

Spørsmål til medlemmene av Kompetansepolitisk råd

1. Prioriteringer fremover

I arbeidsmarked hvor det finnes udekket etterspørsel etter flere sentrale og kritiske kompetanser blir det viktig med en tydelig prioritering av hva vi bør satse på framover og hvor kompetanse bør frigjøres. Det er ikke mulig å dekke alle kompetansebehov som arbeidslivet eller samfunnet har. Til det er vi for få mennesker i arbeidsdyktig alder. Så langt i arbeidet med meldingen har vi sett på brede områder som bør prioriteres, som kompetanse som er nødvendig for et høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv, kompetanse som er nødvendig for å gjennomføre det grønne skiftet og kompetanse som er nødvendig for å håndtere den demografiske utviklingen. Vi ønsker tilbakemelding fra medlemmene i Kompetansepolitisk råd på hva dere mener bør prioriteres i årene som kommer.

Fellesforbundet mener:

Mye av den samfunnskritiske verdiskapingen skjer i distriktene, langs kysten fra nord til sør, og i industriklungene på innlandet. Her ligger den konkurranseutsatte, private sektoren innen *manufacturing*, leverandørindustrien, energi, kjemiprosess, mekanikk, vedlikehold, transport og logistikk med videre. Vi har noen store lokomotiver, men ryggraden er de små og mellomstore virksomhetene med ett eller noen få produksjonslokaler. Her er presset på marginene stort. Etter Corona-pandemien har de ekstraordinære strømutgiftene rammet dem for fullt. Når vi besøker medlemmene våre i disse dager, er mange alvorlig bekymret. De er redde for jobbene sine. Overskuddet som skulle gå til mer klimavennlige og effektive maskiner, må nå gå til å dekke strømutgifter.

Industrien består av arbeidstakere på alle utdanningsnivåer, fra hjelpearbeidere/spesialarbeidere til fagoperatører med fagbrev til ingeniører og andre i produksjonen, ledelsen, HR, FoU-avdelinger med mer. Rekrutteringen til industrien er avgjørende for verdiskapingen. Den er krevende fordi mye av produksjonen ligger utenfor de store byene og regionale sentrene. Og den er krevende fordi den teknologiske utviklingen har lagt ytterligere press på utdanningssystemet som sliter med å gi tidsriktig opplæring på utdatert utstyr. Aller vanskeligst er det å rekruttere operatører. Deres rolle i produksjonen kan knapt undervurderes. Se blant annet Fafo-rapport om *Fagarbeideres bidrag til innovasjon i norsk arbeidsliv (2021)*.

Mange produksjonsbedrifter innen industriens og byggenæringens verdikjeder har fått økt oppdragsmengde. Det er positivt, men samtidig er slitasjen på skiftarbeiderne og prosjektarbeiderne stor. Rekrutteringen fra skolene og fra resten av arbeidslivet klarer ikke å holde tritt med behovet, og mange nisjer (eks. ISO-fagene) har store utfordringer med å skaffe nok kompetent arbeidskraft. Løsningen for mange bedrifter har da vært å leie inn fra utlandet. Det er forståelig at det tidvis er nødvendig for å ta topper, men når rekrutteringen er krevende, blir innleie en lettvinnt utvei som – når den blir uforholdsmessig stor over tid - forvitrer den norske kjernekompetansen som er selve grunnlaget for vår konkurransekraft. Vi har verdens beste fagopplæring og selvstendige og innovative fagarbeidere som er svært opptatt av bedriften sin og kjemper for arbeidsplassen. Dette må vi ta vare på.

Det er derfor svært viktig at vi fortsetter arbeidet med å øke attraktiviteten i yrkesfagene på alle nivåer, og at vi sikrer en god dimensjonering i fylkene, samt et rekrutteringsgrunnlag som sikrer forutsigbarhet. Verdiskapingen i distriktene er avhengig av god tilgang til kompetanse.

2. Spørsmål om rett til etter- og videreutdanning

I Stortingets behandling av Meld. St. 14 (2019-2020) Kompetansereformen, se Innst. 370 S (2019-2020) ble det vedtatt flere anmodningsforslag, blant annet følgende anmodningsvedtak, vedtatt på bakgrunn av forslag fra Ap, FrP, Sp og SV :

Vedtak 698: Stortinget ber regjeringen nedsette et partssammensatt utvalg for å utrede hvordan arbeidstakere kan opparbeide seg en rett til kompetanseheving gjennom arbeidslivet, og sikre at tillitsvalgte tas med i drøftinger om hvilken kompetanseutvikling virksomheten trenger.

I sine første innspill til Utsynsmeldingen var det få av medlemmene som kom inn på temaet rett til etter- og videreutdanning. Vi vil gjerne ha innspill på om det er grunnlag for å gå videre med dette forslaget, og da særlig den siste leddsetningen som handler om tillitsvalgtes rolle.

Fellesforbundet mener:

Den norske modellen bygger på medvirkning og flate strukturer på arbeidsplassene. Den innovative og selvstendige fagarbeideren i produksjonen har tradisjonelt en nøkkelrolle i mange samfunnskritiske bransjer. Dette må vi i større grad enn i dag synliggjøre, videreutvikle og forsterke. For å sikre attraktivitet og konkurransekraft i det grønne skiftet, er det avgjørende med en arbeidslivsreform for etter- og videreutdanning. Den må innebære en rett til etterutdanning uten tap av inntekt. Og videre - skal vi lykkes med en etter- og videreutdanningsreform, er det først og fremst avgjørende at vi når arbeidere i produksjonen, både de faglærte og de ufaglærte, i alle aldre. Da er det ikke nok bare å utvikle tilbud. Det må skje systematisk gjennom treparts samarbeid, og det må begynne på bedriften, og ikke utfra utdanningsinstitusjonen.

Det er i dag store barrierer på arbeidsplassene som hindrer en systematisk og omfattende gjennomføring av etter- og videreutdanning. Dette til tross for flere forsøk på reformer og store ressurser til utvikling av utdanningstilbud. Spørsmålet er hvordan vi kan sørge for at de ansatte i industrien og andre næringer ser på det å ta påfyll av kompetanse som en naturlig del av det å være ansatt i arbeidslivet? Og videre - hvordan kan vi få virksomhetene til å legge til rette for at de ansatte får tid og økonomi til å ta etterutdanning?

Vi mener den beste løsningen går gjennom et treparts-samarbeid. Vi trenger en arbeidslivsreform knyttet til etter- og videreutdanning, hvor alle ansatte får plikter og rettigheter som sikrer påfyll av kompetanse. Finansiering av inntektssikring bør skje gjennom et spleiselag. Samtidig må rettighetssporet for arbeidstakerne styrkes. Dette kan skje gjennom:

- ✓ Lovfesting av retten til EVU med rett til fri med lønn.
- ✓ Utarbeidelse av et lovverk som sikrer de ansatte ytterligere rettigheter, men hvor det er opp til partene å forme tariffavtalene for å gi de ansatte incentiver til å delta i kompetanseheving og EVU, eks. gjennom etablering av kompetansefond.

Vi trenger en arbeidslivsreform for etter- og videreutdanning som virker, og som endrer måten man tenker EVU i arbeidslivet på. Slik sikrer vi at næringslivet og de ansatte kommer styrket ut av omstillingene, og at Norge som nasjon klarer å opprettholde sin levestandard og velferdsstat også i fremtiden.