

**Til Kunnskapsdepartementet**

## Innspill til Utsynsmeldingen

---

Det vises til tidligere innspill fra LO datert 30.06.22, synspunkter gitt i Kompetansepolitisk råd vedr. utsynsmeldingen, samt eget innspill sendt inn av LOs største forbund i privat sektor; Fellesforbundet. Nedenfor følger en kort kommentar til tilsendte bakgrunnsnotat.

**Kommentar til bakgrunnsnotat**

Etter å ha lest bakgrunnsnotatet ser vi behov for å understreke særlig to temaer som vi er usikre på om vil bli tillagt vekten det fortjener; arbeidslivet som læringsarena og en balansert drøfting av ulike kilder til kompetanseforsyning. Vi er også usikre på om de viktigste overordnede målene for det kompetansepolitiske arbeidet vil bli adressert tydelig nok, jfr. utdypende kommentarene nedenfor.

*Arbeidslivet som læringsarena*

Arbeidslivet som arena for læring og utnyttelse av kompetanse må stå sentralt i meldingen. Vi lever i en omstillingskrevende tid der det ikke lenger er nok å flyte på førstegangsutdanningen (som har fått kortere holdbarhet), men at det har blitt viktigere å fylle på med kompetanse gjennom yrkeslivet for å sikre stabil jobbtilknytning. I dagens arbeidsliv er det samtidig ofte krevende å ta folk ut av produksjonen for å delta i etter- og videreutdanning, slik at mye av kompetanseutviklingen må skje på arbeidsplassene i kombinasjon med helt eller delvis å stå i jobb. Arbeidsplassene er også svært viktige i det forberedende kompetansearbeidet, for å unngå at omstillingene kommer i form av utskifting av arbeidskraft i stedet for at ansatte får kompetansepåfylling som skal til for å takle omstillingene. Sist, men ikke minst, er rammene som gis i arbeidslivet svært viktig for i hvilken grad en greier å utnytte kompetansen på best mulig måte. Flate strukturer preget av tillit og samarbeid er viktig for deling av kunnskap, læring i jobbutførelse, for at virksomhetene skal kunne dra nytte av selvstendige fagarbeidere som konkurransefortrinn mm.

Et velfungerende partssamarbeid og aktive tillitsvalgte (den norske mikromodellen) er helt sentralt for at arbeidslivet skal fungere best mulig i forhold til kompetanse. Det gjelder også i arbeidet for å motvirke «Matteuseffekten»; pådrivere på arbeidsplassene er noe av det viktigste for å motivere personer som har lite utdanning til å delta i kompetansehevede kurs og EVU, ifølge forskning. Tariffavtaler og annet avtaleverk er også viktige redskap. Vi mangler kunnskap om situasjon og utfordringer for den norske mikromodellen, og det er mye ugjørt for å sikre/styrke modellen.

Helhetlig system for synliggjøring og verdsetting av realkompetanse er nært knyttet til den spesielle rollen arbeidslivet har som læringsarena. Her bør Norge være et av landene som er helt i front, jfr. at vi har et av de mest læringsintensive arbeidslivene i verden.



### *Kompetanseforsyning og kompetansebehov*

Kompetanseforsyning til arbeidslivet kan baseres på ulike strategier, noe som bør gis en god, balansert drøfting. Rekruttering fra utlandet er ingen løsning på det langsiktige arbeidskraftsbehovet, jfr. at innvandrere vil etterspørre varer og tjenester i Norge og dermed også øke behovet for arbeidskraft. Det gir liten mening å snakke om at et land mangler arbeidskraft/har for liten befolkning. Enkelte næringer i Norge har gjort seg svært sårbare for svingninger i innvandringen ved å satse for ensidig på rekrutteringskanalen fra utlandet. Det har også bidratt til å svekke den norske modellen gjennom lavlønnskonkurranse og et mer todelt arbeidsliv.

