arenaidé

Hållbart Arbetsliv genom Kompetensutveckling i Samverkan – HAKS



CARIN ULANDER-WÄNMAN

HÅLLBART ARBETSLIV GENOM KOMPETENSUTVECKLING
I SAMVERKAN – HAKS
© Arena Idé 2019
Författare: Carin Ulander-Wänman
Redaktör: German Bender
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter
Foto omslag: Pixabay

Mitt varmaste tack riktar jag till Karin Larsson, mångårig personaldirektör i privata företag och numera egen företagare, för många kloka synpunkter på projektets innehåll och för en orubblig tilltro till min förmåga att konstruera ett förslag på kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma. Tack också till Peter Renkel, vd vid Konftel AB som följt arbetet med stort intresse, lämnat bra synpunkter och lärt mig vikten av marknadsföring. Jag vill tacka Lars Stenlund, vd vid Vitec Software Group AB, för respektfulla och intressanta diskussioner där vi inte alltid tyckt lika, men förenats i en vilja att skapa något bra för företag och samhälle. Slutligen vill jag rikta ett stort tack till professor Ann Numhauser-Henning, Lunds universitet, för konstruktiva kommentarer på rapportens innehåll och som stärkt mig inför publiceringen av förslaget på ett kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma.

CARIN ULANDER-WÄNMAN
Universitetslektor, juridiska institutionen, Umeå universitet

Innehåll

1. Sammanfattning 6

2. Varför behövs ett system för yrkesverksammas kompetensutveckling? 7

3. Ett kompetensutvecklingssystem med sex länkar 10
3.1 Grundläggande utgångspunkter 12
3.2 Statens vilja en förutsättning för etablering 13
3.3 Arbetsmarknadens parter – viktiga för systemets tillämpning och finansiering 15
3.3.1 Kollektivavtalsreglerad delfinansiering av systemet 17
3.4 Omställningsplaner – en arbetsrättslig grundbult i HAKS 18
3.4.1 Omställning – en del av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar 19
3.4.2 Individuella omställningsplaner medverkar till en god arbetsmiljö 22
3.4.3 Omställningsplanen och uppsägning på saklig grund 22
3.5 Den yrkesverksammes roll och ansvar 23
3.5.1 En obligatorisk omställningsavgift för individen 25
3.6 Extern aktör som resurs vid omställning 26
3.6.1 Kompetensförmedling som stöd och överblick av utbildningsinsatser 27
3.7 Utbildningsutbud och vikten av kvalitetssäkring 28

4. Sammanfattande diskussion 31

Källor 34

1. Sammanfattning

På en arbetsmarknad som förändras snabbt och där nya kvalifikationskrav uppträder med korta intervaller behövs ett funktionellt kompetensutvecklingssystem för yrkesverksammas livslånga lärande. Det saknas i dag, och innebär problem för arbetsgivares kompetensförsörjning och arbetskraftens anställningsbarhet under ett helt arbetsliv. Genom att etablera en reform, förenlig med den svenska modellen, som ger i princip alla yrkesverksamma en möjlighet till kompetensutveckling mitt i livet under ekonomiskt trygga, likabehandlande och förutsebara villkor, kan Sverige skapa ett Hållbart Arbetsliv genom Kompetensutveckling i Samverkan – HAKS.

HAKS utgör en länk med sex aktörer: stat, arbetsmarknadens parter, enskilda arbetsgivare, den yrkesverksamme, en extern resurs och utbildningsinstitutioner. Finansieringen av systemet byggs upp genom att staten tillhandahåller en kompetensutvecklingsgaranti för yrkesverksamma (oavsett arbetsform, anställnings- eller sysselsättningsgrad). Arbetsmarknadens parter kompletterar med ett kollektivavtalsreglerat tjänstebaserat intjänande av kompetensutvecklingsmedel. Den yrkesverksamme bestämmer själv kompetensutvecklingens inriktning och bidrar till systemet med en omställningsavgift.

Omställningsplaner utgör en arbetsrättslig grundbult i HAKS. Omställningsplanerna innebär att det genomförs riskanalyser på de enskilda arbetsplatserna där verksamhetens behov av omställning och kompetens identifieras. I det arbetet är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer en resurs genom att bistå med omvärldskunskap. Arbetet med omställningsplaner utgör en del av det arbetsmiljöarbete arbetsgivare redan har en förpliktelse att utföra och innebär därför ingen ny lagstiftad skyldighet för arbetsgivare. Verksamhetens kompetensbehov ska resultera i en individuell omställningsplan som utarbetas tillsammans med arbetstagaren.

Omställningsplanerna åskådliggör att både arbetsgivare och yrkesverksamma har ett ansvar för verksamhetens konkurrenskraft och arbetstagarnas anställningsbarhet. Forskning visar att när Arbetsdomstolen bedömer att arbetsgivare inte har saklig grund för uppsägning p.g.a personliga skäl är de vanligaste bristerna hos arbetsgivaren att han/hon inte har delgett eller dokumenterat på vilket sätt arbetstagarens kvalifikationer brister. Genom omställningsplanerna får arbetsgivare ett instrument att kommunicera krav och förväntningar på sina anställda mot bakgrund av verksamhetens utveckling. Planerna kan därmed få betydelse vid tvister om saklig grund för uppsägning. Omställningsplanerna utgör även ett underlag för den externa aktören, som kan undersöka om de kompetensbehov som efterfrågas finns att tillgå inom befintligt utbildningsutbud eller om det krävs nya insatser. Den externa aktören kan påverka utbildningsinstitutioner att skapa kompetensutvecklingsinsatser som motsvarar det arbetsmarknaden efterfrågar. På så sätt förstärks samarbetet mellan näringslivet och utbildningsinstitutionerna. Eftersom en grundutbildning inte längre räcker ett helt arbetsliv är ett kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma en nödvändig påbyggnad av vårt generella system med grund-, gymnasie- och högskolor/universitet.

2. Varför behövs ett system för yrkesverksammas[1] kompetensutveckling?

Sverige, vars arbetsmarknad är under omvandling, saknar ett funktionellt system för att möta behovet av ny kompetens hos yrkesverksamma. Global konkurrens, teknisk utveckling och nya idéer om hur företag och verksamheter ska organiseras påverkar kvalifikationskraven i arbetslivet och möjligheterna för arbetsgivare att rekrytera önskad kompetens. Strukturomvandlingarna har även betydelse för arbetstagares sysselsättningstrygghet[2] där lågutbildade och yrkesverksamma som inte kompetensutvecklas blir särskilt utsatta.[3] Alla blir förlorare om inte en ny reform för yrkesverksammas kompetensutveckling genomförs. Företagens konkurrensförmåga försämras och möjligheterna att växa begränsas av att inte ha tillgång till efterfrågad kompetens. Stora delar av arbetskraften riskerar utslagning från en arbetsmarknad som blir alltmer segregerad. I värsta fall tappar människor tron på att befintliga omställningssystem till arbete fungerar, vilket ytterst kan påverka viljan att betala skatt. Ett system för arbetstagares kompetensutveckling bidrar till att arbetsgivare får bättre kompetensmatchning, arbetskraften får ökade möjligheter till karriärutveckling/karriärväxling och för samhället minskar belastningen på välfärdssystemen när människor kommer i arbete snabbare och kan arbeta längre.

En arbetsmarknad som förändras i ett högt tempo genom bl.a. digitalisering, automatisering/robotisering och rationaliseringar, vilket berör samtliga branscher samtidigt, kräver effektiva omställningsinsatser för arbetskraften.[4] Förändringar i näringslivet innebär att många yrken försvinner, andra förändras och nya tillkommer. En arbetskraft som har efterfrågade kunskaper klarar bättre av att anpassa sig till förändringar i arbetslivet. Det underlättar fortsatt utveckling och stärker svenska företags konkurrenskraft.

Sverige har, liksom övriga länder i Europa, en ökande andel äldre. För att inte försörjningsbördan ska bli för tung för den arbetande befolkningen, och för att motverka konflikter mellan generationer, behöver äldre arbeta längre än i dag.[5] SCB har i en rapport uppställt olika scenarion om dels utvecklingen av antal förvärvsarbetande, dels försörjningsbördans utveckling fram till år 2030. I ett s.k. nollscenario, som innebär att inrikes- och utrikesfödda kvinnor och män i respektive ettårsklass arbetar lika mycket år 2010 som år 2030, skulle försörjningsbördan öka med närmare tio procent till år 2030. Det innebär att varje förvärvsarbetande i genomsnitt ska försörja 2,35 personer inklusive sig själv.[6] I ett annat scenario antas

---

1 Med yrkesverksamma menas i den här rapporten alla som arbetar och betalar inkomstskatt. Definitionen inkluderar både arbetare och tjänstemän, egenföretagare och nya former av arbetsutförare som betalar inkomstskatt.

2 Med sysselsättningstrygghet menas en trygghet att vara anställningsbar sett i relation till arbetsmarknaden som helhet, medan anställningstrygghet innebär en trygghet att behålla en anställning hos nuvarande arbetsgivare.

3 Konjunkturrådets rapport, *Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad*, 2017, s. 37. Se även Eriksson, S., Hensvik, L., Nordström Skans, O., *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*, IFAU Rapport 2015:5 s. 28.

4 SOU 2016:89 s. 104 och där anförda källor.

5 För att behålla förmånerna på samma nivå som i dag krävs antingen en ökad beskattning av de som arbetar eller en ökad skattebas, Hansson, Å., *In This World Nothing Is Certain but Death and Taxes, Financing Elderly*, s. 23.

6 EU would move from having four working-age people (aged 15-64) for every person aged over 65 to a ratio

äldre arbeta ett, två, tre respektive fyra år längre än i dag. Det innebär ett antagande om att 64-åringarna år 2030 arbetar som 60-åringar gjorde år 2010 och 65-åringar som 61-åringar. Om äldre arbetar längre ger detta tydliga effekter på den framtida försörjningsbördan.[7] Inte i något av SCB:s scenarion ligger försörjningsbördan kvar på 2010 års nivå, men när äldre antas arbeta fyra år längre är ökningen av försörjningsbördan relativt marginell.[8] Med fler äldre arbetstagare som arbetar längre och med fler arbetstimmar finns det större förutsättningar att bevara och utveckla välfärden.[9] Den pensionsgrupp som utsetts av regeringen är överens om att, med utgångspunkt i Pensionsåldersutredningens förslag, långsiktigt höja pensionsåldern.[10] Det förutsätter att det finns effektiva omställningsinsatser för äldre förvärvsarbetare och särskilt för dem som drabbats av ohälsa, eller har otillräckliga kvalifikationer för att kunna kvarstå i nuvarande anställning. Statistik visar att äldre deltar i personalutbildning och andra former av utbildning i lägre utsträckning än yngre.[11] Forskning visar att arbetsgivare generellt satsar mindre resurser på kompetensutveckling för äldre.[12] Det kan förklaras av att arbetsgivare antar att en investering i äldre arbetskraft inte ger avkastning till företaget lika länge som en investering i en yngre anställds kompetensutveckling.[13] Om en höjd pensionsålder ska ge alla arbetstagare förutsättningar att arbeta längre, behöver det finnas ett ekonomiskt trygghetssystem som gör det möjligt för individen att också själv ta ett ansvar för att upprätthålla efterfrågad kompetens under hela arbetslivet.

Lagen om anställningsskydd (LAS)[14] syftar till att skydda arbetstagares befintliga anställning. Lagstiftningens trygghetsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist bygger främst på arbetstagarens anställningstid. Synpunkter har framförts av borgerliga partier och arbetsgivarföreträdare att LAS bör moderniseras och att en större vikt ska läggas vid arbetstagares kompetens vid arbetsbristuppsägningar.[15] Det som sällan uppmärksammas är dock att LAS, med nuvarande utformning, inte ger skydd för att arbetstagare erhåller den kompetensutveckling som krävs i en verksamhet som förändras. Det finns heller ingen annan arbetsrättslig lagstiftning som ger arbetstagare rätt till kompetensutveckling som bidrar till att de upprätthåller sin anställningsbarhet i nuvarande anställning, i förhållande till arbetsgivarens verksamhet, branschen eller till arbetsmarknaden som helhet.[16]

---

of only two to one, COM (2009) 180 final, s. 3.

7 Se även Bengtsson, T., Scott, K., *Population Aging and the Future of the Welfare State: The Example of Sweden*, s. 167.

8 SCB, Temarapport 2012:4. *Tema Arbetsmarknad. Sysselsättningen 2030 – kan dagens försörjningsbörda bibehållas?* s. 31–33. Se även Ulander-Wänman, C., Swedish Collective Agreements and Employers' Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment, *Nordic journal of working life studies*, volume 6 number 2, 2016.

9 SOU 2012:28 s. 15–16 och s. 68.

10 Socialdepartementet, Pensionsgruppen, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017-12-14, s. 10.

11 SCB, Temarapport 2018:1 *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*, s. 62–63. Se även SOU 2012:28 s. 23.

12 Albin, M., Liljefrost, E., Parmsund, M., Wadensjö, E., *Äldre i arbetslivet – en omvärldsanalys,* Rapportnummer 2017/00501-1, s. 40.

