

Realkompetence og arbejdsmarkedet

- Realkompetence som en del af den ”brede” VEU-VEU-dagsorden
- Hvad kendetegner det danske arbejdsmarked
- Perspektiver ved øget anerkendelse af realkompetence
- Udfordringer

Grundlæggende præferencer

- En stor arbejdsstyrke
- En velkvalificeret arbejdsstyrke
- Høj fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet
- God adgang til VEU

Den "brede" VEU-dagsorden

- Globaliseringen øges
- Frygt for at kortuddannede og ældre mister job som følge af udflytning af arbejdspladser
- Frygt for at kortuddannede og ældre lades i stikken stikken når det kommer til efteruddannelse
 - Men man bør stille spørgsmålstegn ved om dette trusselsbillede er korrekt

Globaliseringen – frem til i dag

- Globaliseringen har for alvor været i gang siden midt '90'erne – men er aftaget lidt de seneste 2-3 år
- I samme periode er beskæftigelsen øget, ledigheden faldet og lønforskellen mellem uddannelsesniveauerne reduceret
- Årligt oprettes (og nedlægges) der mindst 250.000 jobs i Danmark – heraf skyldes op til 5.000 udflytning af arbejdspladser
- Analyser fra SFI viser, at der på 4-års sigt er meget begrænsede negative arbejdsmarkedseffekter når virksomheder lukker eller indskrænker
 - hvorfor klarer Danmark globaliseringen så godt ?

KILDE: Finansministeriet, VEU-udvalget (2004) og SFI, Lukning og indskrænkning af virksomheder (2004).



Danmark har været på forkant

- Arbejdsstyrken er øget og uddannelsesniveaue er generelt set fulgt med efterspørgslen på arbejdsmarkedet
- Arbejdsmarkedsreformer i 90'erne har øget tilskyndelsen til at arbejde
- Arbejdsmarkedet er præget af stor *numerisk* fleksibilitet og mobilitet, hvilket øger nyansættelser
- Adgangen til voksen- og efteruddannelse er bedre end i noget andet land – også for kortuddannede og ældre

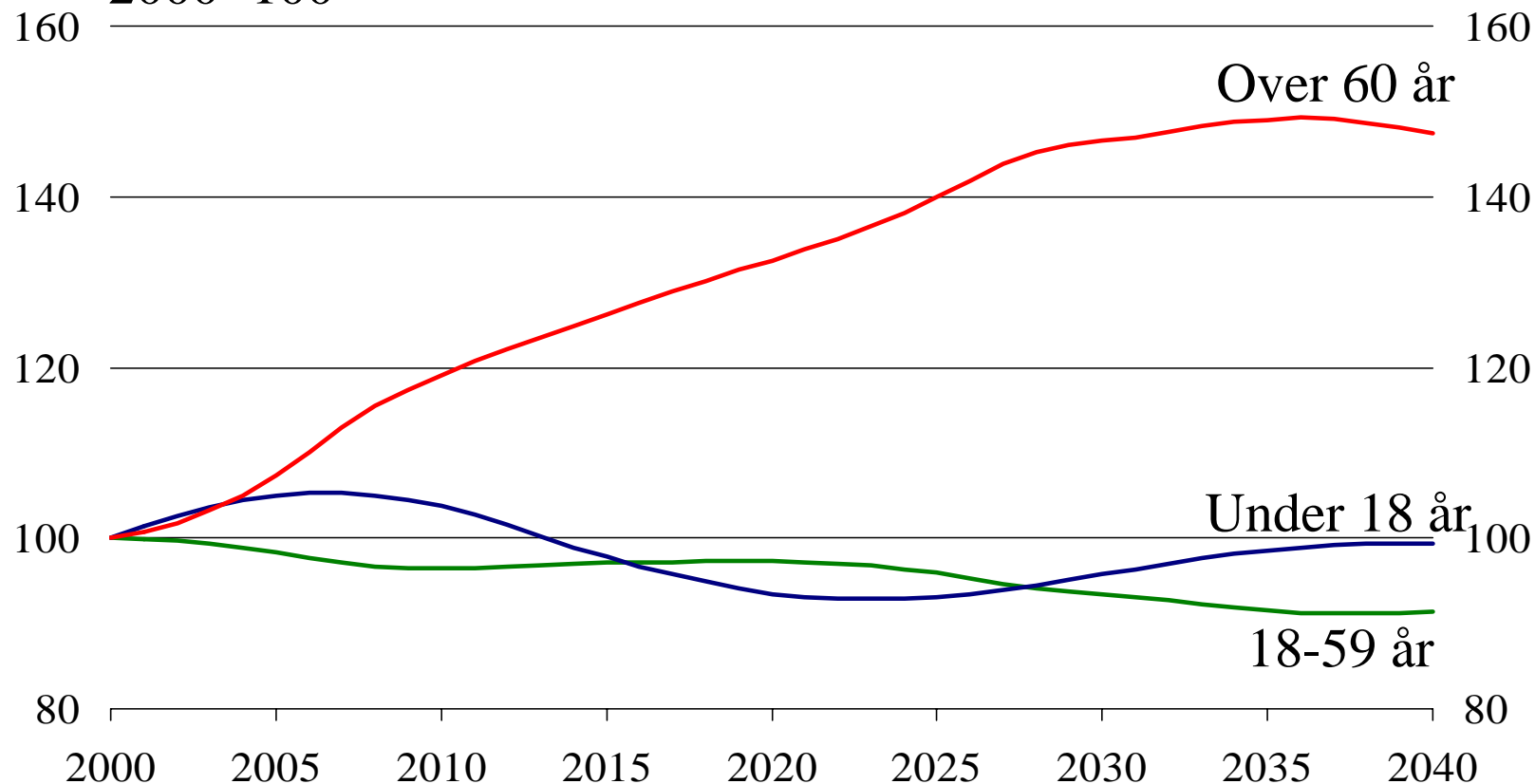
KILDE: Finansministeriet, VEU-udvalget (2004).



