

Beskæftigelsesministeriet
Torben Lorentzen, tlo@bm.dk

Høringssvar fra Akademikerne til forslaget om rådshenstilling om individuelle læringskonti

Den 3. januar 2022
Sagsnr. S-2021-1606
Dok.nr. D-2022-089
hth/yk

Akademikerne takker for muligheden for at afgive bemærkninger i forhold til Kommissionens forslag til rådsindstilling om individuelle læringskonti. Forslaget har været i høring i Akademikernes medlemsorganisationer, og på den baggrund har vi følgende bemærkninger. I høringssvaret er der en række indledende bemærkninger og betragtninger efterfulgt af tekstnære bemærkninger.

Akademikerne anerkender de udfordringer, forslaget har til hensigt at adressere, og ser positivt på, at der gøres mere for at styrke efterspørgsels vedr. opkvalificering og kompetenceudvikling for hele arbejdsstyrken. Især i lyset af den dobbelte omstilling som forslaget henviser til.

Akademikerne ser derfor positivt på retten til en individuel læringskonto til alle i arbejdsstyrken inkl. ledige, projektarbejdere, honorarlønnede, selvstændige, atypiske ansatte og lønmodtagere. Det vil også være positivt at betragte ordningen som en universel mulighed/ret til en personlig læringskonto for alle i arbejdsstyrken uanset uddannelse, alder, køn, ansættelsesforhold og jobtype. Således at alle har de bedste muligheder for at bidrage til en positiv samfundsudvikling og med at løfte den grønne og digitale omstilling og sikre velstand i hele EU.

Det skal dog bemærkes, at den positive indstilling beror på, at nedenstående principper og betragtninger bliver adresseret.

Følgende forhold skal tages i betragtning:

Den individuelle læringskonto skal altid være udover både arbejdsgiverbetalt opkvalificering og eventuelle overenskomstaftalter om opkvalificering/kompetenceudvikling. Her skal det bemærkes, at brugen af en personlig læringskonto som udgangspunkt skal ske på et individuelt initiativ og ud fra et individuelt ønske, mens arbejdsgiverbetalt opkvalificering/kompetenceudvikling er et fælles ønske/ansvar mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Retten til den personlige læringskonto skal sikre, at efterspørgslen på VEU og VVEU øges og styrker den enkelte i relation til samfundets udvikling og omstilling – ikke for at den enkelte kan varetage konkrete opgaver for dennes arbejdsgiver.

Finansiering af kompetenceudviklingsaktiviteter via en individuel læringskonto kan i visse tilfælde fungere som et supplement til arbejdsgiverbetalt opkvalificering/kompetenceudvikling, hvis den er med til at sikre den enkeltes employability og øge karrieremulighederne. Det er dog vigtigt at fremføre, at arbejdsgivere har ansvaret for at sikre, at deres medarbejdere kontinuerligt opkvalificeres i relation til virksomhedens udvikling og den enkeltes opgaver.

Det er essentielt, at den individuelle læringskonto er finansieret, således at der følger midler til den enkelte med i ordningen. Samtidig er det positivt, at der lægges op til, at finansieringen kan strikkes sammen fra flere bidragsydere både offentlige og private. Aftaler om finansiering bør indgås med arbejdsmarkedets parter.

Akademikerne anser den individuelle læringskonto som et supplement til den danske model. Derfor må en sådan ordning ikke udelukke muligheden for at forhandle individuelt eller kollektivt om livslang læring med arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer.

Tekstnære bemærkninger

Punkt 5-7: Akademikerne ser positivt på at skabe en individuel læringskonto til kompetenceudvikling. Akademikerne anerkender også, at en individuel læringskonto vil være med til at øge efterspørgslen og styrke muligheden for livslang læring i hele arbejdsstyrken. Akademikerne har dog ikke lagt sig fast på en individuel læringskonto som den eneste løsning. Individuelle læringskonti betragtes derfor som en blandt mange redskaber til at fremme livslang læring.

