



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Individuellt kompetenssparande: undanträngning eller komplement?**

Thomas Ericson

RAPPORT 2002:7

# Individuellt kompetenssparande: undanträngning eller komplement?\*

av

Thomas Ericson\*\*

April 2002

---

\* Jag vill tacka Dominique Anxo, Erik Mellander och Donald Storrie för värdefulla kommentarer och synpunkter.

\*\* Centre for European Labour Market Studies, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Box 640, 405 30 GÖTEBORG. E-post: [Thomas.Ericson@economics.gu.se](mailto:Thomas.Ericson@economics.gu.se).

## **Sammanfattning**

Frågan hur individuell kompetensutveckling i arbetslivet bör stödjas har aktualiserats i samband med Utredningen om individuellt kompetenssparande (SOU 2000:119). Den här rapporten diskuterar om det föreslagna kompetenssparandet riskerar tränga undan vidareutbildning som idag finansieras av arbetsgivaren, eller om det kommer komplettera existerande personalutbildning.

Först ges en översikt över de teoretiska orsakerna till otillräcklig vidareutbildning på arbetsplatserna. Därefter analyseras om det individuella kompetenssparandet kan avhjälpa problemen. Det framkommer tre huvudsakliga problem med det aktuella förslaget.

För det första kan frånvaron av avtal mellan arbetsgivaren och den anställde om hur kompetenssparandet ska användas resultera i minskade utbildningssatsningar från arbetsgivarens sida. Denna risk ökar ju mer sammanpressad lönestrukturen är med avseende på de anställdas kompetens. Det finns därför anledning att närmare analysera sambandet mellan lönestrukturen och personalutbildningen inom olika yrkesområden.

För det andra kan individen välja utbildningar som är mer relaterade till fritidsintressen än till det aktuella arbetet. Det bör därför närmare analyseras om de kostnader som uppstår i samband med subventionen verkligen uppvägs genom ökad produktivitet på arbetsmarknaden.

För det tredje finns det en uppenbar risk att oseriösa utbildningsanordnare och arbetstagare kan arrangera skenbara utbildningar i syfte att utnyttja förmåner i kompetenssparandet.

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	5
2. Orsaker till marknadsmisslyckandet .....	6
2.1 Effektiv vidareutbildning .....	7
2.2 Ett utbudsproblem .....	9
2.3 En sammanpressad lönestruktur .....	13
2.4 Ett efterfrågeproblem .....	14
2.5 Sammanfattning .....	16
3. Det individuella kompetenssparandet .....	16
3.1 Utredningens förslag .....	16
3.2 Tre alternativa modeller .....	18
3.3 Möjliga problem med IKS .....	20
3.4 Den brittiska erfarenheten .....	22
3.5 Sammanfattning .....	23
4. Undanträngning .....	23
4.1 Lönestrukturens betydelse .....	24
4.2 Införandet av IKS .....	27
5. ... eller komplement? .....	29
5.1 Avtalad IKS .....	29
5.2 Kompletterande utbildning .....	30
6. Slutsatser och framtida forskning .....	32
Referenser .....	35



# 1. Inledning

Utbildningens betydelse för individens utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden kan knappas överskattas. I en arbetsmarknad påverkad av teknologisk utveckling, rationaliseringar och internationell konkurrens är det allt mer uppenbart att den utbildning som förvärvas inom gymnasieskolan och universitetet snabbt kan bli otillräcklig eller inaktuell. Visserligen pågår det ett ständigt lärande på arbetsplatsen, dels genom internutbildning, dels genom egna erfarenheter och informella kontakter kolleger emellan. Detta lärande kan dock vara otillräckligt för att uppnå den kompetens som arbetet kräver. Ibland kan personen behöva ta ledigt från sina ordinarie arbetsuppgifter för att istället ägna sig åt någon form av *individuell kompetensutveckling*, i form av externa kurser, praktik på en annan arbetsplats, konferenser och liknande verksamheter. Dessa aktiviteter kan antingen syfta till utveckling inom det nuvarande yrket eller utgöra omskolning till ett annat arbete.

Regeringen tillsatte 1999 en utredning för att utforma en statlig subvention av individuell kompetensutveckling. I december 2000 presenterade utredningen ett slutbetänkande (SOU 2000:119) *Individuellt kompetenssparande – med start år 2002*. Individuellt kompetenssparande (IKS) är tänkt att ge individen förbättrade möjligheter att avsätta en del av lönen till kompetensutveckling. Det subventionerade sparandet sker genom regelbundna avsättningar av lönen i ett särskilt kompetenssparkonto. Insättningar på kontot ger rätt till avdrag från den beskattningsbara inkomsten, och kapitalbeskattningen på behållningen är reducerad. Även arbetsgivaren uppmuntras att sätta in medel på individens kompetenssparkonto genom en reducering av arbetsgivaravgiften. När individen anser det lämpligt kan hon ta ut ett belopp för att finansiera någon form av individuell kompetensutveckling, antingen på eget initiativ eller i samråd med arbetsgivaren. Vid uttag erhåller individen dessutom en kompetenspremie.

En grundläggande frågeställning är om IKS verkligen kommer stimulera till individuell kompetensutveckling på det sätt som det är tänkt. Kan stödet påverka redan existerande vidareutbildning? En direkt undanträngning uppstår om den statliga subventionen som ges via IKS utnyttjas till olika former av verksamhetsrelaterad kompetensutveckling som idag finansieras av arbetsgivaren. Det är ofta oklart var gränsen går mellan vad som utgör individuell kompetensutveckling och vad som kan benämnas verksamhetsrelaterad kompetensutveckling. Det finns därför anledning att närmare analysera frågan om eventuella undanträngningseffekter.

Utredningen förutsätter att IKS i huvudsak kommer att användas till olika former av vidareutbildning som inte är direkt relaterad till verksamheten på arbetsplatsen, och därför inte skulle äga rum utan den statliga subventionen. I bästa fall ökas personens prestationsförmåga på arbetsplatsen och den ordinarie personalutbildningen befrämjas. Vidareutbildningen från IKS kan även utgöra ett välkommet avstamp till ett nytt yrke. Det kan dock tänkas att utbildningen i vissa fall helt kommer ägnas åt fritidsintressen. Även här är en gränsdragning mycket svår.

Frågan är om det redan under detta tidiga stadium går att förutsäga om IKS riskerar ge upphov till undanträngning av vidareutbildning som idag finansieras av arbetsgivaren eller om det kommer komplettera den personalutbildning som förekommer idag.

Den här rapporten ställer dessa frågor i perspektiv av tidigare ekonomisk forskning. För att svara på frågan hur kompetensutvecklingen bör stimuleras, måste vi först ta reda på orsaken till att den är otillräcklig. Avsnitt 2 behandlar därför ekonomiska teorier om orsaken till bristande vidareutbildning på arbetsplatserna. Nästa fråga är om, och hur, IKS kan avhjälpa marknadsmisslyckandet, vilket diskuteras i avsnitt 3. Där jämförs även det aktuella förslaget med tidigare föreslagna stödåtgärder. I avsnitt 4 analyseras närmare hur IKS kan tränga undan den ordinarie vidareutbildningen på arbetsplatsen. I avsnitt 5 diskuteras om vidareutbildningen istället kommer komplettera existerande utbildningsinvesteringar. Rapporten avslutas med en diskussion och ett antal förslag till framtida forskning och utvärdering.

## **2. Orsaker till marknadsmisslyckandet**

Det här avsnittet behandlar några av de grundläggande orsakerna till otillräcklig vidareutbildning på arbetsplatsen. Hur kommer det sig att anställningskontraktet mellan arbetsgivaren och den anställde inte resulterar i den mest produktiva kunskapsutvecklingen? Varför behövs offentliga stödåtgärder? Innan vi tar itu med dessa frågor behöver vi precisera vad som menas med effektiv personal- och vidareutbildning.

## 2.1 Effektiv vidareutbildning

Antag att en anställd person i en organisation kan ägna ett visst antal dagar av arbetstiden under året till olika former av vidareutbildning. Denna vidareutbildning medför en utbildningskostnad i form av ogjorda arbetsuppgifter och kursavgifter m.m. Det är rimligt att utbildningskostnaden för varje utbildningsdag stiger ju fler dagar som ägnas åt vidareutbildning. Det kan till exempel röra sig om omställningskostnader när en vikarie måste anställas eller när produktiviteten hos andra personer i organisationen blir lidande i den anställdes frånvaro. Den anställdes personens vidareutbildning medför således en *ökande marginell utbildningskostnad* för organisationen. Samtidigt ökar den anställdes förväntade produktivitet på arbetsplatsen, ju fler dagar som ägnas åt vidareutbildning. Produktivitetsökningen är troligen störst efter den första utbildningsdagen, och minskar ju mer tid som ägnas åt vidareutbildning. Detta leder till en *avtagande marginell produktivitetsökning*.

Om vi för enkelhetens skull antar att vidareutbildningen endast pågår under en kortare period kan den ökande marginella utbildningskostnaden och den avtagande produktivitetsökningen illustreras som i *Figur 1*. Antagandet om en kort utbildningstid innebär att sambandet kan illustreras med räta linjer. Vid längre utbildningstider skulle slutsatserna bli desamma men sambanden skulle bli icke-linjära.<sup>1</sup> Det effektiva antalet utbildningsdagar ges av skärningspunkten mellan den marginella utbildningskostnaden och den marginella produktivitetsökningen. Om antalet utbildningsdagar understiger  $T^*$  finns det utrymme att öka den anställdes förväntade nettoproduktivitet i organisationen genom att öka antalet utbildningsdagar. Skulle å andra sidan antalet utbildningsdagar överstiga  $T^*$ , då medför de överstigande dagarna en minskad nettoproduktivitet. Den effektiva vidareutbildningen måste således ske vid  $T^*$ .