Befolkningsudviklingen

Indeks 2000=100

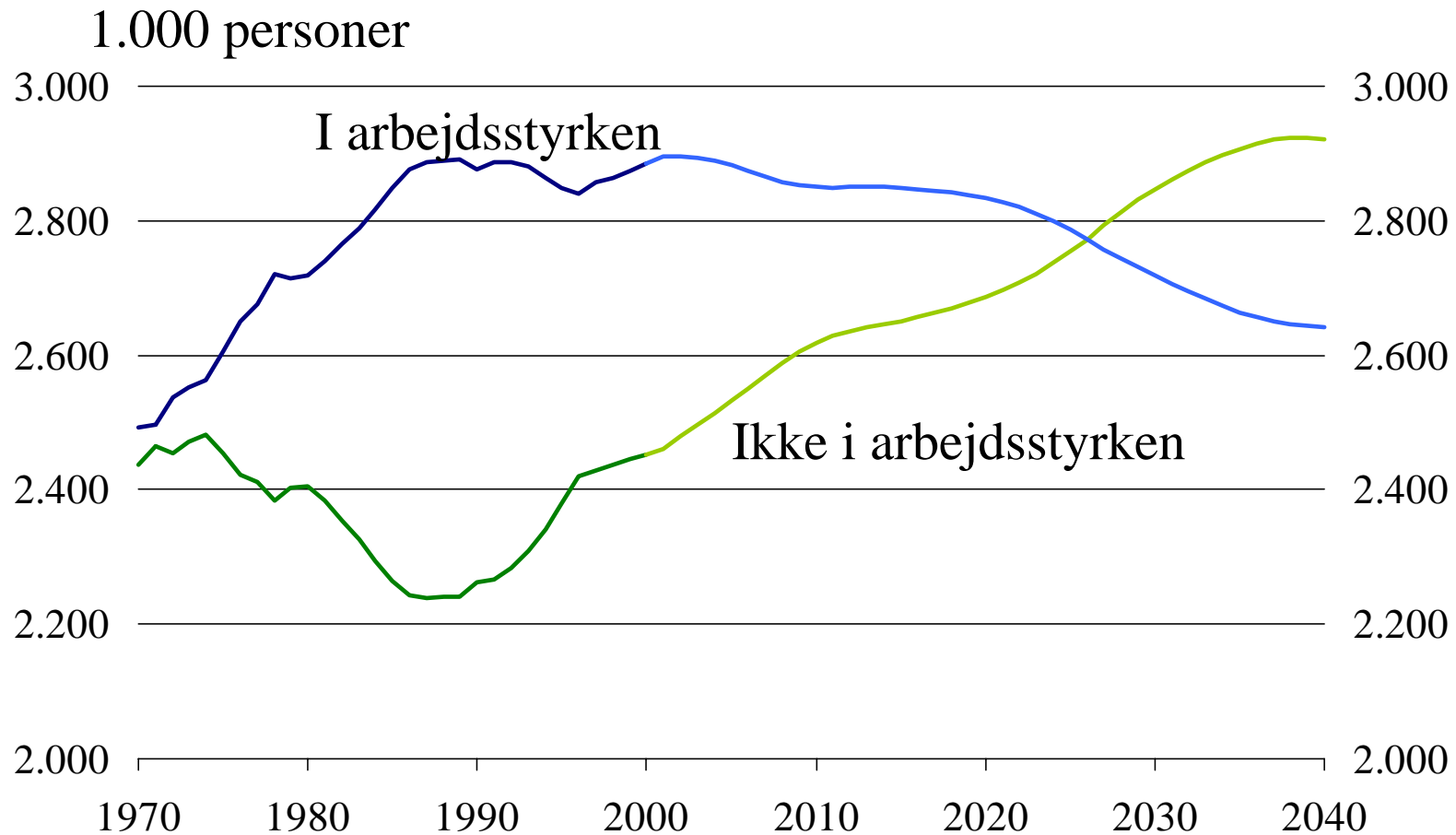
2000=100



KILDE: DREAM (2003).

