

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 ressourcetrævende 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