I praktiken kommer den anställda personen ägna sig åt vidareutbildning i exempelvis  $T^0$  dagar. Vår grundläggande fråga är varför inte arbetsgivaren och den anställda väljer det effektiva antalet utbildningsdagar. Av vilken anledning

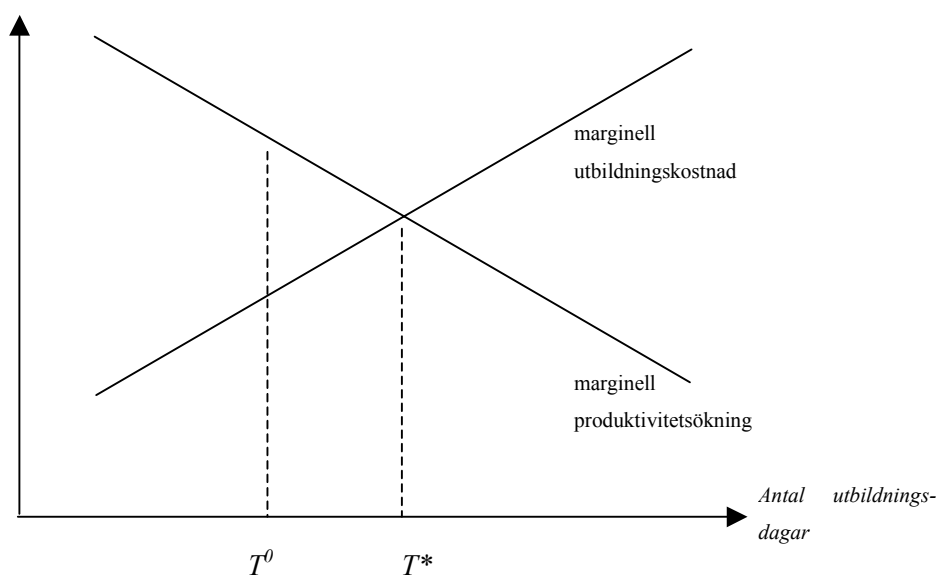
---

<sup>1</sup> Vid längre utbildningsperioder kommer exempelvis vikarien för den som utbildar sig så småningom att uppnå samma produktivitet som den frånvarande, vilket leder till att den marginella utbildningskostnaden kommer att öka allt långsammare – kurvan böjer av åt höger. Den marginella produktivitetsökningen kommer vid längre utbildningsperioder att successivt avta snabbare, vilket medför att kurvan böjer av nedåt.



misslyckas den konkurrensutsatta arbetsmarknaden att skapa en effektiv jämvikt mellan utbud och efterfrågan på vidareutbildning?<sup>2</sup>

**Figur 1. Organisationens marginella utbildningskostnad och personens marginella produktivitetsökning.**



En central teori formulerades redan av Pigou (1912). Han påpekade att arbetsgivarens intäkt från ökad kunskap på en arbetsplats ingalunda sammanfaller med den samhällsekonomiska intäkten. Den anställdes kunskap överförs nämligen till andra arbetsgivare när individen lämnar sin aktuella arbetsplats. Denna spridning gynnar den konkurrerande arbetsgivaren, men inte den arbetsgivare som har finansierat träningen eller vidareutbildningen av sin personal. Vidareutbildningen på en arbetsplats skapar således *positiva externa effekter*.

---

<sup>2</sup> Det förutsätts här att utbudet av vidareutbildning inte begränsas av tillgången på utbildare inom utbildningssektorn.

Arbetsgivaren behöver därför stimuleras till större satsningar på personalutbildning och liknande aktiviteter.

## 2.2 Ett utbudsproblem

Teorin att vidareutbildningens positiva externa effekter är orsaken till ineffektiv vidareutbildning motsägs av Becker (1964) och analysen av den anställdes *humankapital*. En central utgångspunkt är Beckers distinktionen mellan *generellt* och *företagsspecifikt* humankapital. Generellt humankapital är användbart för samtliga arbetsgivare som kan tänkas anställa individen, medan företagspecifikt humankapital endast ökar produktiviteten hos den anställdes aktuella arbetsplats. I det fall vidareutbildningen innebär en investering i företagspecifikt humankapital förutsäger teorin att arbetsgivaren och den anställde delar på utbildningskostnaden: Den anställde bär en del av kostnaden för att kompensera arbetsgivaren för risken att individen lämnar sin anställning efter utbildningen. Arbetsgivaren, å sin sida, bär en del av kostnaden för att motivera den anställde att delta i vidareutbildningen med tanke på att den anställde kan bli avskedad när vidareutbildningen är avslutad. Eftersom det företagspecifika humankapitalet inte påverkar individens produktivitet hos andra arbetsgivare utblir investeringens positiva externa effekt. Parterna kommer därför välja det effektiva antalet utbildningsdagar  $T^*$ .<sup>3</sup>

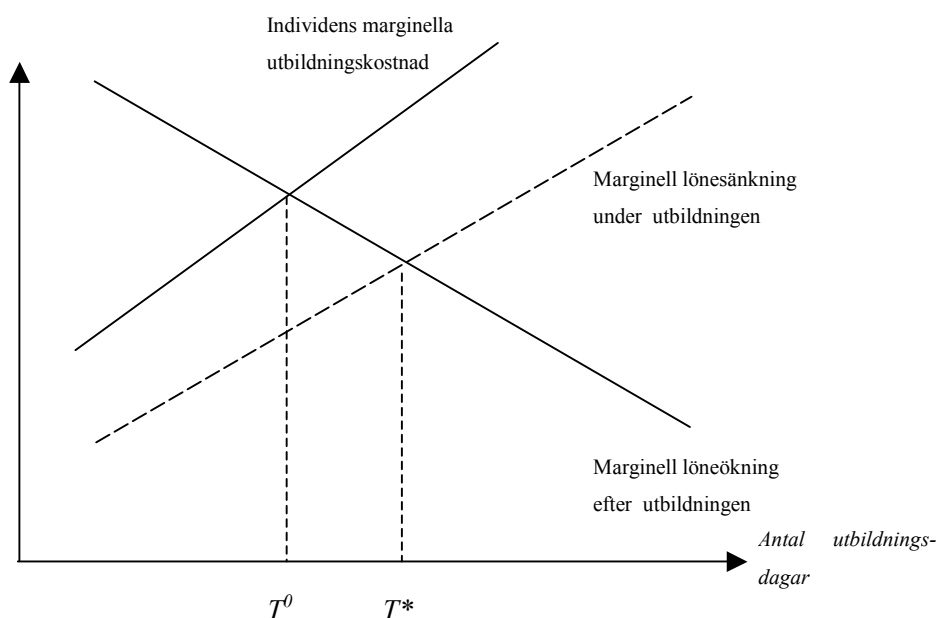
En positiv extern effekt uppkommer däremot om vidareutbildningen utgör en investering i generellt humankapital. Beckers analys utgår från en arbetsmarknad som fungerar under fullkomlig konkurrens, vilket innebär att arbetstagarens marknadslön jämföras med värdet av dennes marginalprodukt. Den fullkomliga konkurrensen på arbetsmarknaden tvingar därför arbetsgivaren att höja lönen när marginalproduktens värde ökar. Detta innebär i sin tur att arbetsgivaren inte erhåller någon avkastning från den anställdes ökning av generellt humankapital: Skulle arbetsgivaren sätta en lön som understiger den anställdes marginalprodukt, då skulle en konkurrerande arbetsgivaren erbjuda en högre lön och därmed rekrytera den anställde. Den anställde personen måste därför själv finansiera investeringen i generellt humankapital, exempelvis genom en lägre lön under utbildningstiden. Eftersom den anställde erhåller investeringens fulla avkastning genom sin ökade marknadslön, kommer han ha in-

---

<sup>3</sup> Hashimoto (1981) ger en formell härledning av kostnadsdelningen mellan arbetsgivaren och den anställde.

citament till att göra en effektiv investering. Detta illustreras i *Figur 2* där individens marginella produktivetsökning i organisationen likställs med individens marginella löneökning efter utbildningen. Det effektiva antalet utbildningsdagar  $T^*$  återfinns i skärningspunkten mellan den marginella löneökningen och den marginella sänkningen av lönen under utbildningen.<sup>4</sup> Den positiva externa effekten skapar således inte någon ineffektiv investering enligt Beckers modell.

**Figur 2. Individens marginella utbildningskostnad, den marginella sänkningen av lönen under utbildningstiden, samt den marginella löneökningen efter utbildningen.**



<sup>4</sup> För enkelhetens skull bortser vi här ifrån att individen egentligen bör kompenseras för att en given lönesänkning under utbildningen inte helt uppvägs av en lika stor löneökning efter utbildningen. Alternativt kan vi tänka oss att den marginella löneökningen efter utbildningen inkluderar en viss ränta som kompensation för att löneökningen inträffar efter lönesänkningen.

Förekomsten av ineffektiv investering i generellt humankapital på arbetsplatsen beror i Beckers modell snarare på den anställdes *likviditetsproblem*. Individen har nämligen begränsade möjligheter att låna pengar till sitt uppehälle under utbildningstiden, eftersom en bank eller annan långivare har otillräcklig information för att kunna bedöma kreditrisken förknippad med utbildningsinvesteringen. Banken accepterar därför inte värdet av individens framtida humankapital som säkerhet.<sup>5</sup> Även om investeringens finansiering vore möjlig, är det troligt att det osäkra utfallet genererar en hög diskonteringsränta mellan individens nuvarande och framtida inkomster, vilket i sin tur minskar personens incitament till vidareutbildning.

Man skulle kunna tänka sig att individens osäkerhet om de framtida inkomsterna skulle kunna spridas med hjälp av en försäkringsmarknad. Informationsasymmetrin mellan försäkringstagaren och försäkringsbolaget hindrar dock förekomsten av en sådan försäkringsmarknad. Dels har försäkringsbolaget svårt att påvisa om utebliven avkastning från utbildningsinvesteringen är individens egen förskyllan (moral hazard), dels kommer personer med sämre förutsättningar att teckna försäkring i större utsträckning än bättre rustade personer, samtidigt som försäkringsbolaget inte kan urskilja dessa personer (adverse selection). Det uppstår således ett *försäkringsproblem*. Dessutom är det troligt att den anställda i många fall är bristfälligt informerad om företagets utbildningsbehov.

