

UDDANNELSE AF HAVNEARBEJDERE I ØRESUNDSREGIONEN

RAPPORT OM MULIGHEDEN FOR ET
FÆLLES LÆNGEREVARENDE
UDDANNELSESFORLØB FOR
BESKÆFTIGEDE HAVNEARBEJDERE I
ØRESUNDSREGIONEN



STYREGRUPPEN FOR PROJETET
"UDDANNELSE AF HAVNEARBEJDERE I
ØRESUNDSREGIONEN"
SEPTEMBER 2001

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	5
BAGGRUNDEN.....	5
FORMÅL MED PROJEKTET	5
STYREGRUPPEN	6
HAVNEARBEJDERNES EGET SYN PÅ UDDANNELSE – MOTIVATION, BARRIERER OSV.....	7
INDLEDNING.....	7
UDDANNELSESBAGGRUND.....	8
UDDANNELSESMOTIVATION OG BARRIERER.....	9
TEKNOLOGIUDVIKLING OG UDDANNELSESKRAV I FREMTIDEN.....	11
EN FÆLLES LÆNGEREVARENDE UDDANNELSE?	11
OPSAMLING PÅ HAVNEARBEJDERNES EGET SYN PÅ UDDANNELSE ...	12
HAVNEARBEJDERUDDANNELSE I DANMARK OG SVERIGE.....	14
BAGGRUNDEN.....	14
ORGANISATIONERNE	15
<i>Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA)</i>	15
Organisation.....	15
Hovedopgave	15
Yrkes(faglig)- og arbejdsmiljøuddannelse	16
Arbetsmiljøudvikling:.....	16
Kompetenceudvikling.....	16
<i>Transporterhvervets UddannelsesRåd (TUR)</i>	17
Organisation:	17
Hovedopgave:	17
OVERSIGT OVER SVENSKE OG DANSKE UDDANNELSER	17
<i>UddannelsesTraditioner og Lærerkvalifikationer</i>	18
<i>Sverige - Uddannelsesstilbud</i>	18
Gymnasieskolen - Fordonsprogrammet	19
Kunskabslyftet	19
Kvalificerad Yrkesutbildning.....	19
Transportteknisk högskoleutbildning	19
Arbetsmarkedsuddannelse - Lernia.....	20
Hamn & Stuveriskolan.....	20
<i>Danmark - uddannelsesstilbud</i>	21
Arbetsmarkedsuddannelse - AMU.....	21
Erhvervsuddannelse	23
Erhvervsuddannelse for voksne (VEUD).....	25
Meritvejen.....	26
Grunduddannelse for voksne (GVU)	27
KØREKORT, CERTIFIKATER OG KVALIFIKATIONSBEVISER	28
<i>Danmark</i>	30
Kørekort.....	30
Kvalifikationsbevis	30
Certifikater.....	30
<i>Sverige</i>	31
Fire krav for at få kørekort.....	31
Körkortstillstånd (kørekorttilladelse).....	31

Kørekort fra EØS-området.....	32
Krav om kompetensbevis.....	32
Erhvervelse af yrkeskompetensbevis for gods- og personbefordring.....	32
Certifikater.....	32
ØKONOMI I FORBINDELSE MED UDDANNELSE.....	33
<i>Uddannelsesøkonomi for arbejdsgiver og elev</i>	33
<i>Dansk Støtte – typer og beløb</i>	35
VEU-godtgørelse.....	35
SVU - Statens Voksenuddannelsesstøtte.....	35
AER - Arbejdsgivernes Elevrefusion.....	35
Ekstraordinære tilskud til voksenlærlinge i praktiktiden.....	36
Befordringstilskud under uddannelse:.....	36
<i>Svensk støtte – typer og beløb</i>	37
Studiehjælp.....	37
Studiefinansieringsordning.....	37
Særligt utbildningbidrag.....	37
Voksne havnearbejdere under uddannelse indenfor TYA.....	38
OPSAMLING PÅ HAVNEARBEJDERUDDANNELSE I SVERIGE OG DANMARK.....	38
RAMMER OG BETINGELSER FOR DANSK/SVENSK UDDANNELSE.....	40
RAMMERNE.....	40
ARBEJDSMARKEDET.....	40
AFTALEFORHOLD I CMP.....	41
LØN.....	41
ARBEJDSSTID.....	41
FERIELOV.....	42
SKATTEFORHOLD.....	42
<i>Indkomstskat</i>	43
<i>Skattekort</i>	43
<i>Skattefradrag</i>	43
<i>Dobbeltbeskatning</i>	44
TRANSPORTFRADRAG OG FRADRAG FOR BROAFGIFT/BROBIZZ.....	44
PERSONNUMMER.....	45
ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRING.....	45
<i>Arbejdsløshedskasse</i>	47
<i>A-kasse for pendlere</i>	48
<i>Arbejdsgivererklæring</i>	48
PENSIONSVELKÅR.....	48
DANSK EFTERLØN OG ARBEJDE I SVERIGE.....	49
ARBEJDSKADFORSIKRING.....	49
<i>Danmark</i>	50
<i>Sverige</i>	50
OPSAMLING PÅ RAMMER OG BETINGELSER FOR HAVNEARBEJDERUDDANNELSE.....	51
ANBEFALINGER.....	52
FORUDSÆTNINGER FOR ETABLERING AF EN LÆNGEREVARENDE HAVNEARBEJDERUDDANNELSE.....	52
MATERIALELISTE.....	54
PRIMÆRT MATERIALE.....	54
<i>Om projektet</i>	54
<i>Øvrige data</i>	54
SEKUNDÆRT MATERIALE.....	54

LOVE, BEKENDTGØRELSER, REGLER OG AFTALER	56
BILAGSLISTE	57
BILAG 1: DANSK EFTERLØN OG ARBEJDE I SVERIGE.....	57
<i>Omfattet af de svensk eller dansk sociale sikringslovgivninger ?</i>	<i>57</i>
Omfattet af svensk social sikringslovgivning	57
Omfattet af dansk social sikringslovgivning	58
<i>Hvis omfattet af svensk social sikringslovgivning og sikring af efterlønnen</i>	<i>58</i>
Medlem af en dansk A-kasse	58
Forsikringsperiode samt indbetaling af efterlønsbidrag	58
Havnearbejderen skal have ret til dagpenge på tidspunktet for overgang til efterløn.	59
<i>Havnearbejderen der er på efterløn og som ønsker at arbejde i Sverige.....</i>	<i>60</i>

INDLEDNING

BAGGRUNDEN

Udviklingen på arbejdsmarkedet er gået i retning af et stadig højere uddannelsesniveau, og andelen af befolkningen i både Danmark og Sverige, der får en kompetencegivende uddannelse, er stigende, hvilket også afspejler sig på arbejdsmarkedet.

Havnene er en levende organisme og i konstant forandring. Udvikling af erhvervsområdet, anvendelse af ny teknologi indenfor havneområdet, ændringer i produktions- og arbejdsformer medfører udvikling af nye kvalifikationer og kompetencer.

Med beslutningen om dannelse af et fælles havneoperativt selskab mellem Københavns Havn og Malmø Havn – Copenhagen Malmö Port (CMP) er der skabt behov for fremadrettet fælles personalepolitik for medarbejdergrupperne i de 2 havne, og uddannelse i virksomheden er blevet et centralt omdrejningspunkt. Hvis CMP og havnearbejderne skal kunne følge med udviklingen i løsning af fremtidens opgaver kræver det, at havnearbejderne har en bred vifte af personlige og faglige kvalifikationer, og uddannelse såvel alment som fagligt har en meget central betydning.

FORMÅL MED PROJEKTET

Det overordnede formål med dette projekt har været, at indsamle viden der kan danne grundlag for udarbejdelse af forslag til fælles længerevarende uddannelsesforløb for beskæftigede havnearbejdere i Øresundsregionen.

Endvidere har formålet været:

- At afdække eventuelle barrierer i forhold til kulturelle, uddannelsesmæssige forskelle i Danmark og Sverige i forbindelse med gennemførelse af et fælles længerevarende uddannelsesforløb for beskæftigede havnearbejdere i Øresundsregionen.
- At afdække muligheder og barrierer indenfor erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelserne i begge lande med særlig fokus på de mulige kombinationer et uddannelsesforløb der bygger på dansk erhvervsuddannelse kombineret med moduler/kurser af arbejdsmarkedsuddannelser fra det svenske uddannelsessystem.

De grundlæggende spørgsmål som ligger bag projektet har været:

- Kan der laves en fælles dansk-svensk voksnerhvervsuddannelse?
- Kan der gennemføres fælles længerevarende uddannelsesforløb?

Rapporten er udarbejdet af Lene Rosfort, Havnearbejdernes Fællesforbund, Peter Byrgesen og Leif Hansen, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter.

Projektet er økonomisk støttet af Øresundspuljen i Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) og AHTS/SID/KAD Uddannelsesfond.

STYREGRUPPEN

I styregruppe for projektet har deltaget repræsentanter fra CMP Malmö, CMP København, Svenska Hamnarbetareförbundet avd. 30, Svenska Transportarbetareförbundet avd. 2 sek. 10, Havnearbejdernes Klub af 1980 i CMP København, Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service (AHTS), SiD, Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), Havnearbejdernes Fællesforbund og Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter.

Vi håber, at vi med denne rapport har været med til at afdække nogle af de muligheder og barrierer, der er for fælles uddannelse for kortuddannede havnearbejdere på tværs af Øresund. Endvidere har vi forsøgt at pege på nogle af de centrale spørgsmål, der stadig står tilbage og skal løses på det politiske niveau og på embedsmandsniveau i henholdsvis Danmark og Sverige, for at Øresundsregionen kan udvikle sig til et kraftcenter – også for rapportens målgruppe.

Rapporten er baseret på interviews og møder med nøglepersoner i Danmark og Sverige, uddannelsesbeskrivelser og rapporteringer af lignende undersøgelser. Vi har haft stor glæde af samarbejdet med Landtransportskolen og delrapporten herfra: 'Professionelle rutebuschauffører i Øresundsregionen', juni 2001. Der vil i nærværende undersøgelse være genkendelige afsnit fra nævnte rapport. Vi benytter lejligheden til at takke for denne hjælp, og takker ligeledes alle andre, som har stillet sig til rådighed med deres viden og synspunkter. Kilderne til vores informationer er nævnt bagest i denne rapport

God læselyst!

HAVNEARBEJDERNES EGET SYN PÅ UDDANNELSE – MOTIVATION, BARRIERER OSV.

INDLEDNING

Dette afsnit er baseret på interviews og samtaler med havnearbejdere i både Københavns og Malmø Havn. Sigtet med samtalerne har først og fremmest været at få havnearbejdernes egne vurderinger af og udsagn om, hvordan deres nuværende uddannelsesbaggrund er; om de mener, der bliver behov for yderligere uddannelse i fremtiden; i givet fald hvilken slags uddannelse, på hvilke betingelser osv.; i hvilket omfang de er motiverede for at indgå i yderligere uddannelsesforløb, herunder hvordan deres erfaringer med uddannelse og skolegang har været indtil nu.



Fremstillingen her er ordnet tematisk på tværs af de konkrete interviews; hvor vi har kunnet spore forskelle (mellem danske og svenske synspunkter, mellem yngre og ældre havnearbejdere osv.) er dette angivet i fremstillingen. I hovedsagen er der tale om at give et overordnet billede af nogle pejlemærker og åbne problemstillinger, baseret på faktiske udsagn i interviewene, men også set i sammenhæng med andre undersøgelser af beslægtede lønmodtagergruppers syn på uddannelse. Datamaterialets karakter og beskedne omfang giver ikke mulighed for alt for håndfaste udsagn og konklusioner. En mere dybtgående og differentieret analyse ville fordrer indsamling af et større datamateriale, end dette projekt har givet mulighed for.

UDDANNELSESBAGGRUND

Havnearbejderne har en broget, men også temmelig omfattende uddannelsesbaggrund. Med hensyn til skolemæssige eller almenfaglige forudsætninger er der tale om et bredt spektrum: i den ene ende er der de havnearbejdere, både i Sverige og i Danmark, som har gymnasial baggrund, for enkeltes vedkommende også en del års studier på universiteter eller andre videregående uddannelsesinstitutioner bag sig. Hertil kommer, at mange har været involveret i faglige, politiske, humanitære og andre organisatoriske aktiviteter gennem mange år, hvilket naturligvis også har bidraget stærkt til udviklingen af deres almene kompetencer og kvalifikationer, viden og kunnen. I den anden ende af spektret er der havnearbejdere med meget kort formel uddannelsesbaggrund, men mange års praktisk erfaring i havnen, men også i andre jobs, som kunne bestrides med denne uddannelsesbaggrund. Nogle har forladt uddannelsessystemet tidligt, bl.a. fordi deres behov og temperament ikke passede til traditionel skolegang – eller, i kombination hermed, fordi de havde læse/skrive-vanskeligheder, som uddannelsessystemet ikke havde opmærksomhed eller ekspertise til at håndtere på det givne tidspunkt.

Alle har imidlertid en række kvalifikationer, formelle såvel som uformelle, som er forudsætninger for at kunne gøre fyldest i moderne havnearbejde. Med teknologiudviklingen, nye arbejdsorganiseringer, højere produktivitet, øget ansvar osv. er fulgt et (måske udtalt, men alligevel synligt) krav om, at alle skal deltage i permanent udvikling af deres kompetencer, hvis de skal kunne fastholde deres job i en situation, hvor der er hård konkurrence mellem havnene om overlevelse. På denne baggrund er der gennem de seneste 10-15 år sket en markant udvikling af havnearbejdernes faglige og almene kvalifikationer; dette er imidlertid for hovedpartens vedkommende sket som praktisk oplæring i havnens daglige funktioner, og som specifik træning i brug af nye maskiner, computere osv., når disse er installeret i arbejdsgangene. Deltagelse i længere forløb i det etablerede uddannelsessystem har ikke været det typiske medium for kompetenceudviklingen. Dog har der været en udvikling i offentlig regulering af sikkerhedsforhold, arbejdsmiljø osv., som har fordret deltagelse i kurser med offentlig godkendt prøvning og lign. Dette gælder sådan noget som opnåelse af lovpligtige certifikater vedr. f.eks. kørsel med truck og lign., andre kurser, som relaterer sig til sikkerhed på arbejdspladsen, f.eks. obligatoriske kurser for nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter.

I CMP Malmø er der flere og flere af de yngre havnearbejdere, som har gymnasial baggrund og desuden har suppleret deres faglige færdigheder gennem kurser og sidemandsoplæring. I CMP København har 11 havnearbejdere for nylig gennemført en længerevarende erhvervsuddannelse som havne- og terminalarbejder. De involverede vurderer denne uddannelseserfaring positivt: det har været godt med vekselvirkningen mellem skole og praktik. Praktikken har været velkendt og tryghedsskabende, og har afbalanceret den rigelige mængde af teoretisk lovstof og lign. i uddannelsen, f.eks. vedrørende transport af farligt gods. Uddannelsen har givet sammenhold blandt havnearbejderne, og de har fået et bedre kendskab til hinandens arbejdsområder. Foruden disse personlige og samarbejdsorienterede elementer rummede uddannelsen elementer som kvalitetsbevidsthed, kundepleje og lign. Enkelte udtrykte en vis skepsis over for dette som uddannelsesindhold og –mål: kan og skal man lære almindelig pli og høflighed på kursus, eller er det ikke bare en del af det at omgås andre mennesker på en naturlig måde? Desuden har uddannelsen naturligvis også givet en række nye, relevante teknisk-faglige kvalifikationer i forhold til det konkrete arbejde i havnen.

Det fremhæves som en meget væsentlig omstændighed ved uddannelsesforløbet, at der var stor og udtalt opmærksomhed på og støtte til deltagere med læse/skrive-vanskeligheder. Der blev skabt tryghed for den enkelte, fordi der var stor åbenhed om problemet, og tests, træning osv. blev integreret i forløbet. Det fremhæves som væsentligt, at man i tilrettelæggelse af evt. kommende uddannelsesforløb skal have fokus på denne problemstilling, idet havnearbejderne, jf. tid-

ligere om almen uddannelsesbaggrund, som gruppe har et meget forskelligartet niveau læse- og skrivemæssigt.

UDDANNELSESMOTIVATION OG BARRIERER

Havnearbejderne selv tilkendegiver generelt, at deres uddannelsesmotivation er høj, hvis de relevante muligheder er til stede. De har også bestemte krav til vilkårene: de er ikke parate til at acceptere indtægtsnedgang – og uddannelsen skal foregå i arbejdstiden. Der kan ligge en praktisk og holdningsmæssig barriere for igangsættelse af uddannelse i denne problemstilling. CMPs ledelse har signaleret et lidt andet udgangspunkt: efter ledelsens opfattelse er der ikke ressourcer til at have flere medarbejdere ude af produktionen igennem længere tid, heller ikke i forbindelse med uddannelse. En overvindelse af denne mulige barriere vil derfor implicere afklaring og forhandling af de personalepolitiske betingelser for iværksættelse af uddannelsesforløb.

Det er især de yngste havnearbejdere, som er uddannelsesmotiverede; de har dels bedre erfaringer med skolegang og kurser, og de er også vant til at se uddannelse som en integreret del af en moderne arbejdsudførelse og –organisation. De er vant til, at selvbestemmelse, samarbejde, planlægning og kreativitet er en naturlig del af hverdagen i havnen. Det blev tilkendegivet, især blandt havnearbejderne i Malmø, at de ældre medarbejdere er mere traditionelt indstillet til arbejdet og dets udførelse; de er vant til og forventer i højere grad ordrer fra ledelsen med hensyn til tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet m.v. De er heller ikke umiddelbart så optaget af uddannelse som en del af en fleksibel arbejdstilrettelæggelse; mange føler sig mest trygge ved at være ved bestemte funktioner, som de er fortrolige med, og som de kan beherske uden store og konstante omstillinger.

Dog tilkendegives det, at de fleste gerne vil kunne bestride flere funktioner i havnen – bl.a. fordi det giver afveksling og personlige udfordringer og udvikling. Der er også nogle, som gerne vil have formelt papir på den praktiske kunnen, de har tilegnet sig gennem årene som havnearbejdere med mange funktioner og opgaver. Havnearbejderne er også opmærksomme på, at uddannelse er en del af det moderne arbejdsliv i alle – eller de fleste – brancher, og de har også noteret sig, at der bliver flere og flere tilbud herom. De københavnske havnearbejdere siger direkte adspurgte, at de ”ikke er mætte af uddannelse” – heller ikke af længerevarende, brede forløb som det tidligere omtalte, allerede gennemførte. Dog måtte evt. fremtidige forløb gerne være lidt kortere, f.eks. opdelt i moduler med pauser imellem. Det lange uddannelsesforløb har – selv om de var glade for det – været en stor mundfuld for havnearbejderne, som er vant til praktiske og fysiske arbejdsopgaver af mere kortvarig og afrundet karakter.

Materialet giver også mulighed for at indkredse en række barrierer af forskellig art og tyngde. I forbindelse med den tidligere omtalte store forskellighed i uddannelsesbaggrund, alder og forudsætninger (herunder læse/skrive-vanskeligheder hos nogle af havnearbejderne) gives der udtryk for, at ikke alle tør give sig i kast med, kan eller er umiddelbart motiverede for at ”lære alt”, køre med alle maskiner, afprøve skiftende jobfunktioner osv. Forventninger (hos ledelse, kolleger, den faglige organisation osv.) om omfattende fleksibilitet og konstant skiftende arbejdssteder og –funktioner skaber hos nogle usikkerhed og tvivl om, hvorvidt de kan leve op til sådanne nye krav; især hos nogle af de lidt ældre medarbejdere er der en mere traditionsorienteret holdning, hvor det at kunne nogle få jobfunktioner, men til gengæld at udføre dem upåklageligt, er en central del af det værdisæt, som de bærer med sig som en stolthed ved at være ’en god havnearbejder’. Tryghed, tilpasning og stabilitet vurderes hos disse grupper af medarbejdere højere end forandring og udvikling som normer for ’rigtig’ og hensigtsmæssig udfyldelse af rollen som lønmodtager. Dette kan tolkes som fastholdelsen af et klassisk lønmodtagerideal hos nogle i især den ældre del af medarbejdergruppen; men holdningen må samtidig ses som noget dynamisk, noget der kan sættes i bevægelse, hvis det kan lykkes at udforme de rigtige tilbud om uddannelse, baseret på medarbejdernes egne interesser, ønsker og behov.

'Modstanden' skal sandsynligvis ikke blot forstås som rodfæstet uvilje, manglende anlæg og evne og lign. Der kan også være tale om, at nogle ud fra deres egne, konkrete livserfaringer forbinder deres oplevelse af succes i arbejdslivet med det at være god til at udføre et pålagt stykke arbejde – hvorimod skolegang, uddannelse, teori, boglighed/skriftlighed osv. siden barndommen måske har været forbundet med nederlagsfølelser, oplevelse af utilstrækkelighed osv. Derfor retter selvfølelse og selvtillid sig mod udførelse af arbejdsfunktioner, man er fortrolig med, men ikke mod at kaste sig ud i det uvisse i form af uddannelse, fleksibilitet, omstilling og forandring m.v. Men dette betyder naturligvis også, at hvis det kan lykkes at give små, konkrete succesoplevelser med uddannelse og forandring så kan tidligere modstand i bedste fald forvandles til stor, personlig motivation. For indvandrede havnearbejdere kan der være et tilsvarende men anderledes sprogproblem, som der ligeledes må tages hånd om, hvis uddannelsesskepsis skal forvandles til motivation, deltagelse – og tilstrækkeligt udbytte.

