



*Sture Nordh, TCO, om lärandet i arbetslivet:*

”Nu närmar sig sanningens ögonblick ”

Av Mats Utbult



Foto: Andreas Lindholm

**Vad hände med kompetenskontona? Ligger de nederst i kanslihusets frybox?**

**Nej, faktiskt inte. Förvisso har den befunnit sig i rekordseg långbänk under fyra år sedan utredningen om individuellt kompetenssparande lades fram våren 2000. Men nu har frågan blivit het med besked igen, sedan en arbetsgrupp i regeringskansliet i februari lade fram ett nytt förslag i en PM.**

**TCO-ordföranden Sture Nordh satt själv i regeringen som statssekreterare i arbetsmarknadsdepartementet när frågan 1997-98 för första gången kom upp på dagordningen. Nu sågar han det senaste förslaget definitivt och otvetydigt:**

**-Det är döfött! Som det nu ser ut är det så urvattnat att det blir helt meningslöst. Det innebär inget stöd för individerna att spara till sitt eget lärande.**

TCO diskuterar idag med miljöpartiet, men även med regeringen och vänsterpartiet för att kunna förändra förslaget i grunden. Sture Nordh menar att sedan finansdepartementet fått hand om frågan förvandlades kompetenskontona från en arbetslivsreformfråga till en ekonomisk-teknisk fråga om kapitalmarknader och rörelser mellan olika sparanden. På finansdepartementet ville man inte att de sparande skulle kunna placera pengarna hur som helst – av oro för att de skulle kunna hamna i andra EU-länder. Men när man försökte begränsa, påpekade EU-kommissionen att detta skulle strida mot EU-reglerna om kapitalets fria rörlighet.

Det senaste förslaget innebär att kompetenssparare bara skulle få sätta in pengar på räntekonto, inte i exempelvis blandfonder där aktiesparande ingår.

–Hittills har ”blandsparandet” varit mer gynnsamt och därför finns det risk för att kompetenskontospararna skulle förlora pengar på den här sparformen, trots att de enligt förslaget får tillbaka skatt när de tar ut sina sparade pengarna för att studera.

–Under våren kommer något ställningstagande åt ena eller hållet, antingen något rejält eller så läggs det på is mer definitivt, för åtskilliga år framåt. Det är bättre att säga nej helt och hållet än att genomföra någonting som kallas kompetenssparande men som är meningslöst. Sture Nordh har en ny idé om hur man skulle kunna komma bort från den snåriga, tekniska kontodiskussionen:

–Låt oss koppla ihop det individuella kompetenssparande med det individuella pensionssparande som redan finns. Det är en enkel lösning som går att åstadkomma snabbt. Av redan sparade medel får du ta ut viss andel för att utbilda dig. Kontroll av att det är riktiga studier som pengarna används till kan lösas via Centrala studiestödsnämnden.

En stor fördel med det här alternativet är att det inte kräver nya konstruktioner som behöver godkännas av EU.

Det kan behövas ett tak för hur mycket pengar man får spara och använda på det här viset. Dessutom förespråkar han en ”fördelningspolitisk premie” för att även de med låga inkomster ska finna det meningsfullt att spara. När man sparar ett visst antal år och tar ut pengar för studier får lågavlönade extra rabatt eller bidrag.

För Sture Nordh har det alltid varit självklart att det behövs ett samhälleligt stöd för ett individuellt sparande till sådan kompetensutveckling, som man inte kan förvänta sig att arbetsgivaren står för. Men den tanken har uppenbarligen inte varit självklar för alla - långtifrån. Inom LO har det alltid funnits en skepsis mot idén. Många har sett det som ett stöd för de redan gynnade, de som har råd att lägga undan för studier.

Nordh lyckades få en facklig enighet inför ett möte med dåvarande ansvariga ministern, Mona Sahlin – han berättar hur den enade fronten upprättades på ett fik där han helt informellt träffade LOs Wanja Lundby-Wedin och SACOs Anna Ekström. Men han tror ändå att den tvekan som alla vet finns inom LO är en av förklaringarna till långbänken som kompetenskontona har hamnat i. Tidigare hoppades LO kunna använda en kompetenskontoreform till att få fram del pengar för att finansiera åtgärder i det så kallade omställningsavtal som man under en längre tid har diskuterat med Svenskt Näringsliv. Men Sture Nordh uppfattar det som att den diskussionen har försvunnit.