Dessa faktorer medför att *individens marginella utbildningskostnad* i Figur 2 är högre än den marginella lönesänkningen. Den ineffektiva investeringen i generellt humankapital illustreras av det faktum att antalet utbildningsdagar  $T^0$  är lägre än det effektiva antalet dagar  $T^*$ . Skärningspunkten mellan individens marginella utbildningskostnad och den marginella löneökningen efter vidareutbildningen flyttas åt vänster på grund av det ”minskade utbudet” av vidareutbildning.

Det har dock visat sig svårt att empiriskt belägga den teoretiska distinktionen mellan generellt och företagsspecifikt humankapital. Många studier visar att företag regelmässigt deltar i finansieringen av generellt humankapital. Det kanske tydligaste exemplet är det tyska lärlingssystemet. I Tyskland bestäms lärlingarnas löner genom centrala förhandlingar mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i olika yrkessektorer. I regel är lönenivån omkring en

---

<sup>5</sup> Den begränsade kreditmarknaden som uppstår på grund av bristande information om kreditriskerna härleds av Stiglitz & Weiss (1981).

tredjedel av den ordinarie lönenivån för en fullärd yrkesman. Lärlingens praktik på arbetsplatsen varvas dock med studier vid yrkesskolor. Det innebär att utbildningskostnaderna delas mellan staten, lärlingen och dennes arbetsgivare. En möjlig förklaring till arbetsgivarens medverkan är beroendet av kvalificerad arbetskraft för att överleva på en konkurrensutsatt nationell och internationell marknad. Tillgången på kvalificerad arbetskraft säkerställs genom rekrytering av lärlingar i unga år, och de centrala löneavtalen minskar risken att konkurrerande företag rekryterar den bästa arbetskraften efter lärlingsperioden. Arbetsgivaren är därför beredd att bära en del av kostnaden för lärlingens yrkesutbildning.<sup>6</sup>

Ett annat exempel där arbetsgivaren bär en del av utbildningskostnaderna är den företagsfinansierade utbildningen av personalen i amerikanska bemanningsföretag. En hypotes är att rekryteringsföretagets utbildning ger ett bättre resultat för personer med god arbetskapacitet, vilket betyder att företaget kan erbjuda en utbildning till en begränsad lön som endast attraherar de mest lämpade personerna. Personer med en lägre kapacitet finner det inte mödan värt att genomgå utbildningen eftersom deras framtida lön troligen blir lägre än för de mer lämpade personerna. Denna urvalsprocess är värdefull för den arbetsgivare som är kund till rekryteringsföretaget. Rekryteringsföretaget kan därför ta ut en avgift från arbetsgivaren som uppväger kostnaderna för personalutbildningen.<sup>7</sup>

I samband med rekrytering av personal har det alltså visat sig att arbetsgivaren är beredd att finansiera generell utbildning. Det har emellertid även visat sig att fast anställd personal får sin vidareutbildning i generella kunskaper finansierad av arbetsgivaren. Studier baserade på amerikanska data har visat att reguljära anställningar med vidareutbildning inte har någon signifikant lägre lön än motsvarande anställningar utan vidareutbildning. I de fall lönen är lägre är den inte tillräckligt låg för att kunna kompensera arbetsgivarens kostnader.<sup>8</sup> I Sverige visar Regnér (1997) att generell träning har en positiv inverkan på lönenivån efter det att träningen avslutats, men finner inget entydigt bevis för en lägre lön medan den generella träningen pågår.

---

<sup>6</sup> Se Soskice (1994). För en närmare analys av det tyska lärlingssystemet, se t. ex. Steedman (1993) och Harhoff & Kane (1997)

<sup>7</sup> Se Autor (2001)

<sup>8</sup> Se t. ex. Barron, Black & Loewenstein (1989), Bishop (1997) och Barron, Berger & Black (1997).

### 2.3 En sammanpressad lönestruktur

En trolig förklaring varför arbetsgivaren trots allt deltar i finansieringen av generell träning är förekomsten av friktion och ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden. Som tidigare nämnts bygger Beckers modell på en arbetsmarknad under fullkomlig konkurrens, där marknadslönen jämställs med värdet av individens marginalprodukt. En arbetsmarknad under ofullständig konkurrens innebär däremot att den anställdes marknadslön kommer avvika från marginalproduktens värde. Investeringar i generellt humankapital och ökad produktivitet ger därför inte full effekt på lönenivån, vilket skapar en sammanpressad lönestruktur med avseende på de anställdas kunskapsnivå. Detta ger i sin tur arbetsgivaren incitament att delta i finansieringen av generellt humankapital, eftersom en del av produktivitetsökningen nu tillfaller honom. Acemoglu & Pischke (1999) visar hur en lägre tillväxttakt av lönen i förhållande till marginalprodukten ökar arbetsgivarens incitament att investera i generellt humankapital.

Litteraturen redovisar många olika förklaringar till varför löneökningen avviker från ökningen av marginalproduktens värde, vilket i sin tur ger arbetsgivaren incitament att finansiera investeringen i generellt humankapital. I den här rapporten finns ej utrymme för en fullständig översikt. Några förklaringar är dock följande:

1. Lönenivåns anpassning till individens produktivitet begränsas ofta av *fackliga kollektivavtal*. Det kan ligga i fackförningens intresse att utjämna lönestrukturen inom yrket, med en hög ingångslön och lägre tillväxttakt av lönen, samtidigt som arbetsgivaren garanterar vidareutbildning och anställningstrygghet.
2. En kategori av förklaringar inriktar sig på *informationsasymmetrin* mellan den anställda, dennes arbetsgivare, och andra potentiella arbetsgivare. Kunskap som i teknisk mening utgör ett generellt humankapital kommer vad avser lönesättningen i praktiken behandlas som företags-specifik. Informationsasymmetrin kan gälla innehållet i den anställdes vidareutbildning.<sup>9</sup> Det betyder att potentiella arbetsgivare får svårt att värdera omfattningen och innehållet i den anställdes vidareutbildning. Marknadslönen ökar därför inte i samma takt som den anställdes pro-

---

<sup>9</sup> Se Katz & Ziderman (1990) och Chang & Wang (1996).

duktivitet, vilket i sin tur gör att den aktuella arbetsgivaren kan hålla nere löneökningen. Det kan också vara så att den anställdes lämplighet och fallenhet för yrket är oklar för arbetsgivaren.<sup>10</sup> Den anställdes lämplighet avslöjas genom dennes prestation i vidareutbildningen. Det betyder att de som lämnar företaget är i genomsnitt mindre lämpliga. Andra arbetsgivare är medvetna om detta faktum, vilket betyder att de lämpliga och begåvade anställda förlorar styrka i löneförhandlingarna. Om de begåvade lämnar företaget tror andra arbetsgivare att de är mindre lämpade för yrket. Den aktuella arbetsgivaren kan därför sätta en lägre lön.

3. Distinktionen mellan företagsspecifikt och generellt humankapital kan vara oklar. Om möjligheten att lära sig företagsspecifika kunskaper förbättras av generella kunskaper, då kan den anställdes produktivitet hos den aktuella arbetsgivaren öka mer vid investering i generellt humankapital än hos andra arbetsgivare. Detta begränsar den anställdes löneutveckling och ger arbetsgivaren incitament att finansiera vidareutbildningen av generella kunskaper.<sup>11</sup> Dessutom kan enskilda kunskaper vara av generell natur, medan mixen av kunskaper som arbetsgivaren efterfrågar kan utgöra en företagsspecifik kombination. Arbetsgivaren kan därför vara villig att finansiera investeringen i den specifika mixen, även om varje komponent utgör en generell kunskap.<sup>12</sup> Det kan också vara så att kunskaper aldrig kan sorteras i enbart en av de två kategorierna. Kunskaper kan istället vara mer eller mindre överföringsbara mellan olika arbetsgivare. Detta skapar en ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden, vilket i sin tur leder till en sammanpressad lönestruktur.<sup>13</sup>

## 2.4 Ett efterfrågeproblem

Den arbetsgivarfinansierade vidareutbildningen av generella kunskaper ger oss anledning att knyta an till Pigous ursprungliga teori. Vidareutbildningens positiva externa effekter ger upphov till ett *privatiseringsproblem*. Varken arbetsgivaren eller den anställda kan privatisera den samhällsekonomiska vinsten av

---

<sup>10</sup> Se Acemoglu & Pischke (1998).

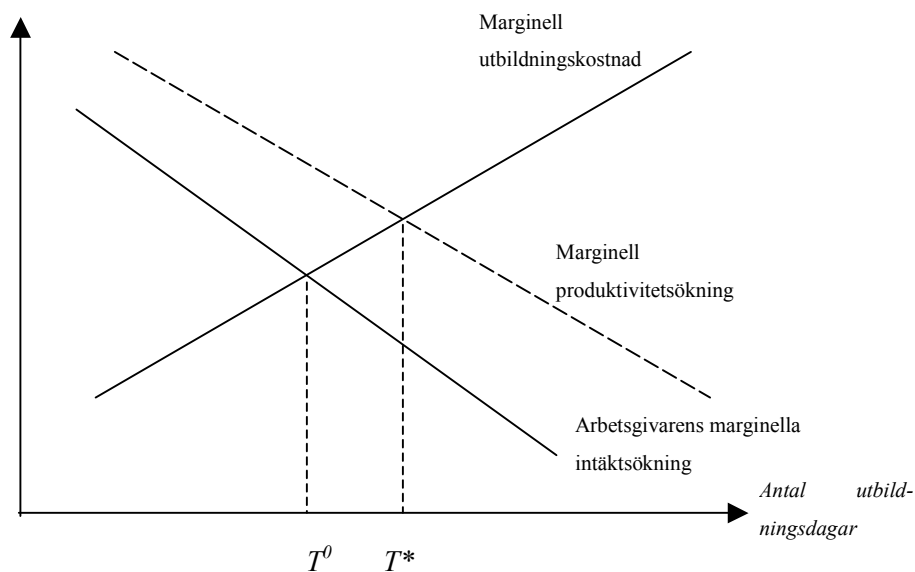
<sup>11</sup> Se Acemoglu & Pischke (1999).

<sup>12</sup> Se Bishop (1997).

