

Etter- og videreutdanning blant høyt utdannede i Norge

- Status og veien videre



September 2017

Innhold

Sammendrag.....	4
Et kunnskapsbasert samfunn trenger stadig oppgradering.....	5
Norsk arbeidsliv i endring.....	6
Nordisk modell = spleiselag.....	8
Et udekket kompetansebehov	8
Hvem tar etter- og videreutdanning i Norge?.....	9
Fallende utvikling i ikke-formell opplæring.....	10
Nedgang i formell videreutdanning.....	11
Hvorfor bremser etter- og videreutdanningen hos høyt utdannede?	13
Flere i offentlig sektor deltar i etter- og videreutdanning	15
Teorien om generell og spesifikk etter- og videreutdanning (Becker-teorien)	16
Etter- og videreutdanning i Norge – frem til 2017 og veien videre	18
Tverrpolitisk enighet om å satse på etter- og videreutdanning	19
Etter- og videreutdanning i Norge: Struktur, tilbud og tilgjengelighet.....	21
Rett til etter- og videreutdanning	21
Etter- og videreutdanning i Norge: finansielle ordninger	22
Fordeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.....	22
Skatteregler.....	23
Stipend og andre støtteordninger for etter- og videreutdanning	23
NAV	25
Andre finansieringskilder.....	26
Etter- og videreutdanning i resten av Skandinavia	27
Statistikk på etter- og videreutdanning i Skandinavia.....	28
Danmark.....	30
Sverige.....	33
Skandinavia oppsummert.....	37
Nye ordninger i Norge – muligheter.....	38
Kompetansefunn	38
Bedre samhandling mellom akademia og bedrifter.....	40
Kompetansefond, individuell kompetansesparing og personlig utdanningskonto.....	41
Litteraturliste	43

Om rapporten

Denne rapporten er utarbeidet av NyAnalyse AS på oppdrag fra Econa. Rapporten ser på ordninger knyttet til etter- og videreutdanning i Norge, med spesielt fokus på personer med høyere utdanning. Videre foreslår rapporten mulige forbedringer og nye tiltak som kan bidra til å styrke etter- og videreutdanningssystemet i Norge. Rapporten ser blant annet til etter- og videreutdanningssystemet i Sverige og Danmark.

Følgende personer har vært bidragsyttere til rapporten:

Terje Strøm, Linn Bredesen og Cassandra Velten

Sammendrag

Arbeidslivet er i endring og i tiden som kommer vil det være et økende behov for etter- og videreutdanning blant alle utdanningsgrupper. Begge regjeringalternativene har gjort livslang læring til en prioritert sak i valgkampen.

Norge er et av landene i Europa og OECD med høyest deltakelse i etter- og videreutdanning. Imidlertid har man de siste årene sett et fall i deltakelsen, spesielt blant grupper med høyere utdanning. Mulige forklaringer på dette er blant annet en aldrende arbeidsstyrke, endringer i sammensetningen av bedrifter og manglende incentiver til å delta i etter- og videreutdanning. Utviklingen er en indikasjon på at det må satses mer ressurser på kompetansepåfyll i hele befolkningen, på tvers av yrker og utdanningsnivåer. Det er på tide å tenke nytt om arbeidslivets faser når digitalisering og endring er blitt hverdagen for langt flere ansatte.

Denne rapporten tar sikte på å belyse situasjonen knyttet til etter- og videreutdanning i dag samt undersøke hvordan ordninger og incentiver for etter- og videreutdanning kan forbedres i Norge. Fokuset er på personer med høyskole- eller universitetsutdanning. Rapporten peker blant annet på at støtteordninger for personer som ønsker å gå fra arbeid til utdanning bør være bedre. Dette gjelder også for personer som er arbeidsledige og har behov for økt kompetanse for å kunne delta i arbeidslivet. Lånekassen og Nav er sentrale aktører i denne sammenheng. Rapporten diskuterer også en mulig for Kompetansefunn hvor arbeidsgiver kan søke skattefradrag for investeringer i de ansattes etter- og videreutdanning. Videre påpekes det at bedrifts- og akademia samarbeidet bør styrkes da dette kan gi et bedre og et mer effektivt tilbud av ulike videreutdanninger.

Videre se rapporten på ordninger for etter- og videreutdanning i Sverige og Danmark som kan være til inspirasjon for Norge. Blant annet vurderes ordningene for støtte til etter- og videreutdanning for personer som går fra arbeid til studier som best i Sverige. I Danmark er studiestøtten generøs i form av at man får tildelt all støtte som stipend. I tillegg eksisterer det i Danmark gode støtteordninger i form av kompetansefond, som per i dag er svært begrenset i Norge og Sverige.

Et kunnskapsbasert samfunn trenger stadig oppgradering

I «OECD skills strategy report action report: Norway» pekes det på at utviklingen av ferdigheter er avgjørende for Norges konkurransekraft og samfunnets fremtidige velferd. I takt med at arbeidsmarkedet forandrer seg er det nødvendig at man oppdaterer ferdighetene sine om man skal kunne imøtekomme etterspørselen etter arbeidskraft. Et velutviklet system for etter- og videreutdanning er viktig for dette. Tidligere studier viser at utdanning er viktig for innovasjon og omstilling. Man finner at det er mer innovasjon i en bedrift hvor de ansatte deltar i livslang læring. OECD (2016) viser til at tidligere studier har funnet at rett bruk av ferdigheter øker produktiviteten i en bedrift. I tillegg slutter de ansatte sjeldnere i bedrifter hvor ansatte har gode utviklingsmuligheter¹.

Det er et tverrpolitisk ønske om å trygge både ansatte og arbeidsplasser for fremtiden i Norge. Dette er et kjempeviktig fundament for å bygge kompetanse slik at ansatte står i jobb lenger og vi holder produktiviteten oppe. I Norge har vi ingen mulighet til å være billigst på arbeidskraft, men vi kan sikre at kunnskap og kapital bak hver arbeider er høyere enn hos landene vi konkurrerer med.

I en situasjon med stadig større krav til kvalitet på tjenestene fra det offentlige og et større innslag av roboter og digitalisering i arbeidslivet, vil de ansatte jevnlig trenge etter- og videreutdanning for mestre bruken av ny teknologi. Et svært viktig moment er å sikre at flest mulig har grunnleggende ferdigheter som kan redusere frafall fra utdanning og arbeidsliv.

Selv om grunnutdanning til en viss grad kan tilpasse seg kompetansebehovet i fremtiden skjer det raske endringer som innebærer at mange som er i jobb i dag er avhengig av oppdatert kunnskap om det nye arbeidslivet. Blant annet vil innholdet i utdanningene som tilbys endres for å koble digitalisering til blant annet helse, undervisning og økonomifagene. Kompetanseløftet innen helsesektoren er et av de store satsingsområdene som skal styrke sektoren. De siste årene er det blitt bevilget om lag 1,2 milliarder kroner til Kompetanseløftet 2020². Et foreløpig anslag som tar utgangspunkt i denne kostnaden og andelen som jobber i helsesektoren, indikerer at ytterligere milliarder kroner er nødvendig for et skikkelig løft innen etter- og videreutdanning for alle grupper. I Perspektivmeldingen³ påpekes det at teknologisk nyvinning vil kreve stadig oppdatering av kompetanse:

«En kan ikke forvente at utdanning tidlig i livet gir tilstrekkelig kompetanse gjennom et helt yrkesliv. I større grad enn tidligere vil det derfor være nødvendig og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Dette vil bidra til å øke produktivitsveksten og vekstevnen i økonomien».

Perspektivmeldingen 2017, Meld. St

¹ Kilde: «Skills matter» (OECD,2016)

² Kilde: Statsbudsjett 2017, Kap. 761, post 60 og 68.

Noen utfordringer vi står overfor er følgende:

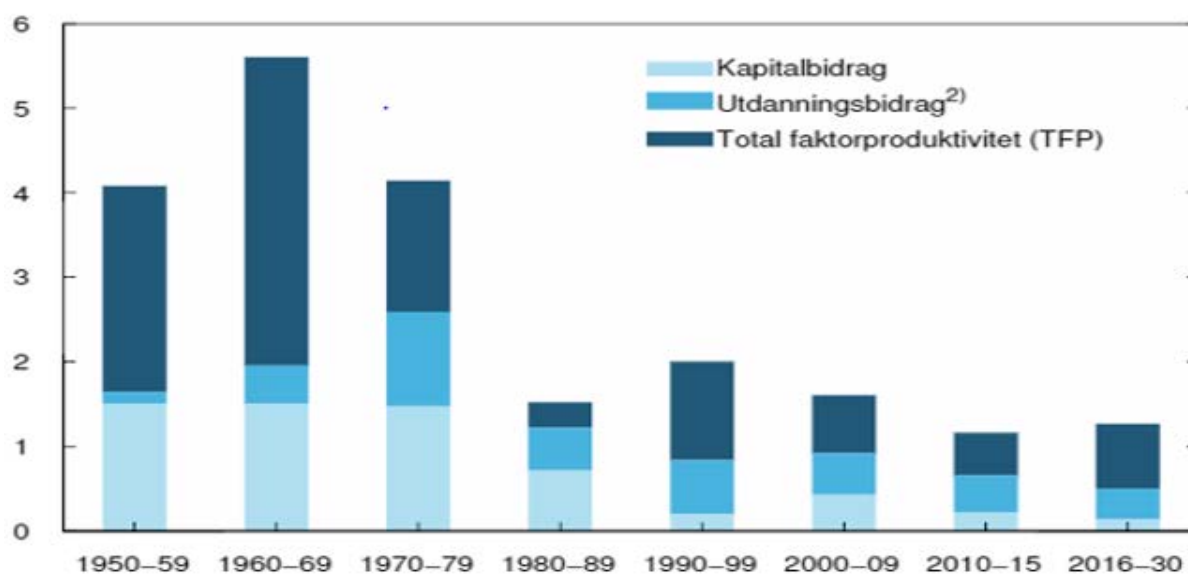
- Hvis det stemmer at en stor del, SSB anslår en tredjedel, av jobbene i Norge blir utsatt for automatisering mot 2030 - hva betyr det for politiske prioriteringer?
- Hvordan skal man fordele ressurser til etter- og videreutdanning mellom personer som har jobb, i forhold til grupper som står utenfor arbeidslivet?
- Er det slik at opplæring i form av etter- og videreutdanning er klart viktigere fremover - også hos de høyt utdannede gruppene?
- I hvilken grad skal arbeidsgivere, ansatte selv og det offentlige finansiere nye kostbare kompetanseløft i fremtidens Norge?

Norsk arbeidsliv i endring

Norge har lenge kunnet leve godt på oljen og den vil etter all sannsynlighet fortsette å være viktig for Norge i en god stund fremover. Imidlertid har man, spesielt den siste tiden, erfart at Norge i større grad vil være avhengig av konkurranseutsatte fastlandsnæringer. Det vil dukke opp nye arbeidsoppgaver som krever at vi omstiller oss. Kunnskapsintensiv kapital, eller høykompetent arbeidskraft, er positivt forbundet med innovasjon, forskning og utvikling (OECD, 2014). Humankapital er derfor en viktig komponent når vi stadig skal produsere raskere, smartere og bedre.

De siste årene har Norge og resten av Europa opplevd et fall i produktivitsveksten. Som figuren nedenfor viser så består produktivitsveksten i dag av hovedsakelig Total faktorproduktivitet (TFP) og utdanningsbidrag. Videre ser vi at det er forventet at TFP vil stå for en økende andel av produktivitsveksten i årene som kommer.

Figur 1. BNP per timeverk utenom olje.



1) Anslag 2016 – 2030.

2) Beregningen er basert på metode fra Hall, R. og C. Jones (1998) «Why do some countries produce so much more output per worker than others». *NBER Working Paper* 6564. Marginalavkastning av utdanning er satt til seks prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Norges Bank

Kilde: Norges Bank (2017)

Total faktorproduktivitet er den delen av veksten som vi ikke kan forklare. I årene som kommer er det forventet at produktivitsveksten vil ytterligere avhenge av økt TFP. En sentral faktor bak TFP er teknologisk nyvinning som bidrar til at man produserer mer effektivt. Det er ingen tvil om at ny teknologi jevnt over vil gjøre oss mer produktive. Eksempelvis anslås det i rapporten «IKT og produktivitet – betydningen av IKT for produktivitsveksten i Norge»⁴ at IKT-investeringer bidro direkte og indirekte med 47 prosent av den totale produktivitsveksten i perioden 2006-2013. Dette er en oppgang på 17 prosent sammenlignet med tidsrommet 1995-2005.

For at produktiviteten skal øke er det også avgjørende at vi evner å ta i bruk ny teknologi. Store deler av gevinsten knyttet til utdanning er allerede tatt ut i Norge, da en høy andel allerede innehar høy grunnutdannelse. Ettersom den teknologiske utviklingen fortsetter så vil imidlertid utdannelse gjennom yrkeskarrieren være avgjørende - også for de som allerede har høy grunnutdannelse.

I undersøkelsen «IT i praksis» svarer toppledere at mellomlederne ofte mangler nødvendig digital kompetanse. Administrerende direktør i IKT-Norge, Heidi Austlid, kommenterer resultatene⁵:

«Det er interessant, for hvilke digitale kompetanse er det egentlig topplederne har? Vi har hatt en del politiske vedtak om at man skal digitalisere. Det har antageligvis topplederne fått med seg. Men det er jo ikke de som er de som skal gjennomføre dette i praksis, og hvis gjennomførerne på mellomledernivået ikke har den kompetansen, så

⁴ NyAnalyse og Samfunnsøkonomisk analyse (2015).

⁵ URL: <https://www.digi.no/artikler/ny-undersokelse-stort-etterslep-pa-mellomlederes-it-kompetanse-i-offentlig-sektor/398792>

klarer man ikke å dra det inn i virksomhetsutvikling. Og det skal vi være særs bekymret for.»

- Heidi Austlid, digi.no 9.august 2017

Dersom vi skal opprettholde konkurranseevnen vår så er det viktig at hele arbeidsstokken til enhver tid innehar oppdatert kunnskap. Tilgang til nye digitale verktøy stiller høyere krav til oppdatert kunnskap innenfor et allerede kjent fagområde, også blant personer som i utgangspunktet har høy grunnutdanning.

Nordisk modell = spleiselag

I Norge kommer vi godt ut på mange internasjonale målinger på konkurranseevne og digitalisering. I tillegg har vi en høyt utdannet befolkning med relativt mange seniorer i arbeid. Yrkesdeltagelsen blant kvinner er også høyere enn i de fleste land i verden. Vårt utgangspunkt i en nordisk velferdsmodell er derfor godt.

Imidlertid, for å opprettholde et konkurransedyktig arbeidsmarked, bør etter- og videreutdanning være et av satsingsområdene i tiden som kommer. Dette er viktig både blant personer med lave ferdigheter og de med høyere utdanning. Grupper med høyere utdanning vil også ha et større behov for kompetansepåfyll enn tidligere, uten at dette skal gå utover de med lavest kompetanse.

Norge er et av landene i verden hvor befolkningen har høyest utdanningsnivå (OECD, 2015)⁶. Dette er forventet å øke ytterligere (Dapi mfl., 2016) noe som medfører at behovene for kompetansepåfyll også endrer seg. Samtidig som det er viktig at man gir de med lav kompetanse gode muligheter for kompetanseutvikling er det også viktig at man legger til rette for at stadig flere med høgskole- og universitetsutdanning vil trenge kompetansepåfyll i løpet av sin karriere. I det offentlige ordskifte snakkes det stadig mer om livslang læring, uavhengig av hva slags grunnutdanning man har. Svært mange yrker er i endring – for at arbeidstakerne skal henge med på endringene er man avhengig av de til enhver tid innehar oppdatert kunnskap.

Det er derfor urovekkende at man observerer en negativ utvikling i deltagelsesraten i etter- og videreutdanning blant denne utdanningsgruppen. Tilrettelagte ordninger for etter- og videreutdanning også blant personer med høyere utdanning vil derfor bli enda viktigere i fremtiden.