På det praktiske plan gælder det for (en del af) medarbejderne i Københavns Havn, at det er aftalt med ledelsen, at de kan/skal deltage i et længerevarende erhvervsuddannelsesforløb – dette fremgår til og med af medarbejdernes ansættelsesbreve. Under Bemærkninger på den af begge parter underskrevne ansættelsesblanket står: "Planlagt uddannelsesforløb (2-årig Havnearbejderuddannelse skal følges)". Dette rejser flere spørgsmål:

- findes der i det eksisterende voksen/erhvervsuddannelsessystem et relevant, længerevarende tilbud? Den lange (voksen)erhvervsuddannelse til havne- og terminalarbejder er nu afskaffet – på grund af manglende tilslutning. Dog eksisterer der nu alternative uddannelses tilbud/-muligheder jf. afsnittet "Havnearbejderuddannelse i Danmark og Sverige". Om den manglende tilslutning skyldtes manglende motivation hos medarbejdere og/eller arbejdsgivere kan være svært at afgøre: det er dog velkendt, at der hos de fleste (såvel lønmodtagere som arbejdsgivere) er større verbal end praktisk tilslutning til hele ideen om kompetenceudvikling og livslang læring: "Det er rigtig godt, jeg er enig i, at de andre har brug for den slags!".
- vil den nye ledelse og infrastruktur i CMP fortsætte de ideer, tanker og aftaler vedr. medarbejderuddannelse, som er blevet fostret tidligere i de to respektive selskaber i henholdsvis København og Malmø? I Malmø er der nyoprettet en stilling som uddannelseskonsulent, hvis ansvar det er bl.a. at sætte uddannelsesaktiviteter i gang. Dette skal ske i regi af en nyligt udpeget uddannelsesgruppe under 'Samarbejdskomiteen' (samarbejdsudvalg/driftsutskutt); gruppen består af 3 ansatte fra hver af Københavns og Malmø havne; desuden af en ordførende/formand samt en referent. Uddannelsesgruppen skal bidrage med analyser af uddannelsesbehov og planlægning af uddannelse. Behovet for uddannelse findes bl.a. gennem medarbejdersamtalen. Personalet skal fortløbende videreuddannes med udgangspunkt i de arbejdsopgaver, de har. Ved planlægning af uddannelsen er det vigtigt at gældende aftaler overholdes. Uddannelsesaktiviteterne deles op i tre kategorier: Kompetence-givende uddannelse (giver certifikat til vis type arbejde), Kompetence-udviklende uddannelse (datauddannelse, lederuddannelse etc.), Almendannende uddannelse (sprogkurser m.v.).
- i forlængelse heraf: kan forskellene i systemer, organisationsforhold, traditioner, uddannelsesbaggrund, aftaler osv. på de respektive sider af sundet vanskeliggøre udviklingen af en fælles personalepolitik, uddannelsesplanlægning osv.? Skal evt. fælles uddannelsesforløb ses som en forudsætning for eller et resultat af en integreret arbejdsstyrke, som på alle områder fungerer på samme måde, under samme vilkår osv.? Eller er det urealistisk at forestille sig en tættere sammenbinding af de to forskellige virksomheds- og organisationskulturer – og dermed af en fælles uddannelsesaktivitet?

TEKNOLOGIUDVIKLING OG UDDANNELSESKRAV I FREMTIDEN

Det er havnearbejdernes vurdering, at der helt klart vil blive flere krav om uddannelse i fremtiden. Disse krav udspringer af teknologiudvikling, rationaliseringer og omlægninger, bl.a. i kraft af den øgede konkurrence mellem havnene. Indtoget af computere i stort set alle arbejdsopgaver i dag er blot et af udtrykkene herfor. Der opstår også hele tiden nye krav fra lovgivningsmagtens side, som indebærer uddannelsesaktiviteter; dette gælder f.eks. inden for hele sikkerheds- og arbejdsmiljøområdet. De fleste havnearbejdere har allerede i dag tilegnet sig de nødvendige kompetencer inden for computerstyring osv. De fleste er også allerede indforstået og tilfredse med meget afvekslende jobfunktioner: at de kan bruges og også bliver brugt i mange forskellige funktioner rundt om i havnen. Flexibiliteten rummer gensidige fordele for både ledelse og medarbejdere: ledelsen opnår højere effektivitet i kraft heraf, mens medarbejderne får mere spændende, afvekslende og udviklende arbejdsforhold.

Dog vil der for nogle, især lidt ældre medarbejdere, stadig være brug for 'lavteknologiske' jobs, som de kan klare med de kompetencer og ressourcer, som de oprindeligt blev ansat i havnen på. Nogle få af disse vil helst ikke flyttes for meget rundt, og de ser ikke uddannelse og jobudvikling som et relevant og spændende perspektiv for dem personligt.

På ledelsessiden er der blevet givet udtryk for ret ambitiøse visioner om en omfattende, permanent uddannelsesaktivitet, som ville skærpe CMPs konkurrencedygtighed markant. På længere sigt er det tanken, bl.a. i kraft af gode uddannelses tilbud, at gøre det attraktivt og statusbetonet for unge, dygtige mennesker at søge en levevej (eller karriere) som havnearbejdere. Med de kommende små ungdomsårgange, og den relativt høje aldersprofil blandt de nuværende medarbejdere i CMP, vurderes dette at være en særdeles realistisk udfordring på mellemlangt sigt.

Et af sigtemålene for en sådan vision er at skabe optimalt brede kompetencer for hver enkelt havnearbejder, således at alle med tiden kan indgå i flere arbejdsfunktioner. Havnearbejderne er generelt ligeledes interesserede i brede kompetencer men er, så vidt det kan vurderes, noget mere skeptiske over for tanken om en maksimalt fleksibel arbejdsorganisering – hvor man lige naturligt arbejder på den ene såvel som den anden side af sundet, i skiftende hold, med varierende jobfunktioner, og – måske? – under ensartede løn- og arbejdsvilkår? Datamaterialet tyder på, at denne skepsis ikke så meget har at gøre med uddannelse og jobudvikling, som med en frygt for forringelse af arbejds- og ansættelsesforhold – samt måske en skepsis over for, om kulturen og traditionerne på de respektive sider af sundet gør det muligt at arbejde sammen.

EN FÆLLES LÆNGEREVARENDE UDDANNELSE?

Direkte adspurgt giver havnearbejderne udtryk for, at de er interesserede i at afprøve mulighederne for at etablere og gennemføre en fælles længerevarende uddannelse for medarbejderne på begge sider af sundet. De deler de visioner, som også en ledelsesrepræsentant som nævnt har givet udtryk for: at grundig og permanent uddannelsesaktivitet er en af forudsætningerne for, at CMP kan bevare sin konkurrenceevne og dermed også på længere sigt eksistere som arbejdsplads for dem. De giver også udtryk for, at fælles uddannelsesforløb på tværs mellem de to medarbejdergrupper kan være en af vejene til at opnå en fælles medarbejderkultur: et "godt makkerskab på tværs", som det siges. Havnearbejderne opfatter det sådan, at man ikke på forhånd kan udpege en bestemt type forløb med et forudsigeligt resultat, men at man må prøve nogle muligheder af, så man over tid kan få de fornødne erfaringer med, hvad der kan lade sig gøre, hvad der giver mening osv.

På Malmø-siden er man naturligvis bekendt med den mulighed, der er for en længerevarende havnearbejderuddannelse på Hamn & Stuveriskolan i Norrköping; men det vurderes ikke at være

en oplagt mulighed konkret for CMP og medarbejderne. CMPs ledelse har givet udtryk for, at det vil være svært at afsætte mandskab, økonomi og andre ressourcer til at gennemføre sådanne forløb for medarbejderne; og havnearbejderne selv siger, at det kan være vanskeligt at deltage i en sådan lang internatbaseret uddannelse, bl.a. på grund af familieforpligtelser, lange rejseafstande og lign. Der er derimod en positiv indstilling over for kortere forløb; ledelsen i CMP antyder, at disse i givet fald skal have et jobnært indhold: arbejdsmiljø, oplæring i betjening af nye maskiner og lign. Men generelt gives der blandt havnearbejderne udtryk for, at der er stemning for at afprøve en fælles uddannelse; havnearbejderne vil også gerne deltage i den, og: de vil meget gerne også inddrages i den udformende fase af en sådan uddannelse. Den væsentligste forudsætning for overhovedet at gå ind i dette for havnearbejderne er dog, at de praktisk-økonomiske forhold skal være i orden: løn og andre vilkår skal være aftalt på forhånd, så der ikke er uklarheder og dermed barrierer på dette område. Der angives et forskelligt syn på dette i de to havne: uddannelse i arbejdstiden, finansieret af arbejdsgiveren – eller Komvux i fritiden og lign.?

Havnearbejderne på begge sider af sundet erkender, at der er eller kan være fordomme og forskellige traditioner imellem de to arbejdspladskulturer: der er forskellige mentaliteter, organisationsforhold og lign. Der er også forskelle i arbejdsorganisering, aftaleforhold, mellemlidernes rolle osv. Helt praktisk nævnes det, at der også er tale om forskellig signalgivning i de to havne.

Sprogvanskelighederne anses ikke for at være uoverkommelige. Det nævnes, at man blandt kollegerne allerede delvis er vant til at tale med hinanden på tværs af sproggrænserne. Hvis man deltager i en fælles uddannelse skal underviserne blot være omhyggelige og tydelige i deres sprogbrug. En del af havnearbejderne i Malmø har allerede benyttet sig af tilbud om dansk-kurser; tilsvarende har nogle (få) københavnske havnearbejdere deltaget i svensk-kurser, organiseret af arbejdsgiveren. Materiale med erfaringer fra gennemførelse af andre dansk-svenske forløb antyder dog, at dette er en vel optimistisk vurdering: sprogproblemer (og andre kulturforskelle, vedr. mødedisciplin osv.) *kan* efter alt at dømme være en væsentlig vanskelighed ved gennemførelse af uddannelsesforløb på tværs af sundet.

Opsamlende om lysten til og muligheden for at gennemgå en fælles uddannelse kan det fastslås, at uddannelsen skal indeholde:

- teknisk-faglige færdigheder – herunder relevante certifikater
- sprog
- kultur og kulturforskelle
- overenskomstforhold, faglige-politiske traditioner og lign.
- samfunds- og arbejdsmarkedskundskab i henholdsvis Danmark og Sverige
- desuden signalgivning

Det tilkendegives, at underviserne på en sådan uddannelse ikke skal være gymnasieorienterede i deres holdning, relation til deltagerne, pædagogiske metoder osv. Havnearbejdernes erfaringer skal inddrages og lægges til grund for undervisningen.

OPSAMLING PÅ HAVNEARBEJDERNES EGET SYN PÅ UDDANNELSE ...

Havnearbejdernes generelle uddannelsesbaggrund og almene forudsætninger er meget sammensatte, men det er karakteristisk, at der er både vilje og evne til at følge med udviklingen i kvalifikationskravene og dermed gå ind i den nødvendige kompetenceudvikling. For nogle vedkommende – og dette gælder især de lidt ældre havnearbejdere – er det dog især de jobspecifikke kompetencer, der er interessante. Der er ikke den store interesse for brede, almene uddannelsesforløb. De yngre svenske havnearbejdere med gymnasial baggrund angiver, at de allerede i kraft af deres skolebaggrund har tilstrækkelige almene kundskaber, og at dette derfor ikke er relevant at tænke ind i en længerevarende uddannelse for dem. Dette betyder så naturligvis, at når/hvis der i

takt med den naturlige udskiftning i medarbejderstaben bliver stadig flere yngre med denne baggrund – så vil uddannelsesbehovet ændre karakter.

Helhedsindtrykket er dog, at der blandt de interviewede er enighed om:

- at uddannelse er et vigtigt instrument til fastholdelse af havnens konkurrenceevne, og dermed arbejdspladsens overlevelse
- at uddannelse udover den jobspecifikke træning udvikler havnearbejdernes fællesskab og den enkelte personligt
- at der er en motivation for uddannelse blandt havnearbejderne, hvis de rigtige tilbud og vilkår kan udvikles; men også, at der kan være holdningsmæssige modsætninger mellem ledelse og medarbejdere om vilkårene for uddannelsesdeltagelse – modsætninger, som i værste fald i sig selv kan udgøre en barriere for konkret iværksættelse af forløb
- at fælles uddannelsesforløb af en eller anden art og omfang kan være et vigtigt instrument til udvikling af en fælles arbejdspladskultur
- at kultur- og sprogbarrierer er til stede, men at de kan håndteres i en uddannelsessituation
- at medarbejderne er interesserede i at blive inddraget - og aktivt deltage i planlægning/udvikling af nye fælles uddannelses tiltag
- at der forestår et større arbejde med at afstemme og forhandle evt. uddannelsesaktiviteters omfang, indhold og vilkår i de nye CMP-rammer

I forhold til det sidste punkt på listen skal der rettes en særlig opmærksomhed mod et par ytrede uddannelsesforbehold blandt havnearbejderne. På Malmø-siden retter havnearbejdernes forbehold sig primært mod lange internatbaserede forløb, som betragtes uattraktive på grund af de lange rejseafstandene, familieforpligtelser osv. På Københavner-siden er forbeholdet knyttet til muligheden for at opretholde det nuværende indkomstniveau under en længerevarende uddannelse.

HAVNEARBEJDERUDDANNELSE I DANMARK OG SVERIGE

BAGGRUNDEN

I dette afsnit søger vi at give et billede af henholdsvis det svenske og danske uddannelsessystems havnearbejderrelevante uddannelsesstilbud. Herunder også organisationerne TYA og TUR.

Desuden har vi beskrevet både de studiefinansielle forhold med relevans for området og krav og bestemmelser i forbindelse med kørekort, uddannelses- og kvalifikationsbeviser, samt certifikater.



ORGANISATIONERNE

TRANSPORTFACKENS YRKES- OCH ARBEJDSMILJÖNÄMND (TYA)

ORGANISATION

TYA er en paritetisk sammensat ikke-statslig organisation, der blev dannet i 1975. TYA er sammensat af transportsektorens i alt 12 arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer: 7 fra arbejdsgiverside og 5 fra lønmodtagerside.

De virksomheder, der har overenskomst med det Svenske Transportarbejderforbund, betaler et bidrag på 0,2 % af deres lønudgifter til TYA, hvorimod virksomheder med overenskomst med tjenestemandsforbundene betaler 0,05%. Endvidere betaler Förbundet Sveriges Hamnar 0,3% til TYA til drift af Hamn & Stuveriskolan (samlet 0,5%), der pt. er placeret i Norrköping.

I Sverige er det ved lov besluttet, at der skal være regionale skydsombud (sikkerhedsrådgivere). TYA modtager støtte fra Arbejdsmiljøfonden for 37 sikkerhedsrådgivere. TYA administrerer ordningen, og sikkerhedsrådgiverne er udpeget (valgt) i Svensk Transportarbejderforbund. Sikkerhedsrådgiverne er med til at rådgive virksomhederne om arbejdsmiljøet, arbejdsskader, forsikringsområdet, uddannelseskraft m.v.

Samlet modtager TYA supplerende statslige tilskud på ca. 6 mill. årligt, og har en omsætning på ca. 60 mill. årligt.

TYAs målgruppe er virksomheder og medarbejdere i de organisationer, der er tilsluttet TYA. TYAs uddannelses tilbud er for alle grupper inden for transportbranchen, men retter sig især mod de ikke-faglærte. Der gennemføres ca. 220 kurser om året med 10.000 kursusdage hvor ca. halvdelen er arbejdsmiljøkurser.

HOVEDOPGAVE

TYAs hovedopgave er at bidrage til kompetenceudviklingen indenfor faglig kompetence og arbejdsmiljø. Målet er at øge transporterhvervets status og på denne måde øge branchens totale konkurrenceevne.

Transportbranchen omfatter mange områder: person- og godstrafikken, vægtere, stuveriarbejdere, benzinpersonale, flymekanikere – dvs. stor set alle områder indenfor trafik, søfart og fly m.v. Totalt servicerer TYA 20.000 virksomheder med tilsammen 120.000 ansatte.

TYA udfolder sin virksomhed gennem projekter og kursusvirksomhed, som tager sigte på faglig- og miljøkvalificering. TYA samarbejder med skoler og myndigheder (f.eks. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Arbetsmiljöverket, Skoleverket, Vägverket mfl.) og udarbejder informationsmateriale, undervisningsmaterialer m.v. TYA arbejder således med:

- Yrkes(faglig)- og arbejdsmiljøuddannelse
- Arbejdsmiljøudvikling
- Kompetenceudvikling (tilgodeser transportbranchens kompetence- og uddannelsesbehov)
- Netværk nationalt og internationalt
- EU-information

YRKES(FAGLIG)- OG ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Målgruppens behov styrer de uddannelser, der tilbydes og gennemføres. Alle kurserne er korte og praktiske. For nogle brancheområder – vægterne og havne- og stuveriarbejderne – gennemføres der grundlæggende faglig kvalificering – sammensat af branchens behov ved nyansættelser.

TYAs teoretiske uddannelse gennemføres for en stor dels vedkommende på konferencehoteller rundt om i landet. Kurserne gennemføres også direkte på arbejdspladsen, hvor TYA-godkendte undervisere forestår undervisningen. De steder, hvor virksomheden ikke har det sidste nye materiel, køres dette ud til virksomheden. Der arbejdes bevidst med at forbinde det teoretiske stof med praktisk øvelse forankret i konkrete virksomheder og disses behov. Malmö Hamn har netop afsluttet et kursus i hjullastare (gummiged), hvor undervisningen foregik i havnen med havnens materiel og med godkendte og betalte undervisere fra Hamn- og Stuveriskolan.

For organisationer indenfor TYA er kurserne som regel omkostningsfrie, og der udbetales rejse- og uddannelsesbidrag (lønbidrag ca. 660 pr. medarbejder pr. dag) til virksomheden. Ud over information og mulighed for tilmelding til kurser via internettet udgiver TYA et samlet kursusprogram, hvor de enkelte kurser er beskrevet. Der udvikles og gennemføres kurser indenfor alle brancheområder indenfor transportsektoren.

Kurser, der er af lovmæssig karakter, finansieres ikke af TYA, da det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at medarbejderne har de lovmæssige kvalifikationer (bl.a. ADR-certifikatet). Kurser som energirigtig kørsel, hydraulik uddannelserne m.v. gennemføres som indtægtsdækket virksomhed af TYA.

TYA har 2 skoler: Hamn- og Stuveriskolan og skolen for vægttere. Det skal dog nævnes, at Hamn- og Stuveriskolan har en selvstændig bestyrelse og egen økonomi. Hamn og Stuveriskolan har desuden lejet sig ind i lokaler hos TUC (Transportteknisk Udbildnings Centrum – skole der gennemfører ungdomsuddannelser på gymnasieniveau indenfor godstransportteknik) i Norrköping. Skolen er både centralt placeret i Sverige og beliggende ved en relativ stor havn, som kan anvendes som øvelsesareal. Hvis der er behov for det, kan skolen i princippet flyttes.

ARBEJDSMILJØUDVIKLING:

TYA arbejder med forskellige typer af arbejdsmiljøprojekter. Det handler bl.a. om uddannelser, fysiske og psykiske påvirkninger i arbejdet samt krisehjælp, teknik, arbejdsmetoder m.v. Målet med projekterne er, at de skal lede frem til løsninger, hjælpemidler og metoder, som gør arbejdet lettere og bedre miljøet til gavn for både branchen og det ydre miljø.

KOMPETENCEUDVIKLING

Også i Sverige øges transportbranchen, og der er behov for veluddannede medarbejdere, men i dag findes der hverken tilstrækkelige med uddannelsespladser i gymnasiet eller på voksenuddannelsen.

TYA arbejder bl.a. med udvikling af uddannelses tilbud, med til at udformning undervisningsmaterialerne og pædagogisk udvikling til såvel egne uddannelser som til gymnasieskolen (transportlinien) og andre uddannelser indenfor branchen. TYA arbejder endvidere med videreuddannelse af lærere og instruktører ved at informere om nye love, regler og pædagogiske hjælpemidler.

TYA deltager i nationale og internationale netværk, og har bl.a. et samarbejde med TUR. Det kan bl.a. nævnes at nogle af de undervisningsmidler som TUR har udviklet i dag anvendes indenfor TYAs uddannelser – og omvendt i forhold til materialer som TYA har udviklet.

TRANSPORTERHVERVETS UDDANNELSESRÅD (TUR)

ORGANISATION:

Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR) er TYAs danske modstykke. TUR ejes af arbejdsgiverforeninger og fagforbund indenfor transportbranchen og er en interesseorganisation, der har som sit formål at varetage transporterhvervets uddannelsesmæssige interesser overfor de offentlige uddannelsessystemer.

Den daglige drift varetages af TURs sekretariat, hvis primære opgave er at betjene rådet og de enkelte udvalg, samt holde kontakt- og være i dialog med uddannelsesstederne, ministerier og styrelser.

TUR-rådet – eller Uddannelsesrådet – har kompetence som Efteruddannelsesudvalg i henhold til Lov om arbejdsmarkedsuddannelse (AMU-loven) og som Fagligt udvalg i henhold til Lov om erhvervsuddannelse.

Rådet er paritetisk og består af 13 medlemmer fordelt mellem arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter. På arbejdstagersiden sidder repræsentanter fra Specialarbejderforbundet i Danmark – SiD (6 medlemmer) og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund – HK (1 medlem). På arbejdsgiversiden sidder repræsentanter for Handel, Transport og Service – AHTS (4 medlemmer), Dansk Industri – DI (1 medlem) og Post Danmark (1 medlem).

Til at varetage styringen af de enkelte uddannelser er der etableret seks driftsudvalg. Driftsudvalget for Lager- & Terminal uddannelse, som dækker havn, lufthavn og lagerområderne; Driftsudvalget for Chaufføruddannelse, som dækker godschauffør, buschauffør, kranfører, renovationschauffør og flytteområdet; Akademiuddannelsesudvalget for transport (AKUT) samt Driftsudvalgene for Redder-, Bane- og Postuddannelser.

TUR bemander desuden de rådgivende udvalg, som er nedsat i henhold til lovgivningen.

HOVEDOPGAVE:

TUR fastsætter mål og rammer for arbejdsmarkedsuddannelse (AMU) og erhvervsuddannelse (EUD) til transportområdet.

