



**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

Nationalekonomiska institutionen
Kandidatuppsats 15 högskolepoäng
Augusti 2008

Personalutbildning på den svenska arbetsmarknaden - En studie om incidens och omfattning för olika grupper

Författare:
Josabeth Alfscdotter

Handledare:
Mårten Wallette
Biträdande handledare:
Inga Persson

Sammanfattning

Den här uppsatsen undersöker hur deltagandet i personalutbildning är fördelat över olika grupper av sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden. Också mängden utbildningstid för olika arbetstagare undersöks. Syftet är att testa i vilken utsträckning humankapitalteorins prediktioner om vilka som i första hand får personalutbildning stämmer överens med den faktiska situationen på svenska arbetsplatser. Som komplement till humankapitalteorin används en teori med ofullständig konkurrens samt tidigare studier om personalutbildning. För att testa humankapitalteorins antaganden om personalutbildning används aggregerad data från Statistiska Centralbyrån för olika år.

Det visar sig att humankapitalteorins förutsägelser om vilka som får personalutbildning stämmer förhållandevis väl överens med situationen för svenska arbetstagare. Sannolikheten att delta i personalutbildning är stor om individen är gift/samboende, kvinna, heltidsarbetande, har hög utbildning, är i medelåldern, samt arbetar på ett stort företag inom offentlig sektor. Resultat som är avvikande med tanke på det teoretiska resonemanget är att individer i medelåldern (i åldrarna 45-54 år) i större utsträckning än yngre tycks delta i personalutbildning samt att kvinnor har ett högre deltagande än män.

Nyckelord: personalutbildning, humankapitalteori, ofullständig konkurrens.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Varför personalutbildning?.....	3
1.2 Syfte och problemformulering.....	4
1.3 Metod, material och avgränsning	4
1.4 Disposition.....	5
2. Kort introduktion till ämnet.....	6
2.1 Vad är personalutbildning?.....	6
2.2 En historisk tillbakablick.....	7
3. Teoriöversikt.....	10
3.1 Beckers humankapitalteori	10
3.1.1 Generell eller specifik?.....	10
3.2 Alternativa teorier: Ofullständig konkurrens.....	13
4. Variabler	15
4.1 Karaktäristika om individen.....	15
4.1.1 Tidigare utbildning.....	15
4.1.2 Ålder.....	16
4.1.3 Kön.....	16
4.2 Karaktäristika om kontraktet och arbetsplatsen.....	16
4.2.1 Veckoarbetstid.....	16
4.2.2 Arbetsmarknadssektor	17
4.2.3 Företagsstorlek	17
5. Tidigare studier.....	19
6. Datamaterialet.....	22
7. Empirisk undersökning.....	24
7.1 Resultat avseende tidigare utbildning.....	24
7.2 Resultat avseende ålder.....	26
7.3 Resultat avseende civilstånd.....	28
7.4 Kvinnors situation i allmänhet.....	29
7.5 Resultat avseende veckoarbetstid	29
7.6 Resultat avseende arbetsmarknadssektor.....	31

7.7 Resultat avseende företagsstorlek.....	32
8. Sammanfattande diskussion	34
9. Slutsatser.....	37
Referenser.....	38

Förteckning över diagram, figurer och tabeller

Diagram

Diagram 1: Antal i personalutbildning åren 1996-2006.....	8
Diagram 2: Andel i personalutbildning åren 1996-2006	8

Figurer

Figur 1: De olika formerna av personalutbildning	7
Figur 2: Generell personalutbildning.....	12
Figur 3: Specifik personalutbildning	12

Tabeller

Tabell 1: Incidens av personalutbildning för individer med olika utbildningsnivå	24
Tabell 2: Mängd personalutbildning för individer med olika utbildningsnivå.....	25
Tabell 3: Incidens av personalutbildning för olika åldersgrupper	26
Tabell 4: Mängd personalutbildning för olika åldersgrupper	27
Tabell 5: Incidens av personalutbildning för individer med olika civilstånd	28
Tabell 6: Mängd personalutbildning för individer med olika civilstånd	28
Tabell 7: Incidens av personalutbildning för individer med olika veckoarbetstid	29
Tabell 8: Mängd personalutbildning för individer med olika veckoarbetstid	30
Tabell 9: Incidens av personalutbildning för individer i olika arbetsmarknadssektorer	31
Tabell 10: Mängd personalutbildning för individer i olika arbetsmarknadssektorer	31
Tabell 11: Incidens av personalutbildning för individer på företag av olika storlek	32
Tabell 12: Mängd personalutbildning för individer på företag av olika storlek.....	33

1. Inledning

1.1 Varför personalutbildning?

”Ett kraftigt ökat inslag av kompetensutveckling i arbetslivet är av avgörande betydelse för de enskilda arbetstagarnas trygghet och välbefinnande, men också för Sveriges möjligheter att hävda sig i en allt starkare internationell konkurrens. Den arbetstagare som inte ges möjligheter att lära och utvecklas i arbetet riskerar att bli förbispunnen på arbetsmarknaden, och det företag som inte skapar sådana möjligheter riskerar att tappa mark i konkurrensen”. Detta skriver Statsrådsberedningen (1997, s 26).

Tidigare räknade man med att det räckte med en yrkesutbildning. Man förutsatte att den skolning en individ erhöll i sin ungdom skulle vara länge. Å andra sidan fanns heller inget större behov av personalutbildning. Människor lärde sig helt enkelt sitt yrke genom övning (Lundmark m fl 1988, s 8). På dagens globala arbetsmarknad är dock situationen en annan. Arbetsmarknaden idag är kännetecknad av snabba förändringar och kontinuerliga omorganisationer, förhållanden som ställer höga krav på företag och deras personal. Fortlöpande personalutbildning av god kvalitet verkar således, precis såsom Statsrådsberedningen beskriver, vara av stor vikt för såväl individen som samhället.

En internationell jämförelse om deltagande i personalutbildning i vissa OECD-länder visar att Sverige hör till de länder där flest individer deltagit i utbildning¹ (OECD, 1999). Ändå finns det de som hävdar att den personalutbildning som tillhandahålls i Sverige är otillräcklig. Håkanson m fl (2002, s 330) hänvisar till nationalekonomisk litteratur och påstår att ”arbetskraftens kunskaper snarare än tillgången på ny teknik är avgörande för ekonomisk tillväxt”. De menar också att utbildningen ofta genomförs olyckligt tidsmässigt, det vill säga i högkonjunktur istället för i lågkonjunktur (Ibid.). För arbetstagaren antas personalutbildning framförallt leda till högre lön. För arbetsgivaren anses utbildning av anställda resultera i ökad produktivitet på arbetsplatsen.