Et udekket kompetansebehov

I NAV sin bedriftsundersøkelse (2017a) svarer 12 prosent av bedriftene i Norge at de enten har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller at de har vært nødt til å ansette noen med lavere eller en annen formell kompetanse enn det de i utgangspunktet har behov for. Mangelen er størst innenfor helse- og omsorg, bygg- og anlegg samt ingeniør- og ikt-fag. Blant sistnevnte har mangelen doblet seg til tross for at det er svært mange ledige i

⁶ Norge ligger på en 10. plass, etter henholdsvis Canada, Japan, Israel, Korea, USA, Storbritannia, Australia, Irland og Finland.

denne gruppen. NAV peker på at dette skyldes at det er svært mange ledige blant ingeniører som har kompetanse innenfor oljesektoren, mens den høye mangelen er innenfor IKT-fagene. Høy deltagelse i etter- og videreutdanning i Norge, men mismatch mellom ledige og etterspørsel etter arbeidskraft indikerer at etter- og videreutdanningssystemet i Norge i større grad må legge opp til at personer kan omskolere seg i takt med at arbeidsmarkedet forandrer seg. Resultatene understøttes av Kompetanse Norge sitt virksomhetsbarometer for 2017. Her svarer 40 prosent av bedriftene at de har et udekt kompetansebehov. Behovet for personer med høyere utdanning og videregående yrkesfag er størst.

Også i NHOs kompetansebarometer for 2017 oppgir mange bedrifter at de har et økende behov for kompetent arbeidskraft (NHO, 2017). Mangelen er størst innenfor håndverksfag og ikt- og ingeniør fag hvor omtrent halvparten av bedriftene etterspør denne typen kompetanse. Deretter følger samfunnsfag, juridiske fag og økonomisk og administrative fag hvor nær en tredjedel av bedriftene ønsker å tiltrekke seg denne typen arbeidskraft. Omtrent 80 prosent av bedriftene svarer at de vil heve kompetansen til de ansatte for å dekke inn kompetansegapet samtidig som 86 prosent er enige i at det er behov for at de ansatte tar etter- og videreutdanning. Imidlertid svarer 69 prosent i undersøkelsen at de savner økonomiske støtteordninger for kompetanseheving. Videre svarer over halvparten at utdanningsinstitusjonene ikke tilbyr de kurs og utdanningstilbudene som bedriften trenger.

Basert på foreløpig kartlegging av endringer og krav til ansatte, er det riktig med større vekt på etter- og videreutdanning, som "gir" jevnlig oppgradering av kompetanse gjennom yrkeskarrieren. Det kan selvsagt være forskjeller mellom bransjer og yrkesgrupper med hensyn til hvor hyppig man har behov for kompetansepåfyll. Rapporten vil komme tilbake til ulike forslag til ordninger og tiltak som ytterligere legger til rette for gode læringsmuligheter gjennom hele yrkeskarrieren.

Hvem tar etter- og videreutdanning i Norge?

Norge er et av landene i OECD hvor befolkningen deltar mest i etter- og videreutdanning (EVU). I World Economic Forum sin Human Capital Index kommer vi på en 7. plass i målingen av EVU blant ansatte.⁷ Etter- og videreutdanning refereres ofte til som livslang læring – nettopp fordi det er kontinuerlig læring gjennom livet. Livslang læring kan foregå både i formelle – og uformelle former og defineres som all organisert læring gjennom livet.

⁷ Referert til som staff training i rapporten (Human Capital Index, 2016).

Formell utdanning omfatter all godkjent utdanning som leder til formell kompetanse¹.

Videreutdanning omfatter formell utdanning er tatt i etterkant av ordinært studieløp.

Ikke-formell opplæring omfatter kurs, seminarer og konferanser der opplæring er hovedformålet ved deltagelse, samt privattimer og forelesninger/foredrag som ikke inngår i en formell utdanning.

Etterutdanning inngår under ikke-formell opplæring. Etterutdanning er kortere kurs som ikke gir formell kompetanse, men sikter mot fornyelse og ajourføring av en førstegangsutdanning.

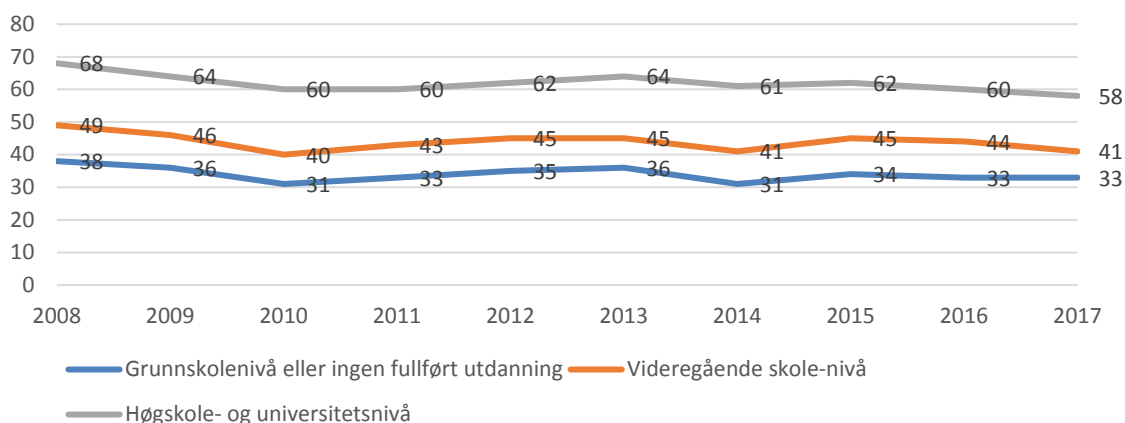
Kilde: SSB (2017), «Livslang læring»

Fallende utvikling i ikke-formell opplæring

Deltagelse i ikke-formell opplæring er som regel jobbrelatert. Dette innebærer at det er langt flere sysselsatte enn ikke-sysselsatte som deltar i denne typen kompetanseutvikling. Det er flest personer med høgskole- og universitetsutdanning som deltar i ikke-formell opplæring. En forklaring på dette er at det er denne gruppen arbeidstakere som har mest læringsintensivt arbeid som krever hyppig oppdatering av kunnskap (Zachrisen og Bjugstad, 2017).

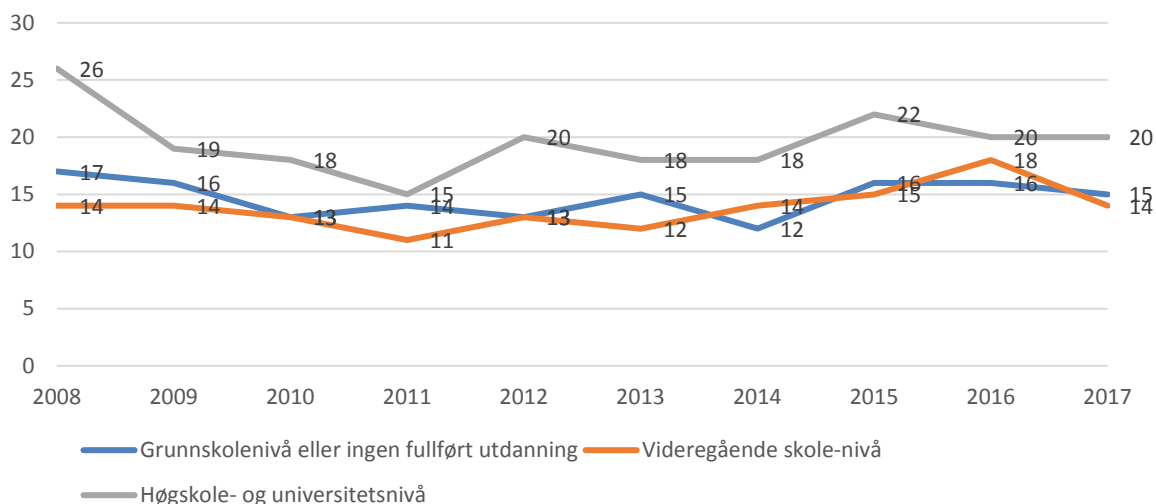
Det har vært en fallende utvikling i deltagelsesraten blant personer som deltar i ikke-formell opplæring blant sysselsatte både sysselsatte og ikke-sysselsatte. Den største endringen fra 2008 er at blant de med utdanning på høgskole- eller universitetsnivå hvor deltagelsen blant sysselsatte har falt med 10 prosentpoeng, mens deltagelsesraten har falt med 6 prosentpoeng blant ikke-sysselsatte med høyere utdanning (se figur 1 og 2).

Figur 2 Deltagelse i ikke-formell opplæring blant sysselsatte fordelt på utdanningsnivå i perioden 2008-2016. Kilde: Livslang læring, SSB 2017



Kilde: SSB (2017)

Figur 3 Deltagelse i ikke-formell opplæring blant ikke- sysselsatte fordelt på utdanningsnivå i perioden 2008-2016

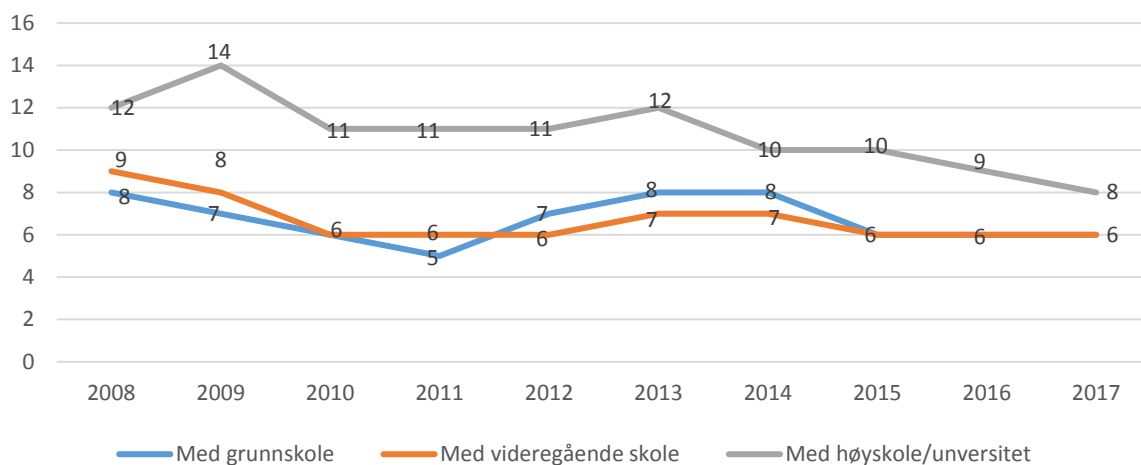


Kilde: SSB (2016)

Nedgang i formell videreutdanning

Figur 4 viser at deltagelsen i formell videreutdanning blant personer mellom 22-59 år har gått ned på tvers av utdanningsnivå. Personer med høgskole- eller universitetsutdannelse er de som deltar mest i formell videreutdanning i perioden 2008-2017. Imidlertid er den observerte nedgangen sterkest blant denne utdanningsgruppen. Blant disse så var deltagelsen på sitt høyeste nivå i 2009 på nærmere 14 prosent, mens den i 2017 er 8 prosent.

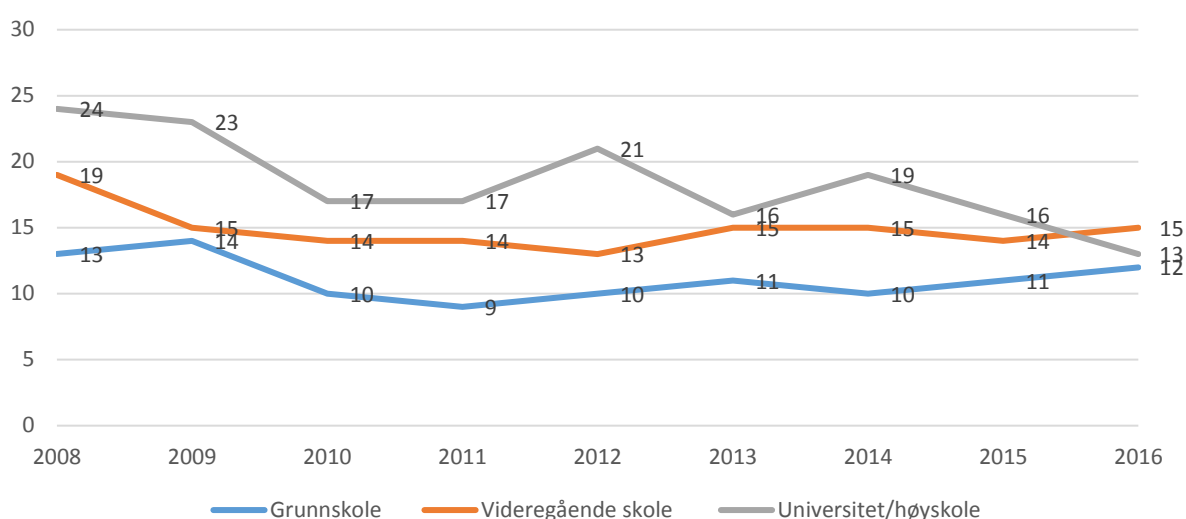
Figur 4 Andel sysselsatte som har tatt formell videreutdanning fordelt på utdanningsnivå i perioden 2008-2017. Kilde: «Livslang læring 2008-2017, SSB).



Kilde: SSB (2017)

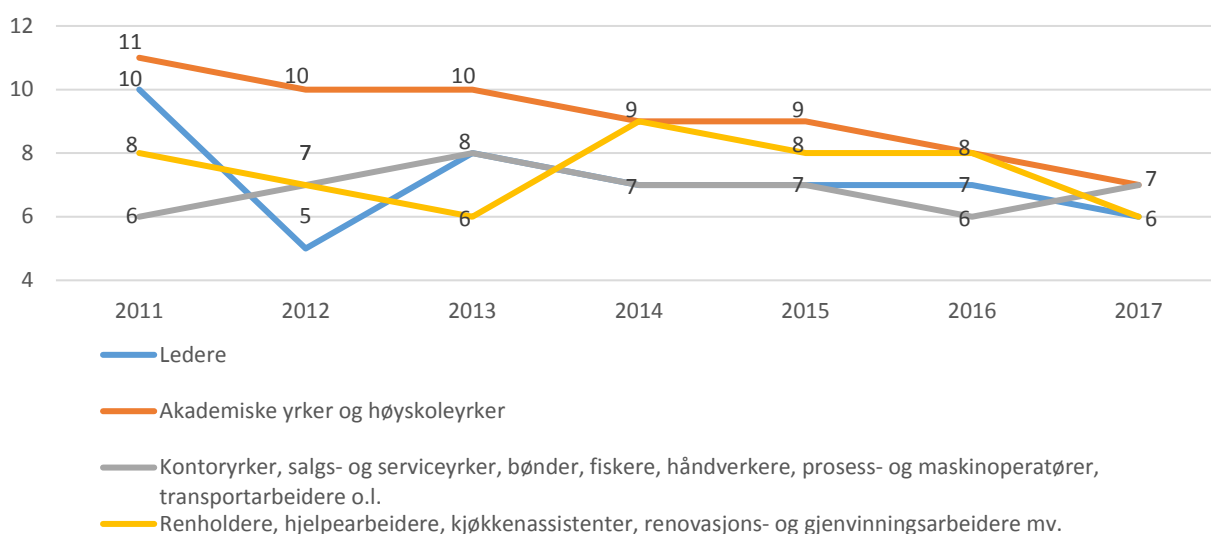
Blant ikke-sysselsatte så har deltakelsen i formell videreutdanning normalt vært høyest blant personer med høyere utdanning. I 2016 er det imidlertid de med videregående skole som har høyest deltagelse i etter- og videreutdanning. Med andre ord så ser vi samme utviklingen blant ikke-sysselsatte i figur 5 som vi observerte blant sysselsatte i figur 4; deltakelsesraten i formell videreutdanning blant ikke-sysselsatte synker for personer med høgskole- eller universitetsutdanning. SSB (2016) peker på at det i Norden er mindre forskjeller i deltagelsesraten mellom personer med ulike utdanningsnivåer. Aller minst er forskjellen i Norge (SSB, 2016).

