt syn. Når det gjaldt hovedkravet om etter- og videreutdanning, ble det protokollert retningslinjer for hvordan dette skulle behandles videre i mellomoppgjøret 1999.

LOs representantskap hadde 2. mars sluttet seg til dette, og lagt vekt på at EVU-reformen måtte inneholde individuelle rettigheter til utdanningspermisjon, dessuten at livsopphold og tap av arbeidsinntekt måtte finansieres. Videre gikk man inn for at det skulle opprettes sentrale fond. Om resultatet av forhandlingene sa Felix følgende:

«Resultatet i forbindelse med EVU var at man ved samarbeid med myndighetene fikk rettigheter til permisjon lagt på plass, utvidet muligheter i forbindelse med statens lånekasse, myndighetene stiller med 400 millioner kroner til rådighet som partene kan søke tilskudd fra, osv. Den store mangelen ved forhandlingsresultatet var at NHO ikke ville bidra med noe til dekking av tapt arbeidsfortjeneste og livsopphold når arbeidstaker i den enkelte bedrift benytter seg av sin rett til EVU. I stedet omhandler protokollen vage formuleringer og intensjoner rundt dette, videre blir forholdet brakt inn i det neste tariffoppgjøret. Det var dessverre ikke nok trøkk i LOs forhandlingsutvalg til å gjøre noe bedre ut av dette. Dette var også årsaken til at EL & IT Forbundet som eneste forbund valgte å stemme nei til oppgjøret da det ble godkjent i LOs representantskap 17. april» (s. 13).

I innledningen om reformer i arbeidslivet kommenterte Felix også etter- og videreutdanningskravet. Kravet hadde stått på dagorden på en lang rekke landstariffkonferanser, og hadde vært et tariffkrav i samme periode. Han viste også til at det aldri hadde vært noen tvil om at kravet om etter- og videreutdanning hadde hatt høy prioritet. Men han pekte også på at det samtidig hadde vært «ganske stor turbulens om når og hvordan kravet skulle reises» (s. 21).

Etter konflikten i 1996 hadde forbundet oppnådd tariffbestemmelsen om kompetanseutvikling – paragraf 5 i Landsoverenskomsten. I etterkant av oppgjøret fikk forbundet i samarbeid med NELFO utarbeidet en rapport om hvordan avtalen fungerte ute i bedriftene (Fennefoss 1998). Denne kartleggingen viste i følge Felix at avtalen hadde ført til økt oppmerksomhet om

de ansattes opplæringsbehov, men også at man ikke hadde nådd målsettingen om at alle skulle ha fått tilbud om etter- og videreutdanning i perioden.

Felix oppsummerte resultatet fra tariffoppgjøret 1988, mellomoppgjøret 1999, samt loven som ble vedtatt i Stortinget på denne måten: «Summen av dette er at vi ennå ikke er i mål» (s. 23). Selv om det var vedtatt en lov som sikret individets rett til etter- og videreutdanning, var det en lov med vage formuleringer, i følge Felix, og som dessuten overløt for mye til bedriftenes styringsrett. Kravene om kvantifisering og finansiering var heller ikke innfridd.

Hvilke veivalg skulle forbundet ta videre? Felix pekte på at hva forbundet gjorde videre ville bli lagt merke til, på godt og vondt:

«Vi er nærmest forpliktet til å prioritere EVU. Uavhengig av dette så mener jeg faktisk at det er riktig av oss å stå på til reformen er lagt på plass. Man kan nok argumentere med at de skritt som tas er for små, at det tar for lang tid å få reformen på plass, at det går på bekostning av økt lønn, osv. Til dette er det å si at en viss tålmodighet må vi fortsatt ha. Historien har lært oss at det å legge reformer på plass tar tid [...]» (s.25).

Landstariffkonferansen gikk inn for at flere reformer ble innført i forbindelse med tariffoppgjøret 2000 (Innstilling forslag 3-16, s.29). Når det gjaldt EVU-reformen ble det understreket at skulle mulighetene til etterutdanning være reelle, måtte det finnes finansiering av kurs og tapt arbeidsfortjeneste. Forbundet ville derfor gå inn for at det ble opprettet fond. Ved samordnede oppgjør skulle det opprettes et sentralt fond ved forhandlinger mellom LO og NHO. Et slikt fond skulle finansieres av arbeidstaker- arbeidsgiverside og staten. Ved bransjevise oppgjør skulle det opprettes bransjevise fond. Det skulle opprettes fond i tilknytning til Landsoverenskomsten for elektrofag mellom EL & IT Forbundet og NELFO, med lik innbetaling. Innbetalingen skulle organiseres ved at forbundet avsto økonomi ved oppgjøret, og at innbetaling i sin helhet ble gjort av arbeidsgiver. To andre reformer ble også nevnt i innstillingen, de dreide seg om den femte ferieuka og om avtalefestet pensjon.

Redaksjonskomiteens innstilling til prioriteringer ved tariffoppgjøret 2000 ble vedtatt:

- En videreføring av EVU-reformen gjennom etablering av sentrale eller bransjevise fond
- Innføring av femte ferieuke
- Økt kjøpekraft til medlemmene

Landstariffkonferansen i 1999 gikk inn for forbundsvist oppgjør i 2000. Redaksjonskomiteen utarbeidet også en tariffpolitisk uttalelse. Den omhandlet situasjonen i norsk økonomi, og pekte på at fagbevegelsen hadde



vist et betydelig samfunnsansvar gjennom solidaritetsalternativet og deltakelse i Arntsen-utvalget. Følgende avsnitt i uttalelsen dreide seg om etter- og videreutdanning:

«Etter og videreutdanning har vært en hovedsak i EL & IT Forbundets tariffpolitikk gjennom flere år. Den viktigste delen som gjenstår for at EVU reformen skal bli reell er etablering av ordninger som sikrer den enkeltes livsopphold i forbindelse med utdanning. Dette må sikres gjennom etablering av sentrale fond. EL & IT Forbundet hadde forventninger til at dette skulle løses ved hovedoppgjøret i 1998 og mellomoppgjøret i 1999. Landstariffkonferansen konstaterer at disse spørsmålene ikke er løst. Arbeidsgiverne har ikke vært villig til å bidra med noe for å få til en finansiering som sikrer at det blir mulig for den enkelte å benytte retten som reformen gir. Forbundet vil fortsette kampen inntil de siste biter av reformen er på plass uavhengig av rammer og begrensninger. Tariffoppgjøret i år 2000 må bringe oss nærmere dette målet.»

### **Tariffoppgjøret 2000**

Yngve Hågensen skriver at tariffoppgjøret våren 2000 ble mer dramatisk enn noen hadde trodd på forhånd. Representantskapet prioriterte økt kjøpekraft for alle, lavlønns tillegg og utjevning av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Hågensen peker på at det var bred enighet om målene for oppgjøret, men de var vanskelige å forene og forventningene var høye:

«På toppen av det hele skulle vi også drive igjennom den seiglivet etter- og videreutdanningsreformen, selv om den ikke ble stilt i front denne gangen. For første gang reiste vi krav om den femte ferieuka. Spekulasjonene om den lot seg gjennomføre, bølget høyt både i media og ute i fagbevegelsen» (Hågensen 2005:281).

Hågensen skriver at forhandlingene gikk tregt:

«Det var igjen etter- og videreutdanningsreformen som ble problemet. NHO avviste fortsatt steilt vårt krav om et spleiselag. Men regjeringen ved statsminister Jens Stoltenberg lovte i brev til oss at han ville nedsette et utvalg for å finne en løsning på hvordan myndighetene kunne bidra til reformen i samarbeid med partene. NHOs steile holdning førte altså til at myndighetene kom enda mer aktivt ut på banen» (Hågensen 2005:282).

Fire forbundsledere protesterte på forhandlingsresultatet. Blant dem var Anders Kristoffersen i EL & IT Forbundet, som var i mot å godta resultatet fordi kravene i forbindelse med etter- og videreutdanningsreformen ikke vant frem. Lederne i Transport og Hotell og restaurantarbeiderforbundet sluttet seg til denne begrunnelsen, skriver Hågensen. Flertallet støttet imidlertid meklingsresultatet, som ble sendt ut på uravstemming.

Det regjeringsoppnevnte utvalget Hågensen henviste til var Johnsenutvalget, som ble nedsatt i oktober 2000. Utvalget skulle foreslå ordninger for finansiering av livsopphold ved utdanningspermisjon. Innstillingen fra utvalget ble levert i august 2001 (NOU 2001:52).

## 2.10 Aktivitetene i ELBUS – 2000

Årsberetningen for ELBUS 2000 beskriver utviklingscenterets formål og forretningsidé, målsettinger og aktiviteter. Beskrivelsene viser at virksomheten og aktivitetene var omfattende.

Formålet og forretningsidéen til ELBUS beskrives i 2000 som tredelt. ELBUS skulle styrke kompetansen i elektrobransjen, spre kunnskaper om forskning og utvikling, samt bidra til organisasjonsutvikling i foretakene.<sup>19</sup>

Som hovedmål skulle ELBUS etablere en regionalt forankret struktur for bransjens utvikling. Dette skulle gjøres i samarbeid med organisasjonene i elektrobransjen, offentlige etater og andre formålstjenlige organisasjoner. Gjennom denne strukturen skulle ELBUS tilføre bransjen kompetanse slik at foretakene på en økonomisk, ressurs- og miljømessige forsvarlig måte til enhver tid kunne gjennomføre oppgavene de sto overfor i et regionalt, nasjonalt eller internasjonalt marked.

Som delmål listet årsmeldingen opp en rekke aktiviteter i forbindelse med nettverkssamarbeid, organisasjonsutvikling, teknologi, kompetanseutvikling og informasjon.

ELBUS drev en omfattende prosjekt- og kursvirksomhet. Samtidig peker årsmeldingen på at når det gjelder indre og ytre miljø har arbeidssituasjonen vært noe anstrengt og preget av usikkerhet på grunn av organisasjonsendringer.<sup>20</sup>

ELBUS hadde aktivitet på en rekke områder og tilbød også flere typer kurs. EL & IT Forbundet var imidlertid ikke fornøyd med innretning på de kursene som ble tilbudt. Forbundet mente ELBUS ikke ga elektrikerne den etterutdanningen de trengte.

---

<sup>19</sup> Årsberetning 2000 ELBUS (Elektrobransjens utviklingscenter) s. 3.

<sup>20</sup> Årsberetning 2000 ELBUS (Elektrobransjens utviklingscenter) s. 18.

### **Ny driftsmodell for stiftelsene ESU og ELBUS**

Usikkerhetene rundt hva slags rolle utviklingscenteret skulle ha førte til at stifterne av ESU og ELBUS ble enige om en ny driftsmodell for utviklingscenteret. Det ble holdt årsmøter i begge stiftelsene våren 2000. Partene var enige om å slå sammen de to stiftelsene. Den nye stiftelsen fikk navnet Elektrobransjens Utviklingscenter ELBUS og videreførte samlet forpliktelsene som er fastsatt i de to opprinnelige stiftelsesdokumentene. Den nye driftsmodellen medførte overføring av midler (15. juni 2000), justering av vedtekter og ny organisasjonsplan for ELBUS.

Endringene ble også formalisert gjennom en protokoll mellom EL & IT Forbundet og NELFO i siste halvdel av juni.<sup>21</sup> Partene hadde gjennom lengre tid og med flere utredninger drøftet ny samarbeidsmodell for kompetanseutvikling. Det var ikke enighet på alle områder, og partene hadde fremmet ulike forslag til endringer. Det ble imidlertid konstatert at det var enighet om å slå sammen stiftelsene.