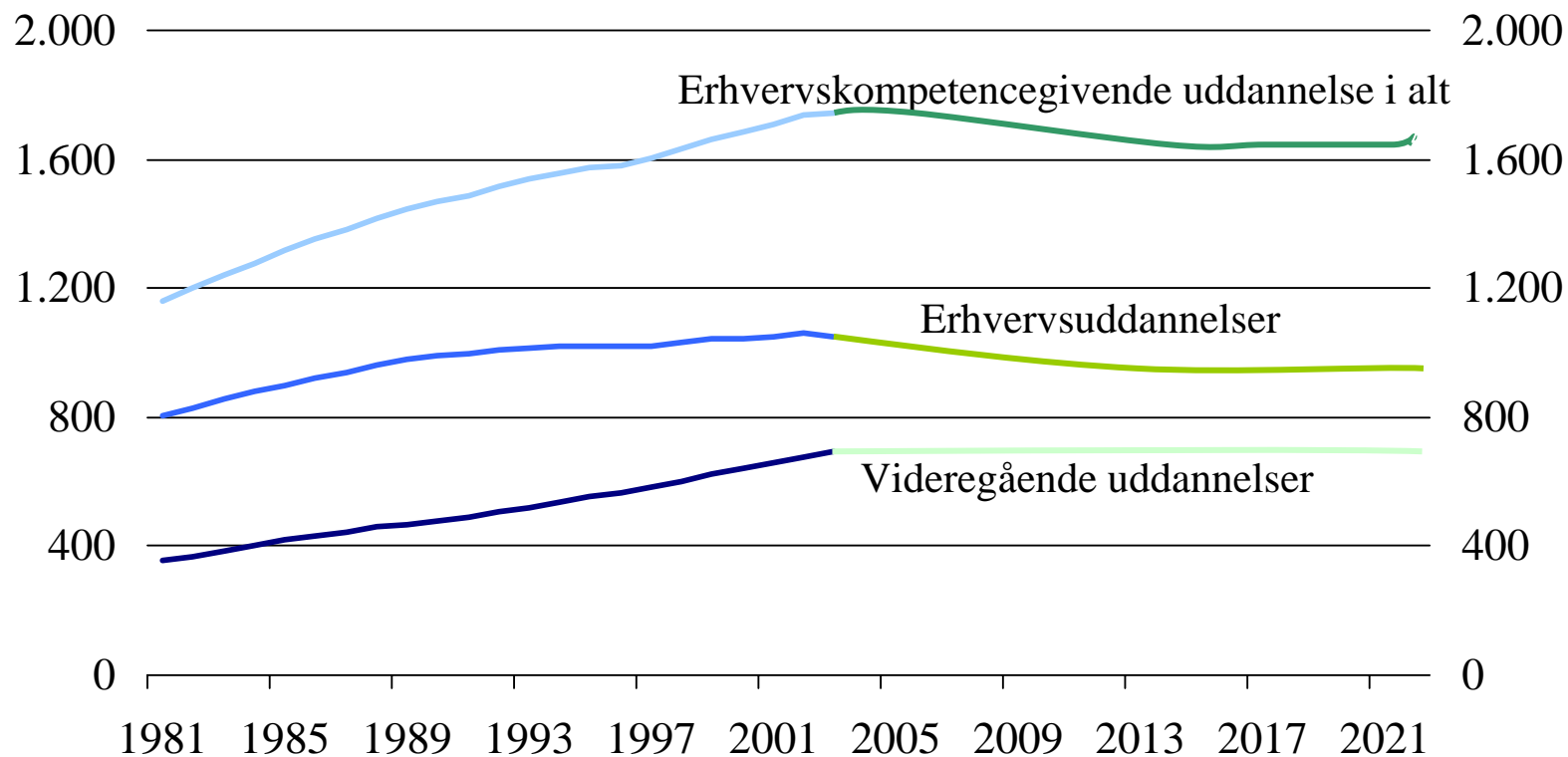


Personer i og uden for arbejdsstyrken



Udbud af uddannet arbejdskraft

Arbejdsstyrken (15-64 år), 1.000 personer

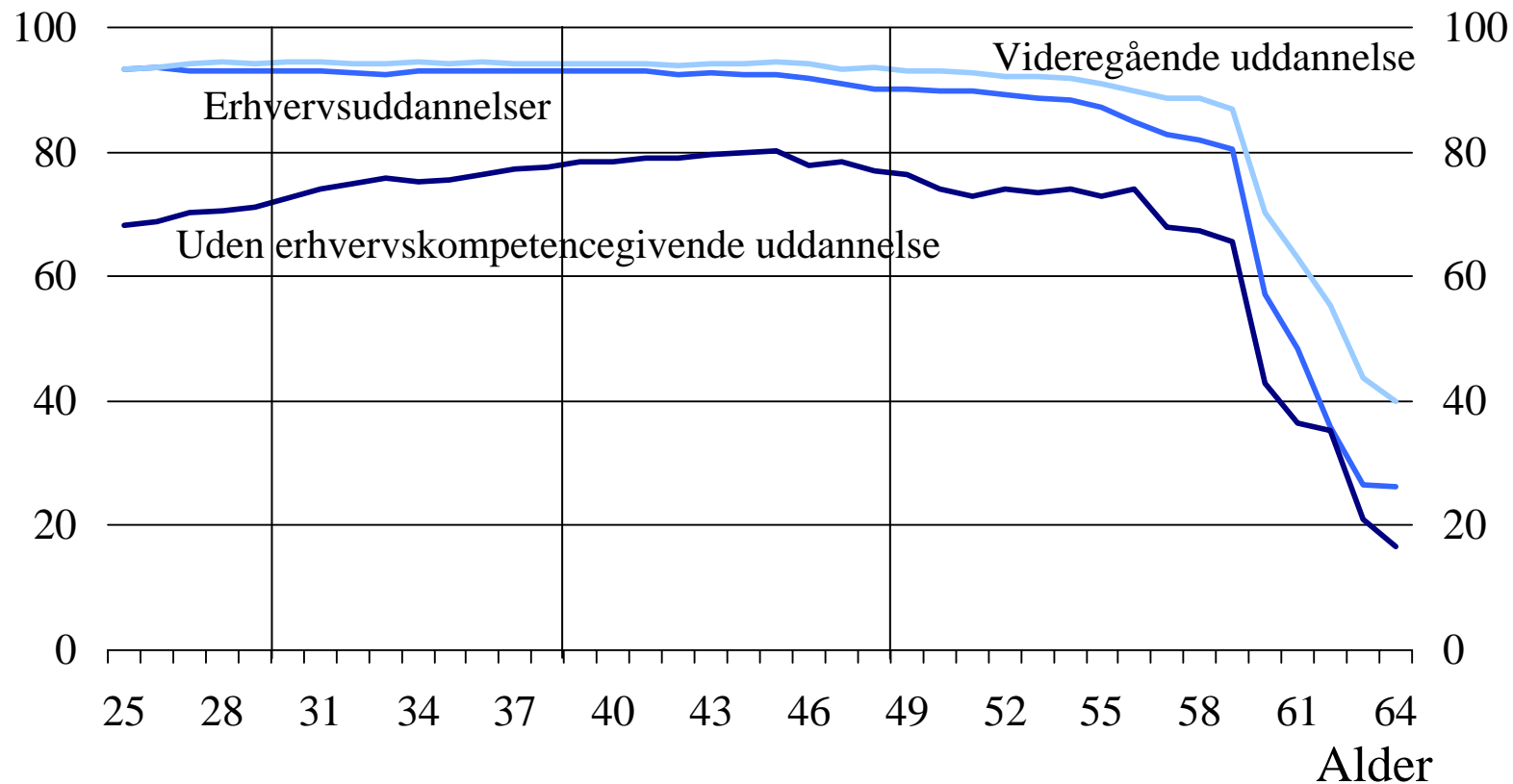


KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (RAS), DREAM samt egne beregninger.