<sup>13</sup> Se Stevens (1994).

vidareutbildningen. Det betyder att *arbetsgivarens förväntade marginella intäktsökning* är lägre än den marginella produktivetsökningen. Detta orsakas av tre faktorer: (i) Den anställdes marknadslön stiger efter vidareutbildningen, även om den stiger långsammare än den anställdes produktivitet i företaget. (ii) Beroende på förhandlingsstyrkan mellan arbetsgivaren och den anställda kan den anställda personen efter vidareutbildningen kräva en del av överskottet som skapas mellan marginalproduktens värde och marknadslönen. (iii) Med en viss sannolikhet kommer den anställda personen lämna företaget på grund av yttre omständigheter. Dessa tre faktorer påverkar sammantaget hur mycket arbetsgivarens förväntade marginella intäktsökning understiger den anställdes förväntade marginella produktivetsökning. *Figur 3* illustrerar hur arbetsgivarens ”minskade efterfrågan” av vidareutbildning minskar antalet utbildningsdagar till  $T^0$ .

**Figur 3. Arbetsgivarens marginella intäktsökning är lägre än den marginella produktivetsökningen.**





## 2.5 Sammanfattning

Marknadsmislyckandet i samband med vidareutbildning av anställd personal kan belysas från två olika perspektiv. För det första kan den anställde personen vara tvungen att delta i ett färre antal utbildningsdagar än vad som skulle kunna öka individens nettoavkastning. Detta har att göra med individens likviditetsproblem och försäkringsproblem. För det andra innebär trögheten i lönebildningen att både den anställde och arbetsgivaren deltar i finansieringen av den anställdes vidareutbildning. Det medför att deras privatekonomiska intäkter inte kan jämföras med den samhällsekonomiska vinsten av vidareutbildningen.

## 3. Det individuella kompetenssparandet

En arbetsmarknadspolitisk åtgärd bör anpassas till det marknadsmislyckande som föranleder åtgärden. Det här avsnittet försöker klargöra vilka problem Individuellt kompetenssparande (IKS) kan anses vara ägnat att lösa. Det diskuteras även om IKS kan ge upphov till önskade bieffekter.

### 3.1 Utredningens förslag

I december 2000 presenterade *Utredningen om individuellt kompetenssparande* slutbetänkandet SOU (2000), *Individuellt kompetenssparande – med start år 2002*. Utredningens förslag kan kort beskrivas på följande sätt:

1. Varje anställd person eller näringsidkare ges möjlighet att öppna ett individuellt *kompetenssparkonto*. Personen gör frivilliga insättningar av lönen på kontot, löpande eller vid enstaka tillfällen. Dessa insättningar medger rätt till avdrag för det belopp som utgör underlag för beskattning av tjänst eller näringsverksamhet under året. Det maximala beloppet som kan dras av är ett inkomstbasbelopp (år 2001 var beloppet 37.700 kr). Om behållningen på kompetenssparkontot överstiger 12 basbelopp medges ingen avdragsrätt.
2. Personens arbetsgivare kan också sätta in pengar på kompetenssparkontot. Arbetsgivarens insättning likställs med utbetalning av lön, vilket innebär att personen även kan dra av dessa avsättningar från underlaget

- för beskattning av tjänst eller näringsverksamhet under året. Inget preliminärskatteavdrag görs från det belopp som arbetsgivaren sätter in.
3. Personen väljer själv vilket värdepappersinstitut eller försäkringsbolag som ska förvalta kompetenssparandet. Avkastningen på kompetenssparkontot beskattas med 15 %, vilket är det samma som för individuellt pensionssparande. Vidare kommer behållningen på kompetenssparkontot inte inkluderas i den skattepliktiga förmögenheten.
  4. Från och med 25 års ålder kan personen ta ut medel från kompetenssparkontot för att finansiera kostnader i samband med godkänd kompetensutveckling. Ett register upprättas över vad som är godkänd kompetensutveckling.<sup>14</sup> Uttaget kan ske tidigast 12 månader efter den första insättningen på kontot, och måste finansiera minst 5 utbildningsdagar. Vidare beskattas uttaget som inkomst av tjänst, men ligger inte till grund för beräkningen av pensionsgrundande inkomst eller andra förmåner inom socialförsäkringen. Det finns inget övre tak för hur stort uttaget får vara.
  5. Den behållning som är kvar på kompetenssparkontot efter tidpunkten för pensionering kan överföras till ett individuellt pensionssparande eller en pensionsförsäkring. Utredningen föreslår även att personen ska kunna göra uttag för andra ändamål än kompetensutveckling. För att kompensera för den lägre avkastningsskatten på 15 % i jämförelse med 30 % för alternativa sparformer föreslås en uttagsavgift på 3 % av det uttagna beloppet, lägst 100 kr.
  6. Utöver dessa villkor föreslår utredningen tre subventioner: (i) Vid uttag från kompetenskontot ges en *kompetenspremie* i form av en reducerad inkomstskatt för den period då kompetensutvecklingen pågår. Den maximala kompetenspremien är 20 % av ett inkomstbasbelopp för en period som motsvarar minst 200 dagars heltidsstudier. Premien minskas proportionellt för studier kortare än 200 dagar. Det uttagna beloppet måste vara dubbelt så stort som skattereduktionen. (ii) 10 % av det belopp som arbetsgivaren sätter in på den anställdes kompetenskonto kan dras av från arbetsgivaravgiften. (iii) En *grundplåt* på 2500 kr sätts in på kompetenskontot om personen är mellan 30 och 55 år och har en årsinkomst

---

<sup>14</sup> En myndighet upprättas för att administrera IKS och föra ett register över godkänd kompetensutveckling. Det sätts inte upp individuella kriterier för vilken kompetensutveckling som bäst gagnar den enskilde individen. Däremot riktas krav mot de som anordnar kompetensutvecklingen. Tack vare internetbaserad kommunikation förutsätts myndigheten vara relativt liten.

mellan 50.000 kr och 216.000 kr. Ytterligare en förutsättning är att kon-  
toinnehavaren gjort minst 12 månatliga insättningar på kontot, som  
sammanlagt uppgår till minst 2.500 kr.

Motivet till att införa IKS uppges vara behovet av en ökad individuell flexi-  
bilitet i arbetslivet för att möta de ökande kraven på vidareutbildning. IKS av-  
ses understödja individens flexibilitet och självbestämmande över arbetstiden  
och vidareutbildningen. Genom att gynna ett sparande som används till vidare-  
utbildning hoppas utredningen tillgodose kraven på kompetensutvecklingen i  
en allt mer kunskapsintensiv arbetsmarknad. Samtidigt riktas ett stöd till ar-  
betsgivaren, för att uppmuntra till medverkan i den anställdes vidareutbildning.  
Kombinationen av ökat individuellt inflytande över kompetensutveckling och  
en ökad medvetenhet från arbetsgivarens sida om utbildningskostnaderna kan  
enligt utredningen skapa de rätta förutsättningarna.

### **3.2 Tre alternativa modeller**

Behovet av ökad flexibilitet under arbetslivet och kravet på återkommande ut-  
bildning framhölls på ett tidigt stadium av Gösta Rehn. I t ex Rehn (1975) be-  
lyses hur individens villkor i arbetslivet skulle förbättras om det medgavs större  
flexibilitet i arbetstidens fördelning över livsrytmen. Osäkerhet och otrygghet i  
arbetslivet kan bero på varierande efterfrågan på arbetskraft över konjunktur-  
cykeln, såväl som strukturella förändringar av yrkesroller och teknologisk ut-  
veckling. Mot bakgrund av denna dynamik skulle individens produktivitet för-  
bättras om möjlighet gavs till självständiga beslut om uppehåll från arbete äg-  
nat åt familj eller omskolning och vidareutbildning. Rehns grundläggande idé  
är att behovet av individuell flexibilitet bättre kan tillgodoses om individen  
själv kan bestämma över vilka perioder i livet det offentliga försäkringssyste-  
met tillåts finansiera frihet från arbete. I praktiken innebär det en flexibel tid-  
punkt för pensionering och möjlighet att utnyttja pensionssparandet till finansi-  
ering av vidareutbildning m.m.

Rehn kallar systemet för en *allmän inkomstförsäkring med dragningsrätt*.  
Denna inkomstförsäkring organiseras så att en person har ett visst antal poäng  
tillgodo för att ta ut en viss summa för att finansiera en vidareutbildning. Sum-  
man avbetalas automatiskt efter utbildningen genom medlemskapet i det all-  
männa och obligatoriska avgiftssystemet som är knutet till inkomstförsäkring-  
en. Allt eftersom arbetslivet fortgår samlar personen på sig poäng som ger rätt

till en längre tids ledighet eller förtida pensionering. Tidpunkten för pensioneringen är valfri. Pensionens storlek är beroende av den insamlade poängsumman.<sup>15</sup>

En av poängerna med Rehns inkomstförsäkring är att skyddet inte är betingat på i förhand givna omständigheter. Till skillnad mot etablerade studiebidrag och studielån, vilka är anpassade till en utbildning i början av yrkeskarriären, ger dragningsrätterna möjligheter till studier även för yrkesverksamma personer. Avsikten att skapa förutsättningar för självbestämmande och flexibilitet återfinns på sätt och vis i förslaget till IKS. Individen har rätt att använda medlen på kompetenssparkkontot när han själv vill och till kompetensutveckling inom mycket vida ramar. Däremot saknas en koppling till det offentliga försäkringssystemet.

Fölster (1994) presenterar en modell för *kompetenskonton* som kombinerar individens privata sparande i det aktuella förslaget till IKS med Rehns kommuniserande kärn mellan det offentliga pensionssystemet och finansieringen av vidareutbildningen: Personen gör frivilliga och avdragsgilla avsättningar av lönen på ett individuellt kompetenskonto. Även arbetsgivaren har möjlighet att göra insättningar. Kompetenskontot är knutet till pensionssystemet, vilket innebär att eventuell behållning på kontot vid tidpunkten för pensionering automatiskt överförs till underlaget för pensionsutbetalningen. Personen kan även belåna kompetenskontot och amortera skulden i efterhand. Det betyder att ett eventuellt negativt saldo vid pensioneringen reducerar underlaget för pensionen med motsvarande belopp. Uttag från kontot är avsett att finansiera kursavgifter samt maximalt 80 % av den senast uppnådda lönen. Kompetenskontot innehåller också ett försäkringsmoment. Om en förväntad löneökning efter vidareutbildningen uteblir behöver personen endast betala en självrisk som uppgår till 1,5 % av personens samlade bruttolön fram till tidpunkten för vidareutbildningen.

