



2017 | Vägar till ny kunskap

Eva Oscarsson
Håkan Regnér

2017 | Vägar till ny kunskap
Eva Oscarsson och Håkan Regnér

Citera gärna ur skriften, men ange källa.
© Eva Oscarsson och Håkan Regnér och Saco 2017

ISBN: 978-91-88019-24-0

www.saco.se

Innehåll

1. Inledning	5
2. Några utgångspunkter	7
3. Vuxnas deltagande i utbildning	10
Deltagande bland vuxna i Sverige	11
Deltagande bland vuxna i EU	12
Omfattningen på utbildningen	13
Motiv för att delta i utbildning	14
Resultatet av utbildning	15
4. Utbildningsutbudet för vuxna	18
Komvux	18
Yrkeskurser i komvux	20
Resultat efter studier på komvux	20
Yrkehögskolan	23
<i>Resultat av studier på yrkehögskolan</i>	26
Högskola och universitet	27
<i>Uppföljning av resultat efter studier på högskolan</i>	34
5. Finansiering av studier	36
Studiemedel från CSN	36
Maximalt antal veckor	36
Åldersgränser	36
Studiemedelsbelopp	37
Fribelopp	38
Arbetslöshetsersättning från a-kassan	38
Aktivitetsstöd från Arbetsförmedlingen vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program	38
Arbetsmarknadsutbildning	39
Förberedande insatser	39
Aktivitetsstöd	40
Studier inom ramen för omställningsavtal	40
Trygghetsstiftelsen, TSn (statlig sektor, Arbetsgivarverket/OFR, Saco-S och SEKO)	40
Trygghetsrådet, TRR (tjänstemän i privat sektor, Svenskt Näringsliv/PTK)	41
Trygghetsfonden TSL (arbetare i privat sektor, SN/LO)	41
Omställningsfonden, KOM-KL (kommunal sektor, SKL och Pacta/Kommunal, OFR och Akademikeralliansen)	42
6. Sammanfattning av dagens möjligheter till utbildning	43
Deltagandet i utbildning i dag	43
I Sverige deltar många vuxna i utbildning	43
Deltagandet minskar med ökad ålder	43
Distansutbildning är vanligt	43
Tillgång till kurser	44
Antagningsregler till högskolan	44

Rätt till ledighet för studier	44
Den privata ekonomin under studietiden	45
<i>Studier för sysselsatta med studiemedel</i>	45
<i>Studier under uppsägningstiden med lön och inom ramen för omställningsavtal med ekonomisk ersättning</i>	45
<i>Studier för korttidsarbetslösa med arbetslöshetsersättning eller aktivitetsstöd</i>	45
<i>Studier för långtidsarbetslösa med aktivitetsstöd</i>	46
Vägledning och validering	46
7. Hur kan dagens system förbättras?	47
Utveckling av utbudet	47
Antagningsregler	47
Rätt till ledighet för studier	47
Den privata ekonomin under studietiden	48
Utveckling av vägledning och validering	50
8. En internationell utblick om samfinansiering av livslångt lärande	51
Marknadsmislyckanden	51
Ojämnt fördelad personalutbildning	51
Politiska åtgärder	52
Åtgärder inom skattesystemet riktade mot arbetsgivare	52
Åtgärder inom skattesystemet riktade mot arbetstagare	52
Lånefinansiering för arbetstagare	52
Subventioner riktade mot arbetstagare eller arbetsgivare	52
Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare	53
Kompetensutvecklingsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare	53
Avtal med återbetalningsklausuler	53
Lärlingsanställningar	53
Arbetstidskonton och kompetensutvecklingstidskonton	54
Individuella kompetenskonton	54
Avtal eller lag om studieledighet	54
Ramvillkor som måste vara uppfyllda	54
9. Avslutande kommentarer	55
Källor	57

1. Inledning

Syftena med denna rapport är att kartlägga utbudet av utbildning i Sverige och granska hur högskoleutbildade kan finansiera ytterligare studier senare i livet. Skälet till det är bland annat att strukturomvandlingen som drivs på av digitaliseringen kan komma att ställa ökade krav på omställning¹. Det är också möjligt att den tekniska utvecklingen kommer påverka även personer med relativt stark utbildningsbakgrund. Dessa kan behöva vidareutbildas med kortare kurser i högskolan.

Arbetsgivare betalar för den personalutbildning som de anser behövs för att utveckla verksamheten och hävda sig i konkurrensen med andra företag. Den utbildningen ska arbetsgivaren alltid bekosta. Men sysselsatta bygger också upp nya kunskaper genom att arbeta, byta arbetsuppgifter och arbetsgivare. Arbetsplatser förändras i takt med introduktionen av ny teknik och anställda utbildas när tekniken introduceras. Vissa hamnar mellan jobb och måste då gå kortare yrkesinriktade kurser för att få ett nytt jobb. Eftersom utbildningsnivån i samhället ökar är det troligt att fler av de arbetslösa kommer ha en relativt stark utbildningsbakgrund i nästa lågkonjunktur. Det kan ställa nya krav på både utbildningssystem och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Många ekonomer utgår ifrån att den pågående digitaliseringen av samhället får liknande effekter som tidigare stora tekniska framsteg. Vissa yrken förändras, andra försvinner och nya skapas genom introduktionen av ny teknik. Arbetsmarknaden är dynamisk och historiska data visar att det skapas och försvinner jobb i snabb takt i både låg- och högkonjunktur. Heyman, Norbäck och Persson (2013) har analyserat dynamiken på arbetsmarknaden under perioden 1990–2009. Perioden täcker både den djupa krisen som uppstod i Sverige i början av 1990-talet, IT-bubblan och delar av finanskrisen. Under denna period skapades 3 420 000 jobb medan ungefär 3 230 000 lades ned. Nettoeffekten av dessa strukturomvandlingar var 190 000 fler jobb.²

Heyman, Norbäck och Persson (2016) argumenterar utifrån historisk och aktuell ekonomisk forskning att den digitaliseringsdrivna strukturomvandlingen sannolikt ger fler nya möjligheter än stora problem. Digitaliseringen medför, precis som andra tekniska framsteg, förändringar av samhället och anpassningen sker successivt. På lite längre sikt tror de att maskiner kommer bli ett allt närmare substitut till människor, vilket kommer medföra att människors arbetsuppgifter ändrar karaktär till att vara mera kreativa, kulturella och vårdande.

Det är möjligt att digitaliseringen kommer slå relativt hårt mot personer med viss typ av högskoleutbildning. Det beror bland annat på att

¹ Behoven av livslångt lärande och utbildning för sysselsatta diskuterades intensivt i samband med datoriseringen av kontoret på 1990-talet. En effekt var utredningen om individuellt kompetenssparande 2009 (SOU 2000). Björklund och Regnér (1996) diskuterade hur satsningar på personalutbildning kunde finansieras genom justering av lönen.

² Under samma period ökade andelen anställda med eftergymnasial utbildning från 25 procent till cirka 40 procent.

det numera är enkelt att lägga ut arbetsuppgifter till personer som är uppkopplade på digitala plattformar. Plattformarna gör det enkelt för arbetsgivare att hitta personer med rätt kunskaper. De pressar också kostnaderna genom att de som är uppkopplade konkurrerar genom att erbjuda relativt lägre priser. Detta har redan medfört att vissa tjänster för högskoleutbildade har rationaliserats bort. Samtidigt är arbetslösheten låg bland högskoleutbildade, vilket tyder på att många går vidare till nya jobb. Utbildningen medför att många kan ta sig an nya arbetsuppgifter utan ytterligare studier i högskolan.

Under ett år deltar ungefär 70 procent av de sysselsatta i Sverige i formell och informell personalutbildning. Högskoleutbildade deltar i större utsträckning än andra grupper. Det finns inga formella hinder för sysselsatta att delta i utbildning. Studieleighetslagen som kom 1974 innebär att sysselsatta har rätt till tjänstledighet för studier. Brister i kunskapsuppbyggnaden måste då bero på att arbetsgivaren är ovillig att ge ledighet för studier, att de sysselsatta har dåliga privatekonomiska villkor under studietiden eller att det finns ett begränsat utbud av studiemöjligheter.

Rapporten belyser dessa problemställningar och diskuterar policyförändringar som stärker möjligheterna för kunskapsuppbyggnad under yrkeslivet.

2. Några utgångspunkter

Arbetsmarknaden är dynamisk. Jobb försvinner och nya skapas i både låg- och högkonjunkturer. När verksamheter läggs ned går en del anställda vidare till nya jobb i andra branscher. Den tidigare kunskapen matchas inte alltid med det nya jobbet. Men arbetsgivare anställer och bekostar upplärningen till det nya yrket. På längre sikt kommer högskolan utbilda personer för de nya branscherna. Det är det sedvanliga mönstret på arbetsmarknaden och viss typ av högskoleutbildning underlättar den omställningen.

Genom byte av arbetsuppgifter, arbetsgivare, bransch och sektor får sysselsatta erfarenheter och formell personalutbildning som gör att de bygger upp ny kunskap i takt med utvecklingen av ny teknik. En högskoleutbildning av hög kvalitet, samt tidigare erfarenhet gör att många enkelt ställer om på arbetsmarknaden utan ytterligare formell utbildning. Det gäller även vid nedläggelse av verksamheter: vissa går vidare till andra jobb medan andra blir arbetslösa och får nytt jobb först efter en period av aktivt jobbsökande. Vissa arbetslösa behöver ytterligare utbildning för att ta sig vidare.

Högskoleutbildade deltar i utbildning under yrkeslivet i större utsträckning än personer som inte har högskoleutbildning. Det finns två anledningar till det. En är att utbildning uppmuntrar till mer utbildning och det gör att högskoleutbildade själva söker upp utbildningsmöjligheter. En annan är att högskoleutbildade är i verksamheter där vidareutbildning är en självklar del av jobbet. Det gäller i många verksamheter, men bland akademiker varierar förstås möjligheterna till kompetensutveckling mellan branscher och sektorer.

Utbildning på jobbet kan vara generell eller specifik. Generell utbildning ger deltagarna kunskaper som har positiva effekter på verksamheten hos många arbetsgivare, medan specifik utbildning ger kunskaper som har positiva effekter på ett begränsat antal företag. Företag i en konkurrensutsatt sektor är mindre benägna att betala för utbildning som gör att en anställd direkt efter utbildningen kan gå vidare till en konkurrent. Däremot är de villiga att betala för utbildning som har stor betydelse för den egna verksamheten.

I teorin är det enkelt att lösa dessa satsningar på kompetensutveckling. Arbetsgivaren och medarbetaren delar på kostnaden och intäkten för internutbildningen genom förändringar av lönen. Under utbildning får medarbetaren lägre lön och när utbildningen är klar ökar lönen. Medarbetaren får stå för en större del av kostnaden för en generell utbildning eftersom arbetsgivaren får relativt mindre avkastning än för en specifik utbildning. Det finns också en risk att medarbetaren går vidare till ett annat företag. Lönen för den som går en generell utbildning blir lägre under utbildning än för den som går en specifik utbildning, samtidigt som avkastningen av utbildningen blir något lägre.

De teoretiska resonemangen behöver inte hålla i praktiken. Till exempel kan en arbetsgivare behöva höja lönen för personer med generella kunskaper bara för att de inte ska gå vidare till ett annat företag efter utbildningen. Det kan också medföra att det blir svårt att få arbetsgivare att gå med på generell upplärning på jobbet. Ett annat problem kan vara att arbetsgivaren inte tycker att justeringen av lönen är tillräcklig för att täcka kostnaderna för upplärningen. Arbetsgivaren måste även rekrytera och utbilda vikarier som täcker upp för personal som är borta på längre utbildning. Utbildningen innebär också ett visst produktionsbortfall. Därför kan det vara svårt att få arbetsgivare att gå med på längre generell utbildning.

Den framtida arbetsmarknaden kommer precis som i dag hantera strukturella förändringar. För många personer sker det en kompetensuppbyggnad på jobbet som gör att de kan gå vidare till nytt jobb med liknande lön eller högre lön. Tidigare erfarenheter har också stor betydelse för nya jobb. Andra går vidare till nytt jobb med lägre kunskapskrav och lägre lön. De som inte kan gå vidare till nytt jobb blir arbetslösa och vissa av dem behöver kurser eller en kortare utbildning för att gå vidare till nytt jobb. Andra kan behöva en längre utbildning och då inom ramen för yrkeshögskolan eller högskolan.

Merparten av de högskoleutbildade omfattas av individuell och lokal lönesättning. Förutsättningarna i verksamheten bestämmer löneutrymmet och medarbetarnas arbetsinsatser avgör löneutvecklingen. Medarbetare och chef diskuterar lön i lönesamtal och många har även medarbetarsamtal där frågor som personalutbildning diskuteras. Möjligheterna att få en chef att gå med på frånvaro för utbildning beror på förutsättningarna i verksamheten. Det betyder att möjligheterna att utbilda sig på jobbet kommer variera mellan medarbetare och verksamheter. Det är möjligt att vissa medarbetare avstår från löneutveckling och i stället deltar i kompetenshöjande utbildning.

Arbetslösheten bland äldre är relativt låg jämfört med många andra åldersgrupper. Men när äldre blir arbetslösa tar det lång tid innan de kommer tillbaka till arbetsmarknaden. Snarare ökar risken för utträde från arbetsmarknaden, trots att äldre blir friskare och i praktiken kan arbeta längre. Utbildningssatsningar riktade mot äldre kan därför få begränsade effekter om inte synen på äldre i arbetslivet förändras.

Sedan mitten av 1970-talet har sysselsatta haft rätt till ledighet för studier. Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, studieledighetslagen, har funnits sedan 1975. Den gäller för alla arbetstagare, även visstidsanställda, vikarier och praktikanter. Den ger personer rätt till ledighet för studier. Enligt LO:s kommentarer till lagen (2015) ger lagen rätt till ledighet för all utbildning. Den anställde kan själv välja och huvudsyftet är att deltagarna ska få någon kunskap eller färdighet. Utbildningen måste vara planmässig och innehålla vissa delar av undervisning. Hobbyaktiviteter räknas inte som utbildning.

Utbildningen kan vara på heltid eller deltid. Den som varvar undervisning och självstudier, till exempel vid distansstudier i högskolan, har rätt till ledighet både för undervisningen och för självstudierna.

Personer har rätt till ledighet för studier om de har varit anställda hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller i sammanlagt minst 12 månader under de senaste två åren.

Arbetsgivaren kan inte neka den anställda ledighet men kan skjuta på ledigheten i tiden. Fackets godkännande behövs när arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten mer än:

- två veckor från den anställdes ansökan vid facklig utbildning och utbildning som motsvarar högst en arbetsvecka
- sex månader från den anställdes ansökan vid annan utbildning.

Har den anställda inte fått påbörja sin studieledighet inom två år efter att ansökan inkommit kan saken prövas i domstol. Vid kortare ledighet, högst en vecka, är tiden ett år. Då ska domstolen ta hänsyn både till den anställdes intresse av att få ledigt och till arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning.

Arbetstagare ska efter studierna vara tillförsäkrad samma eller likvärdiga ställningar i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om de inte har haft ledighet för studier.

De två följande kapitlen beskriver hur vuxnas deltagande i utbildning ser ut i praktiken.

3. Vuxnas deltagande i utbildning

Detta kapitel beskriver vuxnas deltagande i utbildning utifrån undersökningar som har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB). Statistiken är hämtad från EU-undersökningen AES, *Adult Education Survey*, som genomförs av SCB vart femte år. Nuförtiden är det den enda undersökning som innehåller uppgifter om personalutbildning.

I Sverige har undersökningen genomförts vid två tillfällen, 2005/2006 och 2011/2012. I undersökningen ställs frågor om deltagande i utbildning under de senaste 12 månaderna räknat bakåt från intervjudagen. Personerna som intervjuas är i åldern 25–64 år.

Livslångt lärande omfattar allt vi lär oss dagligen oavsett hur vi lär oss. Statistiken skiljer mellan tre typer av lärande som beskrivs i tabell 1.

Tabell 1 Olika typer av lärande

Formell utbildning	Icke-formell utbildning	Informellt lärande
Grundskola	Personalutbildning – utanför reguljär utbildning	Självstudier
Gymnasieskola	Studieförbund	Aktiviteter i vardagen med avsikt att lära sig något
Högskola/universitet	Folkhögskolans korta kurser	
Komvux	Konferenser	
Yrkeshögskola	Seminarier	
Folkhögskolans långa kurser	Studiedagar	
Arbetsmarknadsutbildning Svenska för invandrare, SFI	Privatlektioner	
Personalutbildning – inom reguljär utbildning		

Källa: SCB (2014).