Vedtakene om ny driftsmodell var også på dagsorden i det tredje styremøtet i ELBUS høsten 2000.<sup>22</sup> I protokollen ble det vist til at ELBUS nye organisasjonsmodell ble vedtatt på årsmøte 31.5.00 med justering av vedtekter og ny organisasjonsplan. Referatet viste til at i denne organisasjonsplan var det ikke klargjort hvordan ideene til utviklingsarbeid og prosjekter skulle utvikles. Saker på dagsorden om kurs og kompetanseaktiviteter i ELBUS og ELBUS-aktiviteter høsten 2000 ble utsatt.

Resultatet ble at det ble opprettet et sekretariat som skulle videreføre driften av ELBUS, etter at det tidligere utviklingscenteret var nedlagt. Sekretariatsleder i ORE – Karl Gunnar Kristiansen – ble tilbudt stillingen som sekretariatsleder for ELBUS, i det daglig leder i utviklingscenteret hadde sagt opp sin stilling med fratredelse 30.11.2000.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> EL&IT og NELFO – Protokoll, 20. og 21. 6. 2000 Slå sammen stiftelsene ESU og ELBUS

<sup>22</sup> Protokoll. Styremøte i ELBUS (møte 3/00)

<sup>23</sup> Vedleggene til dette styremøtet har ikke vært tilgjengelige. Det gjelder både et brev sendt ELBUS om kurs og kompetansevirksomhet og et notat om kompetanseutvikling i elektrobransjen.

## **3 ELBUS-sekretariatet – Ny driftsmodell (2001 – 2005)**

### **3.1 Kompetansereformen**

Perioden 2001-2005 var spesiell på flere måter. Den politiske interessen for Kompetansereformen, og oppmerksomheten rundt etter- og videreutdanning generelt, avtok i løpet av disse årene. Men samtidig satte regjeringen inn betydelige ressurser i Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) i perioden 2002-2005.

2001 representerte en ny oppstart for ELBUS. Stiftelseseierne NELFO og EL & IT Forbundet hadde avviklet utviklingscenteret. Omorganiseringen innebar at ELBUS nå var et sekretariat med fire ansatte.<sup>24</sup> EL og IT Forbundet hadde forhåpninger om at endringene ville bidra til et bedre tilbud til medlemmene når det gjaldt etterutdanning. Et eget tilbud – videreføringen av ELBUS UT – var en del av denne satsingen. Noen av ELBUS-prosjektene fikk støtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet. Det skulle likevel ikke gå mange år før det igjen ble satt spørsmålsteget ved om ELBUS leverte det stifterne ønsket. Sekretariatet avvikles til slutt helt i 2005. For å beskrive bakgrunnen for dette er det også nødvendig å se nærmere på hva som skjedde på politikkfeltet når det gjaldt etter- og videreutdanning.

#### **En rekke offentlige utvalg – økende frustrasjon i EL & IT Forbundet**

Siden siste halvdel av 1990-årene og ved inngangen til 2000-tallet var det satt ned en rekke offentlige utvalg i forbindelse med kompetansereformen.

Mjøs-utvalget om høyere utdanning ble nedsatt i april 1998 og avgå innstilling i april 1999 (NOU 2000:14). Dette utvalget behandlet også realkompetanse som grunnlag for opptak til høyere utdanning. Pettersen-utvalget om finansiering av livsopphold fra august 1998 gjennomgikk studiefinansieringsordningen når det gjaldt etter- og videreutdanning. Arbeidsgruppa le-

---

<sup>24</sup> Protokoll. Styremøte i ELBUS 11.10.2001.

verte sin rapport i november 1998. Thorkildsen-utvalget om utdanningspermisjon fra august 1998 var et partssammensatt utvalg som leverte sin innstilling i desember 1998 (NOU 1998:20). Aamodt-utvalget om statlig utdanningsfinansiering fra september 1998 gjennomgikk reglene for utdanningsstøtte fra Statens lånekasse for utdanning og avga innstilling i desember 1999 (NOU 1999:33). Arntsen-utvalget ble oppnevnt i januar 1999 for å forberede lønnsoppgjøret samme år. Utvalget skulle også vurdere etter- og videreutdanning i forbindelse med oppgjøret. Arntsen-utvalget foreslo et kompetanseutviklingsprogram som skulle støtte markedet for etter- og videreutdanning. Finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdanning ble i hovedsak overlatt til partene i arbeidslivet, dessuten ble det henvist til reglene for Statens lånekasse for utdanning. Arntsen-utvalget avga innstilling i mars 1999 (NOU 1999:14).

Midler til Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) ble bevilget av Bondevik I-regjeringen i forbindelse med lønnsoppgjøret 1999. 330 millioner kroner ble bevilget til KUP i perioden 2002-2005. Disse midlene ble brukt til å støtte mer enn 700 prosjekter som skulle utvikle etter- og videreutdanningstilbud og skape bedre samarbeid mellom virksomhetene og tilbydere av opplæring og utdanning (Hagen og Skule 2008:36).

Flere regjeringsnedsatte utvalg leverte sine innstillinger og konklusjoner ved inngangen til det nye tiåret, uten at forventningene til EL & IT Forbundet ble innfridd. Det gjaldt særlig Johnsen-utvalget.

### **Johnsen-utvalget**

Det regjeringsoppnevnte utvalget Hågenesen henviste til i forbindelse med hovedoppgjøret i 2000 var Johnsen-utvalget. Det ble nedsatt i oktober 2000. Utvalget skulle foreslå ordninger for finansiering av livsopphold ved utdanningspermisjon. Innstillingen fra utvalget ble levert i august 2001 (NOU 2001:52), uten at det var oppnådd enighet om finansieringsmodell:

«Utvalget har funnet det vanskelig å komme fram til en generell finansieringsordning som både er fleksibel, enkel å administrere og som samtidig er målrettet. Utvalget har ikke maktet å samle seg om å anbefale en kokret modell.

Gjennom utvalgets arbeid er det ikke skapt et nytt grunnlag som nå tilsier at spørsmålet om livsopphold til etter- og videreutdanning kan løses forhandlingsveien. Dette utelukker ikke at en kan gå videre med ordninger i den enkelte virksomhet, eller at spørsmålet vurderes politisk.»<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> NOU 2001:25, s. 78, referert etter Hagen og Skule 2008.

Tariffoppgjøret 2000 ga ikke resultater når det gjaldt EL og IT Forbundets krav om etterutdanning. I oppgjørene som fulgte var spørsmål om kompetanseutvikling lavt prioritert. Det fant heller ikke sted noen samordning og prioritering når det gjaldt krav om finansieringsløsninger (Hagen og Skule 2008:31).

I 2001 var det ennå uklart i hvilken grad virksomheten til det nye EL-BUS-sekretariatet ville føre til et bedre tilbud om etterutdanning til EL & IT Forbundets medlemmer. De andre kravene til forbundet var dessuten heller ikke innfridd. Det gjaldt både kvantifisering av hvor mye etterutdanning medlemmene hadde rett til, og finansiering av livsopphold.

I EL og IT Forbundet var frustrasjonen betydelig når det gjaldt etterutdanningskravet. Det kan spores en økende irritasjon på landstariffkonferansen i 2001, og særlig på landstariffkonferansen i 2003.

### **3.2 Stor forundring og forbannelse – Landstariffkonferansen i Sarpsborg 2001**

Innledningen om tariffpolitiske utfordringer på landstariffkonferansen i Sarpsborg ble holdt av Jan Olav Andersen.<sup>26</sup> Han kommenterte blant annet tariffoppgjøret 2000, som resulterte i streik i en uke før nytt resultat ble vedtatt. At det ikke var oppnådd noe innenfor etter- og videreutdanning var en sterkt medvirkende grunn til at EL & IT Forbundet stemte nei ved uravstemmingen. Det nye resultatet som ble fremforhandlet etter streiken ble sett som en forbedring. I forbundet antok man på det tidspunktet at også en løsning på finansiering av etter- og videreutdanning lå i resultatet. NHO hadde i forhandlingene på sin side anført at en ordning som skulle løse problemet med støtte til livsopphold ikke måtte føre til at organiserte bedrifter fikk en negativ konkurransevridning gjennom en slik ordning. Partene sendte et brev til statsministeren, som opprettet et offentlig utvalg med fylkesmann Sigbjørn Johnsen som leder (Johnsen-utvalget, jf. over). Utvalget hadde presentert sin innstilling et halvt år tidligere, uten at det ble oppnådd enighet på et eneste sentralt punkt.

Andersen viste i innledningen til LOs mindretallsdissens når det gjaldt utvalgets behandling av støtte til livsopphold, mens regjeringens representanter utgjorde flertallet sammen med arbeidsgiverne. Han konstaterte «med stor forundring og forbannelse» at arbeidstakersiden var havnet i mindretall, mens regjeringens representanter utgjorde flertallet sammen med arbeidsgi-

---

<sup>26</sup> Landstariffkonferanse, Sarpsborg 22-26 oktober 2001. Referat, s. 9-13.

verne: Hadde utvalget fullstendig glemt at det var satt ned for å komme med et resultat som svar på en storkonflikt i arbeidslivet, og at spørsmålet om støtte til livsopphold var det avgjørende spørsmålet? Konklusjonene var ikke oppløftende:

«Situasjonen nå er i alle fall at det mest sentrale spørsmålet, støtte til livsopphold ved etter- og videreutdanning, fortsatt ikke er løst. Etter- og videreutdanning har en lang historie i forbundets tariffpolitikk. Vi har forsøkt å få på plass dette gjennom forbundsvise oppgjør også med langvarig konflikt, vi har forsøkt gjennom samordna oppgjør også her med konflikt. Vi må konstatere at vi her møter hard ved fra arbeidsgivernes side og trenger en grundig diskusjon om veien videre i dette spørsmålet».<sup>27</sup>

Deltakerne på landstariffkonferansen hadde en viktig oppgave i å trekke opp en kurs for det videre arbeidet. Ville en høy prioritering av kravet kunne føre til en ny langvarig konflikt, eller hadde man tro på at det var mulig å få til en forhandlingsløsning etter de erfaringene forbundet hadde høstet? Det nye Stortinget og den nye regjeringen ville neppe være alliansepartnere? Kunne det være en mulig løsning at det enkelte forbund eller LO selv etablerte ordninger gjennom egne fond?

### **3.3 Vi har oppnådd relativt lite – Landstariffkonferansen i Svolvær 2003**

Landstariffkonferansen i 2003 var den første som satte et reelt spørsmålstegn ved ELBUS sin fortsatte eksistens. Tidligere var utviklingssettets virksomhet endret og senteret senere nedlagt, men driften ble videreført av ELBUS-sekretariatet.

#### **Debatthefte med søkelys på ELBUS**

I forkant av landstariffkonferansen sendte EL & IT Forbundet ut et eget debathefte om etterutdanning og ELBUS-ordningen. Debattheftet ble avsluttet med at etterutdanningsspørsmålet handlet om mer enn ELBUS, det gjaldt blant annet kompetansereformens videre skjebne og utviklingen av paragraf 5 i Landsoverenskomsten. Men det ble også pekt på at ELBUS var

---

<sup>27</sup> Landstariffkonferanse, Sarpsborg 22-26 oktober 2001. Referat, s. 14.

elektrobransjens verktøy for kompetanseutvikling, og at «[d]et er vår plikt å evaluere dette verktøyet og diskutere endringer der vi anser dette for nødvendig».<sup>28</sup> Alternativene delegatene på Landstariffkonferansen ble invitert til å diskutere spente vidt, og noen var dramatiske – ett alternativ var videreføring, et annet var å legge ned ELBUS.

