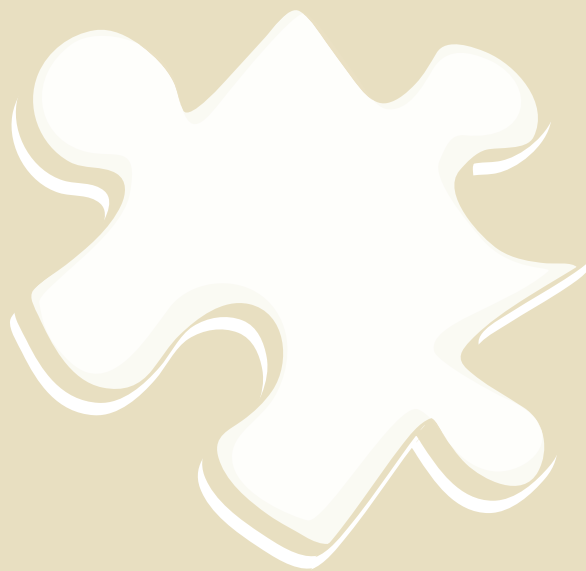


# Kompetensutvecklingsförsäkring

– en pusselbit som saknas i det livslånga lärandet



# Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Kunskapssamhället	7
Arbetsmarknaden	9
– Utanför arbetsmarknaden	9
– Inne på arbetsmarknaden	9
Individuell kompetensutvecklingsförsäkring på olika nivåer	11
– En obligatorisk, allmän försäkring för alla i arbetslivet	11
– Individuell kompetensutveckling som en del av kollektivavtal	13
– Frivilligt sparande till sin egen kompetensutveckling	15
Villkor för kompetensutvecklingsförsäkringen	17
Exempel på hur kompetensutvecklingsförsäkringen kan användas	18

# Förord

Vem har inte under sitt arbetsliv känt att det är dags att gå vidare, att göra något annat för att kunna fortsätta att må bra och orka jobba åtskilliga år till? Flera undersökningar visar att allt fler människor någon gång befinner sig i en sådan situation. Många anser att de inte kan göra något åt sin situation.

Det leder till att en del människor vantrivs på jobbet och känner sig missnöjda i sin vardag. Det i sin tur riskerar att leda till att många blir sjukskrivna eller lämnar arbetslivet allt för tidigt. En kompetensutvecklingsförsäkring skulle kunna ändra på den utvecklingen! Folksam har givit oss i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en sådan försäkring skulle kunna utformas.

Vi har valt att beskriva en kompetensutvecklingsförsäkring som består av tre olika delar. Grunden består av en obligatorisk, allmän försäkring som

som kommer alla i arbetslivet till del. Nästa del är en avtalslösning där parterna kommer överens om avsättningar till en kompetensutvecklingsförsäkring. Sista delen är ett eget skattesubventionerat sparande för kompetensutveckling. Med en kompetensutvecklingsförsäkring kan anställda vid olika tillfällen under sitt arbetsliv få tillfällen att berika sina kunskaper, ändra inriktning på sitt yrkesliv eller helt börja om.

Avsikten med vårt förslag är att visa på möjligheter! Vi vill se försäkringen som en pusselbit i det livslånga lärandet och en del av det svenska välfärdssystemet.

*Lil Ljunggren Lönnberg  
Annie Persson*

# Sammanfattning

Den stora utmaningen för att förverkliga det livslånga lärandet är att finna vägar som ger alla grupper i samhället chansen att ta del av kompetensutveckling i vuxen ålder, på egna villkor och med möjlighet att finansiera denna.

Ett livslångt lärande består inte bara av traditionell utbildning i olika skolformer. Det omfattar också former såsom inplanerad fortbildning, praktik och lärande i arbete, omskolning och studier på egen hand. Allt detta skapar tillsammans grunden för en ständig utveckling av kunskapssamhället.

Den allt snabbare utvecklingen i samhället ställer nya och större krav på individerna. En utbildning blir snabbt föråldrad och behöver ständigt uppdateras och förnyas. Kraven på rörlighet ökar. Allt fler vill eller tvingas att byta inriktning i arbetslivet flera gånger under sina yrkesverksamma år. För att upprätthålla välbefinnande och utveckling är det därför nödvändigt med ett livslångt lärande.

Det finns många pusselbitar som måste komma på plats innan man kan hävda att vi har ett system och finansiering för livslångt lärande. Det handlar om människors möjlighet att själva kunna ta ansvar för och påverka yrkesval och karriär. Det handlar

också om samhällets intresse för att få in människor snabbare på arbetsmarknaden och få dem att stanna där. Och det handlar om arbetsgivares möjligheter att kunna anställa tillräckligt kvalificerade individer. Till det behövs instrument, förslagsvis olika kompetensutvecklingsförsäkringar, som ger individer trygghet och mod att våga börja om och växa med nya arbetsuppgifter.

Avsättningar till kompetensutveckling kan göras på tre olika nivåer där grunden utgörs av en allmän kompetensutvecklingsförsäkring som alla anställda får ta del av. I nästa del har fackliga organisationer och arbetsgivare kommit överens om att avsätta löneutrymme till en kollektivavtalad försäkring. Överst på toppen läggs det egna sparandet. Tillsammans skapar de tre nivåerna en helhet i det livslånga lärandet som ska tillgodose våra behov av kontinuerlig kunskapspåfyllning.

Slutligen ska kompetensutvecklingsförsäkringen vara ett komplement till befintliga stöd och insatser för vuxnas kompetensutveckling och inte ersätta arbetsgivarens ansvar för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling eller arbetslösa tillgång till arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

# Bakgrund

Det livslånga lärandet har sedan 1990-talet setts som en hörnsten i kampen mot arbetslöshet och för ett gott samhälle. I sysselsättningsriktlinjerna som antogs av EU 1997 angavs att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter skulle anstränga sig för att öka möjligheterna till livslångt lärande.

År 1998 tillsatte regeringen en arbetsgrupp under ledning av dåvarande statssekreterare Sture Nordh. Gruppens uppgift var att lämna förslag på hur parternas gemensamma arbete för ökad kompetensutveckling i arbetslivet skulle se ut. I gruppen fanns företrädare för arbetsmarknadens parter och Regeringskansliet. Arbetsgruppen konstaterade att syftet med en trepartsöverenskommelse och en statlig stimulans var att främja verksamhetsrelaterad kompetensutveckling för alla anställda.

Arbetsgruppen ansåg bland annat "Att satsa på de anställdas kompetens och kompetensutveckling har i åtskilliga fall stora likheter med företagens investeringar i teknik, nya varor och tjänster. En investering innebär risktagande och en del visar sig i efterhand få ett mindre bra resultat. Arbetsgruppen anser att samma tillåtande synsätt bör präglade företagens och statens insatser för kompetensutveckling av de anställda. En modell för statlig stimulans bör vara schablonmässig. Modellen bör därutöver vara enkel och obyråkratisk samt befrämja ett gott beteende när det gäller utnyttjande av den statliga stimulansen. Den skall i huvudsak kunna hanteras inom företagets ordinarie rutiner. En modell som diskuteras är en reduktion av arbetsgivarnas avgifts- och skattebetalningar."

I början av 2000-talet kom en statlig utredning med förslag till individuellt kompetenssparande (IKS). Uppdraget var att lämna förslag till hur individuell kompetensutveckling skulle stimuleras. Förslaget från utredningen var att kompetenssparande skulle vara individuellt och frivilligt. Individerna skulle få avsätta medel till eget kompetenskonto med samma skatteförmåner som för individuellt

kompetenssparande, det vill säga uppskjuten beskattning. Dessutom skulle en statlig kompetenspremie utgå vid uttag för kompetensutveckling. Ju längre tid av kompetensutveckling desto större premie. Arbetsgivarnas medverkan var enligt förslaget också frivilligt och skulle subventioneras med en nedsättning av arbetsgivaravgiften för den del som avsattes till de anställdas kompetenskonton. Förslaget genomfördes inte.