¹ mätt som procent av sysselsatta i åldrarna 25 – 54 år.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med denna uppsats är att undersöka skillnader och likheter mellan olika grupper på den svenska arbetsmarknaden med avseende på incidens och omfattning av personalutbildning samt att med hjälp av ekonomisk teori försöka förklara vad dessa skillnader/likheter kan tänkas bero på. För att utvidga diskussionen jämförs statistik från olika år. Som nämnts antas personalutbildning ha flera positiva effekter för såväl individen som samhället. Det är därför av intresse att ta reda på vilka grupper av individer som i störst utsträckning får personalutbildning och varför. Det kan t ex vara så att lågutbildade eller/och deltidsanställda, grupper som ofta generellt sett har det tuffare på arbetsmarknaden än andra, sannolikt missgynnas även vad gäller möjligheterna att delta i personalutbildning. Om så är fallet kan (avsaknaden av) personalutbildning för somliga grupper av individer resultera i en än mer segregerad arbetsmarknad, där vissa med redan ofördelaktiga villkor kan ha svårt att förbättra sin situation, medan andra med från början goda förutsättningar ökar sitt ”försprång” på arbetsmarknaden.

Syftet med uppsatsen är att söka svar på följande frågeställningar:

Vilka grupper av individer på den svenska arbetsmarknaden får i störst respektive minst utsträckning personalutbildning? Vilka grupper av individer får längst respektive kortast internutbildningar? Varför?

I vilken utsträckning kan ekonomisk teori förklara variationer i förekomst och omfattning av personalutbildning för olika grupper av individer?

1.3 Metod, material och avgränsning

Som utgångspunkt för analysen används Beckers humankapitalteori, vilken anses vara något av en standardmodell för den här sortens undersökningar. Teorin brister dock vad gäller att på ett tillfredställande sätt analysera personalutbildning. Därför används också en annan teori som avstyrker humankapitalteorins grundläggande antaganden om informationssymmetri och fullständig konkurrens. För att ytterligare förklara omständigheterna mellan vissa ”variabler” och personalutbildning har även tidigare studier av ämnet samt lite generellt resonemang använts. För att testa hur väl den ekonomiska teorin stämmer överens med den faktiska situationen för sysselsatta i Sverige och för att se hur incidensen och omfattningen av personalutbildning ändrats över tiden, används aggregerad data från Statistiska Centralbyrån, SCB, för åren 1996 och 2006 (incidens) och 1996 och 2001 (mängd). På grund av en

definitionsändring av utbildningstid 2002 används skilda år för incidens och omfattning. Det hade varit önskvärt att studera data över personalutbildning för en längre tid, men bristen på uppgifter för en sammanhängande tidsperiod har gjort att studien begränsats till att gälla just de år som nämnts.

1.4 Disposition

Uppsatsen är strukturerad på följande sätt. Inledningsvis beskrivs framväxten av personalutbildning i Sverige. Även begreppet personalutbildning utreds. Därefter presenteras ekonomiska teorier kopplade till ämnet och teorin appliceras på de ”variabler” som antas påverka sannolikheten att delta i personalutbildning. Sedan beskrivs tidigare studier. Efter det presenteras och diskuteras aggregerad data från statistiska centralbyrån för de olika grupperna av sysselsatta. Slutligen förs en sammanfattande diskussion kring resultaten.

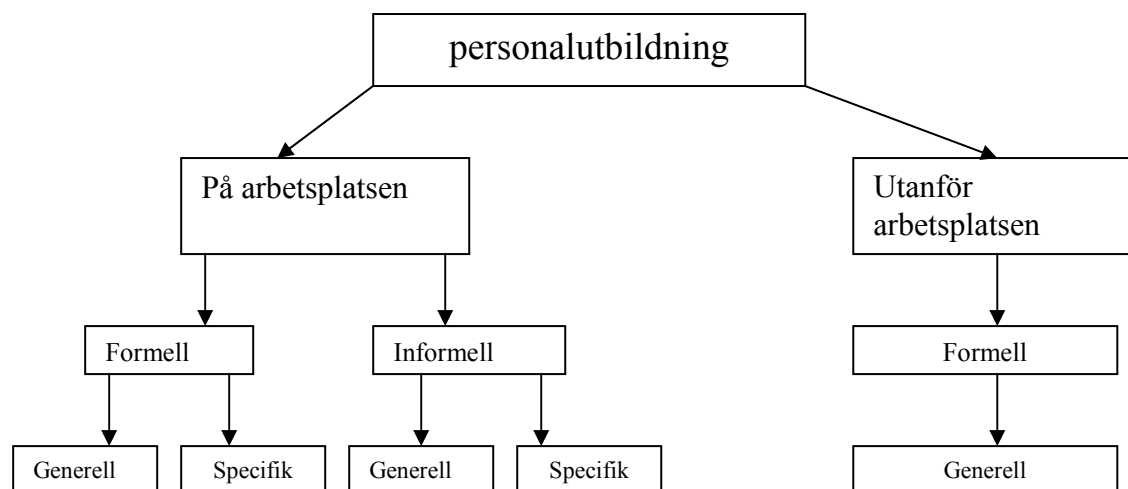
2. Kort introduktion till ämnet

2.1 Vad är personalutbildning?

Det finns ingen exakt definition av begreppet personalutbildning. Lundmark m fl (1988, s 10) definierar personalutbildning som ”sådan utbildning som gäller anställda i företag och förvaltningar och som innehållsmässigt har anknytning till arbetet”. De antar vidare att utbildningen finansieras helt eller delvis av arbetsgivaren samt att den för det mesta sker på arbetstid. Innehållet i dagens personalutbildning varierar. De vanligaste kurserna handlade år 2006 om ”Medicin, hälsa, vård av sjuka och handikappade” samt ”Företagsekonomi handel och kontor”. Det finns också både lärarledd personalutbildning och självstudier (SCB 2006).

I regel skiljer man mellan generell och specifik personalutbildning. Kunskaperna från specifik personalutbildning har arbetstagaren nytta av enbart på den aktuella arbetsplatsen, d v s, arbetstagarens produktivitet höjs på det specifika företaget. Kunskaperna från generell personalutbildning däremot höjer arbetstagarens produktivitet, inte bara inom företaget, utan även hos andra arbetsgivare (Polachek m fl 1993, s 78-79). Polachek m fl (Ibid.) använder en anställd på ett försäkringsföretag som exempel på de båda formerna av personalutbildning. Under sin tid på försäkringsföretaget lär sig denne det viktigaste om försäkringar samt hur man uppskattar risker. Denna kunskap gör honom till en ”attraktiv arbetstagare” för alla andra företag inom samma bransch d v s generell personalutbildning. Men han skaffar sig också information om preferenserna för just det företags kunder; detta kan han inte ha användning för någon annanstans d v s specifik personalutbildning. Specifik respektive generell personalutbildning som begrepp kan dock ifrågasättas. Till exempel är det svårt att hitta några kunskaper från internutbildning som endast kan komma till användning på ett specifikt företag. I praktiken är det alltså besvärligt att skilja mellan generell och specifik personalutbildning. Därför kan man anta att den mesta personalutbildningen är en blandning av de båda (Walette 2004, s 139-140 och OECD 1999, s 137).
Figur 1 illustrerar de olika ”formerna” av personalutbildning.