ELBUS skulle i 1990 bli redskapet som sørget for kompetanseheving i elektrobransjen. I 2003 uttrykte debatheftet om ELBUS-ordningen dyp bekymring både når det gjaldt etter- og videreutdanning blant elektromontørene generelt, og spesielt rollen til ELBUS. Bekymringene var ikke helt nye, og EL & IT Forbundet var ikke alene om å diskutere endringer. Under tariffforhandlingene i 2002 var det NELFO som kom med innspill om en annen bruk av midlene i ELBUS-ordningen. Bakgrunnen var EL & IT Forbundets krav om forbedringer i avtaleteksten i paragraf 5 i LOK, etter at en undersøkelse i forkant av tariffoppgjøret hadde vist lav aktivitet når det gjaldt etterutdanning i medlemsbedriftene. Tarifforhandlingene førte ikke til endringer, men ELBUS-ordningen og veien videre når det gjaldt etterutdanning var blitt et diskusjonstema. Dette hadde tidligere vært tema på en egen konferanse, på distriktskonferanser og i forhandlingsutvalget.

### **Kartlegging av etterutdanning**

Teknologiprojektet hadde i 1987 vist at det sto «svært dårlig til» når det gjaldt systematisk kompetanseutvikling i elektrobransjen. En kartlegging fra 1997, et år etter EL & IT-streiken, viste samme resultat (Fennefoss 1998). En ny kartlegging før 2002-oppgjøret viste heller ingen forbedringer når det gjaldt etterutdanning. I 2001 hadde det ikke vært avholdt møter i opplæringsutvalget i over halvpartene av bedriftene, og i nærmere halvparten av bedriftene var det ikke registrert opplæringstimer blant elektromontørene. Situasjonen ble beskrevet som verst i de små bedriftene. Debattheftet pekte på at «[d]et er grunnlag for å fastslå at det foregår lite etterutdanning ute i bedriftene og at det er liten aktivitet knytta til dette spørsmålet i de samme bedriftene».

### **Alternativer for ELBUS**

Mens etableringen av ELBUS i 1990 skulle føre til økt satsing på etterutdanning, var streiken i 1996 et forsøk på å tariffeste en rett til slik utdanning. Debattheftet konstaterte i 2003 at «[s]ituasjonen har ikke blitt vesentlig endret, verken som resultat av ELBUS etableringen eller innføringen av

---

<sup>28</sup> Debatthefte til Landstariffkonferansen – Landsoverenskomsten for elektrofag. Svolvev 2003. Tema: Etterutdanning – ELBUS.



dagens § 5 i Landsoverenskomsten» (s.6). Mot dette bakteppet ble flere alternativer for ELBUS skissert i debatheftet:

Som i dag	– Ett alternativ var å videreføre ELBUS og prøve å oppnå forbundets målsettinger gjennom eksisterende avtalebestemmelser og vedtekter. Det ville kreve større aktivitet og en mer bevisst politikk fra forbundets side.
ELBUS i endring	– Dette alternativet kunne innebære å endre styringsstruktur og aktivitet i ELBUS, dette kunne gjelde både styring/ledelse, vedtekter og innretning. Det måtte i så fall skje i samarbeid med den andre eierorganisasjonen NELFO. Det ble lagt til at grunnlaget for å gå inn for et slikt alternativ måtte være en tro på at ELBUS med nødvendige endringer kunne bli et bedre verktøy for kompetansheving i bransjen
Legg ned	– En avvikling av ELBUS ble beskrevet som det mest ekstreme alternativet. Hvis finansieringsordningen ble lagt ned ville det være aktuelt å hente ut tilsvarende beløp i form av økt lønn, for eksempel 50 øre mer i timelønn, mens eierorganisasjonene delte egenkapitalen i stiftelsen
Legg ned, men behold finansieringen	– NELFO hadde under forhandlingene i 2002 et innspill om å legge ned ELBUS og videreføre finansieringsordningen slik at organisasjonene delte pengene og hadde full råderett over disse. Dette alternativet ville kunne gjøre det mulig å bygge opp et fond for finansiering av etterutdanning
Oppdeling. Litt som før og noe nytt	– Dette alternativet kunne innebære en videreføring av ELBUS på et betydelig lavere aktivitets- og kostnadsnivå, og en annen fordeling av de økonomiske midlene. Eierorganisasjonene ville kunne disponere overskytende midler i fellesskap til et annet formål enn dagens eller fordele dette etter en forhandlet fordelingsnøkkel

De alternative ELBUS-modellene ble skissert som innspill til diskusjonen om forbundets veivalg når det gjaldt etterutdanningsspørsmålet. Flere av alternativene forutsatte endring av Landsoverenskomstens Bilag 1, som

blant annet innebar at det ikke kunne gis lønnsstøtte i forbindelse med utvikling av kurs.

### **Diskusjonen om ELBUS**

Etter- og videreutdanning og veien videre var punkt 3 på Landstariffkonferansen 2003, med innledninger fra ELBUS og forbundet.<sup>29</sup>

Innledningen fra Karl Gunnar Kristiansen, ELBUS-sekretariatet, er punktvis referert i protokollen. Den omhandlet aktiviteter ELBUS jobbet med, dessuten erfaringer fra Danmark om betydningen av god organisering for at flere skal gå på kurs. Kristiansen tok også opp kritikken om at elektrikerne ute hadde vært taperne når det gjaldt tilbudene fra ELBUS. ELBUS hadde hatt mange prosjekter frem til nå, antallet prosjekter ville bli redusert i tiden fremover. Han pekte også på at man måtte ha kvalitet og kvantitet på kurs for etter- og videreutdanning ut til medlemmene, men mente at kartleggingen nå hadde stoppet opp ute i distriktene, og at de tillitsvalgte måtte være med å skape motivasjon. Samtidig hadde mange bedrifter manglende perspektiv når det gjaldt egen utvikling, men ledelsens holdning hadde vært viktig for å skape forståelse for etter- og videreutdanning. Kristiansen viste ellers til pågående aktiviteter, som at «ELBUS ut til medlemmene» var startet opp i desember 2002 og at man nå var godt i gang med å kartlegge hva som var behovet når det gjaldt kursvirksomhet. Behovet for kurs skulle defineres i distriktene, ELBUS sin rolle var å hjelpe til med tilrettelegging.

Fra EL & IT Forbundet innledet Jan Olav Andersen med en gjennomgang av forbundets arbeid med etter- og videreutdanning fra 1985 og fremover. Han viste til at i 2003 hadde ELBUS stiftelseskapital og akkumulert kapital på om lag 13 millioner kroner. Videre fikk eierorganisasjonene årlig tilbakeført midler tilsvarende to årsverk for å levere arbeid til ELBUS. Men i lys av historikken når det gjaldt etter- og videreutdanning, var situasjonen likevel urovekkende:

«Når vi nå i stor grad retter søkelys på ELBUS er dette først og fremst med bakgrunn i at ELBUS er en del av resultatene vi har oppnådd i kampen for etterutdanning og må evalueres i dette lyset. Vi har oppnådd stor autoritet i spørsmålet om etterutdanning. Både internt i LO og i store deler av samfunnet blir forbundet sett på som en pioner i dette arbeidet. Det er vel og bra, men hva har vi oppnådd for medlemmene? I 97 ble det gjennomført ei stor kartlegging av situasjonen ute i bedriftene. I forkant av oppgjøret i 2002 gjennomførte vi ei ny stor kartlegging. Det lar seg ikke skjule; Vi har oppnådd relativt lite

---

<sup>29</sup> Landstariffkonferansen 2003 – Landsoverenskomsten for elektrofag – Protokoll.

målt i antall timer, dager og uker det enkelte medlem får til utdanning» (s. 37).

Det kunne være flere grunner til dét. At tariffbestemmelsene ikke var gode nok var ett forhold som ble trukket frem. For svake rettigheter innebar at man ikke hadde en kvantifisert rett til etterutdanning, og ingen klar finansieringsordning. I samme retning trakk det at tariffavtalen var uklar, og omstridt, når det gjaldt forholdet mellom opplæring i arbeidstiden og i fritiden. En annen årsak kunne være for lavt lokalt engasjement i egen organisasjon. Det skjedde for lite ute i bedriftene – det omfattet lav aktivitet i opplæringsutvalgene, og bestemmelsene om at det skulle utarbeides opplæringsplaner ble lite brukt. Spørsmålet om dette skyldtes at medlemmene møtte for stor motstand eller at interessen ikke var stor nok, lot Andersen stå åpent. Det tredje forholdet Andersen trakk frem gjaldt manglende strategi for arbeidet i ELBUS:

«Forbundet har, etter mitt syn, ingen helhetlig strategi for hva vi vil med ELBUS og hvordan vi skal bruke dette verktøyet til å komme nærmere våre mål. Det er for stor avstand fra det arbeidet vi driver i ELBUS og de medlemsgrupper som holder oppe dette systemet. Vi trenger kontinuerlige debatter i langt bredere fora enn i dag og vi trenger en strategi for hvordan vi skal bruke våre posisjoner blant annet i ELBUS styre og AU til å kjempe for våre målsettinger. Det er naturlig at de to eierorganisasjonene har ulike målsettinger og det er like naturlig at det kommer til uttrykk i besluttende organer». (s. 37-38)

Når det gjaldt den videre diskusjonen om ELBUS og eventuelle endringer, henviste Andersen til de alternative organisasjonsmodellene som var lansert i debattefttet (jf. over).

### **Etableringen av ELBUS har ikke svart til forventingene**

En rekke delegater tok ordet i diskusjonen, og flere forskjellige forslag ble fremsatt. Disse tok i hovedsak utgangspunkt i at ELBUS ikke hadde blitt det redskapet man trengte i arbeidet for etterutdanning til medlemmene. Et forslag pekte at det hadde vært en tendens til at ELBUS i større grad ble benyttet av personer som ikke arbeidet på Landsoverenskomsten og at ELBUS i liten grad kom arbeidstakerne på LOK til gode. Forslagene dekket i hovedsak alternativene som ble lansert i debattefttet, fra å legge ned ELBUS-ordningen til å foreslå ulike endringer. Noen av forslagsstillerne gikk inn for at det måtte opprettes fond som kunne brukes til lønnsstøtte til kursdeltakere. Forslagene ble oversendt redaksjonskomitéen.

Etter mindre endringer var redaksjonskomiteens innstilling som følger:<sup>30</sup>

«Etableringen av stiftelsen ELBUS mellom EL & IT Forbundet og NELFO har ikke svart til forventningene. Det har dessverre vist seg etter kartlegging, at det er lite eller ingen etterutdanning for våre medlemmer. Som følge av dette foreslår vi følgende:

Stiftelsen ELBUS utvikles til et redskap for å tilrettelegge for etterutdanning til den enkelte innenfor Landsoverenskomstens område. Det tilrettelegges for endring av ELBUS i tråd med målsetting om kompetanseheving for våre medlemmer og at det etableres et fond for dekning av livsopphold.

Styremedlemmer til ELBUS sitt styre, foruten forbundslederen, velges av Landstariffkonferansen (Første LTK 2003) og skal også sitte i forhandlingsutvalget på LOK. ELBUS skal være et fast punkt på dagsorden i forhandlingsutvalget på LOK. Forhandlingsutvalget har forbundets budsjettmessige og regnskapsmessige ansvar, herunder ansvar for de tilbakeførte midlene på 1,3 millioner. Ikke brukte midler avsettes på egen konto og disponeres av forhandlingsutvalget til kompetansearbeid på LOK. Det godkjente regnskap legges fram til Forbundsstyret til orientering.

