LIVSLÅNGT LÄRANDE I ARBETSLIVET

– steg på vägen mot ett kunskapssamhälle

Ett diskussionsunderlag

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2015

KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

UTBILDNINGSDEPARTEMENTET

LIVSLÅNGT LÄRANDE I ARBETSLIVET

– steg på vägen mot ett kunskapssamhälle

Ett diskussionsunderlag

SOU 1996:164

UTBILDNINGSDEPARTEMENTET

A: Ref KB 37
Occ SOU
1996:164

Statens offentliga utredningar
1996:164
Utbildningsdepartementet

Livslångt lärande i arbetslivet

– steg på vägen mot ett kunskapssamhälle

Ett diskussionsunderlag

Rapport från en expertgrupp till Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna
Stockholm 1996

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningskontor
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08–405 10 10
Telefon: 08–405 10 25

Illustration: Uggla och mus, Lasse Åberg

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1996

ISBN 91-38-20419-3
ISSN 0375-250X

Förord

I juli 1995 bemyndigade regeringen statsrådet Ylva Johansson att tillkalla en *parlamentarisk kommitté* för att utreda mål för ett nationellt kunskapslyft och hur det skulle kunna genomföras som en del i det livslånga lärandet. Kommittén har antagit namnet *Kunskapslyftskommittén.*

I februari 1996 överlämnade kommittén ett första delbetänkande *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande* (SOU 1996:27).

För att särskilt undersöka det "livslånga lärandet i arbetet" hade Kunskapslyftskommittén i oktober 1995 beslutat om en *expertgrupp* som skulle göra "en undersökning beträffande mål, finansiering och ansvar för utbildning på arbetsplatserna". Det ursprungliga syftet var att expertgruppen skulle ta fram ett underlag för Kunskapslyftskommittén till dess andra delbetänkande. Det betänkandet skulle enligt de ursprungliga direktiven vara klart senast den 1 oktober 1996 och behandla frågor kring finansiering och ansvarsfördelning i kunskapslyft och livslångt lärande.

I och med regeringens och riksdagens beslut om en särskild satsning på vuxenutbildning, som skall pågå i fem år fr.o.m. 1 juli 1997, har Kunskapslyftskommittén fått tilläggsdirektiv. Kommittén skall följa den särskilda utbildningssatsningen och ha ett samordningsansvar för dess utvärdering. Senast den 1 mars 2000 skall Kunskapslyftskommittén komma med sitt slutbetänkande. För att fördela det statliga stöd som utgår för den särskilda statsningen på vuxenutbildning till kommunerna har regeringen upprättat en särskild *Delegation inom Utbildningsdepartementet.*

Kunskapslyftskommitténs expertgrupp har i oktober 1996 till Kunskapslyftskommittén överlämnat rapporten "Livslångt lärande i arbetslivet – steg på vägen mot ett kunskapssamhälle". Som framgår av expertgruppens förord tar rapporten upp ett antal möjliga statliga åtgärder som expertgruppen önskar föra ut till en bred diskussion inom berörda grupper. Expertgruppen är enig om att det finns ett behov av att stimulera kompetensutveckling i arbetslivet. Rapporten är översiktlig och det är åtgärdstyper snarare än konkreta förslag som skisseras. Innan kommittén slutligen kan ta ställning till statliga åtgärder menar expertgruppen att förslagen bör bli föremål för en bred debatt inom berörda

grupper. Först därefter kan det bli aktuellt att närmare utreda vilka åtgärder som det kan vara aktuellt att genomföra.

Det är också Kunskapslyftskommitténs förhoppning att studien skall stimulera till debatt om åtgärder som kan driva på utvecklingen av det livslånga lärandet i arbetet. För ordningens skull bör påpekas att Kunskapslyftskommittén genom att publicera rapporten inte har tagit ställning till förslagen i rapporten. Forskningen och utvecklingen inom området lärande i arbetslivet går snabbt. Expertgruppen har inte på den korta tid den arbetat kunnat täcka in alla aktuella delområden. Vissa skulle ha kunnat belysas ytterligare exempelvis förutsättningarna för lärande i egenföretag, små och medelstora företag liksom de skatte- och pensionsfrågor som hör samman med det livslånga lärandet. Konkreta räkneexempel när det gäller olika alternativa former av individuella utbildningskonton hade också kunnat vara värdefulla som illustrationer.

Expertgruppen har inte diskuterat kunskapslyft och livslångt lärande inom den "egna sektorn" dvs. utbildning, fort- och vidareutbildning av vuxenutbildare. Det är en fråga som Kunskapslyftskommittén kommer att behandla i ett speciellt delbetänkande om pedagogisk utveckling under 1997.

Genom att sprida expertgruppens diskussionsunderlag önskar Kunskapslyftskommittén få till stånd en bred debatt i första hand bland parterna på arbetsmarknaden men även en fri och vidast möjliga diskussion i övrigt.

Kunskapslyftskommittén är mycket intresserad av att få in synpunkter från alla berörda parter. För att synpunkterna skall kunna utnyttjas i Kunskapslyftskommitténs fortsatta arbete önskar kommittén att få ta del av dem senast den 1 juni 1997.

Synpunkterna skickas till

Kunskapslyftskommittén
Klarabergsgatan 23, 2 tr.
103 33 Stockholm

Stockholm i oktober 1996

Anders Arneson

/Åsa Sohlman

Innehållsförteckning

Förord 3

Expertgruppens förord 7

1 Sverige i utveckling – en vision av ett lärande arbetsliv 9
1.1 Ett framtida lärande arbetsliv 9
1.2 Bakgrunden – en förändrad ungdomsutbildning och ett livslångt lärande 10

2 Utgångsläget – produktion, arbetsorganisation och lärande i arbetslivet 13
2.1 Ekonomisk-statistiska studier 13
2.2 Arbetsplatsstudier 20
2.3 Sammanfattning och diskussion 31

3 Lärande i arbetet – ansvarsfördelning individer, arbetsgivare, fack och samhälle 35
3.1 Utgångsläge – arbetsmarknadens parter 35
3.2 Utvecklingstendenser på avtalssidan 36
3.3 Offentliga initiativ 39
3.4 Internationella utvecklingstendenser 42
3.5 Sammanfattning och diskussion 48

4 De första stegen – statliga åtgärder 51

5 Sammanfattning av de diskuterade statliga insatserna 57

Källor 61

Bilagor 65

Bilaga 1. Expertgruppens uppdrag och sammansättning 65
Bilaga 2. Resultat från utländska studier av produktivitetseffekter av formell utbildning i arbetslivet 67
Bilaga 3. Kostnader och intäkter förknippade med utbildningsinvesteringar för samhället, individer, arbetsgivare, stat och kommun 71
Bilaga 4. Redovisning av personella resurser som stödjande system för kompetensutveckling 75

Expertgruppens förord

Utbildning och kompetensutveckling är viktigt men kan inte lösa alla problem – vi har för få jobb på den öppna arbetsmarknaden och för hög arbetslöshet i Sverige. Utbildning, livslångt lärande och kompetensutveckling i arbetslivet måste gå hand i hand med skapandet av fler högproduktiva jobb.

Huvudfrågan för den här rapporten som expertgruppen utarbetat på uppdrag av Kunskapslyftskommittén (jfr. bilaga 1) är vad staten kan göra för att stimulera lärandet i arbetslivet – och då företrädelsevis på ett sådant sätt att det bidrar till både produktivitets- och sysselsättningsutvecklingen i näringslivet. Det är med kvalitet och kompetens som det svenska näringslivet måste kunna hävda sig i den internationella konkurrensen.

Rapporten tar upp ett antal möjliga statliga åtgärder som expertgruppen önskar föra ut till en bred diskussion inom berörda grupper. Insatserna, som syftar till att stimulera kompetensutvecklingen i arbetslivet, har utarbetats mot bakgrund av en framtidsvision av utbildning och livslångt lärande (avsnitt 1) och en översikt av det nuvarande kunskapsläget beträffande effekter, hinder och möjligheter när det gäller utbildning och lärande i arbetslivet (avsnitten 2 och 3).

Utgångspunkten är Kunskapslyftskommitténs första delbetänkande "En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande", SOU 1996:27. I det föreslås en strategi för hur Sverige skall utvecklas till ett kunskapssamhälle – en strategi som vilar på tre hörnpelare:

- ungdomsutbildning,
- kunskapslyft för vuxna och
- livslångt lärande.

I ungdomsutbildningen läggs grunden för det livslånga lärandet. Kunskapslyftet är till för de grupper som av olika skäl i sin ungdom inte kommit upp till en tillräckligt hög grundläggande utbildningsnivå för att kunna delta i det livslånga lärandet. En viktig aspekt av det senare är lärandet i arbetslivet.

Lärandet i arbetslivet består i stor utsträckning av informellt lärande på arbetsplatsen. Arbetsrotation och erfarenhetsutbyte i samspel med

arbetskamrater, arbetsledare, kunder/brukare/klienter/patienter och leverantörer ger den anställde tillfälle att vidga sin kompetens. Lärandet i arbetslivet handlar inte huvudsakligen om kurser, även om formellt arrangerade kurser och utbildningar, som den anställde genomgår på eget eller arbetsgivarens initiativ, också kan bidra till lärandet i arbetslivet. Sammantaget resulterar alla dessa olika typer av inlärningsaktiviteter i både individuellt och organisatoriskt lärande på arbetsplatserna.

Kunskapslyftskommitténs principiella inställning till ansvarsfördelningen mellan de olika, aktuella aktörerna framgår av följande citat:

> Det livslånga lärandet i arbetet är ett gemensamt intresse för de enskilda individerna och arbetsmarknadens parter. Samhällets uppgift är att svara för infrastruktur och samordning. Samverkan mellan arbetsmarknadens parter och staten/kommunerna är nödvändig för att få till stånd ökade statsningar på utbildning i arbetslivet (s. 10).
>
> Kommittén har för avsikt att i sitt andra delbetänkande ..... återkomma till frågan om hur ett system för livslångt lärande i arbetslivet, baserat på frivilliga överenskommelser mellan arbetsmarknaden parter, skulle kunna se ut (s. 59).

Expertgruppen är enig om att det finns ett behov av att stimulera kompetensutveckling. De åtgärder som tas upp här är emellertid fortfarande skissartade och har inte kostnadsberäknats. Innan utredningsarbetet kan fortsätta menar expertgruppen att förslagen bör bli föremål för en bred debatt inom berörda grupper. Först därefter kan det bli aktuellt att närmare precisera dem. Det blir en uppgift för Kunskapslyftskommittén att i ett senare skede bestämma nivån på åtgärderna i en avvägning av dem dels gentemot varandra dels gentemot andra åtgärder inom ramen för en mer komplett strategi för kunskapslyft och livslångt lärande.

Stockholm i oktober 1996

Björn Rosengren

/ Åsa Sohlman
Marie Bucht
Thorbjörn Levin
Marjut Torpo

1 Sverige i utveckling – en vision av ett lärande arbetsliv

1.1 Ett framtida lärande arbetsliv

Visionen är att Sverige har utvecklats till ett kunskapssamhälle med högproduktiva arbetsplatser. På arbetsmarknaden finns både små och stora arbetsplatser – alla högproduktiva. Strukturella anpassningar sker kontinuerligt på existerande arbetsplatser men även genom att företag och offentliga organisationer läggs ner och nya tillkommer.

De högproduktiva arbetsplatserna karaktäriseras av decentraliserat beslutsfattande, flexibilitet och kundstyrning. Man arbetar i grupp och i olika nätverkskonstellationer. Nätverken är både lokala och globala.

För nästan alla individer består arbetslivsutvecklingen under åtminstone delar av yrkeslivet i att skaffa sig erfarenheter från olika arbetsplatser – ibland med ibland utan mellanliggande externa utbildningsperioder – inom och utom landet. Oavsett karriärutveckling innebär arbetslivet ett kontinuerligt lärande i såväl informella som formella former – uppdatering och vidareutbildning inom gamla yrkesområden och introduktion i för individen nya yrkesområden.

Övergången från ungdomsutbildning till arbetsliv sker på ett smidigt sätt vare sig den äger rum på gymnasie- eller högskolenivå. Kontakterna mellan utbildningsväsendet och arbetslivet är goda och har resulterat i en intensifierad samverkan kring allt från yrkesvägledning, studiebesök, projektarbeten, arbetsplatsförlagd utbildning, praktik och inskolning. På alla nivåer från förskola till universitet förs en dialog mellan elever, lärare och arbetslivsföreträdare.

För individernas återkommande karriärplanering är den kommunala informations- och vägledningsservicen och den hjälp till självhjälp som erbjuds vid olika slags centrumbildningar en mycket viktig tillgång.

För företag och offentliga organisationer har verksamhetsutveckling, kvalitetsutveckling och kompetensutveckling blivit strategiska inslag i ledningsfunktionen. Verksamhetsutvecklingen sker i samverkan mellan ledning, fack och de enskilda anställda.

Aktieägarna kräver redovisning av utvecklingen av företagens kunskapskapital och kvalitetsarbete.

Kompetensutvecklingen i arbetslivet består både av informellt lärande på arbetsplatsen och formellt arrangerad utbildning antingen på arbetsplatsen eller externt. Nya former av medier och distansutbildning kommer till stor användning i arbetslivet.

Kunskaperna tillväxer både individuellt och kollektivt. Det kollektiva lärandet i arbetslivet kan avläsas i företagens och de offentliga verksamheternas arbetsorganisation, nätverk och rutiner på olika nivåer. Det individuella lärandet är individens eget lärande. Det humankapitalet tar individen med sig när individen byter arbetsplats.

Såväl individer som fack och ledningar för företag och offentliga organisationer har intresse av att lärandet fungerar effektivt på alla dessa nivåer även om ledningarna känner sig mer exklusivt ansvariga för det kollektiva lärandet i organisationen och individerna för det individuella lärandet. Facken har intresse av att driva medlemmarnas utvecklingsmöjligheter genom lärande på alla nivåer.

Genom samverkan mellan arbetsgivare, fack och anställda utvecklas effektiva former för lärandet på arbetsplatserna.

För det individuella lärandet har ett system med individuella utbildningskonton/kompetensförsäkringar utvecklats. Kompetensförsäkringarna har till viss del ersatt arbetslöshetsförsäkringarna.

Arbetslivet är effektivt och upplevs som jämlikt och rättvist.

1.2 Bakgrunden – en förändrad ungdomsutbildning och ett livslångt lärande

Visionen av det framtida lärande arbetslivet, som den tecknats ovan, är baserad på vissa antaganden om utvecklingen i framtiden av ungdomsutbildningen och lärandet i övrigt. Till dessa antaganden hör att utbildningssystemet – som svar på kunskapstillväxten, teknikutvecklingen, globaliseringen och den tilltagande internationella konkurrensen – kraftigt förändrats både kvantitativt och kvalitativt.

I stort sett alla ungdomar fullföljer en treårig gymnasieutbildning. Avbrotten i grund- och gymnasieskolan har reducerats till ett minimum. En majoritet av ungdomarna går vidare till eftergymnasial utbildning.

Ungdomsutbildningen lägger grunden för det livslånga lärandet. Tonvikten ligger på baskunskaper – förmåga att lära, att kommunicera,

att lösa problem, social kompetens och andra liknande ämnesövergripande kunskaper. Utbildningen är av hög kvalitet och förbereder ungdomarna såväl för allmänna kulturaktviteter som för medborgarrollen och yrkesrollen.

Kommunerna är skyldiga att anordna inte bara grundskole- utan även gymnasieutbildning för alla vuxna som saknar dylik utbildning. Denna rättighet är viktig dels för äldre individer som inte hunnit med i de tidigare satsningarna på kunskapslyft, dels för yngre individer som fortfarande trots allt hamnar vid sidan om i grund- och gymnasieskolan, dels för nyanlända invandrare.

När det gäller det livslånga lärandet utanför arbetslivet har folkbildningen – folkhögskolorna och studieförbunden – viktiga funktioner att fylla.

Den "frivilliga" delen av den kommunala vuxenutbildningen kommer att ligga på eftergymnasial nivå. Andra utbildningsanordnare på den nivån är universitet och högskolor. Dessa utbildningsanordnare tillgodoser, tillsammans med andra – både offentliga och privata – utbildningsanordnare, såväl ungdomars som vuxnas behov av eftergymnasial utbildning. I det förra fallet handlar det om en del av ungdomsutbildningen och ett steg på vägen mot vuxen- och arbetslivet och i det andra fallet om återkommande utbildning.

De eftergymnasiala ungdomsstudierna är tämligen korta och koncentrerade. De kompletteras allt eftersom med återkommande utbildning på eftergymnasial nivå hos de olika utbildningsanordnarna. Den återkommande yrkesutbildningen handlar dels om vidareutbildning inom ett givet yrke eller yrkesområde dels om kompletteringar inom angränsande yrkesområden dels om utbildning mot helt nya yrkesområden.

En del ungdomar fortsätter direkt till forskarutbildning. Den är en yrkesutbildning som ger inskolning i forskaryrket. Även forskarna har naturligtvis också behov av återkommande utbildning.

Både för återkommande medborgerlig och yrkesmässig utbildning finns väl utbyggda distansutbildningsalternativ.

För att matcha den ökande internationella rörligheten finns beskrivningar av innehållet och kunskapsnivån i alla utbildningar på minst två EU-språk. Utbildningsvalet är inte heller begränsat till inhemska utbildningsanordnare. Inte minst den allt mer sofistikerade distansutbildningstekniken gör att tillgängligheten till alla världens utbildningsanordnare är i det närmaste obegränsad.

Kommunerna erbjuder vid infotek, lärcentra, kunskapscentra etc. information och vägledning vad gäller utbildningar, yrken och arbetsmarknad. I anslutning till dem finns normalt även möjligheter för individerna att testa sin egen kompetens och vid behov få den validerad i för-

hållande till gällande examina och andra kunskapsnormer liksom möjligheter att pröva på olika slags "kunskapsaktiviteter".

Som underlag för utbildningsinformationen finns avancerade system för utvärdering av utbildningsanordnarna samt kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling som utbildningsanordnarna bedriver i egen regi för att kontinuerligt anpassa sitt utbildningsutbud till individernas skiftande behov.

Den högkvalitativa grundutbildningen, mångfalden i utbildningsutbudet och bland utbildningsanordnarna utgör infrastrukturen för det livslånga lärandet både i vardags- och arbetslivet, för demokratisk, individuell och yrkesmässig utveckling. Formellt arrangerad utbildning är emellertid endast en mindre del av allt det lärande som pågår – hemma, i vardagslivet, på arbetsplatserna, på fritiden, i föreningslivet och i andra aktiviteter.

2 Utgångsläget – produktion, arbetsorganisation och lärande i arbetslivet

Olika typer av studier ger svar på olika frågor om produktion, arbetsorganisation och lärande i arbetslivet och hur staten kan stimulera lärandet i arbetslivet.

De ekonomisk-statistiska studierna är ofta inriktade på *formell utbildning* och den formella utbildningens – "kursernas" – effekter på produktivitet, lönsamhet och hur avkastningen på utbildningsinvesteringar fördelar sig mellan företag, individer och samhället i övrigt. Dessutom brukar de behandla ekonomiska incitament och hur de ter sig för utbildningsinvesteringar och för olika aktörer. Vilka risker för ineffektivitet föreligger om man överlåter investeringarna till marknaden? Vilken statlig styrning behövs?

I de arbetsplatsinriktade studierna siktar man ofta in sig på *lärande i vidare bemärkelse* och hur detta lärande i praktiken går till i arbetslivet. Det handlar då inte bara om yrkeskompetens utan även om personlig utveckling och social kompetens; inte bara om kurser utan även om informellt lärande genom t.ex. arbetsrotation och erfarenhetsutbyte arbetskamrater emellan. Vilka villkor behöver föreligga för att lärandet skall ske på ett effektivt sätt? Vilka kan hindren vara för lärande i arbetslivet – i olika typer av företag, för olika grupper av individer?

Nedan sammanfattas kort vissa viktigare resultat som framkommit på senare tid i studier av dessa båda slag.

2.1 Ekonomisk-statistiska studier

Antalet internationella och svenska studier med inriktning på utbildning i arbetslivet är ganska få men intresset för denna problematik har ökat betydligt på senare tid.

Inom nationalekonomin finns en längre forskningstradition när det gäller humankapitalinvesteringar men empiriskt har studierna i första hand handlat om investeringar i *formell skolutbildning* – utbildning i

grundskolan, gymnasieskolan och högskolan. Först på senare tid har det blivit vanligare med studier av *formell utbildning i arbetslivet.*

På makroplanet har man studerat sambandet mellan formell skolutbildning och ekonomisk tillväxt. Det finns övertygande belägg för att utbildningsinvesteringar har en positiv effekt på den ekonomiska tillväxten (jfr. Sohlman, 1996). I en svensk studie fann man exempelvis att 1 % högre utbildningsnivå i företagen gav 1,13 % högre arbetsproduktivitet (NUTEK, 1994).

Högre produktivitet och ekonomisk tillväxt ger ökade konsumtionsmöjligheter och är avgörande för konkurrenskraften. Utbildning är att betrakta som en investering som liksom andra investeringar ger avkastning i framtiden. I den mån den framtida avkastningen överstiger kostnaderna för utbildningsinvesteringen bidrar utbildningen till den ekonomiska tillväxten. I en globalt allt mer integrerad världsekonomi är kompetent arbetskraft en av de viktigaste konkurrensförutsättningarna för enskilda nationella ekonomier. Avkastningen på utbildning är emellertid inte begränsad till enbart strikt ekonomiska effekter. Exempel på sociala effekter är effektivare demokratiskt folkstyre, förbättrad livskvalitet, större miljömedvetenhet, minskad kriminalitet och förbättrat hälsotillstånd (jfr. bilaga 3; European Commission, 1996b).

I de mer detaljerade ekonomiska studierna brukar man använda sig av olika avkastningsbegrepp:

– samhällsekonomisk avkastning – den totala avkastningen oavsett om den tillfaller stat och kommun (i form av skatt), arbetsgivare (i form av höjd produktivitet på arbetsplatsen), individer (i form av högre lön) eller samhället i stort till följd av mer diffusa och svårkvantifierade, indirekta s.k. externa effekter.