Aldersfordelte erhvervsfrekvenser

Andel af befolkningen i arbejdsstyrken, pct. 2003

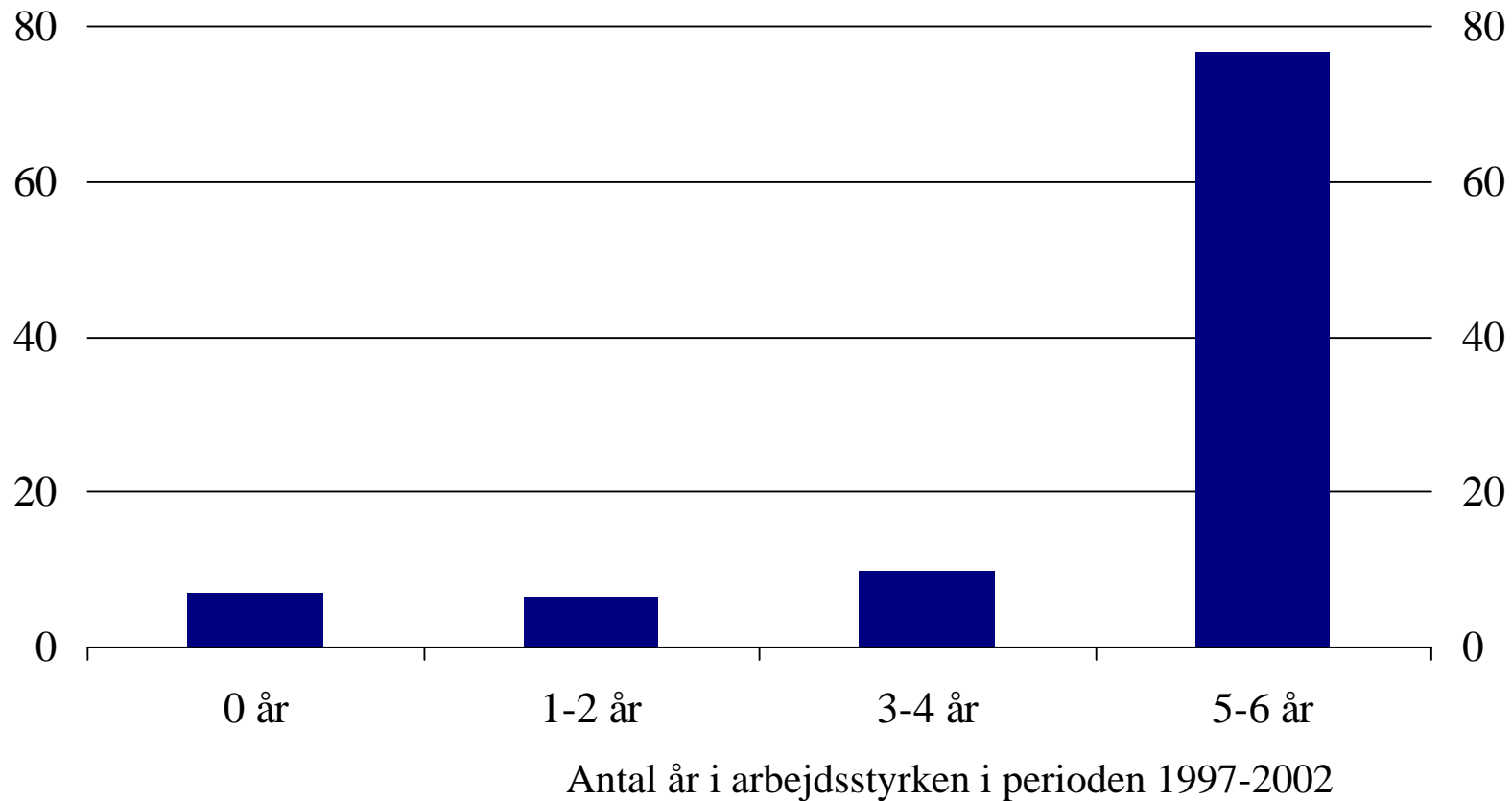


KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (RAS)