En tredje modell för finansiering av vidareutbildning presenteras av Söderström (1994). Han påpekar att ett subventionerat sparande i kombination med försäkring mot misslyckade utbildningsåtaganden enligt Fölsters modell troligen kommer snedvrider sparbeteendet på ett olyckligt sätt. Det kan t. ex. vara alltför lockande att utnyttja en hög lön omedelbart före vidareutbildningen till att erhålla en relativt hög levnadsstandard under utbildningstiden och sedan

---

<sup>15</sup> En utförligare beskrivning ges i Rehn (1985) och Rehn (1988).

inte behöva betala tillbaka lånet vid utebliven löneökning när utbildningen är klar.

Söderström föreslår istället att premiedelen i det nya pensionssystemet tillåts användas till finansiering av personens vidareutbildning. På det viset blir personen medveten om vidareutbildningens alternativkostnad, eftersom medlen i premiepensionen alternativt placeras på kapitalmarknaden. Eventuella underskott i premiepensionskontot på grund av misslyckade utbildningssatsningar balanseras av pensionssystemets ofonderade del. Speciella försäkringsarrangemang skulle endast behövas om vidareutbildningen måste avbrytas på grund av sjukdom eller liknande. Ett alternativ, enligt Söderström, är att vidareutbildningen enbart tillåts att finansieras, och ej belånas, av premiepensionen. Vidareutbildningen kan därmed betraktas som en placeringsform bland många andra, där avkastningen sker genom högre lön och en högre premiepension än vad som skulle vara fallet utan vidareutbildning. I praktiken kan personens placering i vidareutbildning arrangeras som ett lån, vilket amorteras under den kvarvarande tiden före pensioneringen, t. ex. genom en extra pensionsavgift.

### 3.3 Möjliga problem med IKS

De tre olika modellerna för individens finansiering av vidareutbildning som har föreslagits av Fölster, Rehn och Söderström utnyttjar det offentliga pensionssparandet på olika sätt för att lösa individens likviditets- och försäkringsproblem. Utredningen om IKS har valt att inte göra en sådan återkoppling till pensionssystemet. Individen ges ingen möjlighet att låta det offentliga pensionssparandet utgöra en finansieringskälla och försäkringspool. Pensionssparandet utnyttjas endast i den mån personen överför sina medel på kompetenssparkontot till ett individuellt pensionssparande eller en privat pensionsförsäkring. Istället beaktas individens likviditetsproblem och försäkringsproblem genom subventioner av det sparandet som sker innan vidareutbildningen påbörjas. Som tidigare nämnts består subventionen av (i) halverad kapitalbeskattning på sparandets avkastning, (ii) kompetenspremie i form av reducerad inkomstskatt då kompetensutvecklingen pågår och (iii) en grundplåt på kompetenssparkontot. En viktig fråga är huruvida detta subventionerat sparande är att föredra framför att utnyttja de likvida medel som det offentliga pensionssparandet skapar.

En fördel med utnyttjandet av pensionssparandet är att individens uppmuntaras välja en vidareutbildning som ger en ökad framtida inkomst. Utbildningen

har därmed förutsättning att bli en investering i ordet rätta bemärkelse. Att enbart subventionera det privata sparandet kan få individen att föra över annat sparande till den gynnade sparformen, och använda medlen till utbildningar av konsumtionskaraktär. Det kan t ex handla om språk, konst, eller någon hobby. Det är möjligt att produktiv arbetskraft därmed uppmuntras att ta ledigt från arbetsplatsen utan att deras produktivitet ökar när de kommer tillbaka. Man kan naturligtvis acceptera att sådan utbildning också stimuleras. Det innebär dock ett fördelningsproblem: Välbärgade personer kan i större utsträckning spara till självförverkligande utbildningar än personer med lägre levnadsstandard.

Ytterligare ett inslag i IKS skiljer sig från de tidigare föreslagna modellerna. Utgångspunkten i de alternativa modeller som här har redovisats förefaller vara att den vidareutbildning som behöver stödjas regelmässigt sker utanför anställningskontraktets ramar. Personen begär tjänstledighet eller byter anställning i samband med vidareutbildningen. Det är därför naturligt att modellerna inriktar sig på att lösa personens likviditets- och försäkringsproblem. Detta kan illustreras i *Figur 2*: Genom att minska individens marginella utbildningskostnad kan antalet dagar i vidareutbildning närma sig den effektiva nivån  $T^*$ . IKS påverkar emellertid även kostnaden för den vidareutbildningen som sker inom anställningens ramar. Arbetsgivarens medverkan i personens kompetenssparande subventioneras nämligen genom den reducerade arbetsgivaravgiften på det belopp som arbetsgivaren sätter in på kompetenskontot. Det kan befaras att arbetsgivaren i möjligaste mån vill styra personens utbildningssatsningar åt den inriktning som förekommer under arbetsplatsens ordinarie personalutbildning.

Denna farhåga förefaller vara obefogad i det fall det finns en tydlig gräns mellan vad som tillhör den ordinarie personalutbildningen och de utbildningar som kan förväntas av IKS. Det kan tyckas att den ordinarie personalutbildningen alltid utgör företagsspecifika investeringar, medan individens initiativ utgör investeringar i generella kunskaper. Aktuell forskning, som redovisades i det föregående avsnittet, har dock visat att arbetsgivaren regelmässigt deltar i finansieringen av generella kunskaper. Det finns både empiriska belägg och teoretiska förklaringsmodeller därtill. Utformningen av IKS innebär således att kontrollen av arbetsgivarens investeringar utlämnas till det avtal som förväntas slutas mellan arbetsgivaren och personen som sparar i ett kompetenssparkonto. Frånvaron av sådana avtal kan innebära uppenbara risker för undanträngning av ordinarie personalutbildning. Mekanismen bakom denna undanträngning analyseras närmare i avsnitt 4.

### 3.4 Den brittiska erfarenheten

I Storbritannien introducerades år 2000 ett jämförbart system, *Individual Learning Accounts* (ILA). Systemet stoppades dock redan i november 2001 eftersom det visade sig att vissa utbildningsanordnare missbrukade systemet.<sup>16</sup> Det hade arrangerats skenutbildningar i syfte att ta del av det subventionerade sparandet och dela ut medlen till de som låtsades delta i utbildningen.

Liksom för IKS kunde en person som använde sig av ILA spara medel till kommande vidareutbildning på ett särskilt konto. Till skillnad från IKS måste de sparade medlen användas till specifika utgifter under utbildningstiden (t. ex. kursavgifter, registreringsavgifter, litteratur m.m.) Utgifterna subventionerades med 20 procent med ett maximalt belopp om 100 pund, om de betalades av personens ILA. Dessutom skulle den första miljonen sparare erhålla en grundplåt på 150 pund. Dessa subventioner gavs under villkor att personen hade en anställning, personen betalade minst 25 pund av kostnaden, och att utbildningen ansågs vara relevant för personens arbetsuppgifter. Liksom för IKS kunde arbetsgivaren sätta in medel på personens ILA. Insättningarna var befriade från arbetsgivaravgifter, givet att medlen användes till avtalad utbildning.

Den brittiska varianten av kompetenssparande var således mer restriktiv angående vilka utgifter som gav rätt till ett subventionerat sparande. IKS ställer däremot inga villkor för vilka specifika utgifter under vidareutbildningen som egentligen subventioneras. Utformningen av ILA innebar att risken för överföring av annat sparande rimligen var obefintlig. Det är dessutom möjligt att utformningen av ILA tack vare de specialdestinerade rabatterna kunde minska riskerna för undanträngning av ordinarie vidareutbildningar, eftersom subventionerna kunde styras till specifika utbildningar som arbetsgivaren inte finansierar i vanliga fall.

Det visade sig dock att frestelsen till missbruk var alltför stor. De specialdestinerade rabatterna gav oseriösa utbildningsanordnare möjlighet att utnyttja ILA för egen vinning.

---

<sup>16</sup> Se <http://www.dfes.gov.uk/ila/>

### 3.5 Sammanfattning

IKS kan anses vara konstruerat att lindra såväl den anställdes likviditet- och försäkringsproblem som privatiseringsproblemet av vidareutbildningens avkastning. Personens likviditet- och försäkringsproblem kompenseras genom ett subventionerat sparande. Tidigare jämförbara modeller har en starkare anknytning till det offentliga pensionssparandet för att ge individen bättre likviditet och försäkring. En nackdel med att subventionera individens privata sparande istället för att utnyttja pensionssparandet kan vara att individen lockas *konsumera* utbildning istället för att *investera* i den samma. Stödet till arbetsgivaren innebär att IKS även tar sig an privatiseringsproblemet. Staten minskar de generella utbildningskostnaderna vilket skulle kunna neutralisera det marknadsmisslyckande som uppstår på grund av vidareutbildningens positiva externa effekter. Samtidigt kan stödet till arbetsgivaren innebära en risk att arbetsgivarens ordinarie personalutbildning minskar.

Den brittiska erfarenheten av ILA visar att ett subventionerat sparande leder till ett direkt missbruk av systemet om (1) arbetsgivaren inte har inflytande över kompetensutvecklingen, (2) individens pensionsrätter inte påverkas av kompetenssparandet och (3) ingen myndighet kontrollerar utbildningsanordnarna. Utredningen om IKS använder det senare alternativet för att undvika fusk och missbruk. Denna kontroll kan kräva större resurser än vad man ursprungligen har räknat med.

## 4. Undanträngning ...

Det här avsnittet analyserar hur IKS kan tränga undan arbetsgivarens finansiering av vidareutbildning på arbetsplatsen. Vi gör tre grundläggande antaganden:

- (i) Arbetsgivaren och den anställda personen fattar självständiga (icke-kooperativa) beslut om hur många arbetsdagar under året som de vill bekosta vidareutbildning.
- (ii) Vidareutbildningen utgör en investering i generellt humankapital.
- (iii) Den vidareutbildning som arbetsgivaren och den anställda väljer är perfekta substitut.

