

Beslutningsforslag nr. B 95. Fremsat den 16. december 2004 af Aage Frandsen (SF) og Ole Sohn (SF)

## **Forslag til folketingsbeslutning**

### **om uddannelsesorlov, uddannelsesplanlægning, uddannelsesfinansiering og regionale uddannelsesfonde**

Folketinget opfordrer regeringen til at fremsætte lovforslag, der sikrer,

1. at alle lønmodtagere har ret til uddannelsesorlov i op til 6 måneder pr. 5 år,
2. at arbejdsgiverne forpligtes til løbende uddannelsesplanlægning i samarbejde med medarbejderne,
3. at arbejdsgiverne i forbindelse med uddannelsesplanlægningen forpligtes til at afsætte en bestemt del af lønsummen til løbende efter- og videreuddannelse,
4. at der etableres regionale uddannelsesfonde, eventuelt med en statslig grundbevilling.

## Bemærkninger til forslaget

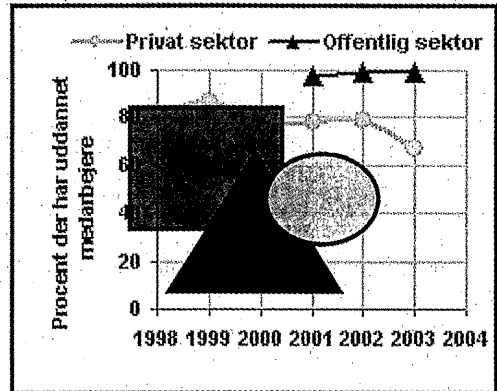
### Baggrund

Det er nødvendigt, at den danske arbejdsstyrke har en stor omstillingsevne på et arbejdsmarked i konstant forandring, bl.a. som følge af udflytningen af arbejdspladser til lavtlønslande, men også som følge af ønsket om at tiltrække nye arbejdspladser.

Samtidig er samfundets velfærdsydelser under pres for at blive bedre og mere effektive, og til det er der bl.a. brug for en arbejdsstyrke med stor viden og kompetence inden for de enkelte arbejdsfelter. Et eksempel på dette er inden for det pædagogiske område, hvor der kan være brug for at efteruddanne pædagogerne i de enkelte daginstitutioner til at skabe udvikling og læring for børn med særlige forudsætninger for derved at undgå at sende de pågældende børn på specialinstitutioner. Og tilsvarende på en række andre områder.

For at fastholde et højt beskæftigelses- og vidensniveau, der kan imødekomme morgendagens behov, er det afgørende, at alle har mulighed for at uddanne sig gennem hele livet. Samfundet har en særlig forpligtelse til at skabe rammerne for, at dette er muligt. Særlig har samfundet et ansvar for de arbejdsløse samt for dem, der ikke har fået en ungdomsuddannelse og/eller kompetencegivende uddannelse, jf. beslutningsforslag nr. B 94 om arbejdsløses ret til uddannelse samt beslutningsforslag nr. B 96 om minimum 12 års fri uddannelse til alle. Ansvar for fortsat efter- og videreuddannelse af medarbejdere på de danske arbejdspladser hviler dog på såvel offentlige som private arbejdsgivere.

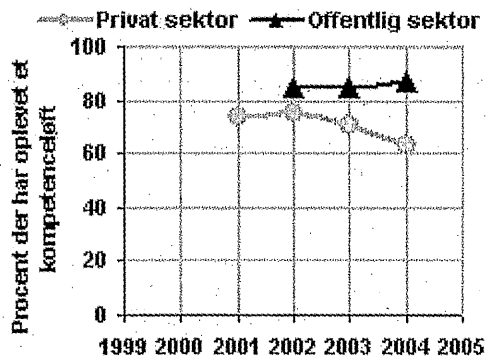
Institut for Konjunktur-Analyses (IFKA) årlige analyse af det danske marked for kurser og efteruddannelse, Det danske kursusmarked 2004, viser, at i stedet for at satse på efter- og videreuddannelse bruger særlig de private arbejdsgivere i dag færre penge på at efteruddanne de ansatte. Ifølge IFKA har en tredjedel af virksomhederne i den private sektor således ikke uddannet deres ansatte i 2003. Dermed er der tale om en bundrekord for uddannelsesaktiviteten i dansk erhvervsliv.



Graf taget fra Det danske kursusmarked 2004, IFKA

Ifølge IFKA har stort set alle offentlige arbejdspladser haft uddannelsesaktivitet. Det oplyses dog samtidig med IFKA som kilde, at der på kun et år er skåret 200 mio. kr. af efteruddannelsesbudgetterne i de offentlige institutioner: fra 3,3 mia. kr. i 2002 til 3,1 mia. kr. i 2003, jf. Politiken den 23. juli 2004.

Den lavere uddannelsesaktivitet har konsekvenser. Sammenlignet med tidligere år er der ifølge IFKA færre private virksomheder, der oplever, at deres kompetence er vokset. 63 pct. af virksomhederne oplyser i 2004, at deres kompetence er vokset; sidste år var tallet 71 pct. I den offentlige sektor ligger tallet stabilt på den rigtige side af 85 pct.



Graf taget fra Det danske kursusmarked 2004, IFKA

Ifølge en anden undersøgelse om uddannelse og læring på danske arbejdspladser, »Kompetenceløft i Danmark«, foretaget af IFKA for LO i september 2004, har 27 pct. af danske lønmodtagere ikke deltaget i nogen form for uddannelse eller kursusaktivitet inden for de seneste 12 måneder. Heraf udgør folk uden en erhvervsuddannelse samt folk i ufaglærte job hovedparten.