Forhandlingsutvalget gis fullmakt til å bruke kommende tariffoppgjør til å få på plass de endringene som er nødvendig for å nå målet om etterutdanning for medlemmene» (s.43).

Når det gjaldt veien videre mot tariffoppgjøret 2006 inneholdt innstillingen blant annet et krav om at bilag 1 i tariffavtalen måtte endres slik at det var mulig å bruke midler til stipend til kursdeltakere. Dette var nytt. Videre ble det pekt på at kursene, som skulle arrangeres på dagtid, skulle planlegges og gjennomføres lokalt i samarbeid mellom EL & IT Forbundets fagforeninger og distrikt innen Landsoverenskomsten og lokale NELFO-organisasjoner. Det ble forutsatt at distrikter og fagforeninger på LOK markedsfører etterutdanningssaken ute blant medlemmene. Neste landstariffkonferanse skulle evaluere fremdriften og vurdere videre skritt for å oppnå forbundets målsettinger.

Landstariffkonferansen 2003 ble avsluttet med valg til forhandlingsutvalg og fondsstyre, dessuten valg til styret i ELBUS, der Odd-Helge Reppe, Hans O. Felix, Jan Olav Andersen og Terje Aaberg ble valgt.

---

<sup>30</sup> Dagsorden pkt. 3. Forslag til uttalelse – ELBUS (s. 42-44).

### **ELBUS-sekretariatet legges ned – stiftelsen opprettholdes**

Høsten 2004 startet nedleggningen av ELBUS-sekretariatet. *Nettverk* rapporterte i starten av 2005 om nedleggelsen. Selv om sekretariatet var lagt ned, ble stiftelsen og styret til ELBUS opprettholdt. Videre aktivitet og tiltak skulle forgå i regi av den enkelte organisasjon, det vil si EL & IT Forbundet og NELFO. Det ble lagt til at denne delingen ikke var noe som var til hinder for fellesprosjekter i fremtiden, hvis partene ønsket det.<sup>31</sup>

Endringen ble gjort med bakgrunn i tariffoppgjøret 2004. I henhold til tariffavtalen var det bestemmelser om at bedriftene skulle innbetale inn en avgift til ELBUS som utgjorde 0,35 prosent av lønnsmassen innen LOK-området. Bilag 1 i Landsoverenskomsten henviste nå til at det var etablert en ny driftsmodell for ELBUS. Midlene i ordningen skulle brukes mer effektivt i henhold til eiernes individuelle behov og stiftelsens gjeldende krav, målsetting og visjon. Det innebar at det ikke lenger var behov for en egen administrasjon for stiftelsen, og at midlene som ble tilført ELBUS skulle deles mellom eierorganisasjonene. Ingen ansatte ble oppsagt i denne prosessen. De fikk tilbud om ansettelse i eierorganisasjonene, og noen takket ja til det.

Jan Olav Andersen uttalte til Nettverk at EL & IT Forbundet ikke var tilfreds med hva forbundet hadde fått ut av ELBUS: «Forbundet hadde forventet at ELBUS ville gitt mer etter- og videreutdanning for montørsjiktet, men det har ikke slått til».

Hvordan forbundet skulle bruke ELBUS-midlene var ikke avklart. De fleste prosjektene ELBUS var involvert i var slutført, men prosjektet «ELBUS UT» skulle videreføres. Dette var et prosjekt som skulle stimulere til samarbeid mellom EL & IT Forbundet og NELFO lokalt, med sikte på å få satt i gang tiltak for etter- og videreutdanning. Andersen så ikke bort fra at det kunne bli aktuelt å gjennomføre prosjekter i samarbeid med NELFO. Dessuten ville forbundet vurdere om det var mulig å etablere støtteordninger for medlemmer som ønsket å delta i etter- og videreutdanning.

Eierorganisasjonene kunne ikke bruke sin del av midlene fritt. De var fortsatt bundet opp av bestemmelsene for stiftelser, og måtte følge vedtektene til ELBUS. Videre skulle de rapportere egen aktivitet og regnskap til stiftelsen gjennom styret.

---

<sup>31</sup> Nettverk Nr. 1, 2005:23.

### **3.4 Fondsmidler for etterutdanning og støtte til livsopphold er på plass – Landstariffkonferansen i Ålesund 2005**

#### **Et eget fond for medlemmer på Landoverenskomsten for elektrofagene**

Endringene i organiseringen av ELBUS ble fulgt opp på Landstariffkonferansen i Ålesund høsten 2005. Konferansen skulle behandle innstillingen «Politikk for etterutdanning», samt handlingsprogram, vedtekter og statutter i forbindelse med et fond for medlemmer knyttet til Landsoverenskomsten.

Innstillingen var utarbeidet av en gruppe nedsatt av forhandlingsutvalget.<sup>32</sup> Medlemsbladet Nettverk rapporterte at innstillingen bygget på forbundets egne erfaringer, samt på erfaringene fra andre utdanningsinstitusjoner. Gruppen bak innstillingen hadde hatt møter med Grafisk forbund, Dansk El-forbund, og Elfagenes utdanningsforbund (EFU). Temaet hadde vært behandlet på alle distriktstariffkonferansene. Erfaringene fra ELBUS – særlig «ELBUS UT» og «ELBOSS» – ble diskutert i gruppen som laget innstillingen. Dag Langer Andersen fortalte før Landstariffkonferansen:

«Finansieringen av livsopphold i forbindelse med etterutdanning har vært og er viktig, men gruppa understreker at [-] finansieringsspørsmålet alene ikke vil løse medlemmenes behov for etterutdanning. Med dette mener vi at etterutdanning må få en sentral plass i tillitsvalgtaarbeidet generelt»<sup>33</sup>

På landstariffkonferansen var «ELBUS. Politikk for etterutdanning» punkt 5 på dagordenen.<sup>34</sup> Målsettingen var etablering, utvikling og finansiering av etterutdanning for medlemmene på Landsoverenskomsten.

Innstillingen som lå til grunn for diskusjonen sluttet seg til forslag fra distriktene om å øke inntektene til fondet: «Vår viktigste oppgave nå er å få etablert fondet og få arbeidet i egen organisasjon rundt etterutdanning til å fungere bedre. Ut fra dette foreslås det at krav om å øke inntektene til fondet reises.»

---

<sup>32</sup> Her deltok Odd Helge Reppe, Terje Aaberg, Jan Aasarmoen og Dag Langer Andersen. I tillegg hadde Jan Olav Andersen deltatt på noen av møtene.

<sup>33</sup> Nettverk, Nr. 7, 2005:25.

<sup>34</sup> Landstariffkonferansen i Ålesund 24. – 27. oktober 2005. Protokoll, s. 23-29.

## **Handlingsplanen – Etterutdanning for de mange er et overordnet mål for forbundet**

Innstilingen fra forhandlingsutvalget la vekt på at mulighetene til å ta etterutdanning måtte fordeles blant alle medlemmene. Handlingsplanen for etterutdanning inneholdt elleve punkter:

1. Det etableres støtteordninger i forbundet for medlemmer på landsoverenskomsten.
2. Økte innbetalinger til fondet må vurderes fortløpende.
3. Landsoverenskomsten må bygge videre på den gode organiseringen vi har gjennom klubb, forening og distrikt for å håndtere etterutdanning. I dette legger vi at tillitsvalgte på alle plan må skoles i kompetanseutvikling som arbeidsfelt.
4. Praktisk håndtering av etterutdanning må inn som ett av de grunnleggende elementene i all tillitsvalgtopplæring.
5. I alle fagforeninger eller distrikter må det etableres etterutdanningsutvalg.
6. Det må hele tiden være avsatt nødvendige ressurser sentralt for å drive arbeidet framover. Pr. 1.1. 2005 er det avsatt en stilling for håndtering av LOK områdets etterutdanningsarbeid sentralt.
7. Det må etableres nettverk mot skole, arbeidsgiverne, prøvenemdene osv. i alle deler av landet.
8. Det må utvikles et eget kurs for klubbene med etterutdanning og LOK § 5 som innhold.
9. Arbeidet i ELBUS evalueres årlig.
10. Det må gjennomføres tekniske seminarer med hensikt å fremme teknologidiskusjoner blant medlemmene. Seminarene må være moderne teknologi, og teknologiutvikling. Seminarene må være korte (noen timer), og gjerne blandes med informasjon fra fagforeningen om øvrige gjøremål. Forbundet sentralt må inngå avtaler med innledere, grossister, skoler og andre teknologikyndige som kan stille opp og presentere det faglige innholdet.
11. Forbundet må ha som et langsiktig mål at ingen taper økonomisk på etterutdanning.

## **Vedtekter for landsoverenskomstens midler for kompetanseheving – statutter for støtte til livsopphold**

EL og IT Forbundet hadde i årevis forsøkt å få på plass fondsmidler som kunne finansiere livsopphold under etterutdanning. Høsten 2005 hadde endringer i ELBUS-ordningen gjort det mulig å lage statutter for hvordan midlene skulle fordeles. Statuttene for ordningen skulle vedtas av landstarriffkonferansen for LOK, etter innstilling fra forhandlingsutvalget. Styremedlemmer til ELBUS-styret, foruten forbundslederen, skulle velges av

landstariffkonferansen, og ELBUS skulle være et fast punkt på dagsorden i forhandlingsutvalget på LOK.

Fondets statutter for støtte til livsopphold la til grunn at støtte kun skulle gis til pedagogisk og praktisk kvalitetssikrede kurs. Kursene skulle gjennomføres av pedagoger og det skulle sikres profesjonell gjennomføring og dokumentasjon av kursene. Statuttene inneholdt følgende punkter:

- 1) Støtte til livsopphold for yrkesfaglige tekniske kurs. Støtte vil bli gitt til: Opplæringstiltak som er rettet mot å øke arbeidstakerens yrkesfaglige kompetanse knyttet til læreplaner for søkerens fagbrev – yrke.
- 2) Støtte til livsopphold for andre tiltak. Opplæringstiltak som har til hensikt å heve arbeidstakerens omstillingsevne generelt og spesielt mot relaterte elektrofag og særskilte næringer innen bransjen. Herunder overgangsordninger mellom elektrofag.
- 3) Fondet gir ikke støtte til: Lovpålagte kurs som for eksempel HMS, FSL, FSH osv.
- 4) Arbeidsledige medlemmer. Arbeidsledige medlemmer kan gis støtte til utdanningsaktiviteter ut over punktene 1 og 2.
- 5) Den daglige driften av fondet er lagt til forhandlingsavdelingen.
- 6) Regler for tildeling av støtte.
  - For å kunne søke fondet må du være medlem og ha vært tilknyttet tariffavtalen i 52 uker.
  - Medlem som søker om stipend fra Landsoverenskomstens utdanningsfond i EL og IT Forbundet skal på forhånd ha søkt om økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver. Søknaden til arbeidsgiver og bekreftelse på tap av lønn skal følge søknaden.
  - Medlemmer kan tildeles støtte for inntil fem dager per kalenderår.
  - Det søkes direkte til forbundet sentralt, til Landsoverenskomstens utdanningsfond.
  - Søknader behandles fortløpende, og etter førstemann til mølla prinsippet. Forhandlingsavdelingen evaluerer ordningen årlig.
  - Der hvor søkeren søker i andre støtteordninger skal dette oppgis i søknaden.
  - Søknader skal være mottatt innen kurset er ferdig. Utbetalinger vil bli gjort så snart bekreftelse på gjennomført kurs er mottatt i forbundet.
- 7) Forhandlingsutvalget fastsetter årlig satsene for tildeling fra fondet.

