



Høringsvar til Kommissionens forslag til rådshenstilling om individuelle læringskonti

Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive bemærkninger til forslaget.

FH er overordnet tilfreds med, at EU-Kommissionens forslag til rådshenstilling om individuelle læringskonti er udarbejdet med respekt for og under hensyntagen til de enkelte medlemslandes nationale forskelle, og at henstillingen alene forudsættes at understøtte og styrke eksisterende praksis på området. Det er afgørende for FH, at arbejdsmarkedets parter i Danmark såvel som i EU-regi inddrages i det videre arbejde med styrkelse af gode efter- og videreuddannelsesmuligheder for beskæftigede og ledige, herunder udvikling af evt. modeller for individuelle læringskonti.

Helt overordnet bakker FH derfor op om intentionerne med at sikre bedre muligheder for livslang læring for alle medarbejdere på tværs af uddannelsesniveau og sektorer og med særligt fokus på at sikre bedre adgang for udsatte grupper. Det er dog under forudsætning af, at det ikke bliver sådan, at staten eller virksomhederne fralægger sig ansvaret for uddannelse af ledige og beskæftigede lønmodtagere.

Gode efter- og videreuddannelsesmuligheder er helt centralt for, at arbejdsgiverne kan få de kompetencer, de efterspørger, ligesom det øger jobsikkerheden for den enkelte lønmodtager. Dette bliver stadig mere vigtigt i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet, som i takt med øget automatisering og digitalisering, den grønne omstilling og øget krav til velfærd stiller krav til nye kompetencer. Samtidig er efter- og videreuddannelse vigtig for den enkeltes faglige såvel som personlige udvikling og dannelse gennem livet og en vigtig faktor for at styrke karriereveje, beskæftigelsesfrekvens og rekruttering og fastholdelse inden for områder med mangel på arbejdskraft.

I Danmark er der således allerede en differentieret sammenhæng mellem målgrupper og finansiering, således at almen VEU er gratis for brugeren, mens der er differentierede støttemuligheder og medfinansiering på erhvervsrettet VEU og videregående VEU afhængigt af målgrupper. Med andre ord er voksen- og efteruddannelse gratis/billigst for dem, som i deres liv har fået mindst uddannelse og dyrest for dem, der i forvejen har fået mest uddannelse. En udgift, som i udpræget grad i Danmark finansieres af arbejdsgiverne. På trods af dette er en af de helt store udfordringer særligt at få motiveret de målgrupper, der har fået mindst uddannelse, til at efter- og videreuddanne sig.

For en række af FH's medlemsforbund eksisterer der allerede en form for uddannelseskonti. En lang række af FH's forbund på det private område samt visse forbund på det offentlige område har således siden 2007 omhyggeligt opbygget solidariske kompetencefonde (kollektive uddannelseskonti), og dermed via overenskomsterne sikret store medlemsgrupper VEU-rettigheder. I mange af de tidligere LO-forbunds overenskomster indgår der således en individuel ret til typisk 2 ugers betalt og ofte selvvalgt uddannelse i arbejdstiden om året. Hvis ikke uddannelsesrettigheden anvendes det ene år, er der ofte mulighed for at spare op over

flere år, dog så vidt vides maksimalt seks uger. Medarbejderne kan ofte selv vælge den uddannelse, de foretrækker. Medarbejderne har ret til at deltage i uddannelsen i normal arbejdstid, mens størsteparten eller endda i nogle tilfælde hele deres tabte løn refunderes. Mere specifikt dækker kompetencefondene i den private sektor typisk deltagergebyret og forskellen mellem lønrefusion fra stats- eller arbejdsgiverfinansierede støtteordninger og medarbejderens løn. Kompetencefondsmidlerne dækker således i forskelligt omfang og kun i visse tilfælde de fulde udgifter forbundet med uddannelsen.

På det kommunale og statslige område er det muligt for nogle faggrupper at få dækket udgifter til deltagerbetaling i forbindelse med VEU gennem kompetencefondsmidler. Der er således også stadig mange medlemsgrupper, som ikke er omfattet af kompetencefonde, ligesom karakteren af disse er forskellig på tværs af det offentlige og private område.

Der er mange barrierer, der påvirker deltagelse i voksen, - efter og videreuddannelse, som individuelle uddannelseskonti ikke alene løser. Det er blandt andet vigtigt at have stort fokus på kvalitetsvejledning til medarbejdere om, hvordan man navigerer i efter- og videreuddannelsessystemet, og det er nødvendigt at fremme en kultur hos både medarbejdere og virksomheder om, at efter- og videreuddannelse er en del af arbejdslivet. Øget information og systematisk uddannelsesplanlægning er således vigtige forudsætninger for at sikre et reelt løft af faglige kompetencer, ligesom det vil kunne øge motivationen til at deltage i formel efteruddannelse.

Herudover bemærkes det, at EU Kommissionen lægger vægt på muligheden for øget brug af mikroeksamensbeviser. FH vurderer, at dette kan være et supplement til, men det kan ikke træde i stedet for hele, formelle uddannelsesforløb, hvor udbyttet er bredt anvendeligt på arbejdsmarkedet. For mange lønmodtagere er det således afgørende, at de tilegnede kompetencer gennem VEU tilrettelægges og anerkendes i det formelle uddannelsessystem og derved anerkendes ved jobskifte.

Såfremt der skal arbejdes videre med en konkret model for individuelle uddannelseskonti eller 'kompetenceforsikring' af lønmodtagerne i europæisk eller dansk sammenhæng, lægger FH vægt på følgende:

- Deltagelse i efter- og videreuddannelse er afgørende for alle arbejdstagere i både den offentlige og private sektor og på tværs af alle uddannelsesniveauer. FH mener dog, at det er væsentligt, at et evt. initiativ fokuserer på at sikre færre barrierer for, bedre adgang til og en øget deltagelse i efter- og videreuddannelse for kortuddannede og de udsatte arbejdsmarkedsgupper, der har mest brug for det.
- Samfundet og virksomhederne må ikke fralægge sig ansvaret for uddannelse af ledige og beskæftigede lønmodtagere. Finansieringsansvaret for VEU kan således ikke pålægges den enkelte. FH anser virksomhedernes forpligtelse til at udvikle og vedligeholde deres ansattes kvalifikationer og statens forpligtelse over for især ledige og i forhold til voksnes almene kvalifikationer for at være en helt central del af den danske flexicurity-model.
- Et evt. nyt initiativ om individuelle uddannelseskonti skal kunne anvendes i kombination med arbejdsmarkedets parters eksisterende kompetencefonde, og de individuelle uddannelsesrettigheder, som her er sikret gennem overenskomsterne samt i kombination med anden form for løntabs- og anden uddannelsesgodtgørelse (fx VEU-godtgørelse, befordringstilskud, tilskud til kost og logi eller Statens Voksenuddannelsesstøtte, som tildeles som løntabsgodtgørelse enten til

arbejdstageren selv eller som lønrefusion til arbejdsgiveren). Herudover skal uddannelsen kunne afvikles i arbejdstiden.

- Det skal være en ret for den enkelte, men i sagens natur er det ikke en pligt at benytte sig af sin ret til finansieret efteruddannelse.