År 2002 lämnade de fackliga centralorganisationerna ett förslag till kompetensutveckling för tillväxt och trygghet. De hade kommit överens om ett gemensamt synsätt kring möjligheterna att skapa trygghet och tillväxt genom utbildning och kompetensutveckling. De ansåg också att det fanns utrymme för alla tre områdena och att "de är beroende av varandra och endast helheten kan ge den trygghet och tillväxt vi alla önskar".

År 2003 publicerade LO rapporten "Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet" från det så kallade KUL-projektet. Syftet med projektet var att via den fackliga organisationen öka förutsättningarna för medlemmarna att få möjlighet till utveckling både inom och utanför arbetslivet. I rapporten förs flera resonemang om det önskvärda i att utnyttja kompetensutveckling som ett sätt att förändra arbetsorganisation och arbetsinnehåll och samtidigt stärka den anställdes ställning på arbetsmarknaden. År 2008 kom Unionen med rapporten "En politik för kompetens". I rapporten konstaterar de "att för att tillgodose det återkommande behovet av kompetensutveckling krävs flera finansieringsformer och bidrag som kompletterar varandra från olika aktörer.

Unionen framhåller vidare att ett "Omställningsavtal" som medger ett proaktivt arbetssätt för Trygghetsrådet skulle inkludera flera och kan därmed tillmötesgå arbetsgivarnas önskemål om ökad rörlighet på arbetsmarknaden samtidigt som yrkes-

verksamma får större möjlighet att förbättra eller förändra sin kompetens”.

Frågan är nu åter igen aktuell. TCO har bland annat väckt frågan om möjligheter att använda privat pensionsförsäkring för individuell kompetensutveckling.

Kristdemokraterna har tagit upp förslag om möjligheter till subventionerat sparande till individuell kompetensutveckling och socialdemokraterna har lovat införa kompetensförsäkring efter nästa val.

Folksam har därför valt att ta fram denna skrift som ett underlag för diskussion och debatt om utformningen av en individuell kompetensutvecklingsförsäkring. Skriften har utformats i samråd med representanter för Folksam. Vi har samtalat med

ett 20-tal representanter för fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer samt forskare och har utifrån dessa samtal tagit fram innehållet i skriften. De allra flesta vi har intervjuat är eniga om att staten bör ta ansvar för en obligatorisk, allmän försäkring som kommer alla på arbetsmarknaden till del. Vad en kompetensutvecklingsförsäkring i övrigt skulle kunna innebära råder det i flera fall stor osäkerhet om. I skriften återges korta citat från samtalen.

# Kunskapssamhället

Vi lever i en tid där omvandling och förnyelse av arbetsliv och samhälle alltmer sätter individernas, företagens och landets kompetens i centrum. Ny teknik och nya arbetsmetoder är en ständig utmaning där förmågan att kunna tillgodogöra sig ny kunskap blir alltmer avgörande för omställningsförmågan i samhället, och därmed också för den ekonomiska tillväxten.

Livslångt lärande behövs i kunskapssamhället. Grundläggande för det livslånga lärandet är en väl fungerande utbildning i unga år som stimulerar lusten till fortsatt lärande. Om elevers möjligheter att utvecklas i grundskolan inte tas tillvara berövas de utvecklingsvägar som skulle kunna vara värdefulla för deras fortsatta skolgång och arbetsliv. Om elever som behöver stöd inte ges det berövas de möjligheter att komma ikapp och utvecklas enligt sina förutsättningar. Redan i grundskolan är det viktigt att eleverna får tillfälle att möta arbetslivet, exempelvis genom praktisk arbetslivsorientering, studiebesök och gäster från arbetslivet. Studie- och yrkesvägledningen inför valet till gymnasieskolan bör också förstärkas.

Gymnasieskolan är nu på väg mot ytterligare en förändring. Den är på många sätt lik den reform som beslutades på 1990-talet men aldrig fullt ut implementerades av kommunerna. Då som nu är det avgörande att utbildningen håller hög kvalitet samt att eleverna ges möjlighet att välja utbildning efter fallenhet och intresse utan att valen leder till återvändsgränder. För att förbereda eleverna för det arbetsliv som väntar borde alla få möjlighet att praktisera på en arbetsplats under en längre sammanhängande tid.

Reguljär utbildning är avgiftsfri i Sverige till skillnad från många andra länder. Det gäller även högre utbildning. Studiemedelssystemet gör det också möjligt för dem som arbetat några år att återgå till studier.

Människor som behöver förbättra sina grundkunskaper eller avsluta sin gymnasieutbildning kan studera på komvux. Tyvärr saknas idag ett särskilt vuxenstudiestöd för dem som i unga år inte fullgjorde sin gymnasieutbildning. Det har också visat sig att komvux utbildningsform inte fullt ut motsvarar alla individers behov.

Sverige har också haft en lång tradition att kunna erbjuda arbetsmarknadsutbildningar som underlättar återinträdet på arbetsmarknaden. Allt färre har fått ta del av arbetsmarknadsutbildning under större delen av 2000-talet. Detta är trender som motverkar det livslånga lärandet och möjligheterna att minska arbetslöshet.

Arbetsgivarna har ett odelat ansvar för den kompetensutveckling som den anställde behöver för att behålla och utvecklas i sitt arbete eller då arbetsuppgifterna förändras till följd av ny teknik eller organisation. Arbetsgivarnas ambitioner och möjligheter att tillgodose detta varierar idag. De lägst betalda anställda med de minst kvalificerade jobben får minst del av den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen. Resultatet blir att effektiviteten på arbetet minskar. Därför ligger det i arbetsgivarens intresse att utveckla och planera en strategi som ger anställda nödvändig kompetensutveckling som ett led i att klara verksamheten och att öka produktivitet och tillväxt.

Att människor återkommande under yrkeslivet ges möjlighet att delta i kompetensutveckling har stor betydelse för ekonomins funktionsförmåga. Det handlar både om att undvika brist på arbetskraft som kan medföra inflationsdrivande flaskhalsar i produktionen och att förhindra att människor ställs utanför arbetsmarknaden.

Behovet av kompetensutveckling finns i alla grupper. De som har oavslutade studier från gymnasiet kan med hjälp av validering av sin arbetslivserfarenhet få möjlighet att komplettera saknade delar. Men även den som har en gedigen utbildningsbak-

grund behöver utveckla och förnya sina kunskaper. Omsättningshastigheten på kunskap är hög och en gång inhämtade kunskaper åldras snabbt om de inte ständigt uppdateras. Ansvaret för att detta kan ske är tredelat, individens, arbetsgivarens och samhällets!



Det sägs att vi lever i ett kunskapssamhälle – att bildning och utbildning blir allt viktigare för att en individ och ett samhälle skall kunna hävda sig i hårdnande konkurrens. Mot den bakgrunden är det underligt att de flesta pensioneras från utbildning när de lämnar skolan eller universitetet. Det håller inte. Den svenska modellen måste kompletteras med omstigningsstationer där det går att få påfyllning av ny kunskap under resans gång. Man skall inte behöva bli arbetslös för att få en andra eller tredje chans att byta spår i arbetslivet.

– Pär Nuder; Stolt men inte nöjd (Norstedts, Stockholm 2008, s 344)



Ett särskilt problem gäller hur den här kategorin av studenter finansierar sitt uppehälle under studietiden. Hade vi haft det system som var på gång för några år sedan med individuella kompetenskonton hade problemet varit mindre.

– Lars Leijonborg (FP); (DN Debatt 23 januari 2009)



Kompetensskatteavdrag; Ge både arbetstagare och arbetsgivare rätt till avdragsgilla avsättningar för att göra det möjligt för den enskilde att spara ihop till perioder av kompetensutveckling. Det stärker äldres ställning på arbetsmarknaden.

– Kristdemokraternas utvecklingsgrupp för äldrepolitik



# Arbetsmarknaden

## UTANFÖR ARBETSMARKNADEN

Idag finns cirka 4,5 miljoner sysselsatta individer på den svenska arbetsmarknaden. Under de närmaste åren kommer antalet att sjunka drastiskt. Arbetslösheten beräknas öka från 6,1 procent 2008 till 8,4 procent 2009. Under 2010 fortsätter den sedan kraftigt uppåt och beräknas då bli 11,0 procent.