13 Eriksson, S., Hensvik, L., Nordström Skans, O., *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*, IFAU Rapport 2017:5, s. 72.

14 Lag (1982:80) om anställningsskydd benämns fortsättningsvis LAS.

15 Se t.ex. Wingborg, M., *Vem står upp för arbetsrätten och lönerna*, *Arena Idés arbetsmarknadspolitiska rapport 2018*, s. 23, s. 26 och s. 29–30.

16 I diskrimineringslagens 3 kap. 4 och 5 §§ anges att arbetsgivaren i sitt arbete att motverka diskriminering

Ett nytt kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma skulle således fylla ett tomrum. Det skulle underlätta strukturomvandlingar, skapa förutsättningar för fortsatt utveckling i bolag och öka möjligheterna för anställda att behålla ett arbete hos nuvarande arbetsgivare.

Statistik visar att vissa grupper av arbetskraften deltar i utbildning i mindre utsträckning. Det är som nämnts äldre, men även lågutbildade, utrikesfödda, visstidsanställda och deltidsanställda arbetstagare.[17] En konsekvens av detta är att dessa kategorier av arbetskraften i högre grad riskerar att drabbas av arbetslöshet eller fastna i utsatta arbeten och att Sverige, som en följd av det, får en delad arbetsmarknad.[18] Det är i högre grad kvinnor och utlandsfödda[19] som upprätthåller visstids- och deltidsanställningar.[20] Ett kompetensutvecklingssystem som i sin konstruktion särskilt uppmärksammar och kompenserar för dessa förhållanden, kan bidra till ökad jämställdhet och integration på den svenska arbetsmarknaden. En trygg försörjning genom lönearbete påverkar människors ekonomiska villkor hela livet. Ett gemensamt mål för stat, näringsliv och arbetsmarknadens parter borde vara att främja tillkomsten av reformer så att arbetskraften med en kombination av eget ansvar och samhällsstöd ges möjlighet utveckla sina kunskaper under ett helt arbetsliv under ekonomiskt trygga, förutsebara och likabehandlande villkor.[21] Det är en vinn-vinnstrategi för samhället, arbetsgivare och enskilda yrkesverksamma.

OECD:s sysselsättningsstrategi som publicerades år 2018 innehåller rekommendationer och förslag på hur goda arbeten skapas för alla i ett förändrat arbetsliv. I sysselsättningsstrategin betonas vikten av vuxnas kompetensutveckling. Generösa möjligheter till kompetensutveckling anses öka produktiviteten, bidra till arbetskraftens anställningsbarhet och underlätta integration på arbetsmarknaden, särskilt för dem med en svag socioekonomisk bakgrund.[22] Enligt OECD behöver arbetstagare dels utrustas med rätt kompetens, dels utveckla sina färdigheter under hela arbetslivet så att deras produktivitet bibehålls eller ökar. Det minskar risken för utslagning från arbetslivet eller att arbetstagare fastnar i lågkvalitativa jobb. Det bidrar även till att ny teknik kan nyttjas fullt ut av fler arbetstagare. En skicklig arbetsstyrka, menar OECD, ger större möjligheter till innovationer och underlättar för att ta nästa steg i teknikutvecklingen, vilket i sin tur ökar produktiviteten och tillväxten.[23]

Ett generellt kompetensutvecklingssystem för de som förvärvsarbetar ligger i linje med det OECD rekommenderar för att på ett framgångsrikt sätt möta arbetsmarknadens utmaningar.

---

ska vidta utbildning och övrig kompetensutveckling, men detta är inriktat på diskrimineringsområdet, se prop. 2007/08:95 s. 326.

17 SCB, Vuxnas deltagande i utbildning, 2018, s. 62, s. 85–86 och www.scb.se/uf038 Tabell 30.2. Se även Ericson, T., *Personalutbildning, en teoretisk och empirisk översikt*, IFAU rapport 2004:8, s. 43.

18 Forskning visar att arbetstagare som har tillfälliga anställningar kan uppleva oro kring den egna ekonomin, vilket kan leda till stress och sömnproblem, Waernlund, A-K., *Temporary employment and illness,* s. 40.

19 Jämförelsen mellan utlandsfödda och inrikes födda avser åldern 25–54 år.

20 SCB, Lathund om jämställdhet 2018, *På tal om kvinnor och män*; AKU *Årsgenomsnitt för år 2017, Grundtabeller,* Tabell 34.

21 SOU 2018:24 s. 85–86.

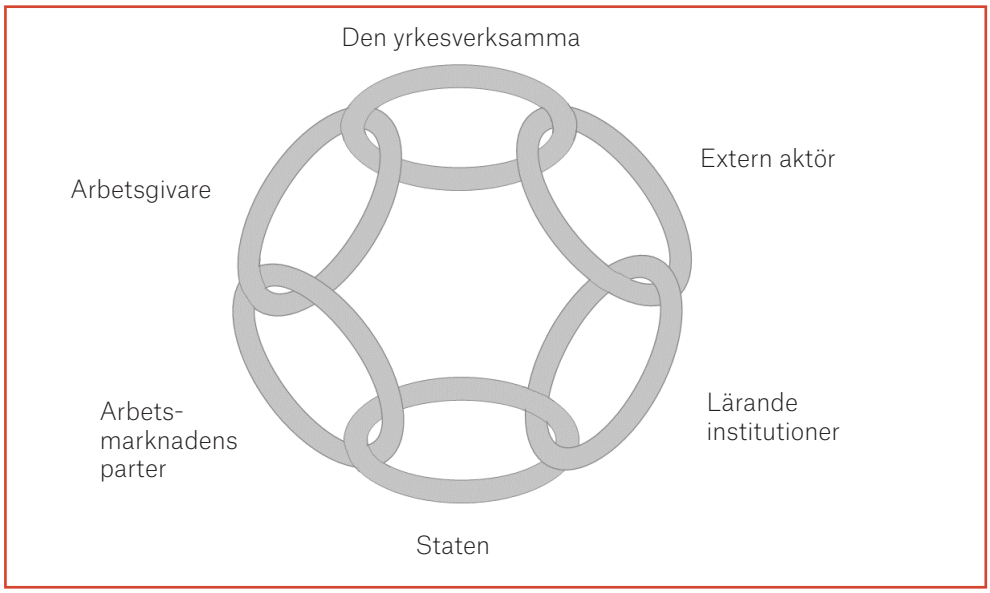
22 OECD, *Good Jobs for all in a changing world: The OECD Job Strategy*, 2018, s. 10 och s. 27.

23 Ibid., s. 7 och s. 24.

3. Ett kompetensutvecklingssystem med sex länkar

Ett kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma behöver byggas upp med flera olika komponenter som tillsammans bildar en kedja av insatser, aktörer och finansiärer. Det nedan redovisade systemet förutsätter ett kontinuerligt och strukturerat samarbete mellan stat, arbetsmarknadens parter, enskilda arbetsgivare, en extern aktör (”kompetensförmedling”), lärosäten och enskilda individer i arbetskraften. Det kompetensutvecklingssystem som föreslås stärks om intressenterna kommer överens om en gemensam målbild, har en vilja att tänka nytt, utan att förkasta sådant som fungerat bra, och har modet att gå från ord till handling. Det kompetensutvecklingssystem som presenteras i den här rapporten skapar ett *Hållbart Arbetsliv genom Kompetensutveckling i Samverkan (HAKS*), och utgör HAKS-modellen.

HAKS: ett kompetensutvecklingssystem byggt på samverkan

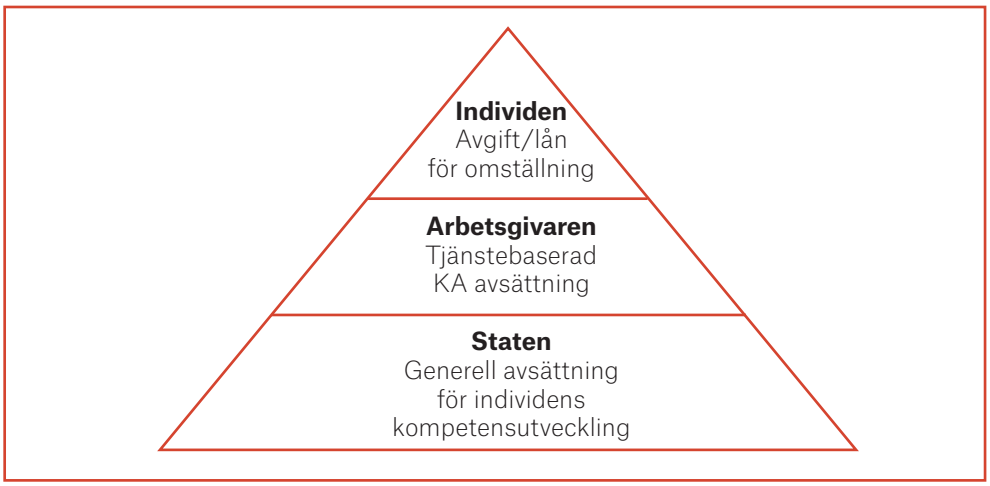


HAKS är uppbyggt av sex komponenter som länkar i varandra:

1. *Staten*. Den första länken berör statens roll för inrättande av systemet, som kravställare, påverkare och delfinansiär.
2. *Arbetsmarknadens parter*. Dessa har en viktig uppgift att bygga en ordning för hur systemet ska tillämpas i praktiken centralt och lokalt. Parternas arbete med kollektivavtalsreglering är även väsentligt för finansieringen av systemet.
3. *Arbetsgivare*. Den grundläggande kunskapen om behovet av omställnings- och kompetensutvecklingsinsatser finns på de enskilda arbetsplatserna. Där påbörjas det praktiska arbetet genom upprättande av s.k. omställningsplaner.
4. *Individen*. Omställningsplanerna innehåller en bedömning av verksamhetens behov av omställning, hur det påverkar kraven på arbetstagares kompetens och risken för förändringar i arbetstagarens anställningsförhållanden. Den yrkesverksamme ska vara delaktig i utformandet av omställningsplanerna och även bidra till finansiering av systemet.

5. *En extern aktör*. Kan betraktas som ”kompetensförmedling”, vilken ska vara en resurs för arbetsgivare och yrkesverksamma dels genom att förmedla vilka utbildningsinsatser som finns tillgängliga nationellt och som svarar mot arbetsplatsens behov, dels genom att vara ett stöd för den enskilde arbetstagaren vid omställningsinsatser. Den externa aktören har även en viktig funktion att samarbeta med olika utbildningsinstitutioner och påverka utbudet av utbildningsinsatser så att det överensstämmer med vad arbetsmarknaden efterfrågar.[24]
6. *Utbildningsinstitutioner*. Aktörer inom såväl det offentliga som det privata utbildningsväsendet utgör en viktig länk i HAKS.

Finansiering av kompetensutvecklingssystemet



Finansieringen av HAKS liknar den lösning som finns på pensionsområdet i Sverige. Medel till den yrkesverksammes kompetensutveckling inbetalas av staten, arbetsgivare och den enskilde individen.

I förslaget bidrar staten med den största delen i form av en avsättning som ekonomiskt garanterar i princip alla yrkesverksamma, efter ett antal arbetsår, en möjlighet till kompetensutveckling ”mitt i livet”. Alla yrkesverksamma som omfattas av systemet erhåller en lika stor statlig kompetensutvecklingsgaranti. Garantibeloppet byggs på genom en kollektivavtalsreglerad premie som inbetalas av arbetsgivarna. Den enskilde bidrar till systemet genom en obligatorisk omställningsavgift.[25] Hur kostnaderna ska fördelas, sedan ambitionsnivån med reformen är fastställd, får bestämmas genom överläggningar mellan staten och arbetsmarknadens parter.

---

24 Begrepp som utbildningsinsatser och utbildningsinstitutioner används i denna rapport i en bred bemärkelse, där fokus ligger på *lärandet* snarare än på *utbildningsformen*. Därmed ingår även insatser som validering, yrkesutbildningar, praktik och icke-formella utbildningar och därtill relevanta aktörer.
25 Bender, G., Mörtvik, R., har framfört tankegångar där stat, arbetsmarknadens parter och den enskilde individen är involverade i ett nytt system för yrkesverksammas kompetensutveckling, *Kompetenspyramiden* s. 16. Modellen i *Kompetenspyramiden* skiljer sig dock från det system som föreslås i denna rapport.

3.1 Grundläggande utgångspunkter

Ett nytt kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma bör ses som en ny välfärdskomponent. De svenska välfärdssystemen utgår från vissa grundläggande värderingar. Det bör också detta system göra och några av dem kan vara att:

- HAKS ska vara förenligt med den svenska modellen och utgöra ett komplement till befintliga system inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken
- stat, arbetsmarknadens parter och den enskilde individen utgör finansiärer av systemet
- systemet knyts till individen (fysiska personer) och följer den enskilde under hela arbetslivet
- HAKS omfattar alla som arbetar och betalar inkomstskatt oavsett sektor, anställnings- eller arbetsform och sysselsättningsgrad
- HAKS ska gälla hela arbetsmarknaden, vara enkelt, förutsebart och likabehandlande samt bara kunna användas för kompetensutveckling
- kompetensutvecklingsmedlen ska inte kunna omvandlas till t.ex. pensioner, utbetalas i kontanter eller tillfalla dödsbon.