Figur 1: De olika formerna av personalutbildning



Källa: Ericson, 2004:8, s 25

2.2 En historisk tillbakablick

Personalutbildning har praktiskt taget förekommit så länge människor yrkesarbetat. En mer organiserad form av fortbildning växte dock så småningom fram inom de statliga affärsverken, försvaret och polisväsendet. Före 1950 var satsningarna på personalutbildning överlag förhållandevis blygsamma och det var främst skolan som stod för den grundläggande yrkesutbildningen.

Från och med 50-talet ökade företagens behov av internutbildning kraftigt, någonting som innebar omfattande satsningar. Bland annat inrättades på vissa företag och förvaltningar speciella avdelningar avsedda för personalutbildning. Begrepp som kurs, kursgård och konferens användes allt oftare. Man insåg på allvar att personalutbildning var en förutsättning för förändring samt att den behövdes i många yrken. Dock var det fortfarande ont om resurser vilket resulterade i att deltagandet var ojämnt fördelat över olika grupper av sysselsatta.

En tredje period av förändringar inleddes på 70-talet. Företagen hade nu börjat påverkas av de snabba teknologiska, ekonomiska och administrativa förändringar som kännetecknat de senaste decennierna. I och med detta ökade efterfrågan på kompetens och utbildning ytterligare. Det "livslånga lärandet" betonades allt mer. Fördelningsproblemen bestod dock (Lundmark m fl 1988, s 8-9).

Diagram 1: Antal i personalutbildning åren 1996-2006*

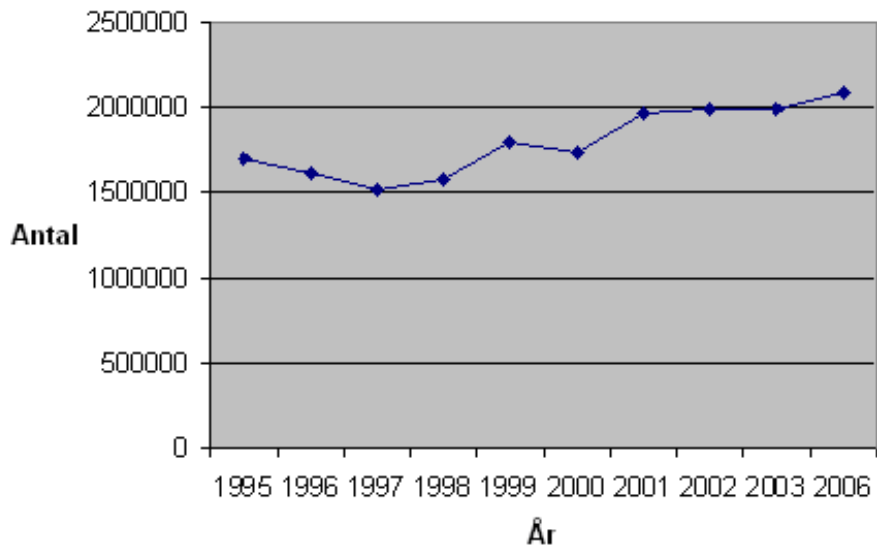
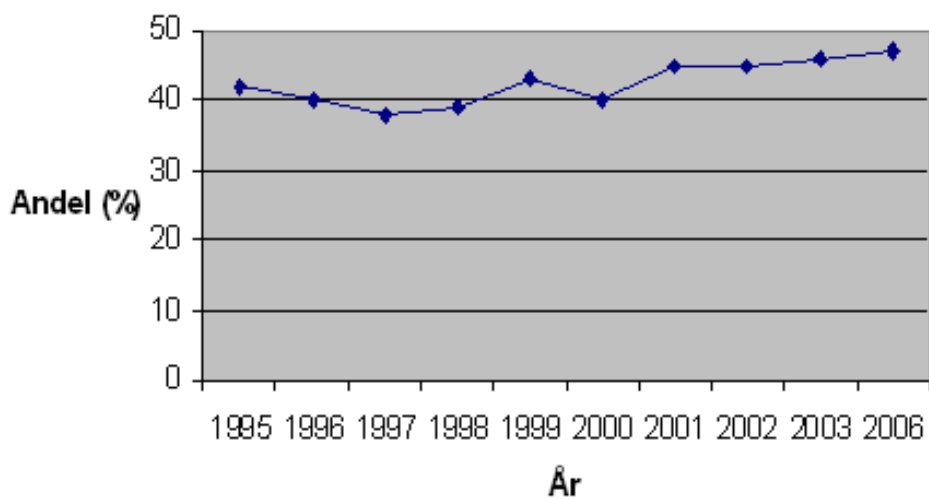


Diagram 2: Andel i personalutbildning åren 1996-2006*



Källa: SCB 2008 * Statistiken avser sysselsatta i åldrarna 16-64 år första halvåret 1995-2006. Ingen undersökning gjordes 2004 och 2005.

Diagram 1 och 2 visar hur förekomsten av personalutbildning sett ut för åren 1995-2006. Vi kan observera att personalutbildningen i helhet först tycks ha minskat för att sedan öka, minska igen för att slutligen öka igen. År 1995 deltog 1 699 000 individer, eller 42 procent, av alla sysselsatta, i någon form av personalutbildning. Motsvarande siffra för 2006 är 2 089 000, andelsmässigt 47 procent. Deltagandet har alltså blivit sju procentenheter högre. 390 000 fler deltar ”idag” i personalutbildning än 11 år tidigare. Intressant är att kvinnor i större utsträckning än män deltagit i fortbildning för samtliga år (SCB 2008).

I en rapport har OECD sammanställt resultaten från fyra olika studier som försökt kartlägga satsningarna på personalutbildning i 24 OECD länder.² I den mån det gått har de som utfört undersökningarna sökt harmonisera uppgifterna om fortbildning. Harmoniseringen är i högsta grad nödvändig eftersom länderna skiljer sig mycket åt vad gäller turnover rates, d v s i vilken utsträckning arbetstagare säger upp sig och byter jobb, nivån av hoppresning av löner m.m.; skillnader som antas påverka företags och arbetstagares incitament att investera i personalutbildning. Trots att resultaten från studierna skiljer sig kraftigt åt, är det tydligt att skillnaderna mellan länderna avseende personalutbildning är stora. I länder i södra Europa, såsom Grekland, Italien och Spanien, är deltagandet lågt, medan det är som högst i Storbritannien, Frankrike och de flesta nordiska länder. Det visade sig dock att många länder som har ett lågt deltagande istället har längre utbildningstid per individ, och vice versa. Sverige rankas t ex som nummer två i en undersökning av deltagande, men ”presterar” däremot sämre än genomsnittet vad gäller mängd utbildning per individ. Det verkar således förekomma en trade-off (OECD 1999).

