

Utan kompetensutveckling är du passé vid 43

Förslag till en ny kompetensutvecklingslag
– ansvar och finansiering

**Utan kompetensutveckling
är du passé vid 43**

Förslag till en ny kompetensutvecklingslag
– ansvar och finansiering

© Saco 2019

ISBN:978-91-88019-39-4

www.saco.se

Inledning

Bristen på arbetskraft är stor och vi ska helst jobba till 75. Men forskning visar att intresset från arbetsgivarna avtar redan när de sökande fyllt 43 år. Samtidigt vill arbetsgivarorganisationer och en del politiker göra det enklare att säga upp anställda.

Utbildning är en investering som ger avkastning för arbetstagare, arbetsgivare och hela samhället. Kompetens har också blivit en allt viktigare del i anställningstryggheten. Vi ger i den här rapporten förslag på hur medarbetare ska kunna utvecklas så att de får ett långt och hållbart arbetsliv, vilket också bidrar till lösningen av den stora utmaningen att tillgodose behovet av kompetens på svensk arbetsmarknad.

Saco föreslår en kompetensutvecklingslag och krav på att arbetsgivarna arbetar systematiskt med kompetensutveckling. Samtidigt vill vi ge arbetsgivarna möjlighet att göra avdrag för kostnaderna.

Digitalisering och automatisering förändrar arbetsmarknaden i snabb takt. Allt fler arbetsuppgifter tas över av datorer och robotar. Många yrken kommer att förändras framöver. Arbetsuppgifter kommer att försvinna och nya som kräver ytterligare utbildning tillkommer. Det betyder att förmåga till omställning hos både arbetsgivare och arbetstagare blir allt viktigare.

Samtidigt ser vi stora demografiska förändringar med en ökande andel äldre i befolkningen. Det innebär att försörjningskvoten för de som arbetar ökar. Därför finns ett behov av att i takt med att medellivslängden ökar skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv. Sverige behöver öka utbudet av arbetskraft, vilket ställer högre krav på flexibilitet och förmåga till omställning och kompetensutveckling under ett arbetsliv.



Bristen på arbetskraft är stor och vi ska helst jobba till 75. Men forskning visar att intresset från arbetsgivarna avtar redan när de sökande fyllt 43 år.

En annan tydlig förändring på arbetsmarknaden är att kravet på utbildning ökar. Numera är gymnasieutbildning grundkravet för att komma in på arbetsmarknaden och eftergymnasial utbildning är ofta en förutsättning för att utvecklas i jobbet och komma vidare till andra jobb. I dagsläget är arbetslösheten låg bland personer med god utbildningsbakgrund men förutsättningarna kan förändras snabbt när ekonomin saktar in.

De som drabbas av arbetslöshet i nästa lågkonjunktur kommer att ha en relativt stark utbildningsbakgrund. Många befinner sig troligen mitt i arbetslivet och karriären. Det betyder att Sverige måste utveckla system där det blir både eftersträvaransvärt och möjligt att kompetensutvecklas under anställning. Det räcker inte att som idag bara skapa lösningar för omställning vid varsel och arbetsbrist utan att redan tidigt i en anställning och under anställningstiden se till att kompetensutveckling sker.

Ansvar för kompetensutveckling och livslångt lärande bör delas av individen, arbetsgivarna och staten. Med ansvar följer finansiering. Det betyder att även finansieringen av kompetensutveckling måste delas mellan individ, arbetsgivare och stat på ett sådant sätt att det skapas ekonomiska drivkrafter för kompetensutveckling.



LAS och kompetensutveckling

Mot bakgrund av det så kallade januariavtalet mellan regeringspartierna, Centerpartiet och Liberalerna till-sattes i april en utredning som har till uppgift att lägga fram lagförslag som ska modernisera arbetsrätten. Det är i första hand LAS som ska reformeras.

I den ena vågskålen ligger en större frihet och flexibilitet för arbetsgivare vid arbetsbristuppsägningar liksom lägre kostnader vid uppsägningar och i den andra vågskålen framför allt ett stärkt ansvar i lag för arbetsgivaren, att inom ramen för anställningsförhållandet, kompetensutveckla sina medarbetare.