Målgruppen för HAKS är alla som arbetar och betalar inkomstskatt på sitt förvärvsarbete. Det innebär att arbetstagare, egna företagare, egenanställda, uppdragstagare och feriearbetare som bor i Sverige kan omfattas oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad, under förutsättning att de betalar inkomstskatt. Föräldraledighet jämställs med arbete och kvalificerar för medel till kompetensutvecklingssystemet. Den som vill nyttja HAKS ska ha varit yrkesverksam en viss tid och uppnått en viss lägsta ålder.[26] Arbetstagaren ska inte ha arbetat kortare tid hos en arbetsgivare för att kunna använda kompetensutvecklingssystemet, än vad som krävs för att kunna nyttja studieledighetslagen, om inte särskilda skäl föreligger.[27] HAKS handlar om kunskapsutveckling ”mitt i livet” under trygga ekonomiska villkor. Den kompetens som tillförs ska bredda eller fördjupa kunskaperna och vara gångbara i förhållande till arbetsmarknaden som helhet. Systemet ska inte uppmuntra eller göra det mer ekonomiskt fördelaktigt att avvakta med att utbilda sig i tidig ålder med stöd av studielån och studiebidrag, som kan erhållas genom den centrala studiestödsnämnden.

Arbetslivsinriktade åtgärder inom sjukförsäkringen omfattas i princip inte av HAKS. Aktiviteter som initieras på grund av en sjuk arbetstagares medicinska diagnos och som har till syfte att *undanröja hinder* för att han/hon ska kunna utöva sitt yrke är inte åtgärder som ska finansieras inom detta system. Det bör gälla även om insatsen kan innebära att individen ökar sin kompetens genom att t.ex. bättre kunna hantera stress. Om försäkringskassan som ett led i rehabiliteringsarbetet utreder möjligheterna för den sjuke att byta arbete för att kunna tillvarata

26 Analysgruppen Arbetet i framtiden föreslår i sin utredning att den yrkesarbetande ska vara över 30 år för att kunna nyttja systemet, *Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden: Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad,* s. 19.

27 Rätten till ledighet för utbildning regleras i studieledighetslagen och innebär, enligt gällande rätt, att en arbetstagare vid ledighetens början ska ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren för att kunna nyttja ledigheten.

arbetstagarens arbetsförmåga ska således inte denna åtgärd vara en del i en omställning som ingår i HAKS. Det är först när den sjuke arbetstagarens hälsa och framtida yrkesmöjligheter är färdigutredda och det blir aktuellt att införskaffa ny kompetens för att kunna behålla nuvarande anställning eller konkurrera sig till ett nytt arbete, som HAKS bör bli tillämpligt. Inom ramen för den rehabilitering som sjukskrivna arbetstagare kan ta del av genom socialförsäkringsbalkens rehabiliteringsbestämmelser kan åtgärder som utbildning och yrkesvägledning aktualiseras. För att det inte ska uppstå oklarheter om roller och ansvarsfördelning bör det göras en gränsdragning mellan de åtgärder som kan erhållas inom ramen för socialförsäkringsbalken och de insatser individen har tillgång till genom HAKS.

Genom att systemet omfattar alla former av utfört arbete där individen betalar inkomstskatt på förvärvsarbete stärker HAKS arbetslinjen. Tanken är att medel till kompetensutveckling inte intjänas under perioder då individen är arbetslös, sjukskriven eller tjänstledig utan lön. Det ska finnas ett mervärde förutom lönen i att arbeta. Konstruktionen av systemet ska driva människor i yrkesverksam ålder att vara aktiva i sin omställning till ett lönearbete. Under de delar av yrkeslivet när något lönearbete inte upprätthålls, ska det vara naturligt att nyttja sina intjänade kompetensutvecklingsmedel för att bli mer konkurrenskraftig och anställningsbar på arbetsmarknaden.

Om en individ genom att acceptera ett arbete, även om det inte är det man helst vill ha, tjänar in ekonomiska medel till sin kompetensutveckling och därmed får förutsättningar att bli mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden, kan man anta att motivationen att acceptera ett arbete ökar. Ett arbete, även om det inte upplevs som mest gynnsamt av individen, blir en språngbräda till ett annat arbete som personen verkligen önskar inneha.

3.2 Statens vilja en förutsättning för etablering

För att ett generellt system för yrkesverksammas kompetensutveckling ska kunna etableras måste staten lagstifta om att inrätta en sådan ny välfärdskomponent. En lagstiftning av det här slaget bör få störst betydelse för människor som tillhör grupper som jämfört med andra grupper har en mer utsatt eller sämre position på arbetsmarknaden. Ett lagstadgat kompetensutvecklingssystem har den fördelen att det riktar sig till alla arbetsgivare och yrkesverksamma. Syftet är att staten i princip garanterar alla som förvärvsarbetar och varit stadigvarande bosatta i Sverige under angiven tid, uppnått viss ålder och uppfyller kravet på inkomstskatt, en viss avsättning till kompetensutveckling – *en kompetensutvecklingsgaranti.*

På så sätt kompletterar detta system andra insatser inom arbetsmarknads- och utbildningspolitiken. Systemet blir också en förlängning av de utbildningsinsatser som samhället tillhandahåller inom t.ex. grund- och gymnasieskolan samt universitet/högskolor. Inträde i arbetslivet i tidig ålder skapar förutsättningar för en kunskapsutveckling ”mitt i livet” då det annars på grund av familjebildning, dyra boendekostnader eller andra lån kan vara svårt att börja studera. Genom att förstärka yrkesverksammas möjligheter till omställning genom kompetensutveckling minskar risken för att förvärvsarbetare som har en lägre utbildningsnivå

vid inträdet på arbetsmarknaden slås ut när kvalifikationskraven i arbetslivet höjs.[28]

Arbetsgivare har inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar en skyldighet att göra riskanalyser på individ- och verksamhetsnivå. En verksamhets behov av omställning och vad det för med sig i form av förändrade kompetenskrav för arbetstagarna bör ingå i ett sådant ansvar. Någon ny lagstiftning behövs därför inte i detta avseende. Det ansvaret omfattas redan av arbetsmiljölagens bestämmelser och de anvisningar som meddelas av Arbetsmiljöverket. Staten kan dock behöva uppdra till Arbetsmiljöverket att förtydliga de föreskrifter som utfärdas av myndigheten. Det bör klarläggas att verksamhetens behov av omställning och hur det påverkar medarbetares behov av kunskapsutveckling är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samtidigt som arbetet bidrar till att förebygga ohälsa.

Det kan bli nödvändigt att staten förändrar finansieringssystemet för olika utbildningsinstitutioner så att inte programutbildningar och heltidsstudier prioriteras på bekostnad av flexibla utbildningsinsatser i form av kortare kurser, kurser på deltid eller distans.[29] Staten kan även överväga om finansieringssystemet särskilt ska belöna lärosäten som tillskapar nya, kvalitetssäkrade utbildningsinsatser som möter arbetsmarknadens behov. Detta i syfte att stärka samarbetet mellan näringslivet och utbildningsinstitutioner och säkerställa att utbildningsinsatser som efterfrågas på arbetsmarknaden kommer till stånd.

Staten skulle finansiera huvuddelen av den ekonomiska avsättningen till arbetstagarens kompetensutveckling genom HAKS på ett sätt som kan liknas vid den statliga garantipensionen. Ett sätt att överföra tanken med garantipension till den nya välfärdskomponenten vore att alla yrkesverksamma som står till förfogande för arbete på heltid erhöll samma statliga avsättning till kompetensutveckling. Det gynnar arbetstagare som är tidsbegränsat anställda och arbetstagare som mot sin vilja arbetar deltid (eller på timmar). Eftersom det är en högre andel kvinnor och utrikesfödda som arbetar i tidsbegränsade anställningar och har deltidsanställningar bidrar den statliga avsättningen till jämställdhet och integration. Arbetstagares lika förutsättningar att erhålla den statliga kompetensutvecklingsgarantin ökar möjligheterna för alla att stärka sin konkurrenskraft och därmed få en fastare förankring på arbetsmarknaden. På så sätt får den statliga kompetensutvecklingsgarantin en utjämnande effekt för den del av arbetskraften som har en svagare ställning på arbetsmarknaden.

Staten behöver ta ställning till vilken ambitionsnivå reformen ska ha. Beloppen bör dock, efter ett flertal år i arbetslivet, vara så stora att de ger tillräcklig stimulans för att arbetskraften ska vilja vidareutveckla sina kunskaper genom att använda de intjänade kompetensutvecklingsmedlen. Individen kommer sannolikt ha kostnader både för själva utbildningsinsatsen (kursböcker, resor m.m.) och försörjningen under utbildningstiden.

---

28 Se forskning om villkoret tillräckliga kvalifikationer i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och dess betydelse för arbetstagares anställningstrygghet, Ulander-Wänman, C., Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* Nr 3/4 2016; Ulander-Wänman, C., Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Svensk Juristtidning,* häfte 8 2017; Ulander-Wänman, C., Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Juridisk Tidskrift* häfte nr 3 2017–2018.

29 Se regeringsbeslut 2016-12-20, *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende universitet och högskola*. Se även bilaga 1, Avräkning av helårsstudenter och helårsprestationer m.m.

Den sammantagna avsättningen till HAKS bör därmed vara tillräckligt stor för att kompensera för båda dessa delar.[30] När det råder enighet om ambitionsnivån är det möjligt att utreda vilka initiala investeringskostnader som är nödvändiga för att systemet ska börja fungera och hur en eventuell omfördelning av statens kostnader kan ta form.[31] Även den rättsliga konstruktionen av hur kompetensutvecklingssystemet ska byggas upp behöver analyseras ytterligare. Detsamma gäller kostnader för det utbildningsutbud som behövs för att tillgodose omställningsbehoven, eftersom HAKS sannolikt skulle leda till en ökad efterfrågan på utbildnings- och valideringsinsatser.

Den nya HAKS-reformen om yrkesverksammas kompetensutveckling kan organiseras på flera olika sätt. Kompetensutvecklingssystemet kan inordnas i en befintlig myndighet, t.ex. Arbetsmiljöverket. Ett annat alternativ är att en ny myndighet skapas eller att någon befintlig myndighet omstruktureras. Det är också möjligt att tänka sig att ett särskilt bolag, ägt av t.ex. arbetsmarknadens parter och staten gemensamt, förvaltar och administrerar kompetensutvecklingssystemet.

3.3 Arbetsmarknadens parter – viktiga för systemets tillämpning och finansiering

Ett kompetensutvecklingssystem för arbetstagare stärker den roll som arbetsmarknadens parter har på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller på både central och lokal nivå. Parterna har under lång tid framgångsrikt reglerat olika arbetsförhållanden i kollektivavtal. Kollektivavtalen är en grundbult i den svenska arbetsmarknadsmodellen. De skapar möjligheter till en flexibel reglering av olika branscher och kollektivavtalsreglering skapar arbetsfred på arbetsmarknaden. Starka parter som möts för att avtala om olika situationer som kan uppstå på arbetsplatser och som konstruerar lösningar som möjliggör både inträde, utveckling och utträde på arbetsmarknaden borgar för väl balanserade bestämmelser. Den svenska modellen med kollektivavtalsreglering som parterna ansvarar för ska även kunna omfatta delar av HAKS.

Med den snabba och omfattande teknikutveckling som sker över hela världen är det nödvändigt att ha kunskap om vad som händer i olika branscher för att Sverige och svenska företag ska kunna vara konkurrenskraftiga. I den omvärldsbevakningen har arbetsmarknadens parter en viktig funktion. Genom att centrala arbetsgivar- och arbetstagarparter, samt en extern aktör, bistår enskilda arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer med omvärldskunskap, får arbetsgivare, lokala fackliga organisationer och yrkesverksamma ett stöd i sin analys av verksamhetens behov av förändringar. Parternas omvärldsanalys handlar om hur olika branscher förändras nationellt och internationellt och vad det kräver i form av omställning för verksamheter i Sverige samt vilka kompetenser som fordras för att arbetskraften ska kunna möta de förändringarna.

---

30 Se Bender, G., Mörtvik, R., *Kompetenspyramiden*, s. 18 som anser att stödet sammantaget måste vara på en nivå som ger en person med medianinkomst och tio års arbetslivserfarenhet möjlighet till studier eller validering under som mest ett år eller längre på deltid.

31 Se Bender, G., Mörtvik, R., *Kompetenspyramiden,* s. 20–22 om beräkningar av kostnader för staten och frågeställningar som behöver analyseras för en bedömning av statens kostnader för införande av det kompetensutvecklingssystem som föreslås i den rapporten.