Dessa tre antaganden har inte någon generell tillämplighet, men är ingalunda orealistiska. Både arbetsgivaren och den anställda har intresse av att bekosta vidareutbildning i generella kunskaper. Detta är en konsekvens av den sam-



manpressade lönestrukturen, som diskuterades i avsnitt 2. Parterna ingår dock inget avtal om hur många dagar vidareutbildningen ska omfattas av. Inte heller avtalas det hur kostnaden ska fördelas.

#### 4.1 Lönestrukturens betydelse

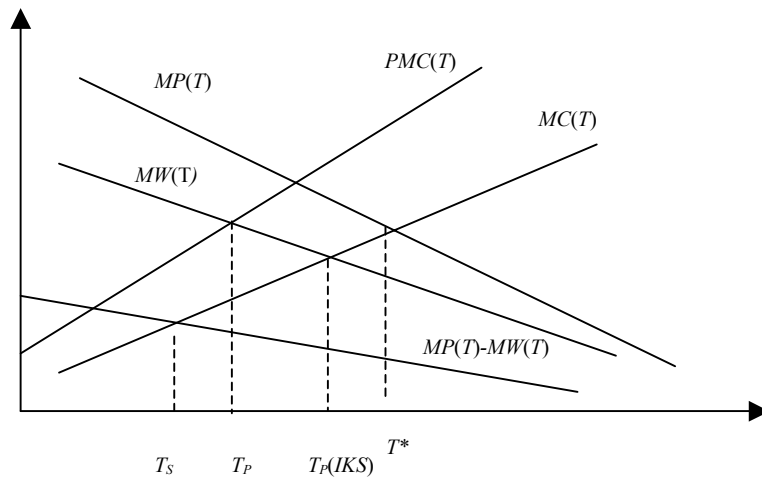
När parterna fattar icke-kooperativa beslut tar de hänsyn till vad den andra partens förväntas besluta, och anpassar sitt eget beslut till egen fördel. Denna beslutsprocess resulterar i en Nash-jämvikt. Under de tre antagandena ovan visar Acemoglu & Pischke (1999) att den part som vill bekosta mest vidareutbildning också kommer att bära hela kostnaden. Det är lätt att intuitivt förstå detta resultat: Antag till exempel att arbetsgivaren har incitament till att bekosta fler utbildningsdagar än vad den anställde har. När den anställde personen beslutar om hur många utbildningsdagar han vill finansiera, då vet han att arbetsgivaren vill finansiera ännu fler. Eftersom vidareutbildningarna är perfekta substitut finns det ingen anledning för den anställde personen att bekosta någon vidareutbildning. Arbetsgivaren är medveten om detta faktum, och betalar hela kostnaden för den vidareutbildning denne vill att den anställde ska ägna sig åt.

Vad avgör då om arbetsgivaren eller den anställde personen finansierar vidareutbildningen? En enkel modell demonstrerar att lönestrukturen kan ha en avgörande betydelse. Låt oss anta att den anställdes förväntade marginella produktivitetsökning efter  $T$  dagar i vidareutbildning är  $MP(T)$ . Liksom i *Figur 1 – 3* avtar  $MP(T)$  när  $T$  ökar, vilket kan uttryckas  $MP'(T) < 0$ . På grund av den ofullständiga konkurrensen på arbetsmarknaden kommer inte den anställdes förväntade lön efter vidareutbildningen öka i samma takt som  $MP(T)$ . Den anställdes förväntade marginella löneökning är  $MW(T)$ , där  $MW(T) < MP(T)$  för alla  $T$ . Vi antar dock att  $0 > MW'(T) > MP'(T)$ : Takten av löneökningen närmar sig  $MP(T)$  då  $T$  ökar. Arbetsgivarens marginella intäkt efter  $T$  dagars vidareutbildning är följaktligen  $MP(T) - MW(T)$ . Den marginella utbildningskostnaden benämner vi  $MC(T)$ . Liksom i *Figur 1 - 3* antar vi att  $MC'(T) > 0$ . Den anställdes personens marginella utbildningskostnad  $PMC(T)$  är på grund av den anställdes likviditetsproblem och försäkringsproblem större än  $MC(T)$  för alla  $T$ . Vi antar även att  $MC'(T) < PMC'(T)$ : Personens likviditets- och försäkringsproblem blir större ju fler dagar som ägnas åt vidareutbildning.

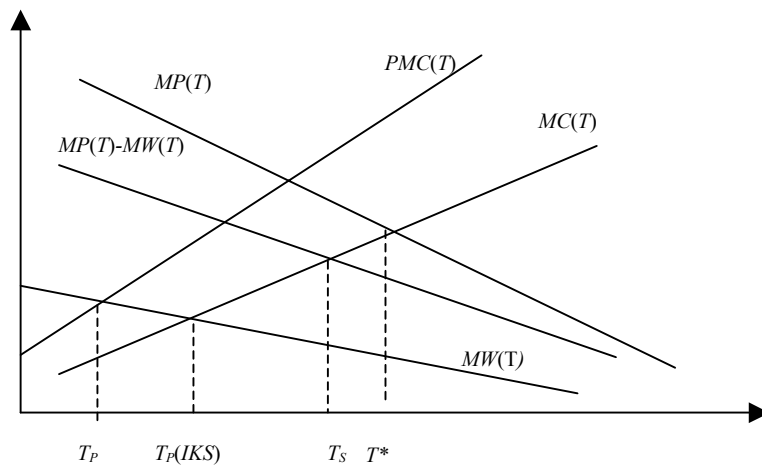
När parterna fattar icke-kooperativa beslut om hur många dagars vidareutbildning de vill bekosta, då väljer den vinstmaximerande arbetsgivaren  $T_S$  där  $MP(T_S) - MW(T_S) = MC(T_S)$ . Den anställde personen, å sin sida, väljer  $T_P$  där

$MW(T_p) = PMC(T_p)$ . Dessa jämvikter illustreras i två figurer. I *Figur 4* visas ett exempel där lönen är relativt rörlig, vilket innebär att  $MW(T) > MP(T) - MW(T)$ . Det betyder att den anställda personen kommer ha incitament till att finansiera mer vidareutbildning än arbetsgivaren,  $T_p > T_s$ . Den dynamiska löneutvecklingen kompenserar personens likviditets och försäkringsproblem, vilket gör att den anställda har starkare incitament att investera i generell vidareutbildning än vad arbetsgivaren har. Den dynamiska lönestrukturen innebär nämligen ett betydande privatiseringsproblem för arbetsgivaren. Detta illustreras i *Figur 4* av det stora avståndet mellan  $T_s$  och  $T^*$ . *Figur 5* visar det omvända fallet. Den sammanpressade lönestrukturen innebär att  $MW(T) < MP(T) - MW(T)$ . Arbetsgivaren får här ett starkare incitament än den anställda att investera i generell vidareutbildning.

**Figur 4. En dynamisk lönestruktur med avseende på antalet dagar i vidareutbildning.**



**Figur 5. En sammanpressad lönestruktur med avseende på antalet dagar i vidareutbildning.**



Lönestrukturen kan således ha en avgörande betydelse för vem som finansierar vidareutbildningen. Är lönenivån starkt beroende av den anställdes kompetens, då har den anställda starkare incitament att investera i sitt generella humankapital. Enligt resonemanget ovan kommer därför den anställda bära kostnaden för vidareutbildningen. Är lönestrukturen däremot starkt sammanpressad med avseende på den anställdes kompetens, då förväntas arbetsgivaren finansiera utbildningsinvesteringarna.<sup>17</sup>

## 4.2 Införandet av IKS

Vilka konsekvenser medför introduktionen av IKS i den här modellen? Frånvaron av avtal angående vidareutbildningens omfattning innebär att endast den anställda avsätter medel i kompetenssparkontot. Antag att IKS sänker den anställda personens marginella utbildningskostnad till samma nivå som den faktiska marginella utbildningskostnaden,  $PMC(T) = MC(T)$ . Det visar sig att resultatet är beroende av lönestrukturen. I *Figur 4* ökar den anställda sin utbildningsinvestering till  $T_p(IKS)$ . IKS får därmed avsedd effekt, genom att individens likviditets och försäkringsproblem minskas. I *Figur 5* är dock resultatet ett annat. Den anställda erhåller starkare incitament att bekosta vidareutbildningen, men det är fortfarande arbetsgivaren som har det starkaste incitamentet. Det betyder att den anställda inte har någon nytta av kompetenssparkontot, annat än till ett extra pensionssparande eller en reserv att ta till vid omskolning. IKS påverkar alltså inte mängden vidareutbildning i det anställningsförhållande där arbetsgivaren bekostar vidareutbildningen.

Användandet av IKS kan således vara beroende av jobbets lönestruktur. Man kan förvänta sig att IKS kommer att användas av de personer som har ett yrke där lönenivån till stor del är beroende av kompetensen. I många yrken är sambandet svagare, vilket innebär att IKS inte blir en intressant sparform för att öka vidareutbildningen på arbetsplatsen.