I det følgende vil der blive fokuseret på uddannelserne inden for området 'Lager- og terminaluddannelse' med særligt henblik på havnearbejderuddannelse.

OVERSIGT OVER SVENSK E OG DANSKE UDDANNELSER

I Danmark og Sverige er der en hel række muligheder for uddannelse, der kvalificerer deltageren til arbejde i havnene. Systemerne er dog noget forskellige.

Skolesystemerne der udbyder lager-, transport- og havnearbejderrelevant uddannelse	
Danmark	Sverige
Voksenuddannelsescentre (VUC)	Komvux/ Särvox
Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU)	Statens Skoler for Voksne (SSV)
Erhvervsuddannelse (EUD)	Kunskapslyftet
Voksenerhvervsuddannelse (VEUD)	Kvalificerad Yrkesutbildning (KY)
Merituddannelse	Lernia
Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU)	Hamn- & Stuveriskolan
	Gymnasieskolen - Fordonslinien

UDDANNELSESTRADITIONER OG LÆRERKVALIFIKATIONER

Inden vi i det følgende gennemgår de faktuelle forskelle og ligheder mellem det svenske og det danske uddannelsessystem, vil vi pege på en forskel i undervisertraditioner og –roller, som der skal tages højde for, hvis der skal udvikles og gennemføres en fælles længerevarende uddannelse.

Der er (naturligvis) på begge sider af sundet tale om, at undervisernes faglige kvalifikationer og erfaring m.v. er uangribelig. Men der synes at være en karakteristisk forskel i den pædagogisk-metodiske tænkning, herunder i måden underviseren ser sin rolle på.

I Sverige undervises de voksne i erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelserne af de samme undervisere, som underviser i tilsvarende fagområder på gymnasielinjen. Det betyder måske (vi har naturligvis ikke kunnet observere de faktiske undervisningsforløb), at der er en svagere tradition i Sverige for at inddrage de voksne deltageres erfaringer og praktiske kunnen som aktive elementer i læreprocessen. Ved planlægning af fællesuddannelse på tværs af sundet er dette en pointe, der bør ydes særlig interesse.

I Danmark, derimod, har der gennem de senere år i erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelserne været fokus på undervisernes voksenpædagogiske efter- og videreuddannelse – og de fleste undervisere har efterhånden opnået en forståelse af, at undervisningens tilrettelæggelse og afvikling må varieres alt efter, om vi taler om voksne deltagere med stor arbejdserfaring eller om unge uden forudgående praktiske erfaringer fra det pågældende arbejdsområde, de uddanner sig inden for.

SVERIGE - UDDANNELSESTILBUD

Det offentlige svenske skolesystem består af obligatoriske skoler (grundskolan, sameskolan, specialskolan, sårskolen) og frivillige skoler (gymnasieskolan, gymnasiesårskolan, kommunal voksenuddannelse (komvux), voksenuddannelse for psykisk udviklingshæmmede). Ved siden af det offentlige skolesystem findes en række private uddannelsescentre på særlige finansieringsformer samt private uddannelsesvirksomheder.

Gymnasieskolan er offentlig og afsluttes efter 3 år. Skolen er opdelt i 16 treårige programmer. Ved siden af de nationale programmer findes også specielt udformede og individuelle programmer. Disse kan tilrettelægges sådan, at de tilgodeser lokale og/eller regionale behov. Frem til det fyldte 20. år, har de unge ret til at begynde i gymnasieskolen.

Gymnasiesårskolen er af mere forberedende art og varer 4 år.

Efter man er fyldt 20 år, hedder det voksenuddannelse. Komvux og Särvox er kommunale voksenuddannelser, der tilbyder undervisning indenfor grundskolens og gymnasieskolens fagrækker.

Der findes endvidere Statens Skoler for Voksne (SSV). De komplementerer Komvux og er for dem, der ikke kan tage uddannelsen der, hvor de bor.

GYMNASIESKOLEN - FORDONSPROGRAMMET

Der er 16 forskellige nationale programmer, som alle er treårige. Programmernes målsætning er at give deltagerne en bred grunduddannelse og muligheden for at fortsætte studierne på videregående uddannelsesinstitutioner.

Fjorten af de 16 programmer har en erhvervsretning, og de sidste to er primært studieforberedende. De erhvervsrettede programmer er alle en kombination af skoleophold og arbejdspladsopklæring (praktik), hvor det er et krav, at mindst 15 uger af uddannelsen skal foregå på en arbejdsplads uden for skolen.

De fleste programmer – herunder Fordonsprogrammet – er opdelt i grene på 2. og 3. år, men det er ikke alle kommuner, der tilbyder alle programmer og grene. Desuden kan kommuner for at tilgodese lokale behov tilrettelægge særlige lokale grene.

Fordonsprogrammet kan tilrettes en decideret havnearbejderlinie under transportgrenen, men der har ikke været tilstrækkelig lokal interesse for denne uddannelse, så linien udbydes ikke på nuværende tidspunkt. Dog skal det nævnes, at der i tilfælde af interesserede praktikanter er indgået en aftale mellem CMP og Tärnöskolan om en praktikordning på havnen.

KUNSKABSLYFTET

Kunskapslyftet er en særlig satsning på voksenuddannelse. De voksne, som har størst behov for uddannelse, skal have mulighed for at uddanne sig. Målgruppen er i første omgang voksne arbejdsløse, der ikke har eller kun delvist har gymnasial uddannelse. Målgruppen er også ansatte med kort uddannelse.

KVALIFICERAD YRKESUTBILDNING

Kvalificerad Yrkesutbildning (KY) er en forsøgsvirksomhed på eftergymnasialt niveau. Man skal være i besiddelse af 3 års gymnasieuddannelse eller tilsvarende.

Uddannelsen er på mellem et og tre år, hvoraf omkring en tredjedel er praktik på arbejdspladsen. Uddannelsen tilrettelægges i samarbejde mellem brancherne, Lernia og KY-komiteen, som også står for tilsynspligten. Der er ingen umiddelbart havnearbejderrelevante tilbud under KY-systemet.

TRANSPORTTEKNISK HÖGSKOLEUTBILDNING.

Transportteknisk Högskoleutbildning er sidste nye skud på stammen af uddannelses tilbud inden for transport. TYA og Malmö Högskola planlægger i tæt samarbejde med transportbranchens parter i Sverige og Danmark at starte en transportteknisk högskoleutbildning i efteråret år 2002.

Der kræves enten gymnasiekompetence eller længere tids arbejdslivserfaring fra transportbranchen for at deltage i uddannelsen. Uddannelsen er i Sverige SU-berettiget gennem Centrala Studiestödsnämnden (CSN).

Uddannelsens formål er at give både bredere og dybere kompetencer inden for hele transportområdet.

Anledningen hertil er, at transportbranchen inden for de seneste år stilles overfor en række nye udfordringer, som stiller krav om nye kompetencer hos medarbejderne. Internationalisering, nye love og forandrede miljøkrav, øget konkurrence, nye vareflow, ny teknik osv. har forandret branchens behov for kompetenceløft inden for en række transportrettede områder som bl.a. logistik, økonomi, jura og IT. Højskole-uddannelsen sigter på at forstærke såvel branchens konkurrenceevne som den enkeltes udviklingsmuligheder.

ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSE - LERNIA

Lernia – det nye navn for den statslige AMU-gruppe, som nu er omdannet til aktieselskab (AB). Det medfører en særlig finansieringsform i form af indtægtsdækket virksomhed. Lernias aktiviteter er vidt forgrenede og begrænser sig ikke kun til uddannelse af arbejdsløse og efteruddannelse af beskæftigede.

Lernia er Sveriges største virksomhed på området for kompetenceudvikling og uddannelse af voksne. Lernia har ca. 2400 ansatte og bedriver virksomhed på omkring 110 forskellige steder i Sverige.

Virksomheden er opdelt i fem forskellige forretningsområder (Uddannelse (Nord og Syd), skole, virksomhed og individ) og har både arbejdsløse og erhvervsaktive som målgruppe. Mere end 75.000 personer er årligt igennem et af Lernias uddannelsesforløb.

En del arbejdsmarkedsuddannelse iværksættes af Arbejdsformidlingen eller Arbejdsnævnet i de forskellige län. Uddannelserne afvikles enten på gymnasieskoler/kommuner, Lernias skoler eller på virksomhederne, og de i denne sammenhæng relevante kurser er ofte kortere færdighedsorienterede kurser – krankurser o. lign.

Lernias aktiviteter finansieres af virksomhederne og er oftest rekvirerede og skræddersyede til et bestemt formål. Lernia udbyder i alt ca. 200 forskellige uddannelser og op mod 3000 forskellige kurser.

HAMN & STUVERISKOLAN

Hamn & Stuveriskolan sortere under TYA og er et resultat af en overenskomst mellem Sveriges Hamnar og Svenska Transportarbetareförbundet.

Arbejdsgivernes finansieringsbidrag til TYA dækker alle uddannelses- og transportudgifter, men forplejning og logi betaler arbejdsgiveren ved siden af.

Uddannelsen retter sig mod nyansatte i de svenske havne men kan, såfremt der er plads, også benyttes af havnearbejdere, der har været i arbejde et stykke tid. Skolens sigte er at give deltagerne en bred grunduddannelse inden for havne-, terminal- og lagerarbejde. Deltagerne er ifølge aftale mellem parterne på reduceret løn i uddannelsesperioden. Lønnen betales af arbejdsgiver.

Uddannelsen er en vekselluddannelse, der typisk løber i perioden september til juni. Uddannelsen er tilrettelagt med 16 uger på skolen og den resterende tid på arbejdspladsen. Skoleperioderne er typisk fordelt over forløbet i blokke på 1-2 uger ad gangen.

Uddannelsesugerne er indholdsmæssigt tilrettelagt med en række generelle teoretiske grundkurser og nogle praktiske kurser. Målet for uddannelsen er, at deltagerne skal kende havnen som arbejdsplads og virksomhed, have kendskab til forskellige godstyper (inkl. håndtering af farligt

gods) og logistiske forhold, samt evne at betjene havnens almindelige maskineri – truck (6 og 12 ton), gummiged (hjullastare), terminaltraktor og kran.

De generelle kurser omfatter Grundkursus i havne og terminalteknik, Arbejds miljø og miljø, IT-teknik, Farligt gods/IMDG/ADR, Virksomhedsøkonomi og Godstransport/Logistik.

De praktiske kurser retter sig primært mod oparbejdelse af kørefærdigheder, samt sikkerheds-tilsyn og miljøhensyn i forhold til køreopgaver inden for havne- og lagerområdet. Uddannelsen giver deltagerne kørekortene C-E.

Desuden giver uddannelsen erhvervsproglige kundskaber i engelsk havneterminologi, ligesom uddannelsen sigter på basale IT-kundskaber i anvendelsen af PC og tekstbehandling.

TYA udgiver desuden en årlig kursusoversigt over alle kursusaktiviteter på hamn- og stuve-riområdet.

DANMARK - UDDANNELSESTILBUD

Det danske uddannelsessystem er altovervejende offentligt finansieret og gratis for deltagerne. Det offentlige danske skolesystem på grunduddannelsesniveaet består af obligatoriske skoler (kommunal folkeskole og private folkeskoler) og frivillige skoler (gymnasiet, handelsskoler, tekniske skoler, Voksenuddannelsescentre (VUC), branchespecifikke skoler m.m.) Ved siden af det offentlige skolesystem findes en række private uddannelsescentre på særlige finansieringsformer samt private uddannelsesvirksomheder.

De almene gymnasiale uddannelser er ungdomsuddannelser og rettet mod unge mennesker og afsluttes med studentereksamen. Uddannelserne er primært studieforberedende. Tilsvarende er der på voksenuddannelsessiden udbudt almene, gymnasiale fag på voksenuddannelsescentre (VUC), som ligeledes primært sigter på studieforberedelse. Udover uddannelsernes værdi som alment dannende tillægges disse tilbud ikke nævneværdig betydning i denne sammenhæng.

I forhold til dette projekt er særligt erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelsernes tilbud interessante. Begge typer af tilbud er i hovedreglen gratis tilbud, men der er undtagelser i forhold til skræddersyede virksomhedsspecifikke kurser og tilbud, som oftest sorteres under indtægtsdækket virksomhed. Denne type kurser finansieres ved brugerbetaling.

ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSE - AMU

De fleste AMU-uddannelser består af en kombination af værkstedsundervisning og teori og kan give både faglige, almene og personlige kvalifikationer.

Kompetencegivende uddannelser er modulopbyggede og kan vare fra 1 dag til 6 uger afhængig af branche og indhold. Uddannelserne kan tilrettelægges som hele ugekurser eller opsplittet i aften/weekend, enkelt eller halve dage.

Sammenhængende uddannelsesforløb er erhvervsrettet uddannelse og omfatter ordinære forløb af 6 til 36 ugers varighed, særligt tilrettelagte forløb af op til 1 års varighed, forløb for unge ledige under 25 år af op til 18 måneders varighed, forløb for indvandrere og flygtninge af op til 18 måneders varighed.

Deltagelse på AMU-uddannelser er normalt gratis for AMUs målgruppe. Uddannelserne finansieres forskelligt alt efter, om det drejer sig om beskæftigede eller ledige.

En egentlig faglært havnearbejderuddannelse eksisterer ikke længere i det danske system, men det er muligt at tage en uddannelse i AMU-systemet med fire godkendte kurser, som er stærkt

havnearbejderrelaterede. Dog eksisterer der ikke noget officielt uddannelsesbevis som 'faglært' havnearbejder.

Havnearbejderkurserne

'Havnen som arbejdsplads' sigter på at give deltagerne forståelse for kravene til en havnearbejder nu og i fremtiden. Kurset varer 10 dage og er åbent for alle med arbejdsplads på havnen. Desuden fungerer kurset som en del af adgangskravene for de øvrige tre specifikke kurser.

'Lastsikring i forbindelse med transport på skibe' henvender sig til havnearbejdere, som ønsker at kvalificere sig til at kunne udføre lastsikringsopgaver i forbindelse med transport på skibe. Kurset stiller krav om, at deltagerne har gennemført kurset 'Havnen som arbejdsplads' eller har minimum 2 års erfaring fra arbejde på havnen. Kurset er berammet til 1 uge.

Kurset 'Terminaltraktor' har til formål at bibringe deltagerne nogle grundlæggende færdigheder i betjening af terminaltraktorer på havne- og terminalområdet. Udover at stille krav om, at deltagerne har gennemført kurset 'Havnen som arbejdsplads' eller har minimum 2 års erfaring fra arbejde på havnen, kræves gyldigt kørekort til traktor/motorredskab, samt et gruppe B gaffeltruckcertifikat. Kurset er et kombinationskursus, hvor den teoretiske del foregår som klasserumsundervisning, og den praktiske del foregår som virksomhedsbaseret undervisning under opsyn af en instruktør på arbejdspladsen. Uddannelsen har et omfang på 33 lektioner.

Kurset 'Containerhåndtering' har til formål at give deltager nogle grundlæggende færdigheder i betjening af maskiner til håndtering af containere. Kurset omfatter betjening af Reach stacker, Straddle carrier og Container truck. Kurset har sammen adgangskrav som terminaltraktor-kurset. Dog vil certifikatkravet for Reach stackerens vedkommende kunne erstattes af et mobilkrancertifikat. Kurset er ligeledes et kombinationskursus, hvor den teoretiske del er foregået som klasserumsundervisning, og den praktiske del foregår som virksomhedsbaseret undervisning under opsyn af en instruktør på arbejdspladsen. Kurset har et omfang på 30 lektioner.

Til ovennævnte specialiserede havnearbejderkurser kommer andre mere generelt relevante kurser. 'Gaffeltruck certifikatgruppe B' er eksempelvis en forudsætning for at kunne deltage i de to sidstnævnte kurser.

Som et led i en større omlægning af AMU-systemet afholdes de fire særligt relevante AMU-kurser nu i enten Esbjerg (kernescole) eller Århus (dog kun 'Containerhåndtering'). Undervisningen kan teknisk henlægges til enten CMP København eller Landtransportskolen

Indtægtsdækket virksomhed

En række AMU-uddannelser er blevet omlagt til indtægtsdækket virksomhed. Omlægningen omfatter uddannelser på et videregående niveau end erhvervsuddannelsesniveaue, uddannelser målrettet mod specialbehov på enkelte virksomheder samt visse uddannelser, som alene er rettet mod at give deltagerne personlige kvalifikationer.

Generelle adgangsbetingelser

Kun personer, der har fast bopæl eller beskæftigelse i Danmark, har adgang til arbejdsmarkedsuddannelserne. Desuden kan der efter bekendtgørelse nr. 92 af 9. september 1983 af nordiske overenskomster af 1982 om fælles nordisk arbejdsmarked og om samarbejde mellem myndigheder og institutioner inden for erhvervs-mæssig revalidering og arbejdsmarkedsuddannelser gives adgang til arbejdsmarkedsuddannelserne for nordiske og ikke-nordiske statsborgere, som er bosat i et af de øvrige kontraherende lande. Efter overenskomsten er det en betingelse, at personen ikke har adgang til den pågældende uddannelse i det land, hvor han eller hun er bosiddende.

Der kan efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser hverken ydes tilskud til befordring, kost eller logi. Disse ydelser skal deltageren modtage fra sit eget nordiske hjemland.

Man kan således godt forestille sig, at en svensker bosætter sig i Danmark for at tage en uddannelse. Afhængig af uddannelsens varighed skal man dog være opmærksom på, at svenskerens status i forhold til skattevæsen, sygesikring, A-kasse m.v. ved flytning og medfølgende folkeregisterregistrering ændres.

Følgende grupper kan deltage i AMU:

- Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende
- Nyledige med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse
- Kontanthjælpsmodtagere og ledige som er under aktivering, når der foreligger en aftale med den pågældende kommune om deltagelse i AMU
- Personer som ikke er dagpengeberettigede og ikke oppebærer kontanthjælp

Personer der er fyldt 20 år og passer ind i en af følgende kategorier hører til arbejdsmarkedsuddannelsernes målgruppe:

- Ufaglært
- Faglært
- Laboranter
- Merkonom, teknonom eller datanom
- Videregående tekniker
- Arbejdsleder
- Selvstændig erhvervsdrivende
- Forældet faglig uddannelse (5 år)

Dagpengeberettigede ledige skal være tilmeldt Arbejdsformidlingen som arbejdssøgende for at få adgang. Medlemskab af en arbejdsløshedskasse eller en fagforening er ikke en betingelse for at deltage på uddannelserne.

Sprogkunderskaber

Ansøgere med dansk som andetsprog skal være i stand til at følge undervisningen på dansk. Såfremt et uddannelsessted er i tvivl om, hvorvidt en ansøger kan følge undervisningen på dansk, er der mulighed for at gennemføre en sprogtest. Skandinaviske sprog er sidestillede.

ERHVERVSUDDANNELSE

Alle erhvervsuddannelser indeholder skole og praktik. Den første periode på skolen er normalt på 20 uger, men kan vare helt op til 60 uger. Det kaldes grundforløbet. Man veksler under den fortsatte uddannelse, hovedforløbet, mellem perioder på skole og perioder i praktik. Hovedforløbet varer typisk 3 til 3½ år.

Man kan enten starte med et grundforløb på skolen (skolevejen) og fortsætte i praktik. Eller man kan starte i praktik hos en virksomhed (praktikvejen) og fortsætte på sit grundforløb efter 3-6 måneders praktik. I begge tilfælde skal man indgå en uddannelsesaftale med en virksomhed ved start på praktikken.

Grundforløb

De ca. 90 erhvervsuddannelser er inddelt i 7 grundforløb (indgangsveje):

- Teknologi og kommunikation
- Bygge og anlæg H
- Håndværk og teknik
- Fra jord til bord - hotel, køkken, levnedsmiddel og jordbrug
- Mekanik, transport og logistik
- Service
- Det merkantile område - handel, kontor og finans

Grundforløbet varer inden for de tekniske uddannelser fra 10 op til 60 uger. Det afhænger af den enkelte elevs forudsætninger og ønsker samt de krav, der stilles til den obligatoriske undervisning i grundforløbet. Undervisningen på grundforløbet er delt op i moduler, der hvert tager 5 uger.

Grundforløbet, handelsskolernes grunduddannelse (hg), inden for det merkantile område er et obligatorisk grundforløb på 1 eller 2 år. Vil man afklare sit uddannelsesvalg eller forbedre sine kvalifikationer, tager man først et HI-forløb (Handelsskolernes introduktionsforløb). Det varer fra 5 til 40 uger.

Hovedforløb

Efter grundforløbet vælger man en uddannelse og fortsætter på hovedforløbet. Hovedforløbet starter med en praktikperiode, men veksler i øvrigt mellem praktik og skole frem til det sidste skoleophold. Hvis man efter afsluttet grundforløb ikke har fået en praktikplads, får man efter 3 måneder tilbudt skolepraktik.

Undervisningen fordeler sig på grundfag, områdefag, specialefag og valgfag. Undervisningen i specialefaget tilrettelægges i samarbejde mellem elev, kontaktlærer og praktikvirksomhed. Man afslutter med en faglig prøve, svendep prøve eller lignende.

Fagfamilien Mekanik, transport og logistik

Uddannelserne er yderligere opdelt i fagfamilier inden for de seks tekniske indgange. Man kan uden at spilde tid skifte fra en uddannelse til en anden uddannelse i samme fagfamilie. Uddannelserne inden for Mekanik, transport og logistik er samlet i én familiegruppe af samme navn (med undtagelse af 'Vognmaler').

Alle uddannelser under denne familie - med undtagelse af Redderuddannelsen – tager tre år, hvoraf skoleperioden udgør 50 uger. Uddannelserne har desuden sammen grundforløb, samt et fælles transportmodul, hvor deltagerne blandt andet erhverver sig truckcertifikat og kørekort B.

Først herefter specialiserer deltagerne sig med henholdsvis et lager- eller et chaufførmodul. Endelige vælges en af de ti fagspecialiseringer; Lager- og transportoperatør, Lager- og produktionsoperatør, Lager- og logistikoperatør, Godschauffør, Kranfører, Renovationschauffør, Postbehandler, Buschauffør, Togklargøring på godsvognsmateriel, S-tog eller togsæt.