og egne beregninger.



Høj tilknytning til arbejdsstyrken

Andel af 30-39-årige uden uddannelse, pct.

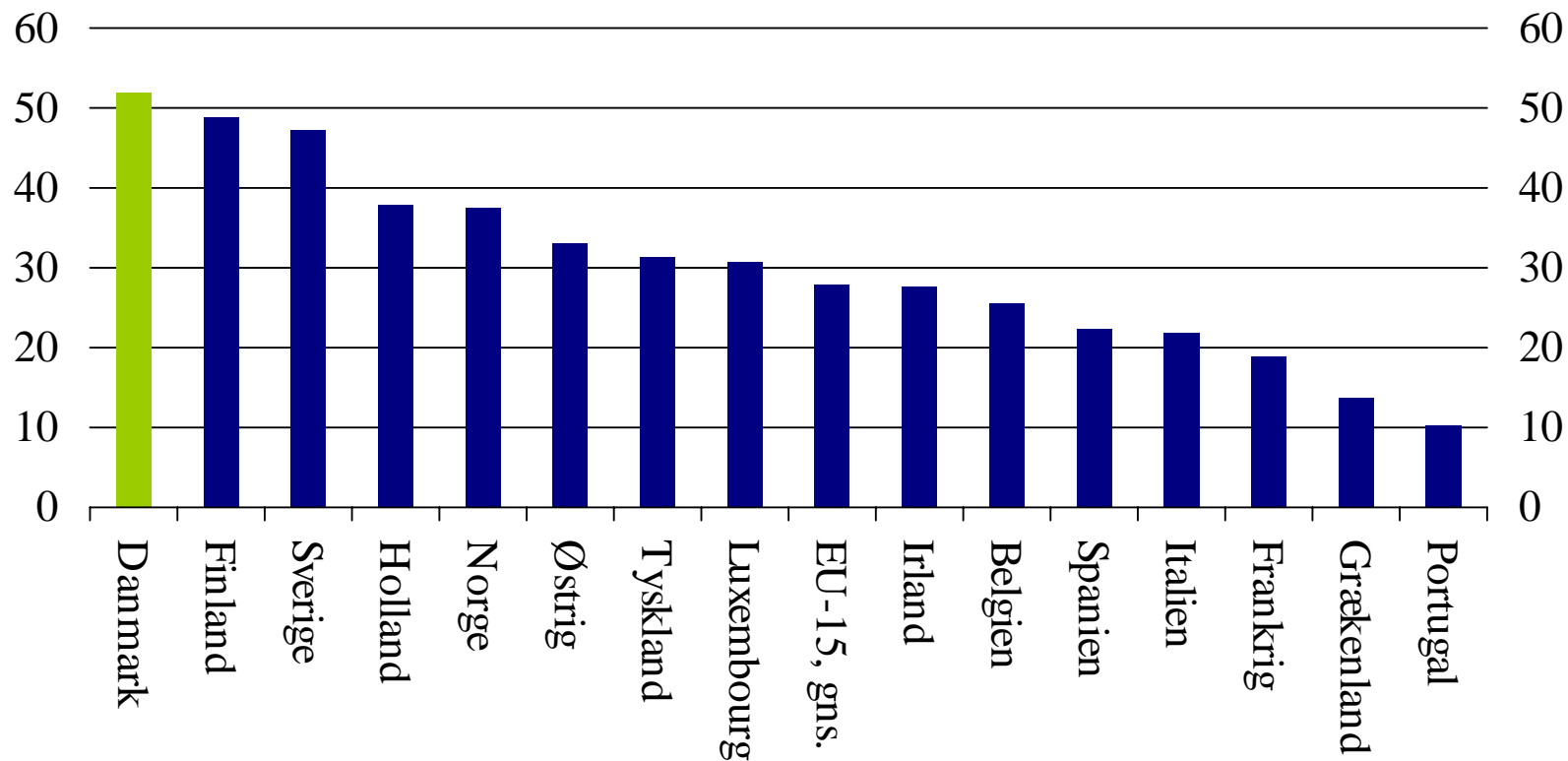


KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.