Arbetsmarknadens parters långa erfarenhet, klara institutioner och kunskaper om hur olika förhållanden på arbetsmarknaden påverkar arbetstagare, innebär att de kan komplettera en statlig reform om yrkesverksammas kompetensutveckling genom bestämmelser i kollektivavtal. Medlen för kompetensutveckling ska inte kunna användas för sådan företagsspecifik kompetensutveckling som arbetsgivaren bör finansiera. Det är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter att komma överens om kriterier för vilken kompetensutveckling som det är skäligt att arbetsgivare bekostar. För lokala arbetsgivare och fackliga organisationer blir det sedan en uppgift att förhandla om hur det omsätts i praktiken för de behov verksamheter och arbetstagare har lokalt. Det finns många exempel på riktlinjer i kollektivavtal för hur parterna ska agera lokalt för att uppnå en funktionell och effektiv hantering av olika situationer på arbetsplatsen.[32] Ett exempel är det kollektivavtalsreglerade löneavtalet inom avtalsområdet IT mellan IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen. I det löneavtalet finns en s.k. Performance Improvement Plan (i vardagsspråk benämnd PIPen). Planen aktualiseras om en arbetstagare inte erhåller någon löneutveckling eller en löneökning som klart understiger motsvarande yrkeskategorier vid företaget. Arbetsgivaren ska i dessa situationer redovisa till den fackliga organisationen de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna. För dessa arbetstagare ska det upprättas en åtgärdsplan som bl.a. kan innehålla behov av kompetenshöjande åtgärder.[33] Denna konstruktion är ett bra exempel på arbetsmarknadens parters förmåga att komma överens om arbetssätt som ger stöd till arbetstagares prestationer och utveckling i arbetet. Ibland kan det vara nödvändigt eller önskvärt att en arbetstagare byter arbete. Det bör överlåtas till arbetsmarknadens parter att också avtala om den anställdes trygghet när kompetensutvecklande aktiviteter genomförs i syfte att leda bort från nuvarande anställning.

Kollektivavtalet som regleringsinstrument vid omställning ligger i linje med det som OECD rekommenderar i sin nya sysselsättningsstrategi (2018). OECD anser att en rättslig ram och en effektiv social dialog kan vara en tillgång för att stödja förutsättningar för lärande och innovation på arbetsplatsen. OECD efterfrågar ett regelverk, vilket också kan vara framtaget genom kollektivavtalsförhandlingar, som tillhandahåller normer som minskar riskerna för bl.a. psykisk ohälsa. En sådan normsamling kan främja kompetensutveckling och kompetensanvändning på arbetsplatsen och möjliggöra en effektiv spridning av goda arbetsmetoder. Enligt OECD är det viktigt att skapa förebyggande insatser som ökar arbetskraftens anpassningsförmåga till vad arbetslivet kräver. Tidiga insatser har visat sig vara det mest kostnadseffektiva sättet att tillhandahålla stöd till arbetstagare som riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden medan de ännu är i en aktiv ålder.[34]

---

32 Se t.ex. *Kollektivavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet* §§ 3 och 4; Teknikavtalet If Metall, *Kollektivavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)* §§ 7 och 10.

33 *Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen*, Bilaga 1, § 3 punkt 3.5 Åtgärdsgaranti.

34 OECD, *Good Jobs for all in a changing world: The OECD Job Strategy*, 2018 s. 44.

3.3.1 Kollektivavtalsreglerad delfinansiering av systemet

Det svenska pensionssystemet kan sägas bygga på ett delat ansvar mellan en grundtrygghet som garanteras av staten, en tjänstebaserad del som regleras i kollektivavtal och den enskildes eget sparande. Som framgått ovan förutsätts i HAKS att staten ska ta ansvar för en kompetensutvecklingsgaranti för i princip alla yrkesverksamma som betalar inkomstskatt. I det här systemet föreslås att denna garantidel byggs på genom reglering i kollektivavtal där arbetsgivare betalar en premie för varje arbetstagare till kompetensutvecklingssystemet. Förebild för intjänande av tjänstebaserade kompetensutvecklingsmedel är tjänstepensionen för privata tjänstemän, den s.k. ITP-planen och ITP1. Premien för ITP betalas normalt av den försäkrades arbetsgivare och baseras på en viss procentsats av bruttomånadslönen i olika inkomstskikt.[35] Avsättningen kan konstrueras så att den får störst betydelse för t.ex. lågutbildade. ITP1 har som villkor för att man ska omfattas av försäkringen att arbetstagaren ska ha fyllt 18 år och arbeta i genomsnitt åtta timmar per vecka.[36] ITP1 gäller från och med den månad anställningen börjar oavsett anställningsform.[37] Det är möjligt att uppställa samma villkor för att omfattas av det kollektivavtalade intjänandet till HAKS.

En lösning i HAKS vore att arbetsgivare utan kollektivavtal, egenföretagare eller egenanställda gavs möjlighet att ansluta sig till det regelverk där den tjänstebaserade avsättningen till kompetensutveckling framgår. En annan, mer utmanande, lösning vore ett allmängiltigförklarande av det dominerande kollektivavtalet i branschen som reglerar arbetsgivares avsättning till arbetstagarnas kompetensutveckling. Då skulle alla som är verksamma i branschen få en skyldighet att betala samma premie till den tjänstebaserade kompetensutvecklingen som kollektivavtalet anger. Det står dock i strid med den uppfattning som för närvarande är rådande om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det kan emellertid ses som osolidariskt och orättvist om systemet gör det möjligt för arbetsgivare, som inte betalar premier till de anställdas kompetensutveckling, att rekrytera arbetskraft som erhållit kompetensutveckling genom finansiering av andra arbetsgivare. Vi har till viss del samma problem med nuvarande ordning. Arbetsgivare utan kollektivavtal väljer att reglera vissa förhållanden i ett individuellt anställningsavtal, men hänvisar i övriga delar till något kollektivavtal i branschen. På så sätt åker arbetsgivare utan kollektivavtal ”snålskjuts” på kollektivavtalsbundna arbetsgivare som betalar bl.a. för att anställningsvillkor ska framförhandlas i kollektivavtal. Här ställs olika intressen mot varandra.

Om det nya EU-förslaget till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor (det s.k. upplysningsdirektivet) antas, blir det lättare för arbetstagare att få kunskap om vilken social trygghet arbetsgivaren tillhandahåller inom ramen för anställningen. Det underlättar för arbetstagare att göra jämförelser och ställa krav på arbetsgivare att tillhandahålla bättre arbetsvillkor. Av artikel 3 punkt n i direktivförslaget framgår att arbetsgivare ska få en skyldighet att lämna information om den eller de socialförsäkrings-

35 Alecta, *Försäkringsvillkor för premiebestämd ålderspension*, 2018 s. 6; PTK *Handbok om försäkringar* 2018, s. 27.
36 PTK *Handbok om försäkringar* 2018, s. 15.
37 PTK *Handbok om försäkringar* 2018, s. 32.

institutioner som tar emot sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.[38] Om förslaget går igenom i denna del kan det underlätta för arbetstagare att i en förhandling om anställningsvillkor framföra önskemål om att arbetsgivaren ansluter sig till HAKS. Arbetsmarknadens parter har också en viktig roll att marknadsföra vad de förhandlat fram i kollektivavtal så att detta blir känt för arbetstagare och arbetsmarknaden som helhet. En medvetenhet om vilka anställningsvillkor som enbart kan erhållas genom kollektivavtal är en viktig kunskap, främst när arbetstagare ska göra valet att ansluta sig eller inte bli medlem i en facklig organisation.

Arbetstagares kunskaper får en allt större betydelse för deras anställningsbarhet. Det är därför viktigt att arbetsmarknadens parter har en aktiv roll för att möjliggöra arbetstagares kompetensutveckling. Att utveckla en ordning för hur den kollektivavtalsreglerade premien ska bestämmas är en del i det systembygget. Lyckas staten tillsammans med arbetsmarknadens parter lägga grunden till ett kompetensutvecklingssystem ger det en positiv syn på den svenska modellen. En möjlighet att vara med och skapa ett hållbart, nytt kompetensutvecklingssystem skulle visa att modellen fungerar och att det går att tänka nytt inom ett redan etablerat system. Det skulle stärka tilltron till den roll som arbetsmarknadens parter historiskt sett haft på den svenska arbetsmarknaden.

3.4 Omställningsplaner – en arbetsrättslig grundbult i HAKS

För att få till stånd en funktionell och effektiv omställningsprocess för yrkesverksamma utgör arbetet på de enskilda arbetsplatserna ett nödvändigt första steg. I HAKS får arbetsgivare en skyldighet att årligen upprätta/uppdatera omställningsplaner på arbetsplatsen.[39] Omställningsplanerna handlar om kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare om en förväntad utveckling i verksamheten och vad det betyder för kraven på arbetstagares kvalifikationer. Planerna ska ingå i arbetsgivarens och arbetstagarorganisationernas arbetsmiljöarbete och de utgör en naturlig del i det arbete arbetsgivare redan utför. Omställningsplanerna blir även en del av arbetsgivarens strategiska verksamhets- och budgetplanering. De affärs- och verksamhetsplaner som utarbetas visar vilken utveckling arbetsgivaren förutser och önskar. De mål som uttrycks i dessa planer utgör underlag för en analys om vilken kompetens som verksamheten kräver för att vara effektiv och konkurrenskraftig. Kompetensbehoven bryts ner på verksamhetens olika områden eller befattningar och utgör ett underlag för att identifiera arbetstagares individuella behov av kunskapsutveckling. Omställningsplanerna följs upp årsvis och de kompetensutvecklingsåtgärder som vidtagits för individen utvärderas och dokumenteras på arbetsplatsen.

Det finns flera positiva effekter för en arbetsgivare när arbetstagare fortbildar sig. Det ökar arbetsgivarens tillgång på kompetent arbetskraft, vilket stärker arbetsgivarens roll i löneförhandlingar, och det anses resultera i en lägre lönenivå. När arbetstagare fortbildar sig inom informations- och kommunikationsteknologi bedöms den förbättrade kommunikationen

38 COM (2017) 797 Final. *Förslag till Europaparlamentet och Rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen*.

39 Omställningsplaner kan även upprätts av egenföretagare, egenanställda och nyare former av arbetsutförare mot bakgrund av utvecklingen i den bransch där de är verksamma.

inom arbetsorganisationen skapa intäkter som överstiger arbetstagarnas individuella produktivitetsökning.[40] Det framgår av OECD:s rekommendationer att systematiska bedömningar av tidiga behov av åtgärder är särskilt användbart när dessa formaliseras i individuella handlingsplaner som kan leda till tidiga insatser, för att underlätta för arbetskraften att både behålla ett arbete och komma tillbaka till en anställning.[41] Arbetsgivare har i allmänhet god kunskap om sina anställda och deras resurser samt vilka åtgärder som skulle öka individens anställningsbarhet. En kontinuerlig kontakt mellan arbetsgivaren och den anställde om vilken kompetens verksamheten behöver skapar förutsättningar för både arbetsgivaren och den enskilde att ta ansvar för dels verksamhetens kompetensförsörjning, dels arbetstagarens anställningsbarhet. Om en arbetstagare inte vet vilken förändring en verksamhet står inför, är det svårt att vara delaktig i utvecklingen och ta ansvar för den egna rollen i förändringsprocessen.

En arbetstagare kan vilja eller behöva byta arbete på grund av t.ex. bristande motivation, för att förebygga ohälsa eller när arbetstagaren av medicinska skäl inte längre kan kvarstå i nuvarande anställning. Från och med 1 juli 2018 har arbetsgivare en skyldighet att upprätta en plan för sjuka arbetstagares återgång i arbete.[42] Syftet med den bestämmelsen är, enligt regeringen, att det behövs tydliga strukturer och tidiga insatser för att möjliggöra en återgång i arbete för arbetstagare som drabbats av ohälsa. Det finns samordningsvinster i arbetet med omställningsplaner och de insatser som krävs av arbetsgivare vad gäller rehabiliteringsplaner enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken. Den individuella omställningsplanen blir ett instrument som underlättar en analys av arbetstagarens situation. Den skapar incitament för att på ett tidigt stadium hitta lämpliga åtgärder som gör det möjligt för arbetstagare som drabbats av ohälsa att kunna arbeta fram till pensioneringen. På så sätt stärker omställningsplanerna det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och planerna blir en viktig del i det anpassnings- och rehabiliteringsarbete som ska stödja sjuka arbetstagares omställning till arbete.

Analysen av vilket behov av omställning en verksamhet har och vad det innebär för nya kunskapskrav för den som ska utföra arbete, ska även egenföretagare och andra yrkesverksamma upprätta, om de önskar ta del av medel från HAKS. Är arbetsutföraren ansluten till en arbetsgivarorganisation eller en facklig organisation utgör arbetsmarknadens parter en resurs också i den omvärldsanalys som självständiga arbetsutförare kan behöva göra.

3.4.1 Omställning – en del av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljölagens ändamål (1 §) är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en god arbetsmiljö.[43] Lagen är en ramlag och preciseringen av de allmänna bestämmelserna i AML sker genom föreskrifter[44] som regeringen eller Arbetsmiljöverket meddelar.[45] Huvudregeln är att lagen

---

40 Ericson, T., *Personalutbildning: en teoretisk och empirisk översikt*, IFAU rapport 2004:8, s. 16.
41 OECD, *Good Jobs for all in a changing world: The OECD Job Strategy*, 2018, s. 42.
42 Se prop. 2017/18:1 utgiftsområde 10 s. 62–67 och den argumentation som där förs vad gäller lagstiftning om arbetsgivarens skyldighet att upprätta en rehabiliteringsplan.
43 Arbetsmiljölag (1977:1160) förkortas fortsättningsvis med AML.
44 De föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar förkortas i texten med AFS.
45 Prop. 1993/94:186 s. 22.

