

## Motion till riksdagen 2005/06:A378

av Anders G Högmark m.fl. (m, fp, kd, c)

# En individuell kompetensutveckling

## 1 Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett principiellt system för individuell kompetensutveckling.

## 2 Regeringens svek gällande kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en fråga som har strategisk betydelse för varje individ och för hela samhället. Trots detta har regeringen misskött frågan under ett antal år. Nödvändiga och utlovade reformer har gång på gång skjutits på framtiden. Till sist kom en proposition den 11 april 2002 från regeringen, en halvmesyr. Den innehöll inga lagförslag utan endast knapphändiga riktlinjer. Ett komplett förslag utlovades till hösten 2002 för att systemet skulle kunna träda i kraft den 1 juli 2003. Men någon sådan proposition kom aldrig.

I propositionen från april 2002 utlovade emellertid den socialdemokratiska regeringen följande: ”I propositionen föreslås riktlinjer för ett system för stimulans av individuell kompetensutveckling. Den enskilda individen ges möjlighet att med vissa begränsningar göra skattemässigt avdragsgilla insättningar på kompetenssparkonto. En stimulans för arbetsgivare att göra inbetalningar på en anställds kompetenssparkonto skall införas. Räntan på kompetenssparkonton skall beskattas som vanlig kapitalinkomst. Inledningsvis förvaltas kompetenssparkontona av en statlig myndighet. Uttag från kompetenssparkontona beskattas som tjänsteinkomst. Vid uttag i anslutning till kompetensutveckling ges en stimulans i form av en kompetenspremie vars storlek bl.a. beror på längden på kompetensutvecklingen. Den kompetensutveckling som systemet skall stimulera skall ges en vid definition. Kompetenspremien ges i form av en skattereduktion. Systemet avses träda i kraft den 1 juli 2003.

## Fel! Okänt namn på

Regeringen avser att under hösten 2002 återkomma med förslag till den lagstiftning som behövs.<sup>1</sup>

Det var inte bara den borgerliga oppositionen som kritiserade propositionen från 2002 som ett slarvigt verk och en halvmesyr. Lagrådet framförde skarp kritik. ”Lagrådet riktar stark kritik mot metoden att dela upp en och samma lagreform i två separata lagstiftningsärenden och menar att samtliga lagbestämmelser bör granskas och bli föremål för riksdagens beslut i ett sammanhang.”<sup>2</sup> Regeringens svar på denna kritik framgår av samma proposition. ”Regeringen delar Lagrådets uppfattning att lagbestämmelserna inte bör träda i kraft förrän den 1 juli 2003. Regeringen vill framhålla att den ändrade uppläggnings inte påverkar tidsplanen för införande av systemet.”

Det handlar om ett uppseendeväckande löftesbrott och svek. Regeringens hantering av denna fråga förtjänar därför stark kritik.

Det är vår gemensamma uppfattning att regeringen visar bristande respekt för demokratin genom sin hantering av frågan om ett individuellt kompetenssparande. Riksdagen och framför allt svenska folket förtjänar att behandlas på ett mer seriöst och värdigt sätt. Det är inte bara vid ett enstaka tillfälle som löften givits och sedan svikits gällande kompetensutveckling utan det bildar ett ovärdigt mönster. Det vi ser är en regeringsmakt i förfall.

Saco och TCO uttalade redan under den förra mandatperioden, den 9 maj 2002, önskemål om att de politiska partierna måste försöka åstadkomma en blocköverskridande överenskommelse om kompetenssparande. Saco och TCO ansåg att ledamöterna från Miljöpartiet, Vänsterpartiet och Socialdemokraterna i arbetsmarknadsutskottet borde läsa den borgerliga motionen om individuellt kompetenssparande. Enligt TCO och Saco är den gemensamma borgerliga motionens förslag klart bättre än de som återfinns i regeringens proposition från våren 2002.<sup>3</sup>

Vi beklagar att miljöpartiet tillsammans med regeringen har frångått sina tidigare löften om införande av ett individuellt kompetenssparande.

