

# Företagens kunskapsförsörjning och syn på individuella kompetenskonton\*

*På basis av två enkäter till privata industri- och tjänsteföretag under våren 2000 diskuteras företagens personalutbildning och hur denna skulle påverkas av införandet av individuellt kompetenssparande (IKS). Personalutbildning är mer omfattande i de undersökta tjänsteföretagen än i industrieföretagen. Tjänsteföretagens anställda är dessutom mer välutbildade. Bland de som deltar i personalutbildning är lågutbildade underrepresenterade. Personalutbildningen förstärker således skillnaderna mellan industri- och tjänsteföretagen och mellan hög- och lågutbildade. Motsvarande gäller för företagsstorlek – de större företagen satsar mer på personalutbildning trots att de rekryterar bättre utbildad personal. Undersökningen tyder på att IKS skulle kunna motverka dessa obalanser och samtidigt öka den totala kompetensutvecklingen.*

## 1. Inledning

Den snabba tekniska utvecklingen, en ökad internationell konkurrens samt strukturomvandlingen från industri- till tjänsteproduktion ställer allt större krav på kontinuerlig fortbildning och kompe-

tensutveckling för alla, oavsett utbildningsbakgrund. Detta har lett till en diskussion om att den traditionella formen för vidareutbildning, personalutbildningen, kan behöva kompletteras med andra alternativ. Utredningen om Individuellt KompetensSparande (IKS), som påbörjades i december 1999, ska ses mot bakgrund av denna debatt.

Utredningens uppdrag har varit att föreslå hur ett system för individuell kompetensutveckling bör utformas – att ett sådant system ska införas var redan beslutat. Ett delbetänkande publicerades i maj

*ERIK MELLANDER, ekon dr, är forskare och stf chef vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Han är också knuten till Industriens Utredningsinstitut (IUI). Hans forskning är inriktad på frågor om humankapital, ny teknik och produktivitet. ELENİ SAVVIDOU, MA, är doktorand vid nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. Hennes forskning handlar om hur olika typer av teknologiska förändringar påverkar förhållandet mellan arbetskraft och kapitalutrustning.*

\* Denna artikel, som i huvudsak har skrivits på Industriens Utredningsinstitut, bygger på vår rapport SOU [2000:107] *Företagens syn på individuella kompetenskonton*. Vi har fått värdefulla kommentarer på en tidigare version av Satu Johanson, av seminariedeltagare vid IFAU och av redaktörerna för Ekonomisk Debatt.

2000 (SOU [2000:51]). Slutbetänkandet (SOU [2000:119]), som kom i december år 2000, innehåller en detaljerad beskrivning av systemets konstruktion och förordar att det ska starta år 2002.

I utredningens uppdrag ingick att genomföra en rad analyser av förslaget effekter. Det övergripande syftet med denna artikel är att belysa en av dessa effekter, nämligen hur införandet av IKS kan komma att påverka företagets personalutbildning. För detta ändamål ger vi först en bakgrundsteckning i form av en beskrivning av företagets rekryteringsbeteende och personalutbildning, varefter vi studerar företagets syn på IKS.

Avsikten med bakgrundsteckningen är att undersöka om det verkar finnas ett allmänt behov av att komplettera företagets personalutbildning. För att fastställa detta ser vi på utbildningsskillnaderna mellan nyrekryterade och tidigare anställda, på hur personalutbildningen har utvecklats över tiden och i förhållande till ett jämförbart land, Frankrike. Dessutom undersöker vi om den nuvarande personalutbildningen medför ökade eller minskade utbildningsskillnader mellan individer med olika utbildningsbakgrund, mellan företag av olika storlek och mellan industri- och tjänsteföretag.

När det gäller företagets syn på IKS, har vår utgångspunkt varit följande formulering i utredningens delbetänkande: ”Systemet får *inte överta eller ersätta andra insatser* för vuxnas kompetensutveckling utan ses som ett *komplement* och ett tillskott utöver det som sker idag. Det betyder att arbetsgivarens ansvar för den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen odelat ligger fast.” (SOU [2000:51, s 24]) Med hjälp av två enkäter till företag i tillverkningsindustrin och den privata tjänstesektorn som genomfördes under mars–april år 2000 har vi försökt utröna i vilken mån denna utgångspunkt kommer att kunna tillgodoses.<sup>1</sup>

Vi kommer också att belysa vilket inflytande IKS kan ha på *fördelningen* av

kompetensutvecklingen i olika avseenden. Också denna aspekt diskuteras i utredningsdirektiven. Enligt dessa ”... skall utredaren pröva hur systemet kan bidra till en mer jämlik utbildningsnivå.” (SOU [2000:51, s 241])

Våra resultat tyder på att företagets personalutbildning är otillräcklig. Vi finner att en klar majoritet av företagen tror att IKS kommer att komplettera vidareutbildningen, snarare än ersätta den. Detta tyder på att risken för att IKS ska tränga undan personalutbildningen är begränsad. Vi finner dessutom att risken är lägre i de företag och bland de individer som har de största behoven av vidareutbildning.

Innan vi går in på resultaten ska vi kort redogöra för de två enkäter vi har utnyttjat och svarsfrekvenserna bland de tillfrågade företagen.<sup>2</sup>

## 2. Undersökningens uppläggning och representativitet

Undersökningen baseras på två företagsenkäter, Planenkäten och Tjänsteenkäten, som genomfördes av Industriförbundet och Industrins Utredningsinstitut under mars–april år 2000.

Plankenkäten, som har genomförts årligen sedan 1976, går ut till ca 300 större företag/arbetsställen i den svenska industrin. Enkätens primära syfte är att ge underlag för konjunkturbedömningar. För detta syfte innehåller den årligen återkommande frågor om produktion, kapacitetsutnyttjande, sysselsättning m m. Där-

<sup>1</sup> Vi tar här inte upp den grundläggande ekonomisk-teoretiska frågan om det överhuvudtaget finns anledning att använda offentliga medel för att öka vidareutbildningen, dvs om det på det här området föreligger ett marknadsmisslyckande. Ett mycket kortfattat argument för att så skulle vara fallet finns i utredningsdirektiven. För en utförlig diskussion, se Stern & Ritzen [1991] och Booth & Snower [1996].