Flere av forslagene som var sendt inn til landskonferansen gikk nå ut på at innbetalingen til fondet burde økes. De om lag to og en halv millioner kroner som forbundets planlagte EVU-fond ville tilføres per år, utgjorde ikke et stort beløp når 9000 medlemmer hadde rettigheter til fondet. For å styrke



mulighetene til å yte stipend til en forhåpentlig aktiv og voksende søkergruppe, var det derfor viktig å sikre en snarlig vekst i fondet (Forslag nr. 21, Distrikt Hordaland, Sogn og Fjordane).

### **En ny situasjon**

Årsskiftet 2004/2005 markerte slutten på perioden der ELBUS ble drevet med et eget sekretariat. Våren 2005 ble kontorlokalene fraflyttet. Arkivmaterialet til ELBUS-sekretariatet ble i april pakket ned i pappesker og hentet av et flyttebyrå.

Når det gjelder etterutdanningskravet var landstariffkonferansen høsten 2005 kjennetegnet av at det var oppstått en ny situasjon. Forbundet disponerte for første gang egne fondsmidler, og kunne for første gang sette av midler til livsopphold for medlemmer som tok etterutdanning.

Både entusiasme og utålmodighet kan leses ut av forslagene som var sendt inn til konferansen. Når flere gikk inn for raskt å øke innbetalingene til fondet, var det også ut fra forventinger om at den umiddelbare etterspørselen etter etterutdanning var stor blant medlemmene. Det skulle imidlertid vise seg å ta lengre tid enn flere av delegatene på landstariffkonferansen så for seg høsten 2005.

## **4 Vi må gjøre det sjøl – ELBUS blir fellesordning (2006–2014)**

### **4.1 Hvordan gikk det med kompetansereformen?**

I 2008 var det gått ti år siden arbeidet med Buer-utvalget og oppstarten av arbeidet med kompetansereformen. På noen områder ble det oppnådd positive resultater, blant annet når det gjaldt antall voksne som fikk uttelling for realkompetanse når de deltok i videregående utdanning. «Ny sjanse»-delen av kompetansereformen var i følge Hagen og Skule (2008) den delen av reformen som i minst grad ga de resultatene som LO var opptatt av da reformarbeidet startet:

«Reformen ble heller ikke den arbeidslivsreformen som partene i fellesskap proklamerte at den skulle bli. Undersøkelser av deltakelsen i etter- og videreutdanning viser at tiltakene bare i beskjeden grad har påvirket den samlede deltakelsen i opplæring og videreutdanning [-]. En viktig forklaring på dette er trolig at hoveddelen av arbeidet i reformen har rettet seg mot å øke deltakelsen i formell videreutdanning som den enkelte selv har tatt initiativ til. Få av tiltakene og de økonomiske insentivene i reformen har rettet seg mot hverdagslæringen, som både bedrifter og ansatte vurderer som den viktigste kilden til ny kompetanse [-]. Viktige unntak er Kompetanseutviklingsprogrammet og det påfølgende Program for basiskompetanse i arbeidslivet. Mens det har vært en omfattende bevisstgjøring omkring betydningen av læring på arbeidsplassen, har imidlertid rettighetene og finansieringsordningene i hovedsak vært knyttet til formell utdanning. Dette har trolig medvirket til at reformen så langt har hatt beskjeden betydning for konkurranseutsatte deler av næringslivet» (Hagen og Skule 2008:61).

Hagen og Skule har pekt på flere utfordringer når det gjaldt å nå målene for kompetansereformen. Sammenfatning av resultater fra flere undersøkelser viste at verken Hovedavtalens kapittel 16 eller nye rettigheter og muligheter

for den enkelte hadde hatt noen sterk effekt på virksomhetenes opplæringspraksis (Hagen og Skule 2008:63):

- Andelen som deltok i kurs og utdanning var synkende.
- Andelen virksomheter som gjennomfører systematisk kartlegging av kompetansebehov er 50-60 prosent, og lavere i virksomheter der mange ansatte har kort utdanning.
- En arbeidsgruppe nedsatt av LO i 2003 vurderte tiltak i tilknytning til Hovedavtalens kapittel 16. Rapporten oppsummerer med at det var svak kunnskap og motivasjon blant lokalt tillitsvalgte.
- Undersøkelser har vist at på virksomhetsnivå er arbeidsgiverne de viktigste pådriverne for opplæring, tillitsvalgte er lite aktive.
- Evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet tyder på programmet i liten grad har ført til at arbeidstakerorganisasjonene utvikler egne strategier eller jobber mer systematisk med kompetanseutvikling enn tidligere. Arbeidet med kompetanseutvikling synes hovedsakelig å være drevet av arbeidsgiverne både på bransjenivå og lokalt nivå.

De oppsummerer med at evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet pekte på at partenes engasjement i gjennomføringen av kompetansereformen syntes å ha avtatt over tid. Det gjaldt ikke minst for forbundene innen industrien og i tjenestesektoren. Her hadde flere av LO-forbundene hatt store problemer med å skape engasjement for Kompetanseutviklingsprogrammet og kompetansereformen hos sine medlemmer og i tillitsvalgtapparatet (Hagen og Skule 2008:63).

## 4.2 Den lange marsjen

Sammenliknet med siste halvdel av 1990-årene og de første årene etter tusenårsskiftet er perioden fra tiden fra 2006 og fremover en periode der det skjedde lite når det gjelder politikk for etter- og videreutdanning. Perioden med de mange utvalg og innstillinger var i hovedsak forbi.

ELBUS-sekretariatet ble lagt ned og erstattet med en ny fellesordning der partene delte fondsmidlene seg i mellom. På den ene siden kan det se ut som man hadde oppnådd lite sammenliknet med forventningene, på den andre siden var det først nå at EL & IT Forbundet fikk realisert de to siste kravene – kvantifisering av mengde etterutdanning og finansiering av livsopphold. ELBUS var nå verken et utviklingssenter eller et sekretariat, men en fellesordning. Forbundets del av ELBUS omtales på forbundets nettsider nå som «Utdanningsfond gjennom LOK», og som en stiftelse med eget

styre (på linje med andre fond som kan gi støtte til etter- og videreutdanning). Perioden etter 2005 kan kanskje best karakteriseres ved stikkord som «vi må gjøre det sjøl», eller «den lange marsjen» frem mot å støtte etterutdanning for medlemmene i egen regi.

### **Kurs og organisasjonsbygging**

Når det gjelder etter- og videreutdanning arbeidet EL & IT Forbundet i perioden i hovedsak med to aktiviteter. Den ene var å lage kurs (oppfriskningskurset for elektrikere). Den andre dreide seg om endringer i egen organisasjon som kan fremme etterutdanning lokalt (blant annet konferanser, opplæring av tillitsvalgte, og å få på plass opplæringsutvalg i virksomhetene). Tilbudet om oppfriskningskurs for elektrikere er blitt en individuell rettighet, noe som også tidligere ble sett som viktig.

### **2006 Endringer i ESU- og ELBUS-stiftelsene**

2006 var starten på en ny konsolideringsfase. Overføring av midler fra ESU og trekkordningen hadde startet. Forbundet hadde ikke kommet i gang med omfattende etterutdanning i egen regi ennå, men det ble avholdt kurs i forlengelsen av ELBUS UT.

Styremøter i ELBUS i 2006 vedtok endringer i vedtektene og formaliserte de beslutningene som ble gjort i 2005 om å avvikle ELBUS-sekretariatet. Det innebar at stiftelsen navn ble endret til ESU, mens ELBUS-navnet nå ble brukt som navn på den nye fellesordningen mellom partene. Siden ESU ikke lenger drev et eget senter, ble vedtektene endret slik at ESU nå var en forkortelse for «Elektrobransjens Stiftelse for Utvikling». ELBUS skulle, som tidligere, «ha som hovedoppgave å høyne kompetansen i elektrobransjen og, spre kunnskap om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i bransjen» (Bilag 1, LOK 2007). Det var i følge styreprotokollen nå færre personer i styret i stiftelsen ESU (tre medlemmer og ett varamedlem). Det hadde skjedd «store endringer den senere tid». Stiftelsen hadde ikke lenger ansatte, men kjøpte tjenester med videre eksternt for å oppfylle stiftelsens formål. Dette var den nye ELBUS-fellesordningen, der partene delte midlene som kom inn gjennom trekkordningen mellom seg. Hver av partene skulle dokumentere bruken av ELBUS-midlene (LOK 2007, Bilag 1). Et samarbeidsutvalg (SU) skulle forestå ELBUS sine gjøremål.

Årsberetningen for ELBUS 2006 viser at aktiviteten som tidligere var satt i gang i regi av ELBUS UT fortsatte, blant annet ble to kurs gjennomført i samarbeid med lokale videregående skoler.

## **4.3 Krav om bedre individuelle rettigheter – Landstariffkonferansen i Kristiansand 2007**

Landstariffkonferansen i 2007 var den andre siden ELBUS-sekretariatet ble avvirket i 2005.<sup>35</sup> Et viktig punkt på dagsorden var punkt 4: «Utvikling av etterutdanning, politikk og statutter for fondet». Forbundet hadde nå fondsmidler i egen regi. Det var en helt ny situasjon. Diskusjonen om hvordan midlene skulle brukes sto sentralt på konferansen.

Forslag nr. 32, som ble vedtatt, pekte på at lokalt eierskap og forankring av medlemsfordelen etterutdanning var et mål. Det ble foreslått å prøve ut forskjellige modeller for å øke kursdeltakelsen blant medlemmene. Oppgaven var å profilere forbundet i kampen for færre feil i anlegg, og ha fokus på yrkes stolthet. Det ble også foreslått at det ble gjennomført sentralt finansiert yrkesrettet pilotkurs i hvert distrikt i perioden frem til neste landstariffkonferanse i 2009. Kurset skulle gjennomføres i regi av fagforeningene. Videre skulle Installasjonsutvalget utforme en handlingsplan for økt fag stolthet og kompetanse.

Forslaget omtalte også vedtektene for Landsoverenskomstens midler for kompetanseheving. Inntektene skulle disponeres i henhold til egne statutter som skulle vedtas på Landstariffkonferansen, mens budsjett og regnskap skulle behandles i forbundets organer. Øvrige statutter skulle gjennomgås av Installasjonsutvalget.

Forslaget redegjorde også for økonomien etter omleggingen av trekkordningen til den gamle stiftelsen ELBUS i 2006. Midlene i trekket gikk nå direkte til partene. Ved utgangen av 2007 var det forventet at de oppsparte midlene ville utgjøre rundt 13 millioner kroner. Utbetalingene hadde hittil ikke fått noe stort omfang, man antok at de ikke ville overstige 200 000 kroner i perioden.

Et annet forslag, nr. 36 – ivaretatt i innstillingen til forslag nr. 32 – inneholdt også et tilbakeblikk på forbundets kamp for etterutdanning.

«Streiken i 1996 ga oss ikke etterutdanningsfond og tariffestet etterutdanning, men i dag er fondet på plass og gradvis faller de individuelle rettighetene til etterutdanning på plass. Og dette er tvingende nødvendig. For de senere år har vist kraftig urovekkende mange feil på elektriske anlegg.»