Det finns fler – och viktigare - orsaker till långbänken. Han pekar på att det har skett personförändringar bland politiskt ansvariga – främst inom samarbetspartierna där miljöpartisten Matz Hammarström och vänsterpartisten Hans Andersson var mycket intresserade av samma lösning som TCO förespråkade. Det var faktiskt miljöpartiet som i en uppgörelse med regeringspartiet om ”grön skatteväxling” skapade utrymme i budgeten för kontona, även om kontoidén dök upp i regeringen under Nordhs egen tid i arbetsmarknadsdepartementet.

Även på ministernivån har skett skifte – från Mona Sahlin till Hans Karlsson på näringsdepartementet, och Sahlin verkade mer intresserad än Karlsson. Men viktigare är att huvudansvaret för frågan har flyttat till finansdepartementet.

–Finansministern är ju alltid först och främst rikskammaren som håller i pengarna, konstaterar fd statssekreterare Nordh.

### **”Sture Nordh-gruppen” vred om Mål 3-programmet**

Sture Nordh har de senaste 15 åren, i olika positioner, varit en av de främsta förespråkarna för att satsa på att utveckla människors kompetens i arbetslivet. Inte minst har han engagerat sig för möjligheterna för de inte längre helt unga.

Det starka engagemanget väcktes när han som SKTF-ordförande i slutet av 80-talet såg hur kommunaltjänstemännen ställdes inför stora utmaningar då kommuner och landsting började vända upp och ner på det invanda arbetet, med kommunaldelsreformer, köp- och sälj-system och andra stora förändringar.

I TCO-styrelsen var han med om att driva fram den statliga Kompetensutredningen 1990. Men efter regeringsskiftet 1992 lades utredningsförslagen i en byrålåda. En viktig orsak till det var att arbetsgivarna inte ville vara med om några kompetensavtal vid den tiden.

1996 blev han själv statssekreterare i arbetsmarknadsdepartementet och kunde från den positionen driva de här frågorna (fram till 1999, då han blev TCO-ordförande efter ett halvår som utvecklingschef för Arbetslivsinstitutet).

Han beskriver hur man i regeringen först bara var upptagen av att få ner arbetslösheten.

–Men när vi såg vändningen komma diskuterade vi vad vi skulle göra med erfarenheterna från massarbetslösheten, då vi hade sett hur många människor förlorade sina jobb för att de inte hade kunskaper nog. Arbetsgivarna såg i många fall att det fanns gott om yngre arbetssökande som hade de kunskaper som de behövde. Då blev det billigare att byta ut de

äldre som redan var anställda och ta in yngre. Detta låg bakom en stor del av massförtidspensioneringarna på 90-talet.

1997-98 samlade han arbetsmarknadens parter i det som kom att kallas "Sture Nordh-gruppen":

–Vi arbetade med tre saker. Det första var att få in kompetensfrågorna i EU-programmet Växtkraft Mål 3, som drivs av de europeiska socialfonderna. Det andra handlade om parternas åtagande i avtal om kompetensutveckling. Och det tredje var ett offentligt stödsystem för individuellt kompetenssparande.

Nu 6-7 år senare konstaterar han att det var det första området som "Sture Nordh-gruppen" lyckades med.

–Vi vred om det svenska Mål-3-programmet så att det blev något inte bara för de arbetslösa, utan också blev ett kompetensutvecklingsprogram för människor som hade en anställning.

Senare har Sverige i "halvtidsförhandlingar" om Mål 3-programmet på förslag från TCO dessutom arbetat för att vidga det ytterligare, till kompetensutveckling för långtidsjukskrivna, och sådana som riskerar att bli det.

### **Det ska vara "lagom"**

Den andra frågan, kompetensavtalen, har det gått sämre med. Till skillnad från 90-talets början är visserligen nu arbetsgivarna inte längre så kategoriskt avvisande till att skriva avtal. Men många avtal har förblivit papperstigar.

– På många områden fanns det redan 1997 avtal och parterna förklarade sig villiga att fördjupa dem och ge dem ett mer reellt innehåll. En del hände under de uppgångsår som följde, bland annat genom att parterna på en del områden satte in pengar i avtalen. Men även där de har fått bra ramar centralt, har det varit svårt att få igång processerna för kompetensutveckling lokalt, säger han.

På den fackliga sidan är det inte heller alltid lika enkelt och självklart att avtal om kompetensutveckling prioriteras, jämfört med avtal om mer traditionella fackliga frågor, konstaterar han:

–När vi förhandlar om löner och arbetstider möter vi som fackliga företrädare tacksamma medlemmar, som får någonting. Men när det gäller kompetensutveckling hänger mycket på medlemmens egen motivation, vad det är som han eller hon vill. Det räcker inte att man erbjuds ett lärtillfälle. Den enskilde måste också andligen vara närvarande...