<sup>2</sup> En utförligare beskrivning av enkäternas uppläggning och representativitet finns i SOU [2000:107].

utöver ingår en sektion med frågor som inte återkommer regelbundet utan är avsedda att belysa aktuella händelser och problem. Det är den sektionen som har utnyttjas för denna undersökning.

Tjänsteenkäten genomfördes för första gången år 2000. Dess uppläggning är i tillämpliga delar densamma som Planenkätens, för att möjliggöra jämförelser mellan industri- och tjänsteföretag. För de frågor som använts i denna undersökning föreligger exakt överensstämmelse mellan de två enkäterna.

### 2.1 Vilka företag har tillfrågats?

Enkäterna baseras inte på slumpmässiga urval. En allmän princip är att försöka täcka in en stor andel av sysselsättningen och omsättningen i de branscher man studerar med hjälp av ett relativt litet antal företag. Detta leder med nödvändighet till att *stora företag* blir *överrepresenterade*.<sup>3</sup>

Planenkäten har riktats till företag inom hela tillverknings- och gruvindustrin. Tjänsteenkäten omfattar större delen av den privata tjänstesektorn.<sup>4</sup>

### 2.2 Vilka företag har svarat?

Svarsfrekvenserna skiljde sig kraftigt mellan de två enkäterna. I Planenkäten uppgick den till 58 procent. Förmodligen på grund av att Tjänsteenkäten genomfördes för första gången var svarsfrekvensen i denna mycket lägre, bara 17 procent. Detta gör att resultaten för tjänsteföretagen måste tolkas med stor försiktighet.

Av de företag som besvarade Tjänsteenkäten var nästan 38 procent konsultbolag, vilket skulle kunna innebära en risk för att tjänsteföretag med högutbildad personal är överrepresenterade. En jämförelse med data för hela riket visar dock att andelen anställda i konsultföretag i vårt material ligger mycket nära motsvarande andel för hela riket.

Hur företagen fördelas på olika storleksklasser framgår av *Tabell 1*.

**Tabell 1 Fördelning av de observerade företagen och deras anställda på storleksklasser år 1999.**

Storleks- Klass	Planenkäten		Tjänsteenkäten	
	Antal företag (andel i %)	Antal anställda	Antal företag (andel i %)	Antal anställda
1-99	11(7)	747	16 (25)	732
100-299	45 (27)	8 704	21 (33)	4 458
300-599	43 (26)	18 945	13 (21)	5 812
600-999	32 (19)	25 007	5 (8)	3 770
1000-	36 (22)	103 550	8 (13)	23 946
Summa	167 (100)	156 953	63 (100)	38 718

På grund av det låga antalet tjänsteföretag med 600-999 anställda respektive minst 1000 anställda kommer vi att slå samman dessa kategorier när vi diskuterar skillnader mellan företag av olika storlek.

## 3. Företagens rekrytering och personalutbildning

Vi beskriver först hur företagen utnyttjar rekrytering och personalutbildning för att trygga sin kunskapsförsörjning och diskuterar sedan skillnader mellan industri- och tjänsteföretagen och mellan företag av olika storlek.

### 3.1 Skillnader i utbildningsbakgrund mellan rekryterade och tidigare anställda

Företagen har ombetts fördela sina anställda på tre utbildningskategorier: de med högst grundskola, de med gymnasie-

<sup>3</sup> För en undersökning av de mindre företagens inställning till individuellt kompetenssparande, se Sjöö [2000]. Uppgifter om kompetensförsörjningen hos småföretagen finns i NUTEK [2000] och SCB [2000].

<sup>4</sup> De branscher/verksamheter som har utelämnats är parti- och detaljhandel, järnvägs-, taxi- och charterbusstransporter, postverket, kreditinstitut och försäkringsbolag, utbildnings-, hälso- och sjukvårdsföretag samt "andra samhälleliga och personliga tjänster".

utbildning och de med någon form av eftergymnasial utbildning.<sup>5</sup> Fördelningarna har gjorts både för samtliga anställda år 1999 och för de som anställdes under detta år, se *Tabell 2*.

**Tabell 2 Fördelning av de anställda på utbildningskategorier år 1999.**

Utbildningsnivå	Industri-företagen		Tjänste-företagen	
	Andel i %		Andel i %	
	Samtliga anställda <sup>a</sup>	Anställda år 1999 <sup>b</sup>	Samtliga anställda <sup>c</sup>	Anställda år 1999 <sup>d</sup>
Högst grundskola	30	9	16	4
Högst gymnasium	48	53	47	32
Eftergymn. utbildning	22	38	37	64
Summa	100	100	100	100

<sup>a</sup> Frågan besvarades av 141 företag med sammanlagt 136 183 anställda  
<sup>b</sup> Frågan besvarades av 126 företag vilka tillsammans anställde 6 927 personer år 1999  
<sup>c</sup> Frågan besvarades av 40 företag med sammanlagt 18 155 anställda  
<sup>d</sup> Frågan besvarades av 29 företag vilka tillsammans anställde 1 986 personer år 1999

För industriföretagen är andelen med högst grundskola mindre än en 1/3 så stor bland de nyanställda som bland samtliga anställda. Istället är andelen med eftergymnasial utbildning avsevärt högre bland de nyanställda. Andelarna med gymnasial utbildning skiljer sig inte särskilt mycket. Sammantaget innebär detta att utbildningsnivån är betydligt högre bland de nyanställda än de som anställdes tidigare.