---

<sup>35</sup> Protokoll fra Landstariffkonferansen 2007. Landsoverenskomsten for elektrofag, s-26-28.

Landstariffkonferansen i 2007 var antakelig den første av disse konferansene der situasjonen når det gjaldt etterutdanning ble omtalt i positive ordelag.

Var elektrikerne nå fornøyd? Ikke ennå. Et annet forslag (nr. 39) trakk linjene tilbake til konflikten i 1996: «Vi fortsetter vår kamp i dag 10 år etter, da vi ikke kan se de store forbedringene.» I forslaget ble det krevd at hele arbeidslivet med statlig medvirkning skulle bidra til å realisere etter- og videreutdanning. Dette måtte skje gjennom inntektspolitisk samarbeid. Forslaget etterlyste lovfestet rett til utdanningspermisjon, og henviste til målsettingene med tiltakene «Ny sjanse» og «Ny kompetanse» fra siste halvdel av 1990-årene. Det forslagsstillerne krevde var – ti år etter – gjennomføring av Kompetansereformen.

## **4.4 Handlingsplaner og aktiviteter – Landstariffkonferansen i Stavanger 2009**

Både T-gebyret og ELBUS sto på dagsorden på landstariffkonferansen i 2009.<sup>36</sup> Fondsstyret la frem beretning og regnskap for ELBUS-ordningen i perioden 2007-2008.

Fondsstyret hadde avholdt fem møter i perioden. I tillegg til inntekter fra trekkordningen hadde fondsstyret også mottatt overføringer fra stiftelsen som tidligere het ELBUS, men som nå het ESU (jf. over). Midlene var disponert i samsvar med handlingsplanene som var vedtatt på landstariffkonferansen. Følgende hovedaktiviteter ble listet opp:

- Administrasjon – forbundet sentralt
- Opplæring av opplæringstillitsvalgte i klubbene
- EVU-konferanser for ledere, organisasjonssekretærer og EVU-utvalg fagforeningene og distriktene
- Støtte til yrkeskurs for medlemmer

Regnskapene ble lagt frem av Jan Aasarmoen, regnskapene og beretningene for 2007 og 2008 ble tatt til orientering.

Forbundet håndterte nå selv sin andel av fondsmidlene fra ELBUS. Fondsstyret besto av Installasjonsutvalget, og landstariffkonferansen vedtok handlingsplaner for hvordan midlene skulle brukes.

---

<sup>36</sup> Landstariffkonferansen for elektrofag 2009. Protokoll, s. 11-13.

## **4.5 Oppdateringskurset blir en suksess som forbundet må videreføre – Landstariffkonferansen i Trondheim 2011**

Landskonferansen i 2011 behandlet statuttene for kompetanseutviklingsarbeid som var vedtatt i 2005. Dag Langer Andersen holdt innledningen. Det var enighet om at fondsstyret skulle vedta størrelsen på ELBUS-stipendet.

Referatet viste ellers til at perioden frem til neste landstariffkonferanse i 2013 i stor grad ville preges av arbeidet med de nye oppfriskningskursene for elektrikere. Installasjonsutvalget hadde tidligere i 2011 vedtatt å videreføre oppfriskningskursene uten begrensning i antall kurs frem til landstariffkonferansen i 2013. Disse kursene besto av sju frittstående moduler. Det ble også jobbet med å utvikle et liknende modulbasert kurs for telekommunikasjonsmontørfaget.

Størrelsen på ELBUS-stipendet var i 2011 på 7 600 kroner per uke, noe som ble foreslått videreført. Det ble også vedtatt at forbundet skulle arbeide for at LOs utdanningsfond skulle dekke kurs som varte mindre enn 30 timer. Prinsipielle endringer i statuttene skulle eventuelt vedtas av neste landstariffkonferanse i 2013.

ELBUS-midlene var nå lagt inn i forbundets konsernregnskap. Det var derfor nødvendig med egne vedtekter for forbundets andel av ELBUS-ordningen, som også kunne inngå i forbundets vedtekter.

De foreslåtte vedtektene viste innledningsvis generelt til at ELBUS er en fellesordning mellom EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi: Ordningen ledes av et styre oppnevnt mellom partene. Landstariffkonferansen velger to representanter til styret. Ytterligere to oppnevnes av forbundet. Midlene som fremkommer gjennom ordningen deles mellom partene. Det vises til Landsoverenskomsten for elektrofag § 5 og bilag 1. Midlene er underlagt tariffavtale og etableringsdokument for ordningen mellom Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet. ELBUS skulle ha som hovedoppgave å høyne kompetansen i elektrobransjen, spre kunnskaper om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i foretakene.

Vedtektene som angikk bruk av forbundets andel av midlene var mer konkrete. I henhold til formålsparagrafen (§ 1) skulle ordningen fremme etter- og videreutdanning blant medlemmer knyttet til Landsoverenskomsten for elektrofag, blant annet gjennom tildeling av stipend etter regler vedtatt av landstariffkonferansen for LOK-området. Formålet var også å drive kunnskapsfremmende tiltak blant tillitsvalgte med ansvar inn mot LOK § 5, blant annet i opplæringsutvalgene i bedriftene.

Landstariffkonferansen i 2011 diskuterte også hvorvidt forbundet fikk inn riktige beløp fra trekkordningene. Installasjonsutvalget skulle sette ned en prosjektgruppe som skulle arbeide videre med dette.

Det forelå flere forslag i tilknytning til ELBUS-fondet. Mest konkret var forslag nr. 33 fra distrikt Hordaland, Sogn og Fjordane:

«Elektroarbeidernes Fagforening har nå skaffet seg erfaring gjennom å arrangere to oppdateringskurs for elektrikere der vi også har brukt LO stipend og ELBUS midler som finansiering. Vi opplever at ELBUS fondet er lite kjent blant medlemmer og tillitsvalgte. Det er også vanskelig å søke (google) opp på nettet. De samme erfaringene har vi gjort om LO stipendet.»

Det ble foreslått å lage web-løsninger med informasjon om stipendet, og å gjøre det enklere for medlemmene å søke, og enklere for fagforeningene å følge opp tildeling av midlene. Forslagsstillerne avsluttet med at: «Oppdateringskurset har blitt en suksess som forbundet må videreføre».

Distriktet hadde også foreslått at medlemmer som arbeidet i godkjent rotasjonsordning fikk utbetalt ELBUS-stipend etter en omregningsfaktor som gjorde at de fikk utbetalt stipend i henhold til timer i rotasjonsplanen.

## **4.6 Omfanget av kursvirksomhet i perioden 2011-2013 – Landstariffkonferansen i Bergen 2013**

På landstariffkonferansen i Bergen i 2013 ble det gitt status for arbeidet med etter- og videreutdanning, og det ble tatt flere tilbakeblikk. Med oppstarten av en ny modell for ELBUS-ordningen hadde også EVU-utvalget, underlagt installasjonsutvalget, blitt opprettet i 2006.

Beretningen for perioden 2011-2013 vitner om at aktiviteten nå er mer omfattende enn tidligere:<sup>37</sup>

- Satsningen på opprettelse av opplæringsutvalg fortsetter. Oppfriskningskurs for elektrikere er i full gang i fylkene. Fra fondsstyret ble det vedtatt å lage finansieringsgaranti, slik at fagforeninger kunne sette opp kurset uten risiko for tap. Kurset for Telekommunikasjonsmontørfaget foreligger høsten 2013.

---

<sup>37</sup> Landstariffkonferansen – Landsoverenskomsten for elektrofag 2013. Protokoll, s. 17-23.



- Det er videreført en satsning på opplæring av klubbtilitsvalgte i § 5. Opplæringen kombineres med fokus på klubbarbeidet generelt. Det betyr at vi avholder kurs i alle distrikter.
- Ordningen med støtte til utdanning har vokst i antall utbetalinger. Dette kan forklares med oppfriskningskurset [-], og utbetalingen til medlemmer som tar teknisk fagskole.
- Det er avholdt flere EVU konferanser i perioden 2011 til 2013. Den siste EVU konferansen i mars 2011 rettet fokus i all hovedsak mot oppfriskningskurset for elektrikere. Denne konferansen fikk stor deltakelse fra representanter for videregående skoler. Hensikten med konferansen var å videreutvikle samarbeidet med skolene.

Oversikten over gjennomførte og planlagte kurs i perioden 2011-2013 viser at aktiviteten hadde økt siden første paragraf 5-kurs om opprettelse av opplæringsutvalg i bedriften ble gjennomført på Hamar i 2007, og de første prøvemodellkursene ble gjennomført i Bergen i 2009. Protokollen fra landstarriffkonferansen lister opp:

- Oslo-Akershus: gjennomført fem kurs, sist i 2013
- Østfold: Ikke gjennomført kurs, for få påmeldte. Nytt kurs planlagt i 2013, men utsatt til januar 2014.
- Hordaland, Sogn og Fjordene: Gjennomført fem kurs. Kurs utsatt i mars med sju påmeldte, et kurs planlagt i september 2013.
- Agder: Gjennomført forberedelser i mai for to kurs i 2013-2014.
- Nordland: Gjennomført to kurs, Salten/ Helgeland med til sammen 27 deltakere. Et tredje kurs i Salten med 14 deltakere er i gang. Ett kurs i Brønnøysund med 15 deltakere starter i oktober 2013. Ett kurs utsatt i Sandnessjøen, settes opp på nytt våren 2014.
- Buskerud: Kurs planlagt i løpet av høsten 2013.
- Trøndelag: Har avholdt to kurs med 23 deltakere totalt. Starter opp nytt kurs til høsten.
- Vestfold, Telemark: Ett kurs med 10 deltakere i 2011. Oppstart av nytt kurs i september 2013.
- Troms: To kurs er gjennomført, et i Harstad med 12 deltakere, og ett kurs i Tromsø med 11 deltakere.
- Møre og Romsdal: To kurs avholdt med 30 deltakere. Arbeider med å sette opp et kurs i Ulsteinvik.
- Rogaland: To kurs er avholdt.
- Hedmark, Oppland: To kurs med 12 deltakere totalt. Planlagt kurs høsten 2013 er flyttet til 2014.

Økonomien i ELBUS-fondet ble beskrevet som god. Mens overføringen i 2005 var om lag fire millioner kroner, utgjorde overføringen i 2012 i overkant av 12 millioner kroner. Forbruket i 2012 var nærmere 6,9 millioner kroner, mens budsjettet for 2013 var i overkant av 9 millioner kroner. I følge protokollen fra landstariffkonferansen 2013 utgjorde ELBUS-fondet om lag 45 millioner kroner, midler som er underlagt forbundets vedtekter.

Protokollen fra 2013 konferansen omfattet også beretningen fra økonomiprojektet som var nedsatt av Installasjonsutvalget i 2011. Bakgrunnen var diskusjonen på landstariffkonferansen i 2011 der det ble uttrykt usikkerhet om forbundet mottok riktig andel av fondsmidlene. Etter at det ble vedtatt å skifte ekstern regnskapsleverandør var prosjektet midlertidig stoppet opp.

### **Årsberetning for ELBUS-ordningen 2011 og 2012**

Årsberetningen for ELBUS-ordningen 2011 er gjengitt i protokollen fra landstariffkonferansen. Den gjengir kort bakgrunnen for ordningen, som er regulert gjennom paragraf 5 i Landsoverenskomsten for elektrofag og gjennom egne statutter.