–För arbetsgivarna är intresset konjunkturkänsligt. Det ska vara "lagom". Om de på en arbetsplats ser att utvecklingen är på väg att bli bättre det närmaste kvartalet, blir det lite fjutt på kompetensutvecklingen. Men om det sen blir full fart har de inte tid. Och rasar konjunkturen har de inte råd.

Han sammanfattar med att "de faktiska resultaten av avtalen har inte blivit så stort". Det är samma slutsats som Sif-ordföranden samma februarivecka framförde på DN-Debatt i en artikel där hon redogjorde för undersökningar som visade att det gått bakåt när det gäller utbildning i arbetslivet – särskilt för kvinnor över 50.

Samtidigt vill Sture Nordh dock framhålla att flera TCO-förbund – däribland Sif - arbetar med olika lösningar för att stödja sina medlemmar när det gäller frågor kring karriär och påfyllnad av kunskap.

– Det finns enskilda exempel och rätt mycket görs i det dolda, men utan systematik. Jag är exempelvis stolt över det arbete som TCO-rådet i Värmland och Sif har genomfört i ett projekt tillsammans med Karlstads universitet, där tekniker och ingenjörer med gammal utbildning har fått möjlighet till en kompletterande utbildning. Man har använt ledig kapacitet på universitetet och har fått stöd från både utbildningsdepartementet och de berörda

arbetsgivarna.

–TCO har också sex regionala samordnare som jobbar med vuxnas lärande, för att möta kortutbildade utan gymnasieutbildning som behöver motiveras till utbildning.

Fackförbunden kommer att fortsätta med att försöka teckna kollektivavtal om kompetensutveckling, med alltmer reellt innehåll. Men TCO-ordföranden menar att detta ändå inte räcker:

–Arbetsgivare kommer alltid att underinvestera i kunskap. De vill bara satsa till den nivå som de tror att de får nytta av satsningarna. Eftersom de inte kan binda de anställda vid den egna arbetsplatsen, ser de alltid en risk för att resultatet av investeringen försvinner.

## Ohälsan, demografibomben och lärandet

På senare år har ohälsan i arbetslivet överskuggat andra arbetslivsfrågor. Men Sture Nordh ser starka samband och menar att långtidssjukskrivningarna bara understryker hur viktigt arbetslivslärandet är. En av de viktigaste faktorerna i samband med ohälsan tror han är det som han kallar för ”inlåsningen”, som drabbar dem som inte kommer någonstans på sitt nuvarande jobb och som blir spyfärdiga vid tanken på att de ska stå ut i tio-femton år till.

–De får lära upp nya arbetskamrater som är bättre betalda än de själva. De upplever att folk slutar att lyssna på dem trots att de är de mesta erfarna. De känner otrivsel och oro men ser inte att de har någon chans att ta sig någonstans.

–En annan aspekt är att vi vet att bland dem som är långtidssjukskrivna finns det många som av skilda skäl inte kan komma tillbaka till sina gamla arbetsplatser. De kan inte gå till arbetsförmedlingen, för de har ju jobb. Försäkringskassan kan inte heller hjälpa dem, för de är färdigrehabiliterade.

Sture Nordh menar att lösningen är att öka rörligheten för de äldre i arbetskraften och att stärka det som han kallar för ”anställningsbarheten”.

–Vi blir inte dummare när vi har passerat 55. Men för många är det idag så att mycket sinar när det gäller deras möjligheter till påfyllnad av kunskaper, nya jobb och utveckling.

Löneutvecklingen är ofta helt platt.

– Vi står inför en väldig förändring med den successivt åldrande arbetskraften, i takt med att arbetsmarknaden får mindre påfyllnad av unga. Därför måste vi bygga ett mer uthålligt arbetsliv. Vi snackar om att människor ska jobba längre, men skapar idag system som drar åt andra hållet. Var femte i arbetsför ålder står på något sätt utanför arbetslivet: som långtidssjukskrivna, förtidspensionerade, arbetslösa. Det är en miljon av fem miljoner.