Skillnaderna i utbildningsbakgrund är ännu mera påfallande bland tjänsteföretagen. Av tabellen framgår att andelen med högst grundskoleutbildning bara är 1/4 så stor bland de nyanställda som bland samtliga anställda. Samtidigt utgör de med eftergymnasial utbildning nästan två tredjedelar (64 procent) av de nyanställda mot bara en tredjedel (37 procent) bland samtliga anställda.<sup>6</sup>

Mätt som skillnaderna i formell utbildningsnivå mellan nyanställda och samtliga

anställda är alltså den kompetenshöjning som sker via rekrytering större i tjänsteföretagen än i industrin.<sup>7</sup> Rekryteringen ökar således de utbildningsskillnader som finns mellan industri- och tjänsteföretag, till tjänsteföretagens fördel. Detta torde knappast underlätta strukturomvandlingen från industri- till tjänsteproduktion.

Skillnaderna i utbildningsbakgrund mellan de nyanställda och de som anställdes tidigare kan också säga något om företagens utbildningsbehov. Detta kan illustreras med ett räkneexempel. Anta att företagen skulle vilja ha samma utbildningsstruktur för samtliga anställda som för de nyanställda. För industriföretagen skulle detta kräva att 70 procent av de grundsko-

<sup>5</sup> Som anges i den "Lathund" som medföljde enkäterna, ingår inte bara de med universitets- eller högskoleexamen i den sista kategorin utan alla som har genomgått någon utbildning på eftergymnasial nivå.

<sup>6</sup> Man skulle kanske kunna tro att den högre utbildningen bland de nyanställda till stor del förklaras av att de som söker jobb idag har en högre utbildningsnivå än vad arbetssökande hade förr. Om det i stort sett bara finns personer med minst gymnasieutbildning bland de arbetssökande är det ju inte så konstigt att de utgör en hög andel av de nyanställda. Men detta är inte förklaringen. Om vi bortser ifrån de jobbsökande som redan har ett jobb och enbart ser på arbetslösa visar det sig att bland dessa utgjorde de med högst grundskoleutbildning 32 procent 1999. De med högst gymnasium utgjorde 51 procent och de med eftergymnasial utbildning 17 procent. Se AKU [2000]. Så visst hade företagen kunnat anställa lågutbildade om de hade velat!

<sup>7</sup> Vilken kompetenshöjning som kommer till stånd beror inte bara på hur de som rekryteras fördelar sig över olika utbildningskategorier utan också på hur stor andel de nyrekryterade utgör av samtliga anställda. Även i detta avseende är kompetenshöjningen betydligt större bland tjänsteföretagen: de nyrekryterade utgör där en betydligt större andel av samtliga anställda än i industriföretagen, se noterna till *Tabell 2*.

leutbildade skaffade sig gymnasiekompetens och 1/3 av gymnasisterna läste vidare på universitet! I förhållande till samtliga anställda skulle det innebära att 37 procent vidareutbildades.<sup>8</sup> För tjänsteföretagen är talen ännu mer dramatiska. Där skulle 75 procent av de med grundskola behöva gå igenom gymnasiet och 57 procent av gymnasisterna skulle behöva skaffa sig eftergymnasial utbildning. Detta motsvarar ett totalt vidareutbildningsbehov på 39 procent av de anställda.

Dessa räkneexempel är extrema i två avseenden. För det första antas företagen eftersträva samma genomsnittliga *formella* utbildningsstruktur som de har på marginalen, dvs bland sina sist anställda. Detta är med all sannolikhet en överskattning av företagets ambitioner. För det andra torde skillnaderna i *faktisk* kompetens mellan nyanställda och tidigare anställda vara betydligt mindre än de formella skillnaderna, på grund av personalutbildning och andra former av kompetensutveckling.

Det är dock anmärkningsvärt att även om vi *halverar* vart och ett av de beräknade talen så är det dock fortfarande mycket stora vidareutbildningsinsatser som skulle krävas.<sup>9</sup> T ex skulle nästan var femte person behöva vidareutbilda sig, antingen från grundskole- till gymnasiekompetens eller genom att bygga på sin gymnasieexamen med universitetsstudier.<sup>10</sup> Om vi antar att resonemanget kan tillämpas på samtliga sysselsatta, dvs även på de delar av tjänstesektorn som inte omfattas av denna undersökning, innebär det ett utbildningsbehov på nationell nivå på ca 800 000 personer.<sup>11</sup>

Dessutom är det viktigt att notera att beräkningarna inte beaktar att den pågående strukturomvandlingen medför en överföring av arbetskraft från industrisektorn till tjänstesektorn. Eftersom utbildningsnivån är högre i tjänstesektorn, både totalt och bland nyrekryterade, innebär denna överföring en ytterligare höjning av kraven på vidareutbildning. Till detta kommer att vi

har bortsett ifrån de cirka 200 000 arbetslösa, vilka torde ha åtminstone lika stora utbildningsbehov som de sysselsatta.

Hur varierar utbildningsstrukturen och rekryteringsmönstret med företagsstorlek? Av *Tabell 3* framgår att utbildningsnivån hos de anställda inte är högre ju större företaget är. Sambandet förefaller istället vara U-format. De högsta utbildningsnivåerna finner vi hos de företag som har antingen 1–99 anställda eller minst 600 anställda. Jämfört med företag som har 100–599 anställda, uppvisar de minsta och de största företagen lägre andelar anställda med högst grundskola och högre andelar med eftergymnasial utbildning. Detta gäller både industri- och tjänsteföretag.

<sup>8</sup> Svaret erhåller man genom att lösa följande rekursiva ekvationssystem

$$\begin{aligned} 22 + Y &= 38 \\ 48 + Z - Y &= 53 \end{aligned}$$

där Z betecknar andelen grundskoleutbildade av samtliga anställda, i procent, som skaffar sig gymnasieutbildning och Y på motsvarande sätt anger andelen gymnasieutbildade av samtliga anställda som genomgår eftergymnasial utbildning. Lösningen är  $Z = 21$  och  $Y = 16$ , vilket innebär att totalt  $21 + 16 = 37$  procent av de anställda skulle behöva vidareutbilda sig. I termer av de olika utbildningskategorierna skulle  $(21/30) \cdot 100 = 70$  procent av de grundskoleutbildade omfattas och  $(16/48) \cdot 100 = 33,33$  procent av de gymnasieutbildade.