Arbetslösheten kommer att öka för alla grupper på arbetsmarknaden och vissa yrken riskerar en mycket hög arbetslöshet. Ungdomar och män som haft anställningar inom industrin och byggnadsverksamheten är de två grupper som kommer att drabbas värst. Grupper som sedan tidigare har svårt att snabbt finna ett jobb riskerar att få gå mycket långa tider utan arbete. Det rör främst utlandsfödda, funktionshindrade och äldre. Den gemensamma nämnaren i dessa grupper är ofta kort och otillräcklig skolutbildning. Att just dessa drabbas hårt beror på:

- Många korttidsutbildade har visstidsanställningar.
- Stort tillskott av korttidsutbildade genom den mycket stora invandringen de senaste åren.
- Stort tillskott av korttidsutbildade genom att 20 till 25 procent av varje årskull i gymnasieskolan går ut med ofullständiga betyg och årskullarna de närmaste åren är ovanligt stora.

För arbetslösa med otillräcklig utbildning behövs längre utbildningsinsatser med både grundutbildningar och yrkesinriktade utbildningar. Regeringen satsar nu resurser på detta.

Samtidigt som vi ser denna mörka bild av arbetsmarknaden de kommande åren vet vi att en miljon 40-talister ska lämna arbetsmarknaden fram till år 2015 och lika många unga födda i slutet av 80-talet och början av 90-talet behöver komma in. Generationsväxlingen i kombination med lågkonjunkturen kommer att medföra stora om-

struktureringar på flertalet arbetsplatser. Det gäller att fånga upp ungdomsgenerationen och se till att de ges utrymme att ta sig in på arbetsmarknaden.

Vi ser tydliga tecken på att arbetsgivare kräver allt högre kunskaper och erfarenheter av det specifika jobbet. Det gör att många, trots gedigen utbildning, inte klarar att ta sig över tröskeln och in på arbetsmarknaden.

Som en följd av upp- och nedgångar i konjunkturen och med den omstrukturering som kontinuerligt pågår med många gånger helt nya yrken och nya arbetsuppgifter har samhället ett stort behov av fungerande system. Systemen ska medverka till rörlighet på arbetsmarknaden och stödja lärande organisationer. I en lärande organisation tas erfarna medarbetares kompetens tillvara och utvecklas tillsammans med nya kunskaper och insatser från mindre erfarna medarbetare.

## INNE PÅ ARBETSMARKNADEN

Mätt som andel av det totala antalet anställningar har andelen personer med tillfälliga anställningar ökat från 10 procent 1991 till 17 procent 2006. Andelen tillfälligt anställda har ökat i alla åldersgrupper men ökningen är dramatisk bland de yngre<sup>2</sup>. Till följd av detta samt att lagen om anställningsskydd sedan den 1 juli 2007 inte längre kräver att arbetsgivarna motiverar varför en anställning ska vara tidsbegränsad minskar antalet anställda som får kompetensutveckling av arbetsgivaren.

Istället måste individen själv få möjlighet att känna sig trygg i att kunna påverka sitt yrkesliv och kunna välja sin fortsatta jobbutveckling. TCO har i en undersökning från 2007 visat att detta är en viktig faktor för trivselen, tryggheten och den egna tilliten. Mer än var femte som tillfrågades i undersökningen upplever att de inte kan byta arbetsplats och nästan var fjärde upplever att de inte kan byta yrke. Bland dem som anger att de vill byta är det 15 procent respektive 25 procent som säger att de inte

1. Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna för år 2009 och 2010 (reviderad)

2. SCB, Arbetskraftsundersökningen (dock med tidseriebrott och utan länkning, varför uppgifterna bör tolkas med viss försiktighet)

kan göra det. De vanligaste orsakerna till att man inte har bytt är att man upplever sig inte ha tillräcklig utbildning för att kunna få ett annat jobb/yrke eller att det inte finns jobb att söka på den ort man bor.

Enligt rapporter från LO är den personalutbildning som arbetsgivarna är skyldiga att tillhandahålla ojämnt fördelad inom arbetslivet. De anställda med högst utbildning är de som får störst del av kompetensutvecklingen på arbetsplatserna. Genom att öka de anställdas inflytande på arbetet och kompetensutvecklingen skulle fler individer ges möjlighet att utvecklas och trivas på arbetet och flertalet sjukskrivning undvikas. Detta måste vara ett ansvar som även i fortsättningen ligger på arbetsgivarna.

I debatten under senare år har framförts synpunkter på att arbetsrätten och framförallt lagen om anställningsstöd hindrar rörligheten på arbetsmarknaden och bidrar till ohälsan. Frågan om vad som bidrar till anställdas obenägenhet att byta arbete tas upp av Bo Rothstein och Frida Boräng<sup>3</sup>. Rörligheten är enligt dem betydligt lägre i Sverige än i Danmark. Skillnaden är särskilt stor bland offentliganställda och lågutbildade. Anställda i Sverige känner mindre trygghet än anställda i Danmark och vågar inte byta arbete trots att man inte trivs på jobbet. Det leder i flera fall till långtidssjukskrivningar. Rothstein och Boräng pekar på vikten av att behålla tryggheten för de anställda men uppmanar rörlighet som främjar hälsan. Vanliga orsaker till att man inte byter arbetsplats är att man anser att det är ont om intressanta arbeten och att man saknar rätt utbildning. Att det skulle vara arbetsrätten och turordningsreglerna som förklarar den låga rörligheten är inte säkerställt enligt författarna.

Det finns ett stort behov av individuellt inriktad kompetensutveckling som stärker den anställde. Den behöver inte vara relaterad till individens nuvarande arbetsuppgifter utan ta sin utgångspunkt i individens egna behov och önsknings. Det kan handla om att förnya eller förbättra sin allmänna kompetens för att stärka sin ställning på en snabbt föränderlig arbetsmarknad eller för att kunna komma ifråga för nya arbetsuppgifter hos nuvarande arbetsgivare.

Det kan också handla om en kompetensutveckling som syftar till personlig utveckling eller möjlighet att starta egen verksamhet. Ibland kan det vara tillräckligt med rådgivning och en möjlighet att få sina informella kunskaper validerade och dokumenterade för att våga bryta upp och pröva annat arbete. Vi tror att en lämplig lösning på denna utmaning är att utforma en försäkring för individuell kompetensutveckling. Försäkringen skulle vara ett ömsesidigt åtagande för samhälle, arbetsgivare och anställda.

Arbetsgivarnas intresse för att delta i en sådan försäkringslösning handlar om möjligheten att öka kompetensen hos den samlade arbetskraften vilket gagnar både produktivitet och konkurrenskraft. Att kunna erbjuda sina anställda en kompetensutvecklingsförsäkring är också ett sätt att konkurrera om attraktiv arbetskraft.

Stöd till individers kompetensutveckling är ekonomiskt lönsamt för samhället eftersom det bidrar till bättre levnadsvillkor och skapar trygghet för individen. En kompetensutvecklingsförsäkring kan förebygga kostnader genom att minska risken för arbetslöshet och förtida pensionsavgångar.

Försäkringens viktigaste funktion är att erbjuda en möjlighet för individer att finansiera de kompetensutvecklingsbehov som dagens och i än större utsträckning framtidens arbetsliv och samhälle kommer att kräva.

- Försäkringen blir en viktig del i en samlad strategi för livslångt lärande. Det kommer att krävas insatser från både samhälle, arbetsgivare och individerna själva för att skapa förutsättningar för en kontinuerlig kompetensutveckling.
- Försäkringen ska vara ett komplement till alla övriga insatser som idag görs av samhället, arbetsgivarna och de bidrag till kompetensutvecklingsinsatser som ingår i Socialfondens nya program.

Behovet av ökat utrymme för kompetensutvecklingsinsatser i samhället gör att vi vill väcka frågan om hur ett sådant system för framtiden ska se ut. Det börjar bli bråttom nu!

3. Rothstein, B., Boräng, F. (2006) Dags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden i Rauhut, D. och Falkenhall, B. (red.) Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt. ITPS Antologi A2005:016. Östersund, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).