– produktivitetseffekter i produktionen som tillfaller arbetsgivaren i den mån inte delar av den tas ut i individuella löneökningar eller beskattas.

– privatekonomisk avkastning som tillfaller individen. Här handlar det främst om de löneökningar, netto efter skatt, som tillfaller individen som ett resultat av utbildningens produktivitetseffekter. Att observera är dock att inte alla löneökningar i samband med utbildningsinvesteringar automatiskt kan tas till intäkt för att investeringarna haft produktivitetseffekter.

I det följande sammanfattas kortfattat kunskapsläget – i Sverige och utomlands – vad gäller effekter av investeringar i *formell utbildning i arbetslivet* uppdelat på produktivitets- och löneeffekter av personalutbildning, omfattningen av formell personalutbildning i Sverige och därefter löne- och inkomsteffekter av arbetsmarknadsutbildning.

Produktivitetseffekter av formell utbildning i arbetslivet

De *svenska studierna* är få när det gäller produktivitetseffekterna och resultaten något osäkra:

– För 1989 och 1992 gjordes skattningar av arbetslivserfarenhetens betydelse för marginalproduktiviteten i verkstadsindustrin med hjälp av produktionsfunktioner. Inga statistiskt signifikanta samband kunde då konstateras (Victorsson, 1994).

– För åtta företag i maskinindustrin har skattningar gjorts av kostnads- och produktionsfunktioner för perioden 1989–1993. De preliminära resultaten tyder på att en krona i ökad utbildningssatsning skulle minska företagets totala kostnader med 3–25 kronor. Per år skulle tillväxttakten i total faktorproduktivitet öka med 0,0014 procentenheter från 2,06 % per år (Kazamaki Ottersten, Lindh & Mellander, 1996).

– NUTEK gjorde en större undersökning av läget år 1995 i privata företag med mer än 50 anställda (NUTEK, 1996a och b). Företagen klassificerades som flexibla eller inte efter två kriterier: decentraliserat beslutsfattande och organiserad personalutveckling. 27 % av företagen befanns ha en flexibel arbetsorganisation. De flexibla arbetsplatserna återfinns oftare i större företag än i mindre, i företag som tillhör en koncern och i befolkningstäta regioner. Utbildningsnivån var högre i de flexibla företagen än i de andra företagen och de flexibla företagen hade fler tekniker än andra. De flexibla organisationerna var – allt annat lika – mer produktiva och hade en lägre personalomsättning och sjukfrånvaro.

Tabell 2.1 Den flexibla arbetsorganisationens effekter på produktivitet, personalomsättning och sjukfrånvaro, procent

Produktivitetsnivå	+ 20–60
Personalomsättningstakt	- 21
Sjukfrånvaro	- 24

Källa: NUTEK, 1996, *Mot flexiblare arbetsorganisationer*, NUTEK B 1996:8.

De anställda delades in i sex kategorier efter utbildningens nivå och inriktning. De två kategorierna universitetsutbildade – tekniskt och icketekniskt universitetsutbildade – hade båda klart signifikanta effekter på produktiviteten. Om man ersätter 10 % av arbetskraften i kategorin ”okvalificerad arbetskraft” med universitetsutbildad arbetskraft ökar pro-

duktiviteten med 18 % för tekniskt högskoleutbildade och 22 % för övriga högskoleutbildade.

Avgörande faktorer för företagens produktivitetsutveckling skulle således vara utbildning, arbetsorganisation och tillgång till information i olika typer av nätverk.

– Utvärderingen av Arbetslivsfondens satsningar visade också att både för arbetare och tjänstemän hade arbetsorganisationsförändringar i industrin positiva produktivitetseffekter. Detsamma gällde arbetsorganisationsförändringar för tjänstemän i tjänsteföretag. Utbildningssatsningar på arbetare och tjänstemän hade endast indirekta effekter på produktiviteten via förändringar i arbetsorganisationen. En annan viktig faktor för produktivitetsutvecklingen var fokusering på kvalitet och effektivitet och nyckeltal med anknytning till dessa aspekter (Brulin & Nilsson, 1994; Gustavsen m.fl., 1995).

Resultaten av motsvarande studier i *andra länder* är likartade. Branschjämförelser mellan länder visar normalt att en högre produktivitetsnivå är förknippad med en högre utbildningsnivå. Detsamma gäller jämförelser inom länder och branscher. Det gäller naturligtvis inte alltid och för alla typer av utbildning. Vissa branscher är mer betjänta av utbildning än andra. Produktivitetens beroende av tekniknivå och krav på flexibilitet tycks vara viktiga faktorer i dessa sammanhang (se vidare bilaga 2).

Löneeffekter av formell utbildning i arbetslivet

I Sverige har vissa beräkningar gjorts av vad investeringar dels i generella kunskaper dels företagsspecifika ger för effekter på lönen.

Effekterna av generell arbetslivserfarenhet på lönen har varit relativt små. Avkastningen sjönk under 1960-, 1970- och början av 1980-talet. Därefter verkar den ha repat sig något och låg – med reservation för vad som kan ha inträffat under den senaste konjunkturnedgången – på ca 2,5 %. Det är möjligt att avkastningen legat något högre i verkstadsindustrin än i resten av näringslivet (Björklund, 1986; Edin & Holmlund, 1992; Victorsson, 1994).

I en studie fann man tecken på att specifik utbildning gav högre avkastning än generell (Victorsson, 1994). I andra har man funnit att generell utbildning givit mer avkastning än specifik men att även avkastningen på den generella utbildningen var låg i Sverige och lägre än i t.ex. USA (Regnér, 1995; Westergård-Nielsen, 1995).

Det finns dock olika tecken som tyder på att i Sverige deltar de anställda ej i finansieringen av utbildningen i arbetslivet genom lägre

löner under utbildningsperioden vilket kan vara en förklaring till att de ej heller får del i avkastningen (Björklund & Regnér, 1993; Regnér, 1995). Om inte individerna tar ett ansvar för längre, generella satsningarna riskerar sådana satsningar att bli genomförda på ett ineffektivt sätt (jfr. exempelvis Axelsson m.fl., 1996; Björklund & Regnér, 1993; Regnér, 1995; Westergård-Nielsen, 1995).

I OECD (1996) och Stern (1995) redovisas vissa resultat från studier i andra länder när det gäller effekter av utbildning i arbetslivet på lönen för yngre arbetskraft. Enligt dem skulle bl.a.

- formell utbildning hos den nuvarande arbetsgivaren ge en avkastning på mellan 7 % och 11 % (7 % Lynch, 1992; 10,8 % Lillard & Tan, 1986; 9,5 % Mincer, 1988)
- utbildning hos en tidigare arbetsgivare inte ge någon löneeffekt (Bishop, 1994; Lynch 1992)
- tidigare extern utbildning ge en avkastning på 5 % (Lynch 1992)
- lärlingsutbildning ge en avkastning på 13 % (Lynch 1992, Blancheflower & Lynch 1994).

Enligt en uppgift i Machin & Wilkinson (1995) skulle i Storbritannien arbetsplatsrelaterad utbildning ge större löneökningar åt högutbildade än åt lågutbildade (Blundell, Dearden & Meghir, 1995).

Även i USA skulle det förekomma en hel del generella humankapitalinvesteringar i arbetslivet till vilkas finansiering de anställda inte bidrar särskilt mycket – om ens alls (Stern, 1996).

Omfattningen av formell personalutbildning i arbetslivet

Omfattningen av den formella personalutbildningen har mätts i Sverige av SCB sedan mitten av 1980-talet. Deltagandet i personalutbildning har ökat i Sverige på senare år även om en viss avmattning ägde rum under inledningen av den senaste konjunkturnedgången. År 1995 deltog 1,7 miljoner anställda i personalutbildning mot 1,1 miljoner år 1987. Antalet utbildningsdagar har också stigit – från i genomsnitt 5,7 dagar till 6,7 dagar per anställd. Deltagandet i formell personalutbildning i Sverige är brett men normalt sett inte särskilt djupt.

Av tabell 2.2 framgår att 42 % av de anställda deltar i personalutbildning och att kvinnor deltar lite oftare än män. Det genomsnittliga antalet dagar är dock något lägre för kvinnor än för män (6,6 dagar mot 6,8). 21 % av kvinnorna deltar endast i kortare utbildningar (upp till två dagar) medan motsvarande siffra för männen är 14 %.

Deltagandet och antalet dagar stiger först med ålder men avtar i den äldsta åldersgruppen. Deltagandet och antalet dagar stiger också med

individernas ursprungliga utbildningsnivå. Ett undantag är dock antalet dagar för individer med högskoleutbildning som ligger lite under antalet dagar för individer med gymnasieutbildning.

Jämfört med andra ledande OECD-länder är *deltagandet* i personalutbildning högt i Sverige men *längden på personalutbildning* kort. I en specialstudie som genomfördes år 1995 i Sverige, Kanada, Nederländerna, Polen, Schweiz och USA visade det sig att Sverige hade den högsta deltagarandelen 43 %. Deltagarandelen i Sverige var marginellt högre än den i Schweiz och USA (42 % vardera), något högre än den i Kanada och Nederländerna (38 % vardera) och bra mycket högre än den i Polen (15 %). Däremot var andelen som fick lång personalutbildning låg i Sverige. Endast 6 % av dem som deltog i personalutbildning fick en utbildning som var längre än 6 månader. Närmast låg Polen med 18 % och högst låg Nederländerna med 33 % (OECD, 1996).

I de flesta andra OECD-länderna deltar kvinnorna mindre ofta i personalutbildning än männen och deltagandet brukar falla kontinuerligt med åldern och vara mer genomgående relaterat till utbildningsnivå. Deltagande i personalutbildning är jämnare fördelat i Sverige än i andra OECD-länder (Sohlman, 1996).

Tabell 2.2 Personalutbildning i Sverige 1995

	Deltagarandel	*Genomsnittligt antal dagar*
Totalt	42	6,7
Kvinnor	45	6,6
Män	38	6,8
16–24 år	24	6,3
25–34 år	42	8,0
35–44 år	45	7,9
45–54 år	48	5,5
55–64 år	38	4,8
Grundskola	28	5,9
Gymnasium	39	7,0
Högskola	60	6,7

Källa: SCB, 1995, Personalutbildning 1994 och 1995, *Statistiska Meddelanden* U 39 SM 9502.

I andra OECD-länder har konstaterats att arbetsgivarna står för den kortare, arbetsrelaterade utbildningen medan individerna själva står för den längre. En förklaring till den relativt korta personalutbildningen i Sverige kan vara att den i hög grad enbart bekostas av arbetsgivarna utan bidrag av de anställda (OECD, 1996).

Andra aktörer – förutom myndigheter, fack, arbetsgivare och enskilda individer – inom området arbetslivsanknuten personalutbildning är professionella organisationer. Både allmänläkare och exempelvis distriktssköterskor har etablerat nätverk för kvalitetsutveckling och fortbildning (SFAM, 1995). Inom sjukvårdsområdet är dessutom läkemedelsindustrin en viktig kunskapsspridare.

Arbetsmarknadsutbildning

Arbetsmarknadsutbildning har också ett visst intresse i detta sammanhang. Den handlar visserligen om arbetslösas deltagande i kurser som inköpts av arbetsmarknadsmyndigheterna – inte utbildning av anställda i arbetslivet – men avsikten med arbetsmarknadsutbildningen är att den skall vara direkt relevant för arbetslivet och underlätta för individerna att återgå till arbete. Erfarenheterna av arbetsmarknadsutbildningen belyser effekterna av externt anordnad utbildning för arbetslivet.

Av sammanfattningen av svenska resultat när det gäller arbetsmarknadsutbildningens effekter i SOU 1996:34 framgår att de tidigare, 1970-talsstudierna, visade på positiva inkomst- och löneeffekter för deltagarna i arbetsmarknadsutbildning. Senare studier har visat på mer blandade resultat – allt från negativa eller inga effekter alls av arbetsmarknadsutbildningen på inkomsterna till positiva effekter på inkomsterna.

Av de två studier som rör förhållandena under 1990-talet visar den ena att under åren 1989–91 hade arbetsmarknadsutbildningen inga effekter på inkomsterna. Den andra ger liknande resultat för år 1992 men positiva resultat för år 1995.

Slutsatserna av både svenska och internationella studier (jfr. OECD, 1996) är att resultaten beror på en mängd faktorer – i vilket läge under konjunkturen arbetsmarknadsutbildningen sätts in, i vilken takt den expanderar, vilken volym den får och till vilka grupper den riktar sig. Störst tycks effekterna vara för lågutbildade och personer som saknar tidigare yrkesutbildning.

Vissa belägg finns även för att arbetsmarknadsutbildningen kan vara samhällsekonomiskt lönsam särskilt för traditionellt svaga grupper på arbetsmarknaden – invandrare, lågutbildade, handikappade etc. Korta

kurser kan vara mer lönsamma än långa liksom kurser inriktade på servicearbeten snarare än på andra yrkesområden.

2.2 Arbetsplatsstudier

De arbetsplatsinriktade studierna är av olika slag. Det finns dels sådana som koncentrerar sig på relationen mellan förändringar på marknaderna och i produktionstekniken och kompetenskrav, dels sådana som främst uppehåller sig vid förutsättningar för lärande i arbetslivet, verksamhetsutveckling och lärande.

Förändringar i företagens och de offentliga organisationernas omvärld har lett till ökad betydelse av marknadsanpassning, tillgänglighet i produktionsapparaten och kvalitet i produktionen. Detta har i sin tur ökat kraven på en flexiblare produktionsapparat vilket lett till en decentralisering av beslutsfattande, arbetsuppgifter, informationshantering och ansvar.

Större ansvar, grupparbete, vidgat arbetsinnehåll förutsätter en välkvalificerad arbetskraft. Målstyrning och matchande lönesystem är andra förutsättningar för kvalitetsutvecklingen.

Kunskapsmässigt kräver det nya arbetet inom såväl industrin som tjänstesektorn:

- mer teoretiska kunskaper
- systeminriktade kunskaper och förståelse för hela processen
- social kompetens i grupparbetet och arbetet med kunder och leverantörer
- initiativ- och improvisationsförmåga
- flexibiltet och problemlösningsförmåga
- kontinuerligt lärande (jfr. t.ex. Björkman, 1996; Bäcklund, 1996; Helgeson & Johansson, 1992; Johansson, 1995a och b; Johansson & Öhman-Nilsson, 1993; Lundgren, 1996).

När olika typer av lärande i arbetslivet diskuterats och hur det skall åstadkommas på bästa sätt har man ibland gjort en uppdelning på individuellt, kollektivt och organisatoriskt lärande (jfr. figur 2.1). *Individuellt lärande* är individens eget lärande. Det individuella humankapitalet tar individen med sig vid ett byte av arbetsplats. Individuellt lärande innebär inte nödvändigtvis kollektivt eller organisatoriskt lärande. Att den enskilde lär sig är ett nödvändigt men inte tillräckligt krav för lärande på andra nivåer.

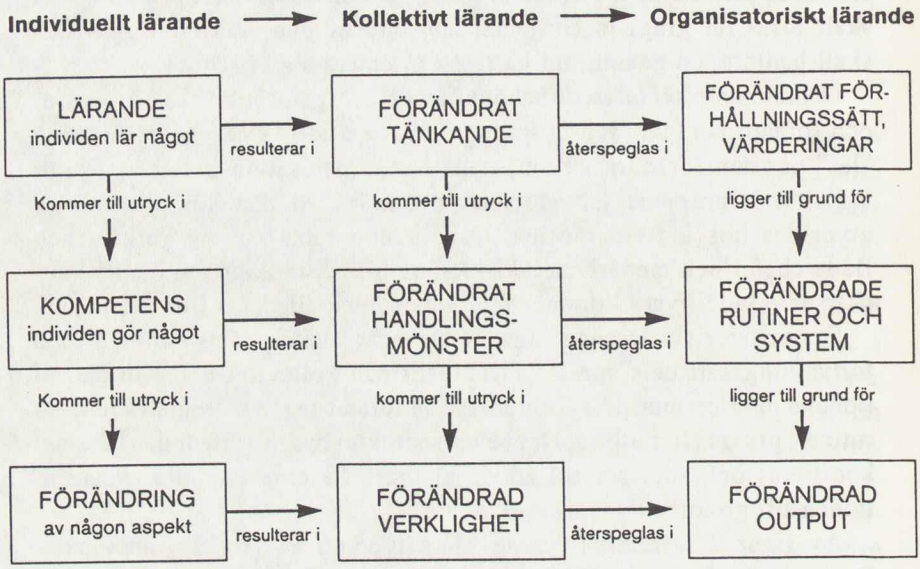
Kollektivt lärande realiseras när grupper utvecklar gemensamma kunskaper, förhållningssätt, attityder och värderingar. När medarbetare tillsammans diskuterar idéer, tolkar uppgifter och identifierar problem som skall lösas får gruppen en gemensam bild av den verklighet som den skall hantera, en gemensam karta att orientera sig efter.

Organisatoriskt lärande behövs för att en organisation skall utvecklas och förändras i takt med ändrade villkor samtidigt som en organisation "lär" när den förändras. Kompetens i en organisation baseras på individers och gruppers lärande men det krävs att den kompetens som utvecklas hos individer och i grupper integreras i övrig verksamhet. Både chefer och medarbetare kan känna till brister men om denna kunskap inte tas tillvara kommer inte heller felen att rättas till.

Organisatoriskt lärande innebär att erfarenheter, föreställningar och förhållningssätt dels sprids individuellt och kollektivt bland organisationens medlemmar dels förmedlas via förändringar av organisationens rutiner, praxis eller utbud. Det behövs strukturer och system där lärandet kodifieras och som ser till att de vunna insikterna kommer organisationen till godo.

Av figur 2.1 framgår att de olika typerna av lärande interagerar. Basen är det individuella lärandet som resulterar i individuell kompetens. Men det individuella lärandet kan också komma till uttryck i förändrade handlingsmönster i arbetsgruppen och återspeglas i nya system och rutiner på arbetsplatsen (Docherty, 1995).

Figur 2.1 Individuellt, kollektivt och organisatoriskt lärande



Källa: Dilschmann & Berg ur Docherty, P., 1995, *Läroriket – vägar och vägval i en lärande organisation*. Arbetslivsinstitutet, Utbildningsradion.

Stat, arbetsgivare, fack och anställda har olika intressen i lärandet på dessa tre nivåer. För alla parter är det naturligtvis viktigt att lärandet fungerar effektivt på alla tre nivåerna men somliga nivåer kan ligga närmare vissa aktörers huvudintressen än andra. Något schematiskt kan arbetsgivarnas huvudintresse förläggas till den organisatoriska och individernas till den individuella nivån. Facken har intresse av att driva medlemmarnas utvecklingsmöjligheter genom lärande på alla tre nivåerna men kan i vissa sammanhang särskilt få ägna sig åt att bevaka lärandet på gruppnivå om ingen annan gör det. Staten har också ett intresse av att lärandet fungerar effektivt på alla tre nivåerna men detta intresse tar sig i allmänhet mer indirekta uttryck. Staten har ett ansvar för spelregler, infrastruktur, marknadsorganisation och övervakning men uppträder mindre ofta som direkt aktör i dessa avseenden förutom i arbetsgivarrollen på den statliga sidan.

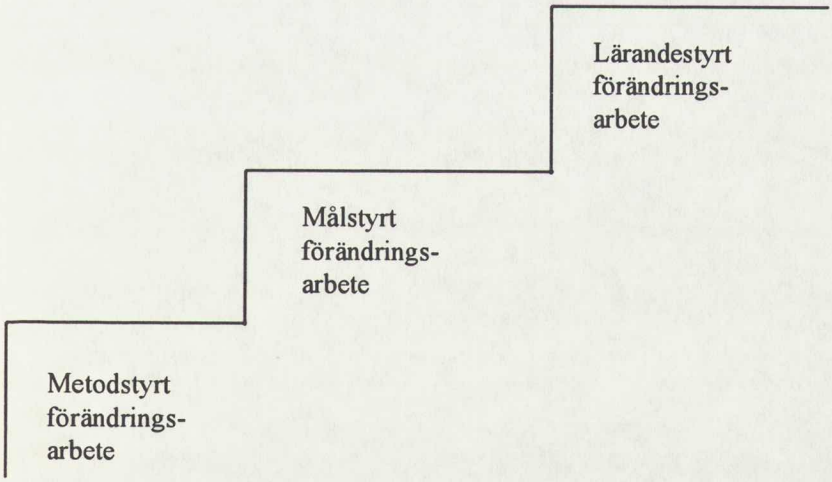
Kompetensutveckling måste vägas mot andra satsningar som kan säkra en organisations överlevnad – investeringar i realkapital, forskning, marknadsutveckling etc. Att skapa goda förutsättningar för lärande och säkra att det finns mötesplatser och kanaler så att lärande kan om-

sättas i organisationens system, rutiner och praxis har dock kommit att framstå som en allt viktigare framgångsfaktor och därmed som en allt viktigare uppgift för den högsta ledningen. Att leda och stödja lärande och kompetensutvecklingen i respektive organisation innebär bl.a. att:

- skapa positiva värdesystem
- utforma lämpliga visioner, referensramar och strategier
- skapa ett relevant språk
- skapa en positiv kultur och lärvänlig ledarstil
- definiera, skapa och underhålla organisationens kärnkompetens
- skapa lämpliga strukturer och system i organisationen
- skaffa lämpligt teknikstöd (Docherty, 1995).

Chefernas ansvar på decentraliserade nivåer för utvecklingen av de anställdas lärande måste backas upp och balanseras av fack och den centrala ledningen för personaladministrationen. Dessutom kan det finnas ett behov av att utveckla nya typer av kompetensbaserade löne- och karriärsystem (Lundgren, 1996).

