



EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold

Hørings svar - Rådets henstilling om individuelle læringskonti

EU-specialudvalg for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold har bedt om eventuelle bemærkninger til forslag til Rådets henstilling om individuelle læringskonti. Nedenstående høringssvar har KL endnu ikke behandlet politisk, og der tages derfor forbehold for høringssvaret, herunder yderligere bemærkninger i sagen.

Generelle bemærkninger

KL er enig i de overordnet betragtningerne om, at en vellykket digital og grøn omstilling bl.a. afhænger af at arbejdstagerne har de rette færdigheder. Ligeledes deler KL betragtningerne om, at det er afgørende for både den enkelte ansatte, arbejdsgiver samt for arbejdsmarkedet i sin helhed, at der løbende er mulighed for kompetenceudvikling og for efteruddannelse, hvor kompetencer er tilpasset arbejdsmarkedets behov.

Når der er sagt, er KL meget forbeholden i forhold til forslag til Rådets henstilling. Det skyldes primært, at henstilling vil bryde med den måde hvor på kompetenceudvikling og efteruddannelse i dag bliver tænkt og organiseret i Danmark. En organisering som KL finder hensigtsmæssig og som har vist sit værd i forhold til, at arbejde effektivt med kompetenceudvikling i den kommunale sektor, samt i den aktive beskæftigelsesindsats. For kommunalt ansatte gælder det både i forhold til den kompetenceudvikling/efteruddannelse som kommunerne selv finansierer som arbejdsgiver og i forhold til den supplerende kompetenceudvikling/efteruddannelse som finder sted understøttet i partsregi, herunder via kompetencefonde, hvor et væsentligt element er at kompetenceudviklingen er knyttet nært til behovene på den enkelte arbejdsplads.

KL vurderer derudover ikke, at en individuel læringskonto vil afhjælpe problemet med at få de som har mest brug for at deltage i uddannelsesaktiviteten til at deltager. Parterne har for at understøtte kompetenceudvikling og efteruddannelse igangsat et fælles initiativ, således at der via puljer og opsøgende indsatser arbejdes målrettet med disse muligheder.

Finansiering

Af henstillingen fremgår det, at det er medlemsstaterne selv der skal udforme parametrene for finansiering. På det kommunale arbejdsmarked forhandler og aftaler parterne rammer for kompetenceudvikling. Bl.a. afsætter parterne i fællesskab midler til kompetenceudvikling og

Dato: 10. januar 2022

Sags ID: SAG-2021-02051
Dok. ID: 3167007

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

efteruddannelse. KL er bekymret for, at en finansiering af en individuel læringskonto vil gå ud over de partsaftalte midler. Det bemærkes ligeledes, at der ifm. de partsaftalte midler til kompetenceudvikling på det kommunale område (kompetencefonde) ikke er aftalt rettigheder for den enkelte medarbejder.

Henstillingen opfordrer til, at de individuelle læringskonti bliver tilvejebragt ved omkostningsdeling. Det skal bl.a. ske ved at medlemsstaterne bør opfordre arbejdsgiverne til at overføre supplerende individuelle uddannelsesrettigheder til de individuelle læringskonti for deres arbejdstagere jfr. punkt 8. KL bemærker, at dette vil være et brud med den måde hvor på, omskoling/kompetenceudvikling/efteruddannelse i dag bliver håndteret af arbejdsgiverne og parterne. Ligeledes underbygger det KL's bekymring for, at en indførelse af en individuel læringskonto vil være undergravende for de partsaftalte midler til kompetenceudvikling.

Rettigheder

KL finder det problematisk, at Rådets henstilling vil skabe en række rettigheder som i dag – i forhold til medarbejderen – enten er aftalestof mellem parterne eller er en integreret del af ledelsesretten. Det gælder fx retten til betalt uddannelsesorlov punkt 19. I forlængelse af dette bemærkes det, at henstillingen henviser til at medlemsstaterne bør sikre at bestemmelserne er i overensstemmelse med ILO's konvention om betalt frihed til uddannelse (punkt 20.), en konvention som Danmark ikke har ratificeret.

Ligeledes fremgår det af definitionerne punkt 4. at en individuel læringskonto giver en individuel ret til enhver støtteberettiget uddannelse, som vedkommende finder mest nyttig og når de ønsker det. Dette er problematisk ud fra et ledelsesperspektiv, da en uddannelse som er blevet udpeget til at være støtteberettiget, er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med, hvad den enkelte arbejdsgiver har brug for af kompetencer. Ligeledes kolliderer retten til at tage uddannelse når den enkelte medarbejder ønsker det men ledelsens ret til at organisere arbejdet. KL medgiver, at arbejdsgiverne har en klar interesse i, at medarbejderens kompetenceniveau løbende bliver tilpasset kravene i arbejdet, men der må samtidig tages hensyn til, at arbejdsgiverens behov for kompetenceudvikling ikke altid vil matche den enkelte medarbejders ønske til uddannelse.

Endelig finder KL det tvivlsomt om det er hensigtsmæssigt, at henstillingen giver mulighed for at overføre en individuel ret til uddannelse ved erhvervsskifte. KL er af den opfattelse, at den enkelte arbejdsgiver har ret til at vurdere, hvilken form for kompetenceudvikling/uddannelse som den enkelte medarbejder kan få betalt og frihed til at deltage i når det foregår i arbejdstiden. Hvis den enkelte har akkumuleret et stort antal timer til uddannelse via ansættelse hos en arbejdsgiver og ønsker at gøre brug af disse og retten til uddannelsesfrihed hos en anden arbejdsgiver kommer det ikke nødvendigvis til at understøtte arbejdspladsens behov for kompetenceudvikling.

Dato: 10. januar 2022

Sags ID: SAG-2021-02051
Dok. ID: 3167007

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3



Beskæftigelsesindsatsen

I den kommunale beskæftigelsesindsats arbejdes der systematisk med opkvalificering og uddannelse af ledige, herunder brancheskiftere, til arbejdsmarkedets aktuelle og kommende behov. Formålet er både at sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet og at lokale virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft dækkes.

Der er i de senere år lagt en betydelig indsats i at højne beskæftigelseseffekten af den opkvalificering og uddannelse af ledige, der tilbydes i beskæftigelsessystemet. Det er KL's holdning, at der allerede i dag eksisterer de nødvendige muligheder for uddannelse og opkvalificering af ledige f.eks. mulighed for kortere erhvervsrettede kurser. Derudover er der i dag allerede rettigheder for uddannelse og opkvalificering til definerede målgrupper, f.eks. ret til seks uger jobrettet uddannelse samt uddannelsesløftordningen, der målretter indsatserne via de positivlister, der udarbejdes af arbejdsmarkedets parter. Med en yderligere udvidet ret til uddannelse er der risiko for at de ledige ikke kommer ud i aktuelle jobåbninger, men bliver i et muligvis unødvendigt uddannelsesforløb, samt at den individuelle ret anvendes til kompetenceudvikling, som arbejdsmarkedet ikke efterspørger.

Afsluttende bemærkning

På baggrund af ovenstående bemærkninger kan KL ikke anbefale støtte Rådets henstilling om individuelle læringskonti.

Hvis Rådshenstillingen om individuelle læringskonti bliver vedtaget er det KL's forventning, at staten som det første vil indkalde arbejdsmarkedets parter til en drøftelse af, hvordan henstillingen mest hensigtsmæssigt kan implementeres i Danmark således, at det sikres, at rammenere tager højde for allerede eksisterende organisering og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Dato: 10. januar 2022

Sags ID: SAG-2021-02051
Dok. ID: 3167007

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3