Han talar om en ”demografibomb”, med den åldrande befolkningen, om allt fortsätter som nu. Och han pekar på några fakta som tillsammans borde oroa många, enskilda såväl som beslutsfattare: Vi har ett pensionssystem som förutsätter 40 års arbete för full pension. Större delen av dagens ungdomsgeneration dröjer fram till 27-28 år innan man är ute på arbetsmarknaden på allvar - det är en ökning med 5 år sen 1990. Därför borde pensionsåldern vara på väg uppåt, till 67. Men idag ser vi att dagens verkliga utträdesålder tvärtom sjunker. Summa summarum: det blir ett minskande antal arbetade timmar under våra arbetsliv. Fortsätter det som nu kommer individerna inte få ihop tillräckligt med år. Systemet går liksom inte ihop.

–Vi har ett demografiskt rådrum på kanske 5-10 år, till dess måste vi hitta sätt att arbeta som bidrar till att de äldre i arbetskraften blir kvar, att de *kan* och *vill* vara kvar. Vi kan inte få ut mer genom att de som jobbar ska jaga snabbare. Det fungerar inte.

Han säger med stort eftertryck:

–Vi får allvarliga problem om det inte görs betydande insatser för att göra det möjligt för människor att fylla på sina kunskaper. Det gäller på arbetsplatsen där man finns, för att kunna

bli kvar. Och det gäller också utanför arbetsplatsen, genom kompetenskontosparande och studiemedel. Det här handlar inte bara om att redan välutbildade utbildar sig ännu mer för att kunna ta sig fram. Det handlar om att ta tillvara den arbetskraft som finns.

–Nu gäller det. Sanningens ögonblick närmar sig.

En viktig del i ansträngningarna för att få de äldre att vara kvar i arbetslivet är att man höjer åldersgränsen för vilka som får ta studielån.

–Det är rena nippran att det finns lediga platser överallt i högskolan, och att vi är oförmögna att använda dem för redan yrkesverksamma.

I samma PM där det senaste kompetenskontoförslaget presenteras, tar finansdepartementstjänstemännen in förslag om att öppna studiemedelssystemet för äldre. ”Det är masken på kroken”, kommenterar Sture Nordh – men han menar att det egentligen är separat fråga.

Den äldre arbetskraften är ett område som han efterlyser mer arbetslivsforskning om:

–Vi behöver veta mer om såväl arbetsgivarnas attityder till äldre arbetskraft, som den äldres arbetskraftens krav på arbetsplatserna för att kunna och vilja vara kvar längre.

### **Mycket snack och lite verkstad – men ökad medvetenhet**

Hur ska man då summera vad som egentligen har hänt under de cirka 15 år som Nordh debatterat och agerat kring lärandet i arbetslivet? Jo, han kan ”i hög grad” instämma i den korta och brutala sammanfattningen ”mycket snack och lite verkstad”. Men han vill samtidigt ändå peka på att medvetenheten har ökat i arbetet på arbetsplatserna när det gäller kompetens och lärande.

–Det här tänkande har också spelat en roll för en del som skedde under 90-talskrisen, som t ex Kunskapslyftet som innebar ett viktigt brott med den tidigare linjen att enbart genomföra arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Nu kom också riktiga utbildningsåtgärder för arbetslösa.

Till den ökade medvetenheten räknar han en insikt, åtminstone i princip, om att ”vår konkurrensförmåga ligger i att stärka kunskapsinnehållet i varor och tjänster”.

–Det gäller för Europa som helhet, säger han. Ännu i slutet av 90-talet var det många i Europafacket som tyckte att vi från Sverige var konstiga som resonerade så. Idag är det allmänt accepterat.

Vad är då den främsta orsaken till att det har *pratats* mer än *gjorts* kring lärande i arbetslivet, på arbetsplatserna och i politiken?

–Det är att vi inte har förmått att redovisa problemet tillräckligt synligt för att kunna skapa ett tryck underifrån i de här frågorna, säger Sture Nordh självkritiskt. Ännu känner inte människor in på bara skinnet att bristande kunskaper ger dem problem. Det är bra att vi får en diskussionen om arbetskraftsbristen. Men vi tappar just nu några år på grund av lågkonjunkturen.

På lite sikt tvivlar han dock inte på att det kommer ett uppvaknande. Ett orosmoln som borde bidra till vakenhetsgraden på många håll tror han är möjligheterna att flytta ut alltmer jobb, även det som har betraktats som ganska högkvalificerat. Redan använder svenska företag t ex indiska företag för att utveckla datasystem.

–Den här utvecklingen kommer att ytterligare öka omställningstrycket och hastigheten i förändringarna, säger Sture Nordh.