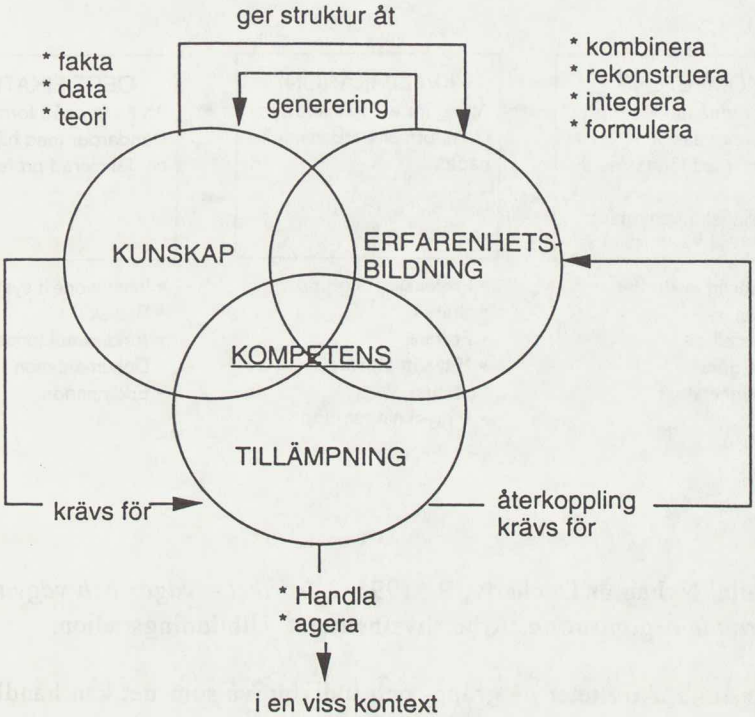
Ledningens engagemang är inte bara avgörande för lärandet i företag i sig. Som en konsekvens av informations- och kunskapssamhället börjar nu en ny ledningsprincip göra sig gällande (Sarv, 1996). De traditionella hierarkiska ledningsinstrumentens mål- och metodstyrning börjar kompletteras med ett övergripande styrinstrument som kan kallas lärandestyrning:



Allt lärande i företag och offentliga organisationer låter sig emellertid inte enkelt hanteras. Lärandet i ett långsiktigt perspektiv har med utvecklingen av affärsidén att göra, medan lärandet i ett kortsiktigt perspektiv är relaterat till den givna affärsidén. I det senare sammanhanget kan man lättare göra analyser av kompetensbehov och kompetensinventeringar hos de anställda samt bedriva kvalitetsutveckling än i det förra. Långsiktigt handlar det om att förbereda sig för det okända, det oväntade (Axelsson, 1996).

Det individuella lärandet i arbetslivet, den individuella kompetensutvecklingen för såväl kortsiktiga som långsiktiga behov, måste dock alltid ta sin utgångspunkt i verksamheten och arbetsorganisationen och kan inte ses som något avskilt från dem. Människan är en tolkande, handlande och problemlösande varelse. Kompetens kommer till uttryck i handling i en viss situation. En illustration av viktiga samband i detta sammanhang ges i figur 2.2.

Figur 2.2 Individuellt lärande – kompetensutveckling och lärprocessen

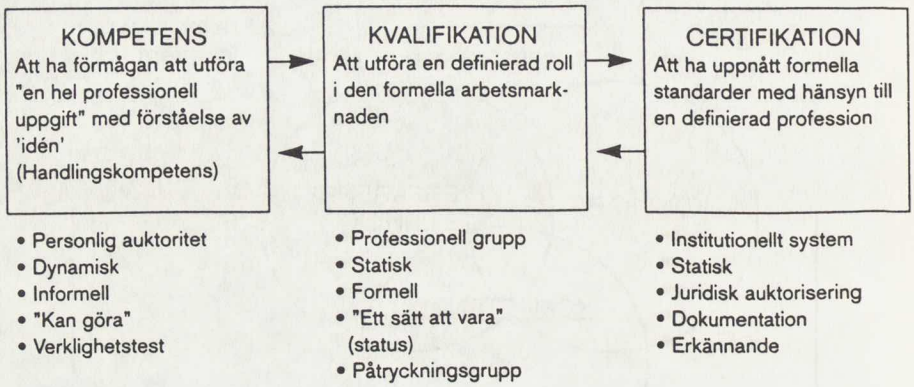


Källa: Docherty & Dilschmann ur Docherty, P., 1995, *Läroriket – vägar och vägval i en lärande organisation*. Arbetslivsinstitutet, Utbildningsradion.

Figur 2.3 följer upp begreppet kompetens med exempel på hur begreppen kvalifikation och certifiering kan användas.

- Begreppet *kompetens* är knutet till en individ.
- Begreppet *kvalifikation* är relaterat till ett arbete eller vissa arbetsuppgifter. Både kompetens och kvalifikation definieras i förhållande till de handlingar och aktiviteter som skall genomföras.
- Begreppet *certifiering* är förknippat med institutioner, formella standards som fastställs av speciella, auktoriserande organ och som, om de uppfylls av individen, ger viss behörighet.

Figur 2.3 Relationer mellan begreppen kompetens, kvalifikation och certifiering



Källa: Nyhan ur Docherty, P., 1995, *Läroriket – vägar och vägval i en lärande organisation*. Arbetslivsinstitutet, Utbildningsradion.

De olika aktiviteter på grupp- och individnivå som det kan handla om när det gäller kompetensutveckling illustreras i figur 2.4.

Figur 2.4 Kompetensutvecklingsaktiviteter på grupp- och individnivå

Källa: ESAB internutbildningsmaterial, hämtat ur Wikfeldt C., 1995, Ordlista för olika kompetensbegrepp. Stencil.

Viktiga källor för lärande är också det interaktiva samspelet med kunder och leverantörer. Enligt uppskattningar som gjorts skulle erfarenhet svara för den övervägande delen, uppskattad till över 70 %, av utvecklingen av de anställdas färdigheter i vuxen ålder. Av detta erfarenhetsbaserade lärande skulle i sin tur 80 % kunna tillskrivas egna erfarenheter och 30 % personliga relationer (Lundgren, 1996).

Den individuella kompetensutvecklingens nära anknytning till verksamheten, arbetsorganisationen och de aktuella arbetsuppgifterna gör den mångfacetterad. Det kan i perspektiv av arbetsorganisationen handla om:

- kompetensutveckling som ett led i den fortlöpande verksamhetsutvecklingen
- kompetensutveckling på arbetsplatser där man gör mycket stora förändringar i verksamheten vad gäller inriktning, innehåll och arbetsformer
- kompetensutveckling för att möta nya förutsättningar – ny teknik, nya värderingar, sämre ekonomi etc.
- kompetensutveckling av grundläggande karaktär
- kompetensutveckling för ny eller kompletterande yrkeskompetens
- kompetensutveckling för särskilt utsatta grupper.

Att tala om en rättvis fördelning av personalutbildning/fortbildning i termer av exempelvis lika antal timmar per år blir därmed också svårt. Insatserna måste sättas in och bedömas utifrån verksamhetens behov, dvs. utifrån arbetets karaktär och utvecklingen inom området. Bilden kompliceras också av att å ena sidan kanske inte den befintliga kunskapen hos de anställda tillvaratas. Å andra sidan kanske de anställda inte fått den personalutbildning de behöver för att utföra sitt existerande arbete.

I mindre företag kan det ibland vara särskilt problematiskt att anordna kompetensutveckling. Både tid och resurser kan saknas. Fackens möjligheter att verka som pådrivare begränsas av att de inte finns representerade på alla arbetsplatser. Ca 40 % av företagen med 15 % av de anställda står utanför kollektivavtal (1995 års Arbetsrättskommission, 1996).

En annan sida av saken är att inte alla som erbjuds personalutbildning eller får möjligheter till lärande i arbetet kan eller vill ta vara på dessa möjligheter. Det behövs motivation och incitament för att vilja lära. Till hinder för lärande och engagemang i förändringsprocesser hör både sociala och personliga faktorer. Dåliga skolerfarenheter och ett utarmande arbetsliv kan reducera självförtroende och verka passiviserande.

Ett arbetssätt som i många sammanhang visat sig framgångsrikt är att utifrån verksamhets- och kvalitetsutveckling, via en dialog mellan ledning och anställda, få igång en gemensam process för organisationsförändring och kompetensutveckling. Utifrån mål för verksamheten kan kompetensanalyser göras och behov av kompetensutveckling definieras. Utvecklingssamtal, diskussioner i arbetsgrupper, mellan arbetskamrater och mellan fack och ledning kan också vara viktiga inslag i en

kontinuerlig utveckling av kompetensutvecklingsstrategin. De kompetensutvecklande åtgärderna kan sedan vara av många olika slag, inte bara kurser utan också att dela med sig av sitt kunnande i vardagen, ändra i gamla rutiner och jobba fram något nytt tillsammans.

Att motivera även studieovana anställda att delta i kompetensutveckling som en naturlig och integrerad del i arbetet, där alla är delaktiga och införstådda med att de behövs har visat sig vara fullt möjligt. Det kan däremot vara svårt att få till stånd verksamhetsförbättringar om endast några få får möjligheter till utbildning och lärande (Hamngren, Laestadius & Odhnoff, 1995). På detta område fordras dock ytterligare mycket utvecklingsarbete och praktiska försök (Deshler, 1996; Osborn, 1996).

I den mån lärandet i arbetslivet handlar om utbildning måste också krav ställas på utbildningsutbudet så att det anpassas även till de studieovanas behov. Detta innebär t.ex. moduler och kurser på olika nivåer som flexibelt kan göras tillgängliga på studiedeltagarnas villkor. Det handlar då inte bara om materiella villkor utan även om pedagogiska. Det kan vara värt att notera att Sverige var det enda EU-land för vilket huvudorsaken till ointresse för livslångt lärande var att man inte ville tillbaka till "skolbänken" (Eurobarometer, 1996).

En SIFO-enkät (1995) ger en intressant belysning av individernas vilja att själva finansiera sin vidareutbildning. Enkäten gjordes på uppdrag av Skandia och bygger på intervjuer med ett riksrepresentativt urval individer i åldersgrupperna 20–55 år, totalt 623 intervjuer. Tabell 2.3 sammanfattar svaren.

Tabell 2.3 Skulle du själv vara beredd att varje månad satsa 5 % av din lön till ett personligt utbildningskonto*, efter facklig och politisk tillhörighet samt hushållsinkomst

LO	TCO	SACO
66 %	72 %	68 %

Skulle i ett riksdagsval rösta	
Borgerligt	Socialistiskt
72 %	67 %

Hushållsinkomst		
Under 120 tkr	120-250 tkr	Över 250 tkr
77 %	72 %	66 %

* om arbetsgivaren satsar lika mycket och ni tillsammans bestämmer hur du skall vidareutbilda dig och du får dra av sparandet i din deklaration och betala skatt när pengarna sedan används i utbildningen. Andel som svarat "Ja, säkert" och "Troligen".

Källor: Skandia, 1995, *Det stora svenska kompetenslyftet*. Skandia, 1996, *Hur mottogs förslaget till kompetensförsäkring?*

Som synes är det inte stora skillnader i andelarna i grupper efter facklig anslutning, politisk tillhörighet och inkomst som anser sig ha intresse av och råd med ett individuellt utbildningssparande. Jämför man skillnaderna mellan dessa grupper och dem för deltagande i arbetsmarknadsutbildning mellan grupper efter formell utbildningsbakgrund kan man knappast säga att de senare är mindre än de förra (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1995).

I Sverige verkar det också finnas en större öppenhet för att individerna och företagen – vid sidan av staten – skall engagera sig i det livslånga lärandet än i andra EU-länder. På frågan om vilka aktörer som bör

ta ett ansvar för det livslånga lärandet erhölls följande svarsfrekvenser i EU som genomsnitt och i Sverige:

	EU	*Sverige*
Staten	66 %	54 %
Företag	44 %	67 %
Individ	29 %	68 %

Anm. Flera svarsalternativ kunde anges.

Källa: Eurobarometer, 1996, Europeans and their Attitudes to Education and Training. Stencil.

2.3 Sammanfattning och diskussion

I grova drag kan det föregående *sammanfattas* på följande sätt:

– Investeringar i utbildning och kompetensutveckling i arbetslivet kan ge stora produktivitetseffekter. I synnerhet om de kombineras med förändringar i arbetsorganisationen och relateras till en bred verksamhetsutveckling i samverkan mellan ledning och anställda. Att få med sig personalen och motivera även de studieovana behöver inte bli ett oöverstigligt problem i ett dylikt sammanhang.

– Många lönsamma investeringar i kompetensutveckling tycks inte bli genomförda i Sverige.

– I Sverige verkar de anställda vare sig stå för finansieringen av fortbildningsinvesteringarna eller få del av avkastningen på dem.

– Deltagandet i personalutbildning är relativt brett och jämnt fördelat i Sverige. Kvinnor och män deltar ungefär lika mycket liksom de olika åldersgrupperna. Däremot finns det tämligen stora skillnader mellan delaktighet i personalutbildning efter initial utbildningsnivå.

– Personalutbildningen är kort i Sverige. En förklaring till det kan vara att de enskilda individerna tar så pass liten del i kostnader och intäkter när det gäller utbildning i arbetslivet.

– I ett modernt, högproduktivt näringsliv behöver *alla* en god basutbildning som grund för det livslånga lärandet i arbetslivet och reella möjligheter att delta i lärandet i arbetslivet. Det är en av den högsta ledningens viktigaste uppgifter i företag och offentliga organisationer att skapa goda förutsättningar för lärande i respektive organisation.

– Såväl staten som fack, arbetsgivare och individer har intresse av att lärandet fungerar effektivt på alla nivåer även om företagsledningarna kanske känner sig mer exklusivt ansvariga för det organisatoriska lärandet i organisationen och individerna för det individuella lärandet.

– Kompetensutveckling måste vägas mot andra satsningar för en organisations långsiktiga överlevnad – investeringar i realkapital, forskning etc. – men att skapa goda förutsättningar för lärande har blivit en allt viktigare framgångsfaktor och uppgift för den högsta ledningen. I ett kortsiktigt perspektiv handlar det om kompetensutveckling i förhållande till den givna affärsidén och i ett långsiktigt perspektiv om lärande i förhållande till nya affärsidéer.

Vilka *slutsatser* som är rimliga att dra kan behöva diskuteras vidare:

– Satsningar på allmänna kunskaper och färdigheter är viktiga för produktivitetsutvecklingen och kommer förmodligen att proportionsvis bli allt viktigare jämfört med företagsspecifika. Både därför att det är den generella typen av humankapital som numera är av störst betydelse i produktionen och därför att det är den typen av humankapital som genererar ny kunskap.

– Eftersom investeringarna i utbildning och lärande i arbetslivet verkar ge relativt stora produktivitetseffekter bör individer och arbetsmarknadens parter i stor utsträckning kunna ta ansvar för dem själva.

– Om individerna och arbetsmarknadens parter tar hand om de humankapitalinvesteringar som närmast berör dem skapar det förutsättningar för att det är de mest lönsamma investeringarna av dessa slag som blir genomförda.

– Kanske bör ansvarsfördelningen mellan företagen, de offentliga organisationerna och individerna ändras så att individerna tar ett större ansvar för de längre, individuella investeringarna.

– Om företagen står för alla humankapitalinvesteringarna i arbetslivet och individerna inte för några blir det mest begränsade satsningar.

– Även företagen bör dock intressera sig mer för långsiktiga investeringar och inte bara ägna sig åt mer snävt inriktat kompetensutvecklingsarbete i anslutning till förändringar av arbetsorganisationen och kvalitetsutvecklingsarbete.

– Fördelningsprofilen på personalutbildningen kan bli sämre om individerna genom eget sparande själva får ta ansvar för större andelar av den vilket i så fall kan behöva förebyggas och/eller kompenseras genom särskilda åtgärder.

– Arbetsmarknadens parter har ansvar för att kostnaderna i tid och pengar för kompetensutveckling och intäkterna av kompetensutveckling i form av produktivitetsökningar fördelas på ett effektivt sätt mellan arbetsgivare och anställda som vinst respektive lönehöjningar.

– Staten har att ansvara för spelregler, infrastruktur, marknadsorganisation, övervakning och systemets fördelningseffekter. Till detta ansvar hör bl.a. att garantera:

* en god basutbildning för alla inklusive för de vuxna som tidigare inte fått chansen till en dylik utbildning
* ett effektivt och flexibelt utbildningsutbud
* företags, offentliga organisationers och anställdas möjligheter att finansiera lönsamma kompetensinvesteringar
* att behovet av kompetensutveckling för individer med mindre fast anknytning till arbetsmarknaden och för arbetslösa kan tillgodoses.

3 Lärande i arbetet – ansvarsfördelning individer, arbetsgivare, fack och samhälle

3.1 Utgångsläge – arbetsmarknadens parter

På arbetsmarknaden har sedan en viss tid funnits avtal mellan vissa arbetsgivare och fackliga organisationer om kompetensutveckling, bl.a. har LO-förbunden Pappers, Grafikerna och Metall slutit avtal där kompetensutvecklingsfrågor mer explicit ingått. Även i flera avtal inom SACO- och TCO-områdena finns formuleringar om behovet av att stimulera kompetensutveckling, bl.a. genom lönebildning (SOU 1996:34).

Det centrala avtalet mellan Sveriges Skogsindustriförbund, Pappersindustriarbetareförbundet, Industritjänstemannaförbundet, Ledarna och Civilingenjörsförbundet har gett parterna en plattform att lokalt diskutera satsningar på höjd kompetens. Där betonas hur viktigt det är att framtida behov av kompetensutveckling kartläggs och bryts ner till individuella utvecklingsprogram. I det sammanhanget kan också nämnas ett utvecklingsarbete som pågår i samarbete mellan parterna och Statens skola för vuxna i Härnösand (SSVH, 1995). Det syftar till att finna nya former för distansutbildning i anslutning till arbetsplatsen.

Det centrala avtalet mellan Sveriges verkstadsindustrier och Svenska Metallarbetareförbundet har skapat möjligheter för de lokala parterna att träffa överenskommelser om formerna för samarbete kring kompetensutveckling t.ex. genom partsgemensamma kommittéer.

Grafikerna har haft en överenskommelse om en finansiering av en gemensam utbildningsfond. Till den har avsatts en viss procent av lönesumman. Fondens medel har bl.a. använts till att bygga upp ett partsgemensamt utbildningsföretag.

Andra exempel på partsgemensamma satsningar som bl.a. används för utbildningsändamål är:

- Trygghetsfonden SAF-LO,
- Trygghetsrådet SAF-PTK,
- Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting och

– på det statliga området Förnyelsefonden för organisations- och kompetensutveckling och Trygghetsstiftelsen som skall förhindra arbetslöshet för de anställda i samband med omorganisation.

Även andra partsgemensamma organ sysslar med utbildningsfrågor ibland i kombination med forsknings- och utvecklingsarbete. Arbetsmarknadens Yrkesråd är ett samarbetsorgan på yrkesutbildningsområdet för SAF och LO. Exempel på branschorgan som arbeter med utbildning och kompetensutveckling är Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor och Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger.

IFL (Institutet för företagsledning) är en stiftelse med bl.a. SAF och Civilingenjörsförbundet som huvudmän. Aktuella projekt är "Företagsledning för hälsa, kvalitet och effektivitet" och "A2000+" som är ett utvecklingsprojekt med syfte att ta fram ett verktyg för utveckling av arbetsgrupper (IFL, 1995 och 1996).

Liknande arbete bedrivs av Arbetarskyddsnämnden som är ett partsgemensam organ för SAF, LO och PTK. Ledarskaps- och arbetsorganisationsutveckling är ett huvudtema för nämnden (Arbetarskyddsnämnden, 1996).

3.2 Utvecklingstendenser på avtalssidan

En intressant utveckling har ägt rum på avtalsområdet under senare tid. Som exempel kan nämnas:

* "*Utveckling –92*" som är en överenskommelse om samverkan i kommuner och landsting om bl.a. personalutveckling mellan Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet å ena sidan samt å andra sidan, Svenska kommunalarbetareförbundet, TCO-OF:s förbundsområden allmän kommunal verksamhet, lärare respektive hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdena ingående organisationer samt de SACO-anslutna förbunden med medlemmar i den kommunala sektorn. Målet är ett samverkanssystem som skall ge ett positivt arbetsklimat där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda.

  Individens inflytande är basen för samverkanssystemet. Arbetsplatsträffen är ett forum för samverkan mellan arbetsgrupp och närmaste ledning. På övriga nivåer sker samverkan mellan arbetsgivare och fack i samverkansgrupper.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper skall dock präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.

Alla anställda skall ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl den anställdes behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel.

De centrala parterna har bl.a. åtagit sig att utarbeta utvecklingsmaterial (jfr. exempelvis Arbetsmiljörådet, 1993).

* I en bilaga till 1995 års förhandlingsprotokoll har de centrala parterna Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och pastoratsförbund å ena sidan samt Svenska kommunalarbetareförbundet, SKTF och Ledarna å andra sidan redovisat en gemensam syn på kompetens och kompetensutveckling.

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling måste ha sin utgångspunkt i lokala förutsättningar och behov. Det finns därmed inga generella riktlinjer eller metoder utan varje enhet måste göra sin analys och hitta sin strategi.

Delaktighet är en viktig faktor. Genom dialog skapas en grund för individuell kompetensutveckling – dialog i det dagliga arbetet, i organiserade arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Utformningen av kompetensutveckling är en ledningsuppgift. Genom dialogen skapas en rätt till ett kontinuerligt lärande i arbetslivet som även de anställda har ett eget ansvar för.

De centrala parterna skall stödja och stimulera kompetensutvecklingsprocessen.

* Grafikernas s.k. *Visbyavtal* från slutet av 1995 innehåller tre intressanta kompetensutvecklingskomponenter:

– Kompetensinventering. Vid den överläggning som föregår ett lokalt antagande av avtalet skall en sammanställning göras av de anställdas kompetens och en uppgörelse komma till stånd om lämpliga former för fortlöpande kompetensutveckling för medarbetarna.
– Under en försöksperiod januari 1996 – mars 1998 skall olika kompetenshöjande åtgärder vidtas. Varje medarbetare skall omfattas av dem. Omfattningen skall vara sammanlagt fyra arbetsdagar.
– För kompetensutveckling i form av utbildning kan gemensamma former av finansiering prövas t.ex. avsättning till kompetenskonton.