# Individuell kompetensutvecklingsförsäkring på olika nivåer

Ett kompetensutvecklingssystem kan jämföras med det svenska pensionssystemet. Det behövs flera komponenter för att tillgodose alla olika behov. Det bör också vara möjligt att utveckla och förfinas systemet efter nya behov och bättre ekonomiska förutsättningar. Systemet bör dessutom tillåta kompetensutvecklingsinsatser relativt snart. Dels för att behoven finns redan här och nu, dels för att undvika att låsa in stora summor sparade medel i många år.

I likhet med pensionssystemet bör avsättningar till kompetensutveckling kunna göras på tre olika nivåer. Grunden utgörs av en allmän kompetensutvecklingsförsäkring som alla som har en anställning får ta del av. I nästa nivå har fack och arbetsgivare kommit överens om att avsätta löneutrymme till en kollektivavtalad försäkring. Överst på toppen läggs



det egna sparandet. Tillsammans skapar de tre nivåerna en helhet för den pusselbiten i det livslånga lärandet som ska tillgodose våra behov av kontinuerlig påfyllning av kunskaper utanför den egna arbetsplatsen. Delarna kan fungera var för sig och förutsätter inte att de andra finns på plats.

En kompetensutvecklingsförsäkring kommer att medföra ökade krav på alla utbildningar, såväl på kvalitet som på kvantitet. Det kommer att behövas fler och bättre möjligheter till validering av informella kunskaper och kompetenser för att kunna ta hänsyn till dessa vid utformandet av utbildningarna. Därför blir kompetensutvecklingsförsäkringen en utmaning för hela utbildningssektorn när det gäller till exempel läroformer och vuxenutbildningspedagogik, vilket på sikt kan få positiva konsekvenser för alla som studerar.

## EN OBLIGATORISK, ALLMÄN FÖRSÄKRING FÖR ALLA I ARBETSLIVET

En obligatorisk, allmän försäkring ska spela en viktig roll för att skapa trygghet vid förändringar i arbetslivet. Försäkringen ska kunna användas av individer när de själva känner behov av kompetensutveckling. Det kan handla om tillfällen då individen behöver fylla på kunskaper eller testa sina arbetslivserfarenheter för att kunna ta sig vidare till nya jobb. Försäkringen kan användas för att få en första rådgivning om hur situationen ser ut för just den här individen. Hur står sig kompetensen, hur ser arbetsmarknaden ut på det här området och vad är det som krävs för att kunna ändra inriktning? Som en fortsättning på rådgivningen kan validering, coachning, praktik och/eller utbildning bli aktuell. Försäkringen bör gälla för såväl försörjningen under resan på väg till nästa arbete som de åtgärder som behövs för att få nästa jobb.

## Hur ska en obligatorisk, allmän försäkring finansieras?

Staten bör avsätta medel för kompetensutveckling antingen genom en särskild arbetsgivaravgift eller en egenavgift. Finansieringen bör till vissa delar kunna ske genom en omfördelning från sjukförsäk-

ringsavgifterna och arbetsmarknadsavgifterna som andel av arbetsgivaravgiften. Ytterligare en finansiering bör kunna tas från sådana åtgärder som sätts in när individen redan förlorat jobbet, till exempel aktiva arbetsmarknadsåtgärder eller socialbidrag. Kostnaderna för dessa insatser bör minska när individerna i ett tidigare skede själva får möjlighet att påverka sin situation på arbetsmarknaden.

Beräkningar visar att socialförsäkringarna under ett antal år gått med överskott. Från och med 2009 har de sociala avgifterna därför sänkts med en procentenhet. Trots det beräknas överskotten bli betydande även de kommande åren, upp emot 15 – 20 mdr per år. Det bör därför vara realistiskt att räkna med att cirka 25 mdr kronor per år kan avsättas till kompetensutvecklingsinsatser för alla på arbetsmarknaden. Det motsvarar cirka två procent av lönesumman.

#### Tänkbar konstruktion – som räkneexempel

I vårt räkneexempel räknar vi med att staten kan avsätta cirka 25 mdr kronor per år till kompetensförsäkringskonton för alla 4,5 miljoner anställda. Det betyder i genomsnitt på hela lönesumman cirka 6 000 kronor per konto och år. Det bör dock finnas ett samband mellan storleken på lönesumman och avsättningen. Förslagsvis avsätts halva beloppet lika till alla som har en anställning, och den andra delen som andel av den enskildes lönesumma (cirka 1 %). Det betyder att människor under ett arbetsliv kommer att ha åtminstone 200 000 kronor att utnyttja för kompetenshöjande åtgärder, även med en försiktig beräkning av avkastningen. Arbetsgivaravgiften tas ut oavsett anställningsform. Kontot följer individen genom hela arbetslivet, vid byte av arbetsgivare, vid övergång till egenföretagare eller vid andra förändringar i arbetssituationen.

#### Ett räkneexempel på avkastningen på ett kompetensutvecklingsförsäkringskonto:

Personen är född 1979 och har en årlig premie på 5 000 kronor. Vi antar att personen kommer att spara fram till 65-årsdagen. Premieinbetalningen ökar

årligen med 2 procent för att därmed följa prisbasbeloppsförändringen. Vi antar också att den årliga värdetillväxten är 3,4 procent.

Ålder	Inbetald premie	Garanterad ränta	3,4 % ränta
44 år	79 867	81 169	91 608
51 år	128 913	134 961	161 371
58 år	185 263	199 569	252 673
65 år	248 361	274 790	367 685

Huvuddelen av sparpengarna bör placeras i säkrare former än aktier. Detta för att individen inte ska undvika att ta ut medel från kontona i lågkonjunktur när de kanske behövs som bäst för kompetensutveckling. Samtidigt är det viktigt att placeringarna värdesäkras. Det bör därför utredas vidare hur de mest lämpliga formerna för detta ska se ut.

Eftersom avsättningar görs automatiskt som del av lönesumman är det både möjligt och önskvärt att tillåta förtida uttag. Det innebär minimalt risktagande för den förvaltande organisationen eftersom risken att personen som gjort uttaget inte skulle återgå till arbete efter kompetensutvecklingen är marginell. Tvärtom innebär möjligheten till förtida uttag att kompetensutvecklingen kan komma igång snabbt. De förtida uttagen finansieras genom "lån" från andra konto och återförs efterhand som individen återgår i arbete och kompetensutvecklingsavgifter dras som andel av lönen.

De individer som av olika skäl inte ha behövt använda alla sina medel för kompetenshöjande åtgärder under arbetslivet bör tillåtas att föra över de kvarvarande medlen till sin pension.

De grundläggande reglerna för kompetensutvecklingsförsäkringen, hur den ska beskattas och hur den får utnyttjas, måste vara långsiktiga och bygga på breda överenskommelser. De människor som i unga år bygger upp kapital på sina konton för att kunna användas under ett långt arbetsliv ska vara förvissade om att medlen finns där när de behövs.

Staten kan välja att ha möjlighet att påverka utnyttjande av kompetensutvecklingsmedlen. Exempelvis kan staten erbjuda generösare regler avseende beskattning och förtida uttag vid lågkon-

junktur eller subventionera vissa utbildningar som anses angelägna ur ett samhällsperspektiv.

Staten bör också bestämma om kontona ska förvaltas hos staten själv eller hos finans- och försäkringsbranschen. För att ge utrymme för förtida uttag bör kontona förvaltas gemensamt på ett eller några ställen för att därigenom kunna fördela om medlen. Varje år kommer med den föreslagna modellen tillföras 25 miljarder kronor till kontona. Dessa pengar kan användas för dem som vill göra förtida uttag och återförs efterhand till de kontoägare som under tiden "lånat ut" sina medel.

Ligger förvaltningen av kontona hos försäkringsbolag kan sparandet utformas med olika försäkringsmässiga inslag såsom efterlevandeskydd, återbetalningsskydd samt möjlighet till premiebefrielseförsäkring vid föräldradledighet och sjukdom.

#### INDIVIDUELL KOMPETENSUTVECKLING SOM EN DEL AV KOLLEKTIVAVTAL

Som ett komplement till en obligatorisk allmän försäkring välkomnas en avtalslösning där de anställda får ett ökat inflytande över sin kompetensutveckling på eller utanför arbetsplatsen. Två möjligheter som har diskuterats är: dels att utveckla de arbetslivs/arbetstidskonton som finns för vissa förbund inom såväl LO som TCO och SACO, dels att utöka omställningsförsäkringen som finns på de flesta avtalsområden till att också omfatta kompetensutveckling för individen.

