

Mandat for kompetansereform i arbeidslivet

Bakgrunn

Økende krav til kompetanse i arbeidsliv og samfunn har bidratt til at kompetanspolitikken har fått en nøkkelrolle i møte med flere samfunnsutfordringer. En helhetlig og målrettet kompetanspolitik er sentral for å nå målene om mest mulig relevant kompetanse i arbeidslivet og god produktivitet. Det henger også sammen med målet om at færrest mulig skal stå utenfor arbeidslivet. Det er avgjørende at kompetanspolitikken utvikles og forankres sammen med partene i arbeidslivet.

Den norske modellen er viktig for omstillingsevne og kompetanse, og må ivaretas og styrkes. Med økende knapphet på arbeidskraft, demografiske endringer og generelt høye og økende krav til omstillingsevne blir det viktigere med gode rammebetingelser for livslang læring. Det gjelder blant annet at det finnes tilstrekkelige muligheter for omskolering når arbeidsplasser forsvinner eller endres vesentlig.

Mål for utvalsarbeidet

Formålet med utvalget er å utrede hvordan de tre partene kan legge bedre til rette for omstilling og læring i arbeidslivet, gitt overordnede mål om høy stabil sysselsetting, å motvirke økende ulikhet og sikre kompetansen arbeidslivet trenger. Bakteppet for utvalget er arbeidslivets kompetansebehov, i lys av trender som aldrende befolkning, grønn omstilling og digitalisering.

Forslagene skal innrettes slik at kompetansereformen bidrar til kompetanseutvikling for grønn omstilling, økt innovasjons- og konkurransekraft og gode offentlige velferdstjenester. Reformen skal bidra til å redusere rekrutteringsutfordringer og forhindre frafall fra arbeidslivet som følge av manglende kompetanse.

Arbeidet i utvalget skal favne alle grupper i arbeidslivet, og utvalget skal komme med forslag til tiltak som treffer alle utdanningsnivå. Det er skjevfordelt hvem som deltar i kompetansehevende tiltak, og ulike grupper har forskjellige behov og barrierer for deltakelse. Utvalget skal se særskilt på tiltak for å øke deltakelse blant arbeidstakere som har størst behov for kompetanseheving.

Utvalget må se på problemstillingene med tanke på at det er stor variasjon i utfordringer i arbeidslivet, og mellom offentlig og privat sektor.

Utvalget skal legge fram sin rapport 31. oktober 2024.

Kunnskapsgrunnlag

Utvalget skal basere sine vurderinger og konklusjoner på et oppdatert kunnskapsgrunnlag om læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet. Kunnskapsgrunnlaget skal omfatte både offentlig og privat sektor, og alle utdanningsnivå. Nyere utredninger og forskning legges til grunn for arbeidet, og eventuelle kunnskapshull bør identifiseres. Utvalget kan ved behov innhente analyser, faglig bistand og innspill underveis.

Avgrensning

Inkludering av de som er utenfor arbeidslivet er ikke en del av mandatet til dette utvalget, da det er et tema som er dekket/behandlet i en rekke andre utvalgsarbeid de siste årene. Utvalget skal avgrense utredningsarbeidet til å omfatte de som er i arbeid, men kan gi innspill til tiltak overfor de som er utenfor arbeidslivet.

Utvalget må legge til grunn at det er arbeidslivet selv som har hovedansvar for relevant kompetanseutvikling for de som er i arbeid. Utvalget skal følge kravene i utredningsinstruksen, herunder må alternative tiltak vurderes. Eksempelvis kompetansetiltak på jobb, kurstilbud, lengre utdanningsløp etc.

Utvalget må presentere minst ett forslag på punktene nedenfor som kan realiseres innenfor gjeldende økonomiske rammer for offentlig sektor. Dette inkluderer omdisponering innen gjeldende rammer.

Distriktpolitiske konsekvenser av alle forslag skal utredes.