² Studierna har främst fokuserat på att mäta nivån av helt eller delvis *formell* personalutbildning. Det är främst individer i åldersgruppen 25-54 år som studerats. För mer information om de olika undersökningarna och om vem som har gjort dem, se OECD (1999).

3. Teoriöversikt

I följande avsnitt beskrivs de teorier som vanligtvis används för att studera personalutbildning ur ekonomisk synvinkel. Inledningsvis presenteras den så kallade klassiska humankapitalteorin. Därefter redogörs för en teori med ofullständig konkurrens. Hur personalutbildning hänger ihop med löneutvecklingen beskrivs också.

3.1 Beckers humankapitalteori

Beckers humankapitalteori används ofta för att analysera personalutbildning och kommer fortsättningsvis att användas som den centrala teorin utifrån vilken internutbildning diskuteras. Kortfattat förklarar humankapitalteorin hur en individ på olika sätt, genom till exempel formell utbildning, kan investera i sitt humankapital och påverka sin framtida inkomst. Humankapitalet är helt enkelt en individs produktiva kapacitet som byggs upp under en livstid; personalutbildning är således enbart en del av allt detta (Ericson 2004:8, s 8). Teorin antar att arbetsmarknaden kännetecknas av fullständig konkurrens och informationssymmetri. Det senare innebär att samtliga arbetsgivare har tillgång till identisk information om arbetstagarens produktivitet. Givet dessa antaganden kan varken den anställde eller arbetsgivaren påverka den anställdes lön, utan den sätts i enlighet med arbetstagarens marginella värde (marginal revenue product) på arbetsplatsen (Ibid., s 9).

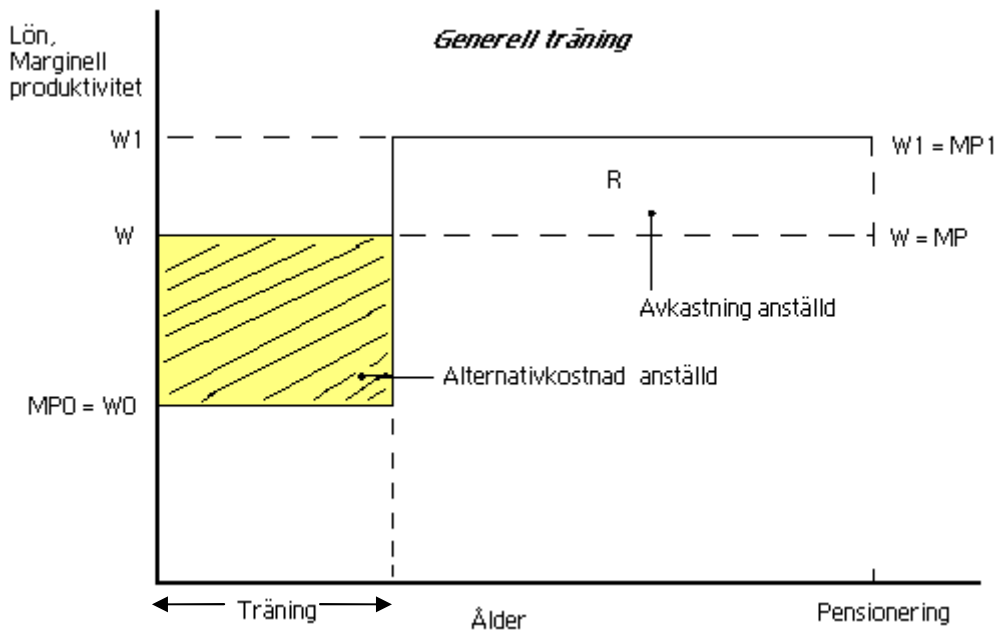
3.1.1 Generell eller specifik?

Det finns alltså två parter som är involverade i investeringar i personalutbildning; den anställda och arbetsgivaren. Humankapitalteorin menar att huruvida utbildningen är generell eller specifik är avgörande för vem som i slutändan bär utbildningskostnaderna. Enligt humankapitalteorin är det arbetstagaren själv som kan förväntas finansiera generell personalutbildning. Detta eftersom arbetstagarens produktivitet stiger både inom och utanför företaget, d v s individens marknadslön ökar vilket innebär att arbetsgivaren får högre lönekostnader. Det blir för dyrt för arbetsgivaren att stå för den generella personalutbildningen (Ericson, 2004:8, s 10). Figur 2 illustrerar hur arbetstagarens lön och produktivitet ändras i och med utbildningen. "Lönekurvan" är flack för enkelhets skull. Utan personalutbildning är individens lön lika med W . När den anställde bestämmer sig för att

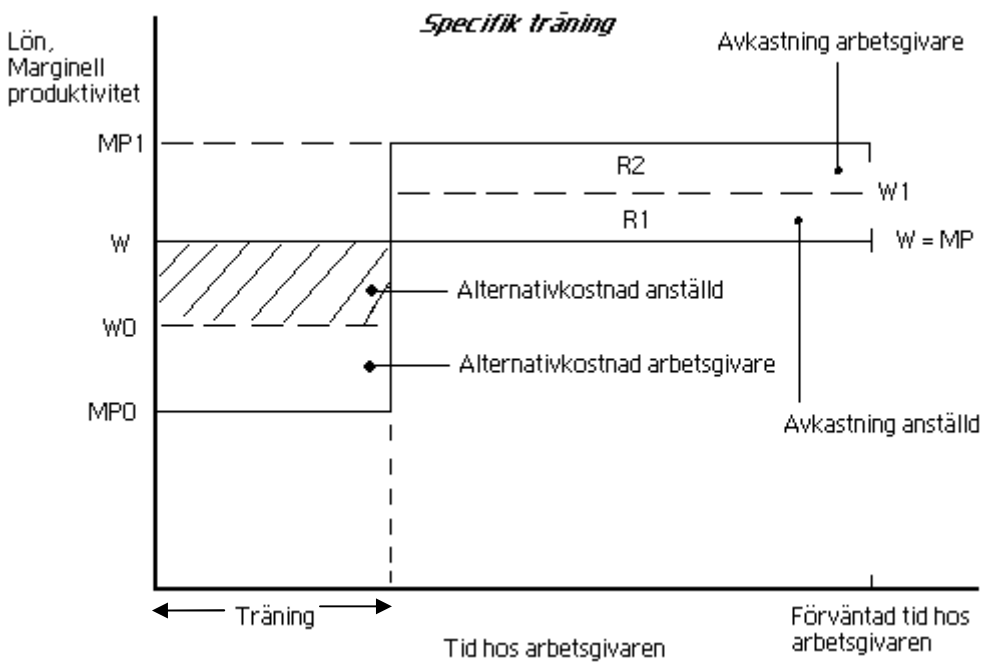
investera i lite generell personalutbildning sänks lönen så att den likställs med dennes aktuella marginella värde på arbetsplatsen under träningsperioden, det vill säga, lägre än om tid inte ägnats åt personalutbildning. En alternativkostnad för den anställde uppstår som motsvarar den streckade rektangeln. När utbildningen är genomförd, tjänar den anställde W_1 , och avkastningen är lika med rektangeln R (return) och ”delas ut” fram tills pensioneringen. Här syns att arbetsgivaren inte förväntas ha någon ”del” i processen; han delar varken kostnaderna eller avkastningen. Detta eftersom lönen hela tiden är lika med arbetstagarens marginella värde på arbetsplatsen (Polachek m fl 1993, s 79-81).