<sup>9</sup> Halveringen är i princip liktydig med att företagen antas eftersträva en genomsnittlig utbildningsstruktur som ligger mittemellan den som de (idag) har bland samtliga anställda och den som finns bland de nyanställda.

<sup>10</sup> Eftersom det totala vidareutbildningsbehovet bland både industri- och tjänsteföretagen uppgår till knappt 40 procent (37 respektive 39 procent) innebär en halvering (knappt) 20 procent, dvs en femtedel.

<sup>11</sup> Den totala sysselsättningen uppskattas här till 4 miljoner. Eftersom det bara är ett exempel har vi inte tagit hänsyn till att utbildningsbehoven bland de undersökta företagen kan skilja sig ifrån småföretagens.

**Tabell 3 Fördelning av samtliga anställda år 1999 på utbildningskategorier och företagsstorlek.**

Utbildningsnivå	Industrieföretagen				Tjänsteföretagen			
	Andel av resp. storleksklass, i %				Andel av resp. storleksklass, i %			
	1–99	100–299	300–599	600–	1–99	100–299	300–599	600–
Högst grundskola	32	43	36	28	12	20	24	8
Högst gymnasium	53	44	51	48	42	46	44	49
Eftergymn. utbildning	15	13	13	24	46	34	32	43
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100

Vad gäller rekryteringen kan man se hos både industri- och tjänsteföretag att andelen med högst grundskola faller med företagsstorlek, se *Tabell 4*. I övrigt föreligger inget storleksmönster i rekryteringsbeteendet bland industrieföretagen. Bland tjänsteföretagen är trenden däremot tydlig: ju större företaget är desto mindre är andelarna nyanställda som har grundskole- och gymnasieutbildning. Detta innebär naturligtvis att andelen med efter-

**Tabell 4 Fördelning av de som anställdts år 1999 på utbildningskategorier och företagsstorlek.**

Utbildningsnivå	Industrieföretagen				Tjänsteföretagen			
	Andel av resp. storleksklass, i %				Andel av resp. storleksklass, i %			
	1–99	100–299	300–599	600–	1–99	100–299	300–599	600–
Högst grundskola	29	16	14	9	9	9	6	1
Högst gymnasium	34	63	57	55	52	47	29	25
Eftergymn. utbildning	37	21	29	36	39	44	65	74
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100

gymnasial utbildning ökar med företagsstorleken.<sup>12</sup>

Vi ska nu se att personalutbildningen *inte* tenderar att minska utbildningsskillnaderna mellan tjänste- och industrieföretag, mellan företag av olika storlek eller mellan individer med olika skolutbildning.

### 3.2 Företagens utgifter för personalutbildning

Företagen har ombetts uppge hur mycket de spenderat på ”Utbildning anordnad eller finansierad av företaget, i miljoner kr” under åren 1998 och 1999 samt hur mycket de planerade att spendera under år 2000.<sup>13</sup> För att kunna göra jämförelser över tiden och mellan företag relaterar vi utbildningsutgifterna till lönesumman, inklusive sociala avgifter.

Av de 182 företag som besvarade frågan om utbildningsutgifternas storlek år 1999 var det bara ett som uppgav att det inte hade spenderat något alls under året! Däremot var utbildningsutgifterna mycket små i knappt en tiondel av företagen: bland industrieföretagen var det 14 (av 137) och bland tjänsteföretagen 2 (av 45) som spenderade mindre än 0,5 procent av lönekostnaderna.<sup>14</sup> De genomsnittliga ut-

<sup>12</sup> Resultaten för tjänsteföretagen måste dock tolkas med försiktighet. Som framgår av not d till *Tabell 2* var det bara 29 tjänsteföretag som besvarade frågan om de nyanställdas fördelning på utbildningskategorier.

<sup>13</sup> I den ”Lathund” som medföljde enkäterna underströks att både inskolning och vidareutbildning ska ingå och att utbildning såväl inom företaget som i annans regi ska innefattas. Vidare angavs att utgifterna ska inkludera inte bara undervisningsmaterial, lärare och lokaler utan även schablonmässiga kostnader för förklarad arbetstid.

<sup>14</sup> En överslagskalkyl ger vid handen att detta motsvarar mindre än en arbetsdags utbildning per anställd under året, jämför SOU [2000:107, s 24].

**Tabell 5 Utbildningsutgifternas storlek i förhållande till lönesumman, i %, åren 1998, 1999 och 2000.**

	Industriföretagen		Tjänsteföretagen	
	Genomsnitt	Median	Genomsnitt	Median
1998	1,7	1,1	3,3	1,8
1999	2,5	1,2	3,8	2,2
2000b	1,7	1,4	3,3	2,2
Prognosuppgift <sup>b</sup>				

gifterna ligger dock betydligt högre, se *Tabell 5*.

Ett viktigt resultat är att tjänsteföretagens utbildningsutgifter genomgående utgör en större andel av lönekostnaderna än i industriföretagen. Detta gäller oavsett om vi ser på de genomsnittliga utgifterna eller medianföretagens utgifter.<sup>15</sup> Personalutbildningen ökar således utbildningskillnaderna mellan tjänste- och industriföretagen.

Vad kan vi säga om omfattningen på utbildningen? Det är inte alldeles enkelt att uttala sig om detta, eftersom man vanligtvis mäter personalutbildningen i termer av antal utbildningsdagar eller timmar (per anställd).<sup>16</sup> Frankrike erbjuder dock en intressant jämförelsemöjlighet. Där har man nämligen sedan 1971 en lag som föreskriver att alla företag med fler än tio anställda måste avsätta en viss procent av lönekostnaderna till personalutbildning – för närvarande 1,5 procent. Intressant nog spenderar företagen mer än de behöver: 1993 var de genomsnittliga utgifterna 3,5 procent (Goux & Maurin [2000]) och enligt franska ekonomer som vi har talat med är utgifterna minst lika stora idag. Jämfört med ett genomsnitt av franska företag spenderar industriföretagen således något mindre på utbildning medan tjänsteföretagen lägger ut ungefär lika mycket.