Deltagere i voksen- og efteruddannelse

Andel der har deltaget i "Education and training" inden for det seneste år, pct.



KILDE: CEDEFOP (2004).



Deltagelse i VEU

Andel der har deltaget i VEU inden for 4 uger, pct.

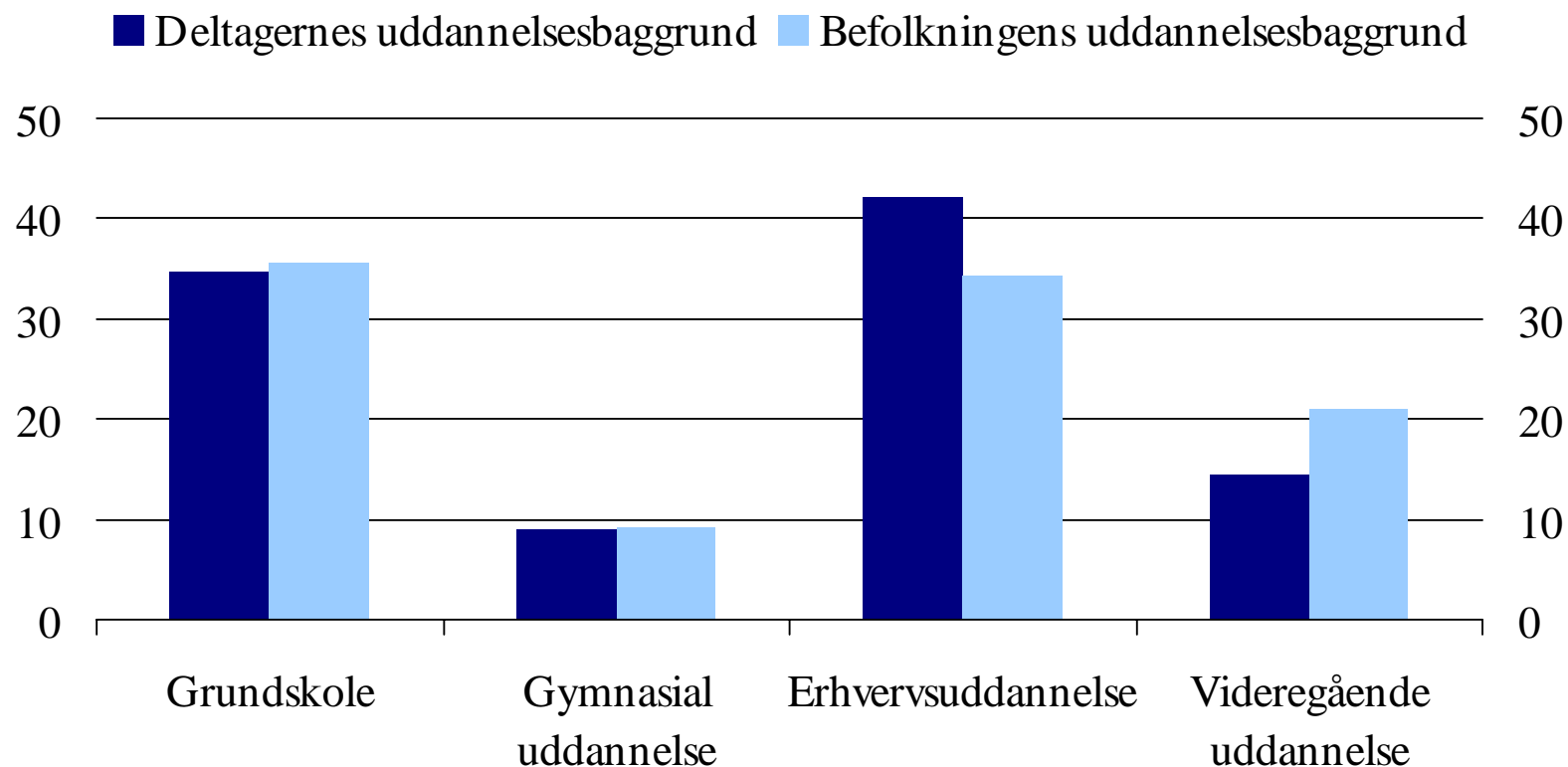
Alder	Danmark	Tyskland	EU-15
25-34	27	13	14
35-44	19	5	8
45-54	14	3	6
55-64	8	1	3
I alt 25-64	18	5	8

KILDE: EU-kommissionen.



Deltagelse og uddannelsesbaggrund

Pct., 2002



ANM.: Omfatter offentligt udbudte kurser ekskl. diplom og masteruddannelser. KILDE: DA (2004).