Avsikten är att arbetsgivarnas ansvar för den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen ska ligga fast oavsett vilken form man väljer. Med en avtalsförsäkring ger man dock arbetstagarna verktyg för att kunna påverka arbetsgivarna. Den individuella kompetensutvecklingen kan i de här fallen omfatta såväl kompetensutveckling på den egna arbetsplatsen i samråd med arbetsgivare och facklig organisation som egen vald kompetensutveckling för att kunna byta arbetsplats och/eller inriktning men med arbetsgivarens goda minne. Det är inte

ovanligt att det ligger i såväl den anställdes som arbetsgivarens intresse att individen får gå vidare i sin utveckling även om det innebär byte av arbetsplats. I andra fall finns det ett intresse hos den anställda att avancera inom samma arbetsplats och om det också stöds av arbetsgivaren kan både gemensamma och individuella medel användas. Det bör också ligga i de fackliga organisationernas intresse att stödja och motivera individer att använda kompetensutvecklingsmedlen.

Avtalen kan göras gemensamma för de olika avtalsområdena och omfatta samtliga anställda med kollektivavtal. Man kan komma överens om enhetliga regler för avsättningarna. Varje avtalsområde kan också var för sig besluta om att bygga upp en kompetensutvecklingsförsäkring för alla anställda inom det avtalsområde som omfattas av kollektivavtal. Reglerna för kompetensutvecklingsförsäkring kan därmed komma att skilja sig mellan områdena.

#### Enligt modell för arbetslivs/arbetstidskonton

Ett antal fackliga förbund inom såväl LO, TCO som SACO har slutit avtal med sina arbetsgivarorganisationer om så kallade arbetslivs/arbetstidskonton. Avtalen innebär att en del av löneutrymmet avsätts individuellt för varje anställd. De avsatta pengarna på kontot kan användas till:

- Pensionspremie för att korta livsabetstiden, det vill säga att pengarna omvandlas till premier i en pensionsförsäkring.
- Förkortning av arbetstiden/ledigtid med "lön" från kontot.
- Kontant lön.

Något förbund har också med möjligheten att använda pengarna just för kompetensutveckling.

Arbetslivs/arbetstidskontona har funnits sedan början av 2000-talet och storleken på avsättningarna varierar mellan olika avtal. Som exempel kan nämnas tre procent av lönesumman årligen eller åtta procent under en avtalsperiod. I några fall har avtalen inneburit att man överlätit till de lokala parterna att träffa överenskommelser om avsättning av en del av löneökningen till arbetslivs/arbetstidskonton.

En avtalsförsäkring skulle kunna konstrueras som en del av arbetslivskontona med möjlighet att välja kompetensutveckling. För att stimulera till kompetensutveckling skulle användandet av medlen just för kompetensutveckling beskattas särskilt förmånligt. Alternativt skulle man kunna tänka sig att använda samma konstruktion men med det enda syftet, att de ska användas just för individuell kompetensutveckling.

Det är viktigt att det i bägge alternativen ges en rätt för individer att ta med sig kontona när de byter anställning. Det är också angeläget att fler avtalsområden än de som idag har arbetstids/arbetslivskonton får möjlighet att göra avsättningar.

Hur medlen ska få användas bör avgöras i trepartsöverenskommelser mellan arbetsgivare, facklig organisation och individ. Individen bör ha vetorätt, det vill säga inget utnyttjande av medlen utan eget medgivande.

Kontona bör förvaltas oberoende av arbetsgivare och i de fall det blir ett överskott vid ålderspension övergår detta till avtalspensionskontot.

### **Enligt modellen för omställningsavtal**

Omställningsavtal finns för alla avtalsområden med undantag för den kommunala sektorn. Avtalen innebär att en viss del av löneutrymme avsätts till en fond. Ur den fonden utgår medel för stöd till anställda som blir varslade och uppsagda. Ersättningen utgår dels i form av engångs- eller periodiserat belopp dels som ett stöd för att få hjälp att ställa om och söka nytt arbete. Omställningsavsättningarna är inte individuella och går därför inte in på något konto för den enskilda individen utan samlas i en gemensam fond för hela avtalsområdet. Omställningsåtgärderna syftar till att så snabbt som möjligt återföra uppsagda och arbetslösa till arbetslivet.

Väljs en gemensam fond som modell för kompetensutvecklingsförsäkring måste det finnas tydliga regler och kriterier för hur individer ska kunna ansöka om medel ur fonden. Kriterier skulle kunna vara tid i arbetslivet, tid på samma arbetsplats, tid med samma arbetsuppgifter, föråldrad utbildning, små

chanser till avancemang på nuvarande arbetsplats, nuvarande utbildning inom en krympande bransch eller önskemål om kompetensutbildning inom ett yrkesområde med stor brist på utbildade.

Uttagen kan kompletteras med egna uttag som skulle kunna vara ytterligare ett kriterium att väga in vid bedömningen. Ju mer individen själv är beredd att avsätta från obligatorisk kompetensutvecklingsförsäkring eller eget individuellt sparande, desto större uttag ur fonden.

Denna modell har vissa svagheter i förhållande till den första eftersom den begränsar individers möjlighet att fritt utnyttja sina avsatta medel för egen kompetensutveckling. För att få dra pengar ur en gemensam fond måste alltid prioriteringar göras som delvis riskerar att bli subjektiva. Incitamenten för individen att välja kompetensutveckling som gynnar karriärutveckling riskerar att bli svagare när det inte är "eget" avstått löneutrymme som används.

### **Hur mycket pratar vi om?**

Vad parterna skulle kunna tänkas vara villiga att sätta av i kollektivavtal för kompetensutveckling finns det inte svar på. Det har snarare varit fråga om det överhuvudtaget finns något utrymme för avsättningar. Låt oss därför utgå från de befintliga arbetstids/arbetslivskontona som finns avtalade och göra en bedömning om att motsvarande, ungefär tre procent av lönesumman årligen, sätts av på kompetensutvecklingskontona. För den enskilde individen är då lönen helt avgörande för storleken på avsättningen. För en individ som tjänar 15 000 kronor i månaden blir den årliga avsättningen drygt 5 500 kr. Om individen jobbar i 45 år och har en placering av pengarna som ger rimlig utdelning kan kompetensutveckling för en halv miljon ske under åren i arbetslivet. För en individ med en månadslön på 50 000 kronor och uppskattningsvis 40 år i arbetslivet kan 1,5 miljoner kronor användas för kompetensutveckling. Blir de avtalade avsättningarna mindre, minskar självklart utrymme för kompetensutveckling.

### Hur når vi snabbare resultat?

För att attrahera och underlätta för människor att snabbare komma igång med sin kompetensutveckling bör modellen möjliggöra förskott ur försäkringen. Det kan handla om

- personer med låg grundläggande utbildning
- personer som saknar fast förankring på arbetsmarknaden
- personer som med minst antal år som anställda blir övertaliga på sin arbetsplats

I dessa situationer bör förmånliga lån kunna göras på kontona, till exempel möjlighet att låna dubbelt så mycket som finns insatt på kontot. Under förutsättning att kompetensutvecklingen fullföljs kan återbetalningen ställas i relation till de nya anställningsvillkoren som individen lyckas uppnå. Fortsatt/ny arbetslöshet innebär en viss årlig avskrivning av lånet medan en ny anställning med högre lön än tidigare ger en återbetalningsskyldighet motsvarande en del av lönehöjningen.

### För- och nackdelar med avtalade kompetensutvecklingsförsäkringar

Fördelen med kollektivavtalade kompetenskonton är att de kan skapa förutsättningar för en dynamisk arbetsplats där de anställda har möjlighet att utvecklas tillsammans, med stöd av arbetsgivarens och fackliga organisationers insatser.

De fackliga organisationerna kan spela en avgörande roll för många individers motivation att vidareutbilda sig. Det visade inte minst den uppsökande verksamhet facket bedrev i kunskapslyftet.

