

Hemvändare och marknaden för kompetens

OLLE JANSSON

RECENSION

Gunnar Eliasson: Sverige och den globala marknaden för kompetens – hur ta tillvara kunskapskapitalet och bli en attraktiv mottagare?, Ekerlids förlag, 2020, 271 sidor, ISBN 978-9-188-84955-7.

Delar av recensentens första sommar som doktorand ägnade denne, av i dag något oklara anledningar, åt att läsa ett par decennier av gamla nummer av LM Ericssons personaltidning *Kontakten*.¹ I denna var det ofta reportage om företagets försäljning och verksamhet i andra länder. Bilder på exotiska platser som Jakarta och Mexico City prydde sidorna. Många gånger fick svenska representanter för företaget som verkade som agenter, försäljare, eller teknisk personal som bistod i installationen av telesystem eller andra produkter som såldes på en global marknad, beskriva sitt arbete där bland palmerna. Ibland förtäljde *Kontakten* också om besök från andra länder av personer som på plats i Mid-sommarkransen eller vid någon av företagets andra produktionsanläggningar i Stockholmsområdet skulle lära sig mer om maskiner och system. LM Ericsson sålde således inte enbart fysiska produkter, utan även den kunskap, eller kompetens, som behövdes för att installera och underhålla dessa produkter. För detta krävdes att människor som var, eller skulle bli, bärare av denna kunskap likaledes rörde på sig. Ibland för en kortare tid och ibland för stora delar av sin karriär. Det är om dessa människor, och deras kompetenskapital, som Gunnar Eliassons, professor emeritus i industriell ekonomi, senaste bok *Sverige och den globala marknaden för kompetens* handlar. Men samtidigt inte.

Bokens ursprung är att "Svenskar i Världen" (SVIV), en ideell organisation

som verkar för att stödja svenskar som flyttat utomlands, bor utomlands eller flyttat hem, tillfrågat Eliasson att skriva om och belysa "hemvändarproblematiken". Med hemvändarproblematiken avses de problem som i alla fall emellanåt drabbar de svenskar som under en längre tid jobbat i ett annat land. Det dessa personer har lärt sig utomlands värderas inte alltid i Sverige. Ibland har deras yrkeskunskaper blivit daterade och deras kontaktnät, både inom företaget och i samhället i övrigt, har försvagats. Eliassons ursprungliga intention var alltså att undersöka detta problem och detta görs också i viss utsträckning, men under arbetets gång har författaren vidgat perspektivet till att behandla hela den marknad han vill kalla marknaden för kompetens. Han menar att "hemvändarnas problem kan spegla en dysfunktionell marknad för kompetens som berör ett stort antal individer och som har negativa konsekvenser för hela samhällsekonomin" (Eliasson 2020, s 55). I boken diskuteras hur marknaden för kompetens fungerar och individer, företags och statens roll på denna marknad.

Efter ett längre sammanfattande inledningskapitel är boken i all väsentlighet uppdelad i tre delar. I den första delen diskuterar han först och främst teoretiska perspektiv på marknaden för kompetens och varför detta begrepp hjälper oss bättre betrakta och förstå ekonomisk utveckling, särskilt på företagsnivå, än att enbart titta på den externa arbetsmarknaden. Han ger där-efter några exempel på hur viktig en väl fungerande marknad för kompetens varit för svensk industriell utveckling historiskt. I den andra delen resonerar han kring sambandet mellan kompetenskapital (eller humankapital) och tillväxt och presenterar resultaten av sina studier. Han kommer här också med några

Olle Jansson är fil dr i ekonomisk historia och forskare vid Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala universitet.

¹ Äldre nummer av *Kontakten* finns tillgängliga online på www.ericsson.com/en/about-us/history/sources.

förslag på hur politiken ska göra för att göra Sverige mer attraktivt för att dra till sig och behålla kompetenskapital. I den tredje delen ger han några förslag på ett forskningsprogram med ett antal möjliga delstudier.

Att Eliasson använder sig av begreppet marknaden för kompetens, snarare än att tala om arbetsmarknaden, beror på att han vänder sig mot hur denna ofta studeras med en alltför stor fokus på den externa arbetsmarknaden för reguljära anställningar. I stället menar han att såväl interna karriärvägar, den reguljära arbetsmarknaden och egenföretagande och entreprenörskap bör ses som en enda marknad. En marknad som dessutom är helt central för ekonomisk utveckling. Det är alltså hela marknaden för kompetens som Eliasson i sin bok diskuterar (även om han i sina resonemang oftast i första hand tycks tänka på tjänstemän och konsulter i och runt större internationella koncerner). Teoretiskt anknyter hans resonemang om marknaden för kompetens till Akerlofs market for lemons samt sök- och filterteori. Från ett företagsperspektiv använder han sig även av bilden av företaget som det kompetenta teamet, ett begrepp som han själv lagt fram i tidigare verk. Han använder sig också ofta av begreppen insider och outsider för att diskutera problem för marknaden för kompetens i allmänhet och för hemvändare i synnerhet. Outsiders har ofta kompetenskapital, menar Eliasson, men på grund av marknadens imperfektioner och institutionella hinder, värderas detta inte.