Deltagande bland vuxna i Sverige

I undersökningen 2011/2012 hade drygt 70 procent av befolkningen i åldersgruppen 25–64 år deltagit i någon form av formell eller icke-formell utbildning under de senaste 12 månaderna, se tabell 2. Andelen som deltagit i formell utbildning var 13 procent medan andelen som deltagit i icke-formell utbildning var 67 procent. Den vanligaste typen av lärande var personalutbildning, det vill säga utbildning som helt eller delvis betalas av arbetsgivaren eller som sker under arbetstid.

Deltagande i utbildning är vanligare bland kvinnor än bland män, bland yngre än bland äldre, bland inrikes födda än bland utrikes födda och bland eftergymnasialt utbildade än bland personer med kortare utbildning. Det är också vanligare att sysselsatta deltar i utbildningsaktiviteter jämfört med personer som är arbetslösa eller står utanför arbetskraften.

Tabell 2 Deltagare i utbildning 2011/2012, andel i procent

	Formell eller icke- formell	Formell	Icke- formell	Personal- utbildning	Icke- formell utbildning på fritiden
Samtliga	72	13	67	59	24
Kvinnor	74	16	69	60	27
Män	69	11	65	58	21
Ålder					
25–34	79	28	67	57	28
35–49	77	13	73	67	24
50–64	62	4	61	52	21
Födelseland					
Sverige	74	11	71	63	26
Övriga	62	23	50	42	17
Utbildningsnivå					
Förgymnasial	49	9	42	34	14
Gymnasial	69	8	66	57	21
Eftergymnasial	84	20	79	72	30
Sysselsättning					
Sysselsatt	78	10	75	70	23
Arbetslös	53	22	43	20	31
Utanför arbetskraften	48	30	31	11	25

Källa: SCB (2014). En person kan vara deltagare i flera utbildningsformer.

Deltagande i all form av utbildning ökar med utbildningsbakgrund. Av de med eftergymnasial utbildning deltog 84 procent i någon form av

utbildning 2011/2012, jämfört med 69 procent bland de med gymnasieutbildning.

Bland de med eftergymnasial utbildning deltog 72 procent i personalutbildning.³ Det kan jämföras med andelen bland dem med gymnasieutbildning som var endast 57 procent. Skillnaden beror troligen på att många av de jobb som kräver eftergymnasial utbildning också utvecklas med ny teknik och förutsätter kontinuerligt lärande på jobbet.

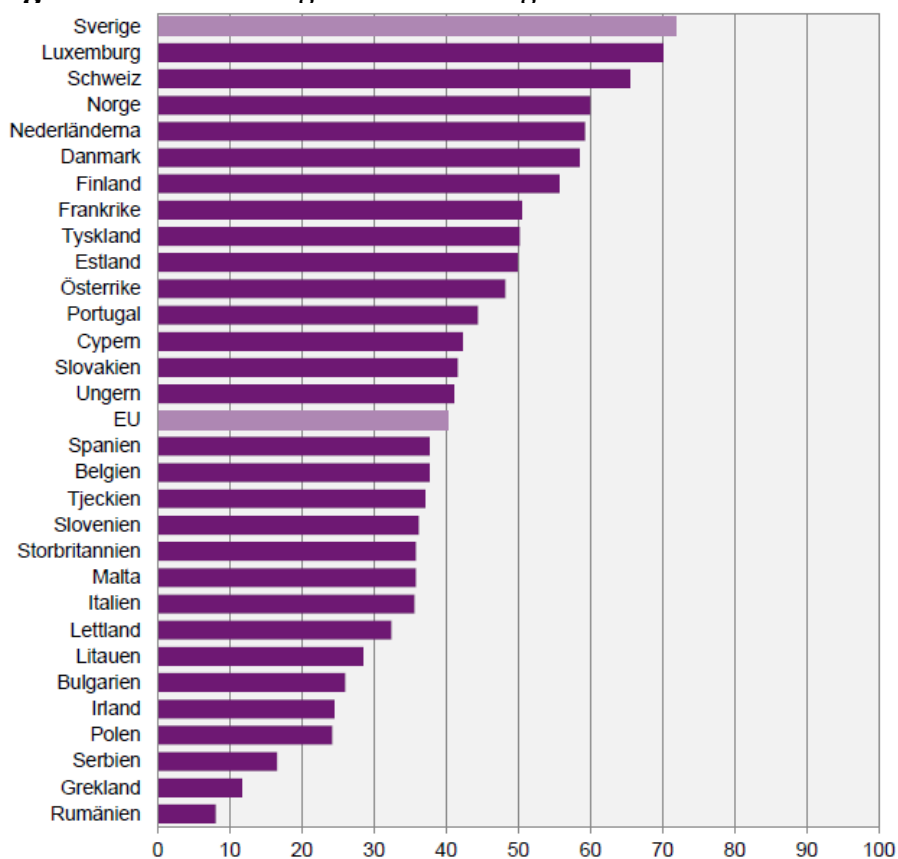
Av tabellen framgår också att det är skillnader mellan sysselsatta och arbetslösa. En stor andel av de sysselsatta får kompetensutveckling genom jobbet. Andelen bland de arbetslösa är låg för att merparten inte har ett jobb. Att några anger att de har deltagit i personalutbildning kan bero på att de precis har lämnat ett jobb eller nyligen fått ett nytt jobb. De arbetslösa deltar i större utsträckning i formell utbildning och utbildar sig mer på fritiden. Skillnaderna speglar troligen att arbetsgivare är ovilliga att låta sysselsatta gå formella utbildningar (för att de är för generella och därmed användbara hos många konkurrenter), och att sysselsatta har mycket kompetensutveckling i jobbet och därmed inte behöver utbilda sig även på fritiden

Deltagande bland vuxna i EU

Deltagandet i utbildning (formell och informell) bland vuxna i Sverige är högt jämfört med deltagandet i andra länder. Inom EU deltog under 2011/2012 i genomsnitt 40 procent av befolkningen i åldersgruppen 25–64 år i någon form av utbildning. I Sverige var andelen drygt 70 procent, vilket var högst bland alla EU-länder. I Tyskland, som är ett land som Sverige ofta jämförs med, deltog 50 procent i utbildning.

³ Det är svårt att hitta historiskt jämförbara siffror. Björklund och Regnér (1996) har statistik på deltagande i personalutbildning. År 1995 deltog 43 procent av de sysselsatta i åldersgruppen 25–64 år i sådan utbildning. Deltagandet har ökat, vilket visar att jobben har blivit mer kunskapsintensiva.

Diagram 1 Vuxnas deltagande i utbildning i EU 2011/2012

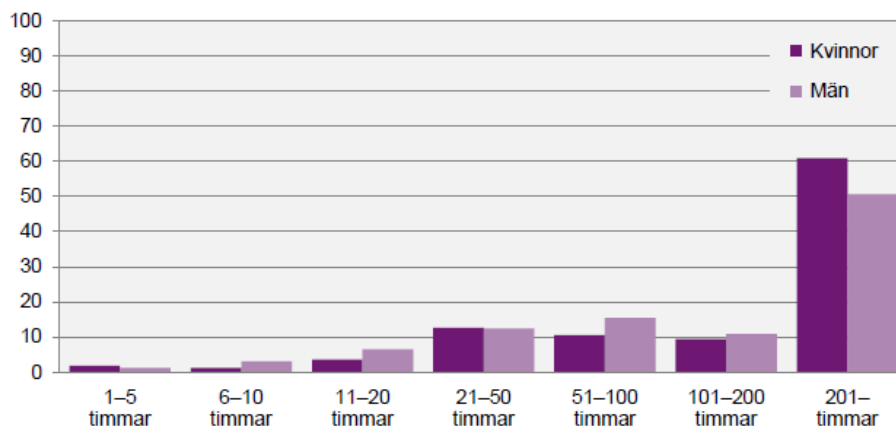


Källa: SCB (2014).

Omfattningen på utbildningen

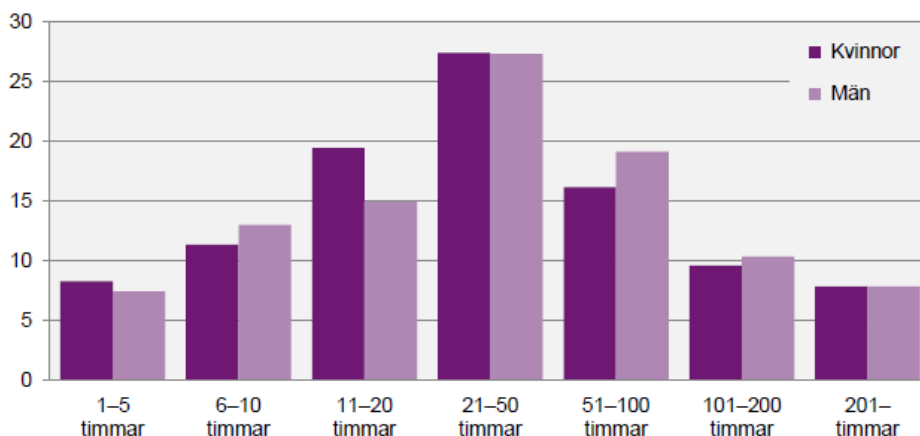
Utbildningens längd i timmar skiljer sig mycket åt mellan formell och icke-formell utbildning. Formell utbildning sker ofta på heltid medan icke-formell utbildning kan vara mycket kort, till exempel ett seminarium eller en halvdagskurs. Diagram 2 och 3 visar fördelningen av antalet deltagare efter antal undervisningstimmar för formell respektive icke-formell utbildning.

Diagram 2 Deltagare i formell utbildning efter antal undervisningstimmar, andel i procent



Källa: SCB (2014).

Diagram 3 Deltagare i icke-formell utbildning, andel i procent

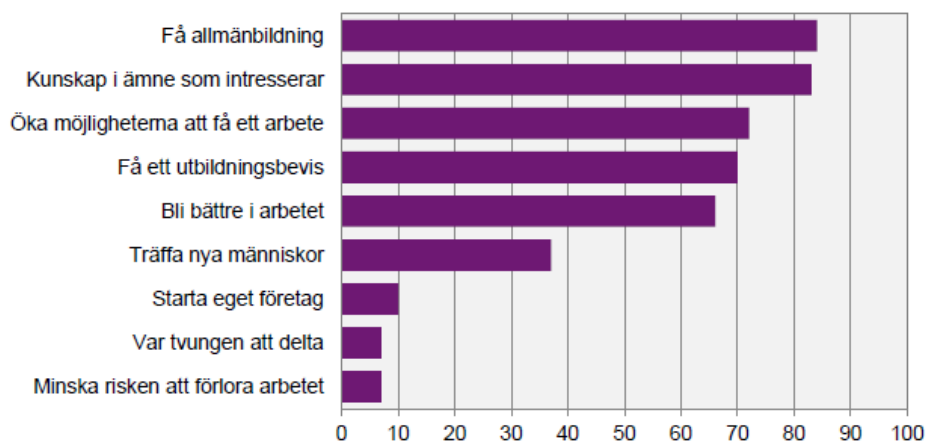


Källa: SCB (2014).

Motiv för att delta i utbildning

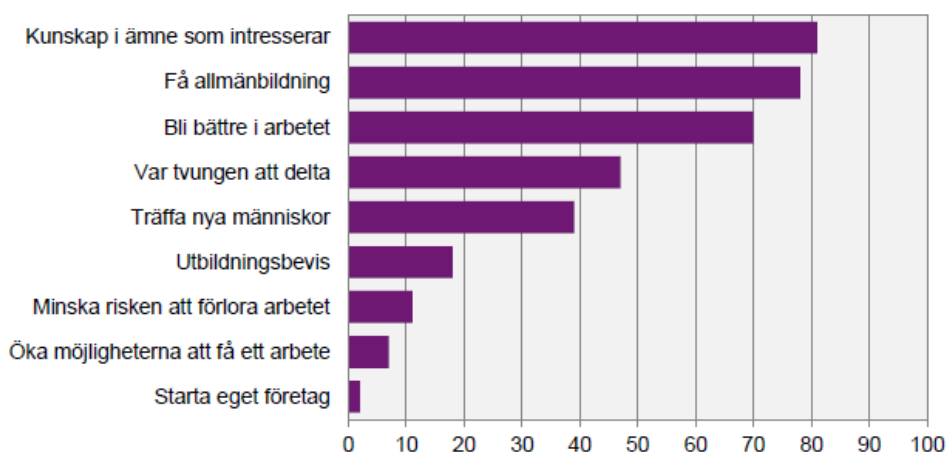
De vanligaste motiven för att delta i formell och icke-formell utbildning är att få kunskap i ett ämne som intresserar eller att få allmänbildning, se diagram 4 och 5. Därefter kommer att kunskaperna kan ha betydelse för arbetslivet. Mindre än 10 procent säger att de har gått en formell utbildning för att minska risken att bli arbetslös. Andelen är inte mycket större för bland de som har gått icke-formell utbildning. Noterbart är att cirka 45 procent säger att de var tvungna att delta. Nästan hälften har således deltagit för att arbetsgivaren anser att utbildningen är viktig för verksamheten.

Diagram 4 Skäl att delta i formell utbildning, andel i procent



Källa: SCB (2014).

Diagram 5 Skäl att delta i icke-formell utbildning, andel i procent



Källa: SCB (2014).

Resultatet av utbildning

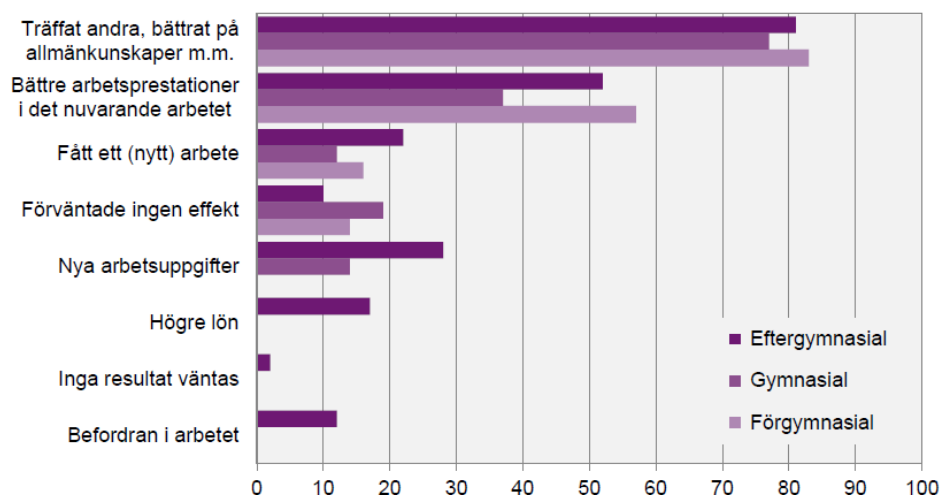
Enligt deltagarna har formell utbildning i vuxen ålder betydelse främst på det personliga planet. Ungefär 80 procent svarar att de har "Träffat andra, bättre på allmänkunskaper m.m." Det gäller oavsett deltagarnas utbildningsbakgrund.

Bland personer med eftergymnasial utbildning svarar över hälften att utbildningen lett till "Bättre arbetsprestationer i det nuvarande arbetet". Andelen är något högre bland dem med förgymnasial utbildning. Skillnaden kan bero på att högskoleutbildade dels redan har mycket kunskaper, dels att de också får utbildning som inte har direkt betydelse för jobbet (generell utbildning).

Knappt 30 procent av dem med eftergymnasial utbildning har fått nya arbetsuppgifter och över 20 procent har antingen fått jobb eller fått ett

nytt jobb.⁴ Det stärker bilden av att de flesta inte går utbildningar för att gå vidare till ett nytt jobb. Den personliga utvecklingen har större betydelse. Andelarna är lägre bland personer som har gymnasial eller förgymnasial utbildning.