Figur 5 Deltakelse i formell videreutdanning blant ikke-sysselsatte fordelt på utdanningsnivå i perioden 2008-2016. Kilde: «Livslang læring 2008-2016, SSB.



Kilde: SSB (2016)

Figur 6. Deltagelse i formell videreutdanning fordelt på yrker.



Kilde: SSB (2017)

Figur 6 viser at deltagelsen i formell videreutdanning har falt kraftigst for akademiske yrker og høgskoleyrker. Videre ser man også at videreutdanning blant ledere har hatt et stort fall dersom man sammenligner med 2011.

Hvorfor bremser etter- og videreutdanningen hos høyt utdannede?

Det er ingen sikker forklaring på årsaken til denne utviklingen og det er for tidlig å si noe om fall i deltagelsen i videreutdanning (spesielt formell) blant personer med høyere utdanning er i ferd med å bli en trend. Imidlertid er utviklingen i deltagelsen i etter- og videreutdanning en indikasjon på at strategier og planer knyttet til etter- og videreutdanning også bør være myntet på personer med høyere utdanning. Vi kan ikke lenger anta at disse automatisk vil ha en økende deltagelsesrate i etter- og videreutdanning. Nedenfor gis mulige forklaringer på nedgangen i etter- og videreutdanning blant personer med høgskole- eller universitetsutdannelse.

Mindre EVU i nedgangstider?

En forklaring på nedgangen kan være begrenset tilgang på tid og ressurser i bedriftene. I en undersøkelse som Tekna har gjennomført blant sine medlemmer så oppgir omtrent 4 av 10 at de har tatt formell eller ikke-formell etter- og videreutdanning det siste året. Over 4 av 10 svarer at de ønsker mer etter- og videreutdanning hvor halvparten av disse ikke tror det kommer til å skje. Omtrent 40 prosent svarer at de ikke har tilstrekkelig tid til å ta etter- og videreutdanning. Videre opplever 30 prosent at arbeidsgiver er blitt mer tilbakeholden med hensyn til at de ansatte tar etter- og videreutdanning. Dette kan blant annet skyldes at det har inntruffet en lavkonjunktur etter oljekrisen som kan ha bidratt til at flere ikke har ressurser som kan brukes på opplæring. Imidlertid er dette neppe hele forklaringen da nedgangen også observeres blant ansatte i offentlig sektor som i langt mindre grad blir påvirket av konjunktorene.

NIFU (7/2013) finner at økte finansieringsmuligheter øker sannsynligheten for å delta etter- og videreutdanning. Imidlertid finner rapporten at finansiering av *formell* videreutdanning har mindre betydning for deltagelse i nedgangstider, mens effekten er større på uformell opplæring. NIFU forklarer det slik:

«Vi kan tolke dette slik at i nedgangstider vil personer sitte mer utrygt i jobbene sine, og at de dermed i større grad vil videreutdanne seg i slike tider selv om de ikke uten videre vil få økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver til å gjøre dette. Derimot vil personers deltakelse i kurs og opplæring i nedgangstider være mer avhengig av at de får økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver sammenlignet med øvrige år».

En aldrende arbeidsstyrke

En annen forklaring kan være at det stadig er flere eldre høyt utdannede personer i arbeidsstyrken. Eldre deltar mindre i etter- og videreutdanning enn yngre arbeidstakere. Deltagelsesraten i formell videreutdanning blant 30-åringene var på 9 prosent, mens tilsvarende andel for personer mellom 50-59 år var på 3 prosent. For ikke-formell opplæring er deltagelsen blant 30- og 40-åringene rundt 40 prosent, mens den er på 26 prosent blant personer mellom 60-66 år. Når andelen eldre med høyere utdanning øker vil dette kunne redusere deltagelsesraten i etter- og videreutdanning for gruppen med høyere utdanning totalt. Dette indikerer at det kan være ekstra viktig å legge til rette for at flere eldre personer deltar i etter- og videreutdanning. I tillegg til at Norge vil erfare endringer i arbeidslivet som blant annet følge av teknologiske endringer er det også slik at vi vil komme til å møte på store statsfinansielle utfordringer dersom vi skal opprettholde velferdssamfunnet slik det er i dag. En stadig aldrende befolkning vil kreve at vi i fremtiden vil måtte stå i jobb lenger. Oppdatering av kompetanse blant de eldre aldersgruppene i arbeidsstyrken er et av tiltakene som kan bidra til dette. NyAnalyse har beregnet at samfunnsgevinsten ved at alle dagens 50-åringene jobber ett år lenger enn de gjorde i 2009, tilsvarer 35-40 milliarder i ekstra verdiskaping.

Endringer i sammensetningen av bedrifter

En tredje forklaring er at stadig flere personer jobber som selvstendig næringsdrivende, frilansere, samt i små bedrifter. Tidligere studier har funnet at disse arbeidstakerne deltar mindre i etter- og videreutdanning enn personer som arbeider i større bedrifter (SSB, 2017)⁸. World Economic Forum (2017) ga nylig ut en rapport som undersøker behovet for å videreutdanne den voksne delen av arbeidsstyrken. Rapporten viser til at bedrifter som har investert i etter- og videreutdanning gjerne er større bedrifter med betydelige ressurser. I Norge består en stor del av næringslivet av mindre bedrifter. En sannsynlig forklaring på at det er mindre etter- og videreutdanning blant de små bedriftene er at disse har færre ressurser og også i mange tilfeller mindre informasjon om etter- og videreutdanning. I mellomstore- og store bedrifter er det vanligere å ha egne HR-avdelinger som ofte også har et kompetanseutviklingsprogram og veiledere. Det kan derfor være viktig å se nærmere på ordninger som også tilrettelegger for at også disse personene har gode incentiver for å delta i etter- og videreutdanning.

Mangel på informasjon og incentiver

En siste forklaring på et fallende deltagelsesnivå er at arbeidsgiver ikke er opplyst nok om behovet for- og gevinsten av etter- og videreutdanning. Det kan også være slik at incentivene ikke er gode nok for å delta og/eller tilby etter- og videreutdanning.

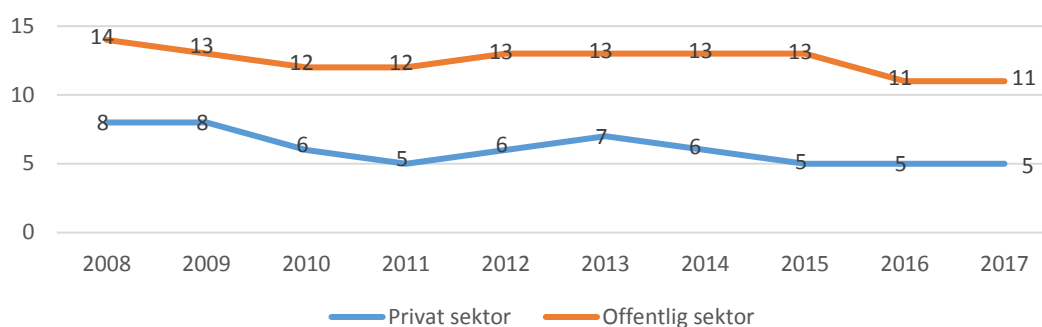
Rapporten vil senere se på finansielle ordninger for etter- og videreutdanning. På enkelte områder vil det bli foreslått mulige forbedringer og nye ordninger som kan gjøre etter- og videreutdanning i Norge enda bedre og mer attraktivt.

⁸ Små bedrifter: (1-19 ansatte), mellomstore bedrifter: (20-99 ansatte), store bedrifter: 100 eller flere ansatte. Kilde «Livslang læring 2008-2017» (SSB, 2017).

Flere i offentlig sektor deltar i etter- og videreutdanning

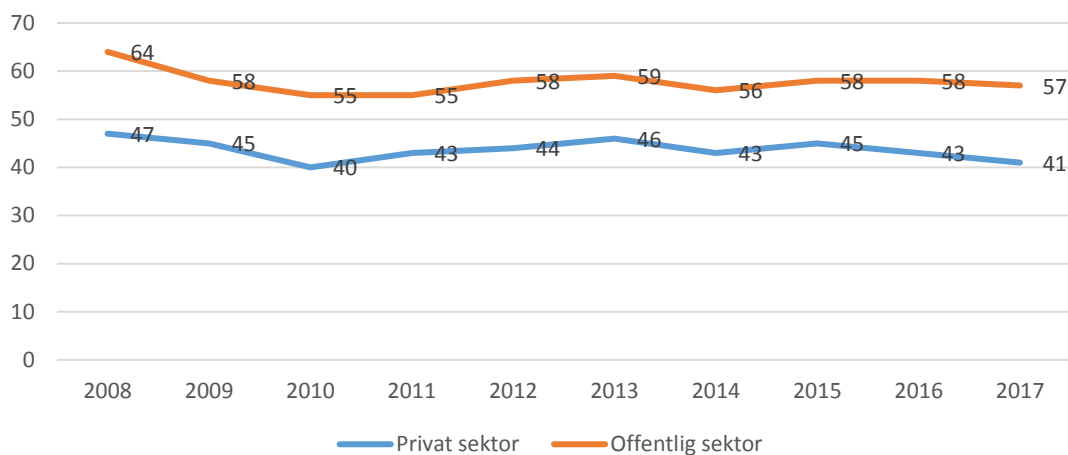
Figurene nedenfor viser at personer i offentlig sektor deltar langt oftere i formell og ikke-formell etter- og videreutdanning.

Figur 7. Deltagelse i formell videreutdanning fordelt på offentlig- og privat sektor.



Kilde: SSB (2017)

Figur 8 Deltagelse i ikke-formell opplæring fordelt på offentlig- og privat sektor.



Kilde: SSB (2017)

En mulig årsak til dette er at offentlig sektor er i nærmere kontakt med utdanningsinstitusjonene. I en undersøkelse gjennomført av Fafo (Brandt mfl. 2009) svarer langt flere offentlige virksomheter at det er aktuelt å benytte høyere utdanningsinstitusjoner til etter- og videreutdanning av sine ansatte sammenlignet med private virksomheter. Fafo peker på at noe av forklaringen kan ligge i at formell etter- og videreutdanning ofte er av mer langvarig karakter. Dette er mer risikabelt for mer

konjunkturfølsomme private virksomheter enn det som er tilfellet for offentlige virksomheter som i langt større grad er skjermet for svingninger i markedene. I tillegg er ofte offentlige virksomheter i større grad omfattet av kollektive avtaler som inneholder krav/rettigheter til kompetanseutvikling⁹.

Det er i tillegg verdt å bemerke seg at personer ansatt i offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring, lærere og helse- og sosialpersonell utgjør en stor andel av personer i offentlig sektor som deltar i etter- og videreutdanning. En rapport fra NIFU (3/2013) viser at de totale lønnskostnadene forbundet ved videreutdanning, kurs og opplæring er størst for næringene helse- og sosialtjenester samt undervisning. Videre finner rapporten at statlig sektor har de høyeste investeringene i etter- og videreutdanning per sysselsatt, etterfulgt av kommunal sektor. Privat sektor har lavest investeringer per sysselsatt.

Rapporten vil komme tilbake til mulige tiltak som kan øke etterspørselen og deltagelsen i etter- og videreutdanning¹⁰.

Teorien om generell og spesifikk etter- og videreutdanning (Becker-teorien)

Hvorfor investerer vi i etter- og videreutdanning? På individnivå forventer man avkastning i form av høyere lønn, mer interessante/bedre arbeidsoppgaver, lavere sannsynlighet for at man bli sagt opp, større sannsynlighet for at man blir ansatt. Tidligere studier støtter opp om dette. Fra arbeidsgivers perspektiv er vanligvis etter- og videreutdanning motivert av potensiell økt produktivitet blant de ansatte. Dette understøttes også av tidligere funn (OECD, 2016:8-9).

Det eksisterer ulike former for etter- og videreutdanning og disse vil ha ulik verdi for bedriftene. Ifølge økonomisk teori vil også arbeidsgivere ha ulik betalingsvilje for de ulike typene etter- og videreutdanning. Becker (1962) deler disse i to hovedkategorier¹¹:

- **Generell EVU** – Slik kompetanse vil øke produktiviteten til arbeidstakeren for alle bedrifter.
- **Spesifikk EVU** – Slik kompetanse vil kun være bedriftsspesifikk og ikke øke produktiviteten til arbeidstaker dersom han skulle bytte jobb. Det er noen etter- og videreutdanninger som er næringsspesifikke og ikke kun relevante på bedriftsnivå.

Jo mer generell en etter- og videreutdanning er, dess mer mobil vil en arbeidstaker bli i arbeidsmarkedet. Dette øker risikoen for en arbeidsgiver med hensyn til å investere i økt

⁹ Se blant annet Hovedavtalen for arbeidstakere i staten §32 Kompetanseutvikling. URL: <http://www.lostat.no/lonn-og-avtaler-i-staten/hovedavtalen-for-arbeidstakere-i-staten-article166-122.html>

¹⁰ Se spesielt avsnittet om Bedrift & Akademia samarbeid

¹¹ Kilde: Laing (2011) ,«Labor Economics – introduction to classic and new labor economics»

kompetanse; arbeidstaker blir mer attraktiv overfor andre bedrifter og disse vil kunne forsøke å ansette han ved for eksempel å tilby høyere lønn. Dersom bedriften vil beholde arbeidstakeren så vil lønnen måtte økes. På grunn av dette vil bedriften i liten grad være villig til å betale for generell etter- og videreutdanning, men vil heller kompensere med høyere lønn etter at den ansatte har gjennomført den aktuelle utdanningen eller kurset. Bedrifter er mer tilbøyelige til å betale for bedriftsspesifikk kompetanse da dette vil øke arbeidstakers produktivitet som igjen øker bedriftens lønnsomhet uten at arbeidstaker blir mer attraktiv for andre, og bedriften blir derfor ikke nødt til å øke lønningen.

I en verden hvor mobiliteten i arbeidsmarkedet stadig blir større og viktig, kan atferden som Beckers teori beskriver være problematisk. Dersom hverken bedriften eller den ansatte ønsker å finansiere etter- og videreutdanning så vil dette kunne skape et underskudd på etter- og videreutdanning blant befolkningen. Dette kan også ramme bedriftsspesifikk etter- og videreutdanning; dersom arbeidstaker ber om høyere lønn etter at bedriften har betalt for kompetanseutvikling og truer med å gå hvis ikke kravet blir innfridd så vil bedriften i mange tilfeller øke lønnen eller gi slipp på den ansatte. Dette vil uansett føre til at kostnaden knyttet til kompetanseutviklingen vil være tapt. Neste gang kan dette sørge for at bedriften velger å ikke investere i kompetansen til den ansatte. Imidlertid har Norge en sammenpresset lønnsstruktur som gjør at arbeidstaker i mindre grad får tatt ut hele produktivitetseffekten som følge av etter- og videreutdanning. Dette bidrar til at bedriften i mindre grad bør frykte tap som følge av at den investerer i etter- og videreutdanning samtidig som det forsterker argumentet om at det er arbeidsgiver og myndighetene som i størst grad bør finansiere etter- og videreutdanning i Norge.

Teorien indikerer samtidig at generell etter- og videreutdanning er mer verdt for en yngre ansatt enn en eldre. Dette kan by på utfordringen i et arbeidsmarked som er i konstant utvikling som blant annet krever at arbeidstakere stadig skal håndtere nye arbeidsoppgaver samt at de skal stå lenger i arbeid. Dette er en type markedssvikt som taler for at myndighetene bør ha finansieringsordninger som gir gode incentiver både på tilbud og etterspørselssiden for etter- og videreutdanning.

