

# Individuellt kompetenssparande

- med start år 2002

## Sammanfattning

### *Motiven för IKS*

Att alla får tillgång till återkommande kompetensutveckling under yrkeslivet bör ses som en del av välfärden. Individen får möjlighet att utvecklas och växa, vilket ger ett rikare liv. Det har också stor betydelse för tillväxt och sysselsättning. Det handlar både om att undvika brist på arbetskraft som kan medföra inflationsdrivande flaskhalsar i produktionen och att förhindra att många människor ställs utanför den ordinarie arbetsmarknaden därför att de inte förmår att anpassa sig till förändringar i arbetslivets kompetenskrav. Behovet av kompetensutveckling finns i alla grupper. Såväl de med kort utbildning som de som har en lång utbildning behöver utveckla och förnya sina kunskaper. Kunskaper och färdigheter som inhämtats i tidigare utbildning blir snabbt föråldrade.

Det finns stora behov av en mer generell och individuellt inriktad kompetensutveckling, som inte är relaterad till individens nuvarande arbetsuppgifter utan tar utgångspunkt i individens egna behov och önsknings. För den enskilde individen har kunskap och tillgång till kompetensutveckling en stor betydelse för chanserna att etablera sig på arbetsmarknaden och ha förutsättningar att stanna kvar vid förändringar. Efterfrågan på högutbildad arbetskraft har stigit relativt kortutbildad. Gymnasieutbildning är numera ett grundkrav inom nästan alla yrken. Flera högskoleutbildningar har förlängts och fördjupningsstudier är ett måste. Forskarutbildning är i dag lika vanlig som gymnasieutbildning var på 1950-talet. Den tekniska utvecklingen, produktivitets- och effektivitetskrav är viktiga förklaringar till de ökade kompetenskraven. Individer behöver därför få möjligheter att förnya eller förbättra sin allmänna kompetens för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden eller för att komma i fråga för nya arbetsuppgifter hos nuvarande arbetsgivare. För många individer handlar det också om kompetensutveckling som i första hand syftar till en personlig utveckling.

Behovet av ett system för finansiering av individuell kompetensutveckling skall ses mot bakgrund av den stora betydelse som kompetens, tolkad i vid mening, numera har för nationens, företagens och de enskildas utveckling. Ett system där staten stödjer individer att själva spara till sin kompetensutveckling är ett nytt sätt att stimulera utbildning och livslångt lärande och ge människor större frihet att själva påverka sina liv. Det bör därför införas en möjlighet till skattesubventionerat individuellt kompetenssparande – IKS, som kan användas till individuell kompetensutveckling.

#### *Utgångspunkter för IKS*

- Det skall vara ett generellt system som är tillgängligt för alla oavsett utbildningsbakgrund, inkomst, ålder eller ställning på arbetsmarknaden. Målet är att i princip alla individer i arbetskraften, ca 4,3 miljoner individer, när systemet är fullt utbyggt har ett eget kompetenssparkonto.
- Systemet skall vara frivilligt och bygga på att individen på eget initiativ väljer att delta, vilket också innebär att det är individens pengar som individen själv bestämmer över. Systemet bör fungera självständigt och individen skall inte vara beroende av om arbetsgivaren är intresserad av att medverka till kompetenssparandet.
- Det skall vara individens eget val vilken kompetensutveckling han/hon vill delta i och hur denna finansieras. Definitionen av den kompetensutveckling som medlen skall kunna användas till görs vid och generös.
- Systemet får inte överta eller ersätta andra insatser för vuxnas kompetensutveckling utan skall ses som ett komplement och ett tillskott utöver det som sker i dag. Arbetsgivarna har även fortsättningsvis ett odelat ansvar för den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen, dvs. det lärande som den anställda behöver för att behålla och vidareutvecklas i sitt nuvarande jobb.
- Det är önskvärt och viktigt att det generella systemet kompletteras med avtal och överenskommelser som innebär att arbetsgivarna medverkar. Det bör i systemet finnas incitament också för arbetsgivarna att bidra till individernas kompetenssparande.
- Systemet bör vara så enkelt och överblickbart som möjligt.

Att välja en sparform och en förvaltningsform för IKS som till sin utformning så nära anknyter till ett välkänt och etablerat system som individuellt pensionssparande underlättar självklart hanteringen. Det gäller allt från lagstiftning, information och myndighetsutövning till individernas möjligheter att tillägna sig kännedom och kunskaper om den nya reformen.