Ovenstående viser, at der er brug for et incitament til, at både offentlige og private virksomheder satser langt mere systematisk på løbende kompetenceudvikling blandt medarbejderne.

Det er endvidere karakteristisk, at de 27 pct. af danske lønmodtagere, der ikke har deltaget i nogen form for uddannelse eller kursusaktivitet inden for de seneste 12 måneder, ifølge ovennævnte IFKA-undersøgelse for LO udgør en gruppe, der ikke har så stor interesse for uddannelse, da de ifølge undersøgelsen ikke mener, at uddannelse og efteruddannelse er vigtigt for, at de kan varetage deres job i fremtiden.

I et arbejdsmarked i konstant forandring og med en konstant trussel om, at netop ufaglærte job flyttes til lavtlønslande, er det særlig vigtigt, at netop denne gruppe tilegner sig nye kompetencer.

For at sikre et løft i uddannelsen for mennesker uden kompetencegivende uddannelse er der således foruden retten til uddannelse også behov for et massivt oplysnings- og vejledningsarbejde.

#### *Bemærkninger til forslaget enkelte bestemmelser*

##### *Ad 1*

Uddannelsesorlov i op til 6 måneder pr. 5 år skal ifølge forslagsstillerne på sigt være en ret for alle lønmodtagere. Forslagsstillerne er klar over, at der er lønmodtagergrupper, der allerede har ordninger, der svarer hertil. Da en finansiering skal være på plads, for at 6 måneders uddannelsesret for alle pr. 5 år kan træde i kraft, vil det antagelig tage en del år at realisere denne ret for alle. Forslagsstillerne forestiller sig, at retten indføres gradvis og finansieres gennem både arbejdsgiverbidrag og statslige bidrag. Eksisterende ordninger til støtte til voksenuddannelse, herunder statens voksenuddannelsesstøtte (SVU), skal også indtænkes i denne sammenhæng. Målsætningen er at nå så store indbetalinger, at denne uddannelsesret kan realiseres for alle lønmodtagere inden for en nærmere afgrænset årrække. Det er samtidig vigtigt, at alle skal have ret til at få vurderet deres reelle kompetencer som støtte til at komme i uddannelse på et niveau, der svarer til den enkeltes kompetencer erhvervet gennem både erfaring og tidligere uddannelse.

##### *Ad 2*

Virksomheder over en vis størrelse skal i forlængelse heraf forpligtes til løbende uddannelses- og personaleplanlægning i samarbejde med medarbejderne. Denne planlægning skal ses i sammenhæng med, at der bør sættes langt mere på uddannelsesvejledning på arbejdspladserne. Dette kunne være i form af en art uddannelsesstillidsmand eller -kvinde på den enkelte arbejdsplads, der samarbejder med regionale uddannelsescentre. Forslagsstillerne har i beslutningsforslag nr. B xx om minimum 12 års fri uddannelse til alle anført en række områder, hvor der er et massivt behov for bedre oplysning og vejledning. Dette gælder ikke mindst specialundervisningen for ordblinde, hvor problemet i dag bl.a. ligger i, at det er for få mennesker, der modtager tilbuddet, i forhold til dem, der har behovet. Det gælder også oplysning og vejledning om grundlæggende voksenuddannelse (GVU), der er en vigtig uddannelse, da den er rettet mod ufaglærte med praktisk erfaring, som gerne vil opkvalificeres til status som faglært, samt mod faglærte med forældede uddannelser, nydanskere m.v.

##### *Ad 3*

Alle virksomheder skal forpligtes til at afsætte et nærmere fastsat beløb, f.eks. en bestemt del af lønsommen, til løbende efter- og videreuddannelse. Forpligtelsen hertil kan både være fastlagt ved lov og ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Det, der er fastlagt ved lov, angiver en minimumsramme for indbetalingerne. Virksomheder, der gennemfører uddannelses- og personaleplanlægning i samarbejde med medarbejderne, kan så frit disponere over dette beløb. Gennemfører virksomheden til gengæld ikke en uddannelses- og personaleplanlægning, eller hvis der ikke er opnået enighed mellem ledelse og medarbejdere, skal virksomheden indbetale beløbet til en regional uddannelsesfond. Det kan overvejes, om disse udviklingsfonde skal have en statslig grundbevilling. For mindre virksomheder kan det være meget ressourcerelevante at gennemføre en uddannelses- og personaleplanlægning. Der er derfor behov for at udvikle nogle mere lempelige regler for disse virksomheder.

##### *Ad 4*

Midlerne i de regionale uddannelsesfonde kan søges af virksomheder til efter- og videreuddannelse, hvis dette indgår i en aftalt uddannelsesplanlægning. Der vil således være tale om midler, der supplerer virksomhedens egne efter- og videreuddannelsesmidler. De regionale udviklingsfonde foreslås ledet af en

bestyrelse valgt gennem direkte valg af lønmodtagere på arbejdsmarkedet i den pågældende region.

### *Skriftlig fremsættelse*

**Aage Frandsen (SF):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om uddannelsesorlov, uddannelsesplanlægning, uddannelsesfinansiering og regionale uddannelsesfonde.*

(Beslutningsforslag nr. B 95).

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