Etter- og videreutdanning i Norge – frem til 2017 og veien videre

Myndighetene i Norge har hatt fokus på livslang læring i mange år. Buerutvalget ble satt ned i 1996 for å utrede grunnlaget for et «tilpasset, målrettet og helhetlig system for voksenopplæring og kompetanseutvikling i arbeids- og samfunnsliv. Resultatet ble Kompetansereformen (St. meld nr. 42, 1997-1998) som blant annet har ført til at man har fått rett til utdanningspermisjon, voksne har fått lovfestet rett til grunnskole- og videregående opplæring. I Kompetansereformen ble arbeidsplassen som læringsarena vektlagt. Det er blant annet blitt lettere å vurdere og anerkjenne voksnes realkompetanse – høyere utdanningsinstitusjoner er nå pålagt å vurdere opptak av søkere som er over 25 år på bakgrunn av deres realkompetanse. Betalt etter- og videreutdanning fra arbeidsgiver har siden 1999 vært et skattefritt gode. Siden 2002 har voksne som vil delta i NOKUT godkjent etter- og videreutdanning søke om støtte fra Lånekassen (Hagen og Skule, 2008).

Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) var en viktig del av Kompetansereformen. KUP fokuserer spesielt på å nå frem til virksomheter som ikke har inkorporert etter- og videreutdanning i den daglige driften. Ett særlig prioritert område er at opplæring på grunnskolenivå og videregående nivå skal være mer tilgjengelig for voksne¹². Gjennom KUP bidrar myndighetene til å delfinansiere opplærings- og utdanningstilbud på arbeidsplassen.

Siden Kompetansereformen har det kommet en rekke stortingsmeldinger og rapporter som er tett knyttet opp mot livslang læring. OECD (2014) pekte på at Norge har behov for en helhetlig strategi for livslang læring som alle partene i arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene kan stille seg bak. I februar 2017 la Regjeringen, sammen med en rekke fagforeninger etc. fram «Kompetansepolitisk strategi 2017-2020». Strategien har formulert tre delmål:

- Bidra til at den enkelte og samfunnet gjør gode valg
- Arbeide for bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

Strategipartene er blant enige om å opprette et Kompetansebehovsutvalg som skal analysere og sammenstille Norges kompetansebehov. Utvalget skal komme med sin innstilling i 2018.

Tverrpolitisk enighet om å satse på etter- og videreutdanning

Det er tydelig fra utformingen av programmene foran Stortingsvalget i 2017 at både høyre- og venstresiden ser at kompetanseheving blir viktigere fremover. Årsakene til dette har vi beskrevet tidligere i rapporten; raske teknologiendringer, eldrebølgen og en tendens til at færre høyt utdannede tar etter- og videreutdanning. Det ser likevel ut som at partiene er langt mer opptatt av ansatte uten høy utdanning og grupper utenfor det ordinære arbeidsmarkedet i utformingen av konkret politikk. Videre er det mange overordnede mål, men færre helt klare løfter om mer ressurser fremover. Dermed er det viktigere enn noen gang at de får forslag på bordet fra organisasjoner og virksomheter som ser hva som bør prioriteres ved inngangen til en ny endringsfase i norsk arbeidsliv.

Nedenfor har vi kort oppsummert noen relevante hovedpunkter fra utvalgte partiers programmer og andre valgløfter.

Arbeiderpartiets kompetanseløft inneholder blant annet dette:

- Opprette nettverk for læring og utveksling på tvers av bransjer og sektorer.
- Sørgе for at alle utdanningsinstitusjonene tilbyr relevante programmer som kan heve kunnskap og ferdigheter i arbeidslivet.
- Sikre at det arbeides langsiktig med å dekke kompetansebehovet i arbeidslivet, både dagens og fremtidens.

Videre uttalte stortingsrepresentant Marianne Aasen (AP) at de ønsker en nøkkel ved fordeling av utgifter til etter- og videreutdanning hvor staten tar 40 prosent, arbeidsgiver 40 prosent og de ansatte selv 20 prosent av disse utgiftene fremover.

Høyres kompetansepakke har blant annet lagt vekt på dette:

- Styrke digitale ferdigheter
- Legge til rette for mer videreutdanning i arbeidslivet.
- Gi mulighet for mer etter- og videreutdanning for å sikre det offentlige best mulig kompetanse.

Fordelingen av kostnader mellom de ulike partene til etter- og videreutdanning er ikke konkret beskrevet i Høyres partiprogram. De fremhever ofte at en Kompetansefunn-ordning a la Skattefunn er en god tilnærming for å sikre økt etter- og videreutdanning.

Fremskrittspartiet program har disse formuleringer på livslang læring:

- Ønsker en nasjonal strategi for livslang læring som skal utvikles i samarbeid med akademia, arbeidslivsorganisasjoner og voksenopplæringsinstitusjonene.

- Ønsker å prioritere kompetansegivende, arbeidslivsrettede kurs. Dette for å sikre en effektiv og god voksenopplæringssektor som kan nyttiggjøres i et verdiskapende arbeidsliv
- Vurdere incentivordninger for livslang læring i samarbeid med arbeidslivet og voksenopplæringsinstitusjonene.

Sosialistisk venstrepartis program har blant annet formulert at de ønsker:

- En etter- og videreutdanningsreform der arbeidstakerne får rettigheter til betalt permisjon for etter- og videreutdanning.
- Å skape mer fleksible studiemuligheter ved universiteter, høyskoler, fagskoler og studieforbund. Partiet ønsker å gjøre det mulig å gjennomføre studier via regionale studiesentre, på internett eller gjennom andre «utenfor campus» - løsninger samtidig som arbeidstaker er i arbeid.
- Etablere et system for innplassering av ikke-formell kompetanse i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket slik at kurs og annen ikke-formell kompetanse enklere skal kunne sammenliknes med formell kompetanse.

Venstres program har disse prioriteringene:

- Partiet ønsker å sikre at eldre får mulighet til etter- og videreutdanning hvis omskolering er nødvendig mot slutten av arbeidslivet for å sikre at flere står lenger i jobb.
- Partiet ønsker et bredt tilbud til voksne som behøver omskolering, grunnutdanning eller relevant arbeidstrening.
- I større grad støtte desentraliserte utdanningsopplegg fra høyskoler og universitet samt styrke satsingen på nettundervisning slik at alle sikres lik tilgang til etter- og videreutdanning uavhengig av hvor man bor i landet.

I hovedsak kan vi slå fast at alle partier er opptatt av problemstillingen tilknyttet etter- og videreutdanning. Det har historisk vært mest fokus på industriarbeidere som skal omskoleres, og de senere års satsinger på økt lærerkompetanse og et kompetanseløft innen helse.

Storingsperioden 2017-2021 bør i like stor grad tilnærme seg problemstillingen med tanke på oppgradering av kompetanse hos høyt utdannede grupper. Det er behov for store ressurser for å sikre kvalitet og effektivitet i samfunnet. Med utgangspunkt i partienes gode intensjoner er det mulig å forbedre både tiltak og incentiver. Noen av forslagene i denne rapporten bør kunne bli til konkret politikk på etter- og videreutdanningsområdet.

Etter- og videreutdanning i Norge: Struktur, tilbud og tilgjengelighet

De statlige høyskolene og universitetene er de største tilbyderne av etter- og videreutdanning i Norge. Dette er som regel fleksible utdanninger som muliggjør at de kan gjennomføres ved siden av jobb, og at de er tilrettelagt for at man kan studere uavhengig av sted, livsfase og tid. I Norge er EVU organisert enten som nett-, deltids-, samlingsbasert eller desentralisert studium.

I tabell 1 vises utviklingen i tilbudet av videreutdanningsprogrammer i perioden 2006-2014 ved de statlige høyskolene og universitetene. Tabellen viser at antall videreutdanningsprogrammer har økt jevnt i perioden 2006-2014. I samme periode har antall studenter økt med nesten en tredjedel, fra 20 915 til 29737 i 2014.

Tabell 1. Antall studieprogrammer og studenter i perioden 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antall program	973	1026	1035	1083	1056	1024	1078	1093	1121
Antall studenter	20915	22095	23260	23033	22869	27817	30518	29766	29737

Kilde: NIFU 2015:39/DBH

Statlige videreutdanningsprogram varierer mellom de ulike institusjonene. Høyskolene er de største aktørene innen videreutdanning, og stod for rundt 50 prosent av det totale tilbudet. Universitetene stod for 20 prosent av alle tilbud, og er dermed landets nest største tilbyder av videreutdanning, etterfulgt av private vitenskapelig høyskoler, private høyskoler og statlige vitenskapelige høyskoler (NIFU, 2015).

Rett til etter- og videreutdanning

Retten til utdanningspermisjon er hjemlet i arbeidsmiljøloven §12-11. For at arbeidstakeren skal ha rett til utdanningspermisjon må arbeidstakeren ha vært i arbeidslivet i minst tre år, og ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst to år. I tillegg må følgende vilkår være oppfylt:

- Arbeidstakeren må delta i et organisert utdanningstilbud
- Utdanningen må være yrkesrelatert. Det er imidlertid tilstrekkelig at utdanningen har relevans til yrkeslivet generelt.
- Arbeidstakeren kan ikke ta utdanningspermisjon hvis dette er et hinder for arbeidsgivers drift og personaldisponering.

Utdanningspermisjonen kan tas ut som heltids- eller deltidspermisjon, og kan kreves for inntil tre år. Både hel- og deltidsansatte, fast og midlertidige ansatte har rett til utdanningspermisjon. Loven gir imidlertid ingen rett til lønn i løpet av utdanningspermisjonen, slik at finansiering av studiet er opp til den enkelte arbeidstaker.

Etter- og videreutdanning i Norge: finansielle ordninger

Regjeringen skriver at «statlige tiltak ikke er tilstrekkelig for å øke andelen som tar etter- og videreutdanning: «Flere arbeidere må etterspørre påfyll av sin kompetanse, og flere arbeidsgivere må se på om deres ansatte har den kompetansen bedriften trenger». Fokus på etter- og videreutdanning i arbeidsforholdet er avgjørende. Imidlertid, som teorien over også indikerer, er det en del ordninger som kan innrettes av det offentlige og gi incentiver til at man ønsker å benytte seg av ulike typer etter- og videreutdanning.

Rapporten vil nå gå gjennom noen av disse ordningene som vi har i Norge samt utvalgte forslag til forbedringer. På mange områder er man avhengige av både det offentlige, bedriftene og interesseorganisasjoner for å etablere et godt etter- og videreutdanningssystem. Videre er det viktig å huske på at arbeidslivet er i konstant endring hvor mange er frilansere og selvstendig næringsdrivende. Dersom man legger ansvaret for etter- og videreutdanning på bedriftene er det mange som vil falle utenfor disse ordningene. Da rapporten ser spesielt på personer med høyere utdanning, vil ikke rapporten se spesielt på finansieringsordninger som kun er myntet på personer med manglende grunnleggende ferdigheter.

Fordeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Det eksisterer ingen offentlig statistikk på hvordan kostnadene knyttet til finansiering av etter- og videreutdanning fordeler seg mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og det offentlige. Børing (2013) ser nærmere på kompetanseinvesteringer i livslang læring i norsk arbeidsliv hvorav omfanget og fordeling av finansiering undersøkes spesielt. Kostnadene som vurderes er kun knyttet til timene, i form av lønnskostnader, som går med på kompetanseutvikling, ikke kursavgifter, materiell osv. da man mangler statistikk på dette.

I notatet beregnes de totale lønnskostnadene ved formell videreutdanning og kurs og opplæring til å utgjøre 40 milliarder kroner i 2010. Rapporten anslår at 15 prosent av lønnskostnadene ved formell videreutdanning er dekket av arbeidsgiver, mens resten dekkes av arbeidstaker. Til gjengjeld er hele 87 prosent i forbindelse med uformell etterutdanning som kurs og opplæring dekket av arbeidsgiver. Mulige årsaker til dette kan være at uformell opplæring gjerne anses som mer bedriftsspesifikk og nyttig i et «her- og nå- perspektiv» for bedriften. Videre er det også slik at disse utdanningsformene gjerne har mindre kostnader tilknyttet seg, spesielt i form av tid brukt på læringen.

Skatteregler

Frdrag ved etter- og videreutdanning

De generelle skattereglene i Norge innebærer at man i utgangspunktet ikke har rett til frdrag på kostnader knyttet til videreutdanning. Imidlertid er kostnader fradragsberettiget dersom utdanning tas for å holde deg à jour med utviklingen i faget eller dersom den blir brukt til at man oppnår inntekt. Dersom du er i arbeid må videreutdanningen være relevant for arbeidsforholdet dersom du skal få frdrag. De fradragsberettigede kostnadene inngår som regel i minstefradraget som er begrenset oppad til 94 750 kroner (Skatteetaten, 2017b). Da dette uansett vil trekkes fra lønn, pensjon o.l. så er det i praksis ikke et spesielt frdrag for etter- og videreutdanning. Det kan dermed virke hensiktsmessig å fjerne minstefradraget på disse kostnadene.

Videre er det flere som har pekt på at økte skattefradrag kan øke bedriftenes investeringer i de ansattes etter- og videreutdanning. Dette kommer rapporten tilbake til i avsnittet om Kompetansefunn.

Utdanning i arbeidsforhold

En ansatt kan få opptil 20 måneders betalt utdanning uten å yte skatt av denne fordelen. Arbeidsgiver trenger heller ikke betale arbeidsgiveravgift av ytelsen. Skattefritaket er begrenset til 1,5 G (I underkant av 140 000 kroner). For å få skattefritak må utdanningen være relevant for nåværende eller fremtidige arbeidsoppgaver i nåværende bedrift. Arbeidsgiver som dekker utdanning for sine ansatte har rett på frdrag på disse utgiftene. Reglene for utdanning i arbeidsforhold vurderes som gode og gir incentiv for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å investere i etter- og videreutdanning.

Stipend og andre støtteordninger for etter- og videreutdanning

Lånekassen

Lånekassen gir støtte til høyere utdanning som er godkjent av NOKUT, og kan i noen tilfeller gi økonomisk støtte til personer som ønsker videreutdanning¹³. Man kan også få støtte for nettstudier, hvis dette er godkjent ved et norsk lærested og hvis studiebelastningen overstiger 50 prosent. Det er imidlertid flere betingelser for lånestøtte som kan hindre at yrkesaktive som ønsker videreutdanning får økonomisk støtte.

¹³ Etersom Lånekassen kun gir støtte til NOKUT-godkjente utdannelse, vil kun formell videreutdanning kunne støttes av Lånekassen. Arbeidstakere som ønsker ikke-formell kompetanseutvikling har dermed ikke rett til støtte.

I Lånekassens forskrifter om tildeling av utdanningsstøtte for undervisningsåret 2017-2018 har søkere som har fylt 65 år ikke rett til støtte, og søkere som fyller 45 år innen utdanningen fullføres får redusert støtte, slik at gjelden kan tilbakebetales før søkeren fyller 65 år (Lånekassen, 2017b).

Inntektsgrensen før man mister retten til støtte vil for mange yrkesaktive være avgjørende for hvorvidt man kan få støtte fra Lånekassen til videreutdanning. For 2018 er inntektsgrensen for å motta utdanningsstøtte for et helt år lik 177 257 NOK, og for støtte i mindre enn sju måneder er inntektsgrensen lik 443 142 NOK. Dermed vil de fleste med noen års arbeidserfaring overstige inntektsgrensen for støtte. Man mister imidlertid ikke hele stipendet hvis inntekten overstiger inntektsgrensen, men stipendet reduseres gradvis avhengig av inntekten (Lånekassen, 2017c).

Man kan søke støtte inntil åtte år totalt fra Lånekassen. Hvorvidt en yrkesaktiv får støtte vil dermed avhenge av hvor langt studieløp personen allerede har. For deltidsstudier kan personen få inntil 75 prosent av basisstøtten, og hvor mye den enkelte får beregnes ut ifra hvor mange studiepoeng man tar. Tabellen under viser utbetalt støtte til personer over 30 år i undervisningsåret 2016-2017.