Det finns idag ett stort samhällsintresse av ökad kompetensutveckling och omställning liksom kompetensförsörjning för att möta utvecklingen på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det också i LAS ett givet samband mellan anställningsskydd och kompetensutveckling.

Vid arbetsbrist sker turordning enligt LAS, med utgångspunkt i personalens anställningstid. Vid en nedskärning eller omorganisation är det samtidigt arbetsgivaren som bestämmer både hur den framtida verksamheten ska se ut, vilka tjänster som ska bli kvar eller skapas och vilken kompetens som krävs för fortsatt arbete.

Om en tjänst försvinner för en anställd med lång anställningstid ska arbetsgivaren utreda om den anställda har tillräckliga kvalifikationer för annat fortsatt arbete. För att kunna omplaceras till en annan tjänst, krävs att den anställda har de kvalifikationer och den kompetens som behövs för att utföra de nya arbetsuppgifterna.

I takt med att utbildningsnivån ökar över tid och jobben blivit mer kunskapsintensiva, minskar anställningstidens betydelse för anställningstryggheten. Formellt kan en uppsägning ske antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl. Utvecklingen har dock gått mot att uppsägning på grund av *otillräckliga kvalifikationer* i praktiken blivit den vanligaste grunden för uppsägning.¹

Krav på den anställdes kompetens kan leda till vad vi kan kalla för *kompetensbristuppsägningar*, vilka i sin tur kan ha sin grund i arbetsbrist men också i uppsägningar på grund av personliga skäl. En person som inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter på grund av bristande kompetens kan även tänkas sägas upp på grund av personliga skäl. Av Arbetsdomstolens praxis följer dock att uppsägningar som motiveras både utifrån personliga skäl och arbetsbrist, betraktas som

¹ Se mer om denna utveckling i Sacos rapport LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning, maj 2013.

en arbetsbristuppsägning. Då blir kravet på tillräckliga kvalifikationer utslagsgivande.



Denna utveckling innebär att behovet för individen att hålla sin kompetens aktuell och relevant blir avgörande för anställningstryggheten. Mot den bakgrunden är det därför högst rimligt att arbetsgivaren tar ett tydligt ansvar för sina medarbetares kompetensutveckling. Idag kan en arbetsgivare som underlåtit att kompetensutveckla sin personal, samtidigt säga upp anställda med hänvisning till bristande kompetens. Att kompetensutveckling inte tillhandahållits är inte något som Arbetsdomstolen särskilt beaktar när den bedömer om en anställd har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.

En viktig utgångspunkt i LAS-utredningens direktiv är att de förändringar som föreslås, sammantaget bör öka möjligheterna för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att kunna anställas. I första hand handlar detta om unga och invandrare, som många gånger har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt ska utredningen beakta Pensionsgruppens slutsats att arbetslivet behöver förlängas i takt med den ökade livslängden.²

² Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner, den 14 december 2017.

³ Carlsson, M & Eriksson, S, Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökningen – Resultat från ett fältexperiment, IFAU Rapport 2017:8

Om arbetsgivarens möjligheter att välja ut personer som ska undantas från turordningen vid en arbetsbrist ökar, i enlighet med utredningens uppdrag, finns det goda skäl att tro att det främst är äldre och sjuka, till exempel personer som har problem med sin psykiska hälsa, som får gå vid en arbetsbrist. En sådan utveckling skulle kunna innebära att vi får in en svag grupp samtidigt som en annan svag grupp puttas ut. En sådan utveckling är inte bara problematisk för individen, utan också för samhället i stort. Forskning visar att chanserna att få ett nytt jobb minskar redan vid 43 års ålder.³

Om vi ska kunna möta den demografiska utvecklingen är det avgörande att vi arbetar längre. En viktig parameter för en individ att hålla sig anställningsbar genom livet, är att kompetensen är aktuell och relevant. Inte minst mot bakgrund av att jobben tenderar att bli allt mer kunskapsintensiva. Behovet av kompetensutveckling är därför en angelägenhet inte bara för individen, utan också för samhället och för arbetsgivaren. Ett tydligt ansvar för arbetsgivaren att kompetensutveckla sina medarbetare är därför en viktig faktor för att möta dessa utmaningar.

