Guide till kompetensutveckling i anställningen

PTK och LO har tillsammans tagit fram en översiktlig guide kring kompetensutveckling i anställning och Utvecklingsavtalet.

Den riktar sig till dig som är förtroendevald hos en arbetsgivare som är bunden av Utvecklingsavtalet inom LO, PTK och Svenskt Näringslivs avtalsområden.

Innehåll

1 Olika typer av kompetensutveckling 4

2 Vad gäller sedan gammalt och vad är nytt 4

3 Arbetsgivarens ansvar i lagstiftning, avtal och praxis 5

3.1 LAS 5

3.2 Arbetsmiljölagen 6

3.3 Ledighetslagstiftning 7

3.4 Medbestämmandelagen 7

4 Kompetensutvecklingsavtal 9

5 Löneavtal 10

1 Olika typer av kompetensutveckling

När man pratar om kompetensutveckling och företagens och de anställdas behov av kompetens behöver man skilja på olika situationer.

1. En uppgift är att trygga kompetensförsörjningen i en viss bransch. Ofta arbetar arbetsgivarorganisationerna och de fackliga organisationerna tillsammans för att försöka se till att det finns utbildningar på plats som tryggar det framtida kompetensbehovet i branschen. I vissa branscher finns partsgemensamma branschråd och nämnder som bedriver sådan verksamhet. Arbetet i dessa råd och nämnder kan också handla om att informera om branschen och framställa den i positiv dager för att locka människor att söka sig till olika yrken i branschen.

2. De nya reglerna i lag och kollektivavtal om omställnings- och kompetensstöd handlar om att arbetstagare behöver och/eller önskar få ökad kompetens. Omställningsstödet avser arbetstagare som behöver få ökad kompetens i samband med uppsägningar. Kompetensstödet avser arbetstagare som själva vill få ökad kompetens för att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden. Kompetensen kan då avse ett helt annat yrke än det arbetstagaren har men det kan också vara kompetens som arbetstagaren önskar för att kunna utvecklas i sitt nuvarande yrke eller bransch men som inte den nuvarande arbetsgivaren har behov av.

3. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarna har den kompetens som verksamheten kräver och att kontinuerligt se till att kompetensen utvecklas. Sådan utbildning och kompetensutveckling ska ske på betald arbetstid och på arbetsgivarens bekostnad. Arbetsgivarens ansvar för den kompetensutvecklingen ska inte vältras över på de statliga eller kollektivavtals-reglerade omställningsorganisationerna. Det är en viktig uppgift för TSL, TRR och för fackförbunden att se till att så inte sker.

Det är den kompetensutveckling som arbetsgivaren ansvarar för under punkten 3 ovan som Utvecklingsavtalet handlar om. Det är därför den kompetensutvecklingen vi i fortsättningen beskriver här.

2 Vad gäller sedan gammalt och vad är nytt

När huvudavtalen mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv träffades 2022 skrevs det in att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i anställningen som följer av lag eller avtal, innefattande Arbetsdomstolens praxis och Utvecklingsavtalet, inte inskränks av de huvudavtal som träffats. Det lyftes också fram att företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i inte ska finansieras av omställningsorganisationerna, TSL/TRR.

På samma sätt anges det i den nya lagen om omställningsstudiestöd att stöd inte får lämnas för en utbildning som den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Sammantaget kan vi konstatera att det är en central facklig fråga att så långt möjligt stötta våra medlemmar så att de kan få möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för anställningen.

Utvecklingsavtalet har antagits på flertalet avtalsområden inom LO, PTK och Svenskt Näringsliv. I vissa fall har parterna gjort en del branschanpassningar. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan i företaget. I avtalet finns särskilda regler om kompetensutvecklingsfrågor. På många avtalsområden har förbundsparterna också träffat särskilda kompetensutvecklingsavtal. Vidare lyfts kompetensfrågor ofta fram i löneavtalen och inte sällan finns det mellan parterna också avtalsvillkor som rör utvecklingssamtal där arbetsgivaren och den anställde förutsätts prata om kompetensfrågor.

I de följande avsnitten kommer vi att fördjupa oss i de centrala arbetsrättsliga regelverken som har betydelse för dig som ska förhandla frågor om kompetensutveckling med din arbetsgivare och stötta medlemmar på arbetsplatsen i frågor som rör kompetensutveckling i anställningen.

3 Arbetsgivarens ansvar i lagstiftning, avtal och praxis

Nedan följer en sammanfattning av den lagstiftning och den rättspraxis som på olika sätt berör frågan om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling. Den praxis som beskrivs kan ha betydelse även för tolkningen av Utvecklingsavtalet. Utgångspunkten är att det i enlighet med arbetsgivarens arbets- och företagsledningsrätt är denne som har att bedöma om det i verksamheten finns behov av kompetensutveckling av personalen och i så fall vilka resurser som ska läggas på det. I princip är det också arbetsgivaren som bestämmer vilka anställda som ska kompetensutvecklas, exempelvis genom att delta i en särskild utbildning som arbetsgivaren betalar.