I fallet med specifik personalutbildning stiger som nämnts arbetstagarens produktivitet enbart inom företaget. Således tar både arbetsgivaren och arbetstagaren en risk när de investerar i specifik personalutbildning. Om anställningen av någon anledning upphör snart efter det att utbildningen är avslutad, går avkastningen förlorad. De båda parterna kan förväntas dela på kostnaderna och utdelningen av personalutbildningen för att dela på denna risk (Ericson 2004:8, s 10). Betrakta figur 3. Arbetsgivarens kostnader består i att den anställdes marginella värde är lägre än lönen under träningsperioden. Arbetstagarens kostnad består av lägre lön under utbildningen (samtidigt är lönen högre än i fallet med generell personalutbildning). Arbetsgivarens avkastning är lika med arean av rektangeln R_2 . Avkastningen uppstår på grund av att arbetstagarens lön är lägre än dennes faktiska marginella produktivitet. Arbetstagaren får också utdelning eftersom lönen är högre än den var initialt. Observera att i fallet med specifik träning stämmer inte antagandet om att lönen alltid är lika med arbetstagarens marginella värde (value of marginal product) på arbetsplatsen. Märk att diagrammen har olika mått av tid på x-axeln. I fallet med generell personalutbildning är det relevant att använda arbetstagarens tid kvar till pensioneringen. Men för specifik personalutbildning är det lämpligare att använda individens (förväntade) återstående tid hos företaget. Båda parter bör därför diskutera hur länge arbetstagaren ska stanna hos företaget för att komma fram till en ”effektiv” mängd specifik utbildning att investera i (Polachek m fl 1993, s 79-81). Med specifik personalutbildning skapas således ett incitament för både arbetstagaren och arbetsgivaren att förlänga anställningen.

Figur 2: Generell personalutbildning



Figur 3: Specifik personalutbildning



Källa: Polachek & Siebert, 1993, s. 79-81.

Enligt humankapitalteorin förväntas den generella personalutbildningen öka då lönespridningen inom en yrkesgrupp är stor. Orsaken till detta är att arbetstagaren inte har lust att betala för internutbildning om inte kompensationen (löneökningen) är tillräcklig. Så om löneskillnaderna inom en yrkesgrupp är små innebär detta i regel att kompensationen är liten; arbetstagarna kommer inte vara särskilt villiga att investera i personalutbildning (Ericson 2004:15).

3.2 Alternativa teorier: Ofullständig konkurrens

I många avseenden kan humankapitalteorins antaganden om full konkurrens och informationssymmetri verka långt från verkligheten. I en modell med ofullständig konkurrens antas arbetsgivaren kunna sätta en initial lön lägre än arbetstagarens marginella värde på arbetsplatsen. Lönen stiger därefter långsamt; långsammare än den skulle ha gjort på en fri marknad. På detta sätt bildas en sammanpressad lönestruktur och arbetsgivaren kan tänka sig att stå även för den generella utbildningen. Enligt detta resonemang bör personalutbildningen öka då lönespridningen är liten. Detta eftersom arbetsgivare efter det att arbetstagaren genomgått utbildningen inte direkt behöver sätta en lön som är lika hög som individens marginella värde (Ericson 2004:8, s 14 och Ericson 2004:15).

Ericson (2004:8, s 18) beskriver ett annat exempel på när arbetsgivaren står för generell personalutbildning. Ericson hänvisar till en studie av Autor som beskriver situationen hos vissa bemanningsföretag. De erbjuder gratis utbildning i data för arbetstagarna, trots att dessa kommer att lämna företaget. Dock förväntas individer med högre kapacitet få ut mer av utbildningen, därför är det mest sådana individer som visar intresse för utbildningen. De andra tycker i regel inte att det är värt att genomgå utbildningen. Således hjälper bemanningsföretaget sina kunder att finna de bäst lämpade individerna. I efterhand får företaget kompensation för utbildningen av sina kunder.

Ericson (2004:8, s 15-16) beskriver hur personalutbildning på flera sätt kan generera positiva externa effekter. Ett exempel på hur en positiv effekt kan uppstå som följd av utbildning är då arbetsgivarna inte har tillräckligt med information om en arbetstagarers generella kunskaper. Därför kommer arbetstagarens marknadslön troligen vara lägre än dennes faktiska marginella värde på arbetsmarknaden.

Ett annat exempel på hur en positiv extern effekt uppstår är då personalutbildningen består av informations- och kommunikationsteknologi som t ex hur man använder vissa datorprogram. Denna utbildning gör ofta att kommunikationen på företaget som helhet förbättras d v s positiv extern effekt.

4. Variabler

Utifrån de i förra avsnittet presenterade teorierna, beskrivs i det följande "omständigheter" rörande individen och anställningen/arbetsplatsen som kan förväntas påverka sannolikheten att delta i personalutbildning. Först utreds individuella "egenskaper och erfarenheter" i form av tidigare utbildning, ålder och kön. Därefter diskuteras omständigheter rörande anställningen/arbetsplatsen; veckoarbetstid, arbetsmarknadssektor och företagsstorlek.

4.1 Karaktäristika om individen

4.1.1 Tidigare utbildning

Humankapitalteorin predikterar att arbetsgivare företrädevis väljer ut snabbupplärda individer till personalutbildning eftersom dessa individer är förknippade med låga utbildningskostnader. Vidare är det rimligt att anta att dessa arbetstagare ofta är samma personer som investerat i högre utbildning. Enligt dessa resonemang bör alltså formell utbildning vara positivt korrelerad med personalutbildning (Orrje 2000, s 5).

Orrje (Ibid.) nämner även en annan teori som beskriver detta positiva samband mellan formell utbildning och personalutbildning; den s k "argument of screening". Denna teori menar att arbetsgivare genom att betrakta individers formella utbildning som en signal på hög produktivitet gallrar mellan jobbsökandena. Via denna procedur hoppas arbetsgivare kunna finna de kandidater med den högsta kapaciteten som därmed har låga utbildningskostnader.