Lager- og transportoperatøruddannelsen sigter indholdsmæssigt mod alle lagerfunktioner lige fra håndtering af mekanisk hjælpedstyr til anvendelsen af lagerrelevant moderne teknologi. Uddannelsen omfatter – udover certifikatet til gaffeltruck – kørekort til lastbil (C), certifikat til lastbilmonteret kran og til transport af farligt gods. Desuden kan deltageren vælge at tage enten kørekort til påhængsvogn eller portal- og traverskran.

Der er ingen eksisterende erhvervsuddannelsesforløb, der giver kompetencen som faglært havnearbejder. men under specialet "Lager- og transportoperatør" findes det mest oplagte forløb for en havnearbejderuddannelse. Eksempelvis kunne en uddannelse på transportlinien med spe-

cialiseringen Lager- og transportoperatør tilrettes eller kombineres med elementer fra den tidligere havnearbejderuddannelse.

Erhvervsuddannelsernes forskellige veje

Individuelle delkompetenceforløb skal kunne tilbydes de elever, der ikke kan gennemføre den fulde uddannelse. Varigheden af dette er mindst 1 år og 6 måneder og højst 3 år.

Deltageren skal kunne vælge studierettede enkeltfag (almene grundfag og erhvervsgymnasiale fag) som sammen med erhvervsuddannelseskompetencen giver adgang til erhvervsakademiuddannelserne og andre relevante videregående uddannelser.

For voksne, der er fyldt 25 år og er i besiddelse af 1 års erhvervs erfaring, kan erhvervsuddannelsen gennemgås som særlige voksenforløb. Der er to måder at påbegynde voksenuddannelsen på.

Den første måde er som særligt voksenforløb. Vælger man dette forløb er den vigtigste forskel uddannelsens varighed. Hvor det tager de unge tre år at blive udlært, skal de voksne kun bruge 2 år. Hvis virksomheden og lærlingen er enige om det, kan uddannelsens varighed udvides med et halvt år. Lærlingen er højst 37 uger på skole.

Den anden måde er som ordinær erhvervsuddannelse på afkortet tid (merituddannelsen), jf. afsnittet ”Meritvejen”.

ERHVERVSUDDANNELSE FOR VOKSNE (VEUD)

En voksenerhvervsuddannelse er en almindelig erhvervsuddannelse, hvor man går i skole på en erhvervsskole og er i praktik i en virksomhed.

Det specielle er, at voksne kan tage uddannelsen som et afkortet forløb. Den voksne skal være fyldt 25 år og have relevant erhvervs erfaring og evt. anden uddannelse.

Der er forskellige indgangsveje og vilkår for voksne ved de enkelte uddannelser inden for retningerne bygge- og anlæg, håndværk og teknik, jord og bord, mekanik, transport og logistik, service og teknologi og kommunikation.

Optagelse

Man skal have 9 års skolegang eller tilsvarende. Man søger enten om:

- at blive optaget på et grundforløb inden for indgangsvejen eller
- at starte med praktik i en godkendt virksomhed efterfulgt af grundforløbet.

I begge tilfælde skal man have en uddannelsesaftale med en virksomhed ved start på praktiken.

Skolen kan forlange, at udlændinge skal op til en sprogprøve inden uddannelsesstart.

Voksne over 25 år

Voksne kan ofte følge et særligt forløb på afkortet tid, hvis de er fyldt 25 år og har relevant erhvervs erfaring. Hver enkel erhvervsuddannelse har således særlig regler for længden af uddannelsen og for merititten for voksne over 25 år. Et voksenforløb afkortes med mellem 1 og 2 år i forhold til de ordinære erhvervsuddannelser. Uddannelsen afsluttes på lige fod med de unge, dvs. med svendepøve eller anden afsluttende eksamen og prøve.

Deltageren kan normalt starte med et supplerende kursus i stedet for grundforløbet. Længden varierer fra uddannelse til uddannelse og svinger fra ca. 6 til 20 uger. De 2 uger af det supplerende kursus kan være et afklarende forløb, hvor skolen afklarer den voksnes teoretiske og praktiske forudsætninger for at få afkortet uddannelsen. Deltageren kan tage det supplerende kursus og afklarende forløb uden uddannelsesaftale.

Skolerne kan oprette rene voksenhold, hvis der er nok voksne. For nogle uddannelser er der fastlagt særlige voksenforløb centralt, på andre afgør skolerne forløbet i samråd med virksomheden(-erne) og det faglige udvalg.

Er der for få voksne til særlige voksenhold, følger den voksne den ordinære uddannelse sammen med de unge.

Hvis den voksne ikke har nogen særlige erfaringer eller uddannelse, som kan give merit, følger den voksne den ordinære uddannelse for unge uden at få uddannelsen afkortet. Voksne kan tage en erhvervsuddannelse uden afkortet tid, hvis de ikke opfylder betingelser for merit.

Merit

Man kan få merit for enkelte fag i skoleperioderne, hele skoleperioder eller standardvoksenforløb, hvor både skole- og praktikdel generet er afkortet, typisk med 1-1½ år. Man kan få merit for fag eller eksamener. Det kan f.eks. være for fag fra almen voksenuddannelse, erhvervsgymnasial uddannelse, AMU-uddannelser eller fag fra beslægtede erhvervsuddannelser. Merit gives desuden for praktisk erfaring, så praktiktiden bliver forkortet.

Merit for praktisk erfaring afgøres normalt af det faglige udvalg inden for branchen. Merit for teoretisk erfaring, så skoletiden bliver afkortet, afgøres af erhvervsskolen.

På de enkelte erhvervsuddannelser findes særlige bestemmelser om merit for voksne, som er fyldt 25 år. Meritreglerne findes i bekendtgørelserne med vejledninger til alle erhvervsuddannelserne.

Søges der om merit gennem erhvervsskolerne, tager det faglige udvalg stilling til, om den samlede uddannelsesetid kan afkortes. Uddannelseslængden skal dog endelig aftales mellem arbejdsgiveren og lærlingen, når lærlingekontrakten skrives under.

Erhvervs- og studiekompetence

Uddannelsen afsluttes med en fulgyldig erhvervsuddannelse. Det gælder både i form af erhvervs kvalifikationer som faglært og i form af kompetence til at videreudanne sig, f.eks. tage en kort videregående uddannelse.

MERITVEJEN

Meritvejen er etableret for de meget erfarne og henvender sig til voksne, der er fyldt 25 år og som har mindst 4 års relevant erhvervs erfaring. Hensigten er, at deltagerne får godskrevet alle deres hidtidige (relevante) erfaringer, uanset hvor de er opnået, og derefter gennemgår et tilpasset erhvervsuddannelsesforløb. Uddannelsen som faglært på lager- og chaufførområdet er lavet af TUR og godkendt af Undervisningsministeriet.

Meritvejen forudsætter en uddannelsesaftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Uddannelsesaftaler løber over min. 4 måneder og max. 12 måneder.

Voksne i erhvervsuddannelsen kan således opnå merit for relevant erhvervs erfaring og/eller relevant uddannelse og/eller relevante branchekurser (AMU) og/eller AVU-kurser eller lignende.

Ved sådanne særligt tilrettelagte forløb benyttes eksempelvis en konverteringstabel udarbejdet af TUR.

Den enkeltes uddannelses omfang afklares gennem et IKA-kursus (Individuel Kompetence Afklaring). Kurset afholdes på den relevante skole og er gratis for deltagerne med kompensation for tabt løn svarende til højeste dagpengetakst. Man er ikke forpligtet til at tage en uddannelse fordi man har gennemført et IKA-kursus.

Merit kan udløses af kvalifikationer opnået gennem:

- 10. klasses udvidet afgangsprøve eller mere end 10 års skolegang (merit i forhold til grundfag)
- gennemført anden faglig uddannelse (primært mekanik, handel og kontor, bygge og anlæg)
- tilegnelse af væsentlige transportfaglige kvalifikationer via AMU
- arbejdslivserfaringer, der har givet deltageren praktisk taget alle de praktiske færdigheder inklusiv det at løse mange og komplicerede problemer og transportløsninger.
- fritids- og arbejdslivet, hvor deltageren har tilegnet sig almene kvalifikationer indenfor dansk, fremmedsprog og matematik, der overstiger grundfagsniveauerne.

Man skal være opmærksom på, at certifikater og kørekort, der ikke er taget som en branchespecifik uddannelse, tildeles en mindre merit, end hvis det er taget i forbindelse med AMU-uddannelse. Bliver der visiteret personer med forskellig merit til samme hold skal man sikre, at dem uden AMU-uddannelse bliver bragt op på AMU-niveau ved - som minimum - at tage et kvalifikationsbevis.

Under hele uddannelsesforløbet er deltageren aflønnet af arbejdsgiveren. Lønnen er den sædvanlige i de perioder deltageren er i virksomheden men er under skoleophold en særlig lærekontrakt aftalt timeløn.

GRUNDUDDANNELSE FOR VOKSNE (GVU)

Voksne kan ligeledes blive faglært inden for fagfamilien ”mekanik, transport og logistik” ved at tage en grunduddannelse for voksne (GVU). Et GVU-forløb er individuelt tilrettelagt og består af enkeltfag og kurser. Almen erhvervsuddannelse og VEUD må ikke forveksles med reglerne for Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU). GVU kræver ikke, at eleven har en uddannelsesaftale med en virksomhed. GVU kræver desuden 2 års erhvervs erfaring. Den voksne har således allerede praktiske erfaringer fra sit arbejde.

Heller ikke GVU giver kompetence som faglært havnearbejder, men forløbet vil i vidt omfang kunne skræddersys til et fuldt relevant forløb. Dog med eksempelvis titlen Lager- og transportoperatør

Optagelseskriterier

Man skal være fyldt 25 år, have mindst 2 års relevant erhvervs erfaring og skolekundskaber, som svarer til 9 klasse i relevante fag.

Uddannelsen foregår på de tekniske skoler og AMU-centre godkendt til at udbyde GVU-forløb inden for mekanik, transport og logistik.

Det er den respektive skole, der vurderer, hvad man kan. Det sker ud fra fx eksamensbeviser, erklæringer fra arbejdsgiver samt eventuelt via et kompetenceafklarende forløb. Det varer fra ½ dag til 2 uger og består af værkstedsarbejde, test og vejledning m.v.

Indbold

GVU er ikke en ny uddannelse, men en ramme hvor tidligere uddannelse og erhvervs erfaring kombineres med kurser og enkeltfag. Et GVU-forløb kan bestå af:

- Kompetenceafklaring
- Enkeltfag fra den/de relevante erhvervsuddannelse,
- AMU-uddannelser
- Almen voksenuddannelse eller gymnasiale enkeltfag, VUC, hf eller lign.

Et GVU-forløb har samme mål og prøver som den ønskede erhvervsuddannelse, men man skal ikke have en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver. Man kan dog komme i korte praktikforløb.

Varighed

Man kan tage en GVU-uddannelse på fuldtid eller på deltid. Man har i alt 6 år til at tage uddannelsen.

Eksamen

Man tager de prøver, som findes for de enkelte fag. Man afslutter altid med en afsluttende prøve/svendeprøve.

Økonomi

Man betaler ikke for AMU eller enkeltfag under åben uddannelse. Man skal betale for fag ved almen voksenuddannelse og de gymnasiale enkeltfag, men man kan eventuelt få tilskud til deltagerbetalingen via Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU).

Der er desuden ordninger, der dækker leveomkostninger på dagpengeniveau, jf. afsnittet ”Økonomi i forbindelse med uddannelse”.

KØREKORT, CERTIFIKATER OG KVALIFIKATIONSBEVISER

Både Danmark og Sverige følger EU's regler om gensidig anerkendelse af kørekort. Konkret vil det sige, at danskere og svenskere kan anvende deres kørekort på begge sider af Øresund eller få dem ombyttet til henholdsvis et dansk eller et svensk kort.

Kravene om uddannelse hviler på EF Rammedirektivet om arbejdsmiljø fra 1989, der er et minimumsdirektiv. Dette indebærer, at de enkelte medlemslande har mulighed for at fastsætte særregler i national lovgivning. Det forudsættes dog, at særreglerne i national lov ligger på et højere beskyttelsesniveau end det, der er sikret gennem fællesskabsretten. Forskellene mellem danske og svenske regler for arbejde i havne udgør dermed en lovlig hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed.

Da de danske krav til nogle kørekort og certifikater er højere end de tilsvarende svenske regler om beviser (”intug”), vil danske havnearbejdere formentlig uden større besvær kunne påtage sig opgaver i svenske havne. Derimod vil svenskere med et kørekort D og yrkekompetensbe-

vis til personbefordring ikke kunne køre bus i Danmark, hvis kravet her er kørekort D til erhvervsmæssig personbefordring.

Desuden vil der, hvis en svensk havnearbejder kommer til en dansk havn, i henhold til dansk lovgivning være krav om, at den pågældende besidder et certifikat, såfremt han eller hun skal betjene trucks eller kraner. Der er herefter tre muligheder:

For det første kan man arbejde for en generel anerkendelse i Arbejdstilsynet af de beviser ("intug"), som en medarbejder skal være i besiddelse af for at kunne arbejde i svenske havne. Beviserne kan opnås på flere måder ved uddannelse eller dokumenteret erfaring eller undervisning/instruktion mv. Anerkendelsen medfører derefter en ombytning til de relevante danske certifikater.

En anden mulighed er, at søge Arbejdstilsynet om en dispensation fra danske regler for den enkelte medarbejder. Dispensationen kan føre ombytning af certifikater eller opnåelse af en ret til en "direkte" prøve på en AMU-kursus uden forudgående uddannelse men mod betaling af et gebyr.

En tredje mulighed er, at få en direkte ombytning af et svensk uddannelsesbevis til et dansk certifikat. Uddannelse, der gennemføres på svenske uddannelsesinstitutioner, hvor Arbejdstilsynet i Danmark har anerkendt uddannelsen og uddannelsesplanerne, giver mulighed for at få uddannelsesbeviset ombyttet til et dansk certifikat. Dette sker ved henvendelse til Arbejdstilsynet i Danmark.



Uanset hvilken af de tre muligheder, der forfølges, vil resultatet bero på Arbejdstilsynets konkrete vurdering af den enkelte deltagers forudsætninger. Dog vil det være således, at såfremt én ansøger med en generel/typisk svensk uddannelsesbaggrund har fået ombyttet sit uddannelsesbevis til et tilsvarende dansk certifikat, vil Arbejdstilsynet have registreret godkendelsen, og der vil således være en præcedens til efterfølgelse.

Normalt vil ekspeditionstiden ved ombytning af beviser ikke overstige en uge, men hvis ikke Arbejdstilsynet har tidligere erfaringer med den fremsendte type uddannelsesbevis eller finder dokumentationen mangelfuld, må der beregnes en forøgelse heraf.

Ansøgning om ombytning af svenske uddannelsesbeviser til tilsvarende danske certifikater skal stiles til Arbejdstilsynets Branche-/Visionskontor 2, Landskronagade 33, 2100 København Ø.

I det følgende afsnit beskrives de danske og svenske krav til kørekort, certifikater og kvalifikationsbeviser.

DANMARK

KØREKORT

Det er en forudsætning for at få udstedt kørekort, at ansøgeren har såkaldt sædvanlig bopæl i Danmark. Ved sædvanlig bopæl forstås det sted, hvor en person opholder sig som følge af sine personlige eller erhvervsmæssige forhold.

Det er ligeledes en betingelse, at ansøgeren har opholdstilladelse (opholdsbevis) i Danmark, medmindre vedkommende kan opholde sig i Danmark uden tilladelse.

Endelig skal ansøgeren have et tilfredsstillende helbred. Helbredskravene omfatter bl.a. synet, hørelsen, fysiske og psykiske handicap, hjerte- og nyresygdomme, sukkersyge og epilepsi. Kørekortkontorerne tager stilling til, om kravene er opfyldt på baggrund af den indleverede lægeerklæring

Førere af dansk indregistrerede køretøjer i indenlandsk godsbefordring skal være fyldt 21 år.

KVALIFIKATIONSBEVIS

For at udføre *personbefordring* i erhvervsøjemed er det et krav, at føreren besidder enten blåt eller hvidt kvalifikationsbevis. Beviserne erhverves i AMU-systemet som korte tillægsuddannelser. For yderligere oplysninger henvises til Landtransportskolen, Stamholmen 201 – 213, Avedøre Holme, 2650 Hvidovre, Tlf.: 36 86 86 86 eller Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR).

CERTIFIKATER

Næsten alle typer motordrevne køretøjer på danske arbejdspladser kræver certifikatdokumenteret uddannelse – for et eksempel se i øvrigt afsnittet om AMU-uddannelser. Det er et krav at føreren er 18 år, dog undtaget truckkort for unge på erhvervsskolerne. Desuden er det generelle udgangspunkt et færdselslovskrav om et A-kørekort, men hertil kommer en række yderligere certifikatkrav, som er knyttet til de enkelte køretøjer.

- Certifikat A-kran: Tårnkran.
- Certifikat B-kran: Mobilkran, Slæbeskovmaskine benyttet om kran.
- Certifikat C-kran: Skrævetruck over 5t.
- Certifikat D-kran: Lastbilkran 8-25tm., Traktorkran til af-/pålæsning 8-25tm., Traktorkran til andet end af-/pålæsning 0-25tm., Teleskoplæsser indrettet som kran under 25tm.
- Certifikat E-kran: Lastbilkran over 25tm., Traktorkran til af-/pålæsning over 25tm., Traktorkran til andet end af-/pålæsning over 25tm., Teleskoplæsser indrettet som kran over 25tm.
- Certifikat G-kran: Entreprenørmaskine indrettet som kran.
- Certifikat A-truck: Gaffelstabler

- Certifikat B-truck: Truck til personløft, Truck med løftehøjde over 1 m.

Desuden er der en række maskiner, der ikke kræver noget certifikat: Minidumper, Minilæsser, Bulldozer, Grader, Entreprenørmaskine kun lejlighedsvis kran med løftehøjde under 1m., Gummiged, Rambuk med spil, Scraper, Side-loader, Stor dumper knækstyret, Traktor med vogn, Vejbelægningsmaskine, Læssemaskine og Skrævetruck over 5m. uden personer i området.

Til rækken af certifikatkrav kommer yderligere kravet om ADR-certificering i forbindelse med transport og håndtering af farligt gods.

Al certifikatgivende uddannelse foregår gennem nationalt godkendte kurser i enten AMU- eller erhvervsuddannelsessystemet. En typisk uddannelse vil være tilrettelagt med lige dele teori og praksis og have et omfang af minimum 30 timer.

SVERIGE

FIRE KRAV FOR AT FÅ KØREKORT

Der findes ifølge kørekortbekendtgørelsen fire krav, som skal opfyldes for at få kørekort i Sverige:

- Personen har kørekortstilladelse (körkortstillstånd) (se nedenfor)
- Personen er permanent bosiddende i Sverige eller har studeret i Sverige i mindst seks måneder
- Personen er fyldt 21 år til kørekort D
- Personen har aflagt godkendt førerprøve (kundskabs- og køreprøve)

Desuden kræves det, at personen ikke har et kørekort, som er udstedt i en anden stat i EØS-området (Danmark, Finland, Norge, Island, Tyskland, Frankrig, Storbritannien, Belgien, Holland, Luxemburg, Liechtenstein, Spanien, Italien, Grækenland, Portugal, Irland Østrig)

I forbindelse med køreprøven kontrolleres det, at personen er permanent bosiddende i Sverige eller har studeret i Sverige, samt at personen ikke allerede har et kørekort i EØS.

Den som skal køre motordrevet køretøj i Sverige skal have gyldigt nationalt kørekort. Det er ikke tilstrækkeligt med et internationalt kørekort.

KÖRKORTSTILLSTÅND (KØREKORTTILLADELSE)

For at aflægge førerprøve til kørekort skal man have en gyldig kørekorttilladelse. For at få denne skal man have tilstrækkeligt godt syn og helbred. Desuden stilles der visse krav til almen egnethed.

Ansøgningen om kørekorttilladelse udfærdiges på en blanket, som findes hos trafikskolerne, politiet, länsstyrelsen og Vägverkets førerprøvekontorer. På blanketten anføres den kategori man ønsker at aflægge prøve i. Man vedlægger helbredserklæring og synsprøve, der ikke er ældre end to måneder. Hvis man ønsker kørekort kategori C, CE, D eller DE skal man også have en lægeat-test, der ikke er ældre end to måneder.

Ansøgningsblanketten med bilag indsendes til Länsstyrelsen i det län, hvor personen er registreret. Kørekorttilladelsen er gældende i fire år.

KØREKORT FRA EØS-OMRÅDET

Et udenlandsk kørekort som er udstedt i en anden stat indenfor EØS-området (Danmark, Finland, Norge, Island, Tyskland, Frankrig, Storbritannien, Belgien, Holland, Luxemburg, Liechtenstein, Spanien, Italien, Grækenland, Portugal, Irland Østrig) gælder i Sverige på samme måde som i det land, hvor kørekortet er udstedt. Hvis indehaveren af et sådan kørekort er permanent bosat i Sverige kan kørekortet ombyttes til et tilsvarende svensk kørekort. Der er således intet krav om at et kørekort skal ombyttes. Dog bør man ansøge om ombytning i god tid inden gyldighedsperioden på kørekortet udløber. Ansøgning om ombytning skal ske hos Länsstyrelsen.

KRAV OM KOMPETENSBEVIS

Personer, der transporterer personer eller gods, skal have et kompetensbevis. For at få dette bevis skal man bestå en skriftlig prøve. Der findes visse minimumskrav inden for EU for, hvad prøven skal indeholde. Minimumskravene skal garantere, at erhvervsførere fra alle lande i EU har lige gode kundskaber

Personer skal have et kompetensbevis, hvis de kører godstransporter, eller hvis de er under 21 og kører lastbil med eller uden hænger med højeste totalvægt over 7,5 tons.