Arbetsgivaren måste dock vid sina beslut ta hänsyn till den lagstiftning som finns på bland annat diskrimineringsområdet, som förbjuder missgynnande av vissa kategorier arbetstagare. Arbetsgivaren måste också ta hänsyn till eventuella överenskommelser som träffats med den fackliga organisationen. Genom Utvecklingsavtalet och kompetensutvecklingsavtal har det givits ramar för det partsgemensamma arbetet med kompetensutveckling på arbetsplatsen.

3.1 LAS

Vid sidan av de kollektivavtalade regleringarna om kompetensutveckling finns också stöd i gällande rätt för att arbetsgivaren har ett ansvar för att kompetensutveckla sin personal. Den rättsliga grunden finns främst i reglerna om sakliga skäl (tidigare saklig grund), turordning och företrädesrätt till återanställning eller högre sysselsättningsgrad i LAS (7, 22, 25 och 25 a §§). Arbetsgivarens ansvar är indirekt och går inte att utläsa av lagbestämmelserna utan framgår av Arbetsdomstolens praxis. Det ansvar för vidareutbildning och kompetenshöjning som kan ligga på arbetsgivaren enligt LAS är sådana åtgärder som syftar till att undvika uppsägning. Något generellt ansvar att höja den allmänna kompetensen hos personalen följer inte av LAS. Gällande rätt innehåller heller ingen skyldighet för arbetsgivare att se till att arbetstagare är anställningsbara hos andra arbetsgivare. Den praxis som utvecklats kan vara lite svår att överblicka och det är inte heller enkelt att fastställa exakt var gränserna för arbetsgivarens skyldighet att kompetensutveckla personalen går. Viss ledning för den bedömningen kan dock hämtas i Arbetsdomstolens praxis.

Frågan om arbetsgivarens ansvar för kompetensutvecklingen sker normalt inom ramen för en bedömning av om ”tillräckliga kvalifikationer” föreligger enligt något av de ovan nämnda lagrummen. Arbetsdomstolen har sammanfattat rättsläget på följande sätt (AD 2010 nr 34):

”Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna (se t.ex. AD 1986 nr 58, och AD 2005 nr 75). Strängare kvalifikationskrav får alltså inte ställas annat än om detta är befogat av organisatoriska eller andra sådana skäl (se t.ex. AD 1996 nr 54).

En arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ska, som framgår ovan, ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga (se t.ex. AD 1999 nr 36 och AD 2005 nr 75).”

Arbetsdomstolen har alltså krävt att en arbetsgivare måste godta en viss inskolnings- eller upplärningsperiod av en arbetstagare, men var den exakta gränsen går för vilken utbildningstid och upplärningstid en arbetstagare har rätt att kräva är inte möjligt att slå fast. I AD 1993 nr 197 uttalades att en tid på upp till ett år ligger klart utanför vad som kan betraktas som rimlig inlärningstid.

Den rättsliga reglering som beskrivs ovan tar sikte på tillsvidareanställda. För tidsbegränsat anställda torde det mer sällan uppkomma frågor om kompetensutveckling under tid i anställning och de krav som i det fallet kan ställas på en arbetsgivare är mer begränsade.

Vad gäller övrig rättspraxis – se särskilt dokument ”Rättspraxis från AD om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling”

3.2 Arbetsmiljölagen

Det finns vissa bestämmelser inom det arbetsmiljörättsliga regelverket som rör utbildning och kompetensutveckling. Arbetsgivaren ska alltid stå för kostnaden för utbildningen. Det är då fråga om offentligrättsliga regler som ålägger arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagarna har rätt utbildning.

Det följer också av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen att det ska eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. Med detta menas att det i arbetsmiljön ska finnas möjlighet till lärande.

I 3 kap. 3 § samma lag framgår att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får en god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad som ska iakttas för att undgå riskerna i arbetet. Detta preciseras vidare i många av föreskrifterna som gäller för särskilda arbeten eller arbetsuppgifter.

Därutöver innehåller Arbetsmiljöverkets mer generella föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) en skyldighet för arbetsgivaren att se till att chefer och arbetsledare har vissa kunskaper.

I arbetsmiljölagen finns även en bestämmelse i 6 kap. 4 § om att skyddsombud ska få erforderlig utbildning. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombudet får denna utbildning, men kostnaden står arbetsgivaren för. Utbildningen BAM – bättre arbetsmiljö, är den av parterna (LO, PKT, Svenskt Näringsliv) överenskomna utbildningen som används för att ge de grundläggande arbetsmiljökunskaperna för såväl arbetsgivarföreträdare som skyddsombud.