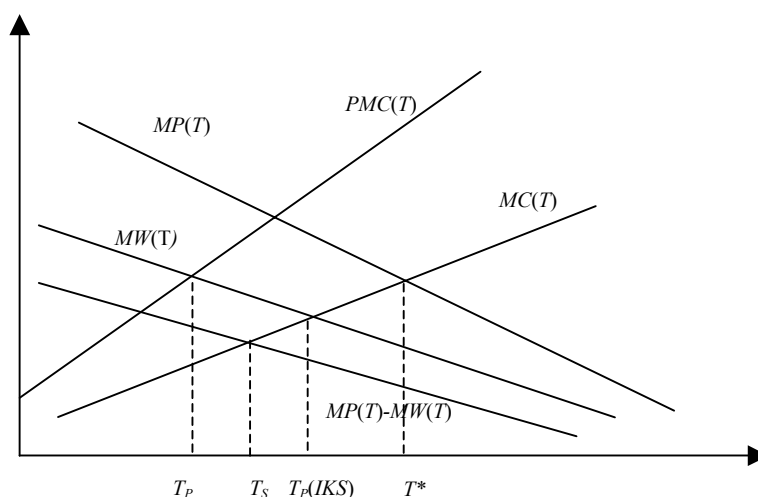
Vi kan nu illustrera villkoret för undanträngning av arbetsgivarens ordinarie vidareutbildning. Antag att lönestrukturen är mindre dynamisk än i *Figur 4*,

---

<sup>17</sup> Detta resultat är analogt med Beckers modell. Skillnaden ligger i att Becker antar att den företagsspecifika utbildningen inte påverkar lönenivån, vilket innebär att arbetsgivaren finansierar investeringen. I den här modellen ger stelheter i lönesättningen arbetsgivaren starkare incitament än den anställda att finansiera vidareutbildningen. För en närmare analys, se Acemoglu & Pischke (1999).

men mer dynamisk än i *Figur 5*. Den anställde erhåller en större marginell löneökning än arbetsgivarens marginella intäkt från vidareutbildningen,  $MW(T) > MP(T) - MW(T)$ . Likviditetsproblemet och försäkringsproblemet innebär dock att den anställde vill bekosta mindre vidareutbildning än arbetsgivaren. Innan IKS införs kommer således arbetsgivaren finansiera  $T_S$  utbildningsdagar i *Figur 6*. När IKS införs kommer den anställde vilja satsa  $T_P(IKS)$  utbildningsdagar. Det framgår att den anställde kommer ha incitament till mer vidareutbildning än arbetsgivaren,  $T_P(IKS) > T_S$ . Frånvaron av avtal mellan parterna leder till att den anställdes finansiering av vidareutbildning via IKS tränger undan arbetsgivarens finansiering.

**Figur 6. Undanträngning av arbetsgivarens ordinarie utbildningssatsningar.**



Modellen ger en pessimistisk bild av IKS om inte ett varaktigt avtal sluts mellan den anställde personen och dennes arbetsgivare. Används IKS inom anställningens ramar, utan att arbetsgivarens medverkan garanteras, då kan det befaras att arbetsgivarens ordinarie utbildningssatsningar antingen minskar eller förblir oförändrade.

## 5. ... eller komplement?

Det här avsnittet analyserar förutsättningarna för att IKS kan fungera som ett komplement till arbetsgivarens ordinarie utbildningssatsningar. Först ändras antagande (i) i sektion 4. Vi antar istället att arbetsgivaren och den anställde fattar ett *kooperativt* beslut om hur många arbetsdagar de vill bekosta vidareutbildning. Parterna kan även bestämma hur kostnaden ska fördelas. Därefter diskuteras förutsättningarna när antagande (iii) ändras. Är det möjligt att den anställde kommer välja en vidareutbildning som inte utgör ett perfekt substitut till arbetsgivarens utbildningssatsning, utan istället kompletterar den?

### 5.1 Avtalad IKS

Låt oss anta att arbetsgivaren och den anställde i samband med införandet av IKS avtalar om hur många dagar per år den anställde ska ägna sig åt vidareutbildning. De kan även bestämma lönenivån efter vidareutbildningen,  $W(T)$ , samt hur stor del av kostnaden  $C(T)$  som arbetsgivaren ska betala. Arbetsgivaren finansierar  $(1-\alpha)C(T)$ , medan den anställde finansierar  $\alpha C(T)$ , där  $\alpha \in (0, 1)$ . Liksom i sektion 4.2 antar vi att det IKS gör är att det jämställer personens utbildningskostnad med arbetsgivarens. Den anställdes produktivitet på arbetsplatsen efter vidareutbildningen är  $P(T)$ . När parterna förhandlar om avtalets utformning kommer arbetsgivaren således maximera  $P(T) - W(T) - (1-\alpha)C(T)$ . Den anställde tjänar  $W(T) - \alpha C(T)$ . Vi antar att det råder konkurrens på arbetsmarknaden om den anställde personens arbetskraft. Denna konkurrens gör att de konkurrerande arbetsgivarna kan erbjuda den anställde nyttonivån  $U$ . Den anställde kan därför kräva att  $W(T) - \alpha C(T) = U$ . Om den anställde tvingas bära en stor del av kostnaden måste arbetsgivarens höja lönen i motsvarande mån efter vidareutbildningen. När arbetsgivaren tar hänsyn till denna restriktion kommer han istället föredra det  $T$  som maximerar  $P(T) - [U + \alpha C(T)] - (1-\alpha)C(T) = P(T) - C(T) - U$ . Första ordningens villkor för ett maximum ger  $MP(T_C) = MC(T_C)$ . Konkurrenten på arbetsmarknaden genererar således ett kooperativt beslut  $T_C = T^*$ . Det framgår av *Figur 4 – 6* att den kooperativa jämvikten resulterar i mer vidareutbildning än i de icke-kooperativa jämvikterna  $T_S$  eller  $T_P$ . Detta beror på att vardera parten nu tar hänsyn till hur  $T$  påverkar nyttan hos den andra parten. Vid kooperativa beslut angående vidareutbildning förefaller risken för undanträngning vara betydligt mindre än vid icke-kooperativa beslut.

Det går även säga något om hur kostnaden för  $T_C$  kommer fördelas mellan arbetsgivaren och den anställde. Antag att konkurrensen på arbetsmarknaden gör att  $P(T_C) - C(T_C) - U = 0$ . Om inte så vore fallet kunde en annan arbetsgivare rekrytera den anställde genom att öka den anställdes nytta på marginalen till  $U + \varepsilon$ , där  $\varepsilon$  är ett litet tal större än noll. Frånvaron av vinst innebär att kostnaden för  $T_C$  fördelas så att  $P(T_C) - C(T_C) = W(T_C) - \alpha C(T_C)$ , eller  $P(T_C) - W(T_C) = (1 - \alpha)C(T_C)$ . Om lönestrukturen är sådan att den anställdes löneökning till följd av utbildningen inte är lika stor som produktivitetsökningen (d.v.s. om  $MP(T) - MW(T) > 0$ ) då tenderar skillnaden mellan den anställdes produktivitet  $P(T_C)$  och lön  $W(T_C)$  att öka när  $MP(T_C) - MW(T_C)$  ökar. Det innebär att ju större skillnaden  $MP(T_C) - MW(T_C)$  är desto lägre blir  $\alpha$  för ett givet  $T_C$ . I den kooperativa jämvikten ökar därför arbetsgivarens andel av kostnaden ju mer sammanpressad lönestrukturen är.

Resultaten från den här enkla modellen sammanfattas i *Tabell 1*.

**Tabell 1.** Lönestrukturens inverkan på kompetensutvecklingen när IKS införs.

Lönestruktur:	Sammanpressad	←————→	Dynamisk
Kompetensutveckling utan avtal	Oförändrad $T_S > T_P(IKS) > T_P$	Undanträngning $T_P(IKS) > T_S > T_P$	Ökning $T_P(IKS) > T_P > T_S$
Kompetensutveckling med avtal	Liten ökning, $T_C - T_S$	Stor ökning, $T_C - T_S$	Stor ökning, $T_C - T_P$

## 5.2 Kompletterande utbildning

I avsnitt 4 antogs det att utbildningen inom ramen för IKS kommer utgöra ett substitut till den ordinarie personalutbildningen. Stimulansen från IKS ligger i att öka utbildningsvolymen, dvs. antalet utbildningsdagar, istället för att generera en kompletterande utbildning som idag inte tillgodoses på arbetsplatsen. Hur realistiskt är detta antagande?

Denna fråga har nyligen behandlats av Mellander & Savvidou (2000). I Plan- och Tjänsteenkäten från Industriförbundets och Industrins utredningsinstitut ställdes under våren 2000 frågan till företag med mer än 100 anställda om kompetenskonton skulle kunna ersätta delar av den nuvarande personalutbildningen. Man fann att endast ca 40 % av både industriföretagen och tjänsteföretagen trodde att ett system liknande IKS skulle kunna *ersätta* delar av nuvaran-

de utbildning. Däremot ansåg 75 % av industriföretagen och 69 % av tjänsteföretagen att IKS skulle kunna *komplettera* den ordinarie vidareutbildningen. På en tredje fråga svarade 32 % av industriföretagen och 36 % av tjänsteföretagen att IKS skulle kunna täcka utbildningsbehov som företaget idag inte kan tillgodose.<sup>18</sup>

Vad gäller risken att IKS skulle ersätta nuvarande utbildning var den störst för ämneskunskaper inom industrin, medan risken för ersättning dominerar för fack- och yrkeskunskaper inom tjänstesektorn. Detta tyder, enligt författarna, på att risken för övervältring av företagens utbildningskostnader till IKS är större bland tjänsteföretagen än industriföretagen, eftersom fack- och yrkeskunskaper är det vanligaste inslaget i personalutbildningen enligt SCB.

Mellander och Savvidous undersökning stöder således hypotesen att IKS snarare kommer komplettera den nuvarande personalutbildningen än utgöra ett substitut. Å andra sidan uppstår en annan frågeställning i ljuset av deras undersökning: Kommer individen välja en vidareutbildning inom ramen för IKS som verkligen kompletterar personalutbildningen på det sätt som arbetsgivaren tror att den skulle kunna göra? Kan det föreligga en risk att IKS skapar vidareutbildningar av konsumtionskaraktär? Utsikterna om en kompletterande vidareutbildning, utan direkt anknytning till den ordinarie personalutbildningen, väcker frågan om produktiv arbetskraft istället kommer ägna sig åt kurser som utgör ett fritidsintresse.

Liknande frågor som ställdes till företagen borde även ställas till den anställda personalen. I vilken utsträckning är de beredda att spara till en vidareutbildning som kompletterar ordinarie personalutbildning? Är det mer lockande att betrakta IKS som en löneförmån som kan utnyttjas till kurser som inte är relaterade till arbetsplatsen?

---

<sup>18</sup> Inom industriföretagen dominerade här ämneskunskaper (språk, matematik, osv.) framför fack- och yrkes kunskaper respektive anpassning till ny teknik. Tjänsteföretagen ansåg att möjligheterna att via IKS tillgodose utbildningsbehov som företagen inte kan tillgodose är jämt fördelade över dessa tre kunskapsområden.