Punkt 8: Akademikerne finder det uhensigtsmæssigt at bede arbejdsgiverne om at overføre supplerende individuelle uddannelsesrettigheder til de individuelle læringskonti for andre personer, der arbejder i deres industrielle værdikæde, navnlig personer som arbejder i SMV'er, da dette vil besværliggøre og bureaukratisere initiativet.

Punkt 12: Akademikerne er enige i, at der skal skabes en befordrende ramme, men i praksis vil det kræve et meget stort og bureaukratisk system, hvis der skal skabes et vejlednings- og valideringssystem, som kan understøtte og hjælpe alle fagligheder og specialiseringer i arbejdsstyrken, som er vidt forskellige steder både karriere- og livsfasemæssigt fra marinbiolog med speciale i plankton eller aktuar til kølemontør og erhvervsfisker.

Akademikerne mener naturligvis, at ordningen bør understøttes med et system, der hjælper og vejleder, således at det ikke bliver enkelte, der sidder tilbage med ansvaret for at vurdere potentielle uddannelsesmuligheder og -behov og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Akademikerne er enige i, at vejledning af høj faglig kvalitet er helt afgørende, men ansvaret for vejledning af den enkelte er ikke tilstrækkeligt adresseret.

Punkt 13: Akademikerne ser betydelige udfordringer i at skabe det foreslåede register. Dette skyldes, at rigtige mange kurser opstår som svar på et aktuelt behov, særligt private kurser. Det vil være meget vanskeligt at oprette og ajourføre et register over alle relevante kurser af høj kvalitet, uden at det vil blive et meget bureaukratisk og bagudskuende register. Dette vil hindre nye kurser, som opstår i takt med, at vi får mere gang og viden om, hvordan den grønne og digitale omstilling skal tackles. Akademikerne foreslår derfor, at der findes en bedre løsning end det foreslåede register over kurser.

Punkt 17: Akademikerne finder det uhensigtsmæssigt at inkludere uddannelsesmuligheder fra andre lande, inden der er fundet en solid, funktionel og operationel løsning på nationalt plan. Akademikerne har forståelse for hensigten, men mener, at den bør udskydes i første omgang.

Punkt 19 og 20: Akademikere finder ikke forslaget om uddannelsesorlov operationelt hensigtsmæssigt. Erfaring med det er enten, at det er meget dyrt, hvilket især betyder, at de mindre virksomheders medarbejdere ikke deltager, eller også er det i et meget begrænset omfang. Dermed kan forslaget om betalt uddannelsesorlov komme til at virke mod hensigten ved, at det primært vil være medarbejderne på store virksomheder som allerede deltager i mest efter- og videreuddannelse, som får mest, mens selvstændige, atypiske ansatte, ansatte i SMV'er mv. får mindre. Akademikerne anbefaler derfor, at forslaget om betalt uddannelsesorlov gøres frivilligt eller helt bortfalder.

Punkt 22: Akademikerne finder det naturligt, at repræsentanter for hele arbejdsstyrken herunder ledige, atypiske ansatte, højtuddannede mv. inviteres som arbejdsmarkedsparter i den løbende overvågning og forbedring af ordningen.

Punkt 23-26: Akademikerne ser positivt på muligheden for at kombinere flere finansieringskilder, herunder brugen af EU-midler. Når kilderne skal drøftes, er det essentielt, at overenskomtbærende forbund inkluderes i hele processen. Det er derudover vigtigt, at midlerne i EU recovery fond indgår i finansieringen af initiativet, da der er behov for at tilføre nye midler til området for at kunne lykkes med at få ideen om ført ud i livet.

Akademikerne står selvfølgelig til rådighed for uddybende bemærkninger. Chefkonsulent Karen Skytte ks@ac.dk eller politisk konsulent Henrik Hagelskjær hth@ac.dk kan kontaktes i denne sammenhæng.