Parterna avser att hos regeringen påtala behovet av skattekredit för sådana avsättningar.

* *1966 års läraravtal* beskrivs av parterna som ett "skolutvecklingspaket". I ett utvecklingsdokument redovisar parterna motiv, ambitioner och konkreta åtgärder för att utveckla och förnya skolan (Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Svenska Kommunförbundet, 1996). I kollektivavtalet understöds denna inriktning av särskilda kriterier för lönesättning och arbetstidsbestämmelser, som underlättar yrkesrollsutveckling och arbetsorganisatorisk förnyelse, garantier för att tid avsätts för kompetensutveckling samt rekommendationer om lokalt utvecklingsarbete.

Kompetens definieras som " ..... insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande".

Kompetensbehovet bör enligt parterna fastställas såväl för en skola som för enskilda lärare vid skolan och resultera i individuella kompetensutvecklingsplaner. "Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan de anställda."

* Överenskommelsen om kompetensutveckling i *banksektorn* mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation och Finansförbundet från 1995 som skall utvärderas 1997.

Bankerna har ansvar för och i uppgift att skapa incitament för individen att vilja utveckla sig och att skapa förutsättningar för kontinuerligt lärande i arbetet.

Individen har huvudansvaret för den egna kompetensutvecklingen.

Utbildningen måste kompletteras på relevanta områden och planeras och genomföras företagsvis genom lokala överenskommelser. I dessa skall

- medarbetarnas utbildning kartläggas
- test av kunskapsnivån göras
- individuella åtgärder planeras
- tillräckliga resurser för genomförande avsättas
- tidsplan och regler för redovisning av vidtagna åtgärder anges.

3.3 Offentliga initiativ

Många olika offentliga initiativ har också tagits på senare tid för att stötta arbetsmarknadens parter och stimulera lärandet i arbetslivet. Olika förslag till nya satsningar har också utarbetats.

* Inom ramen för programmet Växtkraft – mål 4, som finansieras av EU och den svenska staten, ges stöd till utveckling av arbetsorganisation och kompetensutveckling inklusive instrument för verksamhetsanalys och kompetensinventering. Programmet är främst inriktat på små och medelstora företag. I projektarbetet har man identifierat olika vägledningsprogram som kan användas för att ta fram handlingsplaner för kompetensutveckling (Övervakningskommittén, 1996).

Ett annat exempel på liknande projektarbete är det västsvenska nätverket KFY (Kompetens för Yrkesverksamma) med huvudkvarter i Göteborg. I det deltar både offentliga organ (länsstyrelsen, länsarbetsnämnden, kommuner och utbildningsanordnare) och andra intressenter (SKF, Volvo och Metallindustriarbetereförbundet). I det har man arbetat med beskrivningar av de kollektivanställdas behov av kunskaper (Kompetens 2 000+), verktyg för kompetensanalys, gap- och åtgärdsanalyser.

* Staten stimulerar kvalitetsutveckling bl.a. genom sitt engagemang i SIQ, Institutet för Kvalitetsutveckling. Det är en stiftelse vars verksamhet regleras genom ett avtal mellan staten och Intressentföreningen Kvalitetsutveckling. Till institutets programområden hör bl.a. information, FOU, utbildning, SIQ Benchmarking Center och utmärkelsen Svensk Kvalitet. Inom utbildningsområdet finns sedan 1994 utmärkelsen Svensk Skola. Ett motsvarande verktyg för verksamhetsutveckling inom landstingen är QUL (Qualitet, Utveckling, Ledarskap). Även inom ISO 9 000 systemet finns standards för kvalitetssäkring för tjänsteföretag som används av vissa skolor t.ex. SKF:s Tekniska Gymnasium i Göteborg.

* I de stora offentliga företagen exempelvis Posten,Telia och Vattenfall AB har man länge arbetat med breddutbildning. I exempelvis Telia AB fortsätter man med dylika satsningar även om de med tiden förskjutits mot något högre utbildningsnivåer. Man prövar också nya lösningar när det gäller fördelningen av utbildningskostnaderna mellan företaget och de anställda. Det individuella engagemanget har visat sig vara mycket betydelsefullt för att utbildningssatsningarna skall bli effektiva.

En annan utmaning för Telia är att klara den övertalighet som uppstod vid den senaste omstruktureringen. Ambitionen är att övertaligheten skall kunna "utbildas bort". Antingen så att de övertaliga blir anställningsbara i något av bolagen inom koncernen eller på den öppna arbetsmarknaden.

Att finna effektiva former för det individuella engagemanget har lett exempelvis både Posten och Telia att satsa på hemdatorer för anställda utan datorvana. Tillgång till datorer i hemmet skulle kunna underlätta för dem att på fritiden förena utbildning, nytta och nöje.

* Arbetsmarknadspolitiska kommittén har föreslagit att 10 % av arbetstiden för kompetensutveckling skulle kunna vara ett riktmärke för arbetsmarknadens parter att avtala om (SOU 1996:34).

* Företagsstödsutredningen har föreslagit att varje länsstyrelse skall se till att det finns minst ett informationsställe där små och medelstora företag kan få information om det samlade utbudet av stöd och service till företag, att Almi skall utveckla material för utbildning av småföretagare utformat för distansutbildning och att den affärsmässiga rådgivningen bör förstärkas till de företag som får statligt finansiellt stöd (SOU 1996:69).

* Kunskapslyftskommittén har i sitt första delbetänkande föreslagit en individuell rättighet till en viss minsta gymnasial utbildningsnivå. Inom ramen för en individuell utvecklingsplan skall individerna tillförsäkras en bas för det livslånga lärandet. Den bör kompletteras med i första hand avtal mellan arbetsmarknadens parter för lärandet i arbetslivet. I betänkandet trycker kommittén också på betydelsen av en god infrastruktur för det livslånga lärandet. Till infrastrukturen hör förutom "utbildningsplatser" både goda möjligheter att på efterfrågesidan få information, vägledning och validering av tidigare inhämtade kunskaper och att det på utbudssidan existerar ett flexibelt och lättillgängligt kursutbud (SOU 1996:27).

* Riksdagen har i anslutning till regeringens vår- och arbetsmarknadspolitiska propositioner (Prop. 1995/96:150; Prop. 1995/96:222; bet. 1995/96:FiU15, rskr. 1995/96:307) beslutat att en särskild satsning på vuxenutbildning skall göras under fem år. Det statliga bidraget till satsningen motsvarar kostnadstäckning för minst 100 000 helårsplatser per år. Målgruppen är i första hand vuxna arbetslösa som saknar treårig gymnasiekompetens. Därutöver skall satsningen också vända sig till anställda som helt eller delvis saknar denna kompetens. Övriga vuxna

skall få delta i mån av plats. Personer mellan 25 och 55 år som är arbetslösa ges möjlighet att under högst ett år studera på motsvarande grundskole- eller gymnasienivå med ett särskilt utbildningsbidrag på a-kasse/KAS-nivå. Anställda mellan 25 och 55 år som arbetat fem år kan ges motsvarande möjlighet om arbetsgivaren tar in en långtidsarbetslös person som ersättare.

* Arbetsrättskommissionen utarbetade förslag till särskilda samarbetsavtal inom arbetsrätten. Dessa avtalskonstruktioner innehåller bl.a. vissa kompetensutvecklingsalternativ. Privata arbetsgivare skulle ha rätt att av vinsten före skatt avsätta medel till "Kompetensinvesteringskonton". Medlen skulle få vara avsatta högst 5 år och uppgå till en viss högsta procent av lönesumman. Kontomedel som inte används inom den stipulerade tiden skulle med ett räntetillägg återgå till rörelseintäkterna och beskattas på sedvanligt sätt. Ett alternativ skulle kunna vara en avsättning av medel till "Kompetensinvesteringskonton" som gav en nedsättning i arbetsgivaravgiften med motsvarande belopp. Det senare är också den modell som kommissionen diskuterade för statliga arbetsgivare, kommuner och landsting.

Arbetsgivarna skulle ha rätt att föreslå hur kompetensutvecklingen för de anställda skulle gå till och de lokala parterna skulle träffa avtal om kontomedlens användning.

Kommissionen föreslog vidare att samarbetsavtalets regler skulle kunna gälla som avtal så fort arbetsgivare och arbetstagare var överens om detta, dvs. även utanför kollektivavtalsförhållanden (1995 års Arbetsrättskommission, 1996).

* Ett resultat av det medlararbete under sommaren 1996 som följde på Arbetsrättskommissionen blev en principöverenskommelse mellan parterna på det statliga området.

I den överenskommelsen antecknar TCO-OF och SACO-S, vilket Arbetsgivarverket också är införstått med, att förutsättningen för att de skall godkänna de aktuella ändringarna i arbetsrätten är satsningar på kompetensutveckling och att finansieringen av dessa insatser löses på det sätt som Arbetsrättskommissionen föreslog. Regelbundna avsättningar av medel för kompetensutveckling skulle göras på det statliga området med motsvarande nedsättning i arbetsgivaravgiften som följd.

* I budgetpropositionen för år 1997 (Prop 1996/97:1) föreslås att LO, TCO och SACO samt Lantbrukarnas riksförbund, Sveriges fiskares riksförbund och Företagarnas riksorganisation skall disponera 40 miljoner kronor bl.a. för utbildningsinsatser för att stimulera till och utveckla

uppsökande verksamhet så att intresset för studier och utbildning kan breddas.

3.4 Internationella utvecklingstendenser

Livslångt lärande i arbetslivet är en högst aktuell fråga i många internationella sammanhang och i många olika länder. Nedan ges några exempel på internationella initiativ samt vissa utvecklingstendenser och diskussioner i Danmark, Norge, Finland, Frankrike och Storbritannien.

På OECD:s utbildningsministerkonferens i januari 1996 var livslångt lärande i arbetslivet ett huvudtema. Till konferensen hade också ett bakgrundsmaterial med den betecknande titeln *Lifelong Learning for All* (OECD, 1996) framställts.

> I sin kommuniké betonar ministrarna vikten av livslångt lärande i arbetslivet. Om den eftergymnasiala utbildningen som del av det livslånga lärandet i arbetslivet skall kunna expandera och tillgodose individernas olika behov krävs nya finansieringskällor. Alternativ är samarbete mellan utbildningsanordnarna och näringslivet, terminsavgifter och förändringar i andelen bidrag och lån i studiefinansieringen. Länderna kommer att när det gäller finansieringen bli tvungna att hitta en ny ansvarsfördelning mellan individer, arbetsgivare, anställda och samhället i övrigt.

Utbildningsministrarnas möte inleddes med konsultationer med BIAC (Business and Industry Advisory Committee) och TUAC (Trade Union Advisory Committee). Både BIAC och TUAC hade förberett särskilda yttranden i vilka de presenterade sin syn på det livslånga lärandet (BIAC, 1996; TUAC, 1996).

> BIAC menade att staten skall prioritera grundläggande utbildning men får för den sakens skull inte dra sig ur yrkesutbildning och högre utbildning. Individerna borde dock kunna satsa mer själva på högre utbildning.
>
> Staten kan stimulera lärandet i arbetslivet genom skattesubventioner och – speciellt för lågutbildade – genom utbildningssubventioner. Staten borde också bidra till utveckling av distansutbildning och stödja lärlingsutbildning.

TUAC ansåg att staten borde stimulera lärandet i arbetslivet både direkt och indirekt. Indirekt kunde det exempelvis ske genom krav på företagen beträffande redovisning av personella resurser. Direkta stöd kunde vara skattesubventioner och jobbrotationssystem av den typ man har i Danmark. Särskilt små och medelstora företag behöver stöd.

Individerna tar redan nu på sig delar av utbildningskostnaderna t.ex. genom att acceptera "lärlingslöner". Man skulle dock även kunna tänka sig individuella konton där individen spar för att kunna finansiera framtida utbildningsinvesteringar.

I EU diskuteras för närvarande Kommissionens Vitbok *Teaching and Learning – Towards the Learning Society* (1995). I den har Kommissionen satt upp fem allmänna mål för nationella åtgärder med olika underavdelningar:

- Att främja tillägnande av kunskaper
  * Erkännande av kompetens
  * Rörlighet
  * Pedagogiska multimediaprogram

- Att närma skola och företag till varandra
  * Lärlingssystemet
  * Yrkesutbildning

- Att bekämpa utslagningen
  * Skolor för en andra chans
  * Europeisk volontärtjänst

- Att ge färdigheter i tre gemenskapsspråk

- Att behandla materiella investeringar och investeringar i utbildning på ett likvärdigt sätt. (Svensk version: Utbildningsdepartementet, 1996, *Lära och lära ut – på väg mot kunskapssamhället*)

Utbildningsdepartementet har i *Grönbok/Vitbok* (1996) kommenterat dessa förslag och inbjudit till diskussion med anledning av Kommissionens vitbok. Kommissionen ordnar också expertkonferenser på dessa temata. Vid den som anordnades i anslutning till det sista temat (Bryssel, september 1996) rådde stor enighet bland experterna om att det var mycket viktigt att investeringarna i kunskaper och utbildning gavs hög prioritet och att individen måste sättas i centrum. Likaså

bedömde man att bördan av en ökande investeringsvolym behövde delas mellan berörda parter – stat, arbetsgivare och enskilda individer.

Nivåer för företagens engagemang som diskuterades var exempelvis 80 % för företagsspecifika utbildningssatsningar och 50 % för satsningar på mer generellt lärande i arbetslivet. Individernas del kunde ta sig uttryck i tid snarare än i pengar. Som påpekades håller dock gränsen mellan dessa typer av investeringar på att luckras upp. Ju bättre valideringssystemen fungerar desto större blir dessutom andelen av lärandet i arbetslivet som är generellt gångbart.

Vad som i övrigt framhölls på infrastruktursidan var utveckling av informations- och vägledningssystem, utbildning i moduler, distansutbildning, kvalitetssäkring (t.ex. genom European Quality Reward) och redovisning av personella resurser i företagen (jfr. bilaga 4). Försök med individuella utbildningskonton rekommenderades också.

Hur stor inflytande marknaderna borde få över utbildningssatsningarna fanns det delade meningar om. Att uppmärksamma fördelningseffekterna av utvecklingen mot livslångt lärande ansågs under alla omständigheter nödvändigt. Olika typer av kompensatoriska åtgärder kan behöva sättas in.

Danmark

I Danmark kan anställda *få ledigt och finansiera sina studier* på två olika sätt: genom VUS (Voksenuddannelsesstøtteordningen) som funnits sedan 1989 och genom Uddannelseorlov vilket tillkom 1992.

I långa stycken gäller likartade regler för de båda systemen. Det finns i båda vissa ålderskrav, vissa krav på arbetsmarknadsanknytning och att löntagaren har ett avtal med arbetsgivaren som reglerar återkomsten till arbetsplatsen. Samma ersättning utgår i båda fallen från staten, dvs. högsta a-kassa (år 1995 DK 2 555 per vecka för heltidsutbildning). Arbetsgivaren kan betala mellanskillnaden upp till full lön. Arbetsgivaren är inte tvungen att ta in en vikare men kan få lönebidrag för att anställa en ersättare.

VUS är till för *kortutbildade* anställda och skall ge dem möjligheter till allmänbildande och yrkesinriktad utbildning på arbetstid. Som kortutbildad betraktas exempelvis en individ med enbart 10 års teoretisk utbildning eller med 7–8 års teoretisk utbildning plus upp till 4 års yrkesutbildning. Utbildningen kan antingen äga rum på heltid eller deltid och vara högst 40 veckor. En individ kan endast använda sig av VUS en gång.

Valet mellan utbildningar är relativt fritt. Det får dock inte handla om högre, s.k. "videregående" utbildningar. En VUS-studerande kan ansöka om bidrag till kursavgifter.

Uddannelseorlov för utbildning är till för både anställda och arbetslösa och utbildningen kan bara bedrivas på heltid. Utbildningen skall vara minst en vecka lång men får inte vara längre än 52 veckor. En anställd kan efter fem år komma tillbaks och få en ny utbildningsperiod. En arbetslös kan ta två år i utbildning under sju år.

Det finns en lista, den s.k. positivlistan, med godkända utbildningar – allmänna och yrkesinriktade – som deltagarna kan välja mellan. I detta stödsystem kan man inte få bidrag till kursavgifter (Jørgensen, Holm Larsen, Løvgreen & Olsen, 1995).

Norge

I Norge diskuteras kompetensutveckling i arbetslivet på olika nivåer. Liksom i Sverige har frågan varit uppe i olika avtalsförhandlingar. För en tid sedan gällde det exempelvis elektrikerna. Facket ville att de anställda skulle ha rätt till fem dagars utbildning per år. Överenskommelsen blev en utbildningskommitté med representanter för fack och arbetsgivare i företagen. Den partssammansatta kommittén skall göra kartläggningar och bedöma de enskilda medarbetarnas behov av utbildning.

Inom Arbeiderpartiet har man arbetat fram ett förslag som går ut på att framtida produktivitetsökningar skall kunna tas ut i studieledighet. Årligen skulle man i avtalen på arbetsmarknaden kunna komma överens om att sätta av "studierättigheter" på individuella utbildningskonton. Staten skulle också bidra till dessa konton och individerna ha en lagstadgad rätt att utnyttja sina studierättigheter.

Arbetsgivarna skulle även fortsättningsvis vara ansvariga för den utbildning och kompetensutveckling som är direkt knuten till verksamheten. Statligt stöd och praktiskt bistånd till särskilt de små företagen skulle också liksom tidigare utgå från SND (Statens Nærings- og Distriktsutbyggningsfond).

LO har ett eget program för kompetensutveckling som går längre än Arbeiderpartiets. LO:s förslag är att arbetstagarna skall ha rätt till 10 % studieledighet för vart år i yrkesverksamhet (Aftenposten, 1996).

Norska regeringen har tillsatt en offentlig expertutredning om fort- och vidareutbildning. Till slutet av år 1997 skall den utarbeta förslag till en nationell handlingsplan för vuxenutbildning och kompetensutveckling i arbets- och samhällslivet (Norska regeringen, 1996).

Finland

I Finland har bl.a. Vuxenutbildningsrådet börjat intressera sig för framtidsfrågorna kopplade till utbildning och livslångt lärande. Vuxenutbildningsrådet är en av regeringen utsedd expertgrupp inom Utbildningsdepartementet med bl.a. representanter för arbetsmarknadens parter.

I Finland arbetar man också sedan en viss tid målmedvetet med att förbättra möjligheterna för vuxna att få sina reella kunskaper validerade till formell behörighet. Man har vidare en lag som kräver att i företag med mer än 30 anställda skall det finnas en utbildningsplan (European Commission, 1996b).

Frankrike

I Frankrike har företag med fler än tio anställda sedan 1971 varit tvungna att utbilda sina anställda. Företagen skall sätta av en viss andel av lönesumman för utbildning. År 1992 låg kravet enlig lag på 1,2 %. För år 1993 kom dock arbetsmarknadens parter överens om att sätta av 1,5 %.

En del av dessa pengar används till studiefinansiering vid individuell studieledighet och till utbildning för att bekämpa ungdomsarbetslösheten men merparten går till utbildning av anställda. De anställda har rätt till studieledighet och det finns ett lagstadgat krav på att utbildning skall beaktas i lönesättningen.

Utbildningen kan äga rum i företaget eller köpas upp på marknaden från branschanknutna utbildningsanordnare, andra privata eller offentliga utbildningsanordnare. De offentliga utbildningsanordnarna har en liten del av marknaden för företagsutbildning. På senare tid har dock företagen börjat köpa allt mer utbildning från högskolan.

Facken har en stark ställning när det gäller uppläggning och inriktning av företagsutbildningen i Frankrike (European Commission, 1996 och b; Houtkoop, 1996).

Även i Frankrike har man satsat på att utveckla system för validering av kunskaper. Vuxna kan få både teoretiska och yrkesmässiga kunskaper verifierade och dokumenterade vid särskilda testcentra (Colardyn, 1996a).

Belgien

I Belgien (Flandern) har arbetsmarknadens parter i kollektivavtal kommit överens om att avsätta 0,8 % av lönesumman till utbildning (European Commission, 1996b).

Storbritannien

Inom Labourpartiet diskuterar man också individuella utbildningskonton. I den engelska versionen skulle de vara skattefria och på kontona skulle de enskilda individerna kunna spara men även arbetsgivarna och staten skulle kunna bidra. En statlig grundplåt på 150 pund till vart konto har föreslagits. Pengarna på utbildningskontona skulle i första hand användas till kursavgifter men – om inte andra finansieringskällor föreligger – även till uppehälle.

För att stimulera kompetensutvecklingen i företagen kan man i Labours program tänka sig bidrag eller skattereduktion. Små företag skulle intresseras för kompetensutveckling genom stöd till satsningar på att få dem att nå upp till vissa nationella utbildningsstandards. "Investors in People" är ett system med extern ackreditering av företag som satsar på personalutveckling. Det sköts av partssammansatta TEC (Training and Enterprise Councils).

Inom Labour kan man även tänka sig ett visst mått av tvång. Företag som har anställda i åldern 16–17 år skulle vara tvungna att stå för sex timmars betald studieledighet per vecka. Även här skulle dock företagen kunna få vissa bidrag (*Economist*, maj 1996).

En intressant observation kommer från företag i Storbritannien som haft s.k. Employee Development Schemes. Den pott pengar som fanns tillgänglig för var och en av de anställda att använda för utbildning utnyttjades i mycket stor utsträckning av de kortutbildade. I Storbritannien försöker man också att populärisera vuxnas deltagande i utbildning bl.a. genom de årligen återkommande "Adult Learners Week".

Andra inslag i den engelska strävan att stimulera till vuxenutbildning är det s.k. NVQ-systemet (National Vocational Qualifications). Det är ett system för validering av yrkeskunskaper. Det kompletteras av det s.k. GNVQ-systemet (General National Vocational Qualifications) som är en brygga mellan yrkesutbildning och teoretiskt inriktad utbildning (Colardyn, 1996a).

