

## **Skab bedre vilkår for livslang læring**

Den hævede tilbagetrækningsalder og forringelserne af efterlønsordningen betyder, at danske lønmodtageres arbejdsliv forøges væsentligt.

For de mange tusinder, som arbejder i fysisk krævende brancher, giver det nye udfordringer. Det kan fx være svært at forstille sig, at alle 70-årige blikkenslagere og skorstensfejere skal kunne udføre arbejde på taget året rundt, ligesom ældre og nedslidte VVS'ere vil have svært ved at udføre krævende installationsarbejde i akavede arbejdsstillinger.

VVS-branchen og skorstensfejerbranchen står samtidig foran betydelige omvæltninger i de kommende årtier. Beskyttelsen af klimaet og behovet for yderligere satsning på energieffektive løsninger vil kun stille flere krav til de ansatte i de berørte brancher.

Det er arbejdsgivernes ansvar at løse problemet med de manglende lære- og praktikpladser. Unge vælger håndsværksfagene fra, når de ikke ved, om de overhovedet får mulighed for at fuldføre uddannelsen. Derfor mener vi ikke, at korttidsaftaler er vejen frem. Skal vi sikre tilgangen af unge, og sikre kvalitet i uddannelsen, må vejen frem være uddannelsesaftaler som dækker hele uddannelsesforløbet.

Vi tager derfor afstand fra arbejdsgivernes stigende brug af korttidsaftaler som løsningen på manglende lærlingeindtag.

Arbejdskraftens frie bevægelighed betyder også, at danske lønmodtagere i fremtiden skal være endnu dygtigere og besidde yderligere kompetencer for at klare sig i en verden med øget globalisering.

Løsningen på disse udfordringer er øget adgang til uddannelse gennem hele arbejdslivet.

I Blik- og Rørarbejderforbundet ser vi gerne, at mulighederne for efter- og videreuddannelse i overenskomsterne udvides betragteligt, hvor politikerne i samspil med arbejdsmarkedets parter finder løsninger på de udfordringer, som de ekstra år på arbejdsmarkedet vil medføre.

Blandt andet foreslår vi, at antallet af uger hvor medarbejderne kan tage efteruddannelse øges, ligesom den enkelte får udvidet mulighederne for typer af kurser, der kan øge vedkommendes kompetencer. Det skal samtidig være lettere for medarbejdere at optjene ret til længerevarende efter- og videreuddannelsesforløb, og endelig bør der i overenskomsterne eller politisk afsættes ressourcer, hvor både virksomheder og ansatte kan få råd- og vejledning til den samlede indsats på området.

Politikerne bør ligeledes tages initiativer, hvor virksomheder, ansatte og ledige får bedre muligheder for at omstille sig til nye krav og udfordringer. Ikke mindst i forhold til den hævede tilbagetrækningsalder og behovet for bedre arbejdsmiljø.

Først og fremmest bør lediges muligheder for deltagelse i uddannelse på alle niveauer forbedres. Begrænsningerne i adgangen til efteruddannelse i den første del af ledighedsperioden og forringelserne af muligheden for selvvalgt uddannelse er direkte skadelig for den danske "Flexicurity-model".

## **Blik- og Rørarbejderforbundets 38. ordinære kongres 2014 Uddannelsespolitisk udtalelse**

Adgangen til mere uddannelse skal ikke kun forbeholdes ledige. Også folk i beskæftigelse skal nemmere kunne skifte spor, hvor de enten kan videreudanne sig eller tage en ny uddannelse. Med den øgede tilbagetrækningsalder stiger behovet for dette, og derfor bør der tages initiativer, som letter adgangen til uddannelse, for folk med mange års erfaring på arbejdsmarkedet.

Danmarks råstof er uddannelse. Og derfor skal der skabes bedre vilkår for livslang uddannelse.