En annan aspekt på omfattningen är utvecklingen över tiden. *Tabell 5* visar på en nedgång under 2000 jämfört med 1999. Denna nedgång påvisas även i LO [2000], där man mäter personalutbild-

ningen i termer av hur mycket arbetstid som avsätts. LO-rapporten visar också att personalutbildningen har minskat ända sedan mitten på 1990-talet, speciellt bland LO-anställda.<sup>17</sup>

När det gäller sambandet mellan företagsstorlek och personalutbildning har flera internationella studier visat att de större företagen satsar mera på utbildning än de mindre.<sup>18</sup> Av SCB [2000] framgår att i Sverige är personalutbildningens andel av arbetstiden dubbelt så stor i företag med fler än 1000 anställda som i företag med mindre än 50 anställda. Vi finner en positiv relation även när utbildningens omfattning mäts som utbildningsutgifternas andel av lönekostnaderna; se *Tabell 6*. För både industri- och tjänsteföretagen gäller att de minsta företagen spenderar mindre än vad de större gör.<sup>19</sup> Att de mindre företagen rekryterar mindre välutbildad personal än de större kompenseras alltså *inte* av att de bedriver en mera omfattande personalutbildning. Personalutbildningen förstärker således tendensen att de större företagen får en alltmer välutbildad personal relativt de mindre.

Ett annat välkänt förhållande är att personalutbildningen i första hand omfattar den personal som redan är relativt välut-

<sup>15</sup> Att medianvärdena är lägre än genomsnittsvärdena är ett uttryck för att fördelningarna av utbildningsutgifternas andelar av lönesummorna är skeva och har sin tyngdpunkt på låga andelar.

<sup>16</sup> Se text SCB [2000].

<sup>17</sup> Att utgifterna var högre 1999 än år 2000 kan förmodligen också delvis förklaras av utbildningar för undvikande av problem i samband med millennieskiftet.

<sup>18</sup> Se Leuven & Oosterbeek [1999] och referenserna där, samt Goux & Maurin [2000].

<sup>19</sup> Som framgår av *Tabell 6* är sambandet dock inte monotont bland tjänsteföretagen.

**Tabell 6 Utbildningsutgifternas andel av lönekostnaderna, i %, fördelade på företagsstorlek år 1999.**

Utbildningsutgifter i förhållande till lönesumman under 1999, i %		
Storleks- Klass	Industri- företagen (Svar: 137)	Tjänste- företagen (Svar: 45)
1-99	1,1	2,0
100-299	1,2	5,0
300-599	2,0	2,8
600-	2,7	4,0
Summa	2,5	3,8

bildad.<sup>20</sup> Detta beror inte bara på att det endast är välutbildade som utväljs att delta. Enligt en studie av Leuven & Oosterbeek [1999], baserad på data för Kanada, Nederländerna, Schweiz och USA, förekommer det att lägre utbildad personal erbjuds utbildning men väljer att tacka nej. Troligtvis beror detta på tidigare negativa erfarenheter av utbildning i skolan.

Våra enkäter innehöll inga direkta frågor om utbildningens fördelning på anställda med olika utbildning. Med hjälp av uppgifterna om utbildningsutgifter och antalet anställda med olika utbildning kan vi dock indirekt bilda oss en uppfattning om denna fördelning, med hjälp av regressionsanalys.<sup>21</sup> Resultaten pekar entydigt i samma riktning som i tidigare studier: ju lägre utbildning de anställda har desto mindre satsar företagen på dem, i termer av utbildningsutgifter. Speciellt gäller att antalet anställda med högst grundskoleutbildning, dvs de som är i allra störst behov av kompetensutveckling, helt tycks sakna betydelse för nivån på företagens utbildningsutgifter. Återigen finner vi alltså att personalutbildningen inte minskar utan tvärtom ökar rådande utbildningsskillnader.

Våra resultat bekräftas av den nyutkomna LO-rapporten (LO [2000]). Den rapporten pekar också på ytterligare obalanser i fördelningen av personalutbildningen: äldre individer erhåller betydligt

mindre personalutbildning än yngre och kvinnor deltar mindre än män, speciellt lågutbildade kvinnor.

#### 4. Företagens syn på IKS

Den grundläggande frågan när det gäller företagens syn på IKS är hur de ser på *förhållandet* mellan personalutbildningen och IKS. Här finns det i princip tre alternativ. Företagen kan se IKS som ett komplement till personalutbildningen, dvs som en möjlighet att fördjupa och/eller utvidga de egna utbildningssatsningarna. Men de kan också se IKS som ett substitut, dvs som en tänkbar ersättning för (delar av) personalutbildningen. Annorlunda uttryckt: det är möjligt att företagen i IKS ser en möjlighet att övervältra delar av sina utbildningsutgifter på de anställda, vilket skulle strida mot en viktig utgångspunkt för det föreslagna systemet (jämför inledningsavsnittet). Slutligen kan man också tänka sig att de betraktar IKS som ett system som väsentligen saknar beröringspunkter med personalutbildningen men istället öppnar möjligheter att täcka in utbildningsbehov som företagen inte

<sup>20</sup> Se SCB [2000] för Sverige, Booth [1991] för Storbritannien, Leuven & Oosterbeek [1999] för Kanada, Nederländerna, Schweiz och USA, samt Goux & Maurin [2000] för Frankrike.