3.5 Sammanfattning och diskussion

Flera olika ansatser att arbeta med kompetensutvecklingsfrågor i arbetslivet skymtar i de olika avtalen, förslagen och initiativen:

- Att garantera en process och ett arbetssätt – med dialog och exempelvis arbetsplatsträffar och individuella utvecklingsplaner – som skapar förutsättningar för lärande i en organisation.

- Att göra kompetensanalyser och följa upp dem.

- Att avsätta pengar till fonder för kompetensutveckling.

- Att avsätta pengar till individuella utbildningskonton för kompetensutveckling.

- Att avsätta arbetstid för kompetensutveckling.

Mycket av detta håller parterna på arbetsmarknaden och andra professionella organisationer redan på med och vidareutvecklar själva. De områden där behov av statliga insatser framför allt diskuterats är:

- grundläggande utbildning

- finansiering av sparande på individuella utbildningskonton t.ex. genom statliga bidrag i form av en skatterabatt under sparandeperioden

- kompetensutveckling för anställda i små och medelstora företag

- kompetensutveckling för arbetslösa och andra marginaliserade grupper.

I anslutning till olika förslag till individuella utbildningskonton/ kompetensförsäkringar har också frågan om ett statligt ansvar för vissa försäkringsinslag aktualiserats. I Skandias förslag till kompetensförsäkring (1995 och 1996) krävs inget statligt engagemang i själva försäkringen eftersom den enbart täcker risker för dödsfall, sjukdom och invaliditet – aspekter som försäkringsbolag normalt hanterar. I andra förslag t.ex. Fölster (1994) finns större och mer svårhanterliga försäkringsinslag. Att kunna försäkra *avkastningen* på utbildningsinvesteringar

kan vara särskilt viktigt för mindre studievana grupper. Om försäkringen kombineras med en lånemöjlighet skulle ett dylikt försäkringsbehov bli ännu mer angeläget. Dessa försäkringsinslag kan dock kräva ett visst statligt engagemang i hanteringen.

Motargumenten när det gäller statligt stöd till individuella utbildningskonton är främst av fördelningskaraktär – höginkomsttagare skulle ha bättre råd att göra avsättningar än låginkomsttagare.

Denna fördelningsproblematik bör inte överdrivas men kan dessutom hanteras på olika vis:

- staten kan gå in med en grundplåt på individuella utbildningskonton

- skatterabatten förknippad med utbildningskonton kan begränsas uppåt

- statligt garanterade försäkringsinslag kan göra sparandet på utbildningskonton mindre osäkert och därmed mer intressant även för grupper med mindre studievana och större riskaversion

- facken kan engageras i att organisera sparandet på utbildningskonton/kompetensförsäkringar liksom de arbetat med arbetslöshetsförsäkringar.

Ett annat argument mot utbildningskonton är att det kan ta lång tid att bygga upp ett sparande, att effekterna på utbildningsinvesteringarna under ett övergångsskede skjuts på framtiden och att systemet för individen inte leder till en kontinuerlig kompetensutveckling. Det finns dock möjligheter för staten att även påverka dessa aspekter. En statlig grundplåt kan snabba upp introduktionen av utbildningssparande. System kan konstrueras som inkluderar lånemöjligheter med säkerhet i exempelvis pensionerna. Med flexiblare utbildningssystem uppbyggda på moduler, deltidsstudier och distansstudier kan ett kontinuerligt lärande bli möjligt till låg kostnad.

Kontoidén är utvecklingsbar. I framtiden med bättre ekonomisk tillväxt skulle utbildningskonton i Sverige kunna utvecklas till att ta hand om delar av produktivitetsökningarna på motsvarande sätt såsom diskuterats i Norge.

Utöver detta individinriktade stöd och ett statligt ansvar för utbildningsmarknadernas infrastruktur kan diskuteras om det behövs ytterligare stöd inriktat på företag och offentliga organisationer. Både statliga bidrag, stöd och skatterabatter till företagsvisa vinstavsättningar, kompe-

tenskonton/försäkringar riskerar att bli subventioner i onödan och/eller leda till olönsamma satsningar. Företagen har redan i dag rätt att dra av kostnaderna för verksamhetsanknuten utbildning samtidigt som ingen förmånsbeskattning utgår hos individen (jfr. bilaga 3).

För att utjämna finansieringsmöjligheterna över olika konjunkturfaser skulle det dock kunna vara motiverat att företagen fick möjligheter att med skatterabatt under högkonjunktur avsätta medel för utbildning under lågkonjunktur. Speciellt för små och medelstora företag skulle en dylik utjämningsmöjlighet kunna vara värdefull. Även inom den offentliga sektorn kan ibland begränsningar i möjligheterna att omfördela intäkter och kostnader över åren vara ett hinder för kompetensutveckling.

Det är för övrigt främst för de små och medelstora företagen som det är viktigt att det finns en god utbildningsmässig infrastruktur och att staten ansvarar för:

- en högkvalitativ grundläggande utbildning för alla
- möjligheter att komma tillbaks till grundläggande utbildning för dem som missat chansen i ungdomen
- billiga och effektiva utbildningsanordnare
- information och vägledning om utbildning
- stöd till skräddarsydd utbildning för företagsledare i små och medelstora företag
- att övergångsvis stödja fack och arbetsgivare vid introduktionen av kompetensutvecklingsarbete i företag och offentliga organisationer och för olika yrken.

4 De första stegen – statliga åtgärder

Den ekonomiska politiken, näringspolitiken och arbetsmarknadspolitiken inriktas allt mer på att skapa ekonomisk tillväxt och sysselsättning. Detsamma gäller forsknings- och utbildningspolitiken där ungdomsutbildningen och vuxenutbildningen förstärks för att stimulera det livslånga lärandet i arbetslivet. En god grundläggande utbildning är av avgörande betydelse för det kumulativa, livslånga lärandet som med nödvändighet måste vara individbaserat och efterfrågestyrt.

Dylika politiska satsningar på grundläggande utbildning kan lämpligen kompletteras med vissa statliga insatser för att stimulera kompetensutvecklingen i arbetslivet.

Staten kan i enlighet med beskrivningarna nedan på olika sätt förstärka och stödja de processer som är igång – stimulera arbetsgivarsidan att ta sitt ansvar och motivera de anställda att utnyttja de möjligheter som erbjuds. Det handlar i arbetslivet om dialog och utvecklingssamtal, förändringar i arbetsorganisation, karriär- och lönesystem.

Expertgruppen har inte tagit ställning till exakt hur den statliga stimulansen till kompetensutveckling i arbetslivet skall utformas. Den vill dock föra fram följande typer av åtgärder till diskussion.

Central nivå

Staten

* Kan garantera gymnasienivå för ”alla”.

* Kan stå för stöd och utveckling när det gäller infrastrukturen.

* Kan ge skattekredit för sparande på individuella utbildningskonton.

* Kan stödja kompetensutvecklingen i företag och offentliga organisationer.

Riksdagen har nyligen fattat beslut om en särskild satsning på vuxenutbildning som kan ses som ett steg på vägen mot en garanterad *gymnasienivå för alla*. Målgruppen i den nu aktuella satsningen är i första hand vuxna arbetslösa som saknar treårig gymnasiekompetens. Därutöver skall satsningen också vända sig till anställda som helt eller delvis saknar denna kompetens. Personer mellan 25 och 55 år skall ges möjlighet att under högst ett år studera på grundskole- eller gymnasienivå med ett särskilt utbildningsbidrag på a-kasse/KAS-nivå. För anställda ges denna möjlighet om arbetsgivaren tar in en långtidsarbetslös person som ersättare. Satsningen skall pågå i fem år.

Arbetet med denna satsning kommer att ge mycket värdefull information. Den bör ligga till grund för förslag om hur en statlig garanti när det gäller "gymnasiekompetens för alla" bör utformas.

Stöd och utveckling när det gäller *infrastrukturen* kan handla om:

- studiefinansiering

  Det är viktigt att studiestödet får en effektiv utformning. Det gäller både studiestödet för ungdomsutbildningen, den garanterade allmänna utbildningsnivån för vuxna, utbildningen inom ramen för arbetsmarknadspolitiken och annan utbildning av vuxna. Det måste också finnas klara regler för relationerna mellan det statliga studiestödet och utbildningskonton.

- information, vägledning, uppsökande verksamhet, validering av kunskaper och kompetens

  Information, vägledning, uppsökande verksamhet, validering av kunskaper och kompetens är av avgörande betydelse för utbildningsmarknaderna och för företag, offentliga organisationer och individer när de skall fatta beslut om utbildning, för att de skall motiveras till utbildning och få valuta för de kunskaper de skaffar sig och tidigare skaffat sig.

  Den tilltagande komplexiteten i samhället gör att företag, offentliga organisationer och individer behöver stöd och hjälp till självhjälp när det gäller att informera sig och få underlag för att träffa välmotiverade utbildningsval. För att välja rätt krävs ibland också att man kan få chansen att pröva på olika utbildningsaktiviteter och få sina tidigare kunskaper värderade så att man kan komma in på rätt utbildningsnivå och göra realistiska utbildningsplaner (Colardyn, 1996a och b).

– utbudet av utbildning samt vidareutveckling och stimulans till utvärdering och kvalitetssäkring/kvalitetsutveckling av utbildning

Som underlag för företagens, individernas och myndigheternas beslut om utbildning behövs information. I detta syfte behöver bättre metoder utvecklas för utvärdering av utbildningstjänsternas pedagogiska kvalitet, prisvärdhet och kompetensgivande effekter. Utbildningsanordnarna bör också stimuleras att själva engagera sig i arbetet med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling.

– upphandling, beställarkompetens

Om den offentliga upphandlings- och beställarkompetensen – inom den offentliga vuxenutbildningen och arbetsmarknadspolitiken – förbättras och får bättre träffsäkerhet i förhållande till arbetslivets krav och den offentliga yrkesutbildningen utvärderas och fortlöpande aktualiseras gentemot arbetsplatserna, är detta av stor betydelse inte bara för denna utbildning i sig utan för hela den svenska utbildningsmarknaden.

– distansutbildning och läromedel, uppdragsutbildning vid högskolor och komvux

Det behövs ett utbud av utbildningstjänster som "matchar" arbetslivets efterfrågan när det gäller innehåll, tjänsternas pedagogiska och praktiska utformning, tillgänglighet etc. Distansutbildning är viktig i detta sammanhang liksom bra läromedel för distansutbildning. Ett större utbud av uppdragsutbildning vid högskolor och komvux kan också behövas. Överhuvudtaget är en större dynamik, konkurrens och valfrihet på den svenska utbildningsmarknaden angelägen att få till stånd. Det skulle underlätta både för företag och offentliga organisationer och för individer med olika karriärutvecklingsbehov – i stora företag, i små företag och som egna företagare – att få sina utbildningsbehov tillgodosedda.

– redovisning av personella resurser och kunskapskapital

Nya former för redovisning av personella resurser och kunskapskapital i företag och offentliga organisationer kan stimulera till kompetensutveckling i arbetslivet (jfr. bilaga 4).

Staten har ett ansvar för att infrastrukturfrågorna får en tillfredsställande lösning. Därmed inte sagt att det handlar om stora statliga satsningar eller nya statliga satsningar. En hel del av de statliga infrastuktursatsningarna kan begränsas till forsknings- och metodutvecklingsarbete. Det anknyts lämpligen till redan pågående arbeten t.ex. Växtkraft – Mål 4 programmet, SIQ-arbetet och de förslag som Företagsstödsutredningen kommit med. Det kan också ta sig formen av statliga resurssatsningar på spridning av goda exempel och FOU direkt i företag. Genom FOU skulle man kunna få till stånd både kompetensutveckling genom personalens deltagande i utvecklingsarbetet, attitydpåverkan av företagsledning och forskning kring kompetensutveckling i företag och offentliga organisationer, särskilt på små och medelstora arbetsplatser.

De *individuella utbildningskontona* kan utformas på många olika sätt. Det alternativ som expertgruppen närmast haft i tankarna är ett frivilligt konto för rent individuellt sparande. Sparande skulle vara knutet till individen och inte till arbetsplatsen. Det statliga stödet skulle i första hand handla om en skattekredit under sparandeperioden.

Stödet till kompetensutveckling i företag och offentliga organisationer kan handla om:

– skattekredit för att utjämna finansieringsmöjligheterna för kompetensutveckling över konjunkturerna i små och medelstora företag.

– stöd till verksamhets- och kompetensutveckling i företag och offentliga organisationer och för olika yrken.

Nya analysmetoder behöver utvecklas för att bestämma kompetensbehov i företag och offentliga organisationer, metoder som är lättanvända i såväl små som stora företag, i offentliga organisationer och för olika yrken. Kvalitetsutveckling av verksamheten och kompetensutveckling av personalen hänger nära samman. Att sprida kännedom om goda exempel när det gäller arbete med organisations- och kompetensutveckling är också en viktig uppgift. Dessutom kan det finnas ett behov av forskning och utveckling vad gäller nya kompetensbaserade löne- och karriärsystem.

Utöver dylikt forsknings- och utvecklingsarbete kan staten satsa på att övergångsvis stimulera företag och offentliga organisationer att introducera kompetensutvecklingsarbete.

– utbildning av företagsledare – speciellt i små och medelstora företag men även för ledningen på mindre arbetsenheter inom den offentliga sektorn

Det är särskilt viktigt att engagera ledningen i företag och offentliga organisationer i kompetensutvecklingen. För att det skall fungera i de mindre och medelstora företagen behövs bl.a. samlad och översiktlig information och vägledning beträffande utbildningsutbudet samt aktiva utbildningsanordnare med ett utbildningsutbud som passar dessa företag. Statligt stöd till länkar mellan ledningen i företag och offentliga organisationer och utbildningsvärlden skulle också kunna behövas.

Central nivå alternativt förbundsnivå

Fack/arbetsgivare

På denna nivå kan de centrala parterna komma överens om övergripande inriktning, uppföljning och utvärdering av arbetet med arbetsorganisations- och kompetensutveckling och stöd till fortsatt utveckling medan genomförandet ligger på lokal nivå. Vad det handlar om är förutsättningarna för att på lokal nivå kunna samarbeta kring kartläggningar av de anställdas kompetens och prioritering av arbetsorganisations- och kompetensutveckling utifrån verksamhetens förändringsbehov.

Utveckling och introduktion av nya kompetensbaserade löne- och karriärsystem kan också vara en uppgift att hantera på denna nivå.

Stat

Står för infrastruktur samt forsknings- och utvecklingsarbete.

Decentraliserade nivåer – Sektorer/branscher/arbetsplatser

Fack/arbetsgivare

Man kan förvänta sig att inom olika branscher och på olika arbetsplatser kommer parterna att träffa olika typer av avtal som kommer att variera vad gäller åtaganden på kompetensområdet allt efter behov och förutseende. Det är viktigt att parterna följer utvecklingen

på angränsande avtalsområden så att goda exempel får snabb spridning.

Stat

Står för infrastruktur samt forsknings- och utvecklingsarbete.

Kommentarer till de föreliggande förslagen

* Arbetslösa och andra grupper som står utanför arbetslivet måste få sina behov av kompetensutveckling tillgodosedda på annat vis än dem som här skisserats.

* Med det individuella utbildningskontot i detta förslag sker ingen sammanblandning av individens och företagets pengar. Företagen och individerna kan ha olika intressen och det kan skapa onödiga konflikter att blanda ihop deras sparande. Olika aspekter beträffande det individuella utbildningskontot måste dock närmare preciseras:

- frivilligt eller obligatoriskt/avtalsmässigt bestämt sparande på utbildningskonton.
- eventuell statlig grundplåt till utbildningskonton.
- eventuellt inbyggda låne- och försäkringsmöjligheter för kompetensförsäkringar.
- eventuella möjligheter för arbetsgivarna att komplettera sparandet på de individuella utbildningskontona.
- möjligheter att kombinera användningen av tillgångar på individuella utbildningskonton med a-kassa, utbildningsbidrag och studiestöd. När systemet med utbildningskonton/försäkringar kommit igång skulle då studiemedel enbart vara till för "ungdomsutbildning" i högskolan?
- terminsavgifter eller inte för dem som studerar i högskolan med hjälp av individuella utbildningskonton. Kursavgifter för individer som finansierar sina studier med utbildningskonton skulle i sin tur kräva att om t.ex. högskolan och komvux tar emot både dem och vanliga ungdomsstuderande, måste det finnas klara gränsdragningar såsom det i dagsläget finns mellan reguljär utbildning och uppdragsutbildning.

5 Sammanfattning av de diskuterade statliga insatserna

Expertgruppen har fört fram fyra olika områden inom vilka staten kan ge stöd till kompetensutveckling i arbetslivet:

1. Garantera en gymnasienivå för alla

2. Stå för stöd och utveckling när det gäller infrastrukturen

3. Stödja sparande på individuella utbildningskonton

4. Stödja kompetensutvecklingen i företag och offentliga organisationer.

Exakt vilka åtgärder som skall vidtas har expertgruppen inte tagit ställning till. Inriktningen och avvägningen av åtgärder inom respektive område och mellan områdena kan först avgöras efter ytterligare diskussioner och utredningar om bl.a. deras effekter i termer av intäkter och kostnader (jfr. bilaga 3).

1. Garantera en gymnasienivå för alla

Riksdagen har nyligen fattat beslut om en särskild satsning på vuxenutbildning. Målgruppen är i första hand vuxna arbetslösa som saknar treårig gymnasiekompetens. Därutöver skall satsningen också vända sig till anställda. Under högst ett år skall det bli möjligt att studera på grundskole- eller gymnasienivå med ett särskilt utbildningsbidrag på a-kasse/KAS-nivå. För anställda är det ett villkor att arbetsgivaren tar in en långtidsarbetslös person som ersättare. Satsningen skall pågå i fem år.

Erfarenheterna från denna satsning bör ligga till grund för förslag om hur en statlig garanti när det gäller "gymnasiekompetens för alla" bör utformas.

2. Stå för stöd och utveckling när det gäller infrastrukturen

Viktiga områden är i detta fall:

- studiefinansiering
- information, vägledning, uppsökande verksamhet, validering av kunskaper och kompetens
- utbudet av utbildning samt vidareutveckling och stimulans till utvärdering och kvalitetssäkring/kvalitetsutveckling av utbildning
- upphandling, beställarkompetens
- distansutbildning och läromedel, uppdragsutbildning vid högskolor och komvux
- redovisning av personella resurser och kunskapskapital.

3. Stödja sparande på individuella utbildningskonton

Det stöd som expertgruppen diskuterat handlar i första hand om att ge en skattekredit för sparande på individuella utbildningskonton. En närmare utformning av idén med utbildningskonton kräver dock att man tar ställning till en rad olika frågor för att på bästa sätt hantera aktuella effektivitets- och fördelningsaspekter. Till dem hör:

- om sparandet på utbildningskonton skall vara frivilligt eller obligatoriskt/avtalsmässigt bestämt
- om staten skall stå för en grundplåt till utbildningskontona
- om inbyggda låne- och försäkringsmöjligheter skall förekomma
- hur möjligheterna att kombinera användningen av tillgångar på individuella utbildningskonton med a-kassa, utbildningsbidrag och studiestöd skall se ut
- om utbildningskontot enbart skall finansiera uppehälle under studietiden eller även täcka kursavgifter.

4. Stödja kompetensutvecklingen i företag och offentliga organisationer

Stödet kan i detta fall inriktas på:

- skattekredit för att utjämna finansieringsmöjligheterna för kompetensutveckling över konjunkturerna i små och medelstora företag
- stöd till FOU om verksamhets- och kompetensutveckling i arbetslivet
- stöd till introduktion av verksamhets- och kompetensutveckling i företag och offentliga organisationer och för olika yrken
- utbildning av företagsledare – speciellt i små och medelstora företag men även ledningen på mindre arbetsenheter inom den offentliga sektorn.

Källor

Arbetsmarknadsstyrelsen, 1995, Arbetsmarknadsutbildning – Årsberättelse 1994/95. *UBra* 1995:3.

1995 års Arbetsrättskommission, 1996, Samarbetsavtal? Rapport av 1995 års Arbetsrättskommission. Stencil.

Aftenposten, 3 augusti 1996, Etterutdannelse er jobb nummer 1. Brå stop på langdryg el-streik.

Arbetarskyddsnämnden, 1996, *Ledarskap & Arbetsorganisation för hälsa, kvalitet och effektivitet*. Stockholm.

Arbetsgivarverket, 1996, Principöverenskommelse mellan parterna på det statliga området med anledning av statsministerns uppmaning till arbetsmarknadens parter att senast den 23 augusti 1996 lösa motsättningarna beträffande arbetsrätten. Stencil.

Arbetsmiljörådet, 1993, *Utveckling genom samverkan*. Stockholm.

Axelsson, B. i samarbete med Hedman, J. & N. Kinch, 1996, *Kompetens för konkurrenskraft*. SNS.

BIAC, 1996, Business' Views on Lifelong Learning. Stencil, Paris.

Björklund, A., 1986, A Comment on the "Wage Structure and the Functioning of the Labor Market". I Siven, C.-H. (red.) *Unemployment in Europe*. Timbro.

Björklund, A., Edin P-A., Holmlund, B. & E. Wadensjö, 1996, *Arbetsmarknaden*. SNS.

Björklund, A. & H. Regnér, 1993, Humankapital-teorin och utbildning på arbetsplatserna. I *Sveriges arbetsplatser – organisation, personalutveckling, styrning* (le Grand, C., Szulkin, R. & M. Tåhlin red.), SNS.

Björkman, T., 1996, Information technology and the competitiveness of the European workforce – a new challenge for educational policies. CEDEFOP, Workshop, Life-long learning, Stockholm 18–20 september 1996.

Brulin, G. & T. Nilsson, 1994, *Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet*. Arbetslivsfonden.

Bäcklund, A-K, 1996, "Permanent" jobs and new skill requirements. CEDEFOP, Workshop, Life-long learning, Stockholm 18–20 september 1996.