är tillämplig på allt arbete som bedrivs i Sverige, d.v.s. där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.[46] Arbetsgivaren behöver ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbetssituation.[47] Det inkluderar fysiska, sociala och psykologiska förhållanden i arbetssituationen. Bestämmelsen ger uttryck för en helhetssyn på arbetsmiljön.[48] Den psykosociala arbetsmiljön handlar om faktorer i arbetstagarens arbetsmiljö som påverkar hans/hennes upplevelser av trygghet eller otrygghet, tillfredsställelse eller vantrivsel i arbetet.[49] Den relativt nya föreskriften från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015 nr 4 1 §) är inriktad på sådana omständigheter och har till syfte att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Arbetsgivarna ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och i föreskriftens 7 § anges att målen t.ex. kan syfta till att stärka kommunikation, lärande, inflytande och delaktighet.

Syftet med arbetsmiljöregleringen stämmer väl överens med omställningsplanens funktion i HAKS. Planerna utgör en konkret åtgärd i arbetet för en god arbetsmiljö. En grundläggande utgångspunkt i AML är att arbetstagarnas arbetsmiljö, enligt lagens 2 kap. 1 §, ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala samt tekniska utvecklingen i samhället. Arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i utformningen av förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet, och arbetsinnehållet ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för psykisk belastning som innebär ohälsa.[50] En arbetstagare bör exempelvis inte åläggas ett ansvar som han/hon inte har utbildning för eller känner sig kapabel att klara av.[51] Av 2 kap. 1 § AML framgår även att det ska eftersträvas att arbetsförhållandena ska ge möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling och ansvar. Vad som enligt AML menas med en tillfredsställande arbetsmiljö framgår av AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete, allmänna råd, 2 §. Där kan utläsas att en tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av bl.a. möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling. Det förnyelsearbete som är nödvändigt på arbetsmarknaden måste genomföras på ett sådant sätt att arbetstagare känner trygghet vid förändring. Det kan åstadkommas om arbetstagarna upplever att de är delaktiga i förändringen och har ett medinflytande över förändringsprocessen. Det framgår av kommentarerna till de allmänna råden i föreskriften att det är viktigt att arbetstagarna får information i god tid vid planerade förändringar i verksamhetens omfattning, inriktning och organisation samt att de ges möjlighet att delta i förändringsarbetet.[52] Möjligheten att utöva ett eget inflytande är en central arbetsmiljöfaktor och den har visat sig ha en avgörande betydelse när det gäller uppkomst av stressrelaterad ohälsa.[53] I 1990/91 års proposition om arbetsmiljö och rehabilitering uttrycks att det

---

46 Gullberg, H., Rundqvist, K-I., *Arbetsmiljölagen*, s. 47.
47 AFS 2001:1, Kommentarer till paragraferna s. 15.
48 Prop. 1990/91:140 s. 35. Se även prop. 1976/77:149 s. 220.
49 Prop. 1976/77:149 s. 223. Se även Andersson, P., *Vidta alla åtgärder som behövs*, *En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s. 147.
50 Ohälsa omfattar i arbetsmiljölagens mening inte bara sjukdomar enligt medicinska objektiva kriterier utan också olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär, AFS 2001:1, Kommentarer till paragraferna s. 14.
51 Prop. 2007/08:95 s. 144.
52 AFS 2001:1 s. 20ff.
53 Andersson, P., *Vidta alla åtgärder som behövs. En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s. 142.

är en viktig förutsättning att de anställda ges möjlighet att lära, utvecklas och bredda sin kompetens. Yrkeskunnande och yrkesroller måste utvecklas. Av propositionen framgår att det behövs en politik som främjar en bred kompetens och det anses vara av särskild vikt i arbetsmiljösammanhang att man ser investeringar och kompetensutveckling för alla anställda som ett led i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.[54]

I 3 kap. 2a § AML ställs krav på arbetsgivaren att han/hon, för att uppfylla intentionerna i lagstiftningen, ska planera, styra och kontrollera arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Av AFS 2001:1 kan utläsas att arbetsgivaren, enligt 2 och 3 §§, har ett ansvar för att undersöka, genomföra och följa upp fysiska, psykiska och sociala förhållanden i verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det arbetet ska årligen följas upp och uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten (11 §). Av 8 § framgår att när arbetsgivare planerar förändringar i verksamheten ska han/hon göra en bedömning om detta medför risk för ohälsa hos arbetstagarna som kan behöva åtgärdas. Den riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. Arbetsgivaren ska, enligt 10 §, omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa. Åtgärder som inte kan genomföras direkt ska föras in i en skriftlig handlingsplan. Av planen ska framgå när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs. Det framgår även av föreskriften att den skyldighet som arbetsgivaren har för systematiskt arbetsmiljöarbete bör samordnas med arbetsgivarens ansvar att ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering enligt 3 kap. 2 a § AML.[55]

Av 3 kap. 3 § AML kan utläsas att en arbetsgivare ska se till att arbetstagare får en god kännedom om sådana förhållanden som påverkar hur arbetet bedrivs och att arbetstagaren ska få information om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Bestämmelsen visar att huvudansvaret på arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren och att detta ansvar är mycket omfattande.[56] En arbetsgivare ska vara säker på att arbetstagaren har den utbildning som behövs för arbetet och att arbetstagaren har kännedom vad han/hon behöver iaktta för att undgå risker i arbetet. Det innebär att arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren har den utbildning som krävs för att klara av att utföra arbetsuppgifterna utan att utsättas för en risk att drabbas av ohälsa.[57] Av 1976 års arbetsmiljöutredning framgår att ett arbete som ständigt förändras kan vara stressframkallande. Det som påverkar om arbetssituationen är stress- och sjukdomsframkallande är vilken grad av överensstämmelse som finns mellan en arbetstagares förmåga och behov och arbetsmiljöns krav samt vilka möjligheter den erbjuder. Att som arbetstagare utsättas för överkrav är således stressframkallande.[58]

---

54 Prop. 1990/91:140 s. 28, s. 31 och s. 33–34.
55 AFS 2001:1, Kommentarer till paragraferna, s. 15.
56 Andersson, P., *Vidta alla åtgärder som behövs*, s. 174.
57 Med utbildning avses både kunskaper och färdigheter och utbildningen kan vara både teoretiskt och praktiskt förvärvad, Gullberg, H., Rundqvist, K-I., *Arbetsmiljölagen*, s. 116–117.
58 SOU 1976/77:3 s. 91.

3.4.2 Individuella omställningsplaner medverkar till en god arbetsmiljö

De individuella omställningsplanerna som utgör en grund i HAKS är, som framgått, en naturlig del i det arbetsmiljöarbete som arbetsgivare redan har en rättslig skyldighet att bedriva enligt AML och dess föreskrifter. Det kan dock, som tidigare angetts, behövas ett rättsligt förtydligande av arbetsgivarens skyldigheter att upprätta omställningsplaner. Det signalerar att frågor om arbetstagares kompetensutveckling är viktiga i arbetslivet och är en del av de åtgärder som kan förebygga psykisk ohälsa. Inte i någon av Arbetsmiljöverkets föreskrifter uttrycks tydligt att en verksamhets behov av omställning kan få konsekvenser för kraven på arbetstagarnas kvalifikationer och riskera att utsätta arbetstagaren för stress som påverkar den psykiska hälsan. Inte heller framkommer det särskilt att kompetensutvecklingsinsatser för den enskilde arbetstagaren kan vara en arbetsmiljöåtgärd som minskar stress när kvalifikationskraven i arbetslivet förändras eller höjs. Ett tillägg till nuvarande föreskrifter som förklarar att arbetsgivaren har ett ansvar för att kommunicera verksamhetens omställnings- och kompetensbehov visar konkret på en utvidgning av arbetsmiljöbegreppet till att inte bara handla om de traditionella frågorna om den fysiska arbetsmiljön utan också arbetsorganisation och de krav den ställer på arbetstagare.

Bestämmelser om omställningsplaner som en del av arbetsmiljöregleringen ska dock inte avgöra vem som ska bekosta de behov av insatser som framkommer av omställningsplanen. Det får lösas inom ramen för ett nytt kompetensutvecklingssystem och reglering i kollektivavtal. Rättsliga förtydliganden om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar att göra riskanalyser och ta fram omställningsplaner kan genomföras snabbt och fristående från ett kompetensutvecklingssystem. Omställningsplanen fyller en viktig funktion. Den bidrar till att synliggöra verksamheters kompetensbehov och ger arbetstagare en möjlighet att rusta sig för att vara fortsatt anställningsbar och underlaget ger förutsättningar för utbildningsanordnare att skapa nya utbildningsinsatser som möter arbetsmarknadens behov.

3.4.3 Omställningsplanen och uppsägning på saklig grund

Den enskilde arbetstagarens omställningsplan bör få betydelse vid en rättslig prövning av om en uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl är sakligt grundad. Arbetsgivarens och arbetstagarens behov och ansvar för kompetensutveckling tydliggörs i omställningsplanen. Arbetsgivarens förändrade kvalifikationskrav får inte komma som en överraskning för arbetstagaren. Omställningsplanen innebär att arbetsgivare och arbetstagare, eventuellt med stöd av den externa aktören, bör ha kommunicerat hur arbetstagaren kan nå de nya kompetenskraven i god tid innan de omsätts i praktiken. När arbetstagare med stöd av ett kompetensutvecklingssystem kan ta ansvar för att uppnå de nya kunskapsvillkoren stärks tryggheten i anställningen. Om arbetstagare väljer att inte delta i erbjuden kompetensutveckling eller inte tar ansvar för att kompetensutveckla sig på ett sätt som överenskommits bör det, om inte särskilda skäl föreligger, få betydelse för om en uppsägning är sakligt grundad.

Genom arbetet med omställningsplanen får arbetsgivare ett instrument att kommunicera krav och förväntningar på sina anställda mot bakgrund

av verksamhetens utveckling. Det bör underlätta för arbetsgivare att prata om arbetstagarens prestationer och hur arbetsförhållandena kan påverkas av de förändringsprocesser som verksamheten står inför. Forskning visar att när Arbetsdomstolen (AD) bedömer att arbetsgivare inte har saklig grund för uppsägning på grund av bristande arbetsprestationer hos arbetstagaren, är de vanligaste bristerna hos arbetsgivaren att han/hon inte har kommunicerat eller dokumenterat på vilket sätt arbetstagaren brister. Arbetsgivaren har inte medvetandegjort arbetstagaren om konsekvenserna, om ingen förbättring sker i arbetsprestationerna.[59] Den dialog som omställningsplanen förutsätter tydliggör att både arbetsgivare och arbetstagare har ett ansvar för verksamhetens och arbetstagarens långsiktiga konkurrenskraft. Det är rimligt att göra det ansvaret tydligare när ett nytt kompetensutvecklingssystem är etablerat. HAKS innebär att arbetstagare får bättre möjligheter än i dag att ta egna initiativ för att förbättra sina kunskaper, när det inte är skäligt att arbetsgivaren tillhandahåller sådana insatser.

3.5 Den yrkesverksammes roll och ansvar

En grundläggande utgångspunkt för ett nytt kompetensutvecklingssystem är en tilltro till att arbetskraften har en egen vilja och förmåga att kunna utvecklas under ett helt yrkesliv samt en övertygelse om att människan har ett naturligt behov av att utveckla sin kompetens. Det synsättet ställer höga krav på den som ska tillägna sig kompetensutveckling. Individen måste ta ansvar för att medverka i, reflektera över och påverka sin egen situation och sin omgivning.[60] Den enskilde individen är sannolikt den person som först inser när den egna kunskapen är otillräcklig eller när man önskar en karriärväxling. Samhället, arbetsgivare och individen är alla betjänta av att den personen ges möjligheter att vidta åtgärder för att möjliggöra ett långt, meningsfullt arbetsliv. Det intresse som enskilda arbetstagare har av att bidra till både verksamhetens utveckling och sin egen anställningsbarhet tillvaratas i HAKS. I arbetet med omställningsplanerna är tanken att arbetstagaren bidrar till analysen av verksamhetens behov av omställning, vad man själv saknar för kompetens och hur man vill gå vidare i sitt yrkesliv. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare finns redan uttryckta i såväl lagstiftning som kollektivavtal. Av t.ex. AML:s 3:e kapitel framgår att arbetstagare ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Utvecklingsavtalet i privat sektor liksom avtalet om samverkan och arbetsmiljö inom kommuner och landsting är andra exempel där arbetstagares medverkan i verksamhetens förändring och utveckling uppmuntras och ses som en tillgång.[61]

Utökade möjligheter för yrkesverksamma att erhålla kompetensutveckling innebär en möjlighet att påverka attityder och förväntningar om hur

---

59 Ulander-Wänman, C., Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Juridisk Tidskrift* häfte nr 3 2017–2018.

60 Silén, C., Norman, S., Sandén, I., *Problembaserad inlärning – en beskrivning av ideologi och pedagogisk referensram*, s. 11–12.