Orrje (Ibid., s 5-6) hänvisar också till Oi som i sin tur menar att arbetsgivare tjänar på att anställa individer med hög utbildning och hög kapacitet. Detta eftersom dessa förmodligen redan har en större stock av både generellt och specifikt humankapital. Denna stock av generella kunskaper antas ha komplementärerande effekter på produktiviteten av specifikt humankapital.

Enligt samtliga ovanstående resonemang är det alltså av flera anledningar rimligt att anta att individer med en hög utbildningsnivå i större utsträckning än andra får personalutbildning.

4.1.2 Ålder

Enligt humankapitalteorin bör såväl formell utbildning som personalutbildning ske medan individen är ung. Detta utifrån det enkla antagandet att perioden för vilken individen/arbetsgivaren kan få avkastning för investeringen helt enkelt minskar med individens ålder. Således bör vi förvänta oss ett negativt samband mellan ålder och personalutbildning (Orrje 2000, s 5).

Men det finns även resonemang som talar för det motsatta. Det är troligt att unga arbetstagare har högre mobilitet än äldre, d v s sannolikheten är större att de ofta säger upp sig och byter jobb. Därför kan arbetsgivare tänkas vara försiktiga med att erbjuda personalutbildning till unga arbetstagare. Samtidigt kan det tänkas vara så att äldre arbetstagare ”belönas” med personalutbildning, som tack för att de arbetat länge hos arbetsgivaren (Ibid., s 12).

4.1.3 Kön

Det är troligt att arbetsgivare företrädesvis väljer att erbjuda personalutbildning till män om kvinnor antas ha ett mindre sammanhängande arbetsliv, d v s frånvaro på grund av större ansvar för hem och familj. Samtidigt förekommer diskriminering om kvinnan ifråga inte stämmer in på denna beskrivning (Orrje 2000, s 5).

4.2 Karaktäristika om anställningen och arbetsplatsen

4.2.1 Veckoarbetstid

Enligt humankapitalteorin förväntas arbetstagare som deltidsarbetar i mindre utsträckning än heltidsarbetande delta i personalutbildning. Detta kommer ifrån det faktum att ett deltidsjobb är just - ett jobb på deltid, d v s arbetsgivaren får inte lika mycket ut av att erbjuda personalutbildning till någon som jobbar deltid, eftersom antalet arbetstimmar för vilka arbetsgivaren får avkastning för sin investering inte är lika många (Orrje 2000, s 5). Jag kommer i det följande att använda mig av ett generellt resonemang om kopplingen mellan tillfälliga jobb och personalutbildning som Wallethe (2004, s 140-141) använder i sin avhandling *Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-Job Training*. Mycket av resonemanget kan nämligen användas även för deltidsjobb, eftersom de båda anställningsformerna är förhållandevis lika till sin karaktär.

Walette förklarar varför deltagandet i personalutbildning för deltidsarbetande (individer som har tillfälliga anställningar) kan förväntas vara lågt relativt sett. En av dessa är själva syftet med formen deltid. Det kan vara så att deltidsanställda tillsätts för ett speciellt jobb eller särskilda uppgifter. I dessa fall försäkras sig arbetsgivaren om att arbetstagaren vid anställningens början redan har de efterfrågade kunskaperna. Ytterligare personalutbildning behövs således inte (Ibid.).

En annan rör huruvida arbetstagaren frivilligt valt att arbeta deltid. Om denne ofrivilligt accepterat ett deltidsjobb, är det riskfyllt för arbetsgivaren att investera i den anställde. Om arbetstagaren finner en heltidsanställning någon annanstans går ju investeringen förlorad. Arbetsgivarens incitament för att tillhandahålla personalutbildning för deltidsanställda är således i allmänhet låga.

Det krävs också att man resonerar kring formen av deltidsanställning. Det vanliga är att man antar att båda parter, det vill säga arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om anställningsformen. Är det så att personalutbildning och deltid är negativt korrelerade och man frivilligt accepterat ett deltidsjobb accepterar man också personalutbildning i mindre utsträckning. Men är deltidsjobbet ifråga ofrivilligt, är också det faktum att man får jämförelsevis lite personalutbildning ofrivilligt. Och får man lite internutbildning kan också chanserna till en heltidsanställning bli relativt små (efter mailkonversation med Wallette).

4.2.2 Arbetsmarknadssektor

Det anses spela roll i vilken arbetsmarknadssektor individen arbetar. Det är rimligt att anta att arbetsgivare i den privata sektorn är mindre benägna att erbjuda personalutbildning än de i den offentliga sektorn. Detta eftersom privata aktörer är mer pressade än andra att göra vinster. Den privata sektorn är i regel mer känslig för fluktuationer i efterfrågan på deras tjänst eller produkt, vilket gör att de kanske måste säga upp anställda. Att investera i individer som sedan måste sluta, kan därför bli en dyr investering (Booth 1991, s 285).

4.2.3 Företagsstorlek

Storleken på företaget där individen arbetar påverkar sannolikt möjligheten att få personalutbildning. Det verkar rimligt att större företag har lägre utbildningskostnader per anställd än små företag, eftersom de ofta kan sprida de fasta kostnaderna för

personalutbildningen över en stor grupp av anställda. Samtidigt är alternativkostnaden för att ha ytterligare en anställd i personalutbildning antagligen lägre i jämförelse med små och medelstora företag (Orrje 2000, s 6). Därtill kan stora företag ha en organisation för internutbildning, d v s det är lättare att sätta en framtida anställd i personalutbildning. Som exempel kan nämnas en vårdorganisation. Vårdorganisationer har ofta rotationsscheman, d v s olika arbetsuppgifter som de anställda turas om att utföra, vilket innebär att arbetstagare kan lära sig nya kunskaper inom olika områden (efter kommentar av Walette).

5. Tidigare studier

I detta kapitel beskrivs tidigare studier om personalutbildning, vilka som får det och varför. Studierna används senare som komplement till humankapitalteorin när våra data diskuteras.

Det finns inte så många tidigare studier om vilka grupper som får personalutbildning, i vilken utsträckning och varför. Orrje (2000) har gjort en undersökning gällande formell personalutbildning genom att använda svensk mikrodata från 1991. Avseende incidens fann hon att heltidsarbete, arbete i ett stort företag, avslutad gymnasieutbildning, arbete i statlig sektor samt låg ålder var de faktorer som inverkade positivt. Akademisk utbildning tycktes inte ha någon effekt för sannolikheten att delta i personalutbildning. Det visade sig att chansen till personalutbildning ökade med ålder upp till en viss punkt, då den sedan började minska. Orrje hittade inte några skillnader mellan könen vad gäller sannolikheten att delta i personalutbildning.

När det kommer till utbildningens längd förekom däremot skillnader mellan könen. Kvinnor får i genomsnitt färre dagar med utbildning än män. Att inneha en akademisk utbildning tycktes inte innebära större chans till längre internutbildningar. Orrje förklarade resultatet med att ”personalutbildningen” för många akademiker är mindre formell och istället integrerad i vardagsarbetet. Avslutad gymnasieutbildning, arbete i statlig sektor, arbete i större företag och heltidsarbete hade, som i fallet med incidens, en positiv inverkan på utbildningslängden.