Tabell 2. Støtte til personer over 30 år i undervisningsåret 2016-2017.

Type støtte	Antall	Gj. Snitt tildelt støtte*
Lån	3140	52431
Stipend	1016	13996
Totalt (unike)	3151	56761

* Beløpene er før omgjøring til stipend

Kilde: Lånekassen (2017)

Oppsummert kan Lånekassens ordninger virke noe begrensende på incentivene til å ta etter- og videreutdanning.

Øk støtten. I fremtiden er det mange personer med en allerede lang utdanning som må ta videreutdanning. 8 år med støtte fra Lånekassen kan dermed virke begrensende for mange som har behov for å omskolere seg. Dette kan føre til at færre har muligheten til å ta nødvendig etter- og videreutdanning. Dette kan påvirke både produktiviteten og sysselsettingen negativt. Det foreslås derfor å utvide Lånekassens ordninger slik at man kan få utvidet støtte spesifikt til videreutdanning selv om man har tatt en utdanning som overstiger 8 år.

Hev aldersgrensen. Redusert støtte blant eldre arbeidstakere vil i noen tilfeller kunne virke dempende på incentivene til å ta videreutdanning. De eldre aldersgruppene er allerede

underrepresentert i deltagelsen i etter- og videreutdanning. Vi er avhengig av at eldre i fremtiden skal stå lenger i arbeidslivet hvor livslang læring kan være en medvirkende faktor til dette. Dersom man skal øke deltagelsesraten i etter- og videreutdanning blant disse aldersgruppene så kan det være hensiktsmessig å heve aldersgrensen på redusert støtte til videreutdanning. Alternativt kan man kun gi stipend til etter- og videreutdanning etter en viss alder. Dette eliminerer problemet knyttet til tilbakebetaling av lån.

NAV

I utgangspunktet er det Lånekassen som gir utdanningstilskudd, men NAV kan også gi dette i noen tilfeller. NAVs tilskuddsordninger er rettet mot personer som står utenfor arbeidslivet, og hvor økt kompetanse kan bidra til å øke sannsynligheten for jobb. For eksempel kan foretak som stilles overfor store omstillingsprosesser eller der bedriften er på vei inn i nye markeder få tilskudd for bedriftsintern kompetanseutvikling av de ansatte. En forutsetning for at et foretak kan motta tilskudd, er at tilskuddet bidrar til «å opprettholde og styrke kompetansen til virksomhetens ansatte.» NAV vil blant annet vurdere bedriftens omstillingsstrategi, og hvorvidt det er sannsynlig at bedriften vil klare å gjennomføre planen. Utgifter til opplæring må utgjøre minst en tredjedel av støtteberettiget beløp (NAV, 2017a).

I budsjettet for 2016 fikk Arbeids- og velferdsetaten tilført 589 millioner kroner ekstra som skulle gå til arbeidsmarkedstiltak hvorav bedriftsintern opplæring inngår. Hvor mye som benyttes til bedriftsintern opplæring avhenger av søknadene man får på området. Nedenfor ser man regnskapet for bedriftsintern opplæring de siste årene:

Tabell 3. Støtte til bedriftsintern opplæring i perioden 2014-2017.

Kap 634 Arbeidsmarkedstiltak	Regnskap (kroner i hele 1000)			
	2014	2015	2016	Hittil i 2017 per juli
Post 76 Tiltak for arbeidssøkere				
Bedriftsintern opplæring	6 761	23 096	43 179	70 848

Kilde: Nav 2017

Som tabellen viser er det skjedd en vesentlig øking i støtte til bedriftsintern opplæring de siste årene. Dette reflekterer en økt satsing på bedriftsintern opplæring etter at oljekrisen inntraff. De økte midlene er i hovedsak blitt rettet mot Sør- og Vestlandet som har lidd mest i kjølvannet av nedturen i oljeprisene.

Ved utdanning er hovedregelen at man mister retten til dagpenger fra NAV. For eksempel har det vært et problem at ingeniører som har blitt oppsagt i forbindelse med oljeprisfallet mister støtten til dagpenger ved omskolering. Dette har særlig vært et problem for ingeniører som ønsker å omskolere seg innen pedagogikk. Disse studentene

faller utenfor offentlige tilskuddsordninger for utdanning i omskoleringsfasen. Et unntak er dersom man tar utdanningen utenom arbeidstid. I tillegg ble det nylig foretatt en regelendring om at man kan ha inntil 10 dager med undervisning på dagtid uten at dagpengene faller bort. Kravet for støtten er imidlertid at man er en reell arbeidssøker.

Det er et paradoks at arbeidsgivere kan søke offentlig tilskudd for etterutdanning ved fare for permittering av ansatte, men at det eksisterer få tilskuddsordninger for etterutdanning rettet mot arbeidstakere som faktisk er permittert. Slik mistilpasning mellom etterutdanning utgjør en kostnad både for den enkelte arbeidstaker samt for samfunnet som helhet. Et mulig tiltak er blant annet å løsne på reglene for utbetaling av dagpenger ved utdanning, slik at det blir enklere for den enkelte å gjennomføre etterutdanning. En annen mulighet er at utdanningsinstitusjonene i større grad tar en helhetlig vurdering av kandidatens ervervede ferdigheter ved opptak, slik at kandidater som har opparbeidet seg relevant kompetanse i løpet av arbeidslivet er kvalifisert for studier som de formelt ikke har kompetanse for. For eksempel har Universitetet i Stavanger løst på reglene for opptak til pedagogikkstudiet, opprettet flere studieplasser og tilbyr tilrettelagt undervisning for å gjøre det enklere for ingeniører å få plass på studiet.

Andre finansieringskilder

I tillegg til finansiering av formell videreutdanning fra det offentlige samt skatte- og incentivordninger for arbeidsgiver- og arbeidstaker så eksisterer det andre finansieringskilder som man som enkeltperson kan søke støtte om.

Kompetansefond

I dag er det grunnutdanning som får den store majoriteten av et lands utdanningsbudsjett. Spesielt i lavkonjunkturer har man sett at midler til etter- og videreutdanning går drastisk ned. Fond knyttet til livslang læring kan forhindre at man i nedgangstider vil få en drastisk nedgang i deltakelsen i livslang læring.

Kompetansefond er ordninger hvor arbeidsgiver og/eller arbeidstaker kan søke om støtte til etter- og videreutdanning. I Norge eksisterer det noen ytterst få kompetansefond. Dette er en ordning som er mer utbredt i blant annet Danmark. Rapporten kommer tilbake til dette i neste del hvor vi ser på ordninger for etter- og videreutdanning i resten av Skandinavia. Kompetansefondene i Norge er rettet mot kompetansehevende tiltak på fylkesnivå, og ikke mot en spesifikk gruppe i arbeidslivet som sådan.

Kompetansefondet HK-AAF gir stipend til etter- og videreutdanning av medlemmer av Arbeiderbevegelsen (AAF, 2017). Denne ordningen er også fordelaktig for arbeidsgiver, ettersom det bidrar til å redusere deres kostnader. Hvert foretak innbetaler årlig en kontingent lik 0,35 prosent av lønnsmassen, som utgjør midlene til fondet. Maksimalt stipend er 70 000 kroner per undervisningsår, blant annet til hel- og deltidsstudier ved høyskole eller universitet, kurs- eller semesteravgift eller til tilpassede undervisningsopplegg for grupper på arbeidsplassen. Det gis imidlertid ikke støtte til tapte lønnsinntekter, og stipendet utdeles til arbeidstaker i sin helhet. Melding om innvilget stipend sendes til arbeidsgiver til orientering, slik at arbeidsgiver har mulighet til å justere eventuell støtte til arbeidstaker.

Et annet norsk eksempel på kompetansefond er Sørlandets kompetansefond som gir støtte til kompetansehevingstiltak (Sørlandets kompetansefond, 2016). I løpet av de siste 15. årene har fondet bevilget 411 millioner kroner til tiltak som bidrar til kompetanseutvikling i Vest Agder. Fondet fullfinansierer prosjekter knyttet til kompetanseheving kun unntaksvis, og enkeltpersoner kan ikke søke.

Fagforeningsstipend

I Norge kan man som arbeidstaker søke finansiell støtte til etter- og videreutdanning gjennom en rekke fagforeninger. Stipendene varierer i størrelse samt i føringene for hvilke kostnader de kan brukes til å dekke. Fagforbundets stipend er et eksempel på dette, der medlemmer kan søke støtte til etter- og videreutdanning på ulike utdanningsnivå (Fagforbundet, 2017). For å få bevilget støtte er det et krav at videreutdanningen er NOKUT-godkjent og gjennomføres på hel- eller deltid, eller at den har en varighet på 80 timer eller mer. Fagforbundet dekker halvparten av kostnaden ved videreutdanningen, og maksimal støtte er 12 000 per kalenderår. Det er imidlertid et krav at midlene ikke brukes til å dekke tapt arbeidsfortjeneste.

LO forvalter også et utdanningsfond som bevilger midler til blant annet videreutdanning (LO, 2017). Videreutdanningen må være knyttet direkte til yrket vedkommende er i, eller brukes til omskolering til et annet yrke. Fondet gir støtte både til direkte kostnader tilknyttet studiet samt til tapt arbeidsfortjeneste. Sistnevnte er imidlertid skattepliktig. I skoleåret 2017-2018 er satsene for hel- og deltidsstudier inntil 13 500 kroner per skoleår, mens kortere kurs støttes med inntil 4000 kroner per skoleår.

Etter- og videreutdanning i resten av Skandinavia

I likhet med Norge, har både Danmark og Sverige en av de høyeste deltagelsesratene i etter- og videreutdanning i Europa hvor EU-snittet lå på 10,7 prosent i 2015¹⁴. EU har et mål om at deltagelsesraten i livslang læring blant voksne skal ligge på minst 15 prosent i alle landene¹⁵. Skandinavia har med andre ord nådd dette målet med god margin. Imidlertid vil, som tidligere omtalt, fremtidens arbeidsmarked kreve at arbeidsstyrken stadig utvikler sine ferdigheter.

Nordisk nettverk for voksnes læring har nylig gitt ut en rapport hvor arbeidslivets parter fra de Nordiske landene har analysert kompetansetilbudet i Norden. De peker på at de fremtidige utfordringene i arbeidsmarkedet i stor grad er like for landene i Norden og innebærer blant annet teknologiske endringer og en aldrende befolkning – som beskrevet tidligere. Nordisk nettverk for voksnes læring peker på at dette vil kreve nye strategier knyttet til livslang læring.

¹⁴ Kilde: Education and training monitor 2016, EU

¹⁵ «Strategic framework – Education and Training 2020», EU (

I tillegg til felles utfordringer så er Skandinavia relativt likt både når det kommer til velferdsordninger og arbeidsmarked. I likhet med Norge er det forventet at andel personer med høyere utdanning vil øke, mens andelen med yrkesrettet utdanning eller med videregående og grunnskole som høyeste utdanning vil synke. Landene har, som Norge, et sterkt trepartssamarbeid som har vært viktig for utformingen av etter- og videreutdanningssystemet i dag.

Strukturen og systemet i alle de skandinaviske landene legger til rette for at man skal kunne føre vellykkede strategier knyttet til livslang læring - samtidig som landene møter på de samme utfordringene knyttet til behovet for kompetansepåfyll gjennom livet.

Statistikk på etter- og videreutdanning i Skandinavia

En rekke kilder produserer statistikk på etter- og videreutdanning i ulike land. I denne delen er det valgt å bruke internasjonale kilder som gir ut harmonisert statistikk. Dette gjør det lettere å sammenlikne på tvers av de skandinaviske landene.

Eurostat produserer årlig statistikk på etter- og videreutdanning i europeiske land. Statistikken tar utgangspunkt i en undersøkelse som spør respondentene om de har deltatt i etter- og videreutdanning de siste fire ukene. Tabellen viser at det er langt flere i Sverige og Danmark som har deltatt i opplæring de siste årene sammenlignet med Norge. Forskjellen er stabil over flere år.

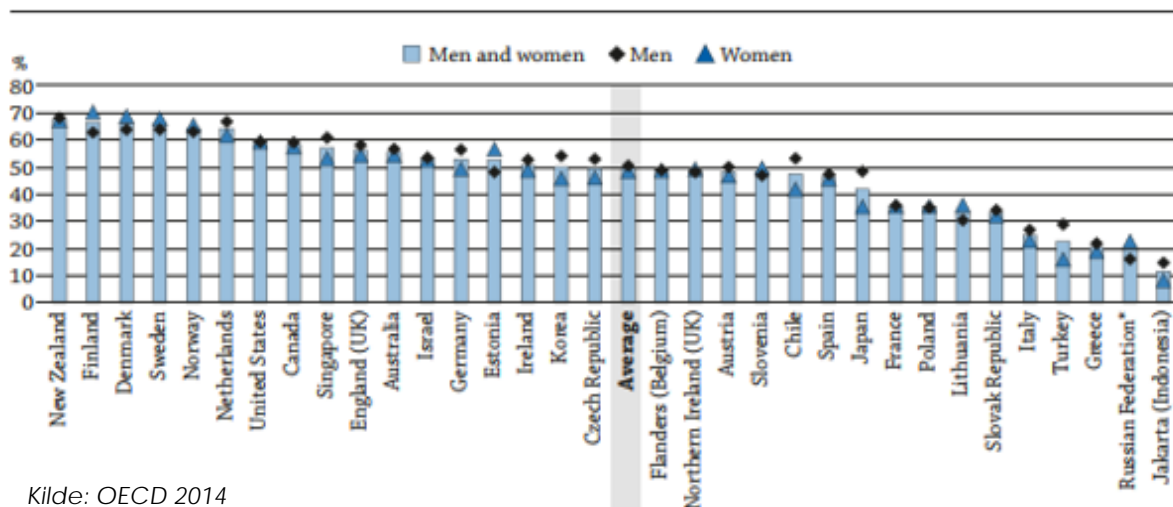
Tabell 4 Personer som har deltatt i formell- og/eller ikke-formell opplæring de siste 4 ukene.

Opplæring siste 4 uker, 25-64 år i 2016 (prosent)				
	2013	2014	2015	2016
Norge	20,8	20,1	20,1	19,6
Sverige	28,4	29,2	29,4	29,6
Danmark	31,4	31,9	31,3	27,7
Snitt EU	10,7	10,8	10,7	10,8

Kilde: Eurostat (2017)

Statistikk fra OECD viser også at de skandinaviske landene kommer høyt opp i rangeringen av deltagelse i formell- og uformell utdanning blant personer mellom 25-64 år. Av figuren ser man at Norge ligger noe bak Sverige og Danmark. Mens de sistnevnte landene har en deltagelsesrate på 66 prosent, er tilsvarende for Norge 64 prosent.

Figur 9. Deltagelsesrate i formel- og/eller uformell utdanning blant den voksne befolkningen (25-64 år).



Kilde: OECD 2014

Videre viser statistikken fra OECD at både Norge, Sverige og Danmark har en svært høy deltagelsesrate i formell og uformell utdanning blant voksne med høyere utdanning på høyskole og universitet. Norge ligger også her bak sine naboland.

Tabell 5. Deltagelsesrate i formell- og/eller uformell utdanning blant personer mellom 25-64 år som har høyere utdanning.

Land	Deltagelsesrate 2012 (prosent)
Danmark	82
Sverige	81
Norge	78

Kilde: OECD (2015)

Survey of Adult skills (2016) finner en positiv sammenheng mellom ønske om å delta mer i etter- og videreutdanning og den faktiske deltagelsesraten. Denne landgruppen, som Skandinavia er en del av, har mindre forskjeller i deltagelsesraten mellom ulike utdanningsgrupper, sammenlignet med land som har en lavere gjennomsnittlig deltagelsesrate.

Også med hensyn til ønske om å delta mer i etter- og videreutdanning, ligger Norge noe lavere enn Sverige og Danmark¹⁶. Det er derfor verdt å undersøke om Sverige og Danmark har innrettet noen ordninger som kan tenkes å påvirke motivasjonen til å delta i etter- og videreutdanning, positivt.