### *Utformning av skattemodellen*

Utgångspunkten är att kompetensutvecklingen bäst stimuleras om den statliga subventionen knyts till ett sparande på ett individuellt kompetenssparkonto. På detta konto skall såväl den enskilde individen som dennes arbetsgivare kunna göra insättningar. På detta sätt stimuleras individer och arbetsgivare att i sin långsiktiga planering skapa utrymme för kompetensutveckling. Samtidigt markeras att kompetensutveckling är ett gemensamt ansvar för staten, individen och arbetsgivarna.

Förslaget innebär att det inrättas ett nytt avdragsgillt individuellt kompetenssparande (IKS), med skatteregler som i princip är desamma som för pensionssparande och pensionsförsäkring. Beskattningen sker först när de sparade medlen tas ut och den löpande avkastningen beskattas med en avkastningsskatt på 15 procent. Avdraget föreslås kunna uppgå till maximalt ett inkomstbasbelopp per år (37 700 kr år 2001). Avdragsrätten gäller även sådana insättningar som arbetsgivare gör på en anställds kompetenssparkonto. Förslaget innehåller även en gräns för det samlade sparandet, så att när behållningen på kompetenssparkontot överstiger 12 inkomstbasbelopp medges inga ytterligare avdrag för nya insättningar.

Medlen på kompetenssparkontot är individens egna och skall kunna användas till sådan kompetensutveckling som den enskilde själv bestämmer. Kompetensutveckling ges en vid definition. Den innefattar kortare eller längre utbildningar, men även praktik och andra former av kompetensutveckling. Den enskilde kompetensspararen är själv bäst skickad att bedöma hur pengarna kommer till mest nytta. Det skall däremot ställas krav på den som anordnar kompetensutvecklingen, för att säkerställa att verksamheten är seriös och uppfyller deltagarnas förväntningar. Det kommer därför att inrättas ett särskilt kompetensutvecklingsregister över alla aktiviteter som erbjuds av anordnare som uppfyller vissa villkor. På detta sätt definieras godkänd kompetensutveckling.

*Individens subvention sker i form av en kompetenspremie*

Den som gör uttag från kompetenssparkkontot och genomgår godkänd kompetensutveckling har rätt till en kompetenspremie. Den förslås få formen av en skattereduktion, vars storlek relateras till omfattningen på den genomgångna kompetensutvecklingen. Med den finansiella ram som IKS-systemet måste hålla sig inom, kan kompetenspremien uppgå till 25 procent av ett inkomstbasbelopp (9 425 kr år 2001), vilket är den skattereduktion som medges för kompetensutveckling som i princip motsvarar heltidsstudier i ett år eller mer. Med heltidsstudier avses kompetensutveckling i 200 dagar (40 veckor). För kortare kompetensutveckling reduceras kompetenspremien i motsvarande grad. En minsta gräns sätts till 5 dagar. Det ställs inga krav på att gå ned i arbetstid eller liknande för att kompetenspremien skall beviljas. Kompetensutvecklingen sker i den takt den enskilde själv bestämmer, men premiens storlek bestäms av den omfattning på kursen eller praktiken räknat i dagar, som anordnaren angivit. Kompetenspremien blir på det sättet lika för alla som genomgår samma kompetensutveckling.

Riksdagen kan, om så önskas, besluta om en förhöjd kompetenspremie i syfte att stimulera kompetensutveckling under perioder med svag arbetsmarknad.

*Subventioner till arbetsgivarna sker i form av nedsatta arbetsgivaravgifter*

Arbetsgivarnas delaktighet i IKS är mycket angelägen. Därför föreslås en nedsättning av arbetsgivaravgifterna med 10 procentenheter på det belopp som en arbetsgivare sätter in på en anställds kompetenssparkkonto. Arbetsgivarens kostnader för en sådan insättning blir således markant lägre än om motsvarande belopp betalats ut som lön. Insättningen på anställds IKS-konto behandlas för den anställde på samma sätt som kontant lön men arbetsgivaren behöver inte göra preliminärskatteavdrag. Motsvarande nedsättning sker för egenavgifter, som betalas av egenföretagare.

