

Beslutningsforslag nr. B 86. Fremsat den 4. februar 2000 af Flemming Kofod-Svendsen (KRF), Jann Sjursen (KRF), Ole M. Nielsen (KRF) og Tove Videbæk (KRF)

Forslag til folketingsbeslutning

om etablering af kompetenceopsparingsordninger for arbejdstagere

Folketinget opfordrer regeringen til at ændre love og regler således, at der på skattemæssigt rimelige vilkår skabes mulighed for at etablere opsparingsordninger, hvortil arbejdsgiver og ar-

bejdstager indbetaler beløb til brug for lønudbetalinger og kursusafgifter m.v. under arbejdstagerens senere kompetenceudvikling.

Bemærkninger til forslaget

Erhvervslivets stadige forandring stiller stigende krav til arbejdsstyrkens kompetence og omstillingsparathed. Det er derfor væsentligt, at medarbejderne udvikler sig fagligt og personligt, og at både arbejdsgivere og arbejdstagerne motiveres til at tage et større medansvar for den enkeltes kompetenceudvikling. Dette kan ske ved, at medarbejderne foretager opsparing til deres egen efteruddannelse i samarbejde med deres arbejdsgivere.

Det foreslås, at der i skattelovgivningen bliver givet mulighed for at etablere skattebegunstigede opsparingsordninger, hvortil både medarbejder og arbejdsgiver indbetaler. Opsparingsordningen skal helt eller delvis finansiere lønudbetalinger og kursusafgifter til medarbejderen i kompetenceudviklingsperioden.

Arbejdsgiver og arbejdstager betaler løbende til ordningen efter nærmere aftale, der er fastsat i en forud indgået kontrakt. Denne bestemmer bl.a. beløbsstørrelser og fordeling af andele af indbetalingsbeløbene. Der skal desuden fastsættes en tidsfrist for anvendelse af opsparingsbeløbet og rammerne for den kompetenceudvikling, opsparingen kan anvendes til. Det foreslås, at ordningen kan oprettes i et forsikrings-selskab, en pensionskasse eller lignende.

Under kompetenceudviklingen betales løn fra opsparingen til medarbejderen svarende til den normale løn eller en opsupplering af dagpengevederlag under en uddannelsesorlov til en indtægt svarende til normal løn. Hvis medarbejderen forhindres i at uddanne sig som planlagt, eksempelvis på grund af førtidspensionering eller død, udbetales den del af opsparingen, som ikke er brugt, efter regler, der forud er fastsat i aftalen. Ligeledes skal fastsættes regler for de tilfælde, hvor ansættelsesforholdet ophører, inden opsparingen er anvendt. Hvis medarbejderen skifter arbejdsplads, skal ordningen kunne videreføres til den efterfølgende arbejdsplads.

Som udgangspunkt skal arbejdsgiver og arbejdstager have størst mulig frihed til at aftale uddannelsesforløbet. Der kan dog kun gives skattelettelser til erhvervsrettet kompetenceudvikling, dvs. uddannelses- eller kursusforløb, som styrker den enkeltes faglige,

almene eller personlige kvalifikationer og dermed øger arbejdstagerens muligheder for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet og medvirker til at fastholde arbejdstagerens markedsværdi. Kurser og efteruddannelse, der sædvanligvis er arbejdsgiverbetalte, udeholdes fra ordningen.

For at sikre, at der sker en løbende efteruddannelse af medarbejderen, skal der fastsættes en tidsmæssig rimelig frist, maks. 10 år, inden for hvilken opsparing og kompetenceudvikling skal finde sted.

Det foreslås, at der med skattelempeelig virkning kun kan indbetales op til en bestemt procentandel af lønnen, eksempelvis højst 5 pct.

Selvstændige erhvervsdrivende forudsættes også at kunne omfattes af ordningen.

Skattemæssigt foreslås det, at indbetalinger behandles efter samme principper, som gælder for pensionsordninger med løbende udbetalinger. Indbetalinger til ordningen skal ikke medregnes ved opgørelsen af arbejdstagerens personlige indkomst. Formueafkast, som kan henføres til ordningen, behandles skattemæssigt som afkast fra enhver anden pensionsordning. Udbetalinger fra ordningen til arbejdstageren som kompensation for løn m.v. beskattes som almindelig lønindkomst.

Hvis det indbetalte beløb ikke anvendes til den type kompetenceudvikling, der er omfattet af denne ordning, eller anvendes til helt andre formål, pålægges en strafafgift ved udbetalingen og en eventuel efterbeskatning. I særlige tilfælde kan der fritages for strafafgiften, eksempelvis ved udbetaling i forbindelse med dødsfald eller førtidspension.

Der bør skabes mulighed for at kombinere opsparingen med en forsikringsordning eller med forsikringselementer, så det eksempelvis kan aftales, at medarbejderens indbetalinger i særlige tilfælde, eksempelvis sygdom, overtages af et forsikrings-selskab.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser kan vanskeligt beregnes.

Kravet om, at den kompetencesikrede uddannelsesorlov skal afvikles inden for en tidsramme på maks. 10 år, medfører langsigtet, at skattefradraget for nyoprettede ordninger vil udlignes af beskatning af udbetalingerne.

Forenklet eksempel

Til yderligere belysning af ordningen kan nævnes følgende enkle eksempel: En medarbejder indgår aftale med sin arbejdsgiver om at gennemgå en kompeten-

ceudvikling om 5 år. Opsparingen til uddannelsen skal ske med ca. 5 pct., fordelt med 2/3 til arbejdsgiveren og 1/3 til medarbejderen. Medarbejderens løn er 25.000 kr. pr. måned. Arbejdsgiver indbetaler 833 kr. pr. måned og medarbejderen 417 kr. Efter 5 år vil det opsparede beløb udgøre 75.000 kr., altså 3 måneders frihed til kompetenceudvikling. Beløbene skal selvfølgelig reguleres med afkast fra det opsparede beløb, lønstigning m.v.

Skriftlig fremsættelse

Flemming Kofod-Svendsen (KRF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om etablering af kompetenceopsparingsordninger for arbejdstagere.

(Beslutningsforslag nr. B 86).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.