Diagram 6 Personer som upplevt olika effekter av sin formella utbildning efter utbildningsnivå, andel i procent

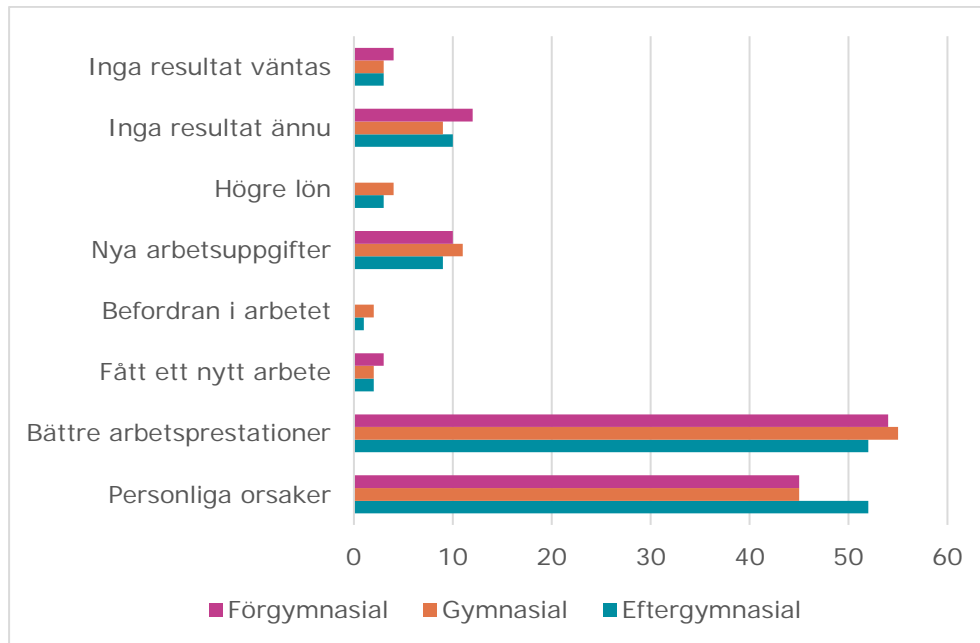


Källa: SCB (2014).

Deltagande i icke-formell utbildning har liknande betydelse för deltagarna som formell utbildning. De vanligaste resultaten av deltagande i icke-formell utbildning är av det personliga slaget. Men en annan viktig konsekvens av utbildningen är att deltagarna presterar bättre i det nuvarande arbetet. Det verkar således som utbildning till viss del bidrar till att deltagarna blir effektivare på sitt jobb. Däremot leder den för de flesta inte till några nya möjligheter. Endast nio procent av kursdeltagarna (en person kan ha deltagit i flera kurser) anger att de har fått nya arbetsuppgifter, och endast tre procent anger att de har fått högre lön. Två procent har fått ett nytt arbete.

⁴ SCB:s rapport redovisar inte effekter av icke-formell utbildning.

Diagram 7 Betydelsen av deltagande i icke-formell utbildning efter utbildningsnivå, andel i procent



Källa: Mattias Fritz, SCB, egen bearbetning.

4. Utbildningsutbudet för vuxna

Detta kapitel beskriver vilka möjligheter det finns i dag att komplettera eller bygga på sin tidigare utbildning, eller att byta yrkesbana.

Komvux

Målet för den kommunala vuxenutbildningen är att vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling. Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. När det gäller kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå ska de som har lägst utbildning prioriteras.⁵

Kommunerna har skyldighet att erbjuda behöriga sökande platser på grundläggande nivå, det vill säga motsvarande grundskolan, och behöriga sökande ska erbjudas platser på gymnasial nivå för att de ska uppnå behörighet till högskola eller yrkeshögskola. Däremot har kommunerna ingen skyldighet att erbjuda annan gymnasieutbildning. Men enligt skollagens 19b § ska kommunerna sträva efter att därutöver erbjuda utbildning som svarar mot efterfrågan och behov. Om samtliga behöriga sökande till kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå inte kan antas, ska ett urval göras.⁶ Vid detta urval ska företräde ges, i den ordning som anges nedan, till en sökande som har kort tidigare utbildning och som

1. önskar fullfölja studier som den sökande har påbörjat enligt en upprättad individuell studieplan
2. behöver utbildningen för att komplettera ett reducerat program eller för annan behörighetskomplettering
3. behöver utbildningen för pågående yrkesverksamhet eller planerat yrkesval.

Komvux omfattade 214 800 elever och 757 500 kursdeltagare år 2015 (en elev kan läsa flera kurser). De flesta eleverna studerar inte på heltid. Omräknat motsvarar det ca 94 500 helårsstuderande.⁷ Antalet elever motsvarar knappt 4 procent av befolkningen i åldern 20–64 år. Av eleverna läste 175 000 på gymnasial nivå och 40 000 på grundläggande nivå.

Andelen utrikes födda elever var 44 procent totalt sett, men hela 93 procent på den grundläggande nivån. Elevernas medianålder var 27 år. Av samtliga elever i komvux 2015 var 36 procent under 25 år.

⁵ Skollagen, 20 kap. 2 §.

⁶ Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁷ Siffrorna är hämtade från budgetpropositionen för 2017, utgiftsområde 16.

Den totala kostnaden för komvux uppgick 2015 till 4,4 miljarder kronor. Det inkluderar både kostnader som finansieras genom kommunala budgetar och kostnader som finansieras genom riktade statsbidrag.

Tabell 3 Kurser i komvux som hade flest deltagare 2015

Utbildningsnivå Kurser	Antal kommuner som ger kursen	Kursdeltagare	
		Antal Totalt	Andel (%)
Samtliga nivåer	251	757 500	100
Grundläggande vuxenutbildning	240	91 079	100
<i>därav</i>			
Svenska som andraspråk	235	41 954	46,1
Engelska	228	19 259	21,1
Orienteringskurs	117	11 491	12,6
Matematik	228	11 472	12,6
Samhällskunskap	175	4 525	5,0
Svenska	174	1 324	1,5
Historia	39	345	0,4
Biologi	22	206	0,2
Religionskunskap	27	183	0,2
Hem- och konsumentkunskap	10	129	0,1
Övr. kurser grundläggande vux.	30	191	0,2
Gymnasial vuxenutbildning	249	666 421	100
<i>därav</i>			
Orienteringskurs	167	32 168	4,8
Engelska 6	241	20 134	3,0
Hälsopedagogik	224	17 702	2,7
Svenska som andraspråk 1	233	17 497	2,6
Matematik 2b	237	16 759	2,5
Medicin 1	226	16 299	2,4
Psykologi 1	234	16 153	2,4
Vård- och omsorgsarbete 1	223	16 046	2,4
Specialpedagogik 1	228	15 651	2,3
Etik och människans livsvillkor	228	15 563	2,3
Engelska 5	234	14 537	2,2
Psykatri 1	228	14 165	2,1
Vård- och omsorgsarbete 2	219	13 756	2,1
Samhällskunskap 1b	232	11 908	1,8
Svenska som andraspråk 2	227	11 213	1,7
Svenska 2	239	10 723	1,6
Gymnasiearbete	213	9 804	1,5
Matematik 1b	224	8 794	1,3
Historia 1b	228	8 496	1,3

Naturkunskap 2	235	8 492	1,3
Religionskunskap 1	225	8 252	1,2
Matematik 3b	231	8 115	1,2
Svenska som andraspråk 3	212	7 986	1,2
Matematik 2a	202	7 694	1,2
Vård och omsorg vid demenssjukdom	205	6 873	1,0
Övr. kurser gymnasial vux.	249	331 641	49,8

Källa: www.skolverket.se.

Yrkeskurser i komvux

År 2015 läste omkring 77 000 personer yrkeskurser på komvux. Deltagarantalet på yrkeskurserna var 317 000 (en individ kan läsa flera kurser) och det motsvarar nästan 40 000 helårsplatser (Skolverket, 2016). Det innebär att ca 42 procent av antalet helårsplatser i komvux avsåg yrkeskurser 2015.

Kommunerna har sedan år 2009 fått riktade statsbidrag för att i ökad omfattning erbjuda yrkesinriktad gymnasieutbildning för vuxna. Satsningen kallas yrkesvux.⁸ Kommunerna får ansöka om medel och Skolverket tilldelar platser med utgångspunkt i kommunens arbetslöshet och antal medborgare i arbetsför ålder. Sedan starten har kommunernas efterfrågan varit större än antalet platser som finns att tilldela.

År 2015 uppgav 66 procent av kommunerna att de behövde tillämpa urvalsparagrafen inom yrkesvux. Enligt urvalsparagrafen ska, om alla behöriga sökande inte kan tas emot till utbildningen, företräde ges till den som har kort tidigare utbildning och en svag ställning på arbetsmarknaden. År 2015 var det 7 098 årsstudieplatser och 20 265 elever som finansierades genom det riktade statsbidraget.

Av samtliga elever på komvux 2015 studerade 24 procent på distans (ej schemalagd undervisning) och 4 procent studerade på kvällstid.

Resultat efter studier på komvux

Skolverket följer upp hur det går för eleverna efter avslutade studier i komvux (Skolverket, 2015). Tabell 4 visar bakgrundsuppgifter för uppföljningsgruppen som består av elever som läst teoretiska kurser, yrkeskurser eller motsvarande ett yrkesprogram. Avslutade studier 2011 innebär att eleven inte var registrerad på någon komvuxkurs under 2012 eller 2013.

Kvinnorna är i majoritet (63 procent) i uppföljningsgruppen: 72 procent är yngre än 35 år och 30 procent är utrikes födda. Ett års heltidsstudier motsvarar ca 800 verksamhetspoäng. Drygt hälften av eleverna hade läst mindre än 400 verksamhetspoäng, vilket innebär några enstaka kurser. Omkring en fjärdedel hade läst yrkeskurser mot en programinriktning.

⁸ Det finns också riktade statsbidrag för lärlingsvux.

Tabell 4 Bakgrundsuppgifter för elever som avslutade sina vuxenstudier på gymnasial nivå inom den kommunala vuxenutbildningen (komvux) under år 2011

	Antal	%
Samtliga	69349	100
Kvinnor	43719	63
Män	25630	37
Åldersgrupper		
20–24	26164	38
24–29	14580	21
30–34	8692	13
35–44	11808	17
45–	8105	12
Född utomlands	20571	30
Född i Sverige	48778	70
Yrkesinriktning minst 800 vp	10133	15
Yrkesinriktning, 400-799 vp	6864	10
Minst 400 vp yrkeskurser, ej inom inriktning	3433	5
Minst 400 vp, teoretiska kurser	6951	10
Minst 400 vp, lika mkt teoretiskt som yrkes	3140	5
Mindre än 400 vp, teoretiska eller yrkes	38828	56

Källa: Skolverket (2015).

Uppföljningen sker på ett och två års sikt utifrån SCB:s LISA-databas.

Etableringsstatus består av följande sex kategorier:⁹

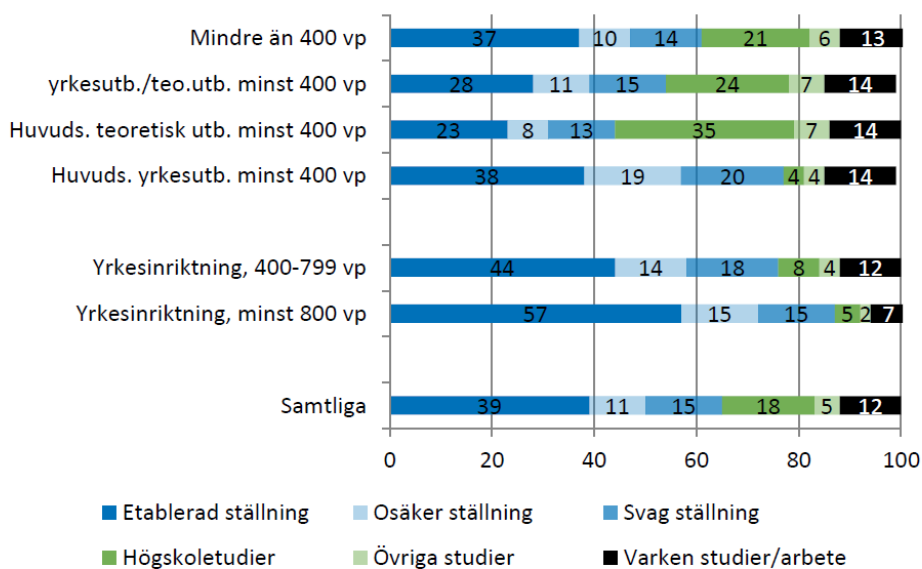
- 1) Etablerad ställning på arbetsmarknaden
- 2) Osäker ställning på arbetsmarknaden
- 3) Svag ställning på arbetsmarknaden
- 4) Studerar på högskola eller universitet
- 5) Bedriver övriga studier med CSN-stöd, t.ex. inom komvux, folkhögskola, yrkeshögskola och i utlandet
- 6) Varken arbetar eller studerar.

Diagram 8 visar etableringsstatus år 2013, vilket är två år efter avslutade studier. De elever som läst minst 800 verksamhetspoäng med yrkesinriktning hade den högsta andelen i etablerad ställning (57 procent) medan andelen som fortsatt till högskolestudier var lägst (5 procent). Den elevgruppen hade den lägsta andelen individer som varken studerade eller arbetade (7 procent).

⁹ Se Skolverket (2015) för definitioner.

De som läst i huvudsak en teoretisk utbildning om minst 400 verksamhetspoäng hade som förväntat störst andel individer som fortsatt till högskolestudier (35 procent) och lägst andel som nått en etablerad ställning (23 procent).

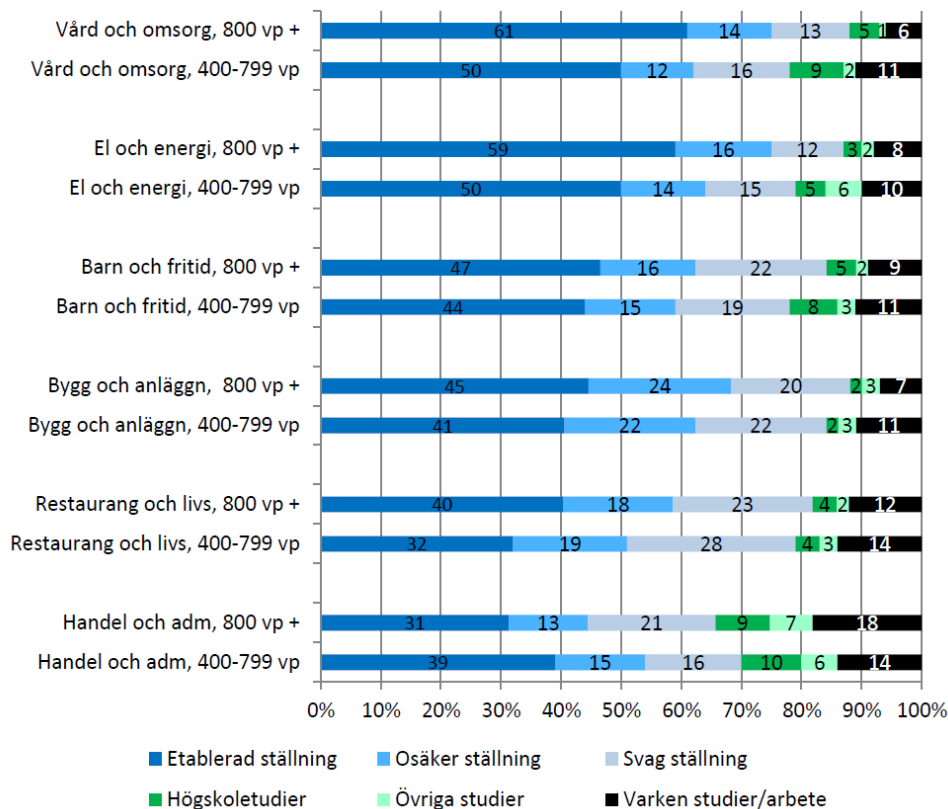
Diagram 8 Etableringsstatus för olika elevgrupper efter två år, 2013



Källa: Skolverket (2015).

Det är relativt stora skillnader i etableringsstatus mellan olika yrkesinriktningar, se diagram 9.

Diagram 9 Etableringsstatus bland de som läst kurser mot en yrkesinriktning inom den gymnasiala yrkesutbildningen efter två år, 2013



Källa: Skolverket (2015).

Högst andel individer med etablerad ställning två år efter avslutade studier uppvisade yrkesinriktningen Vård och omsorg (61 procent) följt av El- och energi (59 procent). Totalt sett var ca 80–90 procent etablerade i någon grad förutom inom yrkesinriktningen Handel och administration där andelen var 65–70 procent.

Yrkeshögskolan

Enligt lag (2009:128) ska yrkeshögskolan

- säkerställa att eftergymnasiala yrkesutbildningar som svarar mot arbetslivets behov kommer till stånd
- säkerställa att statens stöd för eftergymnasiala yrkesutbildningar fördelas effektivt
- säkerställa att eftergymnasiala yrkesutbildningar håller hög kvalitet
- inom smala yrkesområden tillgodose behov av eftergymnasiala yrkesutbildningar som avses leda till förvärvsarbete för de studerande, eller till en ny nivå inom deras yrke.