I denna motion lägger Moderata samlingspartiet, Folkpartiet liberalerna, Kristdemokraterna och Centerpartiet fram en gemensam grund till principiella riktlinjer för ett tänkbart system gällande individuell kompetensutveckling.

<sup>1</sup> Regeringens proposition 2001/02:175 Ett system för individuell kompetensutveckling.

<sup>2</sup> Se fotnot 1.

<sup>3</sup> Gemensamt pressmeddelande av TCO och Saco den 9 maj 2002.

## 3 Ett principiellt system för individuell kompetensutveckling

### 3.1 Utgångspunkter och syfte

Dagens situation framstår som mycket bekymmersam. I många kommuner är en tredjedel av den arbetsföra befolkningen antingen arbetslös, i AMS-åtgärder eller förtidspensionerad. Särskilt prekär är situationen i de delar av landet som traditionellt styrts av Socialdemokraterna under lång tid. Där har enskilda initiativ, konkurrens till den offentliga sektorn och entreprenöranda sällan eller aldrig uppmuntrats.

Arbetslivet förändras nu i snabb takt. Globalisering och teknikintensifiering leder till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Inom det privata näringslivet omsätts 25–30 % av alla arbetstillfällen varje år. Några arbetsplatser läggs ned eller minskar sin personal, andra nygrundas eller anställer fler. Det blir allt vanligare med flera olika arbetsgivare under arbetslivet, växling mellan utbildning och arbete, företag som expanderar och som avvecklar.

Det kommer i framtiden att bli allt viktigare att forma en politik som uppmuntrar ett livslångt lärande. Det är centralt att ingen person nekas tillträde till ett livslångt lärande. Människor som brister i det livslånga lärandet slås snabbare ut från arbetsmarknaden och får svårare att ta sig tillbaka igen. Det kommer i framtiden att vara ytterst vanligt att flera gånger under ett yrkesliv behöva byta yrke. Detta kräver en annan beredskap än vad som finns i dagens utbildningssystem.

Utbildning blir alltmer en färskvara. Många gamla yrken är på tillbakagång och nya yrken tillkommer i en allt snabbare takt. Länder som vill hävda sig i den internationella konkurrensen måste anpassa sina utbildningssystem till denna utveckling. De länder som inte förmår detta hänvisas till hög arbetslöshet och till att konkurrera om låglönejobben.

Om Sverige skall vara en nation som kämpar om att ligga bland de främsta i välfärdsligan krävs det att vi understödjer det livslånga lärandet och ökar människors möjligheter att förkovra sig och utvecklas. Utbildning, ständig vidareutbildning och kompetens är nyckelorden för framtidens arbetsmarknad. Därför bör ett system kunna skapas för sparande till kompetensutveckling. Systemet bör vara individuellt och frivilligt.

Individuellt kompetenssparande främjar våra möjligheter att utbilda oss vidare. När vår kompetens stärks ökar också vår trygghet på arbetsmarknaden, liksom vår benägenhet att pröva nya utmaningar i arbetslivet. Ökade möjligheter till kompetenssparande är därför en viktig komponent i en strategi för långsiktig tillväxt i Sverige.

Kompetenskontomodellen är inte bara positiv ur ett individperspektiv. För staten är den ett sätt att bidra till kompetenshöjning. En ständig höjning av medborgarnas kompetens stärker landets förmåga att stå emot ekonomiska kriser. Under högkonjunktur har vi råd med mer kompetensutveckling, men då finns inte tiden. Under lågkonjunktur finns det tid, men då har många av oss inte råd.

Fel! Okänt namn på

## 3.2 En tänkbar sparmodell

Systemet kan tänkas bygga på en möjlighet för fysiska personer att med skattemässig verkan göra insättningar på individuella kompetenssparkonton. Det bör inte bara gälla för anställda, utan det är också viktigt att egenföretagare ges möjlighet att kompetensspara.