3.3 Ledighetslagstiftning

Det finns särskild lagstiftning om ledighet, exempelvis studieledighetslagen och föräldraledighetslagen, som särskilt reglerar att arbetstagare som av olika anledningar varit lediga från arbetet i flera fall ska vara tillförsäkrade en likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor när de återkommer till arbetet. Det kan innebära att arbetstagaren har rätt att få del av kompetensutveckling som denne gått miste om under ledigheten. Detsamma gäller enligt förtroendemannalagen den som varit ledig för fackliga uppdrag. När arbetstagaren återkommer till arbetet efter ledigheten ska arbetstagare och arbetsgivare samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.

3.4 Medbestämmandelagen

Flera bestämmelser i MBL blir aktuella när vi pratar om kompetensutveckling. Regeln i 32 § om möjlighet att träffa avtal om medbestämmande ligger till grund för Utvecklingsavtalet. Särskilt viktig blir också 19 § MBL som Utvecklingsavtalet kan sägas komplettera och förstärka.

Vi börjar med att beskriva 19 § närmare. Den lyder som följer;

Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarataga medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

Arbetsgivaren ska alltså på eget initiativ fortlöpande lämna information och det ska ske även när det inte finns någon direkt förhandlingsfråga som är aktuell och även utan att något beslut ska fattas. Omfattningen styrs av vilken information som vi som lokal

facklig organisation behöver för att tillvarata våra medlemmars gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Informationen ska lämnas löpande när arbetsgivaren får del av den. Informationsskyldigheten innefattar planeringsöverväganden, utredningsdirektiv och liknande som arbetsgivaren arbetar med utan att de är ett direkt led i beredning av kommande beslut om de är av större omfattning eller betydelse. Det kan vara fråga om att det är ett långvarigt arbete, ett arbete som tar stora resurser i anspråk eller ett arbete som rör centrala problem/viktiga frågor för företaget.

Informationen ska avse hur arbetsgivarens verksamhet utvecklas;

Produktionsmässigt vilket till exempel kan avse produktiviteten inom olika avdelningar, produktionsvolymer, flaskhalsar i produktionen, framtidsbedömningar av produktionens förutsättningar, behov av underhåll och reparationer, behov av investeringar i maskiner eller annan utrustning, reklamationer och energiförbrukning.

Ekonomiskt vilket till exempel kan avse uppgifter om företagets resultat och likviditet, konjunkturbedömningar, framtidsbedömningar och konkurrenssituation, budgetutfall, lånebehov, försäljningsutveckling och kostnadsutveckling för olika delar av företaget.

Riktlinjerna för personalpolitiken vilket till exempel kan avse personalomsättning, bemanningsbehov nu och framåt, övertidsuttag, personalsammansättning med hänsyn tagen till kön, ålder, etnicitet osv, metod för nyanställning, urval och befordran, samt för utbildning och introduktion.

Enligt första stycket i 19 § är arbetsgivaren inte skyldig att göra sammanställningar och skaffa fram information som arbetsgivaren själv inte har tillgång till. Enligt andra stycket är arbetsgivaren dock skyldig att lämna mer detaljerad information på begäran av den lokala fackliga organisationen om kostnaderna för det och övrigt besvär står i rimlig proportion till behovet av utredningen och företagets förmåga att klara av att hantera den. Rätten avser då att ta del av de handlingar som behövs för att kunna företräda medlemmarna. AD har fäst stor vikt vid arbetstagarorganisationens bedömning av behovet. Om arbetsgivaren exempelvis i den allmänna informationen enligt första stycket redogjort för behov av vissa nya kompetenser i verksamheten kan facket med stöd av andra stycket begära att få ta del av eventuella utredningar som gjorts med anledning av att problemet identifierats, såsom orsakerna till problemet och möjliga lösningar.

Informationen ska var generell, övergripande och inte avse en viss förhandlingsfråga. Exempel kan vara rapporter, interna utredningar, avtal, ordrar, analyser och statistik.

Här gäller dock en allmän inskränkning i informationsskyldigheten om det exempelvis är fråga om anbudsgivning mellan konkurrerande företag.

Utvecklingsavtalet förstärker arbetsgivarens skyldighet att ta fram viss information i förhållande till första stycket i 19 § MBL. Arbetsgivaren är skyldig att på begäran ta fram en beskrivning av den arbetsorganisation som gäller vid företaget (3 § 1 mom). I samband med införande av ny teknik ska arbetsgivaren som förhandlingsunderlag redovisa de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljömässiga och sysselsättningsmässiga konsekvenser som man kan överblicka att den tekniska förändringen kommer ge upphov till (4 § 3 mom). Informationen ska lämnas på ett begripligt sätt.