Booth (1991) har gjort en studie på brittisk data från 1987 om incidensen för olika grupper av individer på arbetsmarknaden. Även hon mäter enbart formell personalutbildning. Booths undersökning visar att giftermål inte har någon påverkan vare sig för kvinnor eller för män beträffande sannolikheten att få personalutbildning. Däremot tenderar kvinnor som har barn under 16 år att i mindre utsträckning få personalutbildning. Studien visar också att tidigare utbildning och personalutbildning uppvisar en positiv korrelation; detta gäller framförallt för kvinnor. Män i privat sektor tenderar att få mindre personalutbildning, medan en större arbetsplats ökar chansen enbart för kvinnor. Booth har även tittat på skillnader mellan könen om man bortser från ovanstående faktorer. Det visar sig då att kvinnor i mindre utsträckning än män får ta del i internutbildning. Ett intressant resultat från denna studie är att Booth inte

fann några bevis för att deltidsarbete skulle minska möjligheten att bli erbjuden personalutbildning för män, men däremot för kvinnor.

Det kan vara viktigt för framtida politiska beslut att undersöka om generell utbildning och personalutbildning är komplement eller substitut till varandra, hävdar Booth (1991 s 287). Om det nu är så som indikeras av teorin, att personalutbildning främst erbjuds dem som redan har mycket utbildning, ligger det en risk i att man lämnar alltför stort ansvar på arbetsgivaren att tillhandahålla utbildning till arbetstagare. Detta leder då troligtvis till en ökad segregering på arbetsmarknaden; de redan välutbildade förbättrar sina färdigheter genom fortbildning medan de lågutbildade sällan får möjlighet att utveckla sin kompetens (Ibid.).

Eftersom arbetstagare i den privata sektorn antas delta i personalutbildning i mindre utsträckning än de i offentlig, bör man vara försiktig med att i för stor utsträckning lita på att arbetsgivare ser till att de anställda får ”tillräckligt” mycket personalutbildning (Ibid.).

Booth (1991, s 289) framhåller även att det kan vara individuella egenskaper i form av kapacitet och motivation som är avgörande vad gäller beslutet om vilka individer som ska väljas ut till personalutbildning. Barron m fl (1989, s 3) hävdar i likhet med Booth, att individer med olika kapacitet matchas till yrken som kräver olika mycket personalutbildning. De med högre kapacitet matchas till positioner som kräver mycket personalutbildning.

I OECDs rapport som beskrevs tidigare nämns att män och kvinnor i ungefär lika stor utsträckning får utbildning på arbetsplatsen. Dock verkar det vara så att kvinnor i genomsnitt får mindre utbildningstid än män. När det kommer till ”variabeln” ålder varierar resultaten. I USA och de nordiska länderna (med undantag för Finland) får de i åldrarna 50 – 54 år i nästan lika stor utsträckning personalutbildning som de i åldrarna 25 – 29 år. Personer i medelåldern fick däremot relativt lite personalutbildning i Frankrike, Spanien och Portugal. Vad som framgår tydligt av studierna som sammanställts i rapporten är att det verkar finnas ett starkt positivt samband mellan tidigare utbildning och personalutbildning. Detta tycks gälla för mer eller mindre samtliga undersökta länder (OECD 1999, s 136).

Det bör påpekas att man bör se på internationellt jämförande studier med försiktighet. Som nämnts är det svårt att jämföra över landsgränserna eftersom många länder är så olika varandra institutionellt sett.

Regnér (2002) har gjort en studie om löneeffekterna av internutbildning för svenska anställda. Det visar sig att personalutbildning generellt sett leder till högre lön för individen, så som förutspås av humankapitalteorin. Det visar sig också att de som har jobb som kräver lång internutbildning tjänar mer än de som endast gått en kort utbildning, vilket också verkar logiskt. Löneeffekterna av internutbildning är högre för anställda i privat sektor och de är också i regel sett större efter generell personalutbildning. Det faktum att lönerna är mer hoppressade i den offentliga sektorn förklarar att arbetsgivaren inte har någonting emot att finansiera generell träning.

6. Datamaterialet

I detta kapitel ges en beskrivning av de data som används i kapitel sju. De åren som används i denna uppsats kan som nämnts anses ligga för nära varandra tidsmässigt. Det hade varit önskvärt att studera förändringar över en längre period för att kunna dra slutsatser av god kvalitet. Det vore dock dumt att på grund av bristen på data för en längre tidsperiod inte göra några jämförelser alls. Det är framförallt på grund av en definitionsändring av utbildningstid som skilda år används för incidens och antal dagar.

Datamaterialet som används i den följande studien är officiellt publicerad statistik om personalutbildning och finns att hitta i SCBs ”statistiska meddelanden” (SCB 2007: UF 0502).

SCB började föra statistik över personalutbildning 1986. Uppgifter om utbildningen inhämtas genom tilläggsfrågor i SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU). AKU genomförs månadsvis och har för avseende att ”beskriva aktuella sysselsättningsförhållandena och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden” (SCB 2007: AM0401 s 3 och SCB 2007: UF0502). Hur ofta tilläggsundersökningen använts har varierat något mellan åren. För åren 1995-2003 användes den två gånger per år, för åren 2004-2005 gjordes inga datainsamlingar alls och från och med 2006 genomförs den en gång vartannat år avseende första halvåret. Undersökningen går till på så sätt att sysselsatta individer i åldrarna 16-64 år via telefon intervjuas om personalutbildning gällande det senast förflutna halvåret. Det faktum att det är en retrospektiv undersökning kan ställa till vissa problem vid slutrapporteringen (SCB 2007: UF0502).

Som urvalsram till AKU används SCBs register över totalbefolkningen. Av dessa får 13 000 sysselsatta individer även svara på frågor om personalutbildning. Man brukar räkna med bortfall dels på grund av bortfall i ordinarie AKU (ungefär 20 procent) dels till följd av bortfall i just tilläggsfrågorna eller på grund av att individen som valts ut till intervju inte var tillgänglig vid intervjutillfället (4-5 procent) (Ibid.).

För att räknas som personalutbildning bör utbildningen finansieras helt eller delvis av arbetsgivaren. Utöver det räknas all utbildning med, även introduktion på nytt arbete och självstudier. Utbildningen kan ske både under arbetstid och på fritiden (Ibid.).