Norge scorer noe høyere på jobbrelatert opplæring sammenlignet med Sverige og Danmark. Tall fra European Working conditions survey (2016) viser at 56 prosent av høyt utdannede personer i Norge og Sverige har hatt opplæring i jobbsammenheng. I Danmark er andelen på 50 prosent. Av disse er det i Norge 60 prosent som har fått

¹⁶ Se vedlegg

opplæringen betalt av arbeidsgiver. Tilsvarende for Sverige og Danmark er henholdsvis 52 og 54 prosent.

Oppsummert har alle de skandinaviske landene noen av de høyeste deltagelsesratene i etter- og videreutdanning. Tilgjengelig statistikk viser imidlertid at Sverige og Danmark har noe høyere deltagelsesrater i formell og uformell etter- og videreutdanning, også blant de med høyere utdanning. Det kan derfor være hensiktsmessig å undersøke nærmere hvilke ordninger knyttet til etter- og videreutdanning disse landene har.

Danmark

Danmark har et velutbygd etter- og videreutdanningssystem. Det offentlige er den største tilbyderen av EVU, men også det private gir muligheter for etter- og videreutdanning i Danmark.

Formell videreutdanning på høyere utdanningsnivå har vært relativt stabilt over årene. Det er imidlertid noen variasjoner: på masternivå har deltagelsen økt, mens den på de andre nivåene innenfor denne type EVU er gått ned. Videre er det en generell tendens at deltagelsen blant yngre personer er gått ned, mens den har gått opp for eldre aldersgrupper.

Rett til etter- og videreutdanning

Hvorvidt en arbeidstaker har rett til permisjon ved utdanning i Danmark avhenger av om arbeidstakeren er ansatt i det offentlige eller i det private.

Ansatte i det private har ikke en hjemlet rett til utdanningspermisjon. Imidlertid er det slik at de aller fleste foretak som er medlem i en fagforening har rett til utdanningspermisjon. Eksempelvis har ansatte i virksomheter som er knyttet til Dansk Arbeidsgiverforening rett til 2 ukers lønnet utdanning per år innenfor relevant faglig område dersom man har vært ansatt i minst 9 måneder¹⁷.

Ansatte i det offentlige har rett til permisjon så fremt dette ikke strider mot arbeidsgivers interesser. Det er ikke tilstrekkelig å avslå søknad om permisjon kun fordi det er en ulempe for arbeidsgiver. Arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende kan få permisjon til utdanning i minst en uke sammenhengende opp mot sammenlagt 52 uker. Dette krever at man har vært sysselsatt i 3 år i løpet av de 5 siste årene. Dersom man skal ta formell videreutdanning på høyere utdanningsnivå krever det at man har hatt 2 års yrkeserfaring. Arbeidsledige kan få permisjon i minst en sammenhengende uke opp mot seks uker i perioden de mottar dagpenger.

I likhet med i Norge kan arbeidsgiver i noen tilfeller kreve at arbeidstaker som gjennomfører etterutdanning binder seg til virksomheten over en viss periode etter endt utdanning.

¹⁷ Kilde: «Vejledning om de forikringsmæssige aspekter av orlov til uddannelse» URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=80998>

Skatteordninger

I Danmark er etter- og videreutdanning som er direkte knyttet til ansettelsesforholdet fradragsberettiget. Etter- og videreutdanning som fører til helt nye kompetanser er ikke fradragsberettiget. Fradraget omfatter relevant faglitteratur, avgifter, og reisekostnader. Man er kun fradragsberettiget dersom utgiftene overstiger bunngrensen på 5 900 kroner. Det finnes ingen øvre grense på fradraget slik som i Norge. Arbeidsgiver har mulighet til å betale den ansattes utdanning uten at den ansatte beskattes.

Arbeidsgiver finansierer som regel fagrelevant etter- og videreutdanning i Danmark. I tilfeller hvor denne ikke blir finansiert kan det opprettes en såkalt Bruttotrekksordning. Dette innebærer at utgiften fordeles over minst 12 måneder som trekkes fra lønnen til arbeidstaker -før det blir trukket skatt. Dette innebærer at den reelle utgiften blir mindre enn hva som ville vært tilfellet om man skulle betalt for utdanning fra egen lomme. Et kriterium for ordningen er at utdanningen må være yrkesrelevant.

Finansieringskilder

Finansiering av etter- og videreutdanning kommer fra en rekke kilder i Danmark; den enkelte virksomhet, det offentlige, fra kollektive avtaler i forbindelse med ulike kompetansefond samt fra den enkelte arbeidstaker.

Statens uddannelsesstøtte

I Danmark kan man som student få økonomisk støtte gjennom «Statens Uddannelsesstøtte» som utsteder stipend til statlig godkjent høyere utdanning. Man har rett til studiestøtte i totalt seks år. Dermed vil hvorvidt en arbeidstaker har rett til støtte til etter- og videreutdanning avhengig av hvor lang utdanning arbeidstakeren allerede har. Støttesatsen for videregående utdannelse ved universiteter og høyskoler er 6 015 danske kroner i måneden før skatt i 2017. Hele støtten gis som stipend, men låntaker kan også søke lån utover dette beløpet dersom du er over 18 år¹⁸. Videre setter din eksisterende inntekt en begrensning på hvorvidt du kan få støtte eller ikke. Fribeløpet per 2017 er 12 071 kroner per måned dersom du mottar SU denne måneden. Fribeløpet øker dersom man kun mottar SU-støtte deler av året. SU-støtten mottas hver måned og fungerer som en klippekort-ordning. Dette innebærer at man i stor grad tilpasse støtten med tanke på lengden på utdanningen man skal ta.

Eksempel: Dersom man mottar SU i 3 måneder, har 2 barn under 18 år, mens man er lønnet i 9 måneder så er fribeløpet for å motta støtte på 263 527 danske kroner i året.

SU gjelder både for sysselsatte og ikke-sysselsatte. Man kan imidlertid ikke få støtte dersom man mottar annen offentlig støtte som skal dekke dine låneomkostninger denne måneden. Dette er i stor grad likt med Lånekassens regler på at du ikke kan motta lån samtidig som du går på arbeidsavklaringspenger etc.

¹⁸ Begrenset til 3 078 kroner i måneden. I tillegg kan man få et sluttlån på 7940 danske kroner i måneden i 12 måneder dersom man har brukt opp sitt SU lån. URL: <http://www.su.dk/su-laan/satser-for-su-laan/>

Støtten til utdanning fremstår som noe mer raus i Danmark sammenlignet med Norge: Den favner bredere enn hva som er tilfellet i Norge, samtidig som man ikke trenger å ta opp lån. Sistnevnte eliminerer problemet med at eldre personer ikke skal klare å tilbakebetale lånet. Det er derfor ingen øvre aldersgrense på å motta støtte i Danmark. Dette kan gi økte insentiver for den eldre delen av arbeidsstyrken til å ta etter- og videreutdanning.

Statens voksendannelsestøtte (SVU)

I Danmark kan man som student få økonomisk støtte gjennom «Statens voksendannelsestøtte» til offentlig godkjent etter- og videreutdanning. Dette gjelder for allmenn utdanning og utdanning på videregående nivå¹⁹. Beløpet man kan få er avgrenset til 80 prosent av dagpengesatsen, noe som per 2017 utgjør 3359 kroner per uke dersom man studerer fulltid og 2 265 kroner dersom man studerer på deltid²⁰. Den nedre aldersbegrensningen for å motta SVU er 25 år, mens den øvre grensen er 65 år som er folkepensjonsalderen i Danmark.

Støtten er begrenset til personer som er sysselsatt, men som ikke har en fullført grad fra universitet- eller høyskole, eller at utdannelsen som er gått ut på dato²¹. Sistnevnte kan spesielt være nyttig i disse tider hvor mange utdannelse vil trenge oppgradering i fremtiden. Støtten innebærer ikke at man må ta opp et lån, slik som nordmenn som søker støtte til videreutdanning gjennom Lånekassen må.

I likhet med Lånekassen i Norge, kan man kun søke statlig støtte dersom utdanningen er offentlig godkjent. Imidlertid er det vanlig at sysselsatte i Danmark får lønn utover godtgjørelse hvis utdanningen foregår i arbeidstiden. Dette finansieres av arbeidsgiver eller kompetansefond. I Danmark har man ulike kompetansefond hvor man kan søke støtte til både formell- og ikke-formell opplæring. Rapporten vil utdype dette i det kommende avsnitt.

Kompetansefond

Danmark har en rekke kompetansefond hvor man kan søke om støtte til etter- og videreutdanning. Mange av disse fondene stiller krav til yrke, tilhørighet til en virksomhet eller sektor. Fondene gir tilskudd til lønn, kursavgifter, kursmateriell og driftsutgifter. Finansieringen av etter- og videreutdanning fungerer slik at virksomhetene medfinansierer utdannelsen, men fondet står for største parten av bidraget. Det er det enkelte fond som vurderer hvorvidt virksomheten eller den enkelte ansatte skal få tilskudd til kompetanseutvikling. Noen av fondene gir den enkelte mulighet til selvvalgt videreutdanning.

Et eksempel på et kompetansefond er «Den statlige kompetencefond» hvor statlige arbeidsplasser kan søke midler til kompetanseutvikling. Fondet har en budsjetttramme på

¹⁹ Ved yrkesrettet etterutdanning kna man få VEU-godtgjørelse som utgjør 3 396 kroner per dag. URL: <https://www.3f.dk/a-kasse/ledig/dagpengesatser>

²⁰ Kilde: «Dagpengesats under utddannelsesløft». URL: <https://www.3f.dk/a-kasse/ledig/dagpengesatser>

²¹ Dette innebærer at du ikke har brukt utdannelsen din på minst 5 år.

24,6 millioner kroner årlig²². Eksempelvis kan man søke støtte til kompetanseutvikling knyttet til digitalisering eller tiltak som bidrar til å øke effekten av utdanning og læring²³.

I Danmark kan man søke støtte til etter- og videreutdanning for en periode på 12 måneder gjennom «Den kommunale kompetencefond» hvis man er kommunalt ansatt. Formålet med ordningen er å øke kompetansenivået i det kommunale. Fondet dekker 80 prosent av utgiftene, mens resterende 20 prosent skal dekkes av arbeidsgiver. Totalt kan hver arbeidstaker få opp mot 25 000 danske kroner. Eventuelle merkostnader som overstiger dette beløpet knyttet til etterutdanningen skal dekkes av arbeidsgiver og ikke av arbeidstaker. Den økonomiske støtten gis i utgangspunktet til forhåndsgodkjente utdannelse, men man kan også i enkelte tilfeller få støtte til ikke-forhåndsgodkjente utdannelse ved særskilt vurdering.

Gjennom medlemskapet i EU, har også Danmark et «Socialfond». I Danmark favner imidlertid bruken av dette fondet noe bredere enn i Sverige ettersom det i større grad er rettet mot økt kompetanseutvikling i små og mellomstore bedrifter. I perioden 2014-2020 vil EUs sosialfond investere om lag 3 milliarder kroner i kompetanseutvikling. For å få støtte fra stiftelsen er det et krav at søker stiller med minimum 50 prosent av prosjektfinansieringen (Erhvervstyrelsen, 2017).

Kompetansefond er langt mer utbredt i Danmark enn i Norge. Et ekspertutvalg som har sett på etter- og videreutdanning i Danmark²⁴ finner at disse spiller stadig en større rolle som finansieringskilder til etter- og videreutdanning i Danmark. Noen av disse fondene gir mulighet for den ansatte til selvvalgt utdanning. Ekspertgruppen foreslår at dette gjøres gjeldende for alle. Rapporten kommer tilbake til dette i avsnittet om personlig utdannelseskonto.

Sverige

I følge tall fra EU var deltakelsesraten i «livslang læring» i aldersgruppen 25-64 år 29,4 prosent i Sverige (jmfør tabell 4). Dette medfører at Sverige har nest høyest deltakelsesrate i etter- og videreutdanning i EU, og at landet ligger betydelig over EU-gjennomsnittet på 10,7 prosent. Også i Sverige er deltakelsesraten betydelig høyere blant kvinner: 36,7 prosent kvinner og 22,3 prosent menn deltar i «livslang læring».

En undersøkelse gjennomført av Union, Sveriges største fagforening, kartla kompetanseutviklingen blant medlemmene i 2016 (Unionen, 2016). Undersøkelsen viser at arbeidsgiveren finansierer kompetanseutviklingen i 86 prosent av tilfellene.

²² <http://www.kompetenceudvikling.dk/sites/default/files/filer/2015-06-26%20Tilrettet%20udgave%20af%20%C3%98konomisk%20st%C3%B8tte%20i%20OK15%20efter%20LCCO10.pdf>

²³ <http://www.kompetenceudvikling.dk/sites/default/files/filer/2015-06-26%20Tilrettet%20udgave%20af%20%C3%98konomisk%20st%C3%B8tte%20i%20OK15%20efter%20LCCO10.pdf>

²⁴ Ekspertgruppen for voksen- etter- og videreuddannelse (2017)

Retten til videreutdanning i Sverige

I Sverige er den enkeltes rett til videreutdanning hjemlet i «Lag om arbeidstagerens rätt till ledighet for utbildning» fra 1974. I henhold til denne loven har arbeidstakere som ønsker videreutdanning rett til permisjon for å gjøre dette. For å få rett til permisjon, må arbeidstakeren ha vært ansatt i seks måneder, eller sammenlagt 12 måneder i løpet av de to siste årene.

Skatteordninger for utdanning i Sverige

I Sverige er formell- og uformell videreutdanning som er relevant for bedriften en skattefri fordel for den ansatte (Skatteverket, 2017). Arbeidsgiver får skattefradrag og plikter heller ikke å betale arbeidsavgift på fordelene. Skattereglene for Sverige er i stor grad sammenfallende med Norges gjeldende regelverk. I Norge kan arbeidsgiver dekke inntil 20 måneder fulltidsstudier for den ansatte uten at arbeidstakeren må skatte av ytelsen (Skatteetaten, 2017a). Sverige har ikke et tilsvarende tak på utdanningens lengde, men ettersom utdanningen i Norge kan overstige 20 måneder om den tas på deltid fremstår ikke gjeldende regelverk som særlig hemmende for kompetanseutvikling. I Norge plikter heller ikke arbeidsgiver å betale arbeidsgiveravgift av ytelsen. En forskjell er imidlertid at det i Sverige ikke har er en kostnadsbegrensning på skattefritaket, mens skattefritaket i Norge ikke kan overstige 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp (G).

Om arbeidsgiveren betaler for kurslitteratur og videreutdanning ved personalavvikling er dette en skattefri fordel hvis følgende kriterier er oppfylt:

- Arbeidsgiveren har gjennomført tiltak for å redusere personalet eller omplassere ansatte.
- Arbeidstakeren er eller risikerer å bli arbeidsløs på grunn av omstrukturering, personalavvikling eller liknende.
- Tiltaket er viktig for at den ansatte skal kunne fortsette å være yrkesaktiv.
- Tiltaket skal iverksettes minst fem år før en eventuell oppsigelse.

Hvis kriteriene er oppfylt skal arbeidsgiver ikke føre skatteavdrag eller betale arbeidsgiveravgift på fordelene.

Hvis arbeidsgiver betaler kursavgift eller kursmateriell for videreutdanning som er relevant for arbeidstakerens nåværende stilling er dette en skattefri fordel for den ansatte. Også dette er i stor grad sammenfallende med Norges regelverk, der skattefritaket omfatter undervisningskostnader knyttet til undervisning, skolebøker, eksamensavgift og lignende (Skatteetaten, 2017c).