Yrkeshögskolans utbildningar svarar mot ett verkligt behov på arbetsmarknaden och drivs i nära samarbete med arbetslivet. Utbildningsanordnare kan vara exempelvis privata utbildningsföretag,

kommuner, landsting och universitet och högskolor. Eftersom yrkeshögskolan är behovsanpassad varierar innehåll och inriktning över tid.

Nya utbildningar startar och gamla läggs ner allt eftersom arbetsmarknaden förändras. Utbildningsanordnare ansöker om statligt stöd hos *Myndigheten för yrkeshögskolan*. År 2015 beviljades 31 procent av ansökningarna och myndigheten utbetalade 1 680 miljoner kronor i statlig finansiering. Totalt lämnades ersättning till 27 000 årsplatser 2015. En årsplats omfattar 40 studieveckor på heltid.

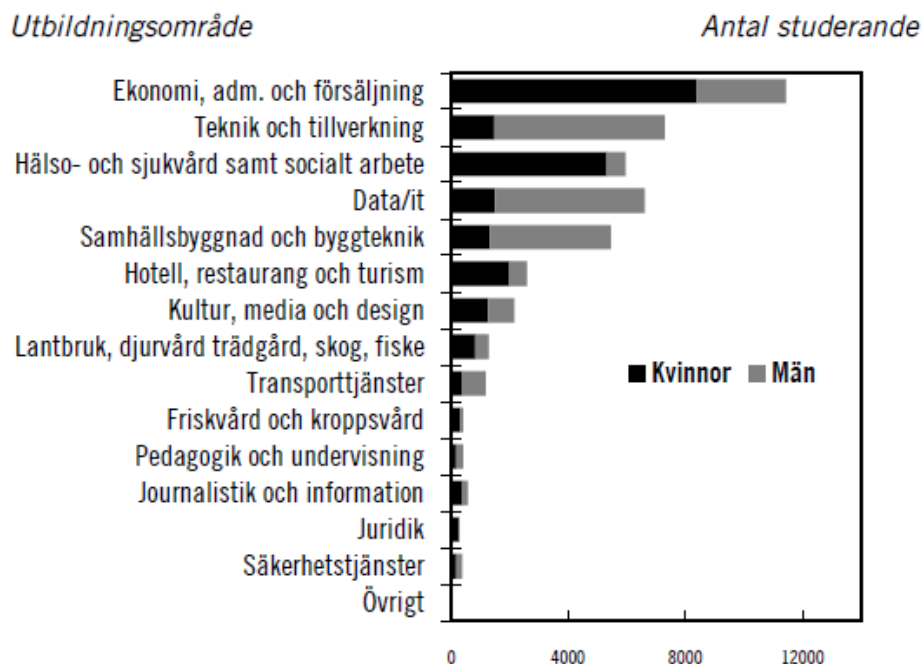
De företag och organisationer som är knutna till utbildningarna är aktiva när det gäller såväl planering som genomförande av utbildningarna. Arbetslivets representanter sitter med i utbildningarnas ledningsgrupper. De kan också vara delaktiga genom att hålla i föreläsningar, delta i projekt och erbjuda praktikplatser. Praktik ingår i de flesta av yrkeshögskolans utbildningar.

Utbildningarnas längd varierar, men de flesta är mellan ett och tre år. Utbildningarna kan leda till en yrkeshögskoleexamen efter minst ett år eller en kvalificerad yrkeshögskoleexamen efter minst två år.

Totalt studerade 46 400 personer på yrkeshögskolan 2015 (Budgetpropositionen 2017). Totalt sett var könsfördelningen jämn, 52 procent kvinnor och 48 procent män, men kvinnor och män väljer olika utbildningsinriktningar.

Medelåldern bland de antagna till yrkeshögskolan 2015 var 31 år. Andelen utrikes födda var 17 procent. Av de antagna 2014 hade drygt hälften gått ett yrkesprogram eller motsvarande i gymnasieskolan och 33 procent hade gått högskoleförberedande program. Andelen antagna med en eftergymnasial utbildning på minst tre år var 12 procent.

Diagram 10 Studerande i yrkeshögskolan 2015



Källa: Budgetpropositionen 2017.

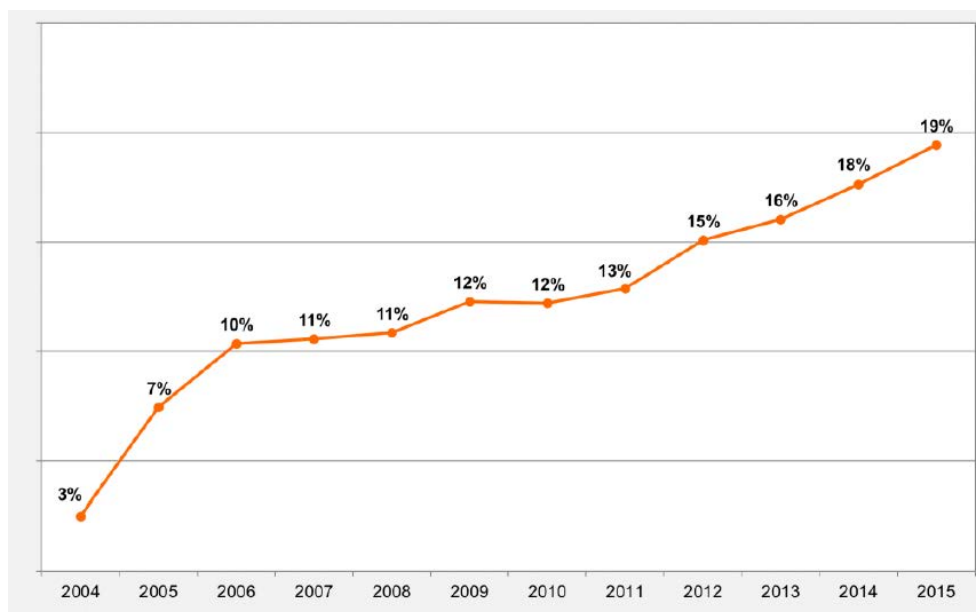
Inom yrkeshögskolan finns inte fristående kurser på samma sätt som inom högskolan. All utbildning sker inom program som är mellan ett halvt och tre och ett halvt år. Majoriteten av studenterna studerar på program som är mellan ett och två år långa.

Distans

Det går att studera på distans inom yrkeshögskolan. För att en yrkeshögskoleutbildning ska klassas som distansutbildning ska huvuddelen av utbildningen inte genomföras på utbildningsorten och de studerande ska kunna genomföra merparten av utbildningen på en annan plats än i utbildningsanordnarens lokaler eller på annan ort (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2016). Andelen distansutbildning har ökat under de senaste 10 åren, från ca 10 procent 2006 till 19 procent år 2015.

Det är vanligast med distansutbildning inom området hälso- och sjukvård och socialt arbete, där 51 procent av platserna inom utbildningsområdet är distansutbildning.

Diagram 11 YK/KY distans, andel platser efter startår



Källa: MYH (2016).

Deltid

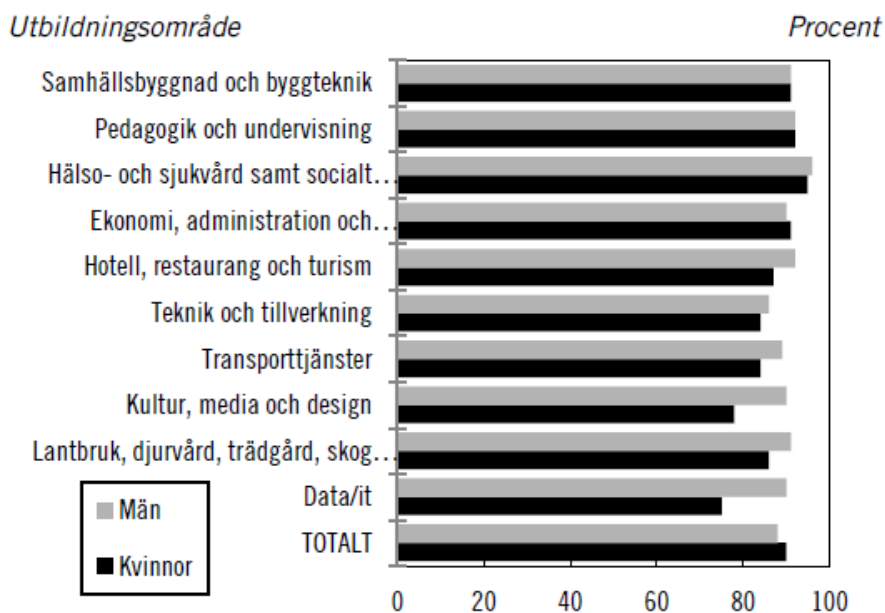
Vi har inte hittat någon information om möjligheten till deltidsstudier på yrkeshögskolan.

Resultat av studier på yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan använder enkätundersökningar för att följa upp hur det går för de som har examinerats. Av de examinerade 2014 hade 89 procent arbete som sin huvudsakliga sysselsättning året efter avslutad yrkeshögskoleutbildning. Vidare var 6 procent arbetssökande eller deltog i arbetsmarknadspolitiska program medan 3 procent studerade.

Av de som examinerades 2014 hade 68 procent ett arbete innan de påbörjade utbildningarna. Myndigheten för yrkeshögskolan frågar i enkäten hur väl arbetet efter utbildningen överensstämmer med utbildningen. Totalt 58 procent svarade helt eller till största delen och 29 procent svarade till viss del, medan 13 procent svarade att arbetet inte stämmer överens med utbildningen.

Diagram 12 Andel examinerade från yrkeshögskolan 2014 som hade ett arbete året efter avslutad utbildning



Källa: Budgetpropositionen 2017.

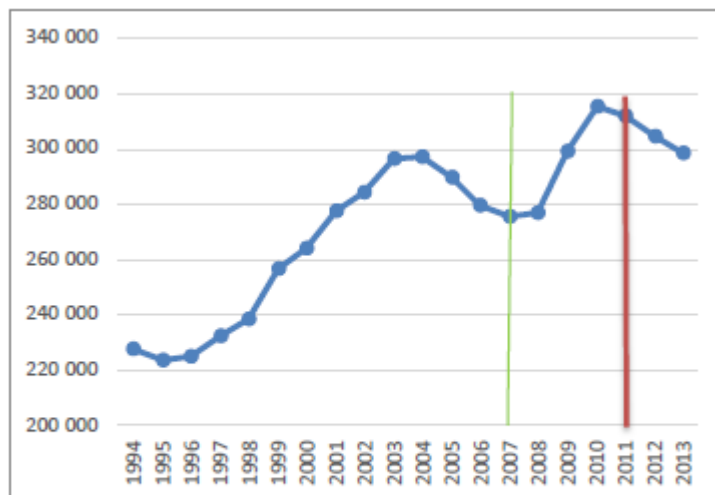
Högskola och universitet

I Sverige finns 14 statliga universitet och 17 statliga högskolor. Därutöver finns det enskilda utbildningsanordnare, varav fyra har tillstånd att utfärda examina på forskarnivå, nämligen Chalmers tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm, Stiftelsen Högskolan i Jönköping och Ersta Sköndal högskola.

Söktrycket till högskolan är högt. År 2015 ansökte 410 000 personer om att studera på grundnivå och avancerad nivå, varav 240 000 antogs. Det motsvarar 1,7 sökande per plats, eller att knappt 60 procent av de sökande blev antagna.

År 2015 var antalet registrerade studenter ca 404 000. Antalet helårsstudenter var ca 295 000 personer, varav 59 procent kvinnor. Följande diagram är hämtad från SOU 2015:70 Högre utbildning under 20 år. Den visar utvecklingen av antalet helårsstudenter inom högskolan.

Diagram 13 Totalt antal helårsstudenter inom högskolan i riket 1994–2013



Grön linje anger Bologna-reformens genomförande. Röd linje markerar början på omfördelningar/indragningar.

Källa: SCB:s universitets- och högskoleregister.

Källa: SOU 2015:70.

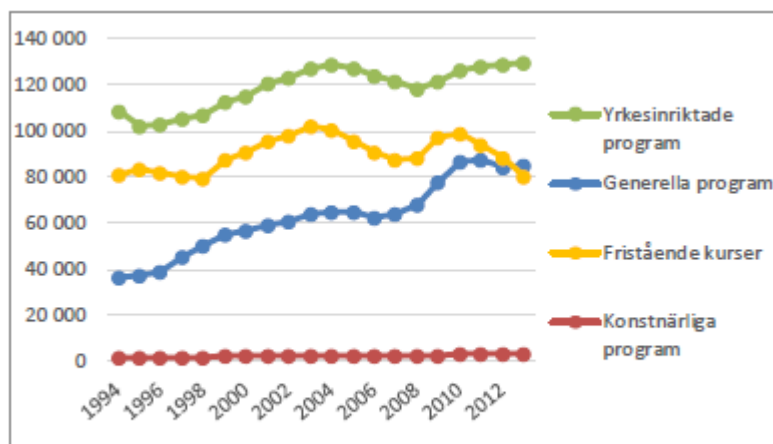
Bland de registrerade studenterna på grundnivå och avancerad nivå har medianåldern minskat från 25,9 år 2005/06 till 25,0 år 2014/15.¹⁰

Andelen av studenterna som var 21 år eller yngre ökade med 4 procentenheter till 21 procent bland kvinnorna och 24 procent bland männen. Samtidigt minskade andelen av studenterna som var 30 år eller äldre. Störst minskning har skett av den äldsta åldersgruppen, 35 år eller äldre. Bland de kvinnliga studenterna var 21 procent 35 år eller äldre. Motsvarande andel bland de manliga studenterna var 14 procent.

Antalet helårsstudenter på program ökade från 147 000 till 218 000 mellan 1994 och 2013. Antalet helårsstudenter på fristående kurs ökade i början av perioden men minskade sedan igen ner till ungefär samma nivå som 1994, ca 80 000 studenter. I slutet av perioden ses en relativt kraftig ökning av studenter på generella program.

¹⁰ SCB (2016).

Diagram 14 Antalet helårsstudenter i riket efter programtyp och fristående kurser 1994–2013



Källa: SCB:s universitets- och högskoleregister.

Källa: SOU 2015:70

Studiernas inriktning visas i tabell 5. Det största utbildningsområdet är Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration med 85 000 helårsstudenter 2013.

Tabell 5 Fördelning av helårsstudenter (hst) per SUN 1-nivå 2013, riket

Rangordnad fördelning 2013	Antal hst
Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration	85 000
Teknik och tillverkning	54 000
Hälso- och sjukvård samt social omsorg	51 500
Humaniora och konst	37 000
Pedagogik och lärarutbildning	36 500
Naturvetenskap, matematik och data	25 000
Tjänster	6 000
Lant- och skogsbruk samt djursjukvård	2 500

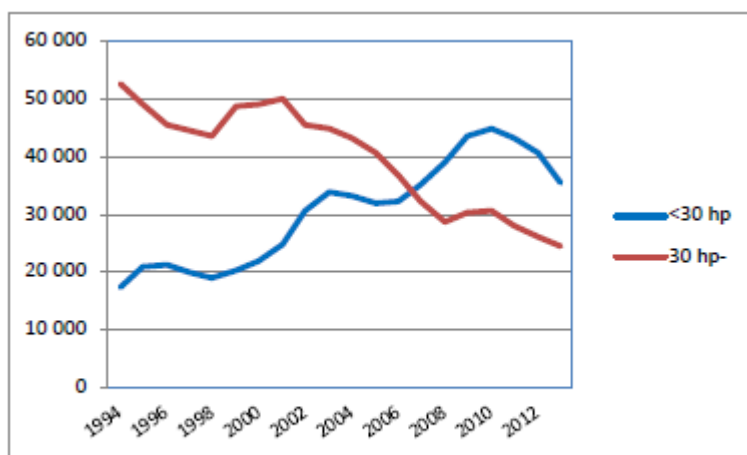
Källa: SOU 2015:70.

Studier vid högskolan kan ske i form av program eller fristående kurser. De fristående kurserna kan sättas ihop till en lång utbildning som ger en examen. Samma kurs kan läsas av studenter som läser ett program och studenter som läser kursen fristående. I registren går det inte att avgöra om kursen är en programkurs eller en fristående kurs. Däremot anges om studenterna läser kursen inom ett program eller som en fristående kurs.

SOU 2015:70 tog fram statistik över kurser som minst 75 procent av helårsstudenterna läste utanför ett program, det vill säga där merparten av

studenterna på kursen inte läste ett program. Diagram 15 visar utvecklingen sedan 1994 av antalet helårsstudenter på fristående kurser med denna definition.