Udgifter til voksen- og efteruddannelse

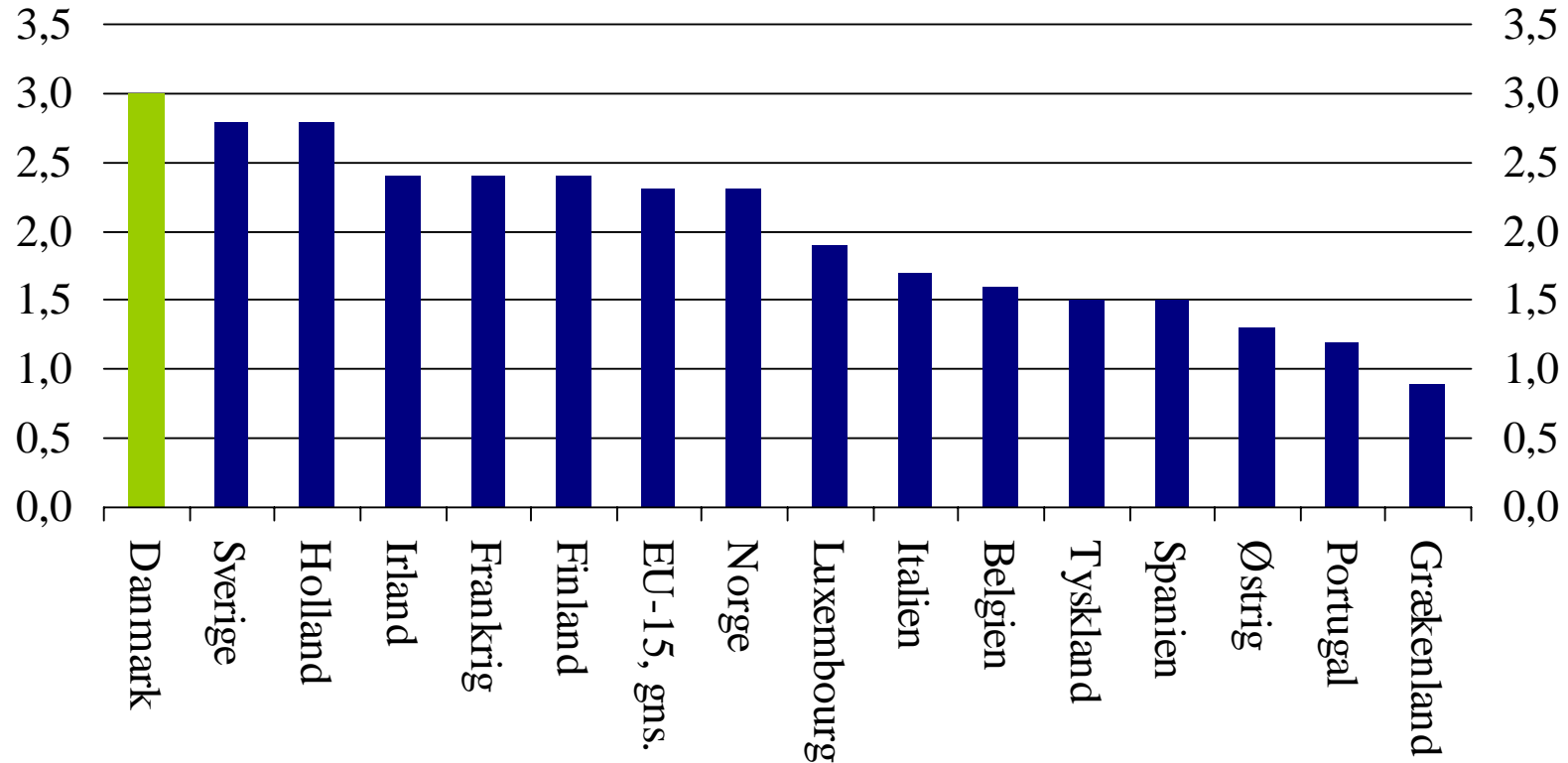
2002	Mia. kr.
Virksomheder	22
Private	15
Offentlige	7
Offentlige udgifter	14
Egenbetaling fra deltagere	?
<hr/>	
I alt	36

KILDE: DA (2004).