61 *Teknikföretagens Utvecklingsavtal* mellan Teknikföretagen, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna; *Avtal om samverkan och arbetsmiljö* mellan Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer.

en hög sysselsättning kan uppnås och hur enskilda individer kan bidra till ett sådant mål. Genom den riskanalys som genomförs på de enskilda arbetsplatserna och som omsätts i individuella omställningsplaner ökar arbetstagarnas kunskap om vilka förändringar som är nödvändiga och hur det påverkar olika befattningar i verksamheten. Det kan innebära en attitydförändring till betydelsen av arbetskraftens kunskapsutveckling. Det blir mer påtagligt att anställningstid som trygghetsfaktor är mindre avgörande än kompetens för att uppnå anställningstrygghet, och att en större kompetens skapar ökade möjligheter till sysselsättningstrygghet. Det handlar också om en förståelse för att drivkraften för att öka sina kunskaper inte bara bör vara en högre lön eller karriärutveckling utan också är en väg för att säkerställa möjligheten att vara yrkesverksam fram till pensioneringen.

Om, och på vilket sätt, en arbetstagares kompetensutveckling utgör en arbetsuppgift som kan anses ingå i arbetstagarens arbetsskyldighet är inte klart uttalat i rättspraxis. Av gällande rätt framgår dock att det kan tala till arbetstagarens nackdel om han/hon har erbjudits kompetensutveckling eller möjlighet att bredda eller fördjupa sina kunskaper, men arbetstagaren har valt att avstå, och det senare uppstår arbetsbrist i verksamheten.[62] Det finns ingen lagstiftning som reglerar arbetstagares arbetsskyldighet, utan gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt har vuxit fram i rättspraxis.[63] Därtill kommer reglering i kollektivavtal som tydliggör arbetstagares skyldigheter enligt anställningsavtalet.[64] I AD 1985 nr 73 uttalar dock domstolen att arbetstagare knappast kan bli beordrade att genomgå en grundutbildning.[65] Det är logiskt med tanke på att forskning visar att en allmän, grundläggande kompetens har arbetstagaren ett eget ansvar för att tillägna sig.[66] I den nämnda domen uttalar också domstolen att det hade varit annorlunda om utbildningen varit inriktad på att höja arbetstagarens kompetens i det ordinarie arbetet. Det uttalandet av AD skapar utrymme för att arbetsgivare, inom ramen för sin arbetsledningsrätt, kan beordra arbetstagare att delta i viss kompetensutveckling. Gränserna för arbetstagares skyldighet att delta i kompetensutveckling är lämpligt att arbetsmarknadens parter reglerar i kollektivavtal.

Det kommer sannolikt att finnas gränsfall där det inte är givet vem som ska bekosta en kompetensutvecklingsåtgärd som är framtagen i arbetstagares omställningsplan. Arbetsgivaren kan ha uppfattningen att arbetstagaren ska bekosta insatsen genom att nyttja sina kompetensutvecklingsmedel, medan arbetstagaren anser att det är en insats som arbetsgivaren ska bekosta. För den typen av intressekonflikter kan det bli aktuellt med förhandlingar enligt medbestämmandelagen. Även arbetstagarorganisationer som har medlemmar som arbetar hos arbetsgivare utan kollektivavtal har möjlighet att använda sin allmänna förhandlingsrätt (10 § MBL) vid en sådan oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

---

62 AD 1996 nr 94.
63 Se t.ex. AD 1929 nr 29 och AD 1978 nr 89.
64 Se t.ex. *AB 17 I lydelse fr.o.m. 2018-07-01, Allmänna bestämmelser*, kap. 3 Under anställningen § 6 Allmänna åligganden.
65 Domen rörde dock inte primärt en arbetstagares skyldighet att delta i kompetensutvecklande insatser utan var en tvist om arbetstagares rätt till traktamente när han genomgick en yrkesutbildning som överenskommits med arbetsgivaren.
66 Ulander-Wänman, S., Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Svensk Juristtidning*, häfte 8 2017.

För att kunna nyttja medel från HAKS krävs att den yrkesverksamme uppfyller vissa grundvillkor. Förutom de som redan nämnts ska individen förbinda sig att genomgå planerad insats med ett godkänt resultat. Avbryts studierna/utbildningsinsatsen och villkoret inte uppfylls bör den enskilde kunna bli återbetalningsskyldig på liknande premisser som följer av det statliga studiebidrags- och lånesystemet.[67] Det ska inte vara möjligt att erhålla studiebidrag från det statliga studiesystemet samtidigt som HAKS nyttjas. Däremot kan kompetensutvecklingsmedlen kombineras med att individen tar studielån.

3.5.1 En obligatorisk omställningsavgift för individen

I det föreslagna systemet till kompetensutveckling bidrar även individen till finansieringen av systemet genom att betala en obligatorisk omställningsavgift. Den hålls isär från avgiften till den inkomstskyddade delen av arbetslöshetsförsäkringen. Omställningsavgiften innebär en skyldighet för alla förvärvsarbetare att spara till sin egen kompetensutveckling. I gengäld kommer den yrkesverksamme att ha beslutanderätten om vilka kompetensutvecklingsinsatser han/hon vill prioritera när det är aktuellt att nyttja systemet. Premien börjar erläggas när den yrkesverksamme uppnått en sådan arbetsinkomst som kan antas vara stor nog för att det börjar finnas ett intresse av att börja göra avsättningar till framtida kunskapsutveckling. Omställningsavgiften ska läggas till den statliga och kollektivavtalsreglerade avsättningen för individens kompetensutveckling. När individen nyttjar systemet erhålls ersättning som motsvarar intjänandet. Den enskilde kan således inte få en högre ersättning från HAKS än vad som finns intjänat i systemet. Motivet till att också den enskilde ska vara en finansiär i systemet är att sannolikheten ökar för att individen tar ett ansvar för att kompetensmedlen dels används, dels nyttjas på ett sätt som maximalt ökar den enskildes möjligheter att arbeta fram till pensionen. Det bör vara möjligt för staten att förstärka de kompetensutvecklingsmedel en yrkesverksam intjänat, om personen väljer att kompetensutveckla sig till ett bristyrke i samhället. Omställningsavgiften föreslås vara lika stor för alla avgiftsskyldiga. Detta är dock ett beslut staten ytterst fattar, lämpligen efter dialog med arbetsmarknadens parter.

Det bör fastställas en åldersgräns där det inte längre är rimligt att den yrkesverksamme betalar en omställningsavgift. Som tidigare framgått utgör inte de medel som avsätts genom omställningsavgiften en intjänad rättighet på så sätt att medlen kan omvandlas till pension eller kontanter eller tillfalla dödsbon. I det avseendet liknar omställningsavgiften premien för en olycksfallsförsäkring. Omställningsavgiftens rättsliga konstruktion och hur den ska förhålla sig till t.ex. arbetslöshetsförsäkringen måste bli föremål för ytterligare analyser. En gränsdragning bör även göras mellan dels vilka kompetenshöjande åtgärder som en arbetslös f.d. förvärvsarbetare kan erhålla inom ramen för arbetslöshetsförsäkringen eller de kollektivavtalade omställningsavtalen, dels de insatser som bör finansieras av individens kompetensutvecklingsmedel.

---

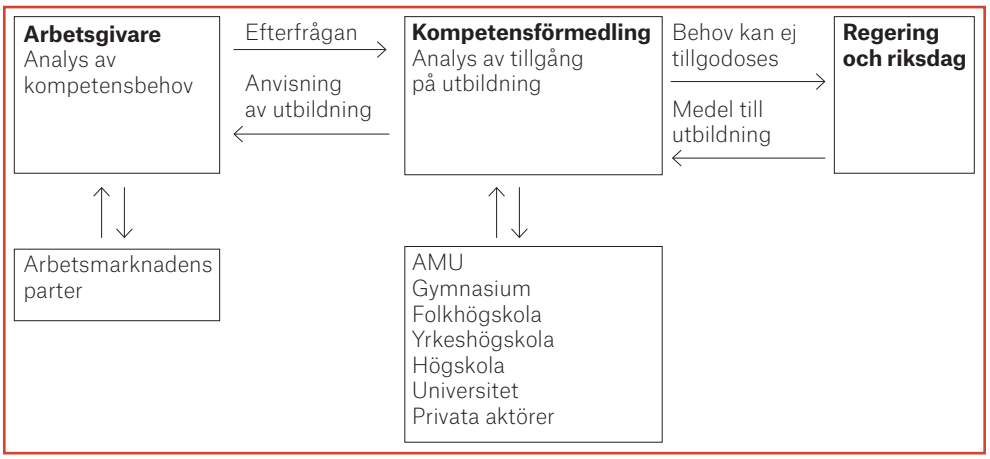
67 Jfr Bender, G., Mörtvik R., *Kompetenspyramiden,* s. 18 och s. 20.

3.6 Extern aktör som resurs vid omställning

I stora delar av näringslivet pågår redan ett arbete med individuella kompetensutvecklingsplaner. Trots detta har dessa planer inte alltid fyllt funktionen att utrusta arbetstagare med nödvändig kompetens för att möta arbetsplatsernas nya kompetensbehov. Kommunikationen av vilka kunskapsbehov och vilken flexibilitet i utbudet av utbildningsinsatser som näringslivet och arbetskraften behöver, har heller inte varit tillräckligt omfattande eller framgångsrikt. Det finns sannolikt flera förklaringar till det. Det kan handla om att det ekonomiska stödet för yrkesverksammas kompetensutveckling är otillräckligt i dag, att det saknas en överblick av de utbildningsinsatser som finns eller att utbudet inte motsvarar det näringslivet eller yrkesverksamma efterfrågar. En annan förklaring kan vara att de kompetensutvecklingsplaner som för närvarande tas fram analyserar krav utifrån nuvarande arbetsuppgifter eller nära förestående arbetsuppgifter. Någon analys av risken att en arbetstagares kompetens inte längre är aktuell eller gångbar och att individen riskerar att förlora sin anställningsbarhet genomförs vanligtvis inte. Här fyller de riskanalyser som ligger till grund för omställningsplanerna i HAKS en viktig funktion.

Innehållet i omställningsplanen kan ibland behöva kommuniceras även utanför arbetsplatsen. Det behövs därför en länk i kompetensutvecklingssystemet – en extern aktör – mellan arbetsplatserna och de olika utbildningsinstitutioner som tillhandahåller utbudet av kunskapsinsatser. I kommunikationen mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare samt den externa aktören – låt oss kalla den kompetensförmedlingen – utgör de individuella omställningsplanerna ett värdefullt verktyg, liksom den omvärldsbevakning som arbetsmarknadens parter kan överblicka. En bättre kommunikation mellan vad näringslivet behöver och vilka utbildningsinsatser som är tillgängliga i samhället eller behöver tillskapas är nödvändig för att arbetskraftens kompetens ska kunna motsvara arbetsmarknadens behov. Det innebär i HAKS ett nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter, arbetsgivare, yrkesverksamma, kompetensförmedlingen och de utbildningsinstitutioner som tillhandahåller utbildningar för arbetsmarknaden. För det fall arbetsgivaren inte känner till om den kunskap som behövs i verksamheten tillhandahålls hos nuvarande utbildningsinstitutioner, kommunicerar arbetsgivaren sina kompetensbehov med kompetensförmedlingen som i sin tur har kontakter med lärosäten och utbildare i Sverige. Arbetsgivaren får en återkoppling på om efterfrågad kompetens kan tillhandahållas vid något lärosäte eller om det handlar om att skräddarsy nya kunskapsinsatser. I sådana fall ska kompetensförmedlingen verka för att ett sådant kunskapsutbud kommer till stånd bl.a. genom att försöka påverka fördelning av medel till nya utbildningar.

Samverkan arbetsmarknadens parter, arbetsgivare, yrkesverksamma, kompetensförmedling, utbildningsinstitutioner och medeltilldelare (regering/riksdag).



3.6.1 Kompetensförmedling som stöd och överblick av utbildningsinsatser

Det är svårt att överblicka vilka olika utbildningsinsatser som totalt finns i Sverige, vad de har för specifikt innehåll och på vilken kunskapsnivå olika delar i en utbildning ligger. Det kan också finnas ett behov från arbetsgivare eller yrkesverksamma att få veta om, och i så fall hur, man kan bygga på en yrkesverksams kompetens så att den kunskap som efterfrågas kan tillgodoses utan att den förvärvsarbetande behöver genomgå en helt ny utbildning, t.ex. vad som krävs i kunskapsutveckling för att en webbdesigner ska bli programmerare.

En yrkesverksams kompetens kan för många yrken bedömas genom observationer av praktiska övningar i yrket. Ett exempel är yrket svetsare. En sådan yrkesutövares kompetens kan värderas och valideras genom en rad olika praktiska situationer där den enskilde får genomföra svetsarbetsuppgifter. Det är möjligt att efter att sådana övningar utvärderats, och i dialog med personen, bedöma vilken eventuell kompletterande kunskap individen behöver. En annan bra förebild i validering av yrkesverksammas kunskaper, färdigheter och värderingar är idrotten. En fotbollsspelare som kan uppvisa goda färdigheter på fotbollsplanen kan få en plats i laget oavsett etnicitet, skolning eller kunskap om regelverket. De nödvändiga kompletterande kunskaperna kan byggas på under tiden han/hon spelar fotboll. Detta borde kunna överföras till arbetslivet. I organisationen av validering av en individs kompetens bör kompetensförmedlingen ha en naturlig plats.