Colardyn, D., 1996a, *La gestion des compétences*. Presses Universitaires de France.

Colardyn, D., 1996b, Recognition and Certification of Skills. I Tuijnman, A. (red), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. Elsevier Science Ltd.

Deshler, D., 1996; Participation: Role of Motivation. I Tuijnman, A. (red), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. Elsevier Science Ltd.

Docherty, P., 1995, *Läroriket – vägar och vägval i en lärande organisation*. Arbetslivsinstitutet, Utbildningsradion.

Economist, May 1996, Labour's training policy. One small step.

Edin P.A. & B. Holmlund, 1992, The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Policy? *Working Paper* nr 13, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Eurobarometer, 1996, Europeans and their Attitudes to Education and Training. Stencil.

European Commission, 1995, *Teaching and Learning – Towards the Learning Society. White Paper on Education and Training*. Bryssel.

European Commission, 1996a, *The budgetary implications of education and training in the Memeber States of the European Union*. Bryssel.

European Commission, 1996b, *The ecomomic dimension of education and training in the Memeber States of the European Union*. Bryssel.

Fölster S., 1994, Kompetenskonto – ett förslag till finansiering av livslångt lärande. I Ds 1994:30, *Utbildningskonton*.

Gustavsen, B. m. fl., 1995, *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. SNS.

Hamngren, I., Laestadius S. & J. Odhnoff, 1995, *Utbildningens roll för framgångsrika arbetsorganisationsförändringar*. Arbetslivsfonden.

Helgeson, B. & J. Johansson, 1992, *Arbete och yrkesutbildning*. Skolverket, HLS Förlag.

Henrekson, M., 1993, Humankapital, produktivitet och tillväxt. I SOU 1993:16, *Nya villkor för ekonomi och politik. Ekonomikommissionens förslag*. Bilagedel 1.

Houtkoop, W., 1996, Europe, Western and Southern. I Tuijnman, A. (red), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. Elsevier Science Ltd.

IFL m fl, 1995, A2000+ En presentation av ett unikt processverktyg för utveckling av arbetsgrupp. Stencil.

IFL, 1996, *Human Enterprise – Företagsledning för hälsa, kvalitet och effektivitet*. Stockholm.

Johansson, J., 1995a, Kompetensutveckling i de små företagen. Forskningsrapport, *Tulea* 1995:27, Tekniska Högskolan i Luleå.

Johansson, J., 1995b, Tekniker i industrin. Stencil, Institutionen för Arbetsvetenskap, Tekniska Högskolan i Luleå.

Johansson, J. & B. Öhman-Nilsson, 1993, Några utbildningspolitiska utmaningar. Länsstyrelsen i Norrbotten, *Rapportserie*, Nummer 2.

Jørgensen, K., Holm Larsen K., Løvgreen P. & T.L. Olsen, 1995, *VUS og uddannelsesorlov 1994*. Udviklingscentret for folkeoplysning og voksenundervisning, Köpenhamn.

Kazamaki Ottersten, E., Lindh T. & E. Mellander, 1996, Cost and Productivity Effects of Firm Financed Training. Stencil, IUI.

Levine, D., 1996, Human Capital Investment, Under publicering. OECD, expertmöte, januari 1996.

Lundgren, K., 1996, *Livslångt lärande – Praktisk teori om lärandets ekonomi*. Nerenius & Santérus Förlag.

Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Svenska Kommunförbundet, 1996, *En satsning till två tusen*. Stockholm.

Machin S. & D.Wilkinson, 1995, *Employee Training*. Institute for Public Policy Research, No. 1

Norska regeringen, 1996, *Offentligt utvalg om etter- og vidareutdanning for voksne - Mandat, 27 september 1996*.

NUTEK, 1994, *Näringslivets tillväxtförutsättningar till år 2010*. Bilaga 6 till Långtidsutredningen 1994. Fritzes.

NUTEK, 1996a, *Mot flexiblare arbetsorganisationer*, NUTEK B 1996:8.

NUTEK, 1996b, *Towards Flexibla Organisations*, NUTEK B 1996:6.

OECD, 1994, *The OECD Jobs Study*. Paris

OECD, 1996, *Lifelong Learning for All*. Paris.

Osborn, M., 1996, Student Outreach. I Tuijnman, A. (red), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. Elsevier Science Ltd.

Prop 1995/96:150, *Ekonomisk vårproposition med förslag till riktlinjer för den ekonomiska politiken, utgiftstak, ändrade förslag för budgetåret 1995/96, m.m.*

Prop 1995/96:222, *Vissa åtgärder för att halvera arbetslöheten till år 2000, ändrade anslag för budgetåret 1995/96, finansiering m.m.*

Prop 1996/97:1, *Budgetpropositionen för år 1997*.

Regnér, H., 1995, The impact of on-the-job training on the tenure-wage profile and job mobility – does the distinction between general and firm specific human capital really matter? Stockholms universitet, *Institutet för social forskning, Meddelande nr 2*.

Sarv H., 1996, Konsten att veta hur. *Framtider*, nr 7.

SCB, 1995, Personalutbildning 1994 och 1995, *Statistiska Meddelanden* U 39 SM 9502.

SFAM, 1995, *Kunniga allmänläkare sänker sjukvårdskostnaden*. Svensk förening för allmänmedicin.

SIFO, 1995, Attityder till Skandias kompetensförsäkringsprojekt. Stencil.

SIQ, 1996, *Institutet för Kvalitetsutveckling.*

Skandia, 1995, *Det stora svenska kompetenslyftet.*

Skandia, 1996, *Hur mottogs förslaget till kompetensförsäkring?*

Sohlman, Å., 1996, *Framtidens utbildning – Sverige i internationell konkurrens.* SNS.

Stern, D., 1995, Market Failure in Firm-based Education and Training. I Carnoy, M. (red), 1995, *International Encyclopedia of Economics of Education*, 1995. Elsevier Science Ltd.

SOU 1996:27, *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande.*

SOU 1996:34, *Aktiv arbetsmarknadspolitik.* Huvudbetänkande och Expertbilaga.

SOU 1996:69, *Kompetens och kapital.* Betänkande av Företagsstödsutredningen.

SSVH, 1995, Långsiktig kompetensutveckling inom industrin med IT-stöd i flerformsundervisning. Stencil.

TUAC, 1996, TUAC Statement on Education and Training. Stencil, Paris.

Tuijnman, A., 1996, Economics of Adult Education and Training. I Tuijnman, A., *International Encyclopedia of Adult Education and Training.* Elsevier Science Ltd.

Utbildningsdepartementet, 1996, *Lära och lära ut - på väg mot kunskapssamhället.*

Utbildningsdepartementet, 1996, *Grönbok/Vitbok.*

Westergård-Nielsen, N., 1995, Løneforskell i de nordiske lande. I Wadensjö,E., (red.) *1990-talets arbetsmarknad i Norden.* Nord 1995:5.

Victorsson, J., 1994, Humankapitalets avkastning och marginalproduktivitet. Stencil, Uppsala universitet.

Victorsson, J. & M. Eklund, 1995, Utbildning är lönsamt för både anställda och arbetsgivare. *Lång sikt*, Nyhetsbrev från NUTEK Analys, nr 2.

Wikfeldt C., 1995, Ordlista för olika kompetensbegrepp. Stencil.

Övervakningskommittén för Mål 4 och Adapt, 1996, Vägledningsprogram. Stencil.

Muntliga källor:

Hans-Olof Hagén, NUTEK

Marianne Nivert, Telia AB

Jan Rundqvist, Posten AB

Judith Summers, EAEA (European Association for the Education of Adults)

Expertgruppens uppdrag och sammansättning

Vid sitt sammanträde den 23 oktober 1995 beslöt Kunskapslyftskommittén (U 1995:09) att ge ordföranden Anders Arneson i uppgift att, om inga hinder föreligger, upprätta en expertgrupp bestående av representanter för arbetsmarknadens parter som skall göra en undersökning beträffande mål, finansiering och ansvar för utbildning på arbetsplatserna.

I ett brev daterat den 31 oktober 1995 inbjöds de centrala arbetsmarknadsparterna att komma in med förslag till experter. I brevet noteras att för "den utbildning utanför den samhällsstödda vuxenutbildningen som vänder sig till vuxna, har samhället hittills inte formulerat några mål."

Arbetet i expertgruppen skulle syfta till "att underlätta kommitténs arbete med frågorna rörande mål, finansiering och ansvar för utbildning och kompetensutveckling i arbetslivet som en del i en övergripande strategi för kompetensutveckling".

Den 8 oktober 1995 förordnade statsrådet Johansson (Dnr. U 95/4142/A) nedanstående personer att ingå i expertgruppen:

Landshövding Björn Rosengren, ordförande
Ombudsman Eva-Maria Danvind, Tjänstemännens centralorganisation
Ombudsman Lars-Åke Henriksson, Landsorganisationen i Sverige
Ombudsman Charlotta Krafft, Sveriges akademikers centralorganisation
Sekreterare Bo-Per Larsson, Svenska Kommunförbundet
Utredare Gunilla Strand, Landstingsförbundet
Socionom Christer Wikfeldt, Svenska Arbetsgivarföreningen.

Kunskapslyftskommitténs sekretariat bestående av

Åsa Sohlman
Marie Bucht
Thorbjörn Levin
Marjut Torpo

har även fungerat som sekretariat åt expertgruppen.

Resultat från utländska studier av produktivitetseffekter av formell utbildning i arbetslivet

Till sammanfattande resultatstudier hör OECD (1994) som tar upp följande undersökningar:

- En jämförande studie av arbetarna i verktygsmaskin- och annan tillverkningsindustri i Tyskland, Frankrike och Storbritannien som fann att utbildningsnivån och produktiviteten var högst i Tyskland.
- Studier med tysk-engelska jämförelser som fann att arbetarna i tillverkning av köksmöbler och ytterkläder hade en högre utbildningsnivå i Tyskland än i England med positiva produktivitetseffekter som följd bl.a. därför att den högre utbildningsnivån tillät användning av mer tekniskt avancerad utrustning och resulterade i kortare omställningstider. Liknande resultat framkom vid jämförelser inom hotellbranschen där den högre tyska utbildningsnivån gjorde det möjligt för de tyska anställda att hantera fler slags arbetsuppgifter.

Machin & Wilkinson (1995) citerar ett antal amerikanska studier som främst avser tillverkningsindustri och som gett följande resultat:

- Formell utbildning leder till högre produktivitet i tillverkningsindustrin (Bartel, 1992; Bishop 1994).
- Informell utbildning har ingen eller liten effekt (Weiss, 1994).
- Datautbildning i tjänsteindustrin och formell utbildning i tillverkningsindustrin ger produktivitetseffekter (Lynch & Black, 1995).

Levine (1996) nämner följande studier:

- Företag som introducerade formella utbildningsprogram fick 19 % högre produktivitetstillväxt än de som inte gjorde det (Bartel 1994).
- I stålbranschen var tillgängligheten i produktionskapaciteten högre i företag som hade mer utbildning, bättre anställningstrygghet och goda relationer mellan arbetarna och ledningen, en grupporienterad arbetsorganisation och löner relaterade till gruppens produktivitet (Ichniowski, et al., 1994).

– Företag med större inriktning på kvalitetsutveckling hade högre produktivitet än andra företag (Hendricks & Singhal, 1994). Företag med kvalitetsprogram över genomsnittet hade en (riskjusterad) avkastning som var 15 % högre än andra företag (Easton & Jarell, 1994). De kvalitetsinriktade företagen utbildar mer och är snabbare på att integrera ny kunskap i företagen.

I OECD (1996) och Tuijnman (1996) ges ytterligare exempel på studier av utbildningseffekter på produktiviteten i företag:

* USA – en ökning av utbildningsinvesteringarna på 10 % gav en ökning i arbetsproduktiviteten på 3 % (Barron m.fl., 1989).
  – utbildningsutgifter gav 16 % i avkastning efter en viss tid (Bartel, 1991).
  – utbildning hos en tidigare arbetsgivare ökade de anställdas produktivitet med 9,5 % hos senare arbetsgivare och sänkte den senares utbildningsbehov med 17,3 % men gav inte arbetstagarna någon löneökning (Bishop, 1994).
  – i tillverkningsindustrin ledde 10 % ökning i andelen utbildade arbetare till en ökning i försäljningen på 1,4 % inom 3 år men försäljningsökningen berodde även på kompletterande investeringar i teknik (Lynch, 1995).
  – företagens avkastning på utbildningsinvesteringar i tillverkningsindustrin låg på 20–35 % (Bartel, 1995).

* Taiwan – utbildningens produktivitetseffekter beror på bransch och tekniknivå. Effekten är högre i högteknologiföretag än i lågteknologiföretag. Effekten var störst i kemi- och elektronikbranschen och minst i textil- och beklädnadsbranschen (Aw & Tan, 1995).

* Mexico – liknande resultat som för Taiwan (Lima, 1995).

* USA – liknade resultat som för Taiwan och Mexico – ju mer högteknologiska företag desto mer utbildning i företagen och desto mer avkastning får även de anställa på sin ursprungliga, formella utbildning (Lillard & Tan, 1992).

I European Commission (1996b) nämns en fransk jämförelse mellan företag med en större respektive en mindre andel tekniker som visade att de förra företagen hade högre produktivitet än de senare.

Kostnader och intäkter förknippade med utbildningsinvesteringar för samhället, individer, arbetsgivare, stat och kommun

Tablån nedan innehåller en principiell förteckning av intäkter och kostnader förknippade med en utbildningsinvestering – hur de totalt sett ser ut för "samhället" och hur de fördelar sig på individer, arbetsgivare och det offentliga (stat/kommun).

	Samhället	Individ	Arbetsgivare	Stat/ kommun
Intäkter				
	Positiva externa effekter			
	Investerings-effekter i och utanför arbetslivet:			
	Produktivitets-ökning	Löneökning	Vinstökning	Skatt på löne- och vinstökning
	Övrigt	Hälsa Arbete Familj Medborgare	Minskade kost-nader, bättre arbetsklimat	Minskade kost-nader för sjuk-vård, p.g.a. mindre kriminalitet, för barn, ung-domar, arbets-löshet m.m.
	Konsumtions-effekter	Nöje		

	Samhället	Individ	Arbetsgivare	Stat/ kommun
Kostnader				
	Negativa externa effekter			
Direkta kostnader				
	Alternativ-kostnad - Lärare - Lokaler - Material etc.	Utbildnings-kostnader - Avgifter - Material - Resor etc.	Utbildnings-kostnader - Avgifter - Material - Resor etc.	Utbildnings-kostnader* - Lärare, lokaler, material,resor etc. minus avgifter
Indirekta kostnader				
	Produktions-bortfall	Utebliven lön	Vinst-minskning	Uteblivna skatter

* För offentlig utbildningsanordnare

Nettoeffekterna av utbildningsinvesteringar brukar vara positiva. I ekonomiskt avseende kan de avläsas i den ekonomiska tillväxttakten, produktivitetstillväxten och ökade konsumtionsmöjligheter. Det är med hjälp av ökad produktivitet som konkurrenskraften kan vidmakthållas.

I praktiken tillkommer många problem när man skall uppskatta utbildningsinvesteringars effekter på den ekonomiska tillväxten eller räkna på intäkter och kostnader av en enskild utbildningsinvestering. Som exempel kan i det senare fallet nämnas arbetslöshet och skattekilar. Om alternativet för en person som genomgår utbildning är arbetslöshet blir det inte någon kostnad för den personens utbildning i termer av utebliven produktion. Detsamma kan också gälla om en anställd som går på utbildning kan ersättas av någon arbetslös. Om alternativet för staten när det gäller att finansiera ytterligare utbildning är höjd beskattning kan en skattekrona kosta mer än en krona p.g.a. indirekta kostnader till följd av skattekilar.

Individuella konton

Om staten vill uppmuntra utbildningsinvesteringar genom att ge en skattekredit till utbildningssparande på individuella utbildningskonton har man i princip alla de ovannämnda effekter att ta hänsyn till.

Speciellt gäller i det fallet att under sparperioden uppstår för staten

- ett skattebortfall
- en skillnad mellan marginell skatt (under sparandeperioden) och genomsnittlig skatt (då sparandet återförs till beskattning).

Motargument när det gäller statligt stöd till individuella utbildningsinvesteringar är främst av fördelningskaraktär

- höginkomsttagare har bättre råd att göra avsättningar
- skatterabatten blir större för höginkomsttagare än för låginkomsttagare vilket skulle kunna motivera begränsningar i avdragsrätten
- andra individuella alternativ kan vara bättre t.ex. individuell inkomstskattesänkning.

I vissa förslag finns även som ett alternativ att företag skall kunna bidra till det individuella sparandet (Skandia, 1995 och 1996). Motargument mot det är främst den oklarhet som skulle uppstå genom "dubbelkommandot"

- vem har ansvaret för utbildningsval – företaget eller individen?
- vad händer om den anställde byter jobb?
- vad händer om företaget går i konkurs?

förutom att för företagsspecifik utbildning har företag redan avdragsrätt (jfr. nedan).

Företagskonton

Ett exempel är arbetsrättskommissionens förslag:

> Företagen får, vid beräkning av inkomst av näringsverksamhet, göra avdrag för belopp som avsätts till utbildningskonton i företagen. Avdrag får göras med ett belopp som motsvarar högst x % av lönesumman. Oanvända medel skall återföras till beskattning med ett tillägg som motsvarar räntan på femåriga statsobligationer om den inte används inom 5 år.

1 % av en lönesumma på 500 Mdkr och 25 % i effektiv bolagsskattesats ger ett skattebortfall på 1,25 Mdkr.

Om inte pengarna används blir det en kostnad för staten om det tillägg som görs är lägre än den ränta (inklusive ränta på ränta) som staten har för sina lån.

De viktigaste motargumenten är att

- verksamhetsanknutna investeringar i utbildning redan är avdragsgilla för företagen (samtidigt som ingen förmånsbeskattning sker hos den anställde).
- för icke verksamhetsanknutna utbildningsinvesteringar som bara är till nytta för individen är det bättre med individuellt stöd än stöd via företagen.
- förmånen att få göra avdrag i goda tider för användning i sämre tider redan finns genom många avdrag och reserveringsmöjligheter inom företagsbeskattningen som inte utnyttjas fullt ut. En förklaring är att man vill visa positiva resultat.
- de små och medelstora företagen har en lägre lönesumma än de stora och får därmed mindre avdrag. Dessutom är det de stora företagen som lättast kan avstå personal och skicka dem på utbildning.

Man riskerar att det mest blir subventionering av utbildning som ändå skulle ha kommit till stånd.

Redovisning av personella resurser som stödjande system för kompetensutveckling

Ett företags framgång är i stor utsträckning beroende av personalens kompetens och hur denna tas tillvara i organisationen. Trots detta saknar många företagsledare information om värdet av personalen och hur detta värde kan förändras. I syfte att bl.a. öka ledningens medvetenhet om personalen samt ge en bättre bild av det totala värdet av humankapitalet i företaget har man i många år forskat kring redovisning av de personella resurserna som ett komplement till den traditionella redovisningen.

Själva idén att behandla personalen som en resurs och således även mäta och redovisa denna är långt ifrån ny. Det har pågått forskning inom området under lång tid. Redan under 1920-talet fanns det stöd för tanken att behandla människor som tillgångar och redovisa värdet av dem. (Sackmann m.fl., 1989)

Redovisning av de personella resurserna har flera syften:

- dels att **informera** om företagets **kostnader för och värdet** av personalen
- dels att fungera som **underlag för beslutsfattande**
- dels att **motivera beslutsfattarna** att ta hänsyn till de personella resurserna i företaget. (Sackmann m.fl., 1989)

De personella resurserna kan beskrivas och mätas ur flera perspektiv. Vissa kvantitativa mått ger en indikation på hur mycket personalen kan producera. Totalt antal arbetade timmar och frånvaro av olika anledningar är exempel på dylika indikatorer. Kvalitativa mått som t.ex. utbildningsnivå, åldersstruktur, erfarenhet m.m. indikerar personalens kapacitet, dess styrkor och svagheter. Det är även av intresse att få en indikation om de anställdas förmåga att arbeta effektivt mot företagets mål m.m. Här kommer aspekter som arbetsmiljö och trivsel in.

Kompetens är och kommer att bli en allt viktigare konkurrensfaktor. Kunskaps- eller informationssamhället ställer höga krav på kontinuerlig utbildning och lärande. Enskilda individer och företag samt samhället som helhet måste ha en hög förändringsbenägenhet för att kunna anpassa sig till de allt snabbare förändringarna. I syfte att stödja en systematisk utveckling och utvärdering av företagens kompetensutveckling kan arbetet med redovisning och kostnadsberäkningar av de personella resurserna komma väl till pass.