Virksomhetene betalte inn 0,35 prosent av lønnsmassen til ordningen. Bruken av midlene var regulert i henhold til målsettingen for ordningen, og nedfelt i avtale mellom partene. Driften ble ledet av et styre med lik representasjon fra EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi. Partene delte inntektene. Ordningen ble forvaltet i henhold til forbundets vedtekter. Forbundets andel ble forvaltet av et styre valgt på landstariffkonferansen. Installasjonsutvalget ble valgt som fondsstyre på landstariffkonferansen i 2011.

Når det gjelder aktiviteter i 2011 viste årsberetningen til at ordningen finansierte en hel stilling. Dag Langer Andersens arbeid som forbundssekretær gikk ut på å administrere ordningen. Det innebar blant annet arbeid ute i organisasjonen for å støtte lokale ledd i deres arbeid med etterutdanning. Ordningen finansierte også sentralt initierte aktiviteter for å fremme etter- og videreutdanning innen LOK-området.

Midlene ble ellers brukt på følgende aktiviteter i 2011:

- EVU-konferanse for ledere, organisasjonssekretærer og EVU-utvalg i lokale ledd
- Fem kurs for klubbtiltidsvalgte som arbeider med EVU
- Åtte oppfriskningskurs som varte 14 dager, med 13 deltakere i snitt.
- Utvikling av oppfriskningskurs for telekommunikasjonsmontører

ELBUS-ordningen ga støtte til utdanning for medlemmer som var omfattet av LOK. Støtte kunne gis til yrkesrettede kurs, dessuten kunne det gis støtte

til teknisk fagskole. Den økonomiske støtten ble i all hovedsak gitt for å dekke tapt arbeidsfortjeneste, men man kunne avvike fra dette i enkelte tilfeller. Støtten var på 7 600 kroner per uke, og det kunne gis støtte for inntil to uker per kalenderår.

Årsberetningen for ELBUS-ordningen 2012 likner beretningen fra året før. Støtten til medlemmer som gikk på yrkesrettete kurs var økt til 7 900 kroner per uke, med inntil to uker per kalenderår. Følgende aktiviteter ble finansiert:

- EVU-konferanse for ledere, organisasjonssekretærer og EVU-utvalg i lokale ledd
- Konferanse i samarbeid med videregående skoler som de lokale ledene samarbeider med
- Kurs for klubbtiltitsvalgte som arbeider med EVU
- Åtte oppfriskningskurs med 14 dagers varighet
- Utvikling av oppfriskningskurs for telekommunikasjonsmontører

## **4.7 ELBUS 2014 – Oversikt over prosesser og aktiviteter**

I dette avsnittet gis en oppsummerende oversikt over hvordan ELBUS er bygget opp og fungerer i 2014 – dette er også i hovedtrekk hvordan EL & IT Forbundets del av ELBUS-ordningen er brukt siden 2006.

Arbeidet i ELBUS har dels dreid seg om å utvikle kurs, dels om å arbeide med forbundets organisasjon for å legge til rette for etterutdanning. Dette dreier seg om å gjøre tillitsvalgte bedre rustet til å jobbe med etterutdanning, og å markedsføre kurstilbudet overfor medlemmene. Dette sees som nødvendig, blant annet fordi noen medlemmer kan ha behov for etterutdanning uten at de nødvendigvis ser dette behovet selv.

Oppfriskningskurset for elektrikere står i dag sentralt når det gjelder EL & IT Forbundets bruk av ELBUS-midlene. Dette er et kursopplegg som går over 14 dager. Kurset hadde først få søkere, men i løpet av tre-fire år har nå om lag 360 elektrikere deltatt på dette kurset.

EL & IT Forbundet må markedsføre kurset overfor medlemmene. Forbundet har bygget opp en organisering rundt dette lokalt, og har egne prosesser for å få kurstilbudet til å fungere.

Budsjettet forbundet har til dette arbeidet er om lag 10 mill. kroner per år. Om lag halvparten av dette går til direkte støtte til medlemmer. Den andre halvparten går til arbeidet med å bygge opp en organisasjon som kan

ivareta etterutdanningstilbudet og få dette til å fungere lokalt.<sup>38</sup> Tre former for støtte til etterutdanning for elektrikere står sentralt.

Oppfriskningskurset for elektrikere er det viktigste kurstilbudet. Dette kursopplegget består av sju moduler. For det andre gir forbundet også støtte til elektrikere som tar Teknisk fagskole, en utdanning som går utover elektrikerfaget. Støtte kan gis i form av to studiestipend på 17 000 kroner. For det tredje gjennomfører forbundet et pilotprosjekt om et kurs innenfor telekommunikasjonsmontørfaget (faget omfatter innholdsmessig telefon, spredenett, diverse alarmsystemer, med mer). Her er det aktuelt å gjøre et unntak fra vanlige regler for å gi støtte ved også gi støtte til reiseutgifter og opphold).

Det er videregående skoler som står som arrangør av oppfriskningskursene for elektrikere. Flere lærere på disse kursene har gitt tilbakemelding om at de synes det er interessant at de kan få kontakt med elektrikere som kommer tilbake til skolebenken med 30 års praktisk yrkeserfaring.

Det er lokalorganisasjonene til forbundet som tar kontakt med en videregående skole. De inngår kontrakt, og har kursmateriell som læreren får tilsendt. Kursene er ikke en fast del av undervisningsplanen til de videregående skolene. Forbundet betaler en avgift til skolen, den skal dekke kostnadene ved kurset. Andre kostnader, som utgifter til lunsj, kan også dekkes. Kursene holdes på dagtid, og er ofte delt opp i opplegg på 2 dager x 7 = 14 dager.

Når det gjelder bedriftenes vurdering av hvorvidt man vil ta elektrikere ut av produksjonen for å gå på kurs, peker forbundet på at det er viktig at tariffavtalen hjemler at medlemmene i forbundet har rett til å ta etterutdanningskurs.

Det er fagforeningene lokalt, eventuelt klubbene, som kontakter bedriftene. Det har i følge forbundet sentralt ikke vært tvister om en bedrift ikke skulle være villig til å ta elektrikere ut av produksjonen for å gå på kurs. Det kan skje at bedriften svarer at det ikke passer så godt i en bestemt periode, men da er det ofte aktuelt å arrangere kurset på et senere tidspunkt.

### **Illustrasjon - Oppfriskningskurset for elektrikerfaget**

EL & IT Forbundet Distrikt Trøndelag er blant dem som tilbyr etterutdanningskurs til medlemmene. En illustrasjon er et oppfriskningskurs som ble annonsert i oktober 2013. Dette kurset ble arrangert i samarbeid med Malvik videregående skole. Det ble vist til at kurset gir teoristatus i tråd med dagens elektrikeropplæring.

---

<sup>38</sup> Visjoner og Strategi for EVU LOK. Notat. EL & IT Forbundet 28.3.2008.

Kurset består av 7 moduler, som er fordelt over 14 dager, som gjennomføres i 5 økter onsdag-fredag i ukene 42, 44, 46 og 48 og torsdag-fredag i uke 50. Det ble vist til at oppfriskningskurset hadde fått svært god kritikk av tidligere deltakere.

Kursutgiftene ble dekket delvis med støtte fra forbundets eget LOK-fond og LOs utdanningsfond. Informasjonen om kurset pekte på at for bedriften finnes neppe rimeligere tilbud enn dette på markedet. Kursarrangøren hjelper deltakerne med å søke støtte til å delta på kurs. Søkere må i god tid før påmeldingsfristen avklare deltakelse med sin bedrift/opplæringsutvalg. Alle søknader må gå gjennom klubbens opplæringsutvalg eller forhandlingsutvalg. Kompetansemål for kurset var slik:

Modul 1. Kunne beregne og måle elektriske størrelser, og kunne vurdere resultater.

Modul 2. Redegjøre for regelverk for elektrofaget samt å kunne finne frem til relevant informasjon i forskrifter og normer.

Modul 3. Kunne redegjøre for de ulike spenningssystemene og kunne velge rett utstyr og tiltak for å ivareta sikkerheten i installasjonen.

Modul 4. Kunne velge, beregne og dokumentere valg av jordingssystem i installasjonen.

Modul 5. Å kunne planlegge, gjennomføre, dokumentere og verifisere en elektrisk installasjon.

Modul 6. Redegjøre for ulike styringssystemer og kunne forstå tegninger, skjemaer og veiledninger knyttet til automatiserte anlegg.

Modul 7. Telecom. Kunne planlegge og gjennomføre installasjon og vedlikehold av kabel og fordeleranlegg, samt felles kablingssystem for IT og telecom, kobber og fiber, int. NEK EN 50173 og 50174.

## **4.8 ELBUS – en nødvendig omvei?**

I denne rapporten har vi sett at kravet om etterutdanning har stått sentralt i EL & IT Forbundets nyere historie. Kravet om etterutdanning har dreid seg om tariffestet rett til etterutdanning for den enkelte arbeidstaker. Det har også omfattet krav om kvantifisering av en viss mengde etterutdanning som arbeidstakerne skal ha rett til. Videre har etterutdanningskravet dreid seg om hvordan etterutdanningen skulle finansieres. Striden med arbeidsgiversiden har dreid seg om at arbeidsgiverne bare ville finansiere etterutdanning de selv mente var viktig for bedriften.

Vi har brukt dokumentasjon fra landstariffkonferansene for å illustrere forskjellige strategier fra forbundets side, og vekslende opptatthet av etterutdanning i samfunnsdebatten. Kravet om etterutdanning vokste frem i

andre halvdel av 1980-årene. Først ved tariffoppgjøret i 1990 ble etterutdanning et reelt tema. Ett av resultatene var at det skulle opprettes et kompetansefond. Dette var starten på ELBUS, som ble etablert som et utviklingscenter for elektrobransjen i 1992 med finansiering fra både arbeidsgiversiden og forbundet. Etter en ekspansiv periode på åtte år var det fortsatt uklart hva slags rolle ELBUS skulle spille. ELBUS-senteret ble omorganisert og ELBUS-sekretariatet ble opprettet. Streiken i 1996 hadde resultert i at retten til etterutdanning ble stadfestet med en ny paragraf 5 i Landsoverenskomsten for elektrofag, men spørsmålene om kvantifisering og finansiering var ikke løst. I EL & IT Forbundet var vurderingen at ELBUS i for liten grad hadde vært et redskap for å fremme etterutdanning for elektrikerne. Vurderingen var at heller ikke ELBUS-sekretariatet i tilstrekkelig grad til bidro til slik etterutdanning, og sekretariatet ble avviklet i 2004-2005. Da ble EL & IT Forbundet og NELFO enige om at fondsmidlene skulle deles mellom partene. Først da fikk forbundet større råderett over fondsmidler som kunne brukes til å finansiere etterutdanning for medlemmene.

I 1990-årene var det økende interesse for etterutdanning i samfunnsdebatten. En rekke offentlige utvalg ble nedsatt. I forbindelse med Kompetansereformen økte også forhåpningene om at det også skulle finnes en bred politisk løsning når det gjaldt finansiering av etterutdanning. I 2001 viste det seg at det ikke var politisk vilje til å finne en løsning på spørsmål om finansiering av livsopphold ved etterutdanning (jf. Johnsen-utvalget). Dette førte til frustrasjon i EL & IT Forbundet (jf. Landstariffkonferansen 2001). At forbundet hadde oppnådd relativt lite når det gjaldt etterutdanning var en grunn til at det ble satt spørsmåltegn ved ELBUS sin fortsatte eksistens (jf. Landstariffkonferansen 2003). Den politiske interessen for Kompetansereformen avtok i årene etter 2000. Etter omorganiseringen av ELBUS i 2005 kunne imidlertid EL & IT Forbundet i egen regi støtte etterutdanningen til medlemmene. Det gjaldt også finansiering av livsopphold når medlemmene deltok på kurs. EL & IT Forbundet var tidlig ute med å fremme krav om etterutdanning, men det skulle vise seg å ta lang tid før også en finansieringsordning falt på plass.