Diagram 15 Antal helårsstudenter på fristående kurser 1994–2013



Källa: SCB:s utbildnings- och högskoleregister.

Källa: SOU 2015:70

Med denna definition av fristående kurser fanns drygt 60 000 helårsstudenter på fristående kurser 2013 (skillnader i definition förklarar sannolikt varför antalet skiljer sig från diagram 14 som anger 80 000 personer). Som framgår av diagram 15 har en utveckling skett mot allt fler korta fristående kurser och allt färre långa fristående kurser. Ökningen av korta kurser har främst skett inom distansutbildningen.

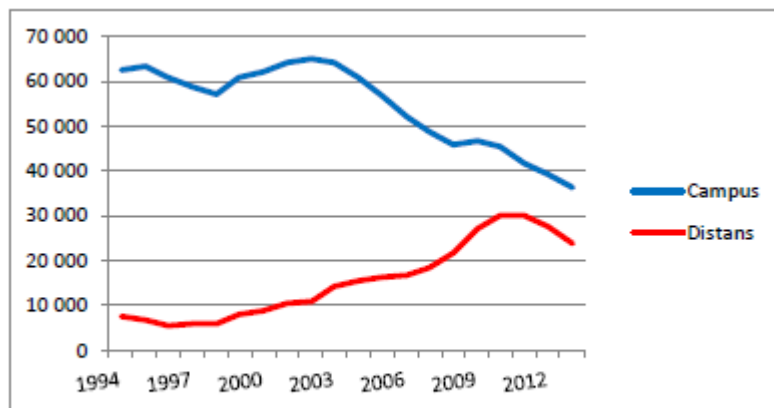
De flesta helårsstudenterna på fristående kurser studerar humaniora och konst samt samhällsvetenskap, juridik, handel, administration. Tillsammans utgjorde de två tredjedelar av samtliga helårsstudenter 2013.

Distans

Distansutbildning i högskolan definieras som utbildning där lärare och studenter i huvudsak är åtskilda i tid och rum. Distansutbildningen kan vara helt webbaserad eller innehålla några få träffar. Den sker i form av både program och fristående kurser. År 2013 studerade två tredjedelar av distansstudenterna (helårs) fristående kurser och en tredjedel studerade på program.

Antalet helårsstudenter som studerar fristående kurser på campus minskade under perioden. Antalet distansstudenter som studerade fristående kurser ökade kraftigt 1994–2010 men minskade sedan 2010–2013. År 2013 studerade 39 procent av helårsstudenterna på fristående kurs på distans.

Diagram 16 Antal helårsstudenter på fristående kurser, campus och distans, 1994–2013



Källa: SCB:s universitets- och högskoleregister.

Källa: SOU 2015:70.

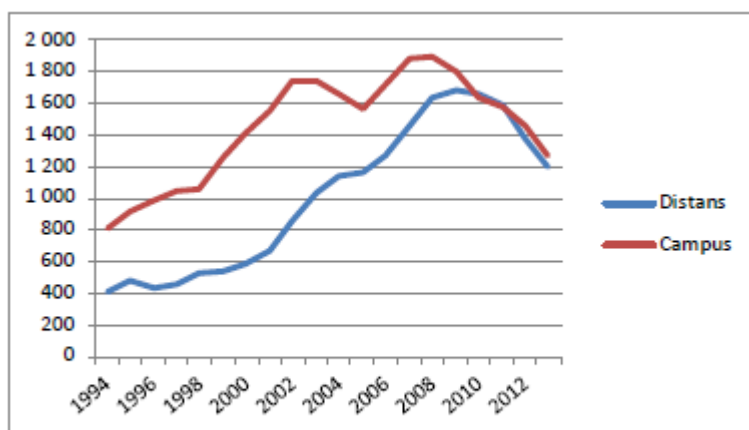
Deltid

Totalt sett gavs 50 procent av de fristående kurserna på campus på deltid medan motsvarande andel var 81 procent för distanskurserna.

Fortbildning och vidareutbildning

I SOU 2015:70 görs ett försök att ringa in kurser för fortbildning och vidareutbildning. Där analyseras fristående kurser med deltidsstudietakt (75 procent eller mindre) och en högre medianålder bland deltagarna (35–65 år). Utredningen finner att antalet fortbildningskurser ökade mellan 1994 och 2008 men att det därefter minskade kraftigt (det finns inte siffror över helårsstudenter på sådana kurser). Varför det minskade är oklart.

Diagram 17 Antal kurser som ges på deltid och där medianåldern är 35–65 år, campus och distans, 1994–2013



Källa: SCB:s universitets- och högskoleregister.

Uppdragsutbildning

Uppdragsutbildning innebär att någon köper en utbildning av ett universitet eller en högskola. Ett avtal sluts mellan uppdragsgivaren och lärosätet.

Uppdragsutbildningen regleras i förordningen (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor. Där definieras uppdragsutbildning som "utbildning som anordnas mot avgift från annan än fysisk person för den som uppdragsgivaren utser". En fysisk person kan alltså inte köpa sig en plats på högskolan. Avgiften ska ge full kostnadstäckning. Vidare får en högskola "bedriva uppdragsutbildning bara om den knyter an till sådan högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad nivå som högskolan har examensrätt för". Uppdragsutbildning får inte ha en negativ inverkan på den högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad nivå som högskolan ska bedriva.

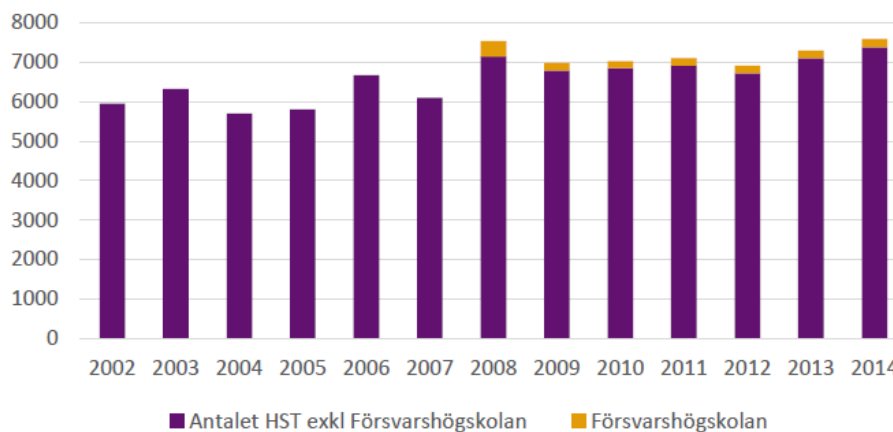
Är uppdragsgivaren inte offentlig ska uppdraget avse personalutbildning som ska ha betydelse för deltagarnas arbete åt uppdragsgivaren.

Är uppdragsgivaren svenska staten, en svensk kommunal myndighet, ett svenskt landsting eller en motsvarande offentlig uppdragsgivare från EES, kan utbildningen också avse utbildning som behövs av arbetsmarknadsskäl eller av biståndspolitiska skäl, det vill säga ges till personer som inte är anställda hos uppdragsgivaren.

Undantag görs också för utbildning av personer som inte är anställda hos uppdragsgivaren, om utbildningen enligt beslut av regeringen ska ges på uppdrag av staten för en bestämd kategori av personer (läs försvarsutbildningar på Försvarshögskolan beställda av Försvarsmakten), eller grundutbildning till polisman (Linnéuniversitetet, Södertörns högskola och Umeå universitet).

UKÄ (2016) följer upp uppdragsutbildningen på uppdrag av regeringen. Antalet helårsstudenter som deltagit i poänggivande uppdragsutbildning redovisas i diagram 18. Antalet ökade från 6 000 till drygt 7 000 helårsstudenter mellan 2002 och 2014.

Diagram 18 Antal helårsstudenter i poänggivande uppdragsutbildning 2002–2014

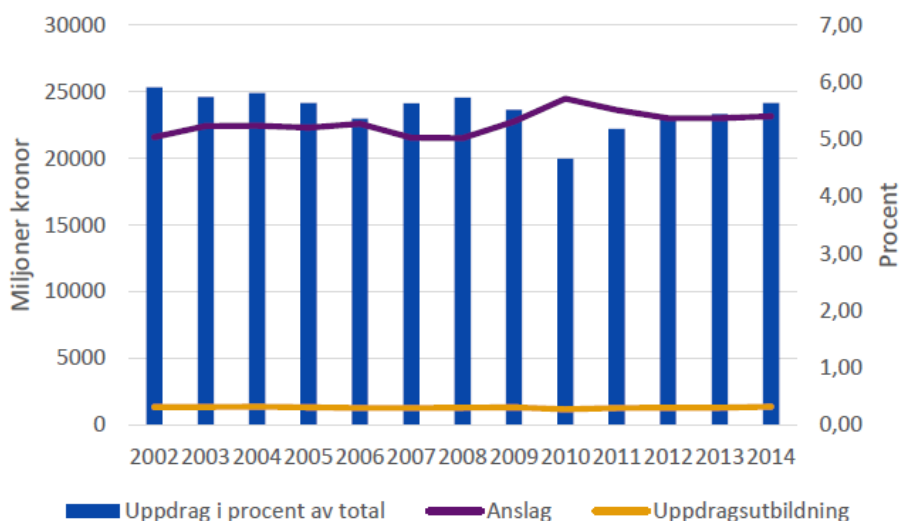


Källa: UKÄ (2016).

Kurser som har omfattningen 7,5 högskolepoäng är vanligast och utgör 40 procent av de kurser för vilka det finns uppgift om omfattning. Bara 2 procent av kurserna avser 60 högskolepoäng eller fler.

Uppdragsutbildningarna kan ibland ingå i, eller utgöra, utbildningsprogram. De vanligaste är specialläroutbildning, specialistsjuksköterskeutbildning och militär utbildning. Den icke poänggivande uppdragsutbildningen består av kurser men också workshops och föreläsningar, handledning och ledarskap.

Diagram 19 Intäkter av uppdragsutbildning jämfört med anslaget för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, miljoner kronor i fasta priser



Källa: UKÄ (2016).

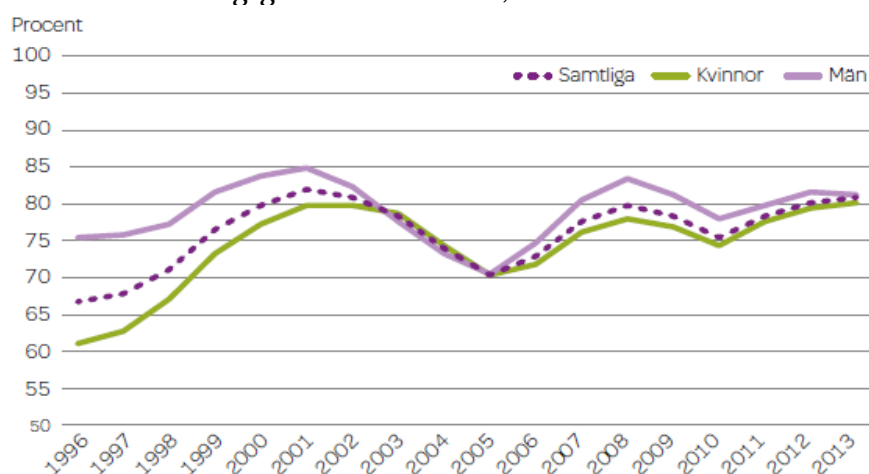
De totala intäkterna från uppdragsutbildning uppgick till knappt 1,4 miljarder kronor 2014. Det motsvarar knappt 6 procent av utbildningsanslaget under samma år. Diagram 19 visar utvecklingen sedan 2002. UKÄ föreslår i sin uppföljning att regelverket ska ändras så att även enskilda juridiska personer kan vara uppdragsgivare för uppdragsutbildning som behövs av arbetsmarknadsskäl. Anledningen är att dagens regler gör det omöjligt för till exempel trygghetsorganisationerna att beställa uppdragsutbildning till andra än sin egen personal. Likaså bör företag kunna beställa sådan utbildning till personer som redan har friställts vid stora neddragningar, liksom fackföreningar som anslår kompetensutvecklingsmedel för sina medlemmar om uppdraget avser utbildning som behövs av arbetsmarknadsskäl. Förslaget har nu genomförts av regeringen och trädde i kraft 1 maj 2017.

Uppföljning av resultat efter studier på högskolan

Universitetskanslersämbetet följer upp högskoleexaminerades etablering på arbetsmarknaden vartannat år. Diagram 20 visar andelen av de examinerade som var etablerade ett år efter examen. För att definieras som etablerad på arbetsmarknaden krävs att individen uppfyller samtliga av följande kriterier:

- Personen var sysselsatt i november det aktuella uppföljningsåret enligt den definition som SCB använder i sysselsättningsregistret.
- Den sammanräknade arbetsinkomsten under året ska överstiga ett visst belopp. För 2011 var det 214 700 kronor.
- Det ska inte finnas några händelser som indikerar att personen haft perioder av arbetslöshet (på heltid eller deltid) eller varit föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder.
- Individen ska inte vara definierad som studerande.

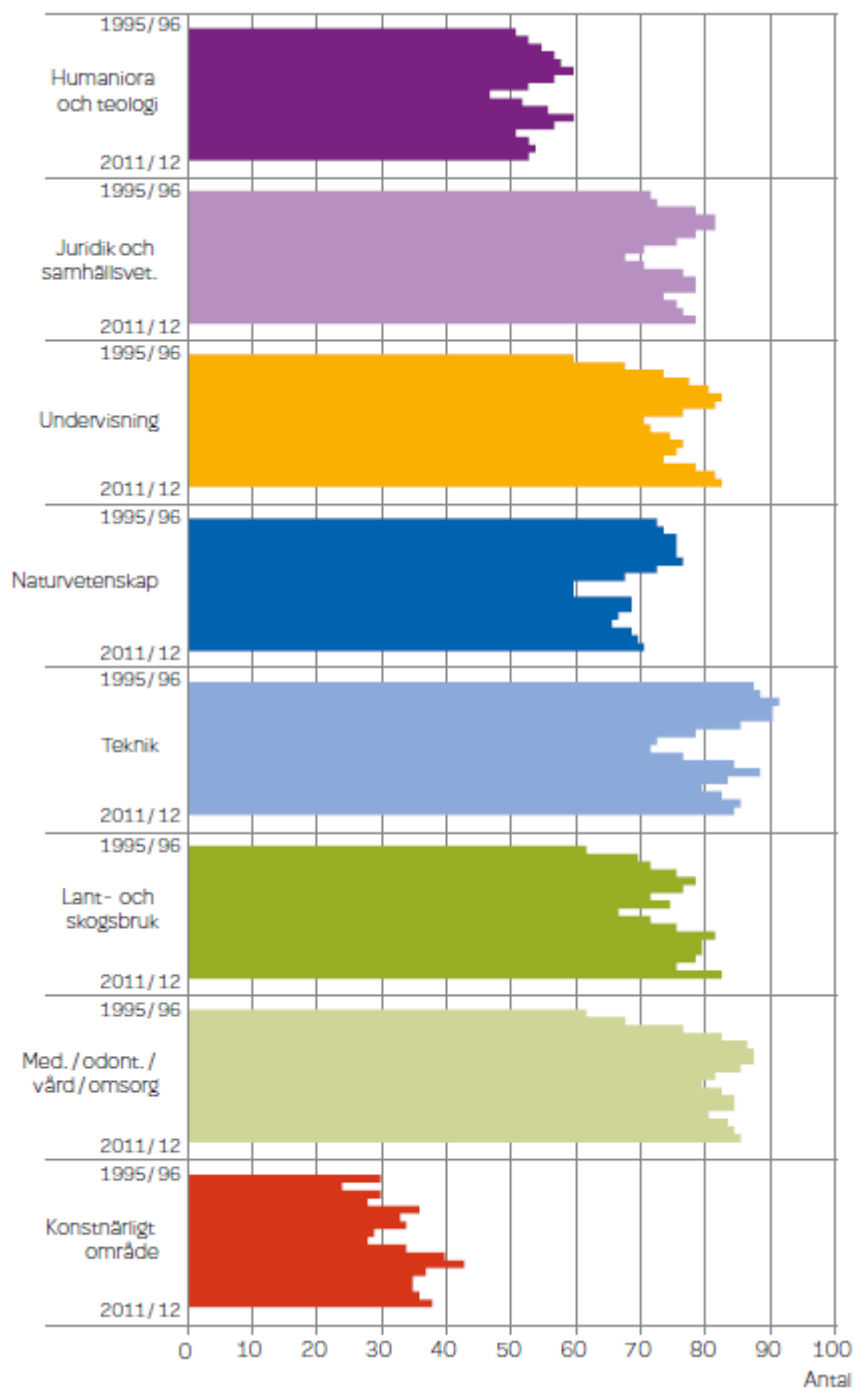
Diagram 20 Etableringsgraden 1996–2013, ett år efter examen



Källa: UKÄ (2015).