Kort historik

Som påpekades inledningsvis har det bedrivits forskning inom området under lång tid. En av de första artiklar som behandlar detta med redovisning och kostnadsberäkningar av personalen som en resurs är från 1949, *When Testing Pays Off* (Brogden, 1949). I artikeln utvecklas ett antal metoder och argument för beräkningar av lönsamheten av att anställa rätt personer till rätt arbeten. År 1964 publicerade Hermansson sitt pionjärarbete om redovisning av personella resurser i vilket han presenterade en modell för att värdera personella resurser i syfte att sprida informationen till externa finansiärer. (Johansson, 1996a)

Under 1960-talet pågick en mängd grundforskning med syfte att utveckla och fastställa modeller för att mäta kostnaderna och värdet av de personella resurserna. Den gängse beteckningen för detta är Human Resource Accounting, HRA. I slutet av 1970-talet avtog intresset för redovisning av kunskapskapitalet i såväl den akademiska världen som bland företagen. Under 1980- och 1990-talet ökade intresset igen men utan att resultera i enkla och användbara modeller. (Johansson, 1996a)

Sammanfattningsvis har utvecklingen inom området inte lett till någon brist på modeller och deskriptiva metoder för redovisning av kunskapskapital. Tvärtom finns det en stor flora vilket istället kan skapa förvirring. Vad som däremot saknas är enkla och stabila modeller som kan användas i praktiken. (Johansson, 1996a)

Forskning och utveckling i Finland och Sverige

Utvecklingen förefaller delvis ha varit annorlunda i de nordiska länderna och främst i Sverige jämfört med övriga länder. Fler praktiska försök har genomförts. Redovisning av de personella resurserna diskuterades bland många svenska företag redan under 1980-talet. År 1991 la regeringen fram förslag om en lagstiftning som gick ut på att företag med minst 100 anställda skulle redovisa kostnaderna som förknippades med personalen i sin årsredovisning. Många var positiva till upprättandet av personalekonomiska bokslut men idén med lagstiftning föll inte riktigt i god jord och det blev inget av detta. Intresset för personalekonomiska bokslut är emellertid fortfarande stort. (Johansson, 1996a)

För ca fem år sedan bildade ett antal lärare och forskare på Stockholms universitet det personalekonomiska institutet, PEI, i syfte att bl.a. stimulera forskning inom området. Institutet har vuxit och har i dag kurser på alla akademiska nivåer. För nuvarande bedriver man studier

på makronivå avseende bl.a. i vilken utsträckning Arbetslivsfonden har bidragit till en förbättrad arbetsmiljö i form av minskad sjukfrånvaro m.m. (Johansson, 1996a)

Ett annat projekt behandlar problematiken med att företagen inte insett vidden av lönsamheten av kompetensutveckling. Här handlar det i huvudsak om att ta fram modeller och metoder för att effektivisera allokeringen av resurser till kompetensutveckling. På redovisningssidan arbetar man med modeller som tar hänsyn till personella resurser. (Johansson, 1996a)

I Sverige har det också skett en utveckling och utvidgning av begreppet Human Resource Accounting, HRA, från att endast gälla redovisning, till att även inkludera kalkylering/kostnadsberäkningar. Man talar då istället om Human Resource Costing and Accounting, HRCA. Detta är en process i två steg där **redovisningen** av de personella resurserna i företaget **utgör underlaget** till **kostnadsberäkningar/kalkyler** av exempelvis de ekonomiska effekterna av att satsa på ett hälsoprojekt för att få ner sjukfrånvaron. Det är viktigt att **både redovisnings- och kalkyleringsperspektivet används**. (Johansson, 1996a)

I syfte att göra det möjligt att göra nyckeltal inom personalområdet jämförbara inom olika sektorer och regioner är man i Sverige mitt uppe i att etablera ett s.k. *Nyckeltalsinstitut*. Affärsidén bygger på att anslutna företag årligen rapporterar in nyckeltal, bl.a. sjukfrånvaro i procent av totalarbetstid, andel gymnasieutbildade m.m. Institutet databehandlar sedan dessa uppgifter och presenterar en nyckeltalsredovisning för samtliga sektorer. Varje enskilt företag kan således få en bild av företagets nyckeltal i förhållande till andra organisationer i samma sektor. (Svenskt PA forum AB)

Såväl EU som OECD har också startat projekt som syftar till att utveckla internationella riktlinjer för information om investeringar i humankapital inom eller utanför årsredovisningen. (OECD, 1996)

Även i Finland har man forskat kring redovisning av de personella resurserna. Bland annat tillsatte den finska regeringen 1989 en kommitté som studerade ekonomiska effekter av arbetsmiljön. Arbetet avslutades 1991 och i slutsatserna underströks vikten av en god arbetsmiljö för ökad produktivitet, motivation m.m. Man konstaterade även att kostnaderna för sjukfrånvaro, olycksfall samt personalomsättning var mycket höga. (Rouhesmaa & Bjurström, 1996)

Som en fortsättning på detta arbete tillsatte Arbetsmarknadsdepartementet 1993 en arbetsgrupp med syfte att utveckla modeller för beräkningar av ekonomiska effekter av en god arbetsmiljö. Detta arbete inkluderade de tre parterna staten, facken och arbetsgivarna. I resultaten

från detta arbete påpekades ytterligare behov av studier om ekonomiska konsekvenser av arbetsmiljön, vilket inneburit att flera program initierats där man studerat dessa frågor ytterligare. Ett exempel är avdelningen för yrkessäkerhet och hälsa som hade i uppgift att utveckla verktyg/redskap för företagens interna redovisning. Huvudfrågan i detta projekt rörde avkastningen på investeringar i arbetsmiljön. (Rouhesmaa & Bjurström, 1996)

Vad skall man mäta?

De personella resurserna kan beskrivas på många olika sätt. Rouhesmaa & Bjurström (1996) och Ahonen (1996) diskuterar kring tre aspekter utifrån vilka man kan mäta och utvärdera de personella resurserna i ett företag: **kvantitativa, kvalitativa** samt **organisatoriska**.

Den **kvantitativa** aspekten säger något om hur mycket, mängden arbete, personalen kan utföra och till vilken kostnad. Dessa uppgifter är förhållandevis enkla att mäta och rapportera i form av bl.a.

- totalt arbetad tid
- frånvaro och semester
- tid som avsätts för utbildning och fortbildning
- tid som används till produktutveckling
- övertid.

För dessa uppgifter kan man redovisa såväl antal timmar som kostnaden.

Den **kvalitativa** aspekten ger en indikation om vilket slags arbete, vilka arbetsuppgifter, personalen kan utföra. Dessa indikatorer visar personalens styrkor och svagheter samt potential, vilka kan mätas genom

- formell utbildning
- erfarenhet
- kön
- ålder
- hälsa
- förändringsbenägenhet m.m.

En del av denna information är lätt att mäta som exempelvis formell utbildning. Andra delar är betydligt svårare, t.ex. förändringsbenägenhet, och kan kräva olika former av tester av personalen.

Den **organisatoriska** aspekten på företagets personella resurser ger en indikation om personalens förmåga att arbeta tillsammans mot företagets mål. Uppgifter som kan ge indikationer på detta inhämtas oftast

från interna personalundersökningar där man bl.a. kan mäta hur de anställda upplever

- tydligheten i företagets mål
- de interna relationerna
- arbetsinnehållet
- hur mycket man kan påverka
- tillfredsställelsen i arbetet m.m.

Arbetsmiljön är mycket viktig för företagets resultat. Motiverade och nöjda anställda arbetar mer effektivt än de som inte trivs så bra med arbetsuppgifterna eller organisationen som sådan. En dålig arbetsmiljö kan orsaka företaget stora ekonomiska förluster, genom exempelvis hög sjukfrånvaro, och är alltså en viktig faktor för ledningen att beakta.

En förutsättning för att dessa mått skall vara användbara är att de mäts och utvärderas utifrån företagets övergripande mål och strategier.

Varför skall man mäta?

Genom att lyfta fram vad personalen kostar och dess värde för företaget ger man ledningen incitament att ta hänsyn till denna resurs på ett annat sätt än tidigare. Det räcker emellertid inte med att enbart mäta och redovisa exempelvis antal arbetade timmar, utbetald lönesumma eller utbildningsnivån för att styra företaget i rätt riktning. Uppgifterna måste även användas t.ex. för beräkningar av kostnaderna för rehabilitering, nyanställning, övertidsuttag, sjukfrånvaro på olika enheter samt kostnader för utbildning och kompetensutveckling. (Johansson, 1996a)

En specificering av kostnaderna på detta sätt ger en bild av hur kostnaderna för personalen fördelar sig. Dessa uppgifter kan sedan användas för att bedöma lönsamheten av olika investeringsalternativ. Det kan exempelvis röra sig om valet mellan att anställa eller hyra in en konsult eller beräkna de ekonomiska effekterna av att införa ett hälsoprogram. Detta kan sedan fungera som underlag vid beslutsfattande.

Det är emellertid viktigt att samma uppgifter, nyckeltal, mäts varje år så att man kan följa utvecklingen och följa upp och åtgärda eventuellt oönskade förändringar.

Hela processen med redovisning och kostnadsberäkningar av de personella resurserna skapar incitament för ledningen att tänka och agera på ett nytt sätt. Det handlar emellertid inte bara om att få upp ögonen för lönsamheten av att minimera kostnaderna som är förknippade med personalen utan även om att synliggöra intäkterna, värdet, som personalen genererar.

Hur skall man redovisa de personella resurserna?

Som nämndes tidigare finns det många modeller och deskriptiva metoder för att redovisa de personella resurserna i ett företag. Man kan dela in dessa i fyra grupper:

a) I balans- och resultaträkningen
b) Utanför balansräkningen men i resultaträkningen
c) Som ett komplement till balans- och resultaträkningen men i årsredovisningen
d) Som ett komplement till årsredovisningen. (Johansson, 1996b)

Det finns för- och nackdelar med dessa olika tillvägagångssätt – och naturligtvis förespråkare och motståndare till vart och ett av dem. En kritik som riktas mot att inkludera personalen som en resurs i balansräkningen är att man anser att balansräkningen hur som helst ger bristfällig information om värdet på en verksamhet och att man därför inte skall krångla till det ytterligare genom att försöka lägga till de personella resurserna. Ett annat argument mot redovisning av de personella resurserna i balansräkningen är att, trots en trettioårig debatt, ingen – förutom vissa fotbollsklubbar – använder sig av detta i dag. Förespråkarna för att använda sig av balansräkningen menar att detta trots allt ger ett mer korrekt värde av företaget. Även om det inte praktiseras i dag så kommer de ökade kraven på kompetensutveckling och diskussioner om bl.a. konjunkturanpassad arbetstid (eventuellt resulterande i tillgångar och skulder för företaget när det gäller arbetstid) m.m. att kräva att personalen synliggörs som en tillgång. (Johansson, 1996b)

Alternativ c) och d) kräver ett omfattande arbete med val av och definition av indikatorer som bäst speglar personalens värde i förhållande till företaget. Detta lämnar dessutom större frihet att "ta hänsyn till" alla immateriella tillgångar som bäst beskriver varje enskild verksamhet. Den traditionella bokföringen är baserad på historiska värden och kritikerna menar att man istället bör mäta och studera utvecklingspotentialen i en verksamhet. Det finns emellertid en risk att informationen som läggs utanför balans- och eller resultaträkningen inte tillmäts särskilt stor vikt vilket kan leda till att den blir allmänt hållen och till intet förpliktigande. Kritikerna trycker även på svårigheterna att jämföra olika verksamheter om man inte har någon form av standardisering av indikatorer. (Johansson, 1996b)

Praktiska erfarenheter

Kompetens blir en allt viktigare konkurrensfaktor och intresset för dessa frågor ökar kontinuerligt. Men hur ser det ut bland företagen, i vilken utsträckning redovisar och analyserar man i dag de personella resurserna?

Detta är ingen lätt fråga att besvara bl.a. beroende på mätsvårigheter. Det finns emellertid ett antal studier i litteraturen. I en svensk studie (Lindblad & Wiklund, 1994) svarade 70 procent av de tillfrågade personalcheferna i Stockholm att man tillämpade någon form av HRCA. (Svarsfrekvensen var emellertid inte så hög så resultaten bör användas försiktigt.) De flesta hade börjat använda antingen kostnadsberäknings- eller redovisningsaspekten i början av 1990-talet. De allra flesta ansåg emellertid att användandet av HRCA i huvudsak hade lett till ett nytt sätt att tänka. Företagen redovisar främst de personella resurserna som kostnader i resultaträkningen och väldigt få tar upp personalen på tillgångssidan i balansräkningen. (Johansson, 1996a)

År 1994 tillfrågades finska företag inom massa- och pappersindustrin hur eller om man redovisade de personella resurserna och hur man i sådana fall använde sig av denna information. Hälften av företagen svarade. Av dessa angav i stort sett samtliga att man hade någon form av redovisning av sjuk- och olycksfallsfrånvaro och kostnader för personalutveckling. Informationen användes emellertid i huvudsak till olika kostnadsberäkningar och det föreföll inte finnas några metoder för att beräkna avkastningen/lönsamheten av minskad sjukfrånvaro och dylikt. (Rouhesmaa & Bjurström, 1996)

En av grundföreställningarna om HRCA är att information av sådant slag **förändrar beslut och beteende**. I två svenska studier, 1992 och 1996, fann man att arbetet med HRCA har haft betydande effekt på det **individuella lärandet** medan effekterna på lärandet och kompetensutvecklingen i organisationen är mer blygsamma. (Johansson, 1996a)

Det är i sig positivt om användandet av HRCA har effekt på det individuella lärandet. Ur företagets perspektiv är emellertid detta inte tillräckligt då man riskerar att kompetensen försvinner när enskilda anställda byter arbete. Erfarenheter från utvärderingar av projekt inom Arbetslivsfonden har visat att utbildningsinsatser som inte är kopplade till organisationsförändringar och stödjer dessa inte har någon positiv effekt på produktivitetstillväxten i företagen.

Det gäller alltså att konstruera mått/indikatorer som också tar hänsyn till det organisatoriska lärandet.

Redovisning av de personella resurserna – ett stödjande system för kompetensutveckling

Forskare från Uppsala framhåller i ett nyligen avslutat forskningsprojekt, *Kompetensutveckling för uthållig konkurrensförmåga*, behovet av stödjande system för kompetensutveckling. Om Sverige skall kunna hävda sig i den ökade konkurrensen måste vi inse vikten av satsningar på kompetens och kontinuerlig kompetensutveckling. (Axelsson m.fl., 1996)

Det brukar ju heta att "det som mäts blir utfört" och författarna pekar på ekonomistyrning och nyckeltal som viktiga instrument för att styra och påverka en verksamhets inriktning. Den traditionella ekonomistyrningen och dess nyckeltal är emellertid inte tillräckliga i dagens föränderliga samhälle då de i huvudsak anger resultatet, vad som hänt. Det som är mest intressant är mått som mäter utvecklingspotentialen eller den långsiktiga utvecklingen i ett företag. För att lyckas med denna satsning på kompetensutveckling måste man se på satsningar på kompetens som investeringar och inte som kostnader. (Axelsson m.fl., 1996)

Kaplan & Norton presenterade 1992 det "balanserade styrkortet" som kompletterar de finansiella nyckeltalen med mått som visar om utvecklingen långsiktigt går åt rätt håll. De trycker på vikten av att begränsa antalet mått och föreslår en indelning av verksamheten i fyra mätområden:

– **Kundperspektiv** – kvalitet, tillgänglighet, service och pris m.m. Detta kan mätas genom exempelvis kundenkäter.

– **Internt affärsperspektiv** – de kritiska interna processerna. Vilka processer, aktiviteter och beslut skapar nöjda kunder? Detta kan mätas med avseende på olika aspekter exempelvis trivsel då frånvarofrekvensen är ett intressant mått.

– **Förnyelse och lärande** – skapa mått som anger hur duktigt företaget är på att förnya verksamheten och om tendenserna är svaga eller starka. Det kan exempelvis vara fråga om tiden det tar för att utveckla nya produkter, produktionsprocesser m.m. Detta perspektiv är särskilt relevant med avseende på kompetensfrågor. Det är viktigt att förmågan att reflektera och se möjligheter tas tillvara för att förnyelse och lärande skall ske.

– **Finansiellt perspektiv** – de finansiella nyckeltalen. De ger en signal om hur verksamheten bidrar till resultat, räntabilitet, tillväxt m.m. (Axelsson m.fl., 1996)

Genom att beakta alla dessa delar i företaget får man en bättre fokusering på framtid och strategi än på kontroll av resultatet. Det finns

naturligtvis svagheter med nyckeltal då identifierandet och mätandet av dem är en byråkratisk procedur som tar tid. Det är också ofta svårt att mäta komplexa innehåll i en verksamhet och en delikat uppgift att veta att man mäter rätt saker. Det finns även en risk att andra viktiga arbetsuppgifter försummas och att alltför mycket uppmärksamhet ägnas åt att enbart mäta saker och ting.

Skandia och WM-data är exempel på svenska företag som baserar redovisningen av de personella resurserna på det "balanserade styrkortet". (Skandia, 1994 och 1995)

Sammanfattningsvis

Man kan konstatera att upprättandet av personalekonomiska bokslut i huvudsak leder till ett **nytt sätt att tänka**. Personalen är en viktig resurs och i och med kunskapsexplosionen blir den allt viktigare att beakta. Globaliseringen, den ökade konkurrensen, varors och produkters korta livscyklar samt den snabba förändringen av karaktären på jobben betonar kunskapens vikt som konkurrensfaktor. För att hävda sig i detta föränderliga samhälle krävs enorma satsningar på utbildning och kompetensutveckling. Detta leder även till ökade krav på och ökat intresse för redovisning av företagens personella resurser.

Den traditionella redovisningen visar mycket lite, eller ingenting, av företagets personella resurser. Genom att lyfta fram kostnader förknippade med och värdet av personalen får man således en bättre bild av företagets **totala** värde. De finansiella styrtalen ger inte heller någon inblick i företagets utvecklingspotential, framtiden, utan redovisar resultatet, det som varit. För såväl externa intressenter, investerare, som interna, ledning och ägare, finns det således behov av mått och nyckeltal som fångar upp hur ***hela* företaget utvecklas.**

Satsningar på de personella resurserna inbegriper inte enbart utbildning och kompetensutveckling. Som påpekats tidigare är arbetsmiljön/klimatet mycket viktigt för hur arbetet utförs. Såväl Arbetslivsfondens erfarenheter samt övrig forskning betonar vikten av såväl arbetsorganisationen som de anställdas kompetens för företagets långsiktiga produktivitetsutveckling.

Det råder i dag delade meningar huruvida man skall redovisa de personella resurserna i balansräkningen, i resultaträkningen eller som ett komplement i eller utanför årsredovisningen. Detta problem är emellertid av underordnad betydelse och man bör istället fokusera på ***hur*** information om de personella resurserna kan vara ett **hjälpmedel** för inves-

terare, ledning och andra aktieägare att öka investeringarna i humankapital. (Johansson, 1996b)

Vad kan staten göra för att stödja kompetensutveckling i arbetslivet?

För såväl enskilda företag som samhället som helhet är det angeläget att öka satsningarna på kompetensutveckling. Ett sätt att från statens sida stimulera kompetensutveckling är att stödja ytterligare forsknings- och utvecklingsarbete kring redovisning av personella resurser.

Detta kan göras på flera sätt. Staten kan dels lyfta fram och visa på **goda exempel** och på detta sätt skapa incitament för fler företag att ta efter. Även om flera företag redan upprättar någon form av personalekonomiska bokslut innebär detta i stor utsträckning en redovisning av kostnaderna för personalen i resultaträkningen och väldigt få tar upp personalen som en tillgång i balansräkningen. För att redovisning av de personella resurserna skall utgöra ett stödjande system för kompetensutveckling måste man se på och även behandla satsningar på kompetensutveckling som investeringar och inte som kostnader. Staten bör således även **stimulera fortsatt forskning kring lönsamheten av investeringar i kompetensutveckling** och se till att **resultat från olika studier och projekt sprids**, främst till företag men även till allmänheten.

Som Axelsson m.fl. (1996) påpekar utgör ekonomistyrning och nyckeltal kraftfulla instrument för att styra och påverka en verksamhets inriktning. Genom att utveckla dessa instrument på "rätt" sätt kan detta även fungera som stödjande system för förbättringar av såväl individers som företagets kompetens. För att stimulera denna utveckling bör **staten även stödja fortsatt forskning kring vidareutveckling av metoder och angreppssätt** för att komplettera de finansiella nyckeltalen med andra operativa mått och nyckeltal som visar om utvecklingen går åt rätt håll.

Källor

Ahonen, G., 1996, *Improving Human Resources Disclosure and Reporting*. Working Paper. OECD, expertmöte mars 1996.

Axelsson, B. i samarbete med Hedman, J. & N. Kinch, 1996, *Kompetensutveckling för konkurrenskraft*. SNS.

Brulin, G. & T. Nilsson, 1994, *Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet*, Arbetslivsfonden.

Gustavsen, B. m.fl., 1995, *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. SNS.

Johansson, U., 1996a, *Human Resource Costing and Accounting in the Enterprise: Addressing the problem at its Roots*. Working Paper. OECD, expertmöte mars 1996.

Johansson, U., 1996b, *Human Resource Accounting and Reporting within Enterprises*. Anförande vid EG Kommissionens temakonferens "Teaching and learning towards the learning society", Bryssel september 1996.

OECD, 1996, *Human Resource Accountancy in Enterprises: Recent Practises and New Developements*. Paris.

Rouhesmaa, H. & L-M. Bjurström, 1996, *Human Resource Accounting in Finnish Enterprises*. Working Paper. OECD, expertmöte mars 1996.

Sackman, S. A, Flamholtz, E. G. & M. Lombardi Bullen, 1989, Human Resource Accounting: A State-of-the-art Review. *Journal of Accounting Literature*, vol. 8, 1989, pp. 235–264.

Skandia, 1994, *Om arbetet med det intellektuella kapitalet*. Supplement till Skandias årsredovisning 1994.

Skandia, 1995, *Förnyelse och det intellektuella kapitalet*. Supplement till Skandias halvårsrapport 1995.

Spånt, R., 1996, *From National Accounts to Human Accounts*. Working Paper. OECD, expertmöte mars 1996.