Nackdelen med att koppla kompetensutvecklingsförsäkring till kollektivavtal är att cirka 400 000 individer, knappt 1 %, i arbetslivet finns på arbetsplatser som saknar kollektivavtal och som därmed också blir utan möjligheterna till avtalskonton.

### FRIVILLIGT SPARANDE TILL SIN EGEN KOMPETENSUTVECKLING

Den tredje delen i kompetensutvecklingsmodellen innebär att individen själv ges möjlighet att subventionerat avsätta medel till sin egen kompetensutveckling.

Sparandet skulle kunna konstrueras som modellen för individuellt pensionssparande (IPS), i enlighet med förslaget till IKS (Individuellt kompetenssparande) från år 2000. Eftersom beskattningsreglerna för IPS har ändrats är det dock inte längre aktuellt. Istället beskrivs här en betydligt enklare modell där man inte i förväg behöver ha bestämt sig för syftet med sparandet. Dessutom pekar vi på möjligheten att få göra extrainsättningar på sitt allmänna kompetensutvecklingskonto.

### Egna besparingar som används till kompetensutveckling subventioneras vid uttag

Om skattade pengar används till kompetensutveckling, utbildningskostnader eller försörjning under studierna, kan ett schablonavdrag på skatten för dessa medel göras som en stimulans till kompetensutveckling. Ju längre utbildning, desto större avdrag. Detta är ur administrativ synpunkt ett enkelt sätt att ge individer större utrymme att ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Människor behöver inte i förväg ta ställning till hur de vill disponera sina sparade pengar.

En enkel modell för att administrera skattesubventionerade uttag till kompetensutveckling är den som nu gäller för hushållsnära tjänster. Det året man har kompetensutvecklat sig får man också göra avdrag i sin deklaration med en viss andel av de kostnader man har haft.

För att kunna göra avdrag för sin försörjning under tiden för kompetensutveckling blir det nödvändigt att använda schabloner. Den totala subventionen bör få ett tak per år. Precis som för hushållsnära tjänster kan individen begära jämkning av skatten för att inte behöva förskottera pengar.

Försäkringsbolag bör kunna erbjuda gynnsamma försäkringar/konton för individer som redan från början vill spara till sin egen framtida kompetensutveckling. Detta kan kopplas ihop med olika försäkringsinslag om så önskas. Även här kan man tänka sig möjligheter till förtida uttag under vissa förutsättningar.

#### **Möjlighet till egna insättningar på det allmänna obligatoriska kompetensutvecklingskontot**

Vi får en alltmer rörlig arbetskraft som rör sig över landsgränser och många individer som under perioder väljer att jobba i annat land för att därefter återvända till Sverige. Under utlandsperioderna kommer de inte få några avsättningar till sina allmänna kompetensutvecklingskonton. Därför bör man överväga att låta individer på eget initiativ göra avsättningar till kontona.

#### **Kan möjligheter till kompetenssparande få någon effekt redan vid nuvarande lågkonjunktur?**

Ett förslag på att snabbt komma igång med egna avsättningar till kompetensutveckling i stor omfattning är att öppna upp det individuella pensionssparandet för uttag till kompetensutveckling. Där finns i dagsläget stora summor. Väl medvetna om att det krävs ordentliga genomgångar av gällande regelverk och att det kan stöta på hinder inte minst inom EU-lagstiftningen är det värt att undersöka möjligheterna för en sådan öppning för att få fart på kompetensutveckling redan under denna extrema lågkonjunktur.



# Villkor för kompetensförsäkringen

## Vad ska medlen kunna användas till?

Det är viktigt att kompetensutveckling får en vid definition. Behoven av utveckling för att komma vidare i arbetslivet ser väldigt olika ut för olika individer och kommer också att variera för individen över tid. Som har beskrivits tidigare kan det ibland räcka med tillfälle till rådgivning från en yrkesvägledare för att komma till insikt om den egna situationen. I andra fall kan rådgivningen leda till att man behöver få sina erhållna kunskaper i arbetslivet validerade för att få möjlighet att gå vidare i karriären.

För vissa individer står det helt klart hur man vill vidareutbilda sig. Andra har tankar och idéer om vad de skulle vilja arbeta med men har ingen aning om hur de ska nå dit. Vissa individer kommer att klara sin kompetensutveckling på några veckor och andra kan behöva år. Somliga vill in på en reguljär utbildning, andra vill gå en dyr avancerad vidareutbildning som inte ens finns i Sverige.

Allt detta bör rymmas inom begreppet individuell kompetensutveckling. Individer som har konton, allmänna, kollektivavtalade eller privata, bör själva få avgöra hur medlen ska användas inom denna vida ram.

Kontroller av att pengarna verkligen används inom definitionen av kompetensutveckling bör ske så enkelt och formaliserat som möjligt. I vissa fall är det rimligt att det görs av dem som förvaltar kontona, i andra fall är det lämpligt att redovisningen sker i deklARATIONEN och att skatteverket gör kontrollen.

Kompetensutvecklingsförsäkringen ägs alltid av individen. All kompetensutveckling sker på individens villkor. Om arbetsgivare och facklig organisation på arbetsplatsen alternativt samhället vill ha synpunkter på och medverka i individens kompetensutveckling bör andra förutsättningar gälla. Staten kan stimulera till viss kompetensutveckling med stimulansbidrag och förmånliga villkor. Arbetsgivaren kan uppmuntra till viss kompetensutveckling genom att bidra med extra insättningar

eller genom att bevilja betald ledighet för vissa studier, men det är individen som avgör.

Insatta medel ska kunna utnyttjas när individen själv anser sig ha behov av kompetensutveckling. Det kan innebära studier på fritiden parallellt med att man fortsätter att arbeta. Det kan också innebära att man tar helt eller delvis tjänstledigt. Avsatta medel bör kunna utnyttjas för såväl kostnaderna för själva kompetensutvecklingen som för försörjningen under tiden kompetensutvecklingen pågår. Det kan också vara så att man är berättigad till någon form av samhällsstöd på grund av arbetslöshet eller med anledning av högre studier och att man väljer att kombinera medel från kompetensutvecklingsförsäkringen med dessa stöd för att få sin ekonomi att gå ihop.

## Räcker pengarna?

Om ett kompetenssparande blir möjligt på de tre nivåer vi har skissat på, kan man anta att betydande summor snabbt skulle bli tillgängliga för ökad kompetensutveckling i samhället. Därmed är det realistiskt att tala om ett system för finansiering av livslångt lärande och en förstärkning av grundstegen i den svenska välfärdsmodellen.

Förutom att kombinera de olika delarna av försäkringen kan medlen också användas för att komplettera annan finansiering som studiemedel. Skulle det vara så att behoven av kompetensutveckling inte uppstår så försvinner inte pengarna utan kan användas för att förstärka pensionen.

# Exempel på hur kompetensutvecklingsförsäkring kan användas

## Förutsättningar:

Avsatta medel till kompetenskontona beräknas på nuvärdet. Kontona förutsätts vara värdesäkrade, eventuell avkastning utöver detta tas inte hänsyn till i exemplen.

På det allmänna kompetensutvecklingskontot sätts 1 % in av den totala lönesumman uppdelat på alla anställda oavsett lörens storlek. Till det kommer ytterligare avsättning motsvarande 1 % av intjänade medel under året.

Förtida uttag tillåts under vissa förutsättningar på det allmänna kontot.

Storleken på avtalsavsättningarna är beroende av avtalen.

Skatten på uttagen är vanlig inkomstskatt, utom när de gäller de bristyrkesutbildningar som staten valt att subventionera. Skattesatsen kan variera beroende på utbildning.

Vid användande av egna medel för kompetensutveckling tillåts avdrag med 50 % upp till 50 000 kr per år (jfr hushållsnära tjänster).