Eliasson ägnar en hel del tid åt att problematisera begreppet kompetens och kompetenskapital, som han föredrar att använda framför humankapital (han ägnar också en bilaga i boken åt detta). Han menar att kompetenskapitalet har så pass många dimensioner att det är närmast omöjligt att definiera om man inte samtidigt beaktar var det ska användas till. Han menar att komp-

tenskapital är heterogent, ofta redundant (att individer inte använder allt sitt kompetenskapital hela tiden) och tyst samt att dess värde beror på hur det allokeras till olika arbetsuppgifter. I samband med detta vänder sig Eliasson emot vad han uppfattar som ett problem i arbetsmarknadsforskningens fokus på det mätbara, såsom utbildningsår och år av erfarenhet, för att bedöma betydelsen av kompetenskapital (eller humankapital) för såväl individen som företag och ekonomisk utveckling överhuvudtaget. Även om han inte vill presentera någon alternativ mätmetod framför han flera gånger uppfattningen att kompetenskapital byggs upp genom att individen byter jobb och på så sätt utvecklar sin kompetens och sina kunskaper (så vitt jag kan se lägger han dock inte fram några belägg för detta, se nedan).

Eliasson uttrycker överhuvudtaget ofta låga omdömen om s k arbetsmarknadsforskning (även om han sällan är särskilt konkret med vad han avser med arbetsmarknadsforskning, som är ett tämligen brett fält som existerar inom flera vetenskapliga ämnen med olika frågor, metoder och teoretiska perspektiv, får man förmoda att det främst är svenska nationalekonomer som avses) som han menar "endast undantagsvis anlägger ... ett konkurrensperspektiv på hur kompetens allokeras på uppgifter. I stället fokuserar man på sociala problem och begränsar kompetensproblemet alltför snävt till en utbildnings- eller omskolningsfråga, som ska skötas och betalas av det offentliga" (s 185).

Han knyter i sammanhang med hur kompetenskapital byggs upp och bedöms an till den initiala frågan om hemvändarproblemet med hjälp av ett begrepp som han kallar mottagar-kompetens. Detta är ett begrepp som vid närmare betraktande har två delvis olika innebörder. På makronivå avses ett lands förmåga att ta till sig och kommersialisera ny kunskap (som exempel-

vis kan komma med hemvändare och invandrare, då kompetens och kunskap sällan kan skiljas från den människa som innehar den). På en mindre aggregerad nivå avses med mottagarkompetens ett företags HR-avdelnings förmåga att identifiera en arbetssökandes eller befintliga anställdas kompetens. Eliasson menar att ett företags främsta uppgift är att förnya och förvalta sitt kompetenskapital och att just detta i sin tur kräver sin kompetens.

Det tycks här föreligga en motsägelser i Eliassons resonemang på andra ställen i boken att kompetenskapital främst skapas genom frekventa byten av jobb, något som kommer och bör bli mer vanligt i den moderna skigigekonomin (och som inte ska hämmas av omoderna socialpolitiskt motiverade regleringar för att skydda insiders) enligt författaren. Detta samtidigt som företagsledningens roll är att bygga kompetenta team när kompetensen köps på en marknad präglad av asymmetrisk tillgång på information. Skulle det inte kunna bli så att ökad rörlighet och flexibilitet måhända ökar individernas totala kompetenskapital, och därigenom också möjligen deras förtjänster i den mån de värderas korrekt på marknaden, men att det samtidigt skadar möjligheterna för ekonomin och företagen att få ut mesta möjliga av denna kompetens? Detta på grund av de svårigheter som föreligger att som uppköpare av kompetens bedöma olika presumtiva arbetstagares kompetenskapital. Att beskriva företag som kompetenta team implicerar i alla fall för recensenten att dessa bygger på uppbyggande av relationer (inom och mellan organisationer) där ledningen, eller andra beslutsfattare, vet hur och i vilka kombinationer den tillgängliga kompetensen ska sättas samman, vårdas och utvecklas.