Avkastningen på sparandet bör inte beskattas som kapitalinkomst, såsom regeringen tidigare har föreslagit. I stället bör den skattemässiga behandlingen kunna likställas med vad som gäller för det individuella pensionssparandet (IPS). Det innebär för närvarande att avkastningen beskattas med 15 % avkastningsskatt i stället för med 30 % kapitalinkomstskatt.

Medlen på kompetenssparkontot är individens egna och skall kunna användas till sådan kompetensutveckling som den enskilde själv bestämmer. Kompetensutveckling ges en vid definition. Om sparmedlen inte kommer till användning för kompetensutveckling är det vår uppfattning att de vid arbetslivets slut bör kunna användas för att förstärka pensionen.

Några remissinstanser – däribland Riksgäldskontoret – har kritiserat IKS-utredningens förslag på den grunden att systemet snarare stimulerar medlet (sparandet) än målet (kompetensutvecklingen). Vi menar dock att farhågorna för att systemet skulle få dålig träffsäkerhet och samhällsekonomisk effektivitet är överdrivna.

## 3.3 Avsättningsmöjligheter m.m.

En möjlig väg skulle kunna vara att varje individ ges möjlighet att göra avdrag vid inkomstbeskattningen för insättningar på ett individuellt kompetenskonto. Avdragsrätten bör kunna gälla för insättningar på upp till ett prisbasbelopp per år.

För statens del handlar detta inte om att ge bidrag. Snarare handlar det om att ge en skattekredit på ungefär samma sätt som man i dag ger skattekredit för sparande i pensionsförsäkringar. När pengarna tas ut för att bekosta kompetensutveckling betalas inkomstskatt. Långsiktigt får staten tillbaka denna investering genom högre skatteintäkter.

Regeringens tidigare förslag om en maximal årlig avsättning på endast en fjärdedels prisbasbelopp är helt otillräckligt för att nå reformens syfte. I propositionen från 2002 motiveras detta med att personer med höga inkomster har möjlighet att spara i större utsträckning. Enligt vår mening bör låginkomsttagarnas mer begränsade handlingsutrymme dock inte föranleda beloppsgränser som gör hela reformen meningslös.

I stället borde det vara möjligt att införa någon form av extra skattekredit eller bidrag till låginkomsttagare som börjar att kompetensspara. Sänkta skatter för i första hand låg- och medelinkomsttagare skulle också öka deras självbestämmande. Det ökade ekonomiska utrymmet skulle exempelvis kunna användas till ett riktat sparande såsom kompetenskontosparande.

Arbetsgivarnas medverkan är viktig för att stödja och utveckla individernas kontinuerliga vidareutbildning. För det enskilda företaget är det av avgö-

**Fel! Okänt namn på**

rande betydelse för dess överlevnad att ge anställda kontinuerlig utbildning. Denna typ av mer verksamhetsrelaterad kompetensutveckling är ett naturligt led i företagets vardag. Den är inte föremål för några särskilda insatser från skattebetalarnas sida men här finns i många fall ett gemensamt intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare att öka individens kvalifikationer och samlade kunskap inom sitt yrkesområde.

Det är angeläget att få arbetsgivarnas medverkan i ett system för individuell kompetensutveckling bl.a. därför att kapitalet i systemet då kan byggas upp i en snabbare takt. Redan i dag tar företagen ett betydande ansvar för de anställdas kompetensutveckling. Här är det emellertid ofta fråga om en mer direkt verksamhetsrelaterad personalutbildning där företaget också har och skall fortsätta ha ett avgörande inflytande. Det är inte lika självklart med en aktiv arbetsgivarmedverkan i ett kompetenssparande där medlen helt disponeras av den enskilde.

För att stimulera arbetsgivare att bidra till den anställdes eget utbildnings-sparande är en möjlig metod att pröva om det bör införas en rätt till avdrag för sociala avgifter vid avsättningar till den anställdes kompetenskonto. Detta kan jämföras med de villkor som gäller för arbetsgivares avsättningar till pensionssparande för anställda.

Stockholm den 3 oktober 2005

*Anders G Högmark (m)*

*Carl B Hamilton (fp)*

*Margareta Andersson (c)*

*Stefan Attefall (kd)*