## 6. Slutsatser och framtida forskning

I diskussionen om hur individuell kompetensutveckling i arbetslivet bör stödjas har det ofta varit oklart vilka de teoretiska orsakerna till otillräcklig vidareutbildning på arbetsplatserna egentligen är. I den här rapporten har det presenterats tre orsaker som ofta förekommer i forskningslitteraturen:

- (i) Likviditetsproblemet – individens begränsade möjligheter att låna till sitt uppehälle under utbildningstiden,
- (ii) Försäkringsproblemet - frånvaron av en försäkringsmarknad som kan sprida riskerna i samband med utbildningsinvesteringen,
- (iii) Privatiseringsproblemet – varken arbetsgivaren eller arbetstagaren kan privatisera den samhällsekonomiska vinsten av vidareutbildningen.

I en tänkt värld med fullkomlig konkurrens på arbetsmarknaden och rörliga löner som anpassar sig till marginalproduktens värde är arbetstagarens likviditets- och försäkringsproblem de dominerande orsakerna. Arbetsgivaren kommer inte bidra till kostnaden för vidareutbildningen, eftersom arbetstagarens ökade produktivitet helt och hållet slår igenom på arbetstagarens marknadslön. Med de stelheter i lönebildningen som i praktiken återfinns på arbetsmarknaden kommer dock arbetsgivaren ha incitament till att finansiera en viss vidareutbildning. Privatiseringsproblemet innebär emellertid att omfattningen blir ineffektivt liten.

Utredningens förslag till IKS bygger på principen om flexibilitet och anpassning till individens personliga behov. Det betyder att kompetenssparandet kan användas till en vidareutbildning som individen har nytta av såväl i sina nuvarande arbetsuppgifter som i nya arbetsuppgifter inom det aktuella yrket. Kompetenssparandet kan även användas till omskolning och omställning till ett nytt jobb eller yrke. Denna flexibla användning får till följd att de teoretiska orsakerna till stödbehovet varierar. Vidareutbildning inom anställningens ramar hämmas i huvudsak av privatiseringsproblemet, medan omskolningen hindras av likviditets- och försäkringsproblemet. De varierande motiven och användningsområdena för IKS kan skapa en förvirring i debatten om kompetenssparandets utformning.

I den här rapporten har det identifierats tre möjliga problem med utredningens förslag till IKS:

- (1) För de arbetstagare som väljer att använda sina sparade medel till vidareutbildning utanför anställningens ramar kan kombinationen av frånva-

rande återkoppling till den framtida pensionen och stelheter i lönestrukturen innebära att det subventionerade sparandet används till utbildningar av konsumtionskaraktär. Detta medför såväl ett effektivitetsproblem som ett fördelningsproblem.

- (2) Om vidareutbildningen sker inom anställningens ramar kan frånvaron av avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren leda till en undanträngning av den ordinarie kompetensutvecklingen.
- (3) Den brittiska erfarenheten av ett liknande system visar att kontrollen av utbildningsanordnare är viktig. Utan en noggrann kontroll kan oseriösa utbildningsanordnare anordna skenbara utbildningar och utnyttja skatte-subventionerna utan att vidareutbildning kommer till stånd.

Det finns flera tänkbara lösningar på dessa problem. I förslaget till IKS föreslås till exempel att en myndighet inrättas för att kontrollera utbildningsanordnarna. En nackdel med detta arrangemang är de systemkostnader som tillkommer. Dessutom kvarstår de två övriga problemen. Ett annat alternativ är att låta arbetsgivaren få ett större inflytande över användningen av IKS. På det sättet kan risken för skenutbildningar minska och undanträngningen av ordinarie kompetensutveckling minskas. Det grundläggande syftet att ge individen större frihet och självbestämmande över kompetensutvecklingen kommer däremot inte uppnås med detta alternativ. Ett tredje alternativ är att låta kompetenssparandet belasta individens pensionssparande, exempelvis genom att premiepensionen knyts till kompetenssparandet. Därmed tvingas individen kalkylera framtida inkomstökningar vid valet av vidareutbildning, vilket motverkar konsumtionsutbildningar. Det är dock troligt att en betydande andel av arbetstagarna på grund av stelheter i lönestrukturen inte anser sig kunna öka den framtida inkomsten tillräckligt för att investeringen ska vara privatekonomiskt lönsam.

För att undvika alla dessa fallgropar förefaller utformningen av IKS stå inför ett vägval.

- (a) Sparandet kan renodlas till ett individuellt sparande utan arbetsgivarens medverkan men med en anknytning till individens pensionssparande.
- (b) Sparandet kan renodlas till en affär mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Det bör inte föreligga något hinder för att bägge sparformerna (a) och (b) kan förekomma parallellt.

De föregående avsnitten utmynnar i följande förslag till framtida forskning. Resultaten av denna forskning kan sammantaget ge ett empiriskt underlag för

om det aktuella förslaget till IKS skapar undanträngning eller komplementerar den ordinarie kompetensutvecklingen.

1. *Hur är lönestrukturen för ett yrke relaterat till den anställdes kompetens?* Om lönen är rörlig med avseende på befattningar och ansvarsområden som kräver olika former av personalutbildning, då kan den ordinarie personalutbildningen hämmas av arbetsgivarens privatiseringsproblem. Det betyder att den anställde har större incitament än arbetsgivaren att finansiera personalutbildningen genom exempelvis en låg ingångslön. IKS kan här utgöra ett väl fungerande stöd för att möjliggöra personalutbildning. Vid en mer sammanpressad lönestruktur är arbetsgivarens privatiseringsproblem mindre. Arbetsgivaren har därför anledning att delta i finansieringen. Den anställdes initiativ från IKS kan dock tränga undan arbetsgivarens finansiering av den ordinarie personalutbildningen. Det är därför angeläget att undersöka hur lönestrukturen är relaterad till den anställdes kompetens, och om existerande personalutbildning är beroende av lönestrukturen.
2. *Hur viktigt anser arbetsgivarna det är att arbetstagaren sluter avtal om hur IKS ska användas?* Avtalad vidareutbildning kommer troligtvis bli mer omfattande än utbildning baserad på självständiga beslut. Samtidigt kommer arbetsgivaren även i detta fall bära en större andel av utbildningskostnaden ju mer sammanpressad lönestrukturen är. Avtal kan därför vara viktigare inom yrken där lönerna är trögrörliga med avseende på befattningar och ansvarsområden.
3. *Vilken utbildning tror personen som sparar medel genom IKS blir aktuell?* Gränsen mellan vad som utgör ett komplement till den ordinarie personalutbildningen och vad som inte är relevant för den anställdes produktivitet på arbetsmarknaden är oklar. Även om personens utbildningssatsningar från IKS inte tränger undan den nuvarande personalutbildningen, kan den istället locka produktiv arbetskraft att tillfälligt lämna arbetsmarknaden.
4. *Hur skapas incitament till utbildningsinvestering istället för utbildningskonsumtion?* Det är möjligt att den aktuella utformningen av IKS framförallt stimulerar till utbildningar som inte ger någon ökad produktivitet på arbetsmarknaden. För att förhindra detta kan det behövas någon form av belåning av spararens framtida inkomst. Det har tidigare presenterats modeller kring detta.

## Referenser

- Acemoglu, Daron and Jörn-Steffen Pischke. 1998. "Why do firms train? Theory and evidence." *Quarterly Journal of Economics*, 113, pp. 79 - 119.
- Acemoglu, Daron and Jörn-Steffen Pischke. 1999. "The Structure of Wages and Investment in General Training." *Journal of Political Economy*, 107:3, pp. 539-72.
- Autor, David. 2001. "Why do temporary help firms provide free general skills training? Theory and evidence." *Quarterly Journal of Economics*, 116:4, pp. 1409-48.
- Barron, John M., Mark C. Berger, and Dan A. Black. 1997. *On-the-job training*: Kalamazo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Barron, John M., Dan A. Black, and Mark A. Loewenstein. 1989. "Job matching and on-the-job training." *Journal of Labor Economics*, 7:1, pp. 1-19.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bishop, John. 1997. "What we know about employer-provided training: A review of the literature." *Research in Labor Economics*, 16.
- Chang, Chun and Yijiang Wang. 1996. "Human capital investment under asymmetric information: the Pigovian conjecture revisited." *Journal of Labor Economics*, 14, pp. 505-19.
- Harhoff, Dietmar and Thomas Kane. 1997. "Is the German apprenticeship system a panacea for the U.S. labor market?" *Journal of Population Economics*, 10, pp. 171 - 96.
- Hashimoto, Masanori. 1981. "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment." *American Economic Review*, 71:3, pp. 475-82.
- Katz, Eliakim and Adrian Ziderman. 1990. "Investment in general training: the role of information and labour mobility." *Economic Journal*, 100, pp. 1147 - 58.
- Mellander, Erik and Eleni Savvidou. 2000. "Företagens syn på individuella kompetenskonton." Statens offentliga utredningar 2000:107 Näringsdepartementet: Stockholm.
- Pigou, A. C. 1912. *Wealth and Welfare*. London: MacMillan.
- Rehn, Gösta. 1975. "Flexitid och flexliv." *Ekonomisk debatt*, 3, pp. 72-81, 84-86, 87-88.
- Rehn, Gösta. 1985. "På väg mot valfrihetens samhälle." Delegationen för arbetstidsfrågor, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Rehn, Gösta. 1988. *Full sysselsättning utan inflation - Skrifter i urval*. Stockholm: Tidens förlag.
- Soskice, D. 1994. "Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System," in *Training and the Private Sector: International Comparisons*. L Lynch ed. Chicago: University of Chicago Press.

- SOU. 2000. "SOU 2000:119, Individuellt kompetenssparande - med start 2002." Näringsdepartementet: Stockholm.
- Steedman, Hilary. 1993. "The economics of youth training in Germany." *Economic Journal*, 103, pp. 1279 - 91.
- Stevens, Margaret. 1994. "A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition." *Oxford Economic Papers*, 46, pp. 537 - 62.
- Stiglitz, Joseph E. and Andrew Weiss. 1981. "Credit Rationing in Markets with Imperfect Information." *American Economic Review*, 71:3, pp. 393-410.