Utvalget skal utrede følgende punkter:

- **Muligheter og virkemidler for læring i arbeidslivet i Norge**

Behov for systemer for livslang læring er ikke et særnorsk fenomen. EUs tiltak som minikvalifikasjoner og individuelle læringskontoer er knyttet til behovet for livslang læring. Det er naturlig at utvalget innhenter inspirasjon og ideer om kompetanseutvikling i land det er naturlig å sammenlikne Norge med. Det er nyttig å se til hvilke virkemidler som er tatt i bruk i andre land, men det er også viktig å ta hensyn til at arbeidsliv og samfunn, herunder partssamarbeidet, er ulikt organisert i ulike land. Det desentrale norske utdanningssystemet, og et næringsliv preget av mange små og mellomstore bedrifter, bidrar til at Norge både har andre utfordringer, men også andre muligheter, enn andre land. Styrkene ved det norske systemet bør være en del av løsningen. Ny kunnskap om muligheter, læring, innovasjon og omstilling på arbeidsplassen bør vektlegges.

- **Hvordan kan det legges til rette for at det utvikles kostnadseffektive utdannings-/kompetanseutviklingsmuligheter av god kvalitet, tilpasset behovene i arbeidslivet?**

Utvalget skal vurdere hva som oppfattes som kostnadseffektivt. Det kan være at tilbudene er korte eller fleksible og gjennomføres samtidig som man er i jobb og har andre forpliktelser. Det er viktig at fleksibilitet ikke går på bekostning av kvalitet. Utvalget må få innspill fra alle deler av tilbydersiden.

- **Ulike modeller for å stimulere til etter- og videreutdanning**

Hovedavtalene og tariffavtalene har ulike reguleringer av ansvarsdelingen. Arbeidsgiver har ansvar for kompetanseutvikling som er nødvendig for å dekke virksomhetens behov, og for å dekke kostnader til kurs eller utdanning som er relevant og nødvendig for virksomheten. Den enkelte ansatte som ønsker en utdanning som ikke er relevant for virksomheten, har i

utgangspunktet ansvar for å betale for dette selv. Den enkelte arbeidstaker har også rett til ulønnet utdanningspermisjon på enkelte vilkår iht. Arbeidsmiljøloven.

Der utvalget vurderer at det er for lite investering i kompetanse i forhold til hva som er samfunnsøkonomisk tjenlig, må tiltak for å redusere/tette gapet drøftes og foreslås, herunder tiltak for finansiering. Det er viktig at det finnes tilstrekkelige muligheter for omskolering når arbeidsplasser forsvinner eller endres vesentlig. Kompetansetiltak vil kunne gi effekter som har verdi utover egen arbeidsgiver. Et hensyn i utforming av tiltak vil være om arbeidstakere utvikler kompetanse som i stor grad kommer arbeidsgiver til gode. Det er viktig at arbeidet for økt stimulans til etter- og videreutdanning ikke skyver ansvaret for utdanning som ikke er relevant for virksomheten, over på arbeidsgiver. Forslag til tiltak for etter- og videreutdanning må utformes med klare skiller mellom hva som er arbeidsgivers, arbeidstakers og myndighetenes ansvar.

- **Hvordan kan de tre partene legge enda bedre til rette for læring i arbeidslivet?**

Den enkelte virksomhet er en viktig arena for læring og kompetanseutvikling. Denne læringen betyr mye for produktivitet, for at virksomheten er konkurransedyktig og for utvikling av den enkelte ansatte. Det er derfor viktig å legge best mulig til rette for denne læringen for å kunne ha et arbeidsliv med høy produktivitet.

Utvalget bør fremme anbefalinger som vil styrke den enkelte virksomhet som læringsarena. Utvalget må se på hva som er de ulike aktørenes roller, innenfor to- og tre partssamarbeidet.

- **Hvordan kan det videreutvikles modeller for realkompetansevurdering og verdsetting av kompetanse utviklet i arbeidslivet?**

Utvalget bør se på fordeler og ulemper ved dagens ordninger med realkompetansevurdering.