Otydligheter likt detta tycks för recensenten i alla fall delvis bero på att Eliasson gärna problematiserar kompe-

tens som begrepp men inte egentligen problematiserar hur den förnyas och förvaltas inom en ekonomi. I detta sammanhang kan det vara på sin plats att även diskutera Eliassons policyrekommendationer. Han vänder sig emot vad han kallar den svenska modellen med en arbetsmarknadspolitik (den svenska modellen är dock, tillsammans med exempelvis marxister och pedagoger, exempel på ord och begrepp som Eliasson närmast använder som pejorativ utan att närmare förklara vad han avser) där kompetensförsörjning genom utbildning och omskolning inte bedöms som adekvat. Hans rekommendation är i stället att medborgarkonton ska upprättas för att ge individen möjlighet att själv utjämna inkomsten över livscykeln. Det är full rimligt att resonera för att dagens socialförsäkringssystem missgynnar många grupper på marknaden för kompetens och att det är otidsenligt, men Eliasson diskuterar aldrig på allvar hur medborgarkonton skulle ersätta vad han kallar den svenska modellens funktion för att utbilda och omställa individer för kompetensbehovet i ekonomin. Jag förmodar att Eliasson tänker sig att medborgarkontona kan eller ska användas för utbildning. Många forskare och experter skulle emellertid säga att utan fungerande institutioner för utbildning och fortbildning föreligger en stor risk för underinvestering i kompetens (det finns en omfattande litteratur om detta i anknäring till diskussionen om Varieties of Capitalism). Med tanke på att Eliasson menar att kompetens inte är viktigt enbart för individen och företaget utan för ekonomisk tillväxt överhuvudtaget är det underligt att han inte mer på djupet diskuterar hur denna kompetens ska tillkomma och skapas.

Att, som Eliasson säger, hemvändarnas problem kan spegla en dysfunktionell marknad för kompetens, gör det onekligen till en intressant potentiell studie. Genom att studera hemvändar-

na, som på ett sätt är invandrare men på andra sätt inte (skillnader i kultur och språk, som emellanåt används som förklaringar torde exempelvis inte spela någon roll för hemvändare), kan vi potentiellt lära oss mer om hur den svenska marknaden för kompetens fungerar, i den mån den nu fungerar. Beaktande detta är det synd att Eliasson i boken inte gör mer för att gå djupare in i denna fråga. I kapitel sex presenterar han några resultat. Han har intervjuat ett dussintal (även om det på vissa ställen står drygt tjugo) hemvändare som betecknar sig som missnöjda, pratat med bekanta och deltagit på några seminarier anordnade av SVIV. Han beskriver även hur tre olika större företags HR-avdelningar arbetar mot hemvändare som varit på längre utlandsuppdrag å deras vägnar. En av studierna är av HR-avdelningen på Hennes och Mauritz som dock i första hand inte verkar ha gjorts av författaren själv utan efter hjälp i sammanställningen av två anställda på samma företag.

Utän att gå in på detaljerna så är det inte svårt att konstatera att det är svårt att dra några generella slutsatser utifrån detta. Eliasson själv är öppen med att studien och resultaten är explorativa, men recensenten menar ändå att mer kunde gjorts här. Redovisningen av resultat är tämligen rapsodisk och upptar inte mer än några tiotal sidor i en bok på över tvåhundra sidor. I redovisningen framkommer det föga nytt som inte författaren redan påpekat både en och två gånger i de föregående kapitlen. För att läsaren ska få någon uppfattning om vad fallen och intervjuerna ska lära oss hade texten varit mer betjänt av både en utförligare presentation och diskussion av dessa resultat. Dessutom hade

undersökningsdesignen tämligen enkelt kunnat förbättras. Exempelvis kunde ett representativt urval hemvändare som arbetat för ett par olika företag med olika slags HR-avdelningar och inre karriärvägar ha intervjuats för att i alla fall kunna diskutera huruvida problem kan tillskrivas tillkortakommanden hos företagen, i de avtal, lagar och regler som råder på svensk arbetsmarknad (och som Eliasson till synes har mycket emot utan att för den sakens skull vara särskilt konkret) eller hos individerna själva (Eliasson uttrycker uppfattningen att individen ofta haft sig själva att skylla). Det är överhuvudtaget ett återkommande problem i boken att saker ofta upprepas men sällan diskuteras på djupet. Efter att ha läst det inledande kapitlet så tillkommer föga nytt.

Sammanfattningsvis innehåller Eliassons bok ett antal intressanta utläggningar. Kanske framför allt resonemangen om hur fokus på arbetsmarknaden i form av påbörjande och avslutande av formella anställningar ibland är ett alltför snävt perspektiv och problematiseringen av kompetens som begrepp. Eliasson vill dock till synes för mycket och resultatet blir en smula spretigt och ibland svårt att följa. Begreppet insider-outsider avser exempelvis ibland personer som stängs ute från den reguljära arbetsmarknaden på grund av för höga lönestälningar eller motsvarande, ibland de som inte får del av socialförsäkringssystemen i samma utsträckning som andra (såsom egenföretagare) och ibland den som återkommit från en utlandsposter och därmed har blivit lite bortglömd vid hemmakontoret. Kanske Eliasson skulle ha skrivit tre böcker i stället för en.