Drygt 80 procent av de med avlagd examen läsåret 2011/12 hade etablerat sig på arbetsmarknaden 2013 (Universitetskanslersämbetet, 2015). Det är stora skillnader mellan olika utbildningsinriktningar, se diagram 21.

Diagram 21 Etableringsgraden per ämnesområde



Källa: UKÄ (2015).

5. Finansiering av studier

I detta kapitel redogörs översiktligt för vilka möjligheter som finns för vuxna att finansiera sina studier idag.

Studiemedel från CSN

Maximalt antal veckor

Det går att få studiemedel från CSN för högskoleutbildningar och andra eftergymnasiala utbildningar i högst 240 veckor. En termins studier är 20 veckor, vilket innebär att en person som längst kan studera med studiemedel i 6 år på heltid.¹¹

Från och med det år en person fyller 40 går det att få ytterligare 40 veckor med studiemedel om det finns särskilda skäl. För att få studiemedel för fler veckor måste följande krav uppfyllas:

- Det ska ha gått viss tid sedan personen senast hade studiestöd, vanligtvis minst sju år.
- Personen ska anses ha arbetsmarknadsskäl eller personliga skäl.

Som arbetsmarknadsskäl räknas följande:

- Personen behöver förnya eller uppdatera en utbildning som ligger längre tillbaka i tiden. Utbildningen eller vidareutbildningen ska ha en direkt koppling till personens yrke och förbättra kompetensen inom yrkesområdet.
- Personen saknar en treårig behörighetsgivande gymnasieutbildning eller gymnasial yrkesutbildning och behöver extra veckor för att uppnå behörighet. Den utbildning personen söker studiemedel för måste i så fall öka möjligheterna att få eller behålla ett arbete.
- Personen måste byta till ett nytt yrke på grund att han eller hon inte fått arbete inom det område han eller hon tidigare utbildat sig till.

Som personligt skäl räknas att personen med hänsyn till sin hälsa behöver byta yrkesinriktning och måste skola om sig. Det kan vara att personen fått en förslitningsskada, yrkesskada eller liknande och på grund av detta måste byta yrke. Ett personligt skäl kan också vara att personen har blivit försenad i sina studier på grund av förhållanden som han eller hon själv inte kunnat påverka.

Åldersgränser

Det finns åldersbegränsningar i studiemedelssystemet. Bidragsdelen kan man få till och med det år man fyller 56, men rätten att låna begränsas redan från året man fyller 47. Från och med 57 års ålder går det inte att

¹¹ Beskrivningen bygger på information från <http://www.csn.se/>

låna eller få studiebidrag. Diagram 22 visar hur många veckor med studielån en person kan få från 47 års ålder. Tidigare veckor med lån för eftergymnasiala studier ska räknas med.

Diagram 22 Antal veckor med studielån



Källa: www.csn.se

Den som fyller 47 år eller är äldre och som har betalat tillbaka sina tidigare studielån kan ta nya lån. Men antalet veckor med studielån är begränsat enligt trappan i diagram 22 även om hela studielånet har betalats tillbaka.

Studiemedelsbelopp

Det maximala studiemedlet vid heltidsstudier är 10 016 kronor per fyra veckor. Lånedelen är 7 168 kronor och bidragsdelen 2 848 kronor. Beloppet är skattefritt och motsvarar vid 30 procents skatt grovt sett en bruttolön på 14 300 kronor per månad ($10\,016/0,7$; en månad är något längre än 4 veckor).

Den som har arbetat före studierna och har haft en inkomst över en viss nivå (185 920 kronor år 2017) kan ansöka om *tilläggs lån*. Det kan man göra från och med det år man fyller 25. Det går att få tilläggs lån i högst 120 veckor, dvs. i tre år. Vid heltidsstudier är tilläggs lånet 3 548 kronor per fyra veckor. Det maximala studiemedlet blir då 13 564 kronor, vilket vid en skatt på 30 procent grovt sett motsvarar en bruttolön på 19 377 kronor per månad ($13\,564/0,7$).

Den som har barn och studerar kan få *tilläggsbidrag*. Tilläggsbidragets storlek beror på om studierna bedrivs på heltid eller deltid och på antalet barn. Tilläggsbidraget påverkar inte bostadsbidraget. För att få tilläggsbidrag krävs det att man är vårdnadshavare för det barn man söker tilläggsbidrag för och har studiemedel för de veckor man söker tilläggsbidrag. Bidraget får man till och med det kalenderhalvår barnet fyller 18 år.

Exempel: Om man studerar på heltid och har två barn under 18 år får man 964 kronor i tilläggsbidrag per fyra veckor. Vid 30 procents skatt motsvarar det 1 377 kronor ($964/0,7$). Tillsammans med det generella

studiemedlet inklusive tillägglån blir det maximala studiemedlet 14 527 kronor, vilket grovt sett motsvarar 20 753 kronor per månad före skatt (14 527/0,7).

Fribelopp

Vid heltidsstudier och uttag av 20 veckors studiemedel under ett kalenderhalvår är fribeloppet 86 782 kronor. Det är så mycket en person kan tjäna utan att få nedsättning av studielånet. För ett helår är fribeloppet 173 564 kronor, eller 14 464 kronor per månad.

Summan av fribeloppet och studiemedlet, om man har tillägglån och tilläggsbidrag för två barn uttryckt i bruttobelopp, blir 35 100 kronor per månad. (Kommentar: Om man har en månadslön på 40 000 kronor kan man jobba max 36 procent innan inkomsten överstiger fribeloppet.)

Om man kombinerar arbete på 36 procent och fullt studiemedel vid heltidsstudier innebär det en inkomstminskning på 5 000 per månad jämfört med den tidigare bruttoinkomsten (40 000 minus 35 200 kronor).

Arbetslöshetsersättning från a-kassan

Enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring får arbetslöshetsersättning inte lämnas till en sökande som deltar i utbildning. Regeringen gör dock tre undantag från denna huvudregel genom förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring:

1. Man kan få ersättning i högst 15 ersättningsdagar för utbildning på heltid eller deltid om den syftar till att ge yrkes-/utbildningsorientering eller underlättar omställning från ett arbete till ett annat.
2. Man kan få ersättning i högst 20 veckor för studier på deltid (högst 50 procent) om det tidigare arbetet inte upphörde på grund av utbildningen, om utbildningen inte hindrar personen att söka och ta ett heltidsarbete, och om utbildningen inte finansieras med studiestöd.
3. Man kan få ersättning i högst 20 veckor för studier på heltid om det tidigare arbetet inte upphörde på grund av utbildningen, om utbildningen inte hindrar personen att söka och ta ett heltidsarbete, om utbildningen inte finansieras med studiestöd och om utbildningen före arbetslösheten har bedrivits i minst 15 veckor vid sidan av ett heltidsarbete.

Aktivitetsstöd från Arbetsförmedlingen vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program

Arbetsförmedlingen kan anvisa personer till studier inom det reguljära utbildningsväsendet inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska programmen. Deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program ger rätt

till en ersättning, normalt aktivitetsstöd, som betalas ut av Försäkringskassan.

Huvudregeln är att en anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program får göras för en person som är minst 25 år, som är eller riskerar att bli arbetslös och som söker arbete genom Arbetsförmedlingen. Undantag från åldersregeln finns till exempel för unga med funktionshinder och nyanlända invandrare. Anvisningen gäller verksamhet i högst sex månader men undantag finns, bland annat för programmen arbetsmarknadsutbildning och förberedande insatser.

Arbetsmarknadsutbildning

Med arbetsmarknadsutbildning avses för det första en yrkesinriktad utbildning som syftar till att underlätta för den enskilde att få eller behålla ett arbete och som motverkar att det uppstår brist på arbetskraft på arbetsmarknaden. Detta är den traditionella arbetsmarknadsutbildningen som har funnits i Sverige under lång tid.

För det andra får uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå utnyttjas som arbetsmarknadsutbildning för personer som saknar eller har begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv, om utbildningen motsvarar som längst 6 månaders heltidsstudier.

Förberedande insatser

Med förberedande insatser avses individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska insatser för den som särskilt behöver förbereda sig för ett annat arbetsmarknadspolitiskt program, en utbildning eller ett arbete.

I förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program nämns ett antal olika förberedande insatser av studietyp som är riktade mot olika målgrupper. Mest relevant i denna kartläggning är de särskilda möjligheter som kan finnas för långtidsarbetslösa som är inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin. Jobb- och utvecklingsgarantin är ett paraplyprogram dit man kan anvisas, bland annat om man har fått arbetslöshetsersättning men har förbrukat sina 300 dagar i en ersättningsperiod (motsvarar cirka 14 månader) utan att ha funnit nytt arbete, eller om en person inte har fått arbetslöshetsersättning men har varit arbetslös och anmäld till Arbetsförmedlingen som arbetssökande eller deltagit i arbetsmarknadspolitiska program i 14 sammanhängande månader.

Den som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin kan få möjlighet att delta i utbildning på heltid inom kommunal vuxenutbildning eller folkhögskola i längst ett år.

Om man har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i de 450 dagar som det kan lämnas ersättning för, kan man få delta i utbildning på heltid vid universitet eller högskola, vid yrkeshögskolan, eller på eftergymnasial nivå inom folkhögskolan i längst ett år.

Inom jobb- och utvecklingsgarantin finns också möjlighet att ta del av bristyrkesutbildning. Med bristyrkesutbildning avses en yrkesinriktad utbildning på folkhögskola i längst 24 månader, som syftar till att

underlätta för den enskilde att få eller behålla ett arbete och som motverkar brist på arbetskraft inom ett visst yrke på arbetsmarknaden.

Aktivitetsstöd

Aktivitetsstöd är ett ekonomiskt stöd till försörjning och lämnas till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program (förordning 1996:1100 om aktivitetsstöd). Aktivitetsstöd utgår alltid till de som är 25 år eller äldre. För yngre deltagare gäller särskilda regler som vi inte går in på här.

Till den som är eller skulle ha varit berättigad till arbetslöshetsersättning lämnas aktivitetsstöd med samma belopp som skulle ha lämnats som arbetslöshetsersättning, dock lägst 365 kronor per dag (ca 8 000 kronor per månad). Hur stort beloppet blir beror på när i arbetslöshetsperioden anvisningen till det arbetsmarknadspolitiska programmet sker, eftersom det sker en nedtrappning i ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen, från 80 till 70 procent av dagsförtjänsten, efter 200 dagar.

Till den som har fått arbetslöshetsersättning under den längsta tid som ersättning kan lämnas för, lämnas aktivitetsstöd med 65 procent av den dagsförtjänst som låg till grund för den senaste arbetslöshetsersättningen, dock lägst 365 kronor per dag.

Till den som varken är eller skulle ha varit berättigad till arbetslöshetsersättning lämnas aktivitetsstöd med 223 kronor per dag (ca 4 900 kronor per månad). Denna ersättning är begränsad till 450 dagar.

Aktivitetsstödet samordnas med andra förmåner. Det minskar för den som samtidigt med aktivitetsstödet får studiehjälp eller studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395). Aktivitetsstödet minskar då med det belopp som den andra ersättningen utgör.

Studier inom ramen för omställningsavtal

Detta avsnitt redogör för möjligheterna att studera inom ramen för några stora omställningsavtal/omställningsförsäkringar. Genomgången visar att det efter en individuell prövning finns möjligheter att studera i 1–4 terminer med ekonomisk ersättning för anställda inom statlig sektor och kommunal sektor samt för tjänstemän i privat sektor. För arbetare inom privat sektor finns endast medel för kortare kurser.

Trygghetsstiftelsen, TSn (statlig sektor, Arbetsgivarverket/OFR, Saco-S och SEKO)

I detta avtal finns möjligheten för den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist att studera på högskola eller yrkeshögskola under en termin med ekonomisk ersättning. Beslutet föregås av en individuell bedömning. Påbörjas studierna under uppsägningstiden har deltagaren rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. Därefter motsvarar ersättningen per månad vad en person skulle ha fått som arbetslös, det vill säga 80, 70 eller 65 procent av den tidigare lönen. Deltagaren kan vid behov få bidrag till

kringkostnader, till exempel kurslitteratur, resor och dubbelt boende. Studier efter en termin får finansieras med studiemedel på normalt sätt.

Det finns ett takbelopp för stödet per person men det är enligt samtal med Trygghetsstiftelsen rejält tilltaget. Ramtiden för omställningsförmåner är arbetstagarens uppsägningstid plus ytterligare fem år från och med den sista arbetsdagen. Reglerna gäller inte tidsbegränsat anställda.

Det är enligt samtal med Trygghetsstiftelsen vanligare med studier i lågkonjunktur än i högkonjunktur.

Trygghetsrådet, TRR (tjänstemän i privat sektor, Svenskt Näringsliv/PTK)

Inom ramen för detta avtal kan personer få studera med ekonomiskt stöd om rådgivaren finner det lämpligt. Utgångspunkten är att studierna ska finansieras med studiemedel från CSN. Dessa kan fyllas ut upp till a-kassenivå under max fyra terminer. Har deltagaren redan uttömt möjligheterna till studiemedel kan "studielön" utgå med ett belopp som motsvarar hela arbetslöshetsersättningen. Deltagaren kan få stöd till kurslitteratur och resor samt till logi vid distansstudier.

Det finns enligt samtal med Trygghetsrådet ingen fastställd budget per deltagare utan alla insatser sker efter en individuell bedömning. Avtalet ger omställningsstöd i max två år. Andelen personer som studerar inom ramen för avtalet varierar regionalt. Det är till exempel betydligt vanligare i norra Sverige.

Trygghetsfonden TSL (arbetare i privat sektor, SN/LO)

Trygghetsfonden TSL är en kollektivavtalad omställningsförsäkring som utbetalar 22 000 kronor i ersättningsbelopp för varje person som blivit uppsagd. Detta belopp går till det omställningsföretag som arbetsgivare och fack har valt som tjänsteleverantör. Omställningsföretaget ska fördela pengarna mellan de uppsagda så att de som behöver mest hjälp får det och vice versa.

Tre krav ska vara uppfyllda om ersättningsbeloppet ska användas till utbildning: För det första ska utbildningsinsatsen vara individuell motiverad. För det andra ska det finnas en direkt koppling mellan utbildningsinsatsen och ett konkret jobb för den berörda personen. För det tredje får utbildningen inte inkräkta för mycket på coachningen till ett nytt jobb.

Om en person inte behöver coachning men utbildning kan den uppsagda arbetstagaren i stället ansöka om utbildningsstöd från TSL. Utbildningsstödet utgår då med ett motsvarande belopp om 22 000 kronor. Stödet ges som längst i ett år efter sista anställningsdag.

Omställningsfonden, KOM-KL (kommunal sektor, SKL och Pacta/Kommunal, OFR och Akademikeralliansen)

Deltagare i fondens aktiva omställningsarbete kan få studera med ekonomiskt stöd efter en individuell prövning. I första hand ska den som vill studera söka studiemedel från CSN. Deltagare som inte kan få studiemedel kan få så kallad "inkomstersättning" på motsvarande nivå som studiemedlet. Hur länge en person får studera avgörs individuellt, men normalt 1–2 terminer. Deltagaren kan få ersättning för litteratur och resor. Det finns ingen fastställd budget per deltagare och alla insatser sker efter en individuell bedömning.

Det aktiva omställningsarbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, helst redan då arbetstagaren fortfarande är anställd. Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta lön vid ledighet från arbetet för att delta i de insatser som ingår i handlingsplanen. Omställningsarbetet kan som längst pågå i två år efter det att anställningen har upphört. Ungefär 6 procent vidareutbildar sig inom ramen för avtalet.¹²

¹² www.omstallningsfonden.se

6. Sammanfattning av dagens möjligheter till utbildning

I detta kapitel sammanfattar vi vår kartläggning av dagens möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för vuxna. Kapitlet inleds med några fakta om deltagandet i utbildning. Därefter går vi igenom de komponenter som behövs för ett bra system för utbildning och kompetensutveckling för vuxna: utbudet av kurser, tillgång till platser (antagning), möjlighet till studieledighet och finansiering av uppehälle samt validering och vägledning.

