

## Motion till riksdagen 2019/20:2739

av **Gulan Avci m.fl. (L)**

# Det livslånga lärandet och företagens kompetensbehov

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att undersöka hur det offentliga kan underlätta för arbetsgivare att investera i personalens kompetensutveckling och tillkännager detta för regeringen.

## Bakgrund

Människor växer med kunskap. Kunskap är också helt nödvändigt för Sverige som land. Vi konkurrerar internationellt med vår kompetens att producera högkvalitativa tjänster och produkter. Samtidigt skriker svenska företag efter rätt kompetens. 9 av 10 företag inom industrin har svårt att hitta rätt kompetens vilket innebär att flera företag behöver tacka nej till order (Teknikföretagen 2018). Det förstärks ytterligare av stelbenta arbetskraftsinvandringsregler och en förlegad syn på värdet av människor som kommer till Sverige för att utföra kvalificerade arbetsuppgifter. Sverige bör sätta ett högre värde på kompetens, vilket vi bland annat motionerat om i partiets integrationsmotion samt i vår utbildningsmotion, men vi behöver också skapa fler vägar till kunskap under arbetets gång.

Liberalerna verkar inom ramen för januariavtalet med regeringen för att stärka företagens kompetensbehov och individers möjlighet att fylla på sin kunskap under sina levnadsår. Kompetensutvisningar ska upphöra, de anställdas kompetens ska avgöra i högre utsträckning vem som arbetsgivaren kan undanta vid uppsägning på grund av arbetsbrist, arbetsgivaren kommer att ta ett större ansvar för de anställdas omställning och kompetensutveckling, yrkesutbildningarna ska byggas ut och fler anställda inom bristyrken kommer få möjlighet att vidareutbilda sig och dessutom kommer flera sektorer få ett ökat kompetenslyft. Vad som emellertid saknas i uppgörelsen är hur arbetsgivare kan ges ett ökat incitament att investera i sina anställda. Ifall fler anställda

ska få möjlighet att utöka sin kompetens måste det löna sig för företaget att investera i kunskap.

## Kompetensutveckling

Fyra av tio sysselsatta svenskar är oroadade för sin kompetensutveckling (TCO). Hälften av alla arbetstagare på svensk arbetsmarknad deltog i någon typ av vidareutbildning år 2017, men då rörde det sig ofta om mindre omfattande utbildningar som inte nödvändigtvis stärker den anställdes anställningsbarhet. Vi arbetar och verkar på en arbetsmarknad som är i ständig förändring. Vissa yrkesgrupper har minskat och kommer fortsätta att minska drastiskt till följd av ny teknik vilket förstärker behovet av ett fungerande omställningssystem. När äldre branscher byts ut mot nya måste samhället erbjuda stöd och vidareutbildning, men vi måste dessutom se till att företag är beredda att erbjuda den kompetensutveckling som krävs för att rusta arbetssökande för de nya jobb som kan erbjudas.

En del anställda upplever idag en befogad skräck över att deras kompetens snabbt blir utdaterad till följd av ny teknik – ny teknik som skriver över deras tidigare utbildning och erfarenhet. Flera företag väljer därför att anställa personer med kompetens som motsvarar den nya tekniken, istället för att vidareutbilda sin befintliga personal. Inte sällan innebär det att arbetsgivare behöver söka kompetensen utanför Sveriges gränser eller invänta att studenter examineras. Ifall svenska företag ska kunna konkurrera på den internationella marknaden måste utbildningen vara i världsklass och regler om arbetskraft vara konkurrenskraftiga, men vi måste dessutom erbjuda förutsättningar som gör det gynnsamt att investera i personalens kompetens. Vill vi att fler människor ska kunna jobba högre upp i åldern och att äldres erfarenhet behövs måste vi se till att fler löntagare kan fylla på sin kunskap under arbetstid.

