

hed for at tage hånd om egen situation? Altså at man sammen med arbejdsgiveren aftaler en opsparring, sådan at man i højere grad selv har sparet op til at holde sin kompetence vedlige. Det kan i virkeligheden være lige så godt som at spare op til en kapitalpension, for så kan man selv vælge den uddannelse, se, hvornår det er nødvendigt, så man ikke, hvis man på et eller andet tidspunkt bliver fyret og ryger ud, er afhængig af det offentlige system.

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Efter Venstres opfattelse er der ikke umiddelbart nogen sammenhæng imellem dette, at man gennemfører nogle besparelser på finansloven, og så den motivering, som arbejdsgiverne nødvendigvis må føle for at opkvalificere medarbejderne i fremtiden.

Det forekommer mig helt evident, at hvis det er således, at der er arbejdskraftmangel, må arbejdsgiverne nødvendigvis sørge for at uddanne deres medarbejdere, sådan at man kan indsluse flere fra bunden med mindre kompetence.

Claus Larsen-Jensen (S):

Kristeligt Folkepartis forslag er en genfremsættelse af et forslag fra folketingssamlingen 1999-2000. I forhold til debatten fra dengang er der ikke noget i forslaget, der afgørende ændrer Socialdemokratiets holdning til forslaget.

Vi er helt enige i, at i et vidensamfund er livslang uddannelse af afgørende betydning. Vi skal alle hele tiden opkvalificere os for at kunne følge med såvel rent erhvervs-mæssigt som alment. Det stiller store krav til samfundet rent uddannelses-mæssigt – ikke mindst på voksenuddannelsesområdet – og det stiller store krav til virksomhederne om, at de som led i deres innovative udvikling og fremtidssikring af deres viden og produktion satser endnu stærkere på løbende at opkvalificere medarbejderne på alle niveauer.

I vidensamfundet er medarbejdernes viden virksomhedernes vigtigste aktiv. Derfor er det i virksomhedernes helt vitale interesse at satse på medarbejdernes uddannelse. Vidensamfundet stiller ikke kun krav til rent snævre erhvervs-mæssige kvalifikationer, men også til medarbejderens almene viden, sociale og kulturelle engagement samt udsyn. Det stiller også store krav til den enkelte om hele tiden at følge med udviklingen, at være omstillingsparat i hverdagen i den enkelte virksomhed og også være mobil og

omstillingsparat fra job til job og til at ville ud-danne sig formelt og uformelt gennem livet.

Det afgørende spørgsmål er imidlertid: Hvordan skal dette finansieres og organiseres? Og der finder vi, at den nuværende ansvarsforde-ling mellem det offentlige uddannelsesstilbud og erhvervslivets skattefrihed for uddannelses-virksomhed for deres medarbejdere, som SR-regeringen indførte, er en fornuftig måde at orga-nisere kompetenceudvikling og uddannelse af arbejdstagerne på alle niveauer på.

Vi er i øvrigt betænkelige ved, at hver gang der er et ædelt formål, skal skattesystemet anvendes til at opfylde dette. Risikoen er, at det er en dyr omvej til at opfylde formålet. Derfor kan vi heller ikke denne gang støtte Kristeligt Folke-partis forslag.

Kl. 18.15

Mikkel Dencker (DF):

Intentionerne i beslutningsforslaget er meget sympatiske, nemlig at medarbejderen foretager opsparring til egen efteruddannelse sammen med arbejdsgiveren.

Det foreslås derfor, at der i skattelovgivning-gen bliver givet mulighed for at etablere skatte-begunstigede opsparingsordninger, hvortil både medarbejderen og arbejdsgiveren indbetaler.

Det foreslås, at lønmodtageren skattemæs-sigt kan foretage fradrag for sin andel af indbe-talingen til ordningen mod, at beløbet, når det kommer til udbetaling i forbindelse med senere kompetenceudvikling, i denne periode betales som løn eller tilskud til dagpengevederlag un-der en uddannelsesorlov. Der er således ikke tale om at forøge fradragene i større omfang.

Som udgangspunkt er Dansk Folkeparti posi-tivt over for beslutningsforslaget, hvis der vel at mærke er tale om frivillige ordninger og indivi-duelle aftaler mellem medarbejder og arbejds-gi- ver.

Således som bemærkningerne til beslutnings-forslaget er udformet, synes der dog at være vis-se knaster, som gør, at arbejdsgiveren nok vil være lidt tilbageholdende med at indgå sådanne aftaler med en medarbejder.

Hvad mener Kristeligt Folkeparti f.eks., at der skal ske med det arbejdsgiverbetalte beløb, hvis arbejdstageren, før han gennemgår kompeten-ce-udvikling, overgår til førtidspension, dør eller får andet arbejde?

Forslaget synes at bygge på, at den del af op-sparingen, som ikke er brugt, skal udbetales til arbejdstageren; men det er urimeligt, at arbejds-