En given utgångspunkt är därför att en ökad flexibilitet för arbetsgivare att säga upp måste gå hand i hand med krav på kompetensutvecklingen. Redan idag spelar kompetensen en avgörande roll för anställningstryggheten. Med större flexibilitet kommer betydelsen ytterligare att öka.

Saco föreslår:

- Inför en kompetensutvecklingslag. Arbetsgivarens ansvar för att kompetensutveckla sina medarbetare inom ramen för anställningsförhållandet måste skärpas och formaliseras i lag.
- För att detta krav ska kunna genomföras i praktiken krävs att arbetsgivaren arbetar systematiskt med kompetensutveckling.
- För att kompetensutvecklingen ska bli relevant och utgå från både individens och verksamhetens behov ska det systematiska kompetensutvecklingsarbetet ske i samråd med de fackliga företrädarna på arbetsplatsen.
- Lagen ska vara semidispositiv. Behoven av kompetensutveckling och vad som är relevant kompetensutveckling ser olika ut för olika branscher och yrken. Det är därför viktigt att flexibla och branschanpassade lösningar kan förhandlas fram i kollektivavtal.



Strategisk kompetensförsörjning och kompetenskartläggning

Strategisk kompetensförsörjning innebär att arbetsgivaren arbetar långsiktigt med personalförsörjningen och genomtänkt med kompetensutveckling. Det arbetet innebär bland annat att arbetsgivaren kontinuerligt analyserar kompetensbehov och vilka nya kompetenskrav som uppstår när verksamheten utvecklas.

För att anpassa kompetensbehov till verksamhetens förändringar måste arbetsgivaren veta vilken kompetens som finns och vilken kompetens som saknas på arbetsplatsen. Därför är arbetet med att systematiskt kartlägga och dokumentera kompetens i förhållande till verksamhetens behov ett viktigt verktyg för att utveckla personalen och rekrytera nya medarbetare.

Ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning gör att arbetsgivare får den kompetens som behövs för att utföra jobben på kort sikt men framförallt det som krävs för att möta de långsiktiga behoven. Kartläggningar av behoven gör att det blir tydligare vilka insatser som behövs för att utveckla medarbetarnas kompetens.

Ett mer systematiskt arbete med medarbetarnas kompetens och kraven i verksamheten är ett viktigt verktyg för att synliggöra utbildningsbehov och ge medarbetarna relevant kompetensutveckling. Det både stärker och utvecklar verksamheten, samt underlättar anpassningen till nya förutsättningar. I praktiken innebär det att arbetsgivaren ska utveckla en strategi för sin kompetensförsörjning.

Saco föreslår att arbetsgivarna

- kontinuerligt ska identifiera och analysera kompetensbehov utifrån förändringar i verksamheten och i förhållande till förändringar i omvärlden.
- ska kartlägga och bedöma personalens kompetens utifrån de kompetensbehov som identifierats på kort och lång sikt
- med utgångspunkt i detta arbete genomför insatser för att rekrytera ny personal, höja eller synliggöra den befintliga personalens kompetens.



Tillgång till utbildning

Kompetensutveckling och vidareutbildning genom yrkeslivet förutsätter ett relevant utbud av utbildning som är anpassad till de förutsättningar som gäller på arbetsmarknaden. Det innebär delvis nya krav på högskolan och yrkeshögskolan och kräver riktade resurser.

Livslångt lärande innebär bland annat att det måste vara möjligt att i högskolan läsa på distans och på halvtid, med intensiva studier på campus under helger. Högskolan behöver även öka utbudet av fristående kurser och göra det lättare för yrkesverksamma att läsa delar av program.

För yrkeshögskolan gäller det att öka utbudet av korta yrkesinriktade kvalificerade yrkesutbildningar för personer med lång yrkeserfarenhet och högskoleutbildning.⁴

Kompetensutveckling i andra former och i andra system måste också erkännas och verifieras i högre grad än vad som görs idag.⁵

4 Andric & Regner (2018) Yrkeshögskolan – en väg till ny kunskap och kompetens

5 Yttrande över delbetänkandet Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande, SOU 2018:29 (eventuellt?) <https://www.saco.se/opinion/utbildning-ska-halla-hog-kvalitet/likvardig-validering-kan-forkorta-etableringstiden/>

Förutsättningar för att kunna tillgodose behovet av kompetensutveckling:

- Ökat utbud av distansutbildningar, enstaka kurser och utbildningar för yrkesverksamma i högskolan.
- Ökat utbud av korta kvalificerade yrkesutbildning för akademiker i yrkeshögskolan samt kurser och flexibla utbildningsupplägg för kompetensutveckling av sysselsatta.
- Förbättrade möjligheter att validera kompetens både på yrkeshögskolan och högskolan.