Även omfattningen av informationsskyldigheten är förstärkt genom Utvecklingsavtalet (5 § 2 mom). Fackliga organisationer ska fortlöpande vara med och ta fram beslutsunderlag, direktiv till olika utredningsgrupper samt medverka i utarbetandet av olika planerings- budget- och uppföljningsrutiner. De ska ha rätt att få del av all den information som arbetsgivaren har angående företagets ekonomi och resurser i övrigt. De fackliga representanterna ska dessutom tillsammans med företagsledningen göra bedömningar av företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktionsutveckling och produktionsutrustning och av de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Resultatet av dessa överläggningar kan exempelvis bli att man utvecklar planer för kompetensutveckling.

Av 20 § MBL följer att informationsskyldigheten fullgörs i förhållande till den lokala arbetstagarorganisationen. Utvecklingsavtalet bygger på tanken att de lokala parterna ska träffa avtal om till vem och i vilka former arbetsgivaren ska lämna information.

I sammanhanget kan också nämnas 15 § MBL som bl a avser vilken information som arbetsgivaren är skyldig att lämna i en förhandlingssituation. Då har arbetstagarorganisationen rätt att få del av den information som behövs för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Om förhandlingen avser frågan om vilket beslut en arbetsgivare bör fatta i en viss situation är denne dessutom skyldig att informera om vilka alternativ som finns till de förslag som denne lägger fram. Arbetstagarsidan ska ha tillgång till samma beslutsunderlag som arbetsgivaren själv lagt till grund för sitt beslut. Vidare finns i 18 § regler om edition som anger att en arbetsgivare som åberopar en skriftlig handling vid en förhandling är skyldig att låta arbetstagarorganisationen ta del av den vid begäran.

4 Kompetensutvecklingsavtal

Kompetensutvecklingsavtal som träffats mellan parterna på förbundsnivå finns på ett stort antal avtalsområden. Genom avtalen har parterna byggt vidare på regleringen kring arbetsplatsnära kompetensutveckling i Utvecklingsavtalet. Avtalen innehåller ofta en beskrivning av den gemensamma utgångspunkten att arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att behovet av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses, att kunskaper förnyas och förstärks. På samma gång har då den anställda ett eget ansvar att utveckla sin kompetens enligt de krav som arbetsgivarens verksamhet kräver. Målet med att arbeta systematiskt med kompetensfrågorna är bland annat att stärka de anställdas trygghet i anställningen och att främja en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samtidigt som företagens effektivitet och konkurrenskraft utvecklas positivt.

En väg att gå för att uppnå målet är ett aktivt lokalt utvecklingsarbete som kan underlättas av att det träffas en överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor kopplade till kompetensutveckling. Ett sätt kan vara genom regelbundna individuella planerings- och utvecklingssamtal. Utvecklingsbehov med utgångspunkt i såväl företagens mål som individens behov och önskemål ska då diskuteras. Åtgärder bör överenskommas och följas upp. Ibland nämns olika former av utbildningsinsatser i avtalen. Det kan vara såväl interna som externa satsningar. När det gäller kompetensutveckling inom företaget anges som exempel lärande i arbetet såsom handledd utbildning, utvecklande arbetsuppgifter och en flödesorienterad arbetsorganisation. Även överföring av kunskap mellan individer och grupper framhålls. Det kan vara genom interna kurser, fadderskap, mentorskap, systematiskt sammansatta lärande nätverk, arbetsrotation, intern rekrytering, projektgrupper och

annat. I några fall anges i avtalen planerad tidsåtgång för utbildningsinsatsen. Det sker ofta i allmänna termer som att det är beroende av de anställdas förutsättningar och företagets behov eller att det behöver anpassas till varje enskilt företag och situation. I vissa avtal anges ett lägsta antal timmar per år som ska användas för kompetens-utveckling över en viss begränsningsperiod.

Det förekommer också annan samverkan på förbundsnivå om frågor rörande kompetensutveckling. På den nivån kan man gemensamt analysera behov och möjliga lösningar i branschen, verka för att medlemmarna i respektive organisation ska ta tillvara de möjligheter som erbjuds, ta fram utvecklingsprojekt och att sprida goda exempel.

5 Löneavtal

I kollektivavtal om lön på de olika avtalsområdena uppmärksammas ofta frågan om kompetensutveckling och dess betydelse för lönesättningen särskilt. Ofta finns det beskrivet att lönen bör påverkas bland annat av höjda krav i en befattning, fler och mer krävande arbetsuppgifter, av ökad erfarenhet och ökad kunskap eller kompetens. Det finns då ett samspel mellan kompetensutveckling för den enskilde arbetstagaren och möjlighet till ökad konkurrenskraft för arbetsgivaren. Inför att löner ska förhandlas och också efter att de är beslutade finns i flera av avtalen regler om att samtal ska genomföras med den berörda arbetstagaren. I sådana samtal bör frågan om kompetensutveckling vara en viktig del.