*Uttag för andra ändamål än kompetensutveckling*

Uttag från kompetenssparkkonto skall kunna göras även om syftet inte är att finansiera kompetensutveckling. För att kompensera för

att sparandet är subventionerat tas ut en skatt på tre procent av det uttagna beloppet, benämnd uttagsavgift. Om medel finns kvar på ett IKS-konto när innehavaren tar ut ålderspension kan kontot omvandlas till individuellt pensionssparande alternativt pensionsförsäkring.

#### *Samordning med andra offentliga system*

Med hänsyn till att IKS-kontot är den enskildes egna pengar bör det inte ske någon samordning mellan uttag från IKS respektive kompetenspremier och studieförmåner eller socialförsäkringsförmåner. Uttag från IKS-konto bör därför inte räknas in i det s.k. fribeloppet vid inkomstprövningen av studiemedel. Den som uppstår förtidspension eller arbetslöshetsersättning skall kunna göra uttag från IKS-kontot och få kompetenspremie.

#### *En startstimulans ges i form av grundplåt*

Det är av stor vikt att IKS redan från starten får en bred spridning bland alla grupper i samhället. Därför föreslås att de medel som riksdagen beslutat avsätta till individuell kompetensutveckling under år 2000 och 2001 används till att särskilt stimulera läginkomsttagare att påbörja sparande i IKS.

Stimulansen utformas så att den som under perioden 1 januari 2002 till 31 december 2004 påbörjar ett kompetenssparande får en grundplåt på 2 500 kr insatt på kontot när det egna eller arbetsgivarens sparande på kontot nått upp till motsvarande belopp. En förutsättning för att grundplåten skall betalas ut är att minst 12 månadsvisa insättningar gjorts på kontot. Grundplåten skall betalas ut till dem som under år 2000 hade förvärvsinkomster mellan 50 000 kr och 216 000 kr och är mellan 30 och 55 år.

Ett sista datum för utbetalning av grundplåten sätts till den 31 december 2006.

Riksdagen beslöt i anslutning till budgetpropositionen för år 2001 att medel som för år 2000 avsatts till individuell kompetensutveckling skulle placeras på ett räntebärande konto hos Riksgäldskontoret. Det är naturligt att även medlen avseende år 2001 förs till ett sådant konto.

*Trygghet och valfrihet i sparandet*

Syftet med kompetenssparande är att det kontinuerligt och när det som bäst behövs under ett yrkesliv, skall kunna användas till kompetensutveckling. De tillfällen när behoven av kompetensutveckling är stora kan variera i olika människors liv, men blir inte minst tydliga när konjunkturen svänger. Av dessa skäl måste det finnas en stor flexibilitet i spartider, uttagstillfällen och möjlig storlek på uttagen. Det måste också finnas en stor trygghet i förvaltningen av sparmedlen så att dessa får en acceptabel avkastning och finns lättillgängliga.

Den statliga subventionen i IKS är förhållandevis liten. Det är därför viktigt att begränsa kostnaderna för administration och förvaltning. Av det skälet föreslås en förvaltning av sparandet som är snarlik den som gäller för det frivilliga pensionssparandet. Sparandet skall kunna ske både i form av försäkring och i fonder. För fondplaceringar bör dock vissa begränsningar gälla. Det införs en regel i den nya IKS-lagen som innebär att sparmedel i IKS-fonder skall placeras i fonder med låg risk. Förvaltningen av tillgångar i en IKS-fond skall syfta till att uppnå hög avkastning på medellång sikt (5–7 år). Finansinspektionen bör av regeringen få ett bemyndigande att utfärda närmare föreskrifter om hur detta skall tillämpas samt kontrollera att föreskrifterna följs.

Försäkringsbolag, banker, värdepappersbolag och andra sparinstitut skall kunna bedriva kompetenssparrörelse och tillhandahålla kompetenssparkonton och kompetenssparförsäkringar.