Det är, som framgått, nödvändigt med en extern aktör som kan fungera som en samlande kraft för arbetsgivare, yrkesverksamma och lärosäten på en rad områden som berör förvärvsarbetandes behov av kompetensutveckling. Arbetsgivare behöver kunna avrapportera sitt behov av ny kunskap i verksamheten till någon som vet var de utbildningsinsatserna tillhandahålls eller om det finns behov av helt nya, skräddarsydda åtgärder. Den information om kunskapsbehov som arbetsgivare avrapporterar kan kommuniceras dels med arbetsmarknadens parter för att få en uppfattning om behovet gäller för hela branscher, dels med olika lärosäten i främst Sverige. Syftet är att den externa aktören ska vara ett stöd för enskilda

arbetsplatser genom att undersöka om de efterfrågade lärandeinsatserna finns tillgängliga hos någon utbildningsinstitution. Om det som efterfrågas inte finns på utbildningsmarknaden ska den externa aktören kunna uppmana lärosätena att skapa och kvalitetssäkra kurser som fyller de behov arbetsgivare och yrkesverksamma efterfrågar.

Det är en komplex uppgift för individen att kunna bedöma de egna kunskapernas betydelse för möjligheten att vara långsiktigt anställningsbar, ha insikt om vad arbetsmarknaden efterfrågar och veta vilket utbud av utbildningsinsatser som är tillgängligt. Den yrkesverksamme kan behöva prata med en neutral person utanför arbetsgivarens verksamhet om vilken kompetensutveckling som bedöms nödvändig för att stärka den egna konkurrenskraften och underlätta omställning i arbetslivet. Den yrkesverksamme behöver även få information om hur kompetensutvecklingssystemet fungerar i praktiken och hur avgränsningen är utformad i relation till andra välfärdssystem som t.ex. arbetslöshets- och sjukförsäkringen eller studiemedelssystemet. Det är även väsentligt att individen har kunskap om annan lagstiftning eller kollektivavtalsreglering, t.ex. tjänstepension, som berörs av nyttjandet av kompetensutvecklingssystemet. Den enskilde kan därför behöva stöd av en extern aktör för att få rådgivning rörande sin kompetensutveckling.[68] Lämpligen bör det tillhandahållas av den externa aktör som i den här rapporten benämns kompetensförmedling.

3.7 Utbildningsutbud och vikten av kvalitetssäkring

För att ett nytt kompetensutvecklingssystem ska kunna bli framgångsrikt krävs att det finns ett tillgängligt, flexibelt och kvalitetssäkrat utbildningsutbud. OECD påtalar i sin sysselsättningsstrategi relevansen av att det finns kraftfulla system och verktyg för att bedöma och förutse kompetensbehov och att dessa kombineras med effektiva förfaranden som säkerställer att sådan information kommer beslutsfattare och institutioner som tillhandahåller kompetensutveckling till del.[69]

Om aktörerna i HAKS ska kunna bedöma om det utbildningsutbud som finns motsvarar vad som efterfrågas behöver olika utbildningsinsatser ”varudeklareras”. Det kräver en detaljerad beskrivning av de olika kunskapsområden som ingår i utbildningen, lämpligen i en s.k. kursplan. Utgångspunkten för lärande om det utgår från en läro- eller kursplan är att kunskaperna byggs upp systematiskt från det enkla till mer specifika och abstrakta färdigheter.[70] Av kursplanen ska det framgå om det är en grundläggande utbildning eller en avancerad utbildningsinsats. Det är en fördel om det i en sådan kursplan framgår vilka metoder som används för att stödja lärandet. Det bör även tydligt anges i kursplanen vilka kunskaper/färdigheter som utbildningen ska tillhandahålla och hur den kompetensen examineras på ett rättssäkert sätt.

Det är önskvärt att tillsynsmyndigheter i form av skolinspektionen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) gör löpande utvärderingar av de utbildningsinsatser som tillhandahålls inom HAKS. I utvärderingen av sådana olika kunskapsinsatser kan även den externa aktören, kompetens-

---

68 Se Arbetet i framtiden, *Slutrapport, Analysgruppen för arbetet i framtiden,* s. 36–37, och Bender, G., Mörtvik, R., *Kompetenspyramiden*, där individens behov av vägledning poängteras.
69 OECD, *Good Jobs for all in a changing world: The OECD Job Strategy*, 2018, s. 24.
70 Säljö, R., *Lärande*, s. 86.

förmedlingen, vara en resurs. Om kunskapsnivån på genomgången utbildning (särskilt på den högsta utbildning Sverige tillhandahåller, universitets- och högskolestudier) inte upprätthålls tappar arbetsmarknaden tilltron till utbildningssystemen.

Vidare bör det finnas en möjlighet till skadestånd för den enskilde som genomgått en lärandeinsats och blivit godkänd, men trots det har bristfälliga kunskaper. Eftersom individen i en sådan situation har förbrukat sina kompetensutvecklingsmedel på en utbildningsinsats som inte har hållit erforderlig kvalitet bör den som tillhandahållit kompetensinsatsen kunna bli skadeståndsskyldig.[71] Denna ordning ställer krav på utbildningsinstitutioner att leverera utbildningar med hög kvalitet, vilket är i hela samhällets intresse.

Det är viktigt att finansieringssystemet av olika utbildningsinsatser tar hänsyn och anpassar medelstilldelningen till vad arbetsmarknaden efterfrågar. Ett livslångt lärande för yrkesverksamma innebär att det bör finnas ett flexibelt utbud av utbildningsinsatser vad gäller kursinnehåll och att utbildningar kan genomföras på distans, med varierande kurslängd och t.ex. som sommarkurser. Det är ett problem att universitet och högskolor får medelstilldelning baserat på examinerade studenter enligt nuvarande utformning av medelstilldelningen.[72] Det gällande systemet premierar att ha heltidsstuderande studenter med utbildningar förlagda till ett campus. Regelverket blir handlingsdirigerande och intresset för att skapa kortare utbildningsinsatser och distansutbildningar minskar. Utvecklingen visar att fler studenter läser programutbildningar medan studenter på fristående kurser minskar.[73] Som tidigare framgått bör staten även premiera lärosäten som tillskapar utbildningar med hög kvalitet som motsvarar vad arbetsmarknaden efterfrågar.

I dag finns många vägar in i olika utbildningssystem och de studerande har varierande grundkunskaper samt förmågor att tillägna sig ny kunskap. Under studietiden kan en studerande få särskilt stöd för sin inlärning i form av t.ex. extra hjälpmedel, handledning eller längre tid för att genomföra examinationsuppgifter.[74] En genomgång av AD:s praxis i tvister om arbetstagares bristande arbetsprestationer visar att AD gör en schablonartad bedömning av de stödjande insatser arbetsgivaren ska tillhandahålla. AD nöjer sig i sin prövning med att konstatera att arbetstagaren erhållit samma stöd som andra arbetstagare och att prognosen för arbetstagaren inte visar att arbetsprestationerna kommer att förbättras. Arbetsgivaren bedöms därmed ha uppfyllt sin skyldighet att stödja arbetstagaren och uppsägningen är sakligt grundad om uppsägningsprocessen i övrigt överensstämmer med gällande rätt. Det finns ingenting i domarna som indikerar att AD tar hänsyn till den individuelle arbetstagarens behov.[75]

Olika arbetstagare kan dock ha skilda förutsättningar att anpassa sig till förändringar och ökade kunskapskrav i arbetet. Det innebär att de har

---

71 Se NJA 2018, s. 266.

72 Se regeringsbeslut 2016-12-20, *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende universitet och högskola*. Se även bilaga 1, Avräkning av helårsstudenter och helårsprestationer m.m.

73 Se Lundell, E., *Utbildningsutbud för livslångt lärande* s. 15; Underlagsrapport till analysgruppen, Arbetet i framtiden; Bender, G., *Ny kunskap för nya jobb – Eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma* s. 33; SOU 2015:70 *Högre utbildning under tjugo år* s. 227–228.

74 Se t.ex. prop. 2017/18:1 s. 46.

75 Ulander-Wänman, C., Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Juridisk Tidskrift* häfte nr 3 2017–2018.

varierande behov av såväl insatser som insatsernas längd, för att kunna anpassa sig till nya förhållanden i anställningen. Studerande som under studietiden behövde särskilt stöd för att inhämta kunskap har sannolikt samma behov när de som arbetstagare ska tillgodogöra sig ny kompetens i anställningen. En arbetsgivare ska enligt 3 kap. 3 § AML ta hänsyn till om en arbetstagare har behov av särskilda individinriktade åtgärder.[76] Trots detta verkar det i praktiken finnas en lucka mellan det stöd som utbildningssystemen tillhandahåller för studerande med särskilda behov och den brist på extra stöd som arbetstagare med särskilda behov har rätt att få i arbetslivet.[77]

Om någon olägenhet inte ska drabba enskilda arbetsgivare eller arbetstagare bör det finnas allmänna stödsystem som tillser att även arbetstagare, när behov finns, får särskilda insatser för att utveckla sin kompetens under bestående anställning, även om det kräver längre tid eller anpassade åtgärder. Det är särskilt viktigt om målet är att åstadkomma en inkluderande arbetsmarknad. Kompetensförmedlingen kan i detta avseende ha en viktig uppgift att motivera och stödja arbetstagare som känner osäkerhet inför att nyttja sina kompetensutvecklingsmedel på grund av sitt behov av extra stöd för sitt lärande. Det är även rimligt att kompetensförmedlingen har särskilda medel att tillgå för att specifikt stödja yrkesverksamma med speciella behov i deras livslånga lärande. Under sådana förutsättningar skulle det finnas en samstämmighet mellan de resurser utbildningssystemet ställer till förfogande för studerande och det arbetslivet tillhandahåller gällande kompetensutveckling för förvärvsarbetare med särskilda behov.

76 Se t.ex. prop. 2007/08:95 s. 149.
77 Det bör uppmärksammas att studerande/arbetstagare kan ha ett särskilt behov utan att ha en diagnostiserad funktionsnedsättning.

4. Sammanfattande diskussion

Skola, utbildning och lärande är krafter som driver samhällsutvecklingen framåt och lärande är därmed en angelägenhet för både individ och samhälle.[78] På en arbetsmarknad som förändras snabbt och där nya kvalifikationskrav uppträder med korta intervaller blir det uppenbart att en grundutbildning inte räcker för individens hela arbetsliv. Svensk arbetsmarknad behöver arbetskraft som effektivt kan ställa om till nya förutsättningar i arbetslivet och som har den kompetens näringslivet efterfrågar. Det är därför nödvändigt att skapa ett generellt, funktionellt kompetensutvecklingssystem för yrkesverksammas livslånga lärande. En ny välfärdskomponent i form av ett kompetensutvecklingssystem för förvärvsarbetare innebär att företag får bättre kompetensmatchning och arbetskraften får större möjligheter till karriärväxling eller karriärutveckling. Det föreslagna systemet HAKS ökar rörligheten på arbetsmarknaden samtidigt som goda arbetsvillkor gynnar yrkesverksammas välbefinnande och stimulerar till engagemang i arbetet. HAKS förstärker arbetslinjen och ökar möjligheterna för människor att arbeta längre, vilket minskar belastningen på andra välfärdssystem. Ett generellt kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma som är begripligt, förutsebart och likabehandlande bidrar både till en inkluderande arbetsmarknad och till en hög sysselsättningsnivå.

Det nya kompetensutvecklingssystemet som föreslås i denna rapport, HAKS, ska vara ett komplement till befintliga åtgärder inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Tanken är att intjänade kompetensutvecklingsmedel ska knytas till individen (fysiska personer) och följa den enskilde under hela arbetslivet. HAKS omfattar i princip alla som arbetar och betalar inkomstskatt oavsett sektor, anställnings- eller arbetsform och sysselsättningsgrad. Kompetensutvecklingsmedel ska t.ex. inte kunna omvandlas till pensioner, utbetalas i kontanter eller tillfalla dödsbon. Förvaltningen av det nya systemet kan inordnas i en befintlig myndighet, t.ex. Arbetsmiljöverket. Ett annat alternativ är att en ny myndighet skapas eller att någon befintlig myndighet omstruktureras. Det är också möjligt att tänka sig att ett särskilt bolag, ägt av t.ex. arbetsmarknadens parter och staten gemensamt, förvaltar och administrerar kompetensutvecklingssystemet.