Når det gjelder EL & IT Forbundet og etterutdanningskravet var ELBUS ikke noen snarvei. I ettertid kan det heller være naturlig å spørre om ELBUS var en omvei, om enn en nødvendig omvei. Jan Olav Andersen svarer slik i 2014:

«Jeg vil heller si at etableringen av ELBUS-sekretariatet var en blindvei. Det har eksistert forskjellige linjer i forbundet når det gjelder etterutdanning. Etableringen av ELBUS var et uttrykk for samarbeidslinja, streiken var uttrykk for konfliktlinja. Ulike linjer har dominert politikken, uten å komme i land med sitt prosjekt. Nå derimot er vi

inne på et spor der vi bruker pengene fra den første fasen til å realisere ambisjonene fra den andre.»<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Samtale med Dag Olberg 4.11.2014.

# Vedlegg 1 Landsoverenskomsten for elektrofagene (2014-2016) – Kompetanseutvikling

---

## § 5 Kompetanseutvikling

### 1. Innledning

Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet erkjenner den store betydningen som økt kompetanse har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder spesielt etter- og videreutdanning av den enkelte fagarbeider innen elektrofagene, men også den enkelte ansattes mulighet for videreutdanning, jf. også bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI.

Partene understreker verdien i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker kompetansen. Bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Ansvar for utvikling av slik kompetanse påhviler bedriftene, ansatte og partene etter denne overenskomsten.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon.

### 2. Opplæringsutvalg

Bedriftens forhandlingsutvalg fungerer som opplæringsutvalg med mindre partene ved bedriften blir enige om å opprette eget opplæringsutvalg.

Opplæringsutvalget skal ha minimum 2 møter i året.

Utvalget skal foreta kartlegging og initiere tiltak i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI

#### Kartlegging

##### Bedriftens og den enkelte ansattes nåværende kompetanse

Nåværende kompetanse i bedriften kartlegges ved at den enkelte ansattes kompetanse dokumenteres årlig. Dokumentasjon skal, foruten personlige data, inneholde formell utdanning, dokumenterte kurs, sertifikater og spesifisert praksis.

##### Bedriftens behov for nåværende og fremtidig kompetanse

Bedriften skal legge fram sine mål og planer for sin virksomhet. I samarbeid med de tillitsvalgte skal bedriften i regi av opplæringsutvalget foreta kartlegging av nødvendig kompetanseutvikling for å møte forannevnte mål og planer. Det skal vurderes både omfang og type opplæringsbehov.

##### Den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon

Den enkelte ansatte skal årlig beskrive sine behov for kompetanseutvikling i forhold til stilling og arbeidssituasjon. Denne kartleggingen bør skje ved skriftlig henvendelse til den enkelte. Forholdene skal også legges til rette slik at den enkelte ansatte kan fremkomme med behov



for eller ønsker om kompetanseutvikling i forhold til fagenes utvikling.

Der partene på bedriften finner det hensiktsmessig, kan opplæringsutvalget bruke enklere metoder for å komme fram til den ansattes behov for etter- og videreutdanning.

### **3. Opplæringsplaner og kurstilbud**

På bakgrunn av den gjennomførte kartleggingen skal opplæringsutvalget utarbeide forslag til opplæringsplan for bedriften, eventuelt grupper og/eller den enkelte ansatte.

Der hvor det er gap mellom bedriftenes nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Opplæring i tekniske forskrifter og normer skal også vurderes ved utarbeiding av bedriftenes ordinære opplæringsplaner.

I lys av den spesielle utviklingen i elektrobransjen innebærer ovennevnte bestemmelser at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning. Det forutsettes at det ved valg av tilbud skal tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring, at tilbudet er relevant, kompetansegivende osv., og at partene på bedriften er enige.

Slike tilbud skal minst enten følge én av modulene i de til enhver tids gjeldende læreplaner eller bestå av EL & IT/Norsk Teknologi - kurs eller leverandørkurs når de inngår som element i opplæringsplanen.

Etterutdanning, som er avtalt gjennomført innenfor ordinær arbeidstid, betales i henhold til §§ 3 A, 3 C og 3 E. Deler av etter- og videreutdanning kan gjennomføres utenfor ordinær arbeidstid.

Opplæring knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, ihht bedriftens behov (for eksempel NEK 400), er den enkelte ansatte forpliktet til å gjennomføre. Slik opplæring betales ihht §§ 3A, 3C og 3E.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

### **4 Oppfølging**

Opplæringsutvalget skal følge opp planlagt etterutdanning ved bedriften. Utvalget har en særlig plikt til å påse at alle ansatte i henhold til § 5.3 foran, har fått tilbud om etter- og/eller videreutdanning.

### **5 ELBUS**

Elektrobransjens utviklingssenter (ELBUS) finansieres gjennom en avgift som medlemsbedriftene innbetaler seks ganger pr. år. Avgiftens størrelse er satt til 0,35 % beregnet av bedriftens lønnsmasse innen LOK-området. Se bilag 1

# Vedlegg 2 Landsoverenskomsten for elektrofagene (2014-2016). Bilag 1

## Kompetanseheving, utviklingscenter m.m. Elektrobransjens utviklingscenter (ELBUS)

1. ELBUS har som hovedoppgave å høyne kompetansen hos bransjens fagarbeidere og øvrige ansatte, spre kunnskap om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i bedriftene.

2. ELBUS skal bidra til å styrke etterutdanningen i bransjen. Dette gjøres gjennom å støtte opp om regionalt samarbeid mellom partene. Det kan gis støtte til regionalt avtalte etterutdanningstiltak som de lokale organisasjonene til Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet er enige om.

ELBUS er organisert på følgende måte:

- ELBUS har eget styre egne vedtekter
- For å sikre en effektiv bruk av midlene i forhold til partenes individuelle behov og ordningens formål deles midlene som tilføres ELBUS, mellom partene.
- Midlene skal anvendes i tråd med formålet beskrevet ovenfor i punktene 1 og 2.
- Hver av partene rapporterer egen aktivitet og regnskap til styret.
- Partene bør prioritere bevilgninger til, og samarbeid om prosjekter som har felles interesse.

Gjennomføring av ordningen er beskrevet i et felles informasjonsskriv som finnes på partenes hjemmesider, [www.elogit.no](http://www.elogit.no) og [www.nelfo.no](http://www.nelfo.no).

Tariffgebyret og ELBUS-avgift beregnes i prosent av (heretter kalt beregningsgrunnlaget)

1. Timelønn (§ 3 A, B, C, D og E) inkl. fagarbeidertillegg
2. Akkordlønn (akkordoverskudd, akkordoppgjør § 4 A og B), produktivitetslønn onshore (forskudd og overskudd) § 4 C
3. Produktivitetslønn skip (forskudd og overskudd) § 4 D
4. Lønn for arbeid som ikke utføres i akkord
5. Lønn under sykdom i arbeidsgiverperioden

Som det fremkommer av overstående skal ikke overtidstillegg, høyde-, og smusstillegg samt bastillegg inngå i beregningsgrunnlaget.

# Vedlegg 3 Landsoverenskomstens utdanningsfond. Informasjons- og søknadsskjema



## Statutter for støtte til livsopphold

Fondet vil i alminnelighet gi støtte til:

Generelt: Støtte gis kun til pedagogisk og praktisk kvalitetssikrede kurs. Med dette menes at kursene gjennomføres av pedagogisk trenede folk, og at en sikrer en profesjonell gjennomføring og dokumentasjon av kursene.

1. Støtte til livsopphold for yrkesfaglige tekniske kurs.  
Støtte vil bli gitt til: Opplæringstiltak som er rettet mot å øke arbeidstakerens yrkesfaglige kompetanse knyttet til læreplaner for søkerens fagbrev – yrke
2. Støtte til andre tiltak.  
Opplæringstiltak som har til hensikt å heve arbeidstakernes omstillingsevne generelt og spesielt mot relaterte elektrofag og særskilte næringer innen bransjen. Herunder overgangsordninger mellom elektrofag, og teknisk fagskole.  
Reisemontører på avspasering kan søke om støtte til annet enn livsopphold
3. Fondet gir ikke støtte til:  
Lovpålagte kurs som for eksempel HMS, FSL, FSH osv.

4. Arbeidsledige medlemmer (som var på Landsoverenskomsten (LOK) da de ble ledige).

Arbeidsledige medlemmer kan gis støtte til utdanningsaktiviteter utover punktene 1 og 2.

5. Den daglige driften av fondet er lagt til Forhandlingsavdelingen i forbundet

6. Regler for tildeling av støtte

- Alle medlemmer tilknyttet tariffavtalen kan søke om støtte i fondet. Støtten utbetales først etter 52 ukers medlemskap på overenskomsten.
- Medlem som søker om stipend fra Landsoverenskomstens utdanningsfond i EL & IT Forbundet, skal på forhånd ha søkt om økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver. Søknaden til arbeidsgiver og bekreftelse på tap av lønn skal følge søknaden.
- Medlemmer kan tildeles støtte for inntil 10 dager per kalenderår.
- Det søkes direkte til forbundet sentralt, til Landsoverenskomstens utdanningsfond.
- Søknader behandles fortløpende, og etter "førstemann-til-mølla-prinsippet». Forhandlingsutvalget evaluerer ordningen årlig.
- Der hvor søkeren søker i andre støtteordninger skal dette oppgis i søknaden.

Søknader skal være mottatt innen kurset er ferdig. Utbetalinger vil bli gjort så snart bekreftelse på gjennomført kurs er mottatt i forbundet.

## Litteratur

- Fennefoss, A. (1998)., § 5B: *Fra avtale til iverksetting. En undersøkelse om kompetanseutvikling i elektrobransjen*. Oslo: NEKF og NELFO.
- Hagen, A. & Skule, S. (2008). *Kompetansereformen og livslang læring. Status 2008*. Fafo-rapport 2008:07. Oslo: Fafo.
- Hågensen, Y. (2005). *Gjør din plikt, krev din rett*. Oslo: Aschehoug.
- Madsen, H. (2001). *Kampen for Elektromontørfaget 1966-1996. Modernisering og tradisjon i et fagarbeiderkollektiv*. AHS Serie A 2001 – 2. Universitetet i Bergen.

# EL & IT Forbundet – Etterutdanningskravet og ELBUS

Kravet om etterutdanning har stått sentralt i EL & IT Forbundets nyere historie. Tre forhold har vært viktige. Det var for det første et krav om tariffestet rett for den enkelte arbeidstaker til etterutdanning. For det andre handlet det om krav om kvantifisering, at den enkelte skulle ha rett til en viss mengde etterutdanning. For det tredje dreide det seg om finansiering, at arbeidstaker skulle ha rett til støtte for livsopphold under etterutdanning. Fra en sped oppstart i 1985, har etterutdanningskravet vært håndtert på forskjellig vis og med ulike strategier fra forbundets side. Forholdet til arbeidsgiversiden har i perioder vært konfliktfylt, men det har også vært preget av kompromisser og samarbeid. Tema for denne rapporten er hvilken rolle Elektrobransjens Utviklingscenter ELBUS spilte i disse prosessene. Rapporten bygger i hovedsak på protokoller fra EL & IT Forbundets landstariffkonferanser i perioden.