Finansieringskilder

Også i Sverige eksisterer det ulike måter å finansiere etter- og videreutdanning på: Offentlige lån- og stipendordninger, fagforeningsstipend og kompetansefond

Centrala studiestödsnämnden

Ved utdanning har man i Sverige rett på inntil 240 uker studiefinansiering fra den «Centrale studiestödsnämnden», Sveriges Lånekasse. I likhet med Norge har Sverige

aldersgrenser tilknyttet studiestøtten. Det er mulig å få stipend til og med fylte 56 år, mens låneretten begrenses fra og med fylte 47 år. For hvert år fra og med fylte 47 år reduseres mulig lånestøtte med 20 uker, fra maksimalt 220 uker ved 47 år til 40 uker ved 56 år (CSN, 2017a).

I Sverige kan du få 40 flere uker med støtte dersom du er over 40 år og du på grunn av arbeidsmarkedet behøver en ny utdanning eller trenger en videreutdanning. En slik isolert ordning myntet på eldre personer i arbeidsstyrken kan bidra til å sikre at flere av disse tar videreutdanning ved behov, til tross for at de kan ha «brukt» opp antall uker med studiestøtte på grunnutdannelsen sin.

Som i Norge er det også inntektsgrenser tilknyttet rett til studiestøtte i Sverige. Inntektsgrensen er strengere enn i Norge. For inntektsåret 2017 varierer inntektsgrensen fra 151 898 svenske kroner for fem ukers støtte til 73 758 for 23 ukers støtte for heltidsstudier per kalenderhalvår. Dersom du studerer på deltid er inntektsgrensen fra 162 700 svenske kroner til 123 670 kroner per kalenderhalvår (CSN, 2017b). Gitt noe lavere kostnadsnivå i Sverige er inntektsgrensene omtrent på lik linje med det som man mottar hos Lånekassen i Norge. Imidlertid har Sverige noe strengere aldersgrenser samt at de kan motta støtte i noe kortere tid (ca 1 år) enn hva som er tilfellet i Norge. På den andre siden er det slik at støttebeløpet per måned er høyere.

I Sverige har man også mulighet til å søke tilleggs lån fra og med fylte 25 år hvis man har hatt arbeidsinntekter tidligere. Formålet med denne ordningen er forenkle overgangen fra arbeid til studier. Du kan maksimalt få tilleggs lån i 120 uker. Tabellen nedenfor viser hvor mye du kan få avhengig av om studerer på heltid eller deltid.

Tabell 6: Tilleggs lån ved utdanning når man tidligere har hatt arbeidsinntekter

Omfang studier	Lån per uke
Heltid 100 prosent	887
Deltid 75 prosent	667
Deltid 50 prosent	443

Tilleggs lån kan gjøre det lettere for arbeidstakere å ta etter- og videreutdanning ved behov da dette reduserer forskjellen mellom arbeidsinntekt og studiestøtte. I Norge vil derimot overgangen fra inntektsgivende arbeid til studier i mange tilfeller være vanskelig økonomisk, med mindre man mottar finansiell støtte fra arbeidsgiver.

Dagpenger og studiestøtte

Man har heller ikke i Sverige rett til dagpenger ved studier hvis man er arbeidsledig (Unionen, 2017). Det finnes imidlertid flere unntak fra denne hovedregelen:

- Ved deltidsstudier (maksimum 50 prosent) kan man få arbeidsavklaringspenger ved siden av studiene i inntil 20 uker hver erstatningsperiode²⁵.
- Ved deltakelse i utdanning som kan gjøre det enklere å få ny jobb kan man få dagpenger i inntil 15 dager per erstatningsperiode.

²⁵ I Sverige består en erstatningsperiode av 300 dager.

- Hvis man har studert heltid ved siden av heltidsjobb i minst 15 uker, og deretter blir arbeidsledig, har studenten mulighet til å få arbeidsavklaringspenger i inntil 20 uker per erstatningsperiode.

Sammenlignet med Norge så fremstår Sveriges ordning knyttet til økonomisk støtte blant arbeidsledige som noe mer raus enn hva som er tilfellet i Norge.

Andre ordninger

«Det Europeiska socialfonden» er Sveriges største tilbyder av økonomiske midler til kompetanseutvikling. Hovedformålene med fondet er å øke den langsiktige sysselsettingen, skape et velfungerende arbeidsmarkedet og øke samarbeidet mellom akademia og arbeidslivet. I perioden 2014-2020 bevilger fondet 6,5 milliarder svenske kroner til kompetanseutvikling (ESF, 2017). I Sverige har hver sjettede svenske arbeidstaker fått kompetanseutvikling gjennom «Socialfonden». Det er imidlertid ikke mulig å søke midler som enkeltperson eller som liten bedrift, men offentlige og større private bedrifter kan søke midler fra fondet.

I likhet med i Norge er derfor fagforeninger og stiftelser de største finansieringsmulighetene for privatpersoner som ønsker etter- og videreutdanning, og som ikke mottar støtte fra arbeidsgiver eller fra «den Centrale studiestödsnämnden». Stipend som bevilges i regi av svenske fagforeninger er i stor grad sammenfallende med Norge, både i størrelse og i antall stipend som bevilges årlig.

For eksempel kan man som medlem i Unionen, Sveriges største fagforening, søke midler til kompetanseutvikling. Hver arbeidstaker kan få inntil 13 000 kroner til kompetanseutvikling via Unionens studiestøtte hvert år. Av disse er 3 250 kroner øremerket kursavgift, litteratur- og materialkostnader (Unionen, 2017). Hver arbeidstaker kan få støtte til både hel- og deltidsstudier, kveldskurs og endagskurs så fremt han eller hun har vært medlem i Unionen i seks måneder. Det er imidlertid et krav at kurset holdes av en lærer. Når arbeidstakeren har mottatt støtte må personen vente tre år før han igjen kan søke støtte.

Et annet svensk eksempel på etterutdanningsstipend er PAUSE stiftelsen, som utsteder stipender rettet mot unge personer med universitetseksamen som ønsker videreutdanning innen ledelse og HR (PAUSE, 2017). Hver stipendmottaker mottar stipend i tre-seks måneder slik at han eller hun kan ta permisjon fra arbeidet.

Oppsummert fremstår ikke Sveriges fond og fagforeningsstipend for privatpersoner betydelig mer fordelaktige enn i Norge. Størrelsen på stipendene som bevilges i regi av fagforeninger og stiftelser er i hovedsak ikke tilstrekkelig til å dekke kostnader og tap av lønn i perioden arbeidstakeren gjennomfører etterutdanningen. Dermed er arbeidstaker i stor grad avhengig av økonomisk støtte fra arbeidsgiver eller fra «den Centrale studiestödsnämnden» for å dekke kostnader knyttet til etter- og videreutdanning. Imidlertid er det sannsynlig å anta at «Det Europeiska socialfonden» bidrar spesielt til å gi arbeidsgiver incentiver til å investere i de ansattes kompetanse. En tilsvarende ordning har vi ikke i Norge.

Skandinavia oppsummert

Følgende vurderinger av ordningene i de tre landene forhold til hverandre er gjort:

- Retten til etter- og videreutdanning er ikke hjemlet i Danmark, slik som er tilfellet i Norge og Sverige. Imidlertid fremstår det slik at de fleste arbeidstakere i Danmark i praksis, gjennom ulike ordninger, like rettigheter til etter- og videreutdanning som i Norge og Sverige.
- Skattefradragordningene i Sverige og Danmark har ikke en øvre grense slik som i Norge. På denne måten fremstår Norges regler på dette området som noe mindre fleksible enn hva som er tilfellet i Sverige og Danmark. Imidlertid er det usikkert hvorvidt denne grensen i Norge i praksis virker begrensende på deltagelsen i etter- og videreutdanning da minstefradraget er relativt høyt (1,5 G).
- Alle de skandinaviske landene har statlige ordninger som tilbyr lån eller stipend til etter- og videreutdanning. Etter rapportens vurdering fremstår den svenske ordningen som godt tilrettelagt for overgangen fra arbeidsliv til studenttilværelse ved hjelp av at man kan søke tilleggs lån. Videre legger ordningen i Sverige til rette for at man som eldre arbeidstaker kan motta støtte til videreutdanning ved behov selv om man har brukt opp antall uker man i utgangspunktet kan motta støtte til utdanning. Den statlige støtteordningen i Danmark er den mest generøse ordningen i form av at man ikke behøver å ta opp lån da all støtte bevilges som stipend. Dette fjerner problemet knyttet til at man ikke kan motta støtte etter en viss alder grunnet at man må kunne tilbakebetale lånet, slik som er tilfellet i Norge.
- Andre støtteordninger til finansiering av etter- og videreutdanning vurderes som bedre i Danmark enn hva som er tilfellet for Norge og Sverige. Dette skyldes den utbredte graden kompetansefond-ordningene som er tidligere beskrevet under delen om Danmark. Slike ordninger forekommer kun i begrenset form i både Sverige og Norge.

Nye ordninger i Norge – muligheter

I tillegg til forslag knyttet til forbedringer i skattesystemet og noen endringer i stipendordninger vil notatet gjennomgå noen foreløpige forslag til mulige ordninger som kan innføres i Norge.

Kompetansefunn

I tillegg til allerede etablerte ordninger knyttet til etter- og videreutdanning så ble det fremmet et representantforslag fra KrF om å opprette Kompetansefunn i 2016²⁶. Dette ble nedstemt i Stortinget. Imidlertid er det per i dag flere partier som har dette som en del av sin kompetansepolitikk i partiprogrammet²⁷. Kompetansefunn er tenkt å være en skattefradragordning for bedrifter som investerer i kompetansepåfyll til sine ansatte. Målet for ordningen er at bedrifter skal investere mer i kompetansepåfyll for sine ansatte enn hva som er tilfellet i dag. På denne måten kan markedssvikten som oppstår med hensyn til investering i etter- og videreutdanning bli rettet opp. Forslaget fikk ikke støtte denne gangen. Imidlertid er det flere partier som arbeider for å utrede en slik ordning.

Kompetansefunn skal gjelde for både formell utdanning samt ikke-formell opplæring. Representantforslaget vektla at et kunnskapsbasert næringsliv krever at arbeidstakere stadig får oppdatert og videreutviklet sin kunnskap og kompetanse, og dette trenger ikke alltid å lede til en formell grad. Ordningen kan derfor ikke bare baseres på formelle grader, men må også inkludere andre former for kunnskapsutvikling. I motsetning til ordningene hos Lånekassen og NAV så er kompetansefunn en mer incentivbasert finansieringsordning som skal bidra til at bedriftene investerer i de ansattes etter- og videreutdanning. OECD (2015) foreslår også skattelette til bedrifter som investerer i de ansattes etter- og videreutdanning. WEF (2017) skriver at skattereduksjon i Nederland har vært svært effektive i å øke deltakelsen i livslang læring blant den voksne befolkningen²⁸.

Kompetansefunn har mange likhetstrekk med Skattefunn-ordningen som ble innført i 2002. Skattefunn gir skattefradrag til bedrifter som investerer i FoU. I tilfeller hvor foretakene ikke er i skatteposisjon eller at fradragene overstiger skatt før fradrag så vil foretakene så overført beløp. Skattefunn har lovfestede beløpsgrenser på hvor mye som kan innvilges (Cappelen m.fl., 2008)

Skattefunn og kompetansefunn vil være ulike på noen punkter. Mens skattefunn skal gi incentiver til FoU-investeringer så er målet med kompetansefunn å øke tilbudet av etter- og videreutdanning til ansatte. Til tross for dette innehar designet av ordningen mange likhetstrekk og det gir derfor mening å trekke på erfaringer fra skattefunn når rapporten nå skal diskutere kompetansefunn.

²⁶ Dokument 8:80 S(2015-2016), Innst 388 S (2015-2016)

²⁷ Arbeiderpartiet, Høyre, Venstre og KrF har dette som en uttalt ordning de ønsker å innføre.

²⁸ Kilde: WEF (2017, s.3).

Kompetansefunn: Tilskuddsordning eller skattefradragordning.

En problemstilling som kommer opp knyttet til Kompetansefunn er hvorvidt dette bør fungere som en skattefradrag- eller tilskuddsordning. En skattefradragordning, slik som skattefunn er, vil innebære at bedrifter som oppfyller vilkårene får skattefradrag. Alle skattefradrag er rettighetsbaserte noe som innebærer at det ikke er konkurranse om tildelinger i slike ordninger.

En tilskuddsordning er ikke rettighetsbasert. Tilskuddet vil komme fra en pott som kan justeres av myndighetene (Cappelen mfl. 2008). Dette kan gi store variasjoner i tilskuddene fra år til år. Videre vurderer myndighetene hvilke prosjekter som skal få støtte. Fordelen med slike ordninger er at myndighetene kan velge å gi støtte til ordninger som er forventet å gi størst samfunnsøkonomisk avkastning. I en skattefradragordning er det ikke slik at man kan gjøre disse type vurderinger og man risikerer i større grad at bedrifter som uansett ville investert i kompetanse til sine ansatte får støtte. Dette gir ingen større samfunnsøkonomisk verdi. Imidlertid er det ikke slik at beslutningstakerne har perfekt informasjon. Det er derfor ofte store kostnader knyttet til prosessen ved å velge ut hvilke prosjekter som skal få tilskudd.

Denne rapporten konkluderer med at Kompetansefunn vil være et nyttig tiltak med hensyn til å øke tilgangen på etter- og videreutdanning. For å beholde lavterskeltilbudet samt sikre mer forutsigbarhet knyttet til finansieringen av bedriftenes kompetansetilbud er det hensiktsmessig at kompetansen blir en skattefradragordning slik den er tiltenkt med relativt lave beløpsgrenser slik at små- og mellomstore bedrifter har mulighet til å være en del av ordningen. Dersom Kompetansefunn skulle bli innrettet som en tilskuddsordning er det viktig at den favner bredt slik at også små- og mellomstorebedrifter kan dra nytte av den.

Det er imidlertid viktig å påpeke at Kompetansefunn ikke vil bidra til økt etter- og videreutdanning blant de som ikke er sysselsatte. Det er derfor viktig at man tilrettelegger ordninger som også bidrar til at disse får tilstrekkelig kompetanseopåfyll som for eksempel i form av at NAV gir mulighet for støtte samtidig som man tar videreutdanning/omskolering seg slik som det er foreslått tidligere i rapporten.

Bedre samhandling mellom akademia og bedrifter

Brandt (2009) har på vegne av Kunnskapsdepartementet sett nærmere på tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge. Rapporten fant blant annet at de høyere utdanningsinstitusjonene mangler incentiver til å investere i etter- og videreutdanning da dette innebærer høy økonomisk risiko. Deltakerfinansiering dekker sjelden de faktiske kostnadene for institusjonen, studiepoengfinansieringsordningen oppleves som lite gunstig for etter- og videreutdanning da det ikke produseres like mange poeng ved grunnutdanning. Med hensyn til oppdragsfinansierte kurs rapporterer utdanningsinstitusjonene at konkurransen med private virksomheter er svært stor og at utviklingskostnadene er høye. Representantene fra utdanningsinstitusjonene vektlegger at det er paradoksalt at en lovpålagt tjeneste som EVU har så dårlige rammebetingelser.

Videre anerkjenner bedriftene at de har et udekket informasjonsbehov knyttet til EVU. Rapporten peker på et mulig samarbeid mellom bransjeorganisasjoner, fagforeninger og utdanningsinstitusjoner for å tilby mer informasjon om etter- og videreutdanning, samt for å formulere opplæringsbehov kan bidra til at flere bedrifter tar i bruk høyere utdanningsinstitusjoner når de ansatte skal delta i etter- og videreutdanning.

I Nasjonal kompetansestrategi 2017-2020 er partene enige om å styrke regionalt folkevalgt nivås kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle, og legge bedre til rette for samarbeid mellom ulike kompetanseaktører. Blant annet skriver de at de skal «Arbeide mer systematisk for å koble kompetansebehov i små og store virksomheter og ulike klynger og næringsmiljø til utdanning og opplæringstilbydere for utvikling av relevante etter- og videreutdanningstilbud».