Virksomheders udgifter til VEU

Andel af de samlede arbejdsomkostninger i private virksomheder, pct., 1999

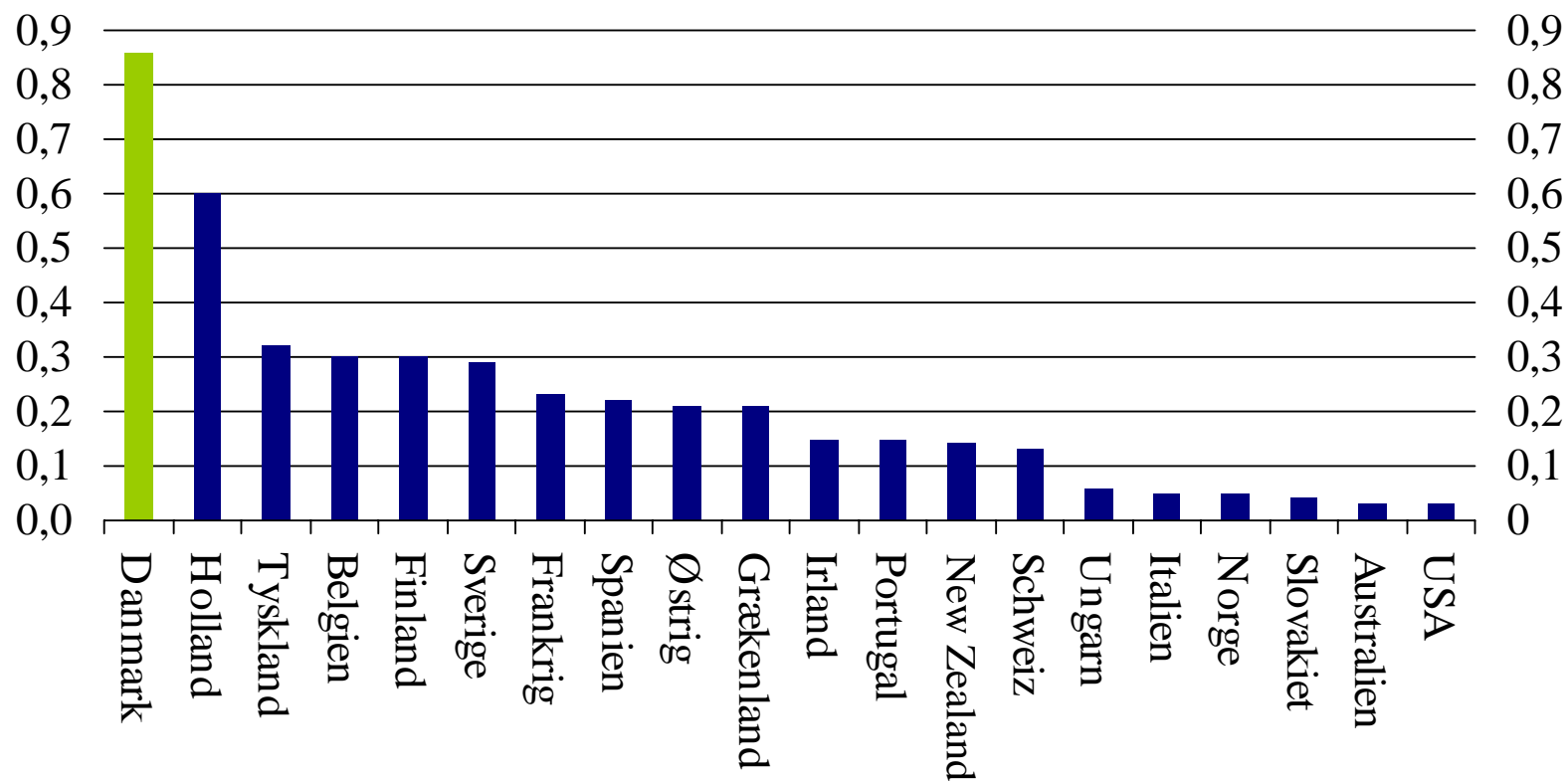


KILDE: EUROSTAT (2002).



Offentlige udgifter til VEU

Offentlige udgifter til voksen- og efteruddannelse, pct. af BNP, 2000



KILDE: DA (2004).



Formel og ikke-formel uddannelse

<i>2002</i>	Mio. kr.	Pct.
Formel voksen- og efteruddannelse	3.177	54
Erhvervsrettet	2.115	36
Almen	1.062	18
Ikke-formel voksen- og efteruddannelse	2.686	45
Folkeoplysning	1.547	26
Dansk som andetsprog	1.139	19
I alt	5.863	100

KILDE: DA (2004).



Perspektiver ved øget anerkendelse af realkompetence

- Understøtte fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet.
- Gøre det lettere og mere overkommeligt for ufaglærte at uddanne sig til faglært niveau.
- Brancher med behov for flere faglærte kan herved få et skub i den rigtige retning.
- Understøtte at personer uden for arbejdsstyrken hurtigere kan komme ind i arbejdsstyrken.
- Sætte fokus på den enkeltes ansvar for egen udvikling og uddannelse.
- Sikre en mere målrettet brug af offentlig finansieret efteruddannelse og dermed større udbytte af de økonomiske ressourcer, som det offentlige stiller til rådighed til efteruddannelse.



Udfordringer

- Undgå bureaukratiske modeller
- Sikre pålidelighed og troværdighed – legitimitet
- Styrke det individuelle ansvar
- Sikre kobling til voksenvejledning
- Afklare hvilken rolle de forskellige aktører på banen har
- Undgå skæve incitamenters i forhold til skolerne
- Fastholde at det er et tilbud til medarbejdere og virksomheder

Konklusion

- Fornuftigt at gøre op med den traditionelle uddannelsespolitiske tænkning, hvor det kun er kompetencer kompetencer erhvervet gennem formel uddannelse som anerkendes.
- Spændende og grundlæggende set fornuftige principper som der lægges op til i regeringens redegørelse.
- Stor udfordring at implementere planerne.
- Realkompetence løser næppe denne verdens problemer – men kan blive et fremragende element i VEU-indsatsen, især især i forhold til den fortsatte kompetenceudvikling af ufaglærte og faglærte.