<sup>21</sup> De enkla regressionerna innebär att utbildningsutgifterna (i miljoner kr) i företag  $i$ ,  $utb.utg._i$ , fördelas på anställda med olika skolutbildning  $t$  ex antalet grundskoleutbildade,  $\#$  grundsk.utb. $_i$ , enligt

$$utb.utg._i = a \cdot \# \text{ grundsk.utb.}_i + b \cdot \# \text{ gymn.utb.}_i + c \cdot \# \text{ eftergymn.utb.}_i + e_i$$

där  $e_i$  är en statistisk slumpterm och  $a$ ,  $b$  och  $c$  är okända parametrar som under vissa förutsättningar kan tolkas som genomsnittliga utbildningsutgifter per anställd inom respektive kategori. Genomgående finner vi att skattningarna av  $a$  är insignifikant skilda ifrån noll och att skattningarna av  $c$  är störst och statistiskt säkerställda.



**Tabell 7 Företagens syn på förhållandet mellan IKS och personalutbildning. Fördelning i %.**

Tror Ni kompetenskonton Skulle kunna:	Industriföretagen			Tjänsteföretagen		
	Nej	Ja	Summa	Nej	Ja	Summa
i) täcka utbildningsbehov som Ert företag inte idag kan tillgodose?	68	32	100	64	36	100
ii) ersätta delar av Er nuvarande utbildning?	60	40	100	61	39	100
iii) komplettera Er nuvarande utbildning	25	75	100	31	69	100

själva kan (eller vill) tillgodose. Vi börjar med att redovisa hur företagen ställer sig till dessa tre alternativ.

I nästa steg utgår vi från företagens svar på denna fråga och undersöker inom vilka (kunskaps)områden de tror att IKS kan komma att spela störst roll. Vi skiljer härvid mellan generella och specifika kunskaper.

#### 4.1 Likartad grundsyn bland industri- och tjänsteföretagen

Av Tabell 7 framgår det tydligt att det inte finns några egentliga skillnader mellan industri- och tjänsteföretagen när det gäller den grundläggande synen på förhållandet mellan personalutbildning och IKS. Vi redovisar svaren i den ordning som vi har ställt delfrågorna, se Appendix.

Att bara ca 1/3 av företagen anser att kompetenskonton skulle kunna täcka utbildningsbehov som de själva inte kan tillgodose [fråga i)] beror förmodligen på att det finns en stor spännvidd i företagens personalutbildning; se SCB [2000]. Det är helt enkelt få utbildningar som företagen inte själva kan genomföra.

När det gäller fråga ii) ser vi att en klar majoritet, 60 procent, av företagen anger att kompetenskonton *inte* kan ersätta delar av deras nuvarande utbildning. Med tanke på att frågan inte gäller om kompetenskontona kan ersätta utbildningen helt och hållet utan om IKS kan ersätta *delar* av personalutbildningen måste detta betraktas som ett starkt resultat. Man ska

också komma ihåg att det kan finnas former av övervältring av utbildningsutgifter på de anställda som inte behöver vara av ondo. Att en del av företagens mera generella utbildning i framtiden ombesörjs inom ramen för IKS-systemet är inte nödvändigtvis negativt, förutsatt att de frigjorda resurserna kanaliseras till andra, mer företagsspecifika, utbildningar.

Vi menar alltså att svaren på fråga ii) pekar på att risken är liten för att företagen skulle försöka ersätta personalutbildningen med utbildning finansierad inom ramen för IKS. Samtidigt inser vi naturligtvis att det är möjligt att företagen har agerat taktiskt och svarat Nej på fråga ii), för att därigenom underlätta införandet av ett system som de själva kan ha nytta av.<sup>22</sup> Svaren på fråga iii) tyder dock på att inslaget av "taktikröstning" har varit begränsat bland företagen, totalt sett.<sup>23</sup> Om företagen hade svarat utifrån (renodlat) taktiska överväganden borde vi nämligen ha erhållit en andel Ja-svar på fråga iii) på i stort sett 100 procent. Med en tillräckligt "generös" syn på vad som menas med kompletterande utbildningar bör man ju kunna säga att nästan vilken utbildning som helst utgör ett komplement till företagsutbildningen. Men så har man uppenbarligen inte resonerat. Bland industrifö-

<sup>22</sup> Företagen upplystes dock inte om att deras svar skulle användas som underlag för utredningen om IKS.

<sup>23</sup> Att enskilda företag har agerat taktiskt kan vi naturligtvis inte utesluta.

retagen tror tre av fyra att IKS skulle kunna komplettera deras nuvarande utbildning och bland tjänsteföretagen är andelen ännu något lägre. Den rimliga tolkningen av detta resultat är att en ganska stor del av företagen (25–30 procent) anser sin personalutbildning vara mycket företagsspecifik – så företagsspecifik att den inte kan kompletteras med utbildning i annan regi, finansierad via IKS.

Vad gäller företagsstorleken betydelse för synen på IKS finner vi att riskerna med systemet verkar vara mer begränsade bland de mindre företagen än bland de större: andelen som tror att IKS kan ersätta den egna utbildningen är lägre bland de mindre företagen. Dessutom är det relativt sett fler av de mindre företagen som tror att IKS kan täcka in utbildningsbehov som inte tillgodoses inom den egna personalutbildningen.<sup>24</sup>

#### 4.2 Industriföretagen och tjänsteföretagen har delvis olika syn på användningen av IKS

Industri- och tjänsteföretagen har olika föreställningar om inom vilka kunskapsområden IKS kan komma att få betydelse. Av särskilt intresse är de skillnader vi finner med avseende på inom vilka kunskapsområden som företagen tror att IKS kan ersätta den egna personalutbildningen. Det är här vi kan se hur risken för övervältring av utbildningsutgifter på de anställda varierar mellan industri- och tjänsteföretag.