ERHVERVELSE AF YRKESKOMPETENSBEVIS FOR GODS- OG PERSONBEFORDRING

Den eneste måde at få yrkeskompetensbevis på er at aflægge en prøve. Det gælder også personer som ifølge de nuværende regler ikke behøver yrkeskompetensbevis.

Man henvender sig til et af Vägverkets køreprøvekontorer for at få et indbetalingskort. En uge efter indbetaling af afgiften for prøven (350 SEK) tilmelder man sig prøven. I afgiften indgår omkostninger til yrkeskompetensbeviset. Hvis man vil aflægge prøve for både lastbil og bus, kan man tage en anden prøve til reduceret afgift (150 SEK). Dette forudsætter dog, at personen er godkendt hos et transportselskab inden prøven aflægges.

Prøven

Yrkeskompetensprøven er edb-baseret og opdelt i seks forskellige delprøver. Sammenlagt omfatter prøven 76 spørgsmål. For hvert spørgsmål får man fire svarmuligheder at vælge imellem. Kun et er rigtigt. For at få prøven godkendt skal man have et vist antal rigtige i hver delprøve. Prøvetiden er ca. to timer. Man skal medbringe gyldig legitimation så ens identitet kan bekræftes.

Man får besked om resultatet umiddelbart efter at prøven er afsluttet. Hvis prøven er godkendt modtager man sit bevis i løbet af nogle uger.

CERTIFIKATER

De svenske krav til certificering i forbindelse med anvendelsen af motordrevne køretøjer på arbejdspladsen er som nævnt ikke så restriktive som de danske. Generelt strækker kravene sig til arbejdsmiljølovens bestemmelser (Kapitel 3, § 3) om arbejdsgiverens pligt til at forvisse sig om, at arbejdstageren har den fornødne uddannelse og træning til at kunne betjene de respektive maskiner.

Hertil kommer i de fleste tilfælde et lovkrav om, at føreren som minimum besidder et traktorkørekort (A-kørekort).

Desuden er det et krav, at arbejdstageren er ADR-certificeret ved transport af farligt gods og ADR-uddannet ved øvrig håndtering af farligt gods.

Udover lovkravene står arbejdsgiver selv for yderligere uddannelse af- og krav til arbejdstager.

I CMP Malmö er der i forbindelse med betjening af flere typer maskiner føjet yderligere krav til arbejdstagers kvalifikationer. Generelt kræver maskindrift en intern uddannelse, men derudover gør følgende krav sig gældende:

- Eksterne uddannelse gennem TYA: Alle kraner
- Truckkort: Alle trucktyper
- ADR-certifikat: Al transport af farligt gods, Tugmaster på kaj og ombord, Reach stacker, Mover
- SJ's signalkursus: Unimog

Uddannelsen til kranfører gennem TYA dækker alle typer kraner med undtagelse af mobilkraner, som producenterne normalt står for uddannelsen/oplæringen til. TYAs kranføreruddannelse indbefatter 8 timer teori og 16 timer praktik – begge dele inkl. afsluttende prøve. Desuden kræves det, at deltageren betjener kranen i yderligere 75 timer før TYA udsteder beviset.

ØKONOMI I FORBINDELSE MED UDDANNELSE

I dette afsnit sammenlignes det danske og svenske studiefinansieringssystem. I oversigten ses de forskellige typer uddannelsesstøtte i henholdsvis Danmark og Sverige.

Danmark	Sverige
SU - Statens Uddannelsesstøtte VEU-godtgørelse SVU - Statens voksenuddannelsesstøtte Arbejdsgivernes Elevrefusion Uddannelsesgodtgørelse til ledige	Studiehjælp Studiemedel Særskilt utbildningsbidrag Studiemidler til studier i udlandet Særligt vuxenstudiestöd (SVUX) Særligt vuxenstudiestöd för arbetslösa (SVUXA)

UDDANNELSESØKONOMI FOR ARBEJDSGIVER OG ELEV

Overordnet er der mange ligheder mellem det svenske og danske uddannelsesstøttesystem. På begge sider er der mulighed for statslig uddannelsesstøtte til såvel folk i arbejde som ledige, og begge steder er støttetypen afhængig af uddannelsesniveau (grunduddannelse, videregående uddannelse, efteruddannelse osv.) og alder. Støttesystemet knytter sig til uddannelsesstrukturen i de respektive lande, og størrelsen, af den støtte man modtager til de samme (eller sammenlignelige) uddannelser i Sverige og Danmark, varierer.

Der er ingen principielle barrierer for, at svenskere kan uddanne sig i Danmark eller danskere i Sverige, når det gælder optagelse på uddannelserne. Det har dog på nuværende tidspunkt ikke været muligt at afklare følgende problemstilling: Hvis det danske svenske selskab CMP ønsker at sende en dansk havnearbejder på uddannelse, der gennemføres af TYA i CMP Malmö, skal selskabet så betale for uddannelsen? Og i givet fald – hvad er omkostningerne?

Da det svenske uddannelsessystem er ikke bygget op omkring overenskomstsikrede uddannelsesaftaler mellem elev og virksomhed, men omkring statslig uddannelsesstøtte på alle niveauer, er det vigtigst her at kaste interessen på det danske erhvervsuddannelsessystem.

I Danmark påbegyndes erhvervsuddannelse med SU. Grundforløbet varer 20 uger. Efter de 20 skal man have fundet sig en praktikplads, der vil indgå en uddannelsesaftale. Når uddannelsesaftalen er indgået, udbetaler virksomheden løn til eleven, mens virksomheden får refunderet en del af disse penge fra Arbejdsgivernes Elevrefusion. Det skal nævnes, at uddannelsesaftalen kan indgås allerede ved grundforløbets begyndelse. For VEUD gælder, at virksomhed og elev indgår uddannelsesaftale inden de to års uddannelse begynder.

Et eksempel: På Voksnerhvervsuddannelsen har en svensker bosat i Sverige været indskrevet som lærling indenfor transportområdet med det tidligere eksisterende speciale ”Havne- og terminalarbejder”. Han var ansat i Københavns Havn på dansk kontrakt, fik løn under uddannelse og arbejdsgiveren fik refusion fra AER.

Et andet eksempel: Svenske elever uddanner sig i Danmark på erhvervsuddannelsen. De har en aftale med et svensk firma om praktik. Eleven, der får et dansk personnummer, får udbetalt godtgørelse fra AER, mens eleven er på skoleophold i Danmark. Eleven får løn fra virksomheden i praktikperioden. Det svenske firma får ikke penge fra AER. Denne aftale er indgået i overensstemmelse med Bekendtgørelse nr. 92 af 9. september 1983 af nordiske overenskomster af 1982.

Voksne svenskere, der ønsker at deltage på den danske grundlæggende voksenuddannelse, voksnerhvervsuddannelse eller merituddannelsen, kan deltage gratis i selve uddannelsen men kan ikke opnå SVU og VEU-godtgørelse. Forsørgelsen skal søges hos arbejdsgiver eller arbejdsformidlingen i hjemlandet, og arbejdsgiveren kan kun ved indgåelse af en dansk uddannelsesaftale m.v. opnå AER refusion.

Men når vi behandler uddannelsesområdet for voksne ikke-faglærte, deres uddannelsesbehov og ønsker, og specifik de økonomiske muligheder for tilskud til forsørgelse, skal det nævnes, at voksne svenskere, der ønsker at deltage på kurser under Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), ikke kan opnå VEU-godtgørelse. Det vil sige, at de kan deltage gratis på uddannelserne men må søge forsørgelsen i Sverige via løn fra arbejdsgiver eller forsørgelse via den svenske arbejdsformidling.

Det samme er gældende for danskere, der deltager på uddannelse i Sverige. Også her skal lønmodtager søge løn fra arbejdsgiver, idet det ikke er muligt at få lønrefusion via det offentlige svenske system.

Der er problemer med det uddannelsesøkonomiske grundlag på erhvervsskoleniveau. I Danmark er der tale om en overenskomstmæssig aftale, hvor arbejdsmarkedets parter sikrer det økonomiske grundlag. Lærlinge på erhvervsskoleniveau har indgået en uddannelsesaftale, der forpligter arbejdsgiveren til at udbetale løn under uddannelse mod at få refusion fra Arbejdsgivernes Elevrefusion. Denne ordning er ufravigeligt nationalt betinget. Det vil sige, at arbejdsgiveren skal have et dansk CVR-nummer, og modtageren skal have et dansk personnummer. Det er ikke ensbetydende med, at udenlandske statsborgere og udenlandske firmaer ikke kan få del i ordningen. Har et udenlandsk firma f.eks. en lokal afdeling med ansatte i Danmark, så er firmaet udstyret med dansk CVR-nummer. Tilsvarende bliver en udenlandsk statsborger ansat på dansk kontrakt i Danmark udstyret med dansk personnummer. Så er der mulighed for at få del i denne ordning. Dette er også et væsentligt parameter at inddrage i et fremtidigt uddannelsessamarbejde.

Danske statsborgere har ret til at modtage svensk uddannelsesstøtte, hvis de har boet og arbejdet i Sverige i to år.

Støtten i Sverige er alt andet lige mindre, og man tager i langt højere udstrækning studielån for at finansiere studierne. En anden forskel er, at man i Sverige ikke får støtte i sommermånederne. Man skal søge om støtte til hvert enkelt semester, man begynder på.

I Danmark skal der betales skat af uddannelsesgodtgørelser.

DANSK STØTTE – TYPER OG BELØB

VEU-GODTGØRELSE

- Svarer til højeste dagpengesats; 558 DKR pr. dag (skattepligtigt)
- Man må ikke have en uddannelse over faglært niveau
- Man skal være beskæftiget som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende
- Eller man skal være ledig med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse
- Man har ret til godtgørelse fra man er 20 år, og så længe man er aktiv på arbejdsmarkedet

Hvis deltageren får sin sædvanlige løn under uddannelse, er arbejdsgiveren berettiget til godtgørelsen.

SVU - STATENS VOKSENUDDANNELSESSTØTTE

SVU kan man modtage, når man deltager i:

- forberedende voksenundervisning (FVU), hvor man kan få støtte i 18 uger inden for de 80 uger
- uddannelse på studieforberedende niveau, hvor man kan få støtte i op til 80 uger.
- videregående uddannelser, hvor man kan få støtte i op til 52 uger inden for en periode på 5 år.

Hvis man er i arbejde, får man støtte, hvis man er mellem 25 og 60 år, men man kan også få støtte, hvis man er mellem 20 og 24 år og deltager i FVU i op til 18 uger i alt. Får man løn af sin arbejdsgiver under uddannelsen, kan støtten udbetales til arbejdsgiveren.

Hvis man er ledig kan man få støtte i højst 6 uger, hvis man er mellem 25 og 60 år og er dagpengeberettiget.

AER - ARBEJDSGIVERNES ELEVREFUSION

AER udbetaler lønrefusion til arbejdsgiveren med en sats for hver uddannelsesår:

- 1. uddannelsesår – 1575 DKR pr. skoleuge
- 2. uddannelsesår – 1750 DKR pr. skoleuge
- 3. uddannelsesår – 1940 DKR pr. skoleuge
- 4. uddannelsesår – 2140 DKR pr. skoleuge
- Voksne elever – 3190 DKR pr. skoleuge

Refusionen til voksne elever svarer til dagpengesatsen plus 25%. Normalt oppebærer voksne elever deres normale løn under uddannelse, og arbejdsgiveren får udbetalt refusionen. Udbetaling af normalløn under uddannelse beror på en forhandling mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Hertil kommer, at arbejdsgiveren sparer 385 DKR pr. elev pr. kvartal i AER bidrag ved indgåelse af erhvervsuddannelseskontrakt.

Der skal ifølge overenskomst eller gældende regler være indgået en skriftlig uddannelsesaftale med eleven

Endvidere har AER regler for danskere, der vil på praktikophold i udlandet. Elever, der gennemfører praktikophold i udlandet, kan hos AER få dækket:

- Rejseudgifter
- Søgning af praktikplads
- Overtagelse af praktikplads
- Hjemrejse ved skoleophold
- Hjemrejse, når praktikopholdet slutter
- Flytteudgifter – både ud og hjem
- Tilskud til boligudgifter, 50% - dog max. 1500 DKR pr. måned
- Tilskud til andre særlige udgifter, eksempelvis indskud og mæglergebyr
- Godtgørelse ("løn") under skoleophold i Danmark
- Udgifter til befording under danske skoleophold

På årsbasis kan der udbetales 20.000 DKR til hver elev excl. godtgørelse under skoleophold. Praktikopholdet skal være forhåndsgodkendt af skolen eller det faglige udvalg.

EKSTRAORDINÆRE TILSKUD TIL VOKSENLÆRLINGE I PRAKTIKTIDEN

Igennem Det regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), som eksisterer i alle amter, er det muligt at søge ekstraordinært tilskud i praktiktiden til voksne, der tegner erhvervsuddannelseskontrakt (VEUD). I København dækker Det regionale Arbejdsmarkedsråd København, Frederiksberg og Københavns Amt.

Uddannelseskontrakten skal være indgået indenfor erhvervsområder, hvor RAR vurderer, der er eller kan forventes flaskehalse (mangel på arbejdskraft) og fortrinsvis på private virksomheder. Hvert kvartal udarbejder RAR en liste over områder, der har mulighed for at opnå støtte. Det er Arbejdsformidlingen, der administrerer ordningen.

For at opnå støtte er der forskellige betingelser. Bl.a. skal medarbejderen være over 25 år og virksomheden skal betale mindst den overenskomstmæssige løn under uddannelsesområdet i hele praktiktiden.

Tilskuddet udgør i praktiktiden 35 DKR. pr. time for beskæftigede ved kontraktens indgåelse eller personer, der inden for de seneste 6 uger er eller har været beskæftiget i den virksomhed, kontrakten indgås med. Ved indgåelse af uddannelseskontrakt med voksne ledige over 25 år gives der 40 DKR pr. time i praktiktiden. Der kan gives tilskud til op til 2 ½ år og max. 100.000 ECU. Endvidere skal EUs "De minimis" støtteordninger overholdes.

Pt. er det ikke muligt at opnå ekstraordinære tilskud til praktik for voksenlærlinge på transportområdet i det Storkøbenhavnske område.

BEFORDRINGSTILSKUD UNDER UDDANNELSE:

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU): Befordringstilskud udbetales sammen med VEU-godtgørelsen af A-kassen. Transporten skal overstige mindst 24 km. pr. dag. Herefter udløses 1,37 DKR pr. kørt kilometer.

Erhvervsuddannelserne (EUD, VEUD): Udbetalingen af kørselsgodtgørelse under skoleophold udbetales til arbejdsgiveren via Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER). Arbejdsgiveren udbetaler kørselsgodtgørelsen til eleven. Transporten skal overstige mindst 20 km pr. dag og AER refunderer op til 80% af transportudgifterne, dog højst af udgiften til det billigste offentlige

funderer op til 80% af transportudgifterne, dog højst af udgiften til det billigste offentlige transportmiddel.

SVENSK STØTTE – TYPER OG BELØB

I Sverige gives ikke statslig eller kommunal støtte til allerede ansatte.

Studiestøtte består af forskellige lån og bidrag, men hvilken støtte man skal søge afhænger blandt andet af ens alder og uddannelsesstype.

STUDIEHJÄLP

Gives til personer, der er mellem 16 og 20 år og studerer på gymnasieniveau indenfor gymnasieskola, folkhögskola og kommunal eller statslig voksenuddannelse

Studiehjälp består af studiebidrag og tillæg til studiebidraget og gives i højst 9 måneder pr. år

Studiebidraget er på 950 SEK pr. måned. Det udbetales uden ansøgning og uafhængigt af forældres økonomi.

Udover studiebidraget kan man få ekstra tillæg, som vurderes i forhold til egne og forældres økonomiske forhold. Det udgør højst 850 SEK pr. måned.

Fra og med efterårssemesteret det år, man fylder 20, kan man også få støtte til studier på folkehøjskoler, kommunale eller statslige voksenuddannelser eller anden gymnasial uddannelse.

Ovenstående ordning er uændret i den nye svenske studiefinansieringsordning.

STUDIEFINANSIERINGSORDNING

Fra efteråret 2001 er der i Sverige to bidragsniveauer i den nye studiefinansieringsordning; et alment niveau på 557 SEK pr. uge og et højere bidragsniveau på 1328 SEK pr. uge. Sammen med lånedelen, 1062 respektive 291 SEK, bliver det totale beløb 1619 SEK pr. uge

De, der kan få det høje bidragsbeløb er studerende, som er 25 år eller ældre, deltager i grundskoleuddannelse og mangler afgangsbrev fra grundskoleuddannelse, samt dem som deltager i gymnasieuddannelse, mangler afgangsbrev fra treårig gymnasieuddannelse og repeterer eller kompletterer emner på grundskole- eller gymnasieniveau.

Man kan vælge ikke at tage hele studielånet.

SÆRLIGT UTBILDNINGSBIDRAG

Særligt udbildningsbidrag bevilges først og fremmest til arbejdsløse. Bidraget kan gives til studerende, som er fyldt mindst 25 år og højst 55 år, når studierne påbegyndes. Særligt udbildningsbidrag kan ikke gives til personer, som har et afgangsbrev fra treårig uddannelse i gymnasieskolen eller tilsvarende uddannelse.

Særligt udbildningsbidrag kan gives til studier på grundskoleniveau og på gymnasieskolenniveau. Bidraget går først og fremmest til studerende på grundskoleniveau og til personer på orienteringskurser indenfor kommunal eller statslig voksenuddannelse eller tilsvarende kurser på folkhögskola. Støtten bevilges ikke til påbygningsuddannelser indenfor Komvux. Særligt udbildningsbidrag kan bevilges til en studietid på mindst to uger og højst 360 heltidsdage.

På dette område er der regler og undtagelser, og ved ansættelse af ledige skal arbejdsgiveren undersøge mulighederne for særligt udbildningsbidrag i det konkrete tilfælde.

Hvis man som arbejdstager vil uddanne sig, har man ret til at få orlov fra sit arbejde. For at uddannelsen kan godkendes til orlov, skal undervisningen følge en kursus- eller studieplan. Derudover skal man have været ansat hos arbejdsgiveren de seneste seks måneder og mindst 12 måneder indenfor de sidste to år. Arbejdsgiveren har ret til at udskyde orloven til et senere tidspunkt end det ønskede.

VOKSNE HAVNEARBEJDERE UNDER UDDANNELSE INDENFOR TYA

Voksne havnearbejdere er omfattet af en fælles overenskomst indgået mellem Transportfackens Yrkes- og Arbetsmiljönämnd (TYA), Svenska Transportarbetarförbundet og Förbundet Sveriges Hamnar. Overenskomsten sikre som tidligere beskrevet bl.a. muligheden for en længerevarende uddannelse på Hamn & Stuveriskolan. Deltagelse i uddannelsen er gratis, og der gives tilskud til transport og skoleophold.

Under uddannelsen, som er en elevansættelse, modtager den voksne elev et studiebidrag (elevløn) fra arbejdsgiveren på minimum 13.952 SEK pr. mdr. (pr. 01.04.01).

Hvis eleven i praktiktiden følger en instruktør, modtager eleven elevløn, men hvis eleven deltager i produktionen på normal vis, skal eleven have den overenskomstaftalte løn.

For havnearbejdere, der deltager i kursusforløb, som er udarbejdet af - eller gennemføres af TYA, er kurset gratis, og arbejdsgiver modtager et tilskud fra TYA pr. deltager pr. dag på 660 SEK.

OPSAMLING PÅ HAVNEARBEJDERUDDANNELSE I SVERIGE OG DANMARK

Mulighederne for uddannelse af havnearbejdere i henholdsvis Danmark og Sverige er ganske gode, men tilbudene er ikke længere så mangfoldige, som de har været. Både på den svenske og den danske side har tilbud om længerevarende uddannelse til havnearbejdere lidt under manglende faktisk tilslutning og er følgelig blevet lukket ned. I Sverige er der dog fortsat mulighed for at etablere uddannelsen lokalt, såfremt der skulle opstå interesse for det.

På den svenske side af Øresund eksisterer dog stadig et tilbud om længerevarende uddannelse på Hamn- og Stuveriskolan. Derudover er der mulighed for at oprette lokale tilbud om en tre-årig gymnasial uddannelse inden for Fordonsprogrammets transportlinie, såfremt der skulle være en lokalt forankret interesse for det.

Hertil kommer Lernias tilbud, som i vidt omfang vil kunne tilgodese behovene for løbende opkvalificering i form af virksomhedsrettede kurser.

På den danske side af Øresund er udbudet lidt mere sparsomt, men AMU-systemet tilbyder stadig en godkendt havnearbejderspecifik kursuspakke på fire kurser, samt muligheden for at supplere med yderligere relevante kurser fra systemets øvrige katalog. Pakken giver dog kun faglig specifik kompetence.

Desuden vil der kunne etablere et havnearbejderrelevant VEUD-forløb under erhvervsuddannelsessystemets Lager- og Transportlinie. En uddannelsen tilrettet havnen som arbejdsplads eksistere ikke på nuværende tidspunkt og må derfor forudsætte en grundig forberedelse, men erhvervsuddannelsessystemets VEUD-forløb giver til gengæld gode muligheder for brancheområdetilpassede forløb.

I denne forbindelse er særligt meritvejen interessant. Voksne i erhvervsuddannelsen kan således opnå merit for relevant erhvervs erfaring, relevant uddannelse, relevante branchekurser (AMU), AVU-kurser eller lignende. Den enkeltes uddannelses konkrete omfang og tilrettelæggel-

se afklares eksempelvis gennem et gratis og uforpligtende IKA-kursus (Individuel Kompetence Afklaring).

I forhold til den gensidige anerkendelse og/eller ombytninger af certificeringer er det åbent, at forskellene mellem Sveriges og Danmarks anerkendelse af kørekort, certifikater og kvalifikationsbeviser skal overvejes yderligere i forbindelse med et uddannelsessamarbejde i Øresundsregionen. Umiddelbart ligger problemerne i den danske sides restriktioner, da de svenske krav og bestemmelser ikke i samme omfang sætter begrænsninger for den danske arbejdskraft.