At optimale kompetanseforsyningsstrategier kan arte seg litt ulikt ettersom det vurderes ut fra samfunnets eller enkeltvirksomheters synsvinkel, henger tett sammen med vurderingene av hva som er kompetansebehovene. Mens virksomhetene primært har mål knyttet til produktivitet og økonomisk lønnsomhet, kan kompetansebehovene definert fra fellesskapets ståsted også knyttes til mål som rettferdig fordeling, høy sysselsetting, velfungerende demokrati og arbeidsliv mm. Eksempelvis kan en viss opplevd mangel på arbeidskraft fra virksomhetenes side være positivt fra samfunnets synsvinkel. Dels fordi det kan være uttrykk for lav arbeidsløshet og at vi er nær målet om full sysselsetting, dels fordi knapphet på arbeidskraft kan gi virksomhetene motiver til å inkludere personer som står lenger unna arbeidslivet, eller til å satse på lærlinger og annen kompetansebygging.

### **Spørsmål om prioriteringer**

LO mener det er viktig å prioritere særlig følgende *overordnede målsettinger* i kompetansepolitikken: Høy sysselsetting/god omstillingsevne, motvirke ulikhet og grønn omstilling. Med økende krav til kompetanse i arbeids- og samfunnsliv har utdannings- og kompetansepolitikken fått økt rolle i å møte flere framvoksende samfunnsutfordringer. For å sikre denne viktige samfunnsinvesteringen er det viktig å få på plass en langtidsplan for livslang læring med tilhørende avsetning av midler (kompetansepott).

Den økonomiske ulikheten har økt siden slutten av 1980-tallet, men det har også vært tegn til forverring langs andre ulikhetsdimensjoner. Ulikhetene har en tendens til å forsterke seg gjennom livsløpet. Det er ofte de samme gruppene som har dårlige rammebetingelser for etter- og videreutdanning (EVU) i yrkeslivet som har hatt svake betingelser i tidlig skolegang. Ressurser som settes inn tidlig i utdanningsløpet er særlig virkningsfulle for å styrke situasjonen til sosialt utsatte grupper. Å motvirke tendenser til todeling av arbeidslivet og styrke mulighetene for å ta fagbrev og/yrkesfaglig etter- og videreutdanning av høy kvalitet er viktige ulikhetsdempende grep.

Behovet for grønn omstilling er presserende. Omstillingene vil påvirke nærings sammensetning, innholdet i jobbene våre, det stiller endrede og nye krav til oss som forbrukere. Både privat og offentlig sektor vil bli påvirket. En aktiv og godt tilpasset kompetansepolitikk er svært viktig slik at mangel på kompetanse ikke blir flaskehals, og for at vi skal unngå økt arbeidsløshet og økende ulikhet på veien mot et grønnere samfunn. Rettferdig omstilling/små forskjeller er også viktig for omstillingsviljen i befolkningen, slik at alle de tre skisserte målsettingene henger tett sammen.

Når det gjelder prioritering av *ulike kompetanser* er vi særlig opptatt av ubalansen en i dag har mellom samfunnets vektlegging av teoretisk versus praktisk inngang til læring, der ubalansen mellom universitets- og høyskoleutdanning (UH) og høyere yrkesfaglig utdanning er særlig framtrædende. Mens samfunnet bruker nær 43 mrd. kroner på UH-utdanning i året, bruker vi bare vel 1 mrd. kroner på det yrkesfaglige motsvaret; fagskoleutdanninger.



Et mer utbygd tilbud av høyere yrkesfaglig utdanninger vil bidra positivt til omstillingsevne, til å dekke voksende behov for helsefaglig og teknisk kompetanse og kompetansebehov knyttet til det grønne skiftet, til inkludering og til styrking av sosial mobilitet<sup>1</sup>. Høyere yrkesfaglig utdanning har en nøkkelrolle i å fjerne forestillingen av yrkesfaglig utdanningsretning som en «blindvei» i utdanningssystemet. Gjennom styrkede tilbud her, vil særlig fagarbeidere få bedre muligheter for å spesialisere seg og til å få kompetansepåfyll i en tid der arbeidsliv og samfunn i økende grad krever dette. Det vil kunne smitte positivt til attraktiviteten til yrkesfag generelt, og gjennom det bidra til å øke gjennomføringen av yrkesfaglig videregående opplæring<sup>2</sup>. Det vil også kunne gi positive spill over effekter til UH-utdanninger ved at flere havner på «rett hylle» (f.eks. øke gjennomstrømmingen, redusert frafall, gi mer motiverte studenter i begge utdanningsretningene).