Deltagandet i utbildning i dag

I Sverige deltar många vuxna i utbildning

- I Sverige deltar 72 procent av befolkningen i åldersgruppen 25–64 år i formell eller icke-formell utbildning under ett år. Genomsnittet i EU är 40 procent.
- Andelen är 84 procent bland de eftergymnasialt utbildade.
- 13 procent deltar i formell utbildning (20 procent av de med eftergymnasial utbildning).
- 59 procent deltar i personalutbildning (72 procent av de eftergymnasialt utbildade).

Deltagandet minskar med ökad ålder

- Deltagande i formell utbildning minskar med ökande ålder. I åldersgruppen 50–64 år deltar 4 procent.
- I åldersgruppen 35–49 år deltar 13 procent och i gruppen 25–34 år deltar 28 procent i formell utbildning.
- Medianåldern i komvux är 27 år, inom yrkeshögskolan 31 år och i högskolan 25 år.
- På grundnivå och avancerad nivå i högskolan var 21 procent 35 år eller äldre bland de kvinnliga studenterna 2014/2015. Motsvarande andel bland männen var 14 procent.

Distansutbildning är vanligt

- 24 procent av eleverna på komvux studerade på distans.
- 19 procent av eleverna på yrkeshögskolan studerade på distans.
- 39 procent av helårseleverna på fristående kurser i högskolan studerade på distans.
- Distansutbildningen på fristående kurs i högskola har minskat sedan ca 2010 (antalet studenter på fristående kurser på campus har minskat sedan 2002).

Tillgång till kurser

En grundläggande förutsättning för kunskap genom hela yrkeslivet är att det finns ett relevant utbud av utbildningar för äldre i högskolan och yrkeshögskolan. Vår kartläggning har visat följande:

- Sysselsatta vuxna i dag har tillgång till program och fristående kurser (som alla andra) på universitet och högskola.
- Men de är inte skraddarsydda och de har terminsintag.
- Det är också tveksamt om kursinnehållet är anpassat ur ett vidareutbildnings- eller omskolningsperspektiv.
- De fristående kurserna minskar i antal och i antal studenter. Program är normen.
- Trenden är fallande: det totala antalet studenter i högskolan har minskat sedan 2009.
- Den 1 maj 2017 kom en lagändring som gör det möjligt för privata organisationer att upphandla högskoleutbildningar av arbetsmarknadsskäl för andra än sin egen personal, till exempel trygghetsorganisationerna.
- Fristående kurser saknas på yrkeshögskolan.

Antagningsregler till högskolan

Förutom att det måste finnas ett relevant kursutbud m, måste vuxna kunna konkurrera om de tillgängliga utbildningsplatserna. Vi har inte analyserat möjligheterna för äldre att antas till högskoleutbildning på olika nivåer.

Rätt till ledighet för studier

För att sysselsatta ska välja att (proaktivt) vidareutbilda sig måste de ha möjlighet att vara lediga från jobbet och vara säkra på att inte förlora jobbet, eller arbetsuppgifterna, på grund av studierna. Vår kartläggning visar att studieledighetslagen finns, men vi vet inte i vilken utsträckning den tillämpas. Vi vet inte om det är många arbetsgivare som säger nej till studier, skjuter på studieledigheten eller är tveksamma till att släppa iväg personal som vill studera. En genomgång av Arbetsdomstolens domar visar att det är få som handlar om brott mot studieledighetslagen.

Enligt SCB finns det ingen statistik över personer som är tjänstlediga för studier. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) delar upp frånvaron bland sysselsatta i fyra kategorier: sjukdom, semester, föräldraledighet och övrigt. Antas det att *övrigt* omfattar främst studier, betyder det att 2,2 procent av de sysselsatta var frånvarande för studier under första kvartalet 2017. Det är en överskattning eftersom all övrig frånvaro inte är studier. Men det ger en maxnivå på andelen sysselsatta som är frånvarande för studier.

Den privata ekonomin under studietiden

En helt avgörande fråga för en vuxen som ska välja att studera är hur tiden i studier ska finansieras. Där ser möjligheterna olika ut i olika situationer:

Studier för sysselsatta med studiemedel

- Relativt god finansiering för de som jobbar maximalt under fribeloppet och har tilläggsån (är 25 år eller äldre och har arbetat före studierna) och eventuellt tilläggsbidrag (barn upp till 18 år).
- En person kan få studiemedel i ytterligare ett år om personen är över 40 år och har arbetsmarknadsskäl.
- En person kan få minst ett års studiemedel fram till och med 56 års ålder, upp till taket på totalt sex år. Antal veckor trappas ned från 47 års ålder.
- De som är 47 år eller äldre och har betalat tillbaka sina tidigare studielån kan ta nya lån (men får inte mer bidrag om de redan har utnyttjat alla veckor).

Studier under uppsägningstiden med lön och inom ramen för omställningsavtal med ekonomisk ersättning

- Normalt sett gäller arbetsplikt under uppsägningstiden.
- Men har man ingått en uppgörelse med arbetsgivaren om längre uppsägningstid med lön och kanske arbetsbefrielse (till exempel avsteg från LAS då man kan få avgångsvederlag), då kan man studera med den ersättningen.
- Detsamma gäller för de som omfattas av omställningsavtal. Då kan ibland uppsägningstiden förlängas (till exempel inom staten) och man kan få möjlighet att börja studera redan under uppsägningstiden.
- Efter en individuell prövning finns möjligheter att studera i 1–4 terminer med ekonomisk ersättning från omställningsavtalen inom statlig sektor och kommunal sektor samt för tjänstemän i privat sektor. För arbetare i privat sektor finns endast medel för kortare kurser.

Studier för korttidsarbetslösa med arbetslöshetsersättning eller aktivitetsstöd

- De kan studera i 20 veckor på halvtid med bibehållen arbetslöshetsersättning (80 eller 70 procent av tidigare dagsförtjänst upp till taket).
- Vet inte hur det funkar med toppning av arbetslöshetsersättningen genom omställningsavtal? Borde ju vara synkade regler.
- Vet inte heller hur det funkar med reglerna för inkomstförsäkringar, privata eller genom facket. Kan de användas för studier?

- Personer som saknar eller har begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv kan ta del av uppdragsutbildning på eftergymnasial nivå genom det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetsmarknadsutbildning, och får då aktivitetsstöd.

Studier för långtidsarbetslösa med aktivitetsstöd

- De som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin kan få studera på komvux eller folkhögskola i ett år med aktivitetsstöd.
- De som varit inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 dagar kan få studera i 40 veckor på heltid i högskolan med aktivitetsstöd. Det gäller således personer som varit arbetslösa i 60 + 90 veckor, det vill säga ungefär 3 år.

Vägledning och validering

- Vägledning ges av trygghetsorganisationernas coacher för de som omfattas av avtalen.
- Arbetsförmedlingen ger vägledning till arbetslösa men känner inte till akademikers arbetsmarknader särskilt bra.
- Universitet och högskola vägleder studenter, men vi vet inte hur bra på vägledning för vuxna till jobb?

7. Hur kan dagens system förbättras?

Utveckling av utbudet

- Högskoleutbildade som blir arbetslösa behöver kvalificerad vidareutbildning i högskola, yrkeshögskola, privata utbildningsanordnare.
- Nya utbildningssatsningar i högskolan måste ställas mot att högskolan ger grundläggande ämneskunskaper till yngre som de kan bygga vidare på senare i livet.
- Myndigheten för yrkeshögskolan ska analysera behovet av yrkesutbildningar för högskoleutbildade.
- Högskolan får resurser för att utveckla distansutbildningar och deltidskurser av hög kvalitet.
- Ökat samarbete mellan yrkeshögskolan och högskolan om yrkesutbildningar för akademiker.
- Yrkeshögskolan spetsas med program och kurser även för personer med högskoleutbildning.
- Yrkeshögskolan utvecklar 6–12 månaders yrkesprogram för akademiker.
- Utred hur det ska gå till att förändra antagningen till högskola från termin till flexibel start, samt antagning till kurser på fördjupningsnivåer.
- Utred hur högskolan ska dimensionera utbildningarna och göra det möjligt att in äldre på enstaka kurser sent i programmen?

Antagningsregler

Dessa har vi inte analyserat ännu. Några frågor som behöver besvaras. Hur ska äldre högskoleutbildade i behov av kompetensutveckling kunna antas på enstaka kurser på avancerad nivå? Hur gamla betyg ska gälla för antagning?

Rätt till ledighet för studier

Det finns inget som hindrar sysselsatta från att ta tjänstledigt och utbilda sig inom nya områden. Sedan införandet av studieledighetslagen 1974 har sysselsatta rätt till ledighet för studier. Formellt sett kan arbetsgivaren inte förhindra sådana studier. Det är svårt att säga hur vanligt det är med längre studieledigheter, eftersom det inte finns någon statistik. Men arbetsgivare får ökade kostnader med längre frånvaro och verksamheten påverkas negativt på kort sikt. Det kan innebära att en liten andel av de sysselsatta har längre studieledighet. De som har en längre studieledighet är troligen personer som har en stark ställning på arbetsplatsen eller som är på väg att lämna jobbet.

Arbetsgivarna kan vara mer positiva till kortare ledighet för studier eller studier på deltid. På vissa arbetsplatser kanske sådana kurser diskuteras i medarbetarsamtal. Vissa tar kanske upp det i lönesamtalet för att byta löneökning mot utbildning på betald arbetstid. Den lokala och individuella lönesättningsmodellen öppnar för sådana överenskommelser. Den innebär också att möjligheterna för sysselsatta att studera på arbetstid varierar mellan arbetsgivare och branscher.

Det är viktigt att fackföreningar ligger på arbetsgivare om behoven av kompetensutveckling och de positiva långsiktiga effekterna för arbetsgivaren även av generella kunskaper. Arbetsgivaren måste också vara generös i bedömningen av anställdas ansökan om studieledighet.

Den privata ekonomin under studietiden

Det är främst när personer är mellan jobb som de har möjlighet att gå längre utbildningar. Förutom att det måste finnas ett kursutbud som matchar behoven måste det vara möjligt att privatekonomiskt finansiera studierna. Här lyfts några finansieringsvägar som kan utredas.

i) Utvidgat studiemedel för äldre?

Studiemedel är den normala källan för finansiering av högskolestudier. Systemet är anpassat för studier i unga år. Bidragsdelen kan man få till och med det år man fyller 56, men rätten att låna begränsas från 47 års ålder. Från och med 57 års ålder går det inte att låna eller få studiebidrag.

En finansieringslösning skulle kunna vara att göra reglerna för äldre mer generösa genom att till exempel tillåta en större låneandel fram till 57 års ålder. Det kan kombineras med att studielånen får skrivas av vid pensionen. Utbildningen kommer ge en relativt lägre positiv ekonomisk effekt än för de som utbildar sig i unga år.

Kompetensutveckling senare i livet ska främst handla om förstärkning av tidigare kunskaper, och arbetsmarknadskopplingen måste vara tydlig. Därför handlar det om finansiering av 6–12 månaders utbildning. Ett alternativ kan också vara att utöka fribeloppet för personer är som är 47 år eller äldre.

Fördelen med denna modell är att den går snabbt att implementera eftersom det endast handlar om en justering av gällande regler. Men det finns förstås flera frågor som behöver utredas ytterligare. En fråga är vilka skatter som ska höjas för att finansiera en sådan förändring? Självklart måste frågan också ställas om de samhällsekonomiska intäkterna är tillräckligt stora för att motivera kostnaderna.

ii) Heltidsstudier med arbetslöshetsersättning?

Aktivt jobbsökande är den huvudsakliga uppgiften för de som har arbetslöshetsersättning. Men det finns en viss flexibilitet som innebär att a-kassan kan kombineras med ett visst antal veckors studier på deltid. En alternativ finansieringslösning kan vara att utvidga den rätten till studier på heltid (6–12 månader) från och med en viss ålder. Det är dock viktigt

att jobbsökande är i fokus. Därför skulle detta kunna fungera först i en djup lågkonjunktur.

Då måste det finnas en åldersgräns för att minska incitamenten att skjuta upp studier för att i stället studera med a-kassa. Studierna måste också ha en tydlig arbetsmarknadskoppling och svara mot arbetsmarknadens behov. Arbetsförmedlingen måste troligen ha ansvaret för att bedöma utbildningens koppling till arbetsmarknaden. Eftersom det på sikt kommer vara fler med högskoleutbildning som är arbetslösa innebär det att arbetsförmedlingen måste stärka sina kunskaper om akademikernas arbetsmarknad och utbildningsmöjligheter.

Arbetsmarknaden ska även fortsättningsvis vara i fokus i försäkringen. Personer som studerar och som blir erbjudna rimliga arbeten måste lämna studierna för jobb.

Det finns flera frågor som måste utredas. En fråga är om en förändring innebär ökade kostnader. En annan är om avgifterna som individer betalar behöver förändras. Ytterligare frågor är om alla oavsett avgift till a-kassan ska kunna studera lika länge och om förändringen kan minska incitamenten för jobbsökande.

iii) Heltidsstudier med aktivitetsstöd?

Med dagens regler måste en person som har varit etablerad på den svenska arbetsmarknaden ha varit arbetslös i tre år för att kunna studera på högskola eller universitet under den tid personen deltar i det arbetsmarknadspolitiska programmet jobb- och utvecklingsgarantin. Det är alltför lång tid, och utbildningsinsatser borde sättas in tidigare.

År personen över 40 år och inte har utnyttjat möjligheten att studera redan under tiden med arbetslöshetsersättning borde det vara möjligt att studera ett år på högskola eller universitet redan vid inskrivningen i jobb- och utvecklingsgarantin. Personerna har redan då uppvisat klara arbetsmarknadspolitiska behov genom att de inte har hittat ett nytt jobb under uppsägningsperioden (med eventuellt stöd från berörd trygghetsorganisation) och perioden med arbetslöshetsersättning (14 månader). Den här gruppen står långt utanför arbetsmarknaden.

iv) Löneväxling?

Löneväxling till kompetensutveckling kan vara ett alternativ för personer som är sysselsatta. Konstruktionen kan se ut på olika sätt men ett alternativ kan vara ett bruttolöneavdrag som vid pensionsavsättningar.¹³ De anställda får själva välja hur stor del av lönen de sätter av för kompetensutveckling. Detta kan göras från första dagen på arbetsmarknaden. Individen bär med sig pengarna till andra arbetsgivare. Pengarna kan användas även mellan jobb. Används inte pengarna under yrkeslivet får de tas ut som pension.

Ett problem med en sådan modell kan vara att arbetsgivaren övervältrar kostnaderna för internutbildning på den anställde. Risken finns att arbetsgivaren pressar den anställde att använda pengarna för

¹³ Alternativt ett avdragsgillt individuellt sparande för kompetensutvecklingen.

utbildningar som arbetsgivaren normalt bekostar. Samtidigt kvarstår problemet att få arbetsgivaren att stå för andra kostnader som är förknippade med anställdas frånvaro för utbildning.

Det är också svårt för en individ att spara tillräckligt stora summor för att kunna finansiera sitt uppehälle under studietiden, säg i sex månader. Sparar en person 1 000 kronor per månad (utöver det privata pensionssparandet på kanske 2 000 kronor i månaden för en medelålders akademiker) får personen ihop 12 000 kronor på ett år. Sex månaders förlorad arbetsinkomst vid en bruttolön på 40 000 kronor per månad är 240 000 kronor. Det skulle ta 20 år att spara ihop till den summan (bortsett från eventuell avkastning). Frågan är om människor har den planeringshorisonten och uthålligheten för kompetensutveckling.

v) *Skattelättnader?*

Arbetsgivare står för kostnaden för upplärningen av sin personal och för utbildning av de som byter arbetsuppgifter eller blir chefer. De kan i dag kvitta utgifter för personalutbildning mot intäkter. Det är rimligt eftersom utbildning av personal är en viktig investering som bidrar till att utveckla verksamheten. Den typen av utbildning betalar arbetsgivare för eftersom det är en förutsättning för att vara verksam på en konkurrensutsatt marknad.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan det finnas skäl till att uppmuntra arbetsgivaren att låta personalen utbilda sig inom ämnesområden som inte är relevanta för företagets verksamhet. Det kan dels minska den individuella risken för längre arbetslöshet, dels bidra till att hålla nere de samhällsekonomiska kostnaderna för strukturomvandlingar.

Ett sätt att uppmuntra till ökade utbildningsmöjligheter för sysselsatta kan vara att ge arbetsgivarna skattelättnader för ytterligare satsningar på personalutbildning. Exempelvis skulle de kunna få göra avdrag på arbetsgivaravgifterna.