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

1. Den nya gymnasieskolan - hur går det? U.
2. Samverkansmönster i svensk forsknings-finansiering. U.
3. Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser. C.
4. Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför regeringskonferensen 1996. UD.
5. Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första pelare inför regeringskonferensen 1996. UD.
6. Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU. UD.
7. Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. UD.
8. Batterierna - en laddad fråga. M.
9. Om järnvägens trafikledning m.m. K.
10. Forskning för vår vardag. C.
11. EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för två- och trehjuliga motorfordon. K.
12. Kommuner och landsting med betalnings-svårigheter. Fi.
13. Offentlig djurskyddstillsyn. Jo.
14. Budgetlag - regeringens befogenheter på finansmaktens område. Fi.
15. Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning. UD.
16. Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU. UD.
17. Bättre trafik med väginformatik. K.
18. Totalförsvarspliktiga m95. Förslag om jobb/studier efter muck, bostadsbidrag, dagpenning, försäkringar. Fö.
19. Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs bedömningar inför regeringskonferensen 1996. UD.
20. Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. U.
21. Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. U.
22. Inflytande på riktigt - Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. U.
23. Kartläggning och analys av den offentliga sektorns upphandling av varor och tjänster med miljöpåverkan. N.
24. Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga EU-länders förslag och debatt inför regeringskonferensen 1996. UD.
25. Från massmedia till multimedia - att digitalisera svensk television. Ku.
26. Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. K.
27. En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. U.
28. Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. U.
29. Forskning och Pengar. U.
30. Borgenärsbrotten - en översyn av 11 kap. brottsbalken. Fi.
31. Attityder och lagstiftning i samverkan + bilagedel. C.
32. Möss och människor. Exempel på bra IT-användning bland barn och ungdomar. SB.
33. Banverkets myndighetsroll m.m. K.
34. Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. A.
35. Kriminalunderrättelseregister DNA-register. Ju.
36. Högskola i Malmö. U.
37. Sveriges medverkan i FN:s familjeår. S.
38. Nationalstadsparker. M.
39. Rapport från klimatdelegationen 1995. Klimatrelaterad forskning. M.
40. Elektronisk dokumenthantering. Ju.
41. Statens maritima verksamhet. Fö.
42. Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU. UD.
43. Jämställdheten i EU. Spelregler och verklighetsbilder. UD.
44. Översyn av skatteflyktslagen. Reformerat förhandsbesked. Fi.
45. Presumtionsregeln i expropriationslagen. Ju.
46. Enskilda vägar. K.
47. Cirkelsamhället. Studiecirklars betydelser för individ och lokalsamhälle. U.
48. Shaping Sustainable Homes in an Urbanizing World. Swedish National Report for Habitat II. N.
49. Regler för handel med el. N.
50. Förbud mot vapen på allmän plats m.m. Ju.
51. Grundläggande drag i en ny arbetslöshetsförsäk-ring - alternativ och förslag. A.
52. Precisering av handelsändamålet i detaljplan. M.
53. Kalkning av sjöar och vattendrag.M.
54. Kooperativa möjligheter i storstadsområden. S.
55. Sverige, framtiden och mångfalden. A.
55. På väg mot egenföretagande. A.
55. Vägar in i Sverige. A.
56. Hälften vore nog - om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad. A.
57. Pensionssamordning för svenskar i EU-tjänst. Fi.
58. Finansieringen av det civila försvaret. Fö.

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

59. Europapolitikens kunskapsgrund. En principdiskussion utifrån EU 96-kommitténs erfarenheter. UD.
60. Miljö och jordbruk. Om EU:s miljöregler och utvidgningens effekter på den gemensamma jordbrukspolitiken. UD.
61. Olika länder - olika takt. Om flexibel integration och förhållandet mellan stora och små stater i EU. UD.
62. EU, konsumenterna och maten - Förväntningar och verklighet. Jo.
63. Medicinska undersökningar i arbetslivet. A.
64. Försäkringskassan Sverige - Översyn av socialförsäkringens administration. S.
65. Administrationen av EU:s jordbrukspolitik i Sverige. Jo.
66. Utvärderat personval. Ju.
67. Medborgerlig insyn i kommunala entreprenader. Fi.
68. Några folkbokföringsfrågor. Fi.
69. Kompetens och kapital + bilaga. N.
70. Samverkan mellan högskolan och näringslivet. N.
71. Lokal demokrati och delaktighet i Sveriges städer och landsbygd. In.
72. Rättspsykiatriskt forskningsregister. S.
73. Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet. Volym 1 - En granskning. M.
73. Swedish Nuclear Regulatory Activities. Volume 1 - An Assessment. M.
74. Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet. Volym 2 - Faktaredogörelser. M.
74. Swedish Nuclear Regulatory Activities. Volume 2 - Descriptions. M.
75. Värden i folkhögskolevärlden. U.
76. EU:s regeringskonferens - procedurer, aktörer, formalia. Sammanfattning av ett seminarium i april 1996. UD.
77. Utländska försäkringsgivare med verksamhet i Sverige. Fi.
78. Elberedskapen. Organisation, ansvarsfördelning och finansiering. N.
79. Översyn av revisionsreglerna. Fi.
80. Viktigt meddelande. Radio och TV i Kris och Krig. Ku.
81. Skydd för sparande i sparkasseverksamhet. Fi.
82. En översyn av luft- sjö- och spårtrafikens tillsynsmyndigheter. K.
83. Allmänt pensionssparande. S.
84. Ekobrottsforskning. Ju.
85. Egon Jönsson - en kartläggning av lokala samverkansprojekt inom rehabiliteringsområdet. S.
86. Utvecklad samordning inom det civila försvaret och fredsräddningstjänsten. Kartläggning, överväganden och förslag. Fö.
87. Tredimensionell fastighetsindelning. Ju.
88. Kameraövervakning. Ju.
89. Samverkan mellan högskolan och de små och medelstora företagen. N.
90. Sammanhållet studiestöd. U.
91. Den privata vårdens omfattning och framtida ersättningsformer - En översyn av de nationella taxorna för läkare och sjukgymnaster. S.
92. IT i miljöarbetet. M.
93. Ny yrkestrafiklagstiftning. K.
94. Nationell teleadresskatalog. K.
95. Botniabanan. K.
96. Strukturförändring och besparing. En uppföljning av genomförda förändringar inom försvarsmaktens ledningsorganisation. Fö.
97. Effektivare försvarsfastigheter! Utvärdering av en reform. Fö.
98. Vem styr försvaret? Utvärdering av effekterna av LEMO-reformen. Fö.
99. Avveckling med inlärning. Erfarenheter från LEMO-reformens avveckling av personal. Fö.
100. Ett nytt system för skattebetalningar. Del A. Ett nytt system för skattebetalningar. Del B. Författningsförslag, författningskommentarer och bilagor. Fi.
101. Kärnavfall - teknik och platsval. KASAMs yttrande över SKBs FUD-Program 95. M.
102. TUFF - Teckenspråksutbildning för föräldrar. U.
103. Miljöbalken. En skärpt och samordnad miljölagstiftning för en hållbar utveckling. Del 1 och 2. M.
104. Konsumentskydd på elmarknaden. C.
105. Att främja donationer till universitet och högskolor. U.
106. EU och Sverige - från Kiruna till Malmö. Sammanfattning av fyra regionala möten 1995-96. UD.
107. Union utan gränser - konsekvenser, möjligheter, problem. Sammanfattning av ett seminarium i november 1995. UD.
108. Konsumenterna och miljön. C.
109. Från åkerlotter till Paradis - ett delbetänkande från Utredningen om universitetsfastigheter m.m. angående överlåtelser och tomträttsupplåtelser av vissa högskolefastigheter. Fi.
110. Inför ett Svenskt kulturnät - IT och framtiden inom kulturområdet. Ku.

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

111. Bevakad övergång. Åldersgränser för unga upp till 30 år. C
112. Integrering av miljöhänsyn inom den statliga förvaltningen. M.
113. En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering. Del 1 och 2. S.
114. En körkortsreform. K.
115. Barnkonventionen och utlänningslagen. S.
116. Artikel 6 i Europakonventionen och skatteutredningen. Fi.
117. Expertrapporter från Skatteväxlingskommittén. Fi.
118. Station Stockholm Nord. K.
119. Lättnad i dubbelbeskattningen av mindre företags inkomster. Fi.
120. Högskolan i Malmö - Slutbetänkande. U.
121. Spår, miljö och stadsbild i centrala Stockholm. K.
122. Kunskapssyn och samhällsnytta i hantverkscirklar och hantverksutövande. U.
123. Iakttagelser och förslag efter omstruktureringen av försvarets ledning och stöd. Fö.
124. Miljö för en hållbar hälsoutveckling. Betänkande. Förslag till nationellt handlingsprogram. S. Bilaga 1. Miljörelaterade hälsorisker. S. Bilaga 2. Aktörer och verktyg i miljöhälsoarbetet. S. Environment for Sustainable Health Development - an Action Plan for Sweden. S.
125. Droger i trafiken. Ju.
126. Doping i folkhälsoperspektiv. Del A och Del B. S.
127. Folkbildningens institutioner. U.
128. Skyddet av kulturmiljön. En översyn av kulturminneslagens bestämmelser om byggnader och kulturmiljöer, prästgårdar, kyrkstäder och ortnamn. Ku.
129. Den kommunala självstyrelsen och grundlagen. In.
130. De två kulturerna. Rapporter av Klaus Richard Böhme, Bo Huldt, Carl-Einar Stålvant samt Kent Zetterberg. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
131. Extern värdering av hot och förmåga. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
132. Det stora och snabba greppet. Om LEMO-reformens metoder och resultat. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
133. Jämställd vård. Olika vård på lika villkor. S.
134. Jämställd vård. Möten i vården ur ett tvärvetenskapligt perspektiv. S.
135. Fibromyalgi och Duchennes muskeldystrofi. Kunskapsläge och behov av framtida FoU. S.
136. Effekter av EU:s jordbrukspolitik. Jo.
137. Kommunalförbund och gemensam nämnd - två former för kommunal samverkan. In.
138. Ny behörighetsreglering på hälso- och sjukvårdens område m.m. S.
139. Skatt på avfall. Fi.
140. KO:s biträde åt enskilda. In.
141. Vårdavgifter vid rättspsykiatrisk vård, m.m. S.
142. Länsstyrelsernas roll i infrastrukturplaneringen. K.
143. Krock eller möte - Om den mångkulturella skolan. U.
144. Ökad konkurrens i handeln med livsmedel. N.
145. Arbetstid längd,förläggning och inflytande + bilagedel. A.
146. Att återerövra vardagen. S.
147. Övergångsbestämmelser till miljöbalken. M.
148. Översyn av förvärvslagen och hyreslagen Borgen och pant. Ju.
149. Elberedskapen. Författningsfrågor. N.
150. En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring. A.
151. Bidrag genom arbete - En antologi. S.
152. Gruvorna och framtiden. N.
153. Hållbar utveckling i Sveriges skärgårdsområden. M.
154. Tre rapporter om studiecirklar. U.
155. Omtankar om vattendrag ett nytt angreppssätt. M.
156. Bostadspolitik 2000 - från produktions- till boendepolitik + Särtryck + Bilaga. In.
157. Översyn av redovisningslagstiftningen. Ju.
158. Sverige och EMU. Fi.
159. Folkbildningen - en utvärdering. U.
160. Bouppteckningar och arvsskatt. Ju.
161. Rätt att flytta - en fråga om bemötande av äldre. S.
162. På medborgarnas villkor - en demokratisk infrastruktur + bilaga. In.
163. Behov och resurser i vården - en analys. S.
164. Livslångt lärande i arbetslivet - steg på vägen mot ett kunskapssamhälle. Ett diskussionsunderlag. U.

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Möss och människor. Exempel på bra IT-användning bland barn och ungdomar. [32]

Justitiedepartementet

Kriminalunderrättelseregister DNA-register. [35]
Elektronisk dokumenthantering. [40]
Presumtionsregeln i expropriationslagen.[45]
Förbud mot vapen på allmän plats m.m. [50]
Utvärderat personval. [66]
Ekobrottsforskning. [84]
Tredimensionell fastighetsindelning. [87]
Kameraövervakning. [88]
Droger i trafiken. [125]
Översyn av förvärvslagen och hyreslagen
Borgen och pant. [148]
Översyn av redovisningslagstiftningen. [157]
Boupptecknigar och arvsskatt. [160]

Utrikesdepartementet

Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför regeringskonferensen 1996. [4]
Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första pelare inför regeringskonferensen 1996. [5]
Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU. [6]
Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. [7]
Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning. [15]
Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU. [16]
Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs bedömningar inför regeringskonferensen 1996. [19]
Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga EU-länders förslag och debatt inför regeringskonferensen 1996. [24]
Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU. [42]
Jämställdheten i EU. Spelregler och verklighetsbilder. [43]
Europapolitikens kunskapsgrund. En principdiskussion utifrån EU 96-kommitténs erfarenheter. [59]
Miljö och jordbruk. Om EU:s miljöregler och utvidgningens effekter på den gemensamma jordbrukspolitiken. [60]
Olika länder - olika takt. Om flexibel integration och förhållandet mellan stora och små stater i EU. [61]
EU:s regeringskonferens - procedurer, aktörer, formalia. Sammanfattning av ett seminarium i april 1996. [76]
EU och Sverige - från Kiruna till Malmö. Sammanfattning av fyra regionala möten 1995-96. [106]
Union utan gränser - konsekvenser, möjligheter, problem. Sammanfattning av ett seminarium i november 1995. [107]

Försvarsdepartementet

Totalförsvarspliktiga m95. Förslag om jobb/studier efter muck, bostadsbidrag, dagpenning, försäkringar. [18]
Statens maritima verksamhet. [41]
Finansieringen av det civila försvaret. [58]
Utvecklad samordning inom det civila försvaret och fredsräddningstjänsten. Kartläggning, överväganden och förslag. [86]
Strukturförändring och besparing. En uppföljning av genomförda förändringar inom försvarsmaktens ledningsorganisation. [96]
Effektivare försvarsfastigheter! Utvärdering av en reform. [97]
Vem styr försvaret? Utvärdering av effekterna av LEMO-reformen. [98]
Avveckling med inlärning. Erfarenheter från LEMO-reformens avveckling av personal. [99]
Iakttagelser och förslag efter omstruktureringen av försvarets ledning och stöd. [123]
De två kulturerna. Rapporter av Klaus Richard Böhme, Bo Huldt, Carl-Einar Stålvant samt Kent Zetterberg. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. [130]
Extern värdering av hot och förmåga. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. [131]
Det stora och snabba greppet. Om LEMO-reformens metoder och resultat. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. [132]

Socialdepartementet

Sveriges medverkan i FN:s familjeår. [37]
Kooperativa möjligheter i storstadsområden. [54]
Försäkringskassan Sverige - Översyn av socialförsäkringens administration. [64]
Rättspsykiatriskt forskningsregister. [72]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Allmänt pensionssparande. [83]
Egon Jönsson - en kartläggning av lokala samverkansprojekt inom rehabiliteringsområdet. [85]
Den privata vårdens omfattning och framtida ersättningsformer - En översyn av de nationella taxorna för läkare och sjukgymnaster. [91]
En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering. Del 1 och 2. [113]
Barnkonventionen och utlänningslagen. [115]
Miljö för en hållbar hälsoutveckling.
Betänkande. Förslag till nationellt handlingsprogram. [124]
Bilaga 1. Miljörelaterade hälsorisker. [124]
Bilaga 2. Aktörer och verktyg i miljöhälsoarbetet. [124]
Environment for Sustainable Health Development - an Action Plan for Sweden. [124]
Doping i folkhälsoperspektiv. Del A och Del B. [126]
Jämställd vård. Olika vård på lika villkor. [133]
Jämställd vård. Möten i vården ur ett tvärvetenskapligt perspektiv. [134]
Fibromyalgi och Duchennes muskeldystrofi. Kunskapsläge och behov av framtida FoU. [135]
Ny behörighetsreglering på hälso- och sjukvårdens område m.m. [138]
Vårdavgifter vid rättspsykiatrisk vård, m.m. [141]
Att återerövra vardagen. [146]
Bidrag genom arbete - En antologi. [151]
Rätt att flytta - en fråga om bemötande av äldre. [161]
Behov och resurser i vården - en analys. [163]

Kommunikationsdepartementet

Om järnvägens trafikledning m.m. [9]
EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för två- och trehjuliga motorfordon. [11]
Bättre trafik med väginformatik. [17]
Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. [26]
Banverkets myndighetsroll m.m. [33]
Enskilda vägar. [46]
En översyn av luft- sjö- och spårtrafikens tillsynsmyndigheter. [82]
Ny yrkestrafiklagstiftning. [93]
Nationell teleadresskatalog. [94]
Botniabanan. [95]
En körkortsreform [114]
Station Stockholm Nord. [118]
Spår, miljö och stadsbild i centrala Stockholm. [121]
Länsstyrelsernas roll i infrastrukturplaneringen. [142]

Finansdepartementet

Kommuner och landsting med betalningssvårigheter. [12]
Budgetlag - regeringens befogenheter på finansmaktens område. [14]
Borgenärsbrotten - en översyn av 11 kap. brottsbalken. [30]
Översyn av skatteflyktslagen.
Reformerat förhandsbesked. [44]
Pensionssamordning för svenskar i EU-tjänst. [57]
Medborgerlig insyn i kommunala entreprenader. [67]
Några folkbokföringsfrågor. [68]
Utländska försäkringsgivare med verksamhet i Sverige. [77]
Översyn av revisionsreglerna. [79]
Skydd för sparande i sparkasseverksamhet. [81]
Ett nytt system för skattebetalningar. Del A.
Ett nytt system för skattebetalningar. Del B. Författningsförslag, författningskommentarer och bilagor. [100]
Från åkerlotter till Paradis - ett delbetänkande från Utredningen om universitetsfastigheter m.m. angående överlåtelser och tomträttsupplåtelser av vissa högskolefastigheter. [109]
Artikel 6 i Europakonventionen och skatteutredningen. [116]
Expertrapporter från Skatteväxlingskommittén. [117]
Lättnad i dubbelbeskattningen av mindre företags inkomster. [119]
Skatt på avfall. [139]
Sverige och EMU. [158]

Utbildningsdepartementet

Den nya gymnasieskolan - hur går det? [1]
Samverkansmönster i svensk forskningsfinansiering. [2]
Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. [20]
Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. [21]
Inflytande på riktigt - Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. [22]
En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. [27]
Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. [28]
Forskning och Pengar. [29]
Högskola i Malmö. [36]
Cirkelsamhället. Studiecirklars betydelser för individ och lokalsamhälle. [47]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Värden i folkhögskolevärlden. [75]
Sammanhållet studiestöd. [90]
TUFF - Teckenspråksutbildning för föräldrar. [102]
Att främja donationer till universitet
och högskolor. [105]
Högskolan i Malmö - Slutbetänkande. [120]
Kunskapssyn och samhällsnytta i hantverkscirklar
och hantverksutövande. [122]
Folkbildningens institutioner. [127]
Krock eller möte - Om den mångkulturella skolan. [143]
Tre rapporter om studiecirklar. [154]
Folkbildningen - en utvärdering. [159]
Livslångt lärande i arbetslivet - steg på vägen mot
ett kunskapssamhälle. Ett diskussionsunderlag. [164]

Jordbruksdepartementet

Offentlig djurskyddstillsyn. [13]
EU, konsumenterna och maten
- Förväntningar och verklighet. [62]
Administrationen av EU:s jordbrukspolitik
i Sverige. [65]
Effekter av EU:s jordbrukspolitik. [136]

Arbetsmarknadsdepartementet

Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. [34]
Grundläggande drag i en ny arbetslöshetsförsäkring -
alternativ och förslag.[51]
Sverige, framtiden och mångfalden. [55]
På väg mot egenföretagande. [55]
Vägar in i Sverige. [55]
Hälften vore nog - om kvinnor och män på
90-talets arbetsmarknad. [56]
Medicinska undersökningar i arbetslivet. [63]
Arbetstid
längd,förläggning och inflytande + bilagedel. [145]
En allmän och sammanhållen arbetslöshets-
försäkring. [150]

Kulturdepartementet

Från massmedia till multimedia -
att digitalisera svensk television. [25]
Viktigt meddelande.
Radio och TV i Kris och Krig. [80]
Inför ett Svenskt kulturnät - IT och framtiden
inom kulturområdet. [110]
Skyddet av kulturmiljön. En översyn av
kulturminneslagens bestämmelser om byggnader
och kulturmiljöer, prästgårdar, kyrkstäder och
ortnamn. [128]

Näringsdepartementet

Kartläggning och analys av den offentliga sektorns
upphandling av varor och tjänster med
miljöpåverkan. [23]
Shaping Sustainable Homes in an Urbanizing
World. Swedish National Report for Habitat II. [48]
Regler för handel med el. [49]
Kompetens och kapital + bilaga. [69]
Samverkan mellan högskolan och näringslivet. [70]
Elberedskapen. Organisation, ansvarsfördelning och
finansiering. [78]
Samverkan mellan högskolan och de små och
medelstora företagen. [89]

Närings- och handelsdepartementet

Ökad konkurrens i handeln med livsmedel. [144]
Elberedskapen. Författningsfrågor. [149]
Gruvorna och framtiden. [152]

Civildepartementet

Fritid i förändring.
Om kön och fördelning av fritidsresurser. [3]
Forskning för vår vardag. [10]
Attityder och lagstiftning i samverkan
+ bilagedel. [31]
Konsumentskydd på elmarknaden. [104]
Konsumenterna och miljön. [108]
Bevakad övergång. Åldersgränser för unga upp till
30 år. [111]

Inrikesdepartementet

Lokal demokrati och delaktighet i Sveriges städer och
landsbygd. [71]
Den kommunala självstyrelsen och grundlagen. [129]
Kommunalförbund och gemensam nämnd -
två former för kommunal samverkan. [137]
KO:s biträde åt enskilda. [140]
Bostadspolitik 2000 - från produktions- till
boendepolitik + Särtryck + Bilaga [156]
På medborgarnas villkor - en demokratisk
infrastruktur + bilagor. [162]

Miljödepartementet

Batterierna - en laddad fråga. [8]
Nationalstadsparker. [38]
Rapport från klimatdelegationen 1995.
Klimatrelaterad forskning. [39]
Precisering av handelsändamålet i detaljplan. [52]
Kalkning av sjöar och vattendrag [53]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 1 - En granskning. [73]
Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 1 - An Assessment. [73]
Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 2 - Faktaredogörelser. [74]
Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 2 - Descriptions. [74]
IT i miljöarbetet. [92]
Kärnavfall - teknik och platsval. KASAMs
yttrande över SKBs FUD-Program 95. [101]
Miljöbalken. En skärpt och samordnad
miljölagstiftning för en hållbar utveckling.
Del 1 och 2. [103]
Integrering av miljöhänsyn inom den statliga
förvaltningen. [112]
Övergångsbestämmelser till miljöbalken. [147]
Hållbar utveckling i Sveriges skärgårdsområden. [153]
Omtankar om vattendrag
ett nytt angreppssätt. [155]