I forhold til studiestøtte og befordring kan vi alt i alt konkludere, at studiefinansiering - og måden den fungerer på - i Sverige og Danmark ikke i sig selv sætter uoverskuelige begrænsninger for elevers mobilitet og uddannelsessamarbejde på tværs af Øresund. Men hvordan studiefinansieringen tilrettelægges for den enkelte elev eller kursist vil afhænge af en række faktorer, hvor vi her bare vil nævne nogle:

- Uddannelsestype
- Kursistens/elevens alder
- Kursisten/elevens bopæl (Sverige / Danmark)
- Har kursisten/eleven ansættelse i en virksomhed i Sverige eller Danmark, men tager uddannelse i det andet land?
- Løn eller studiefinansiering under praktik

Disse spørgsmål peger i retning af forhold, der skal afklares i forbindelse med konkrete planer om uddannelsessamarbejde i Øresundsregionen.

RAMMER OG BETINGELSER FOR DANSK/SVENSK UDDANNELSE

RAMMERNE

Et af omdrejningspunkterne i projektet har været at få afklaret, om der evt. er barrierer af organisatorisk eller juridisk karakter ved gennemførelse af fælles længerevarende uddannelsesforløb for beskæftigede havnearbejdere i Øresundsregionen.

Vi har i dette afsnit valgt at fokusere på forhold – og især forskelle - vedr. love, regelsæt, aflønninger osv., som evt. vil kunne vanskeliggøre den gensidige praktik, som er en integreret del af et fælles længerevarende uddannelsesforløb.



ARBEJDSMARKEDET

Det er vigtigt at vide, at der eksisterer en del forskelle og uklarheder mellem Danmark og Sverige indenfor arbejdsmarkedsområdet. Man bør derfor sætte sig ind i de forskellige regler, hvad enten man har fået arbejde i Sverige eller blot ønsker at få det.

Igennem undersøgelsen er det blevet klart, at offentlige myndigheder både i Danmark og Sverige ofte ikke tør udtale sig entydigt. Der er god grund til at forske mere i disse forvaltningsmæssige problemer for at danne sig et mere retvissende billede af love, regler og forvaltning på centrale områder.

Det svenske arbejdsmarked er i højere grad end det danske reguleret gennem lovgivning. Generelt er ansættelsesbeskyttelsen større i Sverige, hvilket vil sige, at det er sværere for en svensk arbejdsgiver at opsige en medarbejder. I den forbindelse har man i modsætning til Danmark en særlig lov, som beskytter de ansatte.

I Sverige kan man ligesom i Danmark få orlov fra arbejde, hvis man får barn eller vil uddanne sig. Forældreorloven er dog betydeligt længere i Sverige.

AFTALEFORHOLD I CMP

Med beslutningen om etablering af Øresundsbroen vedtog Københavns Havn og Malmö Havn at arbejde på etablering af et fælles havneoperativt selskab ved navn Copenhagen Malmö Port, CMP. Selskabet blev en realitet i starten af 2001. Ca. 470 ansatte blev overført til CMP, hvoraf ca. 260 er ansatte havnearbejdere.

Det er tanken, at havnearbejderne skal kunne arbejde både i Danmark og Sverige. I situationer med grænseløst arbejde vil det være optimalt, hvis alle kunne arbejde under de samme betingelser. Men det kan ikke forventes, at en fælles overenskomst og fælles aftaler for samtlige havnearbejdere er mulige indenfor overskuelig fremtid. Undervejs i projektet har styregruppen besluttet, at overenskomster og aftaler ikke indgår i rapporten, idet disse er forhandlings spørgsmål.

Forskelle i organisationsstrukturerne er efterhånden kendte i CMP. I et grænseoverskridende selskab er det nødvendigt, at der sættes fokus på de problemer, der er forbundet med at afgrænse det faglige gyldighedsområde for arbejdstagerne i begge lande. Eksempelvis skal det nævnes, at i Danmark er faggrænserne tydeligere. Under de gældende betingelser må en person, der arbejder i Danmark arbejde efter dansk overenskomst, og personer der arbejder i Sverige arbejde efter svenske aftaler.

LØN

Lønningerne i Sverige er lavere end lønningerne i Danmark. Men de svenske arbejdsgivere har større sociale forpligtigelser overfor de ansatte, end de danske arbejdsgivere har overfor sine ansatte. F.eks. er skatten i Sverige lavere end i Danmark. I Sverige betaler arbejdsgiveren en arbejdsgiverafgift for sine ansatte svarende til bl.a. den danske arbejdsmarkedsafgift. I Danmark skal den ansatte selv betale denne afgift ud af sin løn, selvom den administreres af arbejdsgiveren.

Kommunalskatten i Sverige ligger ca. på samme niveau som i Danmark. Men til forskel fra Danmark betaler ikke alle lønmodtagere skat til staten. I Sverige er pensionsbidrag også noget lavere end i Danmark. Det samme gælder kontingent til A-kasse og fagforeninger.

Når man ser på forskellen af arbejdsgivernes sociale forpligtigelser i de 2 lande, samt det at der er flere områder, hvor den danske arbejdskraft selv betale for dele af de sociale omkostninger over skatten, kan man generelt kan sige, at køb af arbejdskraft i de 2 lande ikke varierer væsentligt. Hertil kommer at leveomkostninger i Sverige fortiden er forholdsvis lavere end i Danmark, så i sidste ende er forskellene i lønnen formentlig ikke så store.

ARBEJDSSTID

I Sverige er arbejdstiden pr. uge længere end i Danmark. Den ordinære arbejdstid kan højst vare 40 timer pr. uge plus frokostpauser ved fuldtidsstillinger. I Danmark er arbejdstiden på højst

37 timer plus frokost ved fuldtidsstillinger. Arbejdstiden reguleres i begge lande gennem den kollektive overenskomst og loven om arbejdstid.

FERIELOV

I Sverige reguleres ferie, på svensk ”semester”, i overensstemmelse med ferieloven. En arbejdstager har ret til 25 dages betalt ferie pr. år, men indenfor flere arbejdsområder har man forhandlet sig til længere ferie gennem overenskomsten.

Ferie skal afholdes i ferieåret. Ferieåret i Sverige ligger fra den 1. april til og med den 31. marts det næste år. Ferien skal som regel lægges sådan, at arbejdstageren får mindst fire ugers ferie i perioden juni-august.

Arbejdstagere har normalt ret til feriepenge, kaldet semesterlön, som skal bekoste ferien. Feriepengene tjenes ligesom i Danmark ind i løbet af det foregående ferieår. Feriepengene for 25 dages ferie er normalt 12% af arbejdstagerens indkomst. For havnearbejder er der i den kollektive aftale (overenskomst) aftalt en ferieprocent på 13. Feriepengene skal udbetales til arbejdstageren i forbindelse med ferien. Hvis lønmodtageren har semesterlön, som ikke er anvendt, udbetales differencen til lønmodtageren ved udgangen af kalenderåret.

En arbejdstager har ret til at holde ferie, selvom der ikke er indtjent feriepenge, dvs. ubetalt ferie.

Når man stopper en ansættelse, har man ret til en feriegodtgørelse, dvs. en godtgørelse for de feriepenge, som ikke står hos arbejdsgiveren. Godtgørelsen skal udbetales senest en måned efter, at ansættelsen er ophørt.

I Danmark reguleres ferie i overensstemmelse med lov om ferie. Ferie skal afholdes i ferieåret, som ligger fra den 1. maj til og med den 30. april det næste år. Ferien skal som hovedregelen lægges sådan, at arbejdstageren får mindst tre ugers samlet hovedferien til afholdelse i perioden fra den 1. maj til 30 september.

Mange danske lønmodtagere, heriblandt havnearbejderne, har ved indgåelsen af overenskomsten i år 2000 ret til, ud over de i ferieloven bestemte 25 dage, pr. 02.05.01 ekstra 4 feriedage og fra år 2003 samlet 5 ekstra feriedage.

De danske havnearbejderne i CMP er timelønnede havnearbejdere på månedsløn – funktionærlignede løn – og har ferie med løn, og får det særlige ferietillæg for månedslønnede på 1½ %. Endvidere modtager havnearbejderne 11% i feriepenge af den variable løn f.eks. overarbejde, varskostimer i henhold til overenskomst m.v. Ved fratrædelse udbetales 12½ % af den ferieberettigede løn, dog modregnes allerede afholdt ferie. Resten indsættes på feriegiro.

SKATTEFORHOLD

Det danske og det svenske skattesystem ligner på mange måder hinanden. Skatten er i begge lande fordelt på kommune- og statsskat. Og i begge lande stiger skatten i takt med indkomsten.

For at få sit skattekort skal man have tildelt et personnummer (se afsnit om personnummer).

Den største forskel på det danske og det svenske skattesystem ligger i, at administrationen af skattespørgsmål findes hos forskellige myndigheder.

I Sverige er Riksskatteverket, RSV, den centrale statslige myndighed, der har ansvaret for skat. RSV er inddelt i ti regionale skattemyndigheder. Under dem findes de lokale skattemyndigheder, hvor man som borger henvender sig.

I Danmark er det Skatteministeriet og under denne Told- og Skattestyrelsen, som er den centrale statslige myndighed, der har ansvaret for skat. Told- og Skattestyrelsen er inddelt i 29 regionale skattemyndigheder og 8 toldcentre. Under dem findes de kommunale skatteforvaltninger, hvor man som borger henvender sig.

INDKOMSTSKAT

Skat af lønindkomst skal betales i det land, hvor man udfører arbejdet. Er man blevet ansat før den 1. januar 1997, skal man imidlertid betale skat i det land, hvor man har sin bopæl.

Hvis man dagligt pendler fra sin bopæl i Danmark til et arbejde i Sverige, er man begrænset skattepligtig. Det betyder, at man i Sverige beskattes med en særlig indkomstskat (SINK). SINK er en statslig skat "schablonskatt" på 25 %. Er man ude af Sverige 5 arbejdsdage om måneden, skal man betale skat til Danmark, hvilket er væsentlig mere end 25%. SINK er kun en indkomstskat, hvilket betyder, at man samtidig kan have andre indtægter, som fx renteindtægter, der stadig skal beskattes i Danmark.

Hvis man derimod arbejder i Sverige og kun bor i Danmark i weekenderne, er man fuldt skattepligtig i Sverige. Det vil sige, at man skal betale skat efter de skattesatser, der gælder for dem, der normalt bor i Sverige.

I Sverige betaler lønmodtagere en foreløbig skat. Den såkaldte A-skat, som indbetales af arbejdsgiveren. A-skatten er fordelt på den kommunale og den statslige indkomstskat.

Den kommunale skat er på mellem 30 – 34% afhængig af, i hvilken kommune man bor. Kommunalbestyrelsen fastsætter de kommunale skattesatser. Den statslige indkomstskat er på 20% for beløb mellem 219.300 – 360.000 SEK. Overstiger beløbet 360.000 SEK, skal man betale 25%. Det svenske parlament fastsætter de statslige skattesatser.

SKATTEKORT

Ligesom i Danmark skal man i Sverige aflevere et skattekort til sin arbejdsgiver.

For begge lande gælder det, at hvis man er ansat i henholdsvis Danmark eller Sverige, indbetaler arbejdsgiveren en foreløbig skat, A-skat. For at det danske og svenske skattevæsen skal kunne trække den rigtige skat, skal man aflevere et A-skatte kort til sin arbejdsgiver.

Både i Danmark og Sverige får man sit skattekort ved at kontakte det lokale skattekontor i sin bopælskommune.

Arbejdsgiveren betaler sociale afgifter af lønnen, men i Sverige er afgiften større end i Danmark.

SKATTEFRADRAG

I begge lande er der et personfradrag, og i Sverige er fradrag ligesom i Danmark det beløb, der trækkes fra den personlige indkomst, inden skatten beregnes. I Sverige er det skattefrie beløb på minimum 8.700 SEK og maksimum 18.200 SEK pr. indkomstår (2000). Personfradragets størrelse afhænger af indkomstens størrelse.

I Danmark er det skattefrie beløb som personfradrag for voksne over 18 år på 33.400 DKR og under 18 år på 24.000 DKR. pr. indkomstår (2000). Personfradragets størrelse er ikke afhængig af indkomstens størrelse.

To situationer påvirker muligheden for fradrag i begge lande:

- Hvis man flytter til henholdsvis Sverige eller Danmark og arbejder der, bliver man fuldt skattepligtig. Det betyder, at man får de samme fradrag som fast bo-satte i de respektive lande.
- Hvis man har to bopæle – det vil sige, at man fx arbejder i Sverige eller Danmark, men har bopæl i begge lande – kan man under visse omstændigheder blive fuldt skattepligtig. For at blive fuldt skattepligtig, skal man have opholdt sig i Sverige eller Danmark i en sammenhængende periode.

Som fuldt skattepligtig i begge lande kan man bl.a. få fradrag for:

- omkostninger der har sammenhæng med arbejdet, såkaldte omkostninger for indkomsternes erhvervelse. Her indgår fradrag for kørsel mellem bopæl og arbejdsplads.
- afgift til arbejdsløshedskasse. Dog ikke afgift til fagforening. I Danmark er afgiften til såvel arbejdsløshedskasse og fagforening fradragsberettiget.
- forøgede leveomkostninger, det vil sige tjenesterejser, midlertidigt arbejde eller dobbelt husførelse.
- Man kan også få fradrag for sine renteudgifter

Men I Sverige gælder endvidere, at hvis man betaler SINK, har man ikke mulighed for at få fradrag. Endvidere er det ikke muligt at få fradrag for sine renter på studielån i Sverige. I Danmark er det muligt, at få fradrag for sine renteudgifter på studielån i takt med at man afdrager studiegælden.

DOBBELTBESKATNING

For at undgå, at en persons lønindkomst beskattes i både Danmark og Sverige, har de to lande indgået en aftale om dobbeltbeskatning.

Princippet i aftalen er, at en indkomst normalt kun skal beskattes i et land. Det betyder, at man enten betaler skat i det land, hvor man arbejder, eller i det land, hvor man bor.

TRANSPORTFRADRAG OG FRADRAG FOR BROAFGIFT/BROBIZZ

Danskere, der er bosat i Danmark, men som i perioder arbejder i Sverige, følger de normale regler for fradrag på selvangivelsen og kan ved opgørelsen af sin skattepligtige indkomst fratække udgifter til befordringen til og fra arbejdspladsen og befordring inden for samme arbejdsplads efter takst fastsat af Ligningsrådet. Befordringen skal overstige 24 km. pr. arbejdsdag.

Hvis der modtages hel eller delvis skattefri befordringsgodtgørelse, kan der ikke fortages fradrag for den befordring, som man har modtaget godtgørelse for.

Personer med bopæl i Sverige, der i bil pendler til arbejde i Danmark, er normalt skattepligtig til Danmark. Disse personer kan ikke få fradrag for brobizz. Der findes dog mulighed for at benytte det almindelige fradrag, der beregnes med udgangspunkt i vejstrækningen. Fradraget gives med 1,54 DKR pr. dag for distancen mellem 25 og 100 km., efter 100 km. falder fradraget til 0,77 DKR pr. km.

Personer, der har bopæl i Danmark og pendler til arbejde i Sverige, er normalt skattepligtig af sin indkomst til Sverige. De, der pendler dagligt, har ikke mulighed for fradrag af brobizz. Det beror på, at disse personer er omfattet af en proportionel beskatning (SINK) på 25%, efter hvilken der ikke gives fradrag.

Personer, der ugependler og dermed har mindst 78 overnatninger i en periode, der strækker sig længere end 6 måneder, anses for fuldt skattepligtige og har dermed mulighed for fradrag for brobizz. Grænsen for fradagsberettigede omkostninger mellem hjem og arbejde er 7.000 SEK.

PERSONNUMMER

Hvis man flytter til Sverige og planlægger at blive i mindst et år, skal man have et svensk personnummer. Hvis man flytter til Danmark og planlægger at blive der mere end 3 måneder, skal man have et dansk personnummer

I Sverige tager skattemyndighederne sig af folkeregistreringen. For at blive optaget i folkeregistret skal man derfor henvende sig til sit lokale skattekontor. I Danmark tager folkeregisteret, i den kommune man bosætter sig i, sig af registreringen. Når man henvender sig på det lokale folkeregister, skal man huske at medbringe en Internordisk blanket som er udstedt i den by, man tidligere har været bosat i Sverige.

Følgende regler gælder for begge lande:

Hvis man begynder at arbejde og/eller betale skat i Sverige/Danmark, men stadig bor i Danmark/Sverige, skal man ikke optages i det svenske/danske folkeregister. I stedet skal man have et skatteregistreringsnummer. I Sverige kaldes det et "samordningsnummer", som man får på det lokale skattekontor i den kommune, hvor man arbejder. I Danmark udstedes skatteregistreringsnummeret af folkeregisteret i den kommune, hvor man arbejder.

Når man henvender sig på skattekontoret eller folkeregisterkontoret, skal man medbringe legitimation, ansættelseskontrakt og en attest fra sin bopælskommune i Sverige eller Danmark som dokumentation for, at man er bosat i Sverige eller Danmark.

Hvis man har haft bopæl i Danmark eller Sverige, men er ikke-nordisk statsborger, skal man have opholdstilladelse for at blive optaget i det svenske eller danske folkeregister og få svensk/dansk personnummer.

ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRING

Hovedreglen er, at man skal være arbejdsløshedsforsikret i det land, man arbejder i. Det gælder også, hvis man er bosat i et andet land.

Arbejdsløshedsforsikringen i Sverige ligner på mange måder det danske dagpengesystem. Den største forskel er, at man i Sverige får arbejdsløshedsforsikring, selvom man ikke er medlem af en fagforening eller en A-kasse.

Dagpengesatsens størrelse fastsættes af regeringen og kan ikke påvirkes af A-kassen. Dagpenge udbetales i max fem dage om ugen. Arbejdsløshedsforsikringen er skattepligtig og pensionsgivende.

Medlemskabet er frivilligt, og mængden af de ansatte, som er fagligt organiserede, varierer. Medlemmerne betaler en månedlig medlemsafgift, hvis størrelse varierer mellem de forskellige forbund. Den udregnes som regel i forhold til indkomst eller deltidsarbejde.

Som medlem af en faglig organisation har man ret til at få hjælp fra organisationens tillidspersonale og funktionærer. Det gælder spørgsmål om løn og ansættelsesvilkår, ligestilling, retssager, arbejdsmiljøspørgsmål samt sager vedrørende arbejdsforhold.

Hovedreglen for et fagligt medlemskab er, at man skal være organiseret i arbejdslandet, uanset om man bor i landet eller ej. Er man medlem i en dansk fagforening, kan man bibeholde medlemskabet. Man bør dog være opmærksom på, at en dansk fagforening ikke kan påvirke arbejdsforholdene på en svensk arbejdsplads.

For udstationeret personale gælder andre regler.

I Sverige:

Arbejdsløshedsforsikringen består af to dele:

- En grundforsikring med et fast beløb for alle, som opfylder bestemte vilkår (se under Arbejdsløshedskasse)
- En frivillig, indkomstrelateret forsikring, som forudsætter medlemskab af en A-kasse.

Grundbeløbet udbetales til dem, som er berettigede, og som ikke er medlem af nogen A-kasse eller ikke har været medlem tilstrækkeligt længe.

Frivillig indkomstrelateret forsikring udbetales til medlemmer af en A-kasse, som opfylder arbejdsvilkårene, dvs. at de har været medlem af en A-kasse i mindst 12 måneder og har arbejdet mere end halv tid. Dagpengesatsens størrelse afhænger af den indkomst, man havde, inden man blev arbejdsløs.

I Danmark:

I Danmark er arbejdsløshedsforsikringen en frivillig forsikring, som forudsætter medlemskab af en A-kasse. Endvidere er der i tilknytning til medlemskabet af en A-kasse mulighed for at tilmelde sig en efterlønsordning – se afsnittet om efterløn samt bilag i rapporten om efterløn og arbejde i Sverige.

Arbejdsløshedsunderstøttelsen udbetales til medlemmer af en A-kasse, som opfylder arbejdsvilkårene, dvs. at de har været medlem af en A-kasse i mindst 12 måneder, og har arbejdet i mindst 52 uger inden for fagets overenskomstmæssige arbejdstid som fuldtidsforsikret. Hvis man er deltidsforsikret, skal man have arbejdet i 34 uger indenfor fagets overenskomstmæssige arbejdstid.

Dagpenge udgør 90% af gennemsnitsindtægten for de sidste 12 uger eller 3 måneder, dog højst den til enhver tid gældende maksimumsats. For nyudlærte er der fastsat en særlig dagpengesats, der er 82% af maksimumsatsen, kaldet dimittendsatsen.

Såfremt man arbejder på nedsat tid, og der er opsigelsesvarsel, hvor der kræves frigørelsesattest, kan der kun udbetales supplerende dagpenge i 52 uger inden for de seneste 70 uger.

For visse medlemsgrupper er der specielle regler ved ledighed, som skal følges (eksportchauffører, fiskere, lastoptagere, havnearbejdere og taxichauffører). A-kassen skal kontaktes for yderligere oplysninger.

ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Man skal ansøge skriftligt om medlemskab af en A-kasse. For at blive medlem skal man være i arbejde.

I Sverige skal man for at være berettiget til den indkomstrelaterede arbejdsløshedsforsikring, skal man opfylde følgende vilkår: Man skal i 12 måneder før arbejdsløshed have arbejdet i mindst seks måneder med mindst 70 timer om måneden, eller man skal have arbejdet minimum 45 sammenhængende timer i 6 måneder og mindst 45 timer i hver måned.

Skifter man fag og bliver medlem af en anden A-kasse, har man ret til at overføre anciennitet fra den gamle A-kasse. Men det er vigtigt, at man ikke opsiger sit medlemskab i den gamle A-kasse, før man er optaget i den nye. Ellers kan man ikke overføre sin anciennitet. Man behøver ikke at skifte A-kasse, hvis man kun midlertidigt (ca. 3-6 måneder) arbejder indenfor en anden A-kasses fagområde.