Fördelen med att koppla skattelättnader till arbetsgivare i stället för arbetstagare är att arbetsgivaren samtidigt bestämmer över studieledigheten. En anställd måste fortfarande ha tillåtelse från arbetsgivaren att utnyttja en eventuell skattelättnad för utbildning. Samtidigt kan det behövas relativa stora avdragsmöjligheter för att kompensera för risken att personal byter arbetsgivare när de är färdigutbildade.

En fråga är hur skatteminskningen ska finansieras.

Utveckling av vägledning och validering

- Det behövs bra och effektiv validering av yrkeskunskaper på nationell nivå.
- Det behövs kvalificerad yrkes- och utbildningsvägledning för äldre med högskoleutbildning.

8. En internationell utblick om samfinansiering av livslångt lärande

Detta kapitel sammanfattar några rapporter från OECD och organisationer inom EU som handlar om hur livslångt lärande kan stimuleras.¹⁴ Rapporterna utgår från nationalekonomisk teori och de marknadsmisslyckanden som ligger bakom behovet av offentliga åtaganden för livslångt lärande. De ger också exempel på politiska åtgärder som har genomförts i andra länder. Flera av rapporterna är från tidigt 2000-tal då livslångt lärande var i fokus. Det betyder att den förda politiken kan ha förändrats i många avseenden sedan dess.

Marknadsmisslyckanden

OECD (2003) anser att det finns flera tecken på underinvesteringar i kompetensutveckling. De konstaterar att lönen inte återspeglar produktiviteten fullt ut och det minskar den anställdes vilja att investera i sitt humankapital. Det gör att arbetsgivaren ensam betalar den största delen av kompetensutvecklingen.

Men även arbetsgivaren underinvesterar i personalutbildning. Skälet till det är att stora delar av den personalutbildning som betalas av arbetsgivaren troligen är generell snarare än företagsspecifik,¹⁵ och därför kan den överföras till andra arbetsgivare. Ett företag vill inte betala för utbildning som direkt ger avkastning även i andra företag.

Andra marknadsmisslyckanden är att individer inte kan belåna sitt humankapital för att finansiera kompetensutveckling, och att det är svårt att avtala om utbildningsinnehåll och kvalitet.

Ojämnt fördelad personalutbildning

Statistiken i OECD-rapporterna visar att olika grupper tar del av olika mycket personalutbildning (oavsett om den är betald av arbetsgivaren eller inte). De grupper i OECD-länderna som i mindre utsträckning deltar i personalutbildning är

- lågutbildade
- äldre
- kvinnor
- invandrare
- ofrivilligt deltidsarbetande
- tidsbegränsat anställda
- anställda i små och medelstora företag (SME).

¹⁴ OECD (2003,2004,2005), EU-kommissionen (2011) och Cedefop (2009)

¹⁵ Detta bygger på tanken att det inte finns mycket företagsspecifik personalutbildning.

Skälen till snedfördelningen av personalutbildningen är dels att efterfrågan på utbildning är låg för vissa grupper, dels att arbetsgivarna erbjuder relativt lite personalutbildning. Detta kan i sin tur hänga ihop med jobbens karaktär, det vill säga att det finns liten efterfrågan och litet utbud för att jobben är enkla och karriärmöjligheterna små inom yrket.

Politiska åtgärder

Åtgärder inom skattesystemet riktade mot arbetsgivare

- Utbildningsinvesteringar får betraktas som kostnader och minskar fullt ut företagets/organisationens resultat och därmed den vinstskatt som betalas. I vissa länder får avdrag ske med över 100 procent av kostnaden, och avdraget kan varieras efter målgrupp, till exempel SME eller lågutbildade.
- Samma som ovanstående men avdrag på arbetsgivaravgiften får göras om företaget inte gör vinst.
- "Utbilda eller betala" – variant 1: arbetsgivaren får betala en utbildningsavgift på lönesumman (arbetsgivaravgift) om utbildningskostnaden under året är lägre än en förbestämd miniminivå.
- "Utbilda eller betala" – variant 2: alla arbetsgivare får betala en obligatorisk utbildningsavgift på lönesumman till en utbildningsfond och sedan söka pengar till personalutbildning från fonden.

Åtgärder inom skattesystemet riktade mot arbetstagare

- Avdrag i inkomstdeklarationen för utbildningskostnader.
- Arbetsgivaren betalar en utbildningsavgift på lönesumman till en utbildningsfond och medlen fördelas sedan till arbetstagare som ansöker om pengar till utbildning.

Lånefinansiering för arbetstagare

- Lånegarantier för privata banklån till studier
- Subventionerade räntor på studielån
- Statliga studielån och studiebidrag

Subventioner riktade mot arbetstagare eller arbetsgivare

- Utbildningscheckar till arbetstagare eller arbetsgivare
- Subventioner av personalutbildning från statsbudgeten genom ett ansökningsförfarande (t.ex. Europeiska socialfonden, programområde 1, kompetensutveckling).

Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare

Kompetensutvecklingsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare

OECD (2003) skiljer mellan två typer av kompetensutvecklingsavtal. Det ena reglerar hur kostnaden för kompetensutvecklingen fördelas under tiden i utbildning och tiden efter utbildning samt vad som händer om individen byter arbetsgivare strax efter kompetensutvecklingsinsatsen. Den andra typen av avtal avser traditionella lärlingsanställningar.

Avtal med återbetalningsklausuler

Ett kompetensutvecklingsavtal med en återbetalningsklausul kan ange att individen är tvungen att betala för en del av utbildningskostnaden om han eller hon lämnar anställningen inom en viss tid efter avslutad utbildning. Återbetalningsklausulen gör att arbetsgivaren kan säkerställa att individen delar utbildningskostnaden genom en lön som ligger under produktiviteten en period efter utbildningsinsatsen.

Klausulen innebär också att andra arbetsgivare inte kan dra nytta av investeringen genom att rekrytera arbetstagaren direkt efter utbildningen utan att arbetsgivaren som investerat får viss ersättning. Samtidigt möjliggör avtalet för den anställde att "låna" till sin utbildning från arbetsgivaren. På så sätt löser avtalet två av marknadsmisslyckandena som nämndes ovan.

Återbetalningsklausuler passar bäst för formell utbildning eller utbildningar som ger någon form av certifikat som är gångbart på arbetsmarknaden. En förutsättning för att avtalet ska vara attraktivt för arbetstagaren är att andra arbetsgivare också ska kunna värdera den kunskap och kompetens som individen tillägnat sig genom utbildningen. Ett utbildningsbevis är en tydlig signal på den kompetensen.

I Sverige har ett antal landsting, regioner och kommuner ingått kollektivavtal med Vårdförbundet om Akademisk specialisttjänstgöring (AST). Det är en utbildningsanställning där sjuksköterskor vidareutbildar sig till specialistsjuksköterskor, med ersättning under studierna. I avtalet ingår inte någon återbetalningsklausul. Universitet och högskolor ansvarar för utbildningen och examinerar på magister- eller mastersnivå.

Det förekommer avtal med återbetalningsklausuler i Sverige. I Stockholms läns landsting erbjuds sjuksköterskor full lön under utbildningstiden mot att de stannar inom landstinget i två år efter avslutad utbildning. I ett tidigare avtal betalades en studielön på 18 000 kronor per månad, drygt hälften av medellönen för sjuksköterskor i länet, i kombination med att den anställde skulle stanna på samma avdelning eller klinik.

Lärlingsanställningar

Lärlingsanställningar är ett annat sätt för arbetsgivare och arbetstagare att dela på utbildningskostnaden. Ett lärlingskontrakt varar normalt under en

viss period, och lärlingen betalas mindre än produktiviteten under tiden som lärling. Vid lärlingsanställningens slut får lärlingen ett gångbart certifikat och en löneförhöjning om han eller hon stannar på företaget. Om individen väljer att avbryta lärlingsanställningen krävs ingen återbetalning men lärlingen får inget certifikat.

Arbetstidskonton och kompetensutvecklingstidskonton

Arbetstidskonton används för att ge den anställde mer flexibla arbetstider. På ett arbetstidskonto kan också arbetstid ackumuleras för senare ledighet. Om denna ledighet i stället används till studier som arbetsgivaren erbjuder, delas kostnaden för utbildningen.

Individuella kompetenskonton

- Ett bankkonto där individen kan spara pengar till kompetensutveckling, men även arbetsgivaren och staten kan bidra med insättningar.

Avtal eller lag om studieledighet

- Förutom rätten till ledighet och att få tillbaka sitt tidigare jobb efter studierna kan även finansiering av studierna omfattas av avtalen. Det gäller statliga medel, utbildningsfonder per bransch som finansieras av arbetsgivare och arbetstagare samt utbildningsförsäkringar.

Ramvillkor som måste vara uppfyllda

OECD-rapporterna pekar på ett antal faktorer som måste vara på plats för att få fungerande system för livslångt lärande.

I första hand gäller det följande faktorer:

- Det måste finnas ett stort utbud av utbildningar och utbildningsmarknaden får inte ha för stora inträdeshinder. Men kvaliteten i kurserna måste säkras.
- Det ska finnas tillgänglig och korrekt information om utbildningsutbudet.
- Utbildningen ska ge utbildningsbevis som är gångbara på arbetsmarknaden.
- Personer måste ha tillgång till vägledning, samt validering av kompetens och kunskaper
- Det ska finnas nationella kvalifikationssystem för att kunna kategorisera kunskaper så att de blir transparenta på arbetsmarknaden.

I andra hand gäller det följande faktorer:

- Det ska finnas en väl fungerande lönebildning.
- Skatterna ska inte vara alltför progressiva.
- De som utbildar sig ska ha tillgång till barnomsorg för att frigöra tid för studier.

9. Avslutande kommentarer

Teknisk utveckling medför successiva förändringar på arbetsmarknaden. Innehållet i många jobb förändras, gamla jobb rationaliseras bort och nya kommer till. Detta gäller historiskt och det gäller för den pågående digitaliseringen av samhället. Förändringarna påverkar vissa negativt genom längre perioder av arbetslöshet, medan andra snabbt anpassar sig till de nya förhållandena och utvecklas med den nya tekniken. Samhällsekonomiskt är det viktigt att fånga upp de som drabbas negativt och tillhandahålla utbildningsmöjligheter som leder till nya jobb.

Sysselsatta går från gamla jobb till nya och erfarenheterna gör att de kan utföra nya och många olika typer av arbetsuppgifter. Tidigare erfarenheter har betydelse på det nya jobbet och arbetsgivaren finansierar den eventuella utbildning som krävs för att utföra arbetsuppgifterna på det nya jobbet. Många högskoleutbildade har grundläggande kunskap som gör att de med kortare personalutbildning ställer om till nya jobb i växande branscher. Arbetsgivaren bekostar initialt den upplärningen, men på några års sikt kommer den nya tekniken att ingå i kurser och utbildningar. Det gör att fler personer har de kunskaper som efterfrågas redan när de träder in på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare står för kostnaderna för personalutbildning som de behöver för att utveckla verksamheten. De är mindre benägna att bekosta sådan utbildning som gör att anställda direkt kan lämna dem för andra arbetsgivare. De kan också vara ovilliga att släppa iväg anställda på längre utbildningar, trots att studieledighetslagen som infördes 1974 ger anställda rätt till sådan ledighet. Kostnaderna för frånvaron och risken att personal lämnar kan bedömas som större än de eventuella intäkterna. Därför kan det vara svårt för sysselsatta att få ledigt för studier.

Ur samhällets perspektiv och för den anställda är det viktigt att arbetsgivaren är generös i sin bedömning av studieledigheten. Arbetsgivaren måste göras medveten om de långsiktiga positiva effekterna även av generell kunskap. Utan arbetsgivarens medgivande går det inte att få till något livslångt lärande för sysselsatta.

Statistik visar att högskoleutbildade deltar i personalutbildning i större uträkning än personer med lägre utbildning. Det beror på arbetets karaktär samt på att högskoleutbildade har kunskaper som är enkla att bygga vidare på. Merparten av de högskoleutbildade omfattas av avtal om lokal och individuell lönesättning där lönesättningen bland annat beror på arbetsinsatserna. Eftersom utbildningsbehoven varierar mellan personer är det möjligt att vissa även vill att utbildningsfrågor ska hanteras individuellt. Vissa vill kanske ha möjligheten att avstå från löneökningar till förmån för utbildning på arbetstid.

Förutsättningarna på arbetsmarknaden gör det svårt för merparten av de sysselsatta att gå längre generella utbildningar när de är anställda. Därför är det troligen först när personer är mellan jobb som de har

möjlighet att gå längre utbildningar. Då måste personer ha tillgång till rimlig studiefinansiering och sådan är delvis redan på plats.

Arbetsgivare och fackföreningar har gemensamt kommit överens om ett omställningssystem som ger stöd till uppsagda arbetare och tjänstemän. Inom ramen för många omställningsavtal kan personer få coachning, utbildning och finansiellt stöd, bland annat för studier i både offentlig och privat sektor. Villkoren varierar mellan avtalen, men de ger oftast stöd efter individuella behov, vilket gör att ersättningar varierar mellan individer. Arbetslösa har även möjlighet att studera på deltid med arbetslöshetsersättning.

Det vanligast sättet att finansiera studier är med lån och bidrag från CSN. Äldre studenter kan låna men tidslängden för lån trappas ned från 47 års ålder. Efter 57 års ålder får en person inte längre låna för studier. I den åldern är det troligen svårt att samhällsekonomiskt motivera ytterligare studier av arbetsmarknadsskäl. Systemet skulle kunna justeras för att underlätta för äldre att vidareutbildas senare i yrkeslivet. Nyttan av sådana förändringar måste vägas mot att fler yngre får tillgång till högskoleutbildning av hög kvalitet.

Behoven av utbildning varierar mellan personer och beror på många olika faktorer. För högskoleutbildade som vill eller måste byta yrkesbana mitt i livet måste det finnas bra yrkes- och studievägledning. Det måste också finnas ett utbud av utbildningar som gör det möjligt komplettera tidigare högskoleutbildning efter arbetsmarknadens behov. Yrkehögskolan kan utvecklas och bidra med kurser och särskilda yrkesprogram för högskoleutbildade. Högskolan kan utveckla och bredda utbudet av distanskurser.

Oavsett hur stora behoven kommer vara i framtiden är det viktigt att både yrkehögskolan och högskolan utvecklar en större flexibilitet för att ta emot personer med eftergymnasial utbildningsbakgrund. I takt med att utbildningsnivån höjs kommer en större andel av de arbetslösa nämligen att ha en starkare utbildningsbakgrund.

Källor

Björklund A. och H. Regnér (1996), *"Humankapitalteorin och utbildning på arbetsplatserna"*, i le Grand, Szulkin och Tählin (red) *Sveriges arbetsplatser-organisation, personalutveckling, styrning*, SNS förlag, Stockholm

Cedefop (2009), Using tax incentives to promote education and training

EU-kommissionen (2011), Financing Lifelong learning: Funding mechanisms in education and training, European Expert Network on Economics of Education (EENEE) Analytical Report No 10,

Heyman, F, Norbäck P-J och L. Persson (2013), *"Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990 till 2009"*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2013:3

Heyman, F, Norbäck P-J och L. Persson (2016), *Digitaliseringens dynamik - en ESO-rapport om ett begrepp i tiden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2016:4

Landsorganisationen (2015), *Studieledighetslagen-med kommentarer av LO*

Myndigheten för yrkeshögskolan (2016), *Översyn av distansutbildningar inom yrkeshögskolan, Regeringsuppdrag 4*

OECD (2003), Employment outlook

OECD (2004), Co-financing lifelong learning

OECD (2005), Promoting adult learning

SOU 2015:70, *Högre utbildning under tjugo år*

SOU 2000:51, *Individuellt kompetenssparande, IKS, en stimulans för det livslånga lärandet*

SCB (2014), *Theme: Education 2014:3 Adult participation in education 2011/2012.*

SCB (2016), *Universitet och högskolor. Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2014/2015. UF 20 SM 1601*

Skolverket (2015), *Redovisning av uppdrag om uppföljning av sysselsättning efter avslutade studier inom kommunal vuxenutbildning och utbildning i svenska för invandrare.*

Skolverket (2016), *Redovisning av insatser inom yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning och lärlingsutbildning för vuxna år 2015*

Universitetskanslersämbetet (2015), *Etableringen på arbetsmarknaden för högskoleutbildade 2013 – examinerade 2011/12, 2009/10 och 2007/08, Rapport 2015:26*

Universitetskanslersämbetet (2016), *Uppdragsutbildning vid universitet och högskolor. Redovisning av ett regeringsuppdrag. Rapport 2016:8*

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 680 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se