HAKS-modellen är förenlig med den svenska modellen, där lagstiftning kombineras med reglering i kollektivavtal. Systemet utgör en hållfast kedja med sex länkar och innebär en samverkan mellan staten, arbetsmarknadens parter, enskilda arbetsgivare, yrkesverksamma, en extern aktör och utbildningsinstitutioner. Sverige är bra på att bygga systemlösningar. Det finns en tillit till våra institutioner, olika aktörer är vana vid att samarbeta, arbetsgivar- och arbetstagarparter har en lång tradition av att vara utvecklingsinriktade och ta ansvar för strukturomvandlingar. Sammantaget skapar detta goda förutsättningar för att etablera HAKS-modellen (*Hållbart Arbetsliv genom Kompetensutveckling i Samverkan*) som det föreslagna kompetensutvecklingssystemet kortfattat benämns. Utöver instiftandet av HAKS krävs ingen ny lagstiftning. Det finns däremot behov av att göra gränsdragningar till andra välfärdssystem som kan komma att

78 Säljö. R., *Lärande*, s. 16; Illeris, K., *Lärande*, s. 15.

beröras, som t.ex. arbetslöshets- och sjukförsäkringen, det statliga studiemedelssystemet och kollektivavtal. De olika systemen ska komplettera och förstärka varandra så att arbetslinjen kan upprätthållas av människor som har efterfrågad kompetens.

HAKS finansiering liknar pensionssystemet, där staten garanterar i princip alla yrkesverksamma som betalar inkomstskatt en möjlighet till betald kompetensutveckling mitt i livet. Denna statliga kompetensutvecklingsgaranti byggs på med en kollektivavtalsreglerad avgift som erläggs av arbetsgivare. Den enskilde yrkesverksamme bidrar till finansieringen genom att betala en obligatorisk omställningsavgift. Den avgiften hålls isär från arbetslöshetsförsäkringen och kan liknas vid premien för en olycksfallsförsäkring. En utmaning för modellen är att lägga fast en ambitionsnivå på finansieringen, särskilt när den etableras, som är tillräckligt hög för att systemet ska vara attraktivt att nyttja med en kort startsträcka. Samtidigt får ambitionsnivån inte innebära så stora kostnader för stat och arbetsgivare att det kräver skattehöjningar eller innebär att svenska företag får konkurrensnackdelar jämfört med företag i andra länder som har samma ägare. Det krävs ytterligare analyser för att bedöma om det är möjligt för staten och arbetsgivare att göra omfördelningar av befintliga kostnader till kompetensutvecklingssystemet. Det finns också ett värde i att analysera de kompetensutvecklingssystem som utvecklats i andra länder i främst Europa, för att bättre kunna göra en konsekvensanalys av det föreslagna systemet.

HAKS bygger, som framgått, på en samverkan mellan sex olika aktörer. Grunden för systemet är de omställningsplaner som förslagsvis årligen ska upprättas på arbetsplatsen eller av yrkesverksamma som utför arbete i annan form än som anställda. Omställningsplanen ska beskriva och dokumentera verksamhetens behov av omställning och ny kunskap (riskanalyser). Det kan innebära ett visst merarbete men målsättningen är att HAKS ska innebära så få ytterligare administrativa uppgifter som möjligt för arbetsgivarna. Arbetet med omställningsplaner ska därför ingå i det systematiska arbetsmiljöarbete som arbetsgivare redan i dag har en skyldighet att genomföra. Det kräver således ingen ny lagstiftning för att arbetsgivare ska åläggas att upprätta årliga omställningsplaner. Det finns däremot samordningsvinster mellan arbetsgivarens arbetsmiljöarbete, arbetsgivarens skyldighet att upprätta rehabiliteringsplaner och arbetet med omställningsplanerna. Arbetsgivarens ansvar för att göra riskanalyser när det finns omställningsbehov kan dock behöva förtydligas i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Egenanställda och andra nyare former av att utföra arbete kan åläggas att upprätta omställningsplaner när de upplever att det finns behov av omställning och ny kompetens samt vill nyttja sina kompetensutvecklingsmedel för att kunna fortsätta arbeta.

Arbetsmarknadens parter är en resurs för arbetsgivare och yrkesverksamma i den omvärldsanalys som är viktig för att kunna förutse såväl behov av omställning som ny kunskap hos arbetskraften. Det handlar inte bara om kompetensinsatsernas innehåll utan också var, när och hur insatserna bör vara utformade samt hur de kvalitetssäkras. Arbetsgivar- och arbetstagarparter har även betydelse för HAKS praktiska tillämpning genom att de i kollektivavtal kan komma överens om hur systemet ska omsättas i olika branscher. Arbetsmarknadens parter ska bestämma

storleken på den tjänstebaserade kompetensutvecklingsavsättningen genom att premien regleras i kollektivavtal. Det är dock svårt för parterna att ensamma finansiera ett kompetensutvecklingssystem så att det innehåller tillräckligt mycket pengar för att göra det attraktivt att använda för yrkesverksamma. En samfinansiering med staten är därför nödvändig.

Arbetsmarknadens parter kan besluta att icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare kan ansluta sig till systemet och betala den överenskomna premien. Intresset för att skapa ett solidariskt system skulle även kunna resultera i en allmängiltigförklaring av kollektivavtalet så att alla arbetsgivare i branschen får en skyldighet att betala samma avgift till kompetensutvecklingssystemet. Det kräver dock att staten beslutar att kollektivavtal ska kunna gälla för en hel bransch. Det finns en risk för att arbetsgivare är ovilliga att betala för arbetstagares kompetensutveckling när de inte kan vara säkra på att investeringen kommer till nytta i den egna verksamheten eftersom arbetstagaren kan söka ny anställning hos en annan arbetsgivare. Men om alla arbetsgivare i branschen bidrar till arbetstagares kompetensutveckling är chansen stor att arbetsgivare kan rekrytera en ny arbetstagare med rätt kompetens som finansierats genom systemet. Det är även en vinst för arbetsgivare att såväl staten som den enskilde bidrar till finansiering av kompetensutveckling som kommer företagen till godo.

Det är svårt för en yrkesverksam att bedöma den egna kompetensens konkurrenskraft och vad som krävs för att vara långsiktigt anställningsbar. Det är också en fördel att kunna prata med någon utanför arbetsgivarens verksamhet om en yrkesverksam t.ex. är intresserad av en karriärväxling. Arbetsgivare kan behöva kunskap om vilket utbud av utbildningsinsatser som är tillgängliga, om de egna behoven kan tillgodoses inom det som redan finns eller om det krävs nya utbildningsinsatser. En extern aktör som fungerar som brygga mellan yrkesverksamma, arbetsgivare och utbildningsinstitutioner samt medeltilldelare skulle stärka kompetensutvecklingssystemet. En sådan extern aktör kan fylla många roller och arbeta både med praktisk kompetensförmedling och validering av kompetens, påverka utbildningsutbud och bidra till att kvalitetssäkra utbildningsinsatser.

Ett kompetensutvecklingssystem för yrkesarbetare kräver en mångfald av utbildningsinsatser. Det kommer att efterfrågas ny såväl praktisk som teoretisk kompetens. Det är också viktigt att det finns en flexibilitet i möjligheterna för yrkesverksamma att tillägna sig ny kunskap. Kortare kurser, möjlighet att studera på deltid, distansutbildningar, sommar- eller nätkurser är några exempel förutom programutbildningar och andra heltidsstudier vid ett campus. Staten har en möjlighet att premiera tillskapande av nya utbildningar som arbetsmarknaden efterfrågar eller yrkesarbetare som väljer att kompetensutveckla sig till ett bristyrke i samhället.

Det bör finnas ett gemensamt intresse hos stat, arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och arbetskraften att verka för att människor i aktiv ålder kommer i arbete och att de sedan med en kombination av eget ansvar och samhällsstöd ges möjligheter att utvecklas under hela sitt arbetsliv på ett sätt som motsvarar det arbetsmarknaden efterfrågar. Ett kompetensutvecklingssystem för yrkesverksamma blir en förlängning av befintliga utbildningssystem, som bidrar till arbetskraftens livslånga lärande och förverkligar målet om ett fortbildningssamhälle.

Källor

AB 17 I lydelse fr.o.m. 2018, *Allmänna bestämmelser*, Nu gällande avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet, AKV (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet), Sveriges läkarförbund, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård samt Akademikeralliansen.

AD 1996 nr 94

AD 1985 nr 73

AD 1978 nr 89

AD 1929 nr 29

Albin, M., Liljefrost, E., Parmsund, M., Wadensjö, E. (2017) *Äldre i arbetslivet – en omvärldsanalys*, ESF-rådet, Rapportnummer 2017/00501-1.

Alecta (2018) *Försäkringsvillkor för premiebestämd ålderspension*.

Analysgruppen Arbetet i framtiden (2016) *Slutrapport,* Analysgruppen för arbetet i framtiden.

Analysgruppen Arbetet i framtiden (2016) *Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad*.

Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs. En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure Förlag, Stockholm.

Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.

Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 (2015) *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4.

Avtal om lokal lönebildning i företagen för ansvarsområde IT mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen, Bilaga 1 Giltighetstid: 2017-04-01–2020-03-31.

Avtal om samverkan och arbetsmiljö mellan Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska kommunalarbetare-förbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer.

Bender, G., Mörtvik, R.(2018) *Kompetenspyramiden. Fler som jobbar ska kunna studera*, Arena Idé.

Bender, G. (2015) *Ny kunskap för nya jobb – Eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma,* TCO Granskar #4-2015

Bengtsson, T., Scott, K. (2011) *Population Aging and the Future of the Welfare State: The example of Sweden*, Population and Development Review 37, (supplement): 158–170.

COM (2017) 797 Final. *Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen*.

COM (2009) 180 final. *Dealing with the impact of an ageing population in the EU* (2009 Ageing Report).

Ericson, T. (2004) *Personalutbildning, en teoretisk och empirisk översikt*, IFAU rapport 2004:8.

Eriksson, S., Hensvik, L., Nordström Skans, O. (2017) *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*, IFAU 2017:5.

Gullberg, H., Rundqvist, K-E. (2010) *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2010*. Kommentarer och författningar, femtonde upplagan, Norstedts Juridik, Uppsala.

Hansson, Å. (2010) In This World Nothing Is Certain but Death and Taxes, Financing Elderly, i Bengtsson, T., *Population Ageing – A Threat to the Welfare State? The Case of Sweden*, Springer.
Illeris, K. (2015) *Lärande,* Studentlitteratur AB, Lund.
Kollektivavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet. Massa- och Pappersindustrin, Giltighetstid: 1 april 2017–31 mars 2020.
Kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall), Teknikavtalet, IF Metall, 1 april 2017–31 mars 2020.
Konjunkturrådets rapport (2017) *Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad.*
Källström, K., Malmberg, J. (2016) *Anställningsförhållandet*, 4:e upplagan, Iustus förlag, Uppsala.
Lunning, L., Toijer, G. (2016) *Anställningsskydd. En lagkommentar*, elfte upplagan, Wolters Kluwer Sverige AB.
NJA 2018 s. 266.
OECD (2018) *Good Jobs for all in a changing world: The OECD Job Strategy*.
Proposition 2017/18:1 Utgiftsområde 10 *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och funktionsnedsättning*.
Proposition 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen*.
Proposition 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering.*
Proposition 1976/77:149 *om arbetsmiljölag m.m.*
PTK (2018) *Handbok om försäkringar.*
Regeringsbeslut 2016-12-20, *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende universitet och högskola.* Bilaga 1, Avräkning av helårsstudenter och helårsprestationer m.m.
SCB (2018) *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*, Temarapport 2018:1 Utbildning.
SCB (2018) *Lathund om jämställdhet, På tal om kvinnor och män.*
SCB (2014) Temarapport 2012:4. *Tema Arbetsmarknad. Sysselsättningen 2030 – kan dagens försörjningsbörda bibehållas?*
Silén, C., Norman, S., Sandén, I. (1989) *Problembaserad inlärning – en beskrivning av ideologi och pedagogisk referensram*, Hälsouniversitetet, Linköping.
Socialdepartementet, Pensionsgruppen, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017-12-14.
SOU 2018:24 *Tid för utveckling*. Delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid.
SOU 2016:89 Digitaliseringskommissionen, *För digitalisering i tiden*.
SOU 2015:70 *Högre utbildning under tjugo år*, Utredningen om högskolans utbildningsutbud
SOU 2012:28 *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*.
SOU 1976/77:3 *Rapporter i psykosociala frågor*, Bilaga 2 till Arbetsmiljöutredningens betänkande.
Säljö, R. (2017) *Lärande. En introduktion till perspektiv och metaforer*, Gleerups utbildning AB, Malmö.
Teknikföretagens Utvecklingsavtal mellan Teknikföretagen, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Ulander-Wänman, C. (2018) Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Juridisk Tidskrift* häfte nr 3 2017–2018.
Ulander-Wänman, C. (2017) Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling, *Svensk Juristtidning*, häfte 8 2017.
Ulander-Wänman, C. (2016) Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr 3/4 2016.
Ulander-Wänman, C., Swedish Collective Agreements and Employers' Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment, *Nordic journal of working life studies*, volume 6 number 2, 2016.
Waernlund, A-K. (2013) *Temporary employment and illness*, Department of Public Health and Clinical Medicine, Umeå University, Umeå.
Wingborg, M. (2018) *Vem står upp för arbetsrätten och lönerna*, Arena Idés arbetsmarknadspolitiska rapport 2018.

arenaidé