I Danmark skal man henvende sig sin tillidsrepræsentant eller lokale fagforening der organiseret indenfor området den første dag man er i arbejde. Man kan blive optaget i en A-kasse, hvis man er mellem 18 og 65. Man kan selv vælge om man vil være fuldtids- eller deltidsforsikret. Hvis man allerede er deltidsforsikret og ønsker at blive fuldtidsforsikret er der særlige regler. Arbejde med offentlige tilskud, dog undtaget flexjob, giver ret til optagelse, men ikke ret til overflytning fra deltids- eller fuldtidsforsikret medlemskab.

For at være berettiget til den indkomstrelaterede arbejdsløshedsforsikring i Danmark, skal man opfylde følgende vilkår: Man skal i 12 måneder før arbejdsløshed have været medlem af A-kassen og have arbejdet i mindst 52 uger inden for fagets overenskomstmæssige arbejdstid som fuldtidsforsikret. Hvis man er deltidsforsikret, skal man have arbejdet i 34 uger indenfor fagets overenskomstmæssige arbejdstid.

Når man bliver ledig, skal arbejdstimer inden for de sidste 12 uger/3 måneder, der ligger ud over den overenskomstmæssige arbejdstid, afspadseres, før der udbetales dagpenge. I timeopgørelsen medregnes ud over almindelige arbejdstimer også timer, hvortil der er udbetalt kontant dækning (kursus, ferie, sygdom).

Ved afskedigelse/hjemsendelse i Danmark skal arbejdsgiver betale en godtgørelse for den første og anden ledige dag, hvis man har været ansat i 74 timer inden for de sidste 4 uger hos samme arbejdsgiver.

Har man i Danmark ikke optjent feriegodtgørelse til ferie i 25 dage, har man mulighed for at få udbetalt dagpenge under ferie fra A-kassen. Retten til dagpenge under ferie er betinget af, at man er til rådighed for arbejdsmarkedet og i øvrigt har ret til dagpenge fra A-kassen.

I begge lande gælder det, at for at være dagpengeberettiget skal man desuden være tilmeldt arbejdsformidlingen fra den første dag som arbejdsløs. Man skal være aktivt arbejdssøgende og have mulighed for at tage det arbejde, man bliver tilbudt. Har man fået arbejde, eller af andre grunde ikke er til rådighed, skal man meddele dette til Arbejdsformidlingen og sin A-kasse.

Det er normalt, at ens faglighed afgør, hvilken A-kasse man er medlem af. Man må ikke være medlem af mere end en A-kasse af gangen.

Er du medlem af en A-kasse i Sverige, skal du, ligesom i Danmark, betale en afgift. I Sverige er afgiften dog betydeligt lavere end i Danmark.

A-KASSE FOR PENDLERE

De svenske og danske A-kasser i Øresundsregionen er ikke integrerede, og derfor gælder der særlige regler for pendlere mellem de to lande. Reglerne omkring medlemskab af A-kasser for pendlere er komplicerede.

Hovedreglen er, at man skal være arbejdsløshedsforsikret i arbejdslandet. Arbejder man i Sverige, skal man derfor være medlem af en svensk A-kasse.

Hvis man bliver fuldt arbejdsløs, skal man anmelde dette til arbejdsformidlingen i bopælslandet, altså hos den danske arbejdsformidling, og ansøge om dagpenge hos en dansk A-kasse. Bliver man derimod delvist arbejdsløs, skal man anmelde dette til arbejdsformidling og A-kasse i arbejdslandet, dvs. i Sverige.

Det er vigtigt, at man ikke opsigter sit medlemskab i A-kassen i bopælslandet, før man bliver optaget som medlem i en A-kasse i arbejdslandet. Ellers kan man ikke overføre den anciennitet, som man har i sin gamle A-kasse.

ARBEJDSGIVERERKLÆRING

For at få arbejdsløshedsunderstøttelse i Sverige skal man indhente en særlig erklæring, der indeholder fakta om alle ansættelsesforhold, fra sin arbejdsgiver. Denne erklæring bruges til at fastsætte, hvilket niveau dagpengene skal ligge på, da de beregnes ud fra den indkomst, man har haft i sit seneste arbejde.

Arbejdsgivererklæringen skal indeholde oplysninger om bl.a. arbejdstid, ansættelsens varighed og indkomst. Man kan få blanket til udfyldelse af arbejdsgivererklæringen på enhver svensk arbejdsformidling, på AF-Øresund, eller man kan hente den fra Internettet.

Bliver man som pendler delvist arbejdsløs, behøver man også en arbejdsgivererklæring for at få dagpenge i Sverige. Bliver man fuldt arbejdsløs, skal man ikke have dagpenge i Sverige men derimod i bopælslandet Danmark, så skal man henvende sig til sin danske A-kasse og søge om dagpenge.

I Danmark er der ikke krav om en arbejdsgivererklæring. Den ledige skal på første ledighedsdag udfylde en ledigheds- og fraværserklæring i sin A-kasse, hvis der er gået mere end 1 år siden man har skrevet sådanne. Endvidere skal den ledige medbringe: lønsedler for sine arbejdsforhold de sidste 14 måneder, en opsigelse, ansættelseskontrakten, oversigt over fraværdsdage, skattekort, oplysninger om pengeinstitut m.v.

PENSIONSILKÅR

Hvis man begynder at arbejde i - og/eller flytter til - Sverige, har man ret til pension på samme vilkår som svenskere. Man er også tvunget til at betale de samme afgifter som borgerne i Sverige. Man indtjener altså pensionsret i det land, hvor man arbejder.

Når man bliver pensionist, ansøger man om pension i det land, man bor, uanset om den er indtjent i Danmark eller i Sverige. Den pension, der er indtjent i Danmark beskattes og udbetales derfra, selv om man bor i Sverige.

Man har ret til at blive i Sverige, når man har nået pensionsalderen (eller har førtidspension) og har arbejdet der de sidste tolv måneder. Man skal desuden have været bosat i landet de sidste tre år.

Hvis man allerede er pensionist og vil bosætte sig i Sverige er den grundlæggende forudsætning, at man ikke ligger værtslandet til last, dvs. man skal have tilstrækkelige økonomiske indtægter til at kunne forsørge sig selv.

DANSK EFTERLØN OG ARBEJDE I SVERIGE

Reglerne omkring retten til bevare efterløn ved arbejde i udlandet og retningslinier for medlemskab af A-kasser er meget komplicerede.

Man kan f.eks. som ansat i Sverige på en svensk kontrakt ikke være medlem af en dansk A-kasse. Spørgsmålet er, hvad der sker, hvis man ønsker at indbetale efterlønsbidrag i forventning om at gå på efterløn?

Danskere ansat i Sverige, der ønsker at gå på efterløn skal huske at sikre sig, at de inden for de seneste 3 år op til efterlønsperiodens begyndelse har arbejdet mindst 1 år i Danmark. Som arbejdsmarkedet er i dag, skal man således sikre sig, at man vender tilbage til det danske arbejdsmarked på et tidspunkt, hvor alderen ikke er en hindring for at få arbejde.

Ved uddannelse i Sverige er det alene arbejde i Sverige, der er betydende for, om en havnearbejder eventuelt skal være medlem af den svenske A-kasse. Hvis der i uddannelsen indgår en praktikperiode i Sverige og denne udføres som arbejde og dette giver ret til medlemskab af den svenske A-kasse, skal havnearbejderen være medlem i Sverige og udmeldes af den danske A-kasse. Det er op til havnearbejderen at tage kontakt til den svenske A-kassen (med hjælp fra A-kassen) for at få afklaret, om han skal være medlem i Sverige.

Hvis havnearbejderen er medlem af en svensk A-kassen, kan han måske opfylde betingelserne for ret til dagpenge fra Sverige. MEN PAS PÅ !! Hvis havnearbejderen vælger at få dagpenge fra Sverige betyder det, at han må udtræde af efterlønsordningen og således mister retten til efterløn. Han kan ikke indtræde i efterlønsordningen igen !!

Når havnearbejderen ikke længere arbejder i Sverige, skal han genoptages i den danske A-kasse. Der gælder en frist på 4 uger fra arbejdsophøret. Overskrides denne frist, mister havnearbejderen retten til efterløn !!! Har havnearbejderen bopæl i Sverige, skal han dog først genoptages i den danske A-kasse, hvis han flytter til Danmark eller får arbejde i Danmark.

Endvidere er der en anden vigtig pointe i forbindelse med efterlønnen. Selskabet CMP kan ikke ved udlån af en dansk medarbejder til udførelse af arbejde i Sverige administrativt overflytte medarbejderen til lønninglisten i den svenske del af virksomheden. Det vil få konsekvenser for den danske havnearbejder i forbindelse med reglerne for forsikringskrav og ret til efterløn.

Da reglerne udelukkende gælder for danske lønarbejdere, har vi valgt at gengive reglerne for efterløn i forbindelse med uddannelse og arbejde i Sverige udarbejdet af Arbejdsdirektoratet som bilag 1 til rapporten. Bilaget er gengivet på danske i såvel den dansk som svenske version.

ARBEJDSKADFORSIKRING

Et af de spørgsmål, der dukkede op i forbindelse med udarbejdelse af analyserammen var: Er havnearbejderne dækket af en arbejdsskadesforsikring ved praktik i forbindelse med uddannelse på den anden side af Øresund?

DANMARK

En dansk arbejdsgiver skal i henhold til lov om forsikring mod følger af arbejdsskade tegne en forsikring for medarbejderne. For danske havnearbejdere, der under Copenhagen Malmö Port (CMP) udfører arbejdsopgaver i Malmö Hamn, er spørgsmålet om den danske arbejdsskadeforsikring også dækker i tilfælde af ulykker i Malmö Hamn.

Som udgangspunkt omfatter loven personer, som pådrager sig en arbejdsskade under udførelse af arbejdet her i landet. Der skelnes ikke mellem, om medarbejderen er beskæftiget permanent, eller om ansættelsesforholdet er af kortvarig art. Blot skal der være indgået en aftale f.eks. i form af et ansættelsesbevis.

Loven gælder straks efter et arbejdsforholds begyndelse og i hele den periode, hvor arbejdet pågår. Det er uden betydning, om det pågældende arbejde er lønnet eller ej. Endelig stilles der hverken krav om en særlig tilknytning til Danmark eller dansk indfødsret.

Det er med andre ord kun personer, der udfører arbejdet her i landet, der er omfattet af forsikringen. Fra denne hovedregel gælder imidlertid to undtagelser.

Den ene undtagelse vedrører besætninger om bord på skibe, der er hjemmehørende i Danmark.

Den anden undtagelse vedrører medarbejdere, der midlertidig er beskæftiget i udlandet. I disse tilfælde forudsættes det, at den udsendte medarbejder inden udsendelsen skal bo i Danmark, hvilket vil sige, at bopælen skal have en sådan karakter, at der er tale om permanent ophold i Danmark. Desuden skal arbejdsgiveren, der udsender den pågældende medarbejder, være hjemmehørende her i Danmark.

Endelig gælder dansk lovgivning i indtil 12 måneder af opholdet i udlandet, hvorefter den pågældende normalt vil være omfattet af opholdslandets forsikringsordning, hvis der er indgået en konvention mellem Danmark og det pågældende opholdsland.

I det tilfælde en dansk havnearbejder antages til at udføre opgaver af midlertidig art i Malmö Hamn, vil denne under disse betingelser være omfattet af den danske lov om arbejdsskadeforsikring.

SVERIGE

Den som er udsendt af sin svenske arbejdsgiver for at arbejde i udlandet er omfattet af svensk overenskomst. Med udsendelse forstås, at den ansatte fortsat er ansat af den svenske arbejdsgiver ved arbejdet i udlandet, og at den ansatte umiddelbart forud for udstationeringen var omfattet af svensk sociallov, dvs. boede i Sverige før udstationeringen.

IPT-planen respektive AFA forsikringerne gælder således under udstationeringstiden uagtet udstationeringens længde. Hvis udstationeringstiden varer længere end 6 år kan der dog medgives fradrag for IPT-planen. Arbejdsgiveren skal tegne en separat forsikring for lægehjælp for sit udstationerede personale.

I de tilfælde ansættelsen i udlandet overgår til et udenlandsk datterselskab, kan den svenske overenskomst fortsat være gældende til trods for, at det svenske selskab ikke længere er arbejdsgiver. Dette gælder, når arbejdstageren er dobbeltansat og i visse situationer, når den ansatte har orlov fra sin svenske arbejdsgiver. I de øvrige tilfælde gælder svensk overenskomst ikke såfremt ansættelse sker hos en udenlandsk arbejdsgiver.

For Sverige gælder altså de samme regler som i Danmark. I fald en svensk havnearbejder antages til at udføre opgaver af midlertidig art i CMP København, vil denne under ovennævnte betingelser være omfattet af den svenske kollektivaftale om udlændestjansgøring og forsikring om arbejdsskade.

OPSAMLING PÅ RAMMER OG BETINGELSER FOR HAVNEARBEJDERUDDANNELSE

Som bekendt er der ikke nødvendigvis overensstemmelse mellem gældende regler og den måde de forskellige myndigheder forvalter reglerne på. Når vi har rettet henvendelse til embedsmænd i de danske og svenske offentlige myndigheder, har det vist sig, at det ofte ikke har været muligt at få en entydig tolkning af love og regler på dette felt, og vi har i forbindelse med rapporten ikke kunne favne og besvare alle nye problemfelter, der er opstået, når enkeltområder skulle beskrives.

Det anbefales derfor, at problemfelter indenfor det forvaltningsmæssige område undersøges og beskrives yderligere, så der kan dannes et mere retvisende billede af regler og forvaltning på disse centrale områder, samt hvilke regler, der komplementerer eller går på tværs af de 2 landes måder at administrere lovgivningen på.

Hvis Øresundsregionen skal udvikle sig til at være et af de regionale kraftcentre i Europa, hvor visionen om integration og bevægelighed er i centrum – som det bl.a. kommer til udtryk i rapporten ”Øresund – en region bliver til” – er det nødvendigt, at regler på en lang række områder i langt højere grad samstemmes.

Vi vil her pege på et par enkelte områder, og nedenstående er kun enkeltstående eksempler:

Som beskrevet er det alene arbejde i Sverige, der har betydning for, om en dansk havnearbejder eventuelt skal være medlem af den svenske A-kasse. Hvis der i uddannelsen indgår en praktikperiode i Sverige og denne udføres som arbejde og giver ret til medlemskab af den svenske A-kasse, skal havnearbejderen være medlem i Sverige og udmeldelse af den danske A-kasse. Det er op til havnearbejderen at tage kontakt til den svenske A-kassen for at få afklaret, om han skal være medlem i Sverige.

Endvidere er der en vigtig pointe i forbindelse med efterlønnen. Selskabet CMP kan ikke ved udlån af en dansk medarbejder til udførelse af arbejde i Sverige administrativt overflytte medarbejderen til lønninglisten i den svenske del af virksomheden. Det vil få konsekvenser for den danske havnearbejder i forbindelse med reglerne for forsikringskrav og ret til efterlønnen.

Som grænsegænger – danskere ansat på svensk kontrakt i Sverige – skal man betale 25 % skat i Sverige. Den såkaldte SINK. Er man ude af Sverige 5 arbejdsdage om måneden, skal man betale skat til Danmark, hvilket som bekendt er væsentlig mere end 25%.

ANBEFALINGER

FORUDSÆTNINGER FOR ETABLERING AF EN LÆNGEREVARENDE HAVNEARBEJDERUDDANNELSE

På baggrund af de i denne rapport beskrevne forhold er vi kommet frem til en række anbefalinger til det videre arbejde med at etablere fælles dansk-svensk uddannelse for havnearbejdere på begge sider af Øresund.

Det skal indledningsvis bemærkes, at såvel rapporten som anbefalingerne overvejende peger i retning af etablering af en sammenhængende uddannelse i Danmark frem for Sverige, samtidig med at muligheden for etablering af korte færdighedsorienterede kurser ikke ydes samme opmærksomhed. Sidstnævnte forhold skyldes primært, at problemerne ikke er nævneværdige i forbindelse med tilrettelæggelse af korte kurser – eksempelvis på arbejdspladsen.

Orienteringen mod det danske system udspringer derimod af, at mulighederne for etablering af en sammenhængende uddannelse i det danske uddannelsessystem umiddelbart virker mest overkommelig – både i forhold til økonomi, omfang og indhold. Dels er uddannelse i det danske system gratis at deltage i, og dels er dele af erhvervsuddannelsessystemet særligt rettet mod deltagere med meget forskellige forudsætninger. Hertil kommer, at det danske erhvervsuddannelsessystem i højere grad end det svenske har specialiseret sig pædagogisk og fagligt i uddannelse af voksne.

Uanset hvilken uddannelsesmodel, der vælges, anbefales det, at de voksne deltageres erfaringer – uanset uddannelsesaktivitetens art i øvrigt – inddrages aktivt i planlægning og udvikling af nye fælles tiltag. Desuden anbefales det, at der forud for aktiviteten gennemføres et kompetenceafklaringsforløb af medarbejderne på begge sider af Øresund. I denne forbindelse synes AMUs IKA-kurser oplagte. Herunder er det – både af hensyn til fremtidige uddannelsesinitiativer og af hensyn til arbejdskraftens bevægelighed – særligt interessant at få afklaret certifikaters og kvalifikationsbevisers konkrete ombyttelighed.

Anbefalingerne bygger således videre på observationerne fra de tre hovedafsnits opsamlinger.

Overordnet anbefales det, at lovgivning og forvaltningspraksis på begge sider af Øresund harmoniseres, således at bevægeligheden og fleksibiliteten på tværs af regionen lettes. Herunder skal problemfelter indenfor det forvaltningsmæssige område undersøges og beskrives yderligere, så der kan dannes et mere retvisende billede af regler og forvaltning på alle centrale områder, samt hvilke regler, der komplementerer eller går på tværs af de 2 landes måder at administrere lovgivningen på.

Dernæst er der to forhold, der skal afklares, før det bliver meningsfuldt at tage stilling til, under hvilke former uddannelse af havnearbejdere i Øresundsregionen fremover skal tilrettelægges.

Først og fremmest anbefales det, at CMP afklares internt på såvel ledelsessiden som på medarbejdersiden i forhold til, om man ønsker at etablere en sammenhængende, længerevarende havnearbejderuddannelse eller korterevarende fagspecifikke kurser/uddannelser.

Blandt havnearbejderne og i deres organisationer er der interesse for mere og sammenhængende uddannelse, selv om der ikke er fuld enighed om omfanget af en sådan indsats. Desuden er der blandt havnearbejderne i CMP Malmö udtrykt forbehold overfor lange internatbaserede forløb, som betragtes som uattraktive på grund af de lange rejseafstandene, familieforpligtelser osv. Havnearbejderne i CMP København stiller derimod krav i forhold til forudsætningerne for fælles

uddannelse – krav, der knytter sig til muligheden for at opretholde det nuværende indkomstniveau under en længerevarende uddannelse.

Tilsvarende er ledelsessiden endnu ikke endeligt afklaret vedrørende ideen om en sammenhængende uddannelse. Blandt andet skal økonomiske forhold afklares, og der skal skabes et overblik over medarbejdernes nuværende kompetencer.

I forlængelse af denne afklaring anbefales det yderligere, at CMP tager stilling til, hvorvidt uddannelsesinitiativet skal etableres som et rent dansk foretagende eller ligeledes skal inddrage de svenske ansatte. Der er tydeligvis forskellige forventninger til uddannelsesindsatsen på henholdsvis den danske og den svenske side, hvor de danske medarbejdere markerer sig stærkest med et aftalebæstet løfte om et længerevarende uddannelsesinitiativ.

Hvis valget falder på en uddannelsesmodel med korterevarende fagspecifikke kurser, anbefales det, at disse suppleres med kurser i sprog, kultur og aftaleforhold.

Hvis valget falder på et længerevarende uddannelsesforløb anbefales det, at der yderligere tages stilling til nedenstående økonomiske og indholdsmæssige rammer for etableringen af sådan et forløb.

Det anbefales umiddelbart, at en eventuel længerevarende uddannelse lægges i Danmark, da denne løsning økonomisk og indholdsmæssigt virker mest fordelagtig for virksomheden. Det anbefales dog, at CMP afklarer med TYA /Hamn & Stuveriskolan, under hvilke økonomiske vilkår en uddannelse vil kunne finde sted i Sverige. I forlængelse af denne sondering kunne CMP med fordel inddrage Fordonsprogrammets muligheder i forhold til uddannelse af erfarne havnearbejdere.

I forbindelse med de danske havnearbejders ændrede muligheder for at få en voksenerhvervsuddannelse kan det konstateres, at den danske uddannelse, der ligger tættest op ad havnearbejdernes arbejdsfunktioner, er transportuddannelsen med specialet Lager- og transportoperatør. Desuden levner erhvervsuddannelsessystemet generelt gode muligheder for kombinationer af dansk-svenske kurser og uddannelsesmoduler gennem merit eller lignende. Eksempelvis kan nævnes Hamn- & Stuveriskolans uddannelsesmoduler på Lastsikring, ADR-certifikat samt almen kvalificering på IT- og sprogområdet i forbindelse med gennemførelse af fælles dansk-svensk uddannelse for havnearbejdere. Det anbefales derfor, at TUR og en konkret skole i samarbejde med CMP og Havnearbejdernes Fællesforbund udarbejder en kvalifikationsprofil for en havnearbejder inden for specialet.

Yderligere taler muligheden for afkortede forløb gennem Meritvejen i VEUD-systemet til fordel for en placering af en sammenhængende uddannelse i Danmark. Det anbefales derfor, at denne mulighed ydes en særlig interesse.