Flera företag betalar redan idag för personalens utbildning, vilket kan komma att öka till följd av januariavtalet. Den totala kurskostnaden per anställd under 2015 var 8 100 kr (SCB 2015). Detta utgör i genomsnitt endast 1,6 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Efterfrågan på utbildning och hög kompetens lär öka i takt med att fler jobb automatiseras, vilket talar för att arbetsgivare och det offentliga i fortsättningen förväntas investera mer i arbetstagares vidareutbildning. Ingen annan än en själv äger ens kompetens och kunskap. En anställd kan när som helst byta anställningsplats, även efter avslutad vidareutbildning, bekostad av arbetsgivaren. Det innebär så klart en ekonomisk risk för företaget. Mot den bakgrunden är det rimligt med ett ökat behov av kompetensutveckling hos yrkesverksam personal att det offentliga bär ett större ansvar, just för att företag ska ges incitament att ta den ekonomiska risk det innebär att vidareutbilda personal.

I Sverige är det offentliga ansvaret för frågor som rör kompetensförsörjning och livslångt lärande uppdelat mellan flera nationella myndigheter (Skolverket, Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, ESF-rådet) men också mellan statlig, regional och kommunal nivå. Samtidigt kan företag göra avdrag för fysiska investeringar genom Skatteverket, men inte för investeringar i personalen. Det finns ett tydligt behov av ett mer samlat ansvar för kompetensutvecklingen hos anställda och den myndighet som får en sådan roll måste ha ett tydligt uppdrag att samverka med arbetslivet och arbetsmarknadens parter. Liberalerna efterfrågar därför en genomgripande utredning som redogör för vilka incitament företag behöver från det offentliga för att kunna investera mer i sin

personal och vilken offentlig aktör som bör ha det övergripande ansvaret för kompetensförsörjning hos företag.

## Riktlinjer för fortbildning

Kompetensutvecklingen ska vara relevant för individen, arbetsgivaren och samhälls-ekonomi. Möjligheten att delta bör vara tillgänglig i hela landet och på distans så att arbetstagare kan ha möjlighet att delta oavsett var de bor. Utbildningarna ska inbegripa allt ifrån yrkesutbildningar, validering och omskolning till universitetsstudier. Det kan innebära att en hantverkare lär sig nya typer av ämneskunskaper som gör att fackmannen kan ta sig an nya arbetsuppgifter som fungerar för kroppen högre upp i åldern. Det kan även innebära att en examinerad it-tekniker får fräscha upp sina kunskaper genom att gå en månadskurs i webbdesign. Kurserna ska också finnas tillgängliga på kvällstid och helger så att parterna kan avtala på ett så flexibelt sätt som möjligt. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska tillsammans ha flexibilitet att hitta den utbildningsform som passar för just dem.

Arbetsgivaren bör betala större delen av utbildningskostnaden. Det är nödvändigt delvis för att kostnaden inte ska bli alltför stor för det offentliga men framförallt då vi ser ett behov av att utbildningen ska vara så pass relevant att arbetsgivaren är villig att betala för den. Vilka utbildningar som passar för respektive bransch bör arbetsmarknadens parter undersöka i samråd med ansvarig myndighet. Särskild hänsyn bör tas till det ökade ansvar som arbetsgivare förväntas ta för kompetensutvecklingen (i enlighet med dir. 2019:17) med resultat att åtagandet även blir överkomligt för småföretagare.

Utredningen behöver dessutom se över hur CSN kan omorganisera sin verksamhet för vuxenutbildning. Flertalet faller ur systemet och vågar tyvärr inte satsa på utbildning.

Mot bakgrund av det som framförts vill Liberalerna tillsätta en utredning som har till uppgift att främja vidareutbildning och kompetensutveckling. Arbetsmarknadens parter behöver vara involverade i utredningen för att modellen ska vinna brett stöd hos samhällets företag och löntagare. Det offentliga behöver tillföra regelförenklingar, ekonomiska incitament och system som möjliggör att det livslånga lärandet premieras.

*Gulan Avci (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Lina Nordquist (L)*

*Mats Persson (L)*

*Johan Pehrson (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Allan Widman (L)*