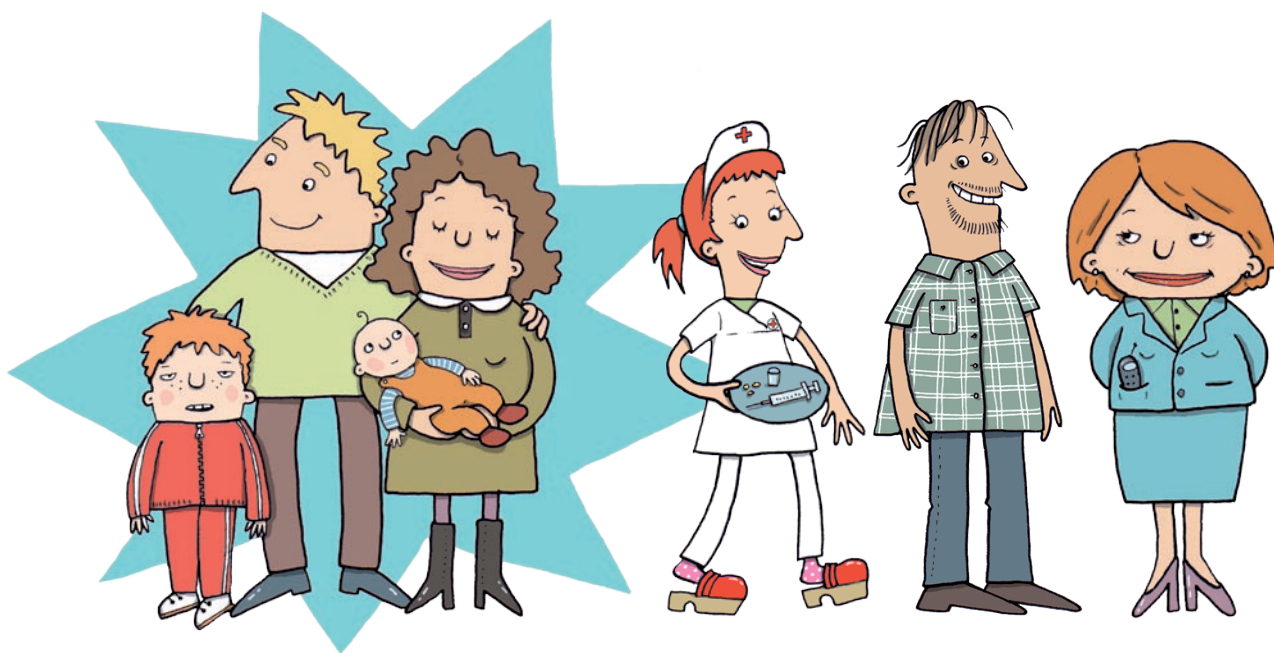
## Röster från samtalen om kompetensutvecklingsförsäkring

*"Huvudsyftet måste vara samhällets behov av kompetens. Ska vi få tillväxt, rörlighet mm måste vi kunna konkurrera med utbildning och kunskap."*

*"Det måste finnas en bred uppslutning mellan de politiska partierna så att det blir en långsiktig och hållbar lösning, annars vågar ingen investera."*

*"För våra medlemmar finns det överhuvudtaget inget utrymme att avsätta till egen kompetensutveckling."*

*"Det är viktigt att det blir en obligatorisk försäkring som alla får tillgång till."*



Antaganden och villkor är helt fiktiva och används endast för att kunna konstruera konkreta exempel.

## Kalle, 35 år, byggnadssnickare, gift småbarnspappa, villa

Kalle gick byggnadsprogrammet på gymnasiet. Direkt efter avslutad utbildning fick han anställning som lärling i en byggnadsfirma. Efter två år som lärling fick han sin yrkesexamen och fast anställning som byggnadssnickare.

Kalle är gift och har tre barn i förskola och skola. De bor i hus som Kalle till stora delar har byggt själv.

Kalle får från början av sin anställning avsättningar i den allmänna kompetensutvecklingsförsäkringen (enligt räknexemplet 3 000 kronor/år som grundbelopp + 1 % av den egna lönesumman).

Byggnads har avtal om kompetensutvecklingsförsäkring som innebär att 2 % av den anställdes lön avsätts till individuellt kompetenskonto.

Efter 16 år i yrket börjar Kalle känna sig sliten och tycker inte att det är så roligt längre. Han börjar längta efter något annat att göra, gärna något med människor, kanske ungdomar. Vad det skulle kunna vara vet han inte, han måste få hjälp.

Han kollar då hur mycket han har på sina konton för kompetensutveckling. På det allmänna kontot finns efter 16 år 95 000 kronor och på avtalskontot finns 92 000 kronor.

Kalle beställer tid hos en rådgivare och tar ut 5 000 kronor för fyra timmars stöd och rådgivning. Hos rådgivaren kommer han fram till att "drömyrket" är yrkeslärare, att kunna få använda sina yrkeskunskaper och samtidigt få undervisa ungdomar. Rådgivaren kan in-

formera om att yrkeslärare är ett bristyrke vilket innebär att samhället kan tänkas subventionera användandet av kompetensutvecklingsmedel samt att det finns specialutformad utbildning på ett år för att få behörighet som lärare.

Kalle har i sitt nuvarande jobb en lön på 26 500 kronor i månaden. Kalle kan få studielån till den utbildning han vill gå men väljer att endast ta ut bidragsdelen samt tilläggsbidrag för barnen. Det blir 3 680 kronor i månaden, men det räcker inte till de kostnader Kalle har för familj och boende. Han gör därför i samråd med rådgivaren en budget som innebär att han från sitt kompetenskonto tar ut 15 000 kronor/månad i tio månader. Eftersom uttaget till yrkeslärarutbildningen delvis subventioneras får han efter skatt ut 12 000 kronor. Tillsammans med studiebidragen blir det drygt 15 680 kronor i månaden. Det kan jämföras med de cirka 18 000 kronor han får ut som byggnadssnickare. Han räknar med att under de tio månader utbildningen pågår kunna dra ner på kostnaderna så att familjen klarar sig.

Efter avslutade studier får Kalle jobb som yrkeslärare på gymnasieskola. Lönen ligger på samma nivå som han hade tidigare men han känner en oerhörd tillfredsställelse med lärarjobbet.

Kalle tog sammanlagt ut 75 000 kronor från det allmänna kontot och 75 000 kronor från avtalskontot. Kvarvarande medel följer med Kalle till nya jobbet.



## Ulla, 54 år, sjuksköterska, gift, två vuxna barn som flyttat hemifrån, bostadsrätt

Ulla gick samhällsprogrammet på gymnasiet eftersom hon var mycket osäker på vad hon ville jobba med. Under första sommarjobbet var hon övertygad om att hon skulle bli sjuksköterska. Hon påbörjade därför sin sjuksköterskeutbildning direkt efter avslutad gymnasieutbildning. Vid 22 års ålder fick hon sitt första jobb. Efter tre år kom första barnet och två år senare det andra. Efter barnledigheten jobbade Ulla halvtid i tio år. Då var hon 37 år och ville gå vidare i karriären. Hon sökte därför och kom in på en fördjupningsutbildning på en termin. Hon valde att inte ta studielån utan att istället använda sig av avsatta medel på sina kompetensutvecklingskonton.

Efter 15 år i yrket har Ulla en halvtidslön på cirka 13 000 kronor.

Ulla hade under sin yrkeskarriär, tre års heltid och tio års halvtid, sparat 62 000 kronor på det allmänna kompetensutvecklingskontot.

Vårdförbundet har ett avtal med SKL som innebär en årlig avsättning till kompetensutvecklingskonto på 1,5 % av lönesumman årligen. På det kontot har Ulla fått in 34 000 kronor.

Ulla tog ut 8 000 kronor per månad i fyra månader för att klara sin försörjning under studierna. Till det lade hon bidragsdelen i studiemedlen på cirka 2 684 kronor i månaden och tilläggsbidraget för barn på 836 kronor. Detta motsvarade ungefär hennes halvtidslön.

Ulla har därefter arbetat som specialistsjuksköterska. Lönen är nu uppe i 32 000 kronor per månad. Hon 54 år och känner att det är dags att göra något radikalt annorlunda. Ulla orkar inte riktigt med tempot i jobbet och de oregelbundna arbetstiderna. Hon har länge närt en dröm om att starta egen verksamhet med bland annat yogakurser och viss medicinsk handledning. För att starta eget behöver hon gå ledarutbildning. Hon be-

höver också få utbildning i att starta eget, marknadsföring, bokföring och liknande. Ulla vet vad hon vill och hon har bra koll på vad hon behöver investera i för att komma igång.