Et effektivt og velfungerende etter- og videreutdanningstilbud forutsetter samarbeid mellom de ulike partene i arbeidslivet, utdanningsinstitusjoner og det offentlige slik at kompetanseutviklingen tilpasses arbeidslivets behov. I følge NIFU (2015) er offentlig sektor den største samarbeidspartneren til universiteter, høyskoler og fagskoler. Fagskolene har også utviklet spesifikke utdanningstilbud rettet mot enkelte næringer, i hovedsak industri, bygg og anlegg. Arbeidslivet og fagskolene samarbeider ofte om å etablere nye tilbud, blant annet ved å inkludere ansatte i offentlige virksomheter eller i bedrifter som fagressurser. Samarbeid mellom næringslivet og UH-sektoren er imidlertid mye mindre utbredt enn samarbeid mellom UH-sektoren og offentlig sektor. Dette kan skyldes at det er mindre risiko assosiert med å ha en offentlig samarbeidspartner med forutsigbare tilskuddsordninger enn det er å samarbeide med næringslivet (NIFU,2015).

Utdanning på bestilling

I Sverige har foretak og offentlig sektor mulighet til å bestille etterutdanning av sine ansatte fra universiteter og høyskoler mot økonomisk kompensasjon, såkalt «oppdragsutbildning». Dette tilbudet benyttes imidlertid hovedsakelig kun av offentlig sektor. I «Den högre utbildningens roll i en digital tid²⁹» argumenterer forfatterne for at denne ordningen bør bygges kraftig ut ettersom universiteter og høyskoler har bred kompetanse innen en rekke felt. Blant annet fremmer forfatterne forslag om å utvikle «etterutdanningsmoduler» som kan komplementere allerede eksisterende utdanninger.

²⁹ SOU 2016:85

En svensk ordning med oppdragsutdanning mot økonomisk kompensasjon kan være relevant også i Norge. Universiteter og høyskoler har bred kompetanse innen en rekke felt som i stor grad kan komplementere arbeidslivets behov for kompetanseutvikling. Økt samarbeid mellom UH-sektoren og arbeidslivet kan særlig være gunstig for kompetanseutvikling av personer med høyere utdanning, ettersom mange av disse har sin utdanning fra UH-sektoren. Dermed er universiteter og høyskoler særlig rustet for å utvikle et etter- og videreutdanningstilbud som i stor grad komplementerer arbeidstakerens utdanning og kompetansebehov. For at dette skal være mulig er det nødvendig at universitetene er økonomisk rustet for å prioritere oppdragsutdanning slik at dette ikke går på bekostning av den statsfinansierte grunnutdanningen og forskningen som universitetene er pålagt å gjennomføre.

Kompetansefond, individuell kompetansesparing og personlig utdanningskonto

Som tidligere nevnt har Danmark og Sverige i større grad mer utbredte fondsordninger som er finansiert av det offentlige enn hva som er tilfellet i Norge. Fondsordninger for etter- og videreutdanning kan bidra til å stabilisere etterspørselen knyttet til etter- og videreutdanning da dette er midler som kommer inn uavhengig av den økonomiske situasjonen. Som tidligere nevnt er det allerede i Danmark etablert svært mange kompetansefond. I tillegg blir det nå, både i Sverige og Danmark, vurdert hvorvidt det bør eksistere ordninger som legger opp til at arbeidstaker i større grad får bestemme hvilken etter- og videreutdanning de ønsker å ta uten at den ansatte må stå for hele kostnaden.

I Sverige har det blant annet blitt foreslått å etablere «individuell kompetansesparing», der arbeidsgiver og arbeidstaker kan sette inn penger på en individuell konto for kompetansesparing («IKS konto»), og at det skal gis skattelettelse til både arbeidstaker og arbeidsgiver (Arbetsmarknadsdepartementet, 2000). Forslaget ble igjen trukket fram som en mulig løsning i en SOU i 2016 (Digitaliseringskommisjonen, 2016), men tiltaket er ikke vedtatt. Det er foreslått at skattereglene i prinsippet skal utformes som regelverket for pensjonssparing og pensjonsforsikring.

I Danmark er det foreslått en liknende ordning. Et ekspertutvalg som har vurdert etter- og videreutdanningssystemet i Danmark har foreslått å opprette en såkalt «personlig uddannelseskonto», hvor arbeidstaker selv i mye større grad har mulighet til å vurdere hva slags type og eget behov for etter- og videreutdanning. Det er tiltenkt at arbeidslivets parter vil være med på å finansiere denne kontoen³⁰. På denne måten vil den enkelte arbeidstaker i mye større grad ta videreutdanning som gagnar en selv, bedriftene og samfunnet. Dette vil kunne bidra til at etter- og videreutdanningen i større grad reflekterer samfunnets fremtidige behov. En «personlig uddannelseskonto» sees i sammenheng med at noen kompetansefond i Danmark allerede gir arbeidstaker valgfrihet med hensyn til hvilken videreutdanning de ønsker. Et eksempel er «Industriens Kompetencefond» hvor arbeidstaker får inntil to ukers permisjon til selvvalgt utdanning. Arbeidsgiver betaler inn til fondet og arbeidstaker kan søke midler fra fondet for å dekke

³⁰ Stat, arbeidsgiver og arbeidstaker.

tapt lønn og kursavgifter (Hagen og Skule, 2009). En utdanningskonto vil gjøre dette gjeldende for alle.

Gode ordninger for kompetansefond kan tenkes å øke både arbeidsgiver- og arbeidstakers investeringer i etter- og videreutdanning. Videre kan finansieringsordninger som individuell kompetansesparing og utdanningskonto bidra til at tilbudet og etterspørselen innen etter- og videreutdanning matcher. Det vil derfor kunne være hensiktsmessig å se nærmere på liknende ordninger for Norge.

Oppsummering - mulige veier videre

Denne rapporten har sett nærmere på etter- og videreutdanning i Norge, med fokus på personer med høyere utdanning. Norge har høye deltakelsesrater i etter- og videreutdanning. Arbeidslivet er i rask endring og behovet for satsingen på etter- og videreutdanning på tvers av alder, utdanningsnivå og yrker vil ytterligere økes. Det politiske engasjementet knyttet til kompetansepåfyll gjennom hele livet er til stede og reflekteres blant annet i Kompetansepolitisk strategi. Denne rapporten har identifisert nye ordninger og forslag til forbedringer som kan være nyttig å ta med seg i den videre utformingen av etter- og videreutdanningssystemet i Norge. Disse er oppsummert nedenfor:

- Gjøre det lettere for eldre å ta etter- og videreutdanning: Dette kan blant annet gjøres ved at man hever aldersgrensen for studiestøtte hos Lånekassen.
- Det bør bli enklere for arbeidsledige å ta etter- og videreutdanning uten at man mister retten til dagpenger.
- Det bør bli enklere å gå fra inntektsgivende arbeid til etter- og videreutdanning. Det kan være hensiktsmessig at man får studiestøtte til etter- og videreutdanning selv om man i utgangspunktet har brukt opp studiestøtten fra Lånekassen i løpet av grunntidningen. I Sverige kan man få opptil 40 uker ekstra i støtte dersom man tar etter- og videreutdanning.
- Kompetansefunn: Opprette en Skattefradragordning som gir skattelette til bedrifter som investerer i de ansattes etter- og videreutdanning. Flere politiske partier har uttrykt at de ønsker en slik ordning.
- Samarbeidet mellom bedrifter og academia når det kommer til etter- og videreutdanning bør forbedres.
- Vurdere en ordning for kompetansefond hvor stat, virksomheter og i noen tilfeller arbeidstaker betaler en gitt andel hver for å dekke kostnader knyttet til etter- og videreutdanning av ansatte.
- Det kan også introduseres en ordning med individuell kompetansekonto hvor arbeidsgiver og den ansatte «sparer» til etterutdanning, slik det har vært forslag om i blant annet Sverige.

Litteraturliste

AAF (2017): *Kompetansefondet HK-AAF – Mulighetens fond*. URL: <http://www.aaf.no/kompetansefondet/>

Arbeidsmiljøloven (2017): §12-11. *Utdanningspermisjon*, URL: <http://arbeidsmiljolooven.com/article/%C2%A7-12-11-utdanningspermisjon/>, lastet ned 9.8.2017

Arbeidstilsynet (2017): *Utdanningspermisjon*, URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78512>, lastet ned 9.8.2017

Arbetsmarknadsdepartementet (2000): *Individuellt kompetenssparende, IKS med start år 2002*, SOU 2000:199, URL: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2000/12/sou-2000119-/>

Brandt mfl. (2009), «Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill», Rapport 6/2009, Fafo

Børing (2013), «Kompetanseinvesteringer i videreutdanning og opplæring i norsk arbeidsliv: Beregninger basert på data fra Lærevilkårsmonitoren koblet mot registerdata», notat 3/2013, NIFU

Cappelen mfl. (2008), «Evaluering av SkatteFUNN – Suttrapport», Rapporter 2008/2, Statistisk Sentralbyrå

CSN (2017a): *För dig som arbetat tidigare*. URL: <http://www.csn.se/hogskola/hur-mycket-kan-du-fa/arbetat-tidigare>

CSN (2017b): *Inkomst och fribelopp*. URL: <http://www.csn.se/hogskola/hur-mycket-kan-du-fa/inkomst-fribelopp>

Digi.no

Dapi m.fl. (2016), «Education-specific labour force and demand in Norway in times of transition», Statistisk sentralbyrå 2016/31

Digitaliseringskommisjonen (2016): *Digitaliserings effecter på individ och samhälle – fyra temarapporter*, SOU 2016:85, URL: http://www.regeringen.se/4af25c/contentassets/bf87c5fce6fc4f9a889d57ea2e46a27d/sou-2016_85_webb-pdf-med-framsida.pdf

Ekspertgruppen for voksen- etter- og videreuddannelse (2017), «Nye kompetencer hele livet – Fremtidens voksen- og etteruddannelse», Ekspertgruppen for voksen- etter- og videreuddannelse juni 2017.

Erhvervsstyrelsen (2017): *Den Europæiske Regionalfond og Den Europæiske Socialfond*. URL: https://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/faa_overblik_strukturfonde_14_20.pdf.

ESF (2017): *Europeiska socialfonden i Sverige – Program för investering i tillväxt og sysselsättning 2014-2020*. URL:

http://www.esf.se/Documents/V%C3%A5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/ESF_popversion_sidor_LOW3.compressed.pdf

Eurostat (2017) «Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age»

Europakommisjonen (2016), «Education and Training – Monitor 2016», European Union

Fagforbundet (2017): *Stipend*. URL: <http://www.fagforbundet.no/stipend/>

Finansdepartementet (2017), «Perspektivmeldingen 2017, Meld st.29 (2016-2017)», Finansdepartementet 31.mars 2017.

Hagen & Skule (2008): *Kompetansereformen og livslang læring – Status 2008*. Fafo-rapport 2008:07. URL: <http://www.fafo.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/kompetansereformen-og-livslang-laering>

Kalstø og Sørbø (2017), «NAVS bedriftundersøkelse 2017», Notat 1/2017, NAV.

Norges Bank, «Økonomiske perspektiver», Norges Bank, februar 2017

Hagen og Skule (2008), «Kompetansereformen og livslang læring – status, 2008», Fafo

Keute og Drahus (2017), «Livslang læring 2008-2017 - Resultater fra Lærevilkårsmonitoren», Rapporter 2017/23, Statistisk sentralbyrå

Kompetanse Norge (2017), «Kompetansebehovet i norske verksemder aukar», Faktaark, Kompetanse Norge

Kunnskapsdepartementet m.fler (2017), «Nasjonal kompetansepolitisk strategi», Kunnskapsdepartementet

Laing (2011), «Labor Economics – introduction to classic and new labor economics», W.W. Norton & Company Inc. Ltd.

LO (2017): *Los utdanningsfond*. URL: <http://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LOs-utdanningsfond/>

Lånekassen (2017b): *Alder*, URL: <https://www.lanekassen.no/nb-NO/Stipend-og-lan/Hoyere-utdanning/krav-og-vilkar-for-a-fa-stotte/Alder/>, lastet ned 9.8.2017

Lånekassen (2017c): *Inntektsgrenser*, URL: <https://www.lanekassen.no/nb-NO/Stipend-og-lan/Hoyere-utdanning/Inntekt-og-formue-/inntektsgrenser/>, lastet ned 9.8.2017

Lånekassen (2017d): *Deltidsstudier*, URL: <https://www.lanekassen.no/nb-NO/Stipend-og-lan/Hoyere-utdanning/krav-og-vilkar-for-a-fa-stotte/utdanning-pa-deltid/>, lastet ned 9.8.2017

Lånekassen (2017a): *Nettstudier*, URL: <https://www.lanekassen.no/nb-NO/Stipend-og-lan/Hoyere-utdanning/utdanninger-du-kan-fa-stotte-til/Nettstudier/>

NAV (2017 a), «Bedriftsundersøkelsen 2017»

NAV (2017b), «Bedriftsintern opplæring»

NHO (2017): *NHOs Kompetansebarometer 2017*, Arbeidsnotat 2017:7, URL: <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/kompetanse-og->

[utdanning/kompetansebarometer/nhos-kompetansebarometer-2017.pdf](#), lastet ned 14.09.2017

NIFU (2013): *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Hvorfor varierer deltakelsen?*, Rapport 7/2013, URL:

<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/280403/NIFUrapport2013-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, lastet ned 14.09.2017

NIFU (2015): *Kartlegging av etter- og videreutdanningstilbud i Norge*, NIFU-rapport 2015:39, URL: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2375197>, lastet ned 9.8.2017

OECD (2016) «Skills matter – Further results from the survey of adult skills», OECD skills studies, OECD Publishing, Paris.

OECD (2016): *Education at a glance 2016*, URL: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016/sweden_eag-2016-82-en#.WbpsMhJaUk#page1

OECD (2014), «OECD skills strategy diagnostic report: Norway», OECD Publishing, Paris

PAUSE (2017): *Stiftelsen*. URL: <http://www.pause-stiftelse.com/stiftelsen>

Rørstad mfl. (2017), «NHOs kompetansebarometer 2017», Arbeidsnotat 2017:7, NIFU

Skatteetaten (2017a): *Utdanning – tilskudd og kostnader*, URL:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Handboker/skatte-abc/kapitler/u/?mainchapter=248545&chapter=248557#x248557>, lastet ned 9.8.2017

Skatteetaten (2017b): *Minstefradrag*, URL: <http://www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/Minstefradrag/>, lastet ned 9.8.2017

Skatteetaten (2017c): *Utdanning – tilskudd og kostnader – Arbeidsgiverfinansiert utdanning*, URL: <http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Handboker/skatte-abc/kapitler/u/?mainchapter=248545&chapter=248557#x248557>, lastet ned 9.8.2017

Skatteverket (2017): *Utbildning*, URL:

<https://www.skatteverket.se/privat/skatte/arbeteochinkomst/formaner/utbildning.4.7459477810df5bccdd4800015174.html>

Statistisk sentralbyrå (2017), «*Livslang læring*»

Stortinget, Dokument 8:80 S(2015-2016), Innst 388 S (2015-2016)

Sørlandets kompetansefond (2017): *Strategi*. URL:

<http://www.kompetansefond.no/overordnet-strategi/>

Tekna (2017), «Behovet for etter- og videreutdanning i høyutdanningsgruppene», Tekna-rapport 4/2017

Unionen (2016): *Kompetensutveklingsbarometer – En undersökning av tjänstemäns kompetensutveckling i uppfattning och praktik*, URL:

https://www.unionen.se/sites/default/files/kompetensutveklingsbarometer_2016.pdf

Unionen (2017): *Kompetensutveckling*. URL: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-kompetensutveckling>

Unionen (2017): *Unionen a-kassa – Studera under arbetslöshet*. URL:
<https://www.unionensakassa.se/forsakringen/studier/deltidsstudier-jamsides-med-ersattning/>

World Economic Forum (2017), «Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution», World Economic Forum, Switzerland

Zachrisen og Bjugstad (2016), «Livslang læring 2016-2018 – resultater fra lærevilkårsmonitoren», Statistisk sentralbyrå 2016/29