Finansiering av kompetensutveckling

Vidareutbildning genom yrkeslivet bygger på att arbetsgivaren tar sitt ansvar för kompetensutveckling men också att arbetsgivare uppmuntrar medarbetare att studera och släpper iväg dem på utbildning. Det innebär att arbetsgivare måste täcka upp för de som studerar och den planeringen underlättas genom det strategiska kompetensarbetet.

Om kunskapen är direkt användbar i verksamheten kan arbetsgivare enkelt uppmuntra genom att också stå för en del av finansieringen i form av minskad arbetstid, bibehållen lön med mera. Möjligheten till praktiska lösningar varierar lokalt och är något som chef och medarbetare återkommande bör diskutera.

Utbildning är en investering som ger avkastning för både arbetstagare och arbetsgivare. Även samhället tjänar på att människor studerar och verksamheter utvecklas och skapar jobb.

Därför är det rimligt att samhället också bidrar med att skapa incitament för arbetsgivare och arbetstagare att satsa på utbildning. Arbetsgivare ska få dra av alla kostnader förknippade med relevanta utbildnings-satsningar på personalen, sådana som är enkelt att verifiera ur skattehänseende. Det skulle även kunna omfatta kompetenskartläggningar och validerings-tjänster givet att det är enkelt att identifiera sådana tjänster ur ett skattemässigt perspektiv. Det ska vara lika självklart att dra av för investeringar i personalens kompetens som det är för investeringar i maskiner.

Många arbetsgivare är anslutna till en omställningsorganisation som ger stöd till anställda som har varslats om uppsägning på grund av arbetsbrist eller sjukdom. Men deras insatser skulle i större utsträckning kunna användas till att förebygga kompetensbrist. Det förutsätter att parterna kommer överens om att stärka deras roll i omställning och kompetensutveckling under anställningstiden istället för efter uppsägning.

Det finns flera exempel på överenskommelser mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer om att omställningsorganisationer i ett tidigt skede erbjuder kompetenskartläggning och fortbildning för omställning av befintlig personal.

Det måste också finnas privatekonomiska incitament för äldre som behöver längre eller kortare vidareutbildning under yrkeslivet, som inte kan tillgodoses av arbetsgivaren. Exempelvis kan studiemedelssystemet göras mer tillgängligt för äldre. Det kan ske på flera sätt. Ett är att äldre (45-60 år) får ta ett tilläggs lån när de utbildar sig för yrken som efterfrågas på arbetsmarknaden även om de har inkomster över fribeloppet.

Det finns starka argument för att personer kommer att behöva arbeta längre upp i åldrarna. Då är det också motiverat att flytta gränsen för studiemedel upp till 60 års ålder. Samtidigt bör avbetalningstiden för lånen flyttas fram till högsta pensionsåldern.

Saco föreslår att finansieringen underlättas genom att:

- Arbetsgivare får dra av kostnader för satsningar som stärker personalens kompetens. Det gäller insatser som både omfattar kartläggning av kompetensen och utbildning av personalen. Detta kan göras istället för att sänka arbetsgivaravgifterna enligt punkt 3 i januariavtalet, alternativt ingå i skattereformen enligt punkt 4.
- Äldre som utbildar sig för yrken som efterfrågas på arbetsmarknaden bör få ta ett så kallat tilläggs lån till studielånet även om de har inkomster över fribeloppet.
- Gränsen för att få studiemedel flyttas upp till 60 års ålder. Hög samtidigt avbetalningstiden för lånen till högsta pensionsåldern. En del av tilläggs lånet görs om till bidrag om det finns behov att stärka incitamenten för äldre att byta till yrken med stor efterfrågan på arbetsmarknaden.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 700 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