Svaren på fråga ii) i *Tabell 8* visar att industriföretagen framför allt tror att ersättningen kommer äga rum inom området Ämneskunskaper. Detta pekar på en låg risk för övervältring bland industriföretagen. Enligt SCB [2000] svarade nämligen utbildningen inom rena ämneskunskaper för mindre än 10 procent av den totala personalutbildningen år 1999. Detta förhållande verkar också komma att gälla i framtiden; när vi i Plan- och Tjänsteenkäterna bad företagen att rangordna sina utbild-

ningsbehov inom de tre kunskapsområdena i *Tabell 8* var Ämneskunskaper det område som genomgående rankades lägst.<sup>25</sup>

Bland tjänsteföretagen är Fack- och yrkeskunskaper det kunskapsområde där flest företag, 76 procent, tror att IKS kan komma att ersätta personalutbildning. Detta tyder på att risken för övervältring är högre bland tjänsteföretagen än bland industriföretagen. Fack- och yrkesutbildningar är ett vanligare inslag i personalutbildningen än ämneskunskaper enligt SCB [2000] och i våra enkäter rankas utbildningsbehoven också som högre inom detta område än inom ämneskunskaper.

Vi kan nu konstatera att risken för att IKS ska ersätta personalutbildningen verkar vara låg, allmänt sett, för både industri- och tjänsteföretag. De risker som finns verkar också vara lägre för industriföretagen än för tjänsteföretagen.

*Tabell 8* visar också på en likhet mellan industri- och tjänsteföretag som är värd att notera. När IKS kan utgöra ett *komplement* till personalutbildningen [fråga iii)] tror en stor del av företagen i båda kategorierna att denna roll kommer att vara viktig ifråga om Anpassning till ny teknik. Detta är ett betydelsefullt resultat eftersom Anpassning till ny teknik är det viktigaste kunskapsområdet inom personalutbildningen.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> För en utförligare diskussion av företagsstorleken och synen på IKS, se SOU [2000:107, avsnitt 7.4].

<sup>25</sup> För en utförligare beskrivning av resultaten gällande företagens utbildningsbehov, se SOU [2000:107]. Där framgår bl a annat att rangordningarna inte påverkades när de gjordes för anställda med olika utbildning.

<sup>26</sup> I Plan- och Tjänsteenkäterna angav företagen genomgående att utbildningsbehoven är störst inom Anpassning till ny teknik. Enligt SCB [2000] är IT-relaterade kurser också den vanligaste personalutbildningen.

**Tabell 8 Områden där företagen tror att IKS kan utöka vidareutbildningen, respektive utgöra ersättning för eller komplement till personalutbildningen. Andelar av industri- och tjänsteföretagen.**

Fråga/ Företag	Ämnes- kunskaper	Kunskapsområden	
		Fack- yrkes- kunskaper	Anpassning till ny yrknik
i) utöka vidareutbildn?			
<b>Industri</b>	$\frac{40}{49}$ (82%)	$\frac{29}{49}$ (59%)	$\frac{19}{49}$ (39%)
<b>Tjänste</b>	$\frac{13}{20}$ (65%)	$\frac{10}{20}$ (50%)	$\frac{11}{20}$ (55%)
ii) ersätta personalutbild?			
<b>Industri</b>	$\frac{45}{62}$ (73%)	$\frac{39}{62}$ (63%)	$\frac{33}{62}$ (53%)
<b>Tjänste</b>	$\frac{7}{21}$ (33%)	$\frac{16}{21}$ (76%)	$\frac{13}{21}$ (62%)
iii) komplettera personalutbild?			
<b>Industri</b>	$\frac{81}{115}$ (70%)	$\frac{78}{115}$ (68%)	$\frac{78}{115}$ (68%)
<b>Tjänste</b>	$\frac{18}{38}$ (47%)	$\frac{25}{38}$ (66%)	$\frac{26}{38}$ (66%)

Kvoternas nämnare anger hur många som har svarat Ja på respektive fråga. De fullständiga formuleringarna av frågorna finns i inledning till detta avsnitt. Kvoternas täljare anger hur många av Ja-svaren som avser respektive kunskapsområde. Notera att ett och samma Ja-svar kan omfatta flera kunskapsområden, vilket innebär att procenttalen på raderna summerar till mer än hundra.

## 5. Slutsatser

Vi anser att våra resultat utgör ett stöd för införandet av IKS, av följande skäl.

Till att börja med noterar vi att flera förhållanden pekar på att personalutbildningen borde öka. Tecken på detta är den allt snabbare tekniska utvecklingen, den ökande internationella konkurrensen och strukturomvandlingen från industri till tjänsteproduktion. Vi har också utnyttjat skillnaderna i utbildning mellan nyanställda och tidigare anställda som en indikator på utbildningsbehovet. Vi finner att under försiktiga antaganden pekar denna

indikator på att ungefär var femte sysselsatt skulle behöva uppgradera sin utbildning. Personalutbildningen verkar emellertid minska, i förhållande till tidigare år. De genomsnittliga utbildningsutgifterna för år 2000, cirka 2 procent av lönesumman, är inte heller höga jämfört med Frankrike, det enda land för vilket det finns jämförbara data. Där spenderar företagen i genomsnitt över 3,5 procent av lönesumman på utbildning.

Våra resultat gör det mycket troligt att IKS kommer att öka omfattningen på den totala vidareutbildningen: andelen företag som tror att IKS skulle kunna utgöra ett komplement till personalutbildningen, 70 procent, är betydligt högre än andelen företag som tror att IKS kan ersätta delar av personalutbildningen, 40 procent. Att hela 60 procent av företagen anser att IKS *inte ens delvis* kan ersätta personalutbildningen visar också att risken är låg för att företagen via IKS försöker övervältra sina utbildningsutgifter på de anställda. Dessutom tror ca 1/3 av företagen att IKS kan utvidga vidareutbildningen till områden som idag inte alls täcks in av personalutbildningen.

Vi tror också att IKS kan bidra till en *mera balanserad fördelning* av vidareutbildningen, mellan industri- och tjänsteföretag, mellan större och mindre företag, samt mellan individer med olika utbildning.