Endvidere anbefales det, at flere af de eksisterende fag på uddannelsen tilrettes mod havnen som arbejdsplads. Eksempelvis kan uddannelsen på lager- og transportområdet med fordel tilrettes med AMU-kurset "Havnen som arbejdsplads" eller Hamn & Stuveriskolans "Grundkurs i hamn- og terminalteknik", ligesom der umiddelbart er flere eksisterende elementer i uddannelsen, som kan tilrettes havnen som arbejdsplads.

Dog er der et problemområde, som endnu ikke er løst, idet Kran D, som ikke umiddelbart kan finde anvendelse på en havnearbejdsplads, indgår i specialet Lager- og transportoperatør. Det anbefales derfor, at TUR i samarbejde med en konkret skole, CMP og Havnearbejdernes Fællesforbund søger at ændre Kran D til Kran B – eventuelt ved anvendelse af de to uger fra valgmodulerne.

MATERIALELISTE

PRIMÆRT MATERIALE

OM PROJEKTET

- Dagsordener og referater m.v. vedr. møderne i projektets styregruppe
- Projektansøgningen til Arbejdsmarkedsstyrelsen/Øresundspuljen (m. bilag, budget osv.)
- Samarbejdsaftalen mellem RUC og Havnearbejdernes Fællesforbund
- Spørgerammen, udarbejdet af RUC på baggrund af ovennævnte materialer

ØVRIGE DATA

- Ansættelsesbreve underskrevet af ledelse og medarbejdere i Københavns Havn.
- Interview med Knud Hansen, SiD den 16.03.01 (vedr. havnearbejdets og –uddannelsernes historie, fremtidsscenerier osv.)
- Interview med 3 havnearbejdere fra Malmø Havn, den 28.03.01 (om deres uddannelsesmotivation, muligheder, barrierer osv.)
- Interview med personalechef Kristian Villumsen, CMP den 24.04.01 (om CMPs personalepolitik, uddannelsesstrategier osv.)
- Interview med 2 havnearbejdere i Københavns Havn, den 24.04.01 (om deres uddannelsesmotivation, muligheder, barrierer osv.)
- Interview med havnearbejder ”Røde Peter”, Københavns Havn, den 09.05.01 (om at arbejde sammen med svenskerne, ’kultursammenstød’, traditioner osv.)
- Interview med uddannelseskonsulent Jørgen Abildgård, TUR den 15.05.01 (om AMU og erhvervsuddannelsesmuligheder for havnearbejdere m.v.)
- Interview med afdelingsleder Mogens Findalen, AHTS den 15.05.01 (om havnearbejderuddannelse m.v. set fra arbejdsgiversynspunkt)
- Interview med uddannelseschef Henning Bek, Landtransportskolen den 21.05.01 (om de praktiske/juridiske/organisatoriske muligheder for at etablere en fælles dansk/svensk havnearbejderuddannelse)
- Jesper Clausen, Havneskolen den 16.03.01 (vedr. rapportering af forsøgsforløb for danske og svenske ledige)
- Optagelser fra besøg hos TYA, Stockholm den 26.03.01 (om TYAs struktur, organisation, opgaver osv. – 2 bånd)
- Optagelser fra besøg på Hamn- & Stuveriskolan, Norrköping den 17.-18.04.01 (om skolens undervisning, pædagogik osv.)

SEKUNDÆRT MATERIALE

- Att arbeta i Sverige og Danmark, udgivet af Byggfacken i Skåne og Byggefagenes Samvirke København 1999
- Bro over arbejdsmiljøregler på byggepladser i Danmark og Sverige, Arbejdstilsynet og Arbetsmiljö Verket, 2001
- Delrapport ’Professionelle rutebuschauffører i Øresundsregionen – Undersøgelse af danske og svenske uddannelser og kvalifikationskrav for rutebuschauffører i Øresundsregionen’, delrapport, Carsten Lund Rasmussen og Rasmus Zier Bro, Landtransportskolen, juni 2001

- Evaluering af '6-ugers uddannelsesforløb for havne- og terminalarbejdere', Havneskolen
- Evalueringsrapporten 'Uddannelsesbroen/Utbildningsbron – Forsøgskursus med 30 ugers lager- og terminaluddannelse for ledige på begge sider af Øresund fra februar til oktober 2000', Vilmer Andersen, DEL-Analyse, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, marts 2001
- Fokus over broen til naboen, tillæg til dagbladet Aktuelt den 3. april 2001
- Forsikringer og Pension, Svenska Arbeitgivarförening, Håndbog: Instruktioner til personaleadministration.
- Hamn- & Stuveriskolan: kursusoversigter og præsentationsfolder
- <http://www.toldskat.dk>
- <http://www.skolverket.se>
- <http://www.amu.dk>
- <http://www.ams.dk>
- <http://www.folkbildning.se>
- <http://www3.skolverket.se>
- <http://www.hamnskolan.com>
- <http://www.lernia.se>
- <http://www.pedc.se>
- <http://www.syoguiden.com>
- <http://www.tur.dk>
- <http://www.transportstudier.dk>
- <http://www.tya.se>
- <http://utbildning.regeringen.se>
- <http://www.uvm.dk/voksen/voksenuddannelse>
- <http://www.oresunddirekt.com>
- <http://www.vidar.dk>
- Job Øresund, udgivet af Ledernes, Ledarna og AS/3, maj 2000
- Notatet 'Flexkulturel ledelse', Institut for Fremtidsforskning samt artiklen 'Kultur møder og flexkulturel ledelse ved Øresund og andre fusioner', Fremtidsorientering nr. 2/1999
- Notatet 'Sammenligninger mellem Danmark og Sverige om arbejdsmiljø i byggefagene'
- Overenskomstforhold i Øresundsregionen – kortlægning af samarbejdsmålinger, udgivet af Øresundsregionens Arbejdsmarkedspolitiske Råd, september 2000
- Om ret til efterløn efter arbejde eller forsikring i udlandet, udgivet af Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring, juni 1999
- Om efterløn og overgangsydelse ved bopæl eller arbejde i et andet EØS-land, august 2000
- Oversigt over forskelle i dansk og svensk Skatte-, moms- og regnskabslovgivning, udgivet af KPMGs Øresundsgruppe, november 2000
- Pjece fra Havneskolen om 'Dansk-svensk lager- og terminaluddannelse'
- Pjecer fra TUR : 'Godt på vej...med en faglig transportuddannelse. En vejledning', 'Meritvejen – de erfarnes vej til svendebrev. Faglært chauffør', 'do. Faglært inden for lager', og 'AMU. Kurser inden for transport- og logistikområdet'
- Pjecer fra TYA: 'Stadgar och överenskommelse', 'Produktkatalog', 'Öppna nordiska mästerskapen i transportteknik' og 'Kompetens breddar vägen'
- Semester – jobbet och lagarna, udgivet af LO i Sverige
- TYA: 'Utveckling', kurskatalog 2001

- Telefonisk information fra Lars Rasmussens, Arbejdstilsynet, Branche-/Visionskontor 2, Landskronagade 33, 2100 København Ø.
- Telefonisk information fra Folkeregisteret Københavns Kommune, Dahlerups-gade 6, København V., telefon 33663366.
- Uddannelsesplaner fra TUR om: 'Lastsikring i forbindelse med skibstransport', 'Containerhåndtering', 'Terminaltraktor' og 'Havnen som arbejdsplads'
- Udskrift fra Told og Skats hjemmeside (www.erhverv.toldskat.dk) Personer fra udlandet, der arbejder i Danmark, generelle forhold, At arbejde i Sverige, når man bor i Danmark, At Arbejde i Danmark, når man bor i Sverige samt EØS-aftalen om social sikring m.fl..
- 'Værd at vide om arbejdsløhedskassen', SID, September 2001
- Øresund – en region bliver til, rapport udarbejdet af den danske og svenske regering, maj 1999

LOVE, BEKENDTGØRELSER, REGLER OG AFTALER

- Arbetsmiljölagen, Sverige samt svarskrivelse fra Arbetsmiljö Verket, Stockholm 2001
- Bekendtgørelse af Lov om forsikring af mod følger af arbejdsskade af 12. maj 1999
- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser af 25. juni 1999
- Bekendtgørelse af lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion 11. marts 2001
- Bekendtgørelse om udbetaling af befordringsgodtgørelse fra AER af 13. december 2000
- Bekendtgørelse om deltagervilkår og betalingsordninger ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, nr. 1376 af 20. december 2000
- Kollektivaftale Sveriges Hamnar og Svenska Transportarbetareförbundet
- Lokal overenskomst mellem Havnearbejdernes Fællesforbund og AHTS København og Nordsjælland for havnearbejde hos Københavns Havn (KH) 2000-2004
- Lov om ferie, lovbekendtgørelse af 25. juni 1999
- Ligningsloven af 16. august 2000
- Lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. af 14. juli 1999
- Lov om bestyrelse for arbejdsmarkedets UddannelsesFinansiering og om Efteruddannelsesudvalg af 26. maj 2000
- Lov om erhvervsrettet uddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne af 26. maj 2000
- Lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse af 26. maj 2000
- Lov om arbejdsmarkedsuddannelser 26. maj 2000
- Redegørelse af 4 april 2001 om voksen- og efteruddannelsesindsatsen, Arbejdsministeren og Undervisningsministeren
- Redegørelse af 24. maj 2000 om erhvervsskolernes institutionsstruktur, Undervisningsministeren
- Redegørelse af 28. marts 2001 om erhvervsakademier som led i udvikling af erhvervsskoler, Undervisningsministeren og Erhvervsministeren
- Vejledning til bekendtgørelse om deltagelse og betalingsordninger ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, nr. 201 af 20. december 2000

BILAGSLISTE

BILAG 1: DANSK EFTERLØN OG ARBEJDE I SVERIGE

Som det vil fremgå af dette bilag, er der alene tale om reglerne i forhold til efterløn. Reglerne om medregning af medlemsperioder fra Sverige er således alene gældende i forhold til medregning af perioder til opfyldelse af kravet om medlemsperioder for ret til efterløn.

Hvis havnearbejderen således ønsker at medregning medlemsperioder og arbejdsperioder fra Sverige til opfyldelse af kravene for ret til arbejdsløshedsdagpenge, er der tale om ganske andre regler. Disse er ikke beskrevet.

Hvis en dansk havnearbejder tager arbejde/uddannelse i Sverige, er der flere ting som skal afklares for at sikre, at havnearbejdere ikke mister retten til efterløn. For det første skal det afklares, om en havnearbejder under arbejdet/uddannelsen i Sverige skal være omfattet af den svenske eller den danske sociale sikringslovgivning, jf. afsnittet 'Omfattet af de svenske eller danske sociale sikringslovgivninger?'

Hvis havnearbejderen er omfattet af svensk social sikringslovgivning, er der en række ting, der skal afklares i forhold til at sikre efterlønnen, jf. afsnittet 'Hvis omfattet af svensk social sikringslovgivning og sikring af efterlønnen?'

Endelige kan det være aktuelt for en havnearbejder, der er på efterløn og fortsat har lønarbejde, at læse under bilagets sidste afsnit, hvor reglerne om udbetaling af efterløn under arbejde i Sverige er beskrevet.

Som det vil fremgå, er der tale om ganske mange forskellige ting/situationer som havnearbejderen skal være opmærksom på. Derfor skal havnearbejderen altid tage kontakt til sin danske A-kasse, når han skifter arbejde, også i de tilfælde hvor han "lige" skal et smut til Sverige i få dage.

Pjecer og gældende regler på dette område kan findes på Arbejdsdirektoratets hjemmeside www.adir.dk. Endvidere kan henvises til Den Sociale Sikringsstyrelses hjemmeside www.dss.dk.

OMFATTET AF DE SVENSK ELLER DANSK SOCIALE SIKRINGSLOVGIVNINGER ?

Det må afklares, om det er dansk eller svensk sociale sikringslovgivning, der finder anvendelse, når havnearbejderen tager arbejde i Sverige. Dette spørgsmål afklares af Den Sociale Sikringsstyrelse i henhold til lovvalgsreglerne i forordning (EØF) nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter indenfor Fællesskabet.

OMFATTET AF SVENSK SOCIAL SIKRINGSLOVGIVNING

Hovedregel er, at man skal være omfattet af lovgivningen i det land, man arbejder i. Hvis en havnearbejder således arbejder i Sverige, skal han som udgangspunkt være socialforsikret i Sverige. På arbejdsløshedsområdet vil det betyde medlemskab af en svensk A-kasse. I denne situation er der flere ting, havnearbejderen skal være opmærksom på, jf. nedenfor under afsnittet 'Hvis omfattet af svensk social sikringslovgivning og sikring af efterlønnen?'

OMFATTET AF DANSK SOCIAL SIKRINGSLOVGIVNING

Der findes dog flere undtagelser til hovedreglen. Er havnearbejderen omfattet af en af disse, vil havnearbejderen fortsætte med at være omfattet af den danske sociale sikringslovgivning ved midlertidigt arbejde i Sverige for en dansk arbejdsgiver/filial mv. Såfremt havnearbejder under arbejdet kan fortsætte med at være omfattet af den danske sociale sikringslovgivning, vil han kunne bevare medlemskabet af den dansk A-kasse og rettighederne i forhold til efterløn.

Havnearbejderen skal fremlægge dokumentation overfor den danske A-kasse på, at han er omfattet af den danske sociale sikringslovgivning under arbejdet i Sverige. Dokumentationen er som regel en blanket eller et brev fra Den Sociale Sikringsstyrelse.

HVIS OMFATTET AF SVENSK SOCIAL SIKRINGSLOVGIVNING OG SIKRING AF EFTERLØNNEN

Følgende beskrivelse af problemer mv. er skrevet ud fra de nugældende regler i arbejdsløshedsforsikringsloven.

For at en havnearbejder kan overgå til efterløn, skal han opfylde følgende betingelser;

- være medlem af en dansk A-kassen,
- være fyldt 60 år,
- have været medlem og have indbetalt efterlønsbidrag i mindst 25 år inden for de sidste 30 år,
- være dagpengeberettiget,
- have fået indberettet værdien af pensionsformuen
- have bopæl i Danmark, Grønland, Færøerne eller i et andet EØS-land, f.eks. Sverige.

MEDLEM AF EN DANSK A-KASSE

Det er et krav, at havnearbejderen er medlem af en dansk A-kasse på det tidspunkt, han ønsker at overgå til efterløn.

Hvis havnearbejderen bliver omfattet af svensk social sikringslovgivning, når han påbegynder arbejde i Sverige, skal han arbejdsløshedsforsikres i en svensk A-kasse. Havnearbejderen må ikke samtidig - eller i stedet - bevare medlemskabet af en dansk A-kasse. Gør han det alligevel, kan det medføre, at han mister retten til dagpenge og til efterløn.

Havnearbejderen skal inden arbejdets begyndelse rette henvendelse til den danske A-kasse og bede om at få hjælp til at blive optaget i en svensk A-kasse. Når han er blevet optaget i den svenske A-kasse, skal han meldes ud af den danske A-kasse.

For at havnearbejderen kan gå på efterløn, må han sørge for at blive genoptaget i en dansk A-kasse og få medregnet forsikringsperioderne fra Sverige, til opfyldes af kravene ovenfor.

FORSIKRINGSPERIODE SAMT INDBETALING AF EFTERLØNSBIDRAG

Hovedreglen er, at havnearbejderen skal have været medlem i mindst 25 år inden for de sidste 30 år samt indbetalt efterlønsbidrag i mindst 25 år inden for de sidste 30 år.

Havnearbejderen, der er født før den 1. marts 1952, kan opfylde kravet om medlemskab ved uafbrudt medlemskab fra den 31. marts 1992 til mindst det fyldte 60. år. Medlemsperioden skal dog mindst udgøre 10 år inden for de sidste 15 år. Havnearbejderen skal endvidere have indbetalt efterlønsbidrag fra den 1. april 1999.

Havnearbejderen, der er født før den 1. juli 1964, kan opfyldt kravet om medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag ved uafbrudt medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag fra den 1. juli 1999 til mindst det fyldte 60. år. Perioden skal dog mindst udgøre 20 år inden for de sidste 25 år. Er han født før 1. april 1959 er det tilstrækkeligt, at efterlønsbidraget er indbetalt uafbrudt fra den 1. april 1999.

Det er muligt at medregne medlemsperioder fra andre EØS-lande til opfyldelse af kravene. Medlemsperioder fra andre EØS-lande, f.eks. Sverige, kan højst udgøre halvdelen af den nødvendige medlemsperiode. Skal havnearbejderen således opfylde kravet om 25 års medlemskab, kan der maksimalt medregnes 12½ års medlemskab fra en svensk A-kasse.

Følgende to betingelser skal være opfyldt, før der kan ske medregning af medlemsperioder fra en svensk A-kasse:

- Havnearbejderen skal lige før medlemsperioden i Sverige have været medlem af en dansk A-kasse i mindst 1 år og samtidig have haft bopæl og ophold i Danmark.
- Havnearbejderen skal efterbetale det nødvendige efterlønsbidrag til den danske A-kasse. Efterbetalingen af efterlønsbidrag kan udgøre et forholdsvis stort beløb afhængig af varigheden af opholdet i Sverige.

HAVNEARBEJDEREN SKAL HAVE RET TIL DAGPENGE PÅ TIDSPUNKTET FOR OVERGANG TIL EFTERLØN

For at have ret til dagpenge skal havnearbejderen opfylde disse 3 betingelser:

- Været medlem i det seneste år inden overgangen til efterløn.
- Opfyldt et arbejdskrav.
- Være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Medlemskravet

For at have ret til dagpenge skal havnearbejderen have været medlem af en A-kasse i det seneste år inden overgangen til efterløn. Det er ikke afgørende, om det er medlemskab af en dansk eller en svensk A-kasse, så længe der kan ske medregning af den svenske medlemsperiode.

Arbejdskravet

For at have ret til dagpenge skal havnearbejderen opfylde et arbejdskrav. Han skal have haft 52 ugers arbejde inden for de sidste 3 år svarende til 1924 timer. For at få ret til efterløn skal arbejdet være opfyldt ved arbejde i Danmark.

Havnearbejderen kan som hovedregel ikke gå på efterløn, hvis hans dagpengetilrettelse helt eller delvist er optjent på baggrund af arbejde i udlandet.

Han kan dog gå på efterløn, hvis han opfylder kravet om medlemsperioder på baggrund af medlemsperioder i en dansk A-kasse og har haft mindst 26 ugers lønarbejde i fuld sædvanlig omfang i Danmark inden for de sidste 3 år. Arbejdet i Sverige og arbejdet i Danmark skal dog svare til mindst 52 ugers lønarbejde i fuld sædvanlig omfang inden for de sidste 3 år svarende til 1924 timer.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at noget arbejde i udlandet bliver sidestillet med arbejde i Danmark. Det gælder f.eks., hvis havnearbejderen er udsendt af den danske arbejdsgiver til

arbejde i Sverige og fortsat er omfattet af dansk social sikringslovgivning. I dette tilfælde vil arbejdet i Sverige blive sidestillet med arbejde i Danmark.

Kravet om at havnearbejderen er til rådighed for arbejdsmarkedet

På tidspunktet for overgang til efterløn skal havnearbejderen stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Skal havnearbejderen overgå til efterløn fra fuldtidsarbejde, vil han som udgangspunkt via arbejdet have bevist sin rådighed. Det gælder, uanset om han bor i Danmark eller i Sverige.

Skal havnearbejderen overgå til efterløn fra ledighed, skal havnearbejderen, der bor i Danmark, blandt andet være tilmeldt arbejdsformidlingen og søge arbejde.

Er havnearbejderen bosat i Sverige og medlem af en danske A-kasse, skal A-kassen foretage en rådighedsvurdering for at afgøre, om han ville kunne anses for at stå til rådighed for det danske arbejdsmarked, hvis han havde ophold i Danmark. Hvis havnearbejderen står til rådighed for det svenske arbejdsmarked, f.eks. ved tilmelding til det svenske arbejdsformidlingskontor, vil dette som regel være et klart tegn på, at han er til rådighed for arbejdsmarkedet.

**HAVNEARBEJDEREN DER ER PÅ EFTERLØN OG SOM ØNSKER AT ARBEJDE
I SVERIGE**

En havnearbejder, som er på efterløn, har mulighed for at have lønarbejde i ubegrænset omfang mod fradrag i efterlønnen. De nærmere regler om fradraget kan fås i A-kassen.

Igen er det vigtigt at få afklaret, om havnearbejderen ved arbejdet i Sverige fortsat er omfattet af dansk social sikringslovgivning, eller om han bliver omfattet af svensk social sikringslovgivning.

Hvis han fortsat er omfattet af dansk social sikringslovgivning, er der intet problem i forhold til efterlønnen, idet han fortsat skal være medlem af den danske A-kasse.

Hvis han skal være omfattet af svensk social sikringslovgivning, skal han optages i en svensk A-kasse og udmeldes af den danske A-kasse, jf. ovenfor under afsnittet 'Hvis omfattet af svensk social sikringslovgivning og sikring af efterlønnen'.

Havnearbejderen kan fortsat få udbetalt efterløn, selv om han skal være medlem af en svensk A-kasse. Efterlønnen vil blive reduceret med et beløb, der nogenlunde svarer til det, han normalt betaler i kontingent til den danske A-kasse. Den danske A-kasse kan fortælle havnearbejderen nærmere om reduktionen.

Hvis havnearbejderen er medlem af en svensk A-kassen, kan han måske opfylde betingelserne for ret til dagpenge fra Sverige. MEN PAS PÅ !! Hvis havnearbejderen vælger at få dagpenge fra Sverige, betyder det, at han må udtræde af efterlønsordningen og således mister retten til efterløn. Han kan ikke indtræde i efterlønsordningen igen !!

Når havnearbejderen ikke længere arbejder i Sverige, skal han genoptages i den danske A-kasse. Der gælder en frist på 4 uger fra arbejdsophøret. Overskrides denne frist, mister havnearbejderen retten til efterløn !!! Har havnearbejderen bopæl i Sverige, skal han dog først genoptages i den danske A-kasse, hvis han flytter til Danmark eller får arbejde i Danmark.