*Arbetsgivarna har en viktig roll*

Den principiella utgångspunkten är att individen inte skall vara beroende av sin arbetsgivares intresse för att kunna delta och få del av den statliga subventionen. De sparade medlen skall följa individen och inte vara låsta till nuvarande anställning. Systemets syfte är att öka individens möjligheter att styra sin egen utveckling. Det är individens pengar som individen själv måste ha det odelade inflytandet över. Samtidigt är delaktighet och intresse från den egna arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och från arbetskamrater av stor betydelse för de flesta individer. I vissa fall kan det säkerligen vara avgörande för deras vilja att delta i IKS. Detta bekräftas i den av utredningen beställda Gallup-undersökningen, där över

70 procent av de tillfrågade uppger att arbetsgivarens medverkan skulle påverka deras intresse att spara i IKS. Det har därför varit en viktig del i utredningsarbetet att inom ramen för det generella systemet föreslå en stimulans till kompletterande överenskommelser och olika former av avtal på arbetsmarknaden om IKS.

Arbetsgivarnas motiv för att medverka till individernas kompetenssparande utgår ofta från den egna verksamheten. Att bidra till IKS är ett sätt att få de anställda att känna trivsel, arbetstillfredsställelse och motivation i arbetet. Det kan också vara ett medel för att rekrytera personal och att vara en attraktiv arbetsgivare. Dessutom är det ett sätt att höja den generella kompetensen både på den egna arbetsplatsen och i hela arbetslivet.

För att ytterligare förstärka motiven för arbetsgivarna att bidra till individernas generella och individuella kompetensutveckling föreslås en subvention även för arbetsgivarna. Denna består av en nedsättning av arbetsgivaravgifterna med tio procentenheter på det belopp som arbetsgivaren avsätter till individens IKS-konto. Subventionen skall gälla alla former av avtal och överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda.

#### *De fackliga organisationernas medverkan*

De fackliga organisationerna kommer att ha en viktig roll för att öka förståelsen för behovet av kompetensutveckling och för att sprida kunskap om IKS. Det kommer att finnas ett behov av stöd och hjälp till individerna, inte enbart avseende information om systemet och hur det kan användas utan också för att öka motivationen och insikten om de egna behoven. Av det skälet föreslås ett stöd för de fackliga organisationernas informationsinsatser om IKS.

#### *Småföretag och egenföretagare bör kunna delta i IKS på samma villkor som övriga*

En viktig utgångspunkt är att IKS skall vara generellt och öppet för alla. Systemet skall präglas av enkelhet och bygga på bestämmelser som kan tillämpas lika för alla som deltar. Det är därför viktigt att så långt det är möjligt undvika särskilda regler eller villkor för vissa grupper. Det har också varit styrande för förslagen avseende små-

företagens och egenföretagares medverkan i IKS. Egenföretagare och delägare i handelsbolag skall ha samma möjlighet som övriga arbetsgivare att få en subvention för insättning på IKS, därför föreslås att de får göra en nedsättning av egenavgifterna med 10 procent på avsatta belopp. Småföretagens medverkan i IKS handlar dock inte i första hand om att anpassa regler eller bestämmelser, utan snarare om att vara medveten om de särskilda förutsättningar och villkor som småföretagen arbetar under. Småföretagen är en mycket heterogen grupp av företag med olika synsätt och olika behov.

### *Förnyelse inom utbildningssektorn*

Det finns anledning att tro att många av de individer som sparar i IKS kommer att vilja utnyttja sina medel för utbildningar inom det reguljära utbildningssystemet. IKS kan innebära en ökad efterfrågan på ett nytt och utökat urval av utbildningar och på en ökad flexibilitet i utbudet och tillhandahållandet av utbildning och kompetensutveckling. Statskontoret har av det skälet haft i uppdrag att kartlägga upplevda hinder för yrkesverksamma att kunna ta del av kompetensutveckling inom det reguljära utbildningsväsendet. De har lämnat en rapport som innehåller en genomgång av fyra områden:

- finansiering av utbildningsanordnare och försörjning,
- antagning, behörighet och urval till studier,
- utbildningarnas inriktning, form och förläggning samt
- möjligheten till ledighet för studier.

En slutsats i rapporten är att det finns anledning att förändra resurstilldelningssystemet så att det lönar sig för högskolan att utveckla flexibla och korta kurser för att möta yrkesverksamma individers behov. Statskontoret pekar också på den begränsning i reglerna som det innebär att enskilda individer inte kan köpa uppdragsutbildning. Statskontorets synpunkter är högst relevanta från ett IKS-perspektiv, men detta bör prövas i ett vidare utbildningspolitiskt sammanhang.

Inom den privata utbildningsmarknaden sker samtidigt en snabb expansion där individer kan få tillgång till allt fler kompetensutvecklingsinsatser, från långa sammanhängande utbildningar till korta kurser.