En viktig utfordring å adressere er at kvaliteten til profesjonsutdanningene i større grad enn for tradisjonelle universitetsutdanninger, hviler på vektlegging av erfaringsbasert og yrkesorientert kompetanse. I kjølvannet av strukturreformene er det en risiko for at profesjonsutdanningene kommer i krysspress mellom ønsket om å utvikle master- og doktorgrader og det at profesjonsutdanningene samtidig skal være erfaringsbaserte og yrkesorientert.

Det er behov for at utdanningssystemet tilpasses dagens og framtidens virkelighet med økt behov for løpende kompetansepåfyll gjennom yrkeslivet:

- En må sikre at de som trenger mer kompetanse får veiledning og opplæring.
- Blindveier må fjernes. Det er særlig viktig å prioritere y-veien videre, særlig innen helse og at det generelt er smidige overganger innen utdanningssystemet. I dag er det en rekke helsefagarbeidere som ønsker å bli sykepleiere. De har mye relevant kompetanse og er topp motiverte til å gå inn i studier og yrkeslivet. NKR må utvikles videre for å kunne innplassere yrkesfaglige kvalifikasjoner på høyere nivåer og henvise ikke-formelle kvalifikasjoner som tiltak for å synliggjøre og anerkjenne yrkesfaglige kvalifikasjoner.
- Bedre tilpasninger til arbeidslivets behov. I mange tilfeller er det behov for påfyll av yrkesfaglig kompetanse, der tiden bl.a. er blitt overmoden for å utvikle fagskolesektoren. Vi må ta vare på selvstendige og innovative fagarbeidere som konkurransefortrinn. Yrkesfagenes attraktivitet er viktig å styrke på alle nivåer, vi må sikre god dimensjonering i fylkene, samt rekrutteringsgrunnlag som sikrer forutsigbarhet. Fagbrev på jobb og andre tilbud for å ta fagbrev som voksne må styrkes. Det er behov for å få flere læreplasser, både i privat og offentlig sektor. Siden det er tendens til at de som velger yrkesfag er mer bofaste enn andre, er satsing på yrkesfag også god distriktpolitikk. Det er behov for å utvikle et nasjonalt system som kobler sammen realkompetansedokumentasjon i utdanning med systemer for tilsvarende som benyttes i arbeidslivet.

### **Spørsmål om rett til etter- og videreutdanning**

LO ønsker at stortingets anmodningsvedtak følges opp. Samarbeidet om kompetanse på arbeidsplassene må styrkes, og det er behov for større trykk på arbeidsgivers ansvar for å bidra til at den enkelte arbeidstaker har mulighet til faglig utvikling. Vi ser stort behov for at rollen til tillitsvalgte styrkes på kompetansefeltet, ikke minst for å motivere de som har størst behov for kompetanseutvikling. Tillitsvalgte må tidlig inn i det kompetansepolitiske samarbeidet.

---

<sup>1</sup> Jfr. Kompetansebehovsutvalgets siste rapport.

<sup>2</sup> Se også Sysselsettingsutvalgets påpekning av dette.



Vi har fått på plass viktige grep nasjonalt i kompetansepolitikken<sup>3</sup>. Framover blir det viktigere å være i forkant av utviklingen, både i kompetansepolitikken og på den enkelte arbeidsplass. Partssamarbeidet på arbeidsplassnivå blir da enda mer sentralt, herunder tillitsvalgtes rolle.

For å sikre attraktivitet og konkurransekraft i det grønne skiftet, er det avgjørende med en arbeidslivsreform for etter- og videreutdanning. Den må bl.a. 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. Bransjeprogrammene må videreutvikles og styrkes. Disse er en god ramme for at ulike deler av arbeidslivet identifiserer hva som er bransjens kompetansebehov, bestille og være pådrivere for utvikling av tilpassede kompetansetilbud mm.

---

<sup>3</sup> Etablering av Kompetansepolitisk råd, Kompetansebehovsutvalg, bransjeprogram, vi har hatt nasjonal kompetansepolitisk strategi med gode resultater mm.