För närvarande är kompetensutveckling i form av personalutbildning mera omfattande i tjänsteföretagen än i industriföretagen, trots att de anställda i tjänsteföretagen är mera välutbildade, och de som nyrekryteras har högre utbildning. IKS kan bidra till att minska denna skevhet, och därigenom underlätta strukturomvandlingen från industri- till tjänsteproduktion, genom att industri- och tjänsteföretagen har olika syn på inom vilka utbildningsområden IKS kan komma att ersätta personalutbildningen. Tjänsteföretagen tror att i första hand utbildning avseende fack- och yrkeskunskaper kommer

att ersättas medan industriföretagen menar att IKS framför allt kommer att ersätta utbildning inom rena ämneskunskaper. Ämneskunskaper utgör en mycket liten del av personalutbildningen (ca 10 procent) och spelar en betydligt mindre roll än fack- och yrkeskunskaper. Risken för, och omfattningen av, övervältring av personalutbildningsutgifter på de anställda torde därför vara mindre i industrin.

När det gäller företag av olika storlek får anställda i större företag mera personalutbildning än de som arbetar i mindre företag. I förhållande till lönesumman spenderade de största företagen, de med minst 600 anställda, åtminstone dubbelt så mycket på utbildning år 1999 som företagen med högst 100 anställda. De mindre företagen tror i högre utsträckning än storföretagen att IKS kan bidra till att täcka utbildningsbehov som de inte själva kan tillgodose. De anger också i lägre grad att IKS kan ersätta deras egen utbildning. IKS kan således även leda till att utbildningsnivån i de mindre företagen närmar sig nivån i de större företagen.

Slutligen bör IKS kunna öka intresset för kompetensutveckling bland de lägst utbildade. Bland dessa är risken för undanträngning som lägst, eftersom de nästan inte alls deltar i personalutbildning. Möjligheten att själv bestämma utbildningens innehåll och form bör definitivt ha en positiv effekt, liksom att man själv kan välja när man vill genomföra utbildningen. Vidare är de ekonomiska villkoren speciellt gynnsamma för låginkomsttagare, som ju ofta är lågutbildade. De med lägre inkomster kan få ett engångsbelopp – en grundplåt – insatt på sitt kompetenskonto om de sparar regelbundet under ett års tid. Dessutom är den skattereduktion som erhålls när kontot utnyttjas (kompetenspremien) inte beroende av inkomstens storlek utan av omfattningen på utbildningen. Detta gynnar också de med låga inkomster och särskilt de som går längre utbildningar.

## Referenser

- AKU [2000], *Arbetskraftsundersökningen*, årsmedeltal 1999.
- Booth, A & Snower, D J (red), [1996], *Acquiring Skills: Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*, Centre for Economic Policy Research & Cambridge University Press, Cambridge.
- Booth, A, [1991], "Job-Related Formal Training: Who Receives It and What Is It Worth?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 53, s 281–294.
- Goux, D & Maurin, E, [2000], "Returns to Firm-Provided Training: Evidence from French Worker-Firm Matched Data", *Labour Economics*, vol 7, s 1–19.
- Leuven, E & Oosterbeek, H, [1999], "The Demand and Supply of Work-Related Training: Evidence from Four Countries", *Research in Labor Economics*, vol 18, s 303–330.
- LO [2000], "Personalutbildning 2000", Fakta-material om välfärdsutvecklingen, Nr 49, LO.
- NUTEK [2000], "Kompetens – en bristvara?", NUTEK R 2000:14.
- SCB [2000], "Personalutbildning andra halvåret 1999", Statistiska meddelanden UF 39 SM 0001.
- Sjöö, H, [2000], "Motiv för mindre och medelstora företag, egenföretagare m fl att aktivt medverka i ett system med individuellt kompetenssparande", stencil, H. Sjöö Konsult AB.
- SOU [2000], SOU 2000:15, *Individuellt kompetenssparande IKS – en stimulans för det livslånga lärandet*, delbetänkande från Utredningen om individuellt kompetenssparande.
- SOU [2000], SOU 2000:107, *Företagens syn på individuella kompetenskonton*, Rapport utarbetad på uppdrag av Utredningen om individuellt kompetenssparande.
- SOU [2000], SOU 2000:119, *Individuellt kompetenssparande IKS – med start 2002*, Betänkande från Utredningen om individuellt kompetenssparande.
- Stern, D & Ritzen J M M (red), [1991], *Market Failure in Training? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer Verlag, Heidelberg.

## Appendix: Enkätfrågan om företagets syn på IKS

När Plan- och Tjänstenkäterna genomfördes, i april år 2000, fanns det inte något färdigt förslag till hur IKS-systemet skulle utformas. Detta präglade formuleringen av frågan om företagets syn på IKS:

Nu diskuteras s k kompetenskonton där enskilda personer skulle kunna spara, delvis skattesubventionerat, för sin vidareutbildning. Tror Ni kompetenskonton skulle kunna:

Nej	Ja, inom	
	A	B C

i) täcka utbildningsbehov som Ert företag idag inte kan tillgodose? .....

ii) ersätta delar av Er nuvarande utbildning? .....

iii) komplettera Er nuvarande utbildning? .....

där A = Ämneskunskaper (språk, matematik osv, B = Fack- och yrkeskunskaper (t ex svetsning, säljteknik) och C = Anpassning till ny teknik (t ex vid IT-investeringar eller ny arbetsorganisation.

I Lathunden gavs följande allmänna beskrivning av kompetenskonton:

Gemensamt för de olika varianter av kompetenskonton som har diskuterats är:

1. enskilda individer sparar
2. individerna bestämmer själva till vilken utbildning medlen ska användas och när under yrkeslivet det ska ske
3. sparandet ska subventioneras via reducerad skatt.

Punkten 1. hindrar inte att företaget bidrar till finansieringen, om det inte inkräktar på 2. Vad gäller 2. torde det bli fråga om utbildningar motsvarande högst ett års heltidsstudier. De skattesubventioner som diskuterats uppgår till ca 1 miljard kr per år. Om t ex \_ miljon individer (var åttonde sysselsatt) sparar blir subventionen då i snitt 2000 kr per person och år.

För en given delfråga, dvs i), ii) eller iii), som besvaras med "Ja" är det inte säkert att endast ett av alternativen A, B eller C är tillämpligt. Kryssa i så fall i flera alternativ.