### *Samordnande myndighet blir IKS-styrelsen*

En IKS-styrelse bildas som har samordningsansvaret för att hantera de uppgifter som följer av införandet av IKS. Huvuddelen av uppgifterna bör utföras av befintliga myndigheter på uppdrag av och finansierade av IKS-styrelsen som bör vara en liten beställar- och samordningsmyndighet. Uppgifterna skall i största möjliga mån skötas elektroniskt via en IKS-portal men också via skriftlig och muntlig kommunikation. Ambitionen är att IKS-styrelsen skall vara en föregångare som servicemyndighet med hjälp av elektronisk hantering av beslut, tjänster och information.

En organisationskommitté bör bildas med uppgift att utarbeta de närmare detaljerna om IKS-styrelsens verksamhet.

### *Kostnader och finansiering av IKS-styrelsen*

De totala driftskostnaderna för IKS beräknas till ca 50 miljoner kr per år. Investerings- och uppbyggnadskostnaderna beräknas totalt uppgå till 70 miljoner kr, varav huvuddelen under de fem första åren. IKS-styrelsens löpande driftskostnader bör finansieras med en registreringsavgift för kompetensutvecklingsanordnare. Efter fem år bör IKS-styrelsen vara helt avgiftsfinansierad. De engångsvisa uppbyggnadskostnaderna föreslås finansieras från avkastningen på Riksgäldskontorets förvaltning av IKS-medlen.

### *Informationsinsatser*

Redan tidigt under hösten 2001 bör informationsinsatser påbörjas till allmänhet, utbildningsanordnare, banker, försäkringsbolag m.fl. En sammanlagd ram på 30 miljoner kr bör avsättas under de fem första årens introduktion av IKS, varav 10 miljoner kr bör avse informationsinsatser fr.o.m. hösten 2001. Därutöver bör ett särskilt stöd med 10 miljoner kr utgå till de fackliga organisationerna och till småföretagens organisationer för deras informationsinsatser om IKS. IKS är en angelägenhet för alla löntagare och företagare och därmed bör målet vara att praktiskt taget hela arbetskraften under den inledande femårsperioden skall nås av information om IKS. På några års sikt bör IKS kunna bli ett naturligt inslag i den reguljära informationen från sparinstitut, kompetensutvecklingsanordnare och myndigheter.

### *Uppföljning och utvärdering*

Eftersom IKS är ett nytt system som inte rättvisande kan jämföras med några andra sparformer, varken i Sverige eller internationellt blir uppföljning och utvärdering av central betydelse. Det handlar om att löpande följa vilka som sparar, vilka sparformer de utnyttjar och vilken kompetensutveckling de väljer. SCB får i uppdrag att löpande redovisa dessa uppföljningsresultat och årligen publicera en särskild statistisk rapport. För att kunna följa beteende och effekter av IKS krävs mer långsiktiga utvärderings- och forskningsinsatser. Det handlar bl.a. om att följa IKS effekter i arbetslivet, på arbetskraftsutbudet och på utbudet av utbildning och kompetensutveckling. Det handlar också om att följa ett antal individer som sparar respektive inte sparar i IKS och se hur deras utveckling av inkomst, arbete och utbildningsnivå förändras. För dessa fristående utvärderings- och forskningsinsatser föreslås att det avsätts en sammanlagd ram på 15 miljoner kr under en tioårs period.

En samlad avstämning av IKS-systemets kostnader, organisation och verksamhet bör göras efter den första femårs perioden. Avstämningen bör genomföras inför verksamhetsåret 2007 och bör ligga till grund för beslut om någon del av IKS-systemet behöver förändras eller justeras för att uppnå det långsiktiga syftet med IKS.

### *Finansiella effekter*

De finansiella effekter som följer på införandet av det föreslagna IKS-systemet beror i mångt och mycket på fyra faktorer: (1) hur många personer som blir aktiva kompetenssparare, (2) under hur lång tid i genomsnitt sparandet för varje individ pågår, (3) hur mycket som regelbundet sparas och (4) i vilken omfattning sparmedlen används till kompetensutveckling. I dag finns det inte något känt liknande system i bruk och det är därför inte möjligt att göra exakta kostnadsberäkningar för det föreslagna systemet. Av den anledningen är endast ett antal antaganden om individernas beteenden möjliga att göra. Antagandena är i det här fallet inte lika med en prognos. Dessa antaganden är en förutsättning för den valda beräkningsmetoden. Antagandena skall ses som rejält tilltagna, och således är det mycket osannolikt att belastningen på den offentliga sektorn överstiger den ekonomiska ramen.