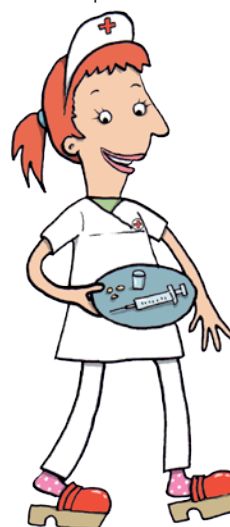
Sedan förra utbildningen har Ulla kvar 64 000 kronor på sina kompetensutvecklingskonton.

På det allmänna kompetensutvecklingskontot har nya medel, 113 000 kronor, kommit in under de 17 år hon arbetat som specialistsjuksköterska.

På avtalskontot har det hunnit komma in 93 000 kronor.

Ulla väljer att fortsätta jobba ett tag till och köper utbildningar som ges kvällstid. Tillsammans blir kostnaderna för de olika kurserna och läromedlen cirka 200 000 kronor. Kursen till yogaledare kostar 75 000 kronor, bokföringskursen går på 15 000 kronor och kursen i alternativmedicin kostar 80 000 kr. För att också finansiera skatten på uttagen är Ulla tvungen att tömma sina konton. Dessutom använder hon cirka 40 000 kronor av egna besparingar till kompetensutvecklingen, men får göra avdrag med 50 %.

När hon efter ett år säger upp sig från sin anställning har hon redan lokal, utrustning och ett antal kunder. Affärsverksamheten blir lyckad, Ulla trivs och fortsätter sin verksamhet tills hon fyllt 75 år.



## Love, 28 år, diversearbetare, singel, hyreslägenhet

Love har så länge han kan minnas avskytt skolan. Han passade aldrig riktigt in. Efter att ha gått ut 9:an med ofullständiga betyg började han på det individuella programmet på gymnasiet. Han var inte där särskilt mycket och klarade endast ett fåtal kurser. Istället började han efter ett år att söka olika tillfälliga jobb. Periodvis jobbade han som tidningsbud, diskare och städare. Däremellan fick han sin försörjning från föräldrarna eftersom han bodde kvar hemma. Han anmälde sig som arbetslös till arbetsförmedlingen och fick några gånger placering i kommunens jobbklubb. Det ledde till nya arbetslöshetsperioder.

Vid 20 års ålder tog han körkort. Han fortsatte med olika påhopp som kunde vara från en vecka till sex månader. När han fyllde 25 år hade föräldrarna tröttnat och krävde att han skulle skaffa egen bostad. Han gick till socialkontoret och fick hjälp med bostad och försörjning men också krav på att vara aktivt arbetssökande och delta i de aktiviteter som ingick i arbetssökandet. Ibland ledde det till tillfälliga jobb under en period. Han fick genom arbetsförmedlingen börja en förberedande utbildning i svenska och engelska men hoppade av eftersom det var alltför likt skolan. Så pågick det ytterligare några år. Love var på väg att bli en av de unga som riskerar att aldrig komma in på arbetsmarknaden. Han var fortfarande singel, inga barn.

Vid 28 års ålder träffade han på en yrkesvägledare som frågade honom vad han egentligen skulle vilja jobba med om han fick välja fritt. Love vågade då uttrycka det som han länge funderat på – han ville jobba med IT. Han hade under åren skaffat sig en god kunskap i hur man använder datorer och surfar på Internet.

På sitt allmänna kompetenskonto har Love under de senaste tio åren fått in 33 000 kronor. Eftersom han aldrig har gått med i facket finns inget ytterligare konto.

De konstaterar tillsammans att Love måste börja med att läsa in gymnasiet på komvux. Eftersom Love är allergisk mot vanlig skolundervisning hittar de en folkhögskola som skulle passa utmärkt. Love räknar med att behöva gå tre år eftersom han behöver börja om från början. Han är berättigad till studiemedel med högre bidragsdel, vilket innebär att lånet blir cirka 7 000 kronor per termin. Love räknar med att kunna leva på studiemedlen under studietiden med extraknäck på lov och helger. Han fortsätter under studietiden med att utveckla sina kunskaper inom dataspelsutveckling. Han blir en riktig expert.

När han avslutat gymnasiestudierna med gott resultat, tack vare möjligheten till okonventionellt lärande och förstående lärare, är Love ytterst tveksam till att fortsätta några studier. Han blir då erbjuden att få tjänst som spelutvecklare av ett litet företag under förutsättning att han innan anställningen är beredd att gå en specialutformad utbildning på 4 veckor. Utbildningen är inte studiemedelsberättigad och kostar 30 000 kronor. Love kan omöjligt få några banklån med sin ekonomi.

Då får han tips från sitt försäkringsbolag om möjligheten till förtida uttag på sitt allmänna kompetensutvecklingskonto. Där finns redan 33 000 kronor avsatta och med ett "lån" på 15 000 kronor kan han betala kursen inklusive skatt.

Love får jobbet och efter tre år är han på plus igen på sitt konto.



## Anna 42 år, utredare, sambo, två barn, bostadsrätt

Anna arbetar på en statlig myndighet sedan sju år tillbaka. Hon trivs utmärkt med jobbet, arbetskamraterna och ledningen. De dagliga arbetsuppgifterna är delvis rutin och hon behärskar dem bra efter så pass lång tid. När nya rutiner eller system introduceras får hon bra utbildning för att hantera dessa.

Anna är sambo, har två barn i skolåldern och bor i lägenhet i city. Hon har jobbat på tre olika arbetsplatser sedan hon gick ut universitetet när hon var 27 år.

Det är inte läge att byta arbete just nu, hon trivs bra och det fungerar bra med arbetstider och barnens olika aktiviteter. Däremot skulle hon vilja få möjlighet att ta på sig lite mer kvalificerade arbetsuppgifter på jobbet. Hon känner en lust att få skriva mer.

Pengarna på kompetensutvecklingskontona har vuxit under hennes yrkesår. På det allmänna kompetensutvecklingskontot har hon nu 90 000 kronor.

Det statliga kollektivavtalet ger Anna en årlig avsättning med 3 % av lönesumman till kompetensutveckling. Det innebär att på kontot finns 150 000 kronor.

Anna bestämmer sig därför för att gå en skrivarkurs en kväll i veckan under ett år. Kursen kostar 17 000 kronor och hon tar därför ut cirka 25 000 kronor från kontot för att också finansiera skatten. Den ger en stor personlig tillfredsställelse och så småningom kanske också mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det är dessutom en merit om hon så småningom bestämmer sig för att söka nytt arbete.



# Fiktiva exempel - schablonberäkningar

	Kalle	Ulla	Love	Anna
<b>Allmän försäkring</b>	Varje år i arbetslivet: 3 000 kr + 1 % av lönesumman årligen.	Varje år i arbetslivet: 3 000 kr + 1 % av lönesumman årligen.	Varje år i arbetslivet: 3 000 kr + 1 % av lönesumman årligen. "Lånar" på kontot.	Varje år i arbetslivet: 3 000 kr + 1 % av lönesumman årligen.
<b>Avtalsförsäkring</b>	2 % av lönesumman årligen enligt kollektivavtal.	1,5 % av lönesumman årligen enligt kollektivavtal.	Inget kollektivavtal.	3 % av lönesumman årligen enligt kollektivavtal.
<b>Privat sparande</b>	–	Använder egna besparingar som subventioneras.	–	–

**Kalle** använder 5 000 kronor till rådgivning och 150 000 kronor för försörjning under studierna. Pengarna på kontona täcker detta.

**Ulla** använder vid sin första kompetensutveckling 32 000 kronor från det allmänna kontot till sin försörjning under studierna. Andra gången tömmer hon kontona på 340 000 kronor. Dessa används till kurskostnader och litteratur och får också skattas för som lön. Dessutom tar hon 40 000 kronor av egna besparingar och får hälften tillbaka på skatten.

**Love** använder de 33 000 kronor han har på sitt allmänna konto till kurskostnader. Dessutom "lånar" han ytterligare 15 000 kronor som dras från hans konto när han börjat arbeta igen.

**Anna** använder 25 000 kronor från sitt allmänna konto för att finansiera kurskostnaden.