Under det inledande året 2002 antas att femton procent av arbetskraften kommer att påbörja ett kompetenssparande. Andelen som påbörjar ett sparande antas kvarstå även under åren 2003 och 2004, för att därefter ligga på 10 procent av arbetskraften. Från och med år 2015 när systemet har stabiliserats antas att drygt *halva arbetskraften* kommer att vara aktiva kompetenssparare. Det antas vidare att på lite längre sikt kommer spartid och sparbelopp att uppgå till i genomsnitt fem år respektive 7 000 kr. Under de inledande åren antas dessa nivåer vara något lägre. Arbetsgivarnas andel av sparandet kommer att uppgå till en tredjedel av den sammanlagda nivån.

För ett sparbetande enligt dessa antaganden kommer de årliga insättningarna att växa från drygt 2 mdkr under år 2002 till ca 15 mdkr från år 2015 och framåt. Beträffande uttagen kommer dessa att under perioden 2003 till 2015 växa från knappt en till 17 mdkr. Att uttagen överstiger insättningarna beror av den erhållna avkastningen. Innestående medel efter det att systemet stabiliserats kommer att växa stadigt för att från och med år 2015 uppgå till omkring 56 mdkr.

Omfattningen av studier eller praktik finansierade inom IKS-systemet antar jag under år 2003 kommer att uppgå till fyra procent av en heltid per individ. Under de närmast följande åren antas omfattningen växa stadigt för att år 2015 och därefter uppgå till 27 procent av en heltid.

Slutsatsen är att under mycket optimistiska antaganden om individernas sparbetanden och vilja till kompetensutveckling, kommer IKS-systemet efter en startperiod på knappt femton år att medföra en offentlig-finansiell belastning på 1,45 mdkr. Med mer försiktiga antaganden blir den statsfinansiella belastningen mindre. Kortsiktigt finns en viss variation i belastningen. Under år 2002 antas denna uppgå till ca 0,7 mdkr. Under de följande åren kommer belastningen successivt att öka för att efter omkring sju år uppgå till som mest tre mdkr. Därefter vänder den negativa kostnadsutvecklingen för att från år 2015 och framåt stabiliseras kring 1,45 mdkr årligen. De sparmedel som finns i systemet kommer förr eller senare att tas ut för beskattning. Under spartiden har dessutom den genererade avkastningen, efter skatt, lagts till dessa medel. Det innebär att de kostnader som inledningsvis belastar systemet, i ett senare skede torde medföra högre intäkter.

*Förslag till ytterligare finansiering*

Av de 1,45 mdkr har riksdagen redan i 1999 års budgetproposition beslutat att avsätta 1,35 mdkr för år 2000 och 1,15 mdkr årligen fr.o.m. år 2001 på statsbudgetens inkomstsida. De avsatta medlen för år 2000 och 2001 föreslås användas till grundplåten för lägin-komsttagare. För att finansiera den föreslagna nedsättningen av arbetsgivaravgifterna för insättning på IKS-konton föreslås att ytterligare 300 miljoner kr tillförs systemet årligen. Nedsättningen av arbetsgivaravgiften antas i beräkningarna medföra att arbetsgi-varna bidrar med cirka en tredjedel av de årliga insättningarna, dvs. drygt 5 mdkr. De årliga insättningarna beräknas därmed samman-lagt uppgå till i genomsnitt 7 000 kr. Finansieringen av de 300 miljoner kronorna föreslås ske inom den av riksdagen beslutade ramen för skatteväxlingen på 30 mdkr.

*Genomförandet*

Ett system för individuellt kompetenssparande, IKS, genomförs med start den 1 januari 2002. Med den utgångspunkten bör en proposition om IKS överlämnas under vårriksdagen och ett riksdagsbeslut fattas tidigt under hösten 2001. Samtidigt som propositionen överlämnas till riksdagen bör en organisationskommitté tillsättas som får i uppdrag att genomföra det förberedande organisations- och informationsarbetet.