Som nämnts kan en del problem uppstå då en undersökning är retrospektiv. Ett problem i detta fall är att de tillfrågade kan ha svårt att skilja på formell och icke-formell personalutbildning. Som exempel kan nämnas en forskare på ett universitet. En forskares arbete kännetecknas ofta av kontinuerlig utbildning på jobbet, men hur skulle denne svara på en fråga om hur mycket personalutbildning som förekommit? Eftersom man svarar på frågan om personalutbildning i efterhand, krävs också att man som individ helt enkelt kommer ihåg all mer eller mindre formell träning som man genomgått den senaste tiden. Det är alltså möjligt att mängden personalutbildning i undersökningen underskattats (efter mailkonversation med Walette).

I det följande redogörs kortfattat för definitionsförändringen av utbildningstid som skedde 2002. Den gamla definitionen innebar att dagar med 8 timmar eller mer utbildning räknades som hela utbildningsdagar. Numera räcker det med 7 timmar för att en specifik dag ska betecknas som en hel utbildningsdag.

7. Empirisk undersökning

I detta avsnitt presenteras en empirisk studie baserad på aggregerad data från Statistiska Centralbyrån. Med hjälp av datan för de valda åren testas i vilken utsträckning teorin stämmer överens med den faktiska svenska situationen.

Inledningsvis undersöks karaktäristika om individen i form av tidigare utbildning, ålder, kön och civilstånd. Variabeln kön kommer att undersökas både individuellt och i samband med vissa variabler. Därefter undersöks omständigheter rörande anställningen och kontraktet i form av veckoarbetstid, arbetsmarknadssektor och företagsstorlek. Fokus i undersökningen läggs på de faktorer som påverkar sannolikheten att *delta* i personalutbildning. Mängden personalutbildning används mest som ett sätt att utvidga diskussionen. Idén med att jämföra två år, är att se om det förekommer några skillnader vad gäller vilka grupper som i störst och minst utsträckning får utbildning på arbetsplatsen och vilka grupper som får mest respektive minst personalutbildning mätt i antal dagar.

7.1 Resultat avseende tidigare utbildning

Tabell 1: Incidens av personalutbildning för individer med olika utbildningsnivå.

	Deltagit i personalutbildning (procent)	
<i>Utbildningsnivå/år</i>	1996	2006
Kortare än 9 år	26	30
Grundskola motsv.	25	28
Gymnasium minst 3 år	37	44
Eftergymnasial utbildning minst 3 år	62	63

Källa: SCB (1996) och (2006)

Personalutbildningsstatistiken med avseende på tidigare utbildning visar att de med eftergymnasial utbildning om minst 3 år i störst utsträckning fått ta del i personalutbildning (se tabell 1). De med avslutade gymnasiestudier har också i stor utsträckning deltagit i personalutbildning i jämförelse med de med endast grundskolekompetens eller mindre. Humankapitalteorins förutsägelser att det relativt sett lönar sig bättre för arbetsgivare att investera i individer med hög utbildning verkar således stämma. Statistiken ställer sig dock

mot Orrjes resultat: att högskole- och/eller universitetsutbildning inte spelar någon roll för sannolikheten att bli erbjuden fortbildning på arbetsplatsen.³ Det verkar inte vara några större skillnader mellan åren vad gäller fördelningen över de olika grupperna; samtliga grupper har i större utsträckning fått någon form av utbildning år 2006; varav andelen för gruppen med avslutad gymnasieutbildning ökat mest (med 7 procentenheter).

Tabell 2: Mängd personalutbildning för individer med olika utbildningsnivå

Utbildningsnivå/år	<i>Deltagit i personalutbildning (procent)</i>					
	1996			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
Mindre än 9 år	16	8	3	20	5	3
Grundskola motsv.	13	8	4	20	6	5
Gymnasium minst 3 år	17	12	8	23	12	8
Eftergymnasial utbildning minst 3 år	21	23	18	27	21	16

Källa: SCB (1996) och (2001)

Av tabell 2 framgår att individer med högre utbildning (gymnasium eller högskola) i regel får längre utbildningar; de är överrepresenterade när det kommer till kurser som är längre än 6 dagar (och även på de andra ”kurserna”). Vi kan också konstatera att kortare utbildningar (2 dagar eller mindre) har ökat om vi jämför de båda åren.

³ Orrjes analys är dock multivariat, d v s andra faktorer än utbildning konstanthålls. Den här studien använder endast okontrollerade genomsnitt. Man bör därför se på jämförelser med försiktighet.

7.2 Resultat avseende ålder

Tabell 3: Incidens av personalutbildning för olika åldersgrupper

Åldersgrupp/år	Deltagit i personalutbildning (procent)					
	1996 ⁴			2006		
	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga
16-24 år			25	30	26	28
25-34 år			38	51	48	49
35-44 år			44	55	48	51
45-54 år			46	59	47	53
55-64 år			36	52	38	45

Källa: SCB (1996) & (2006)

Enligt tabell 3 är det arbetstagare i åldrarna 45-54 år som i störst utsträckning får personalutbildning; detta gäller såväl för 2006 (53 procent) som för 1996 (46 procent). Av statistiken från 2006 kan vi också observera att det framförallt är kvinnor i den här åldersgruppen som står för den höga siffran, deltagandet i personalutbildning för män är mer jämnt fördelat över åldrarna 25-55 år. Det faktum att det är individer i medelåldern som i störst utsträckning deltar i personalutbildning, liknar de resultat som Orrje kom fram till; att möjligheten till utbildning ökar med åldern till dess att en viss ålder är nådd då den börjar minska. Humankapitalteorins antagande att ett negativt samband förekommer mellan ålder och personalutbildning på grund av en kortare avkastningsperiod, verkar således inte riktigt stämma för sysselsatta i Sverige. Faktum är att deltagandet är förhållandevis högt (36 procent respektive 45 procent) även för dem som är äldre än 55 år. Som nämnts tidigare kan den förhållandevis höga siffran för äldre förklaras av det faktum att medelålders har lägre mobilitet än yngre samt att de kan bli erbjudna utbildning som belöning för lojalt arbete hos den aktuella arbetsgivaren.

⁴ För 1996 finns ingen uppdelning över kön.

Tabell 4: Mängd personalutbildning för olika åldersgrupper

Utbildningsnivå/år	<i>Deltagit i personalutbildning (procent)</i>					
	1996 ⁵			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
Samtliga						
16-24 år	13	7	4	22	6	6
25-34 år	17	12	8	24	14	11
35-44 år	19	13	11	24	16	9
45-54 år	20	16	9	23	15	11
55-64 år	18	12	6	24	11	7
Kvinnor						
16-24 år				20	5	6
25-34 år				25	11	9
35-44 år				26	15	9
45-54 år				26	16	12
55-64 år				26	11	8
Män						
16-24 år				25	7	6
25-34 år				22	16	12
35-44 år				21	16	10
45-54 år				22	14	8
55-64 år				22	11	5

Källa: SCB (1996) & (2001)

När det kommer till längden på utbildningen är det enligt tabell 4 svårt att urskilja några direkta mönster. För utbildningar längre än 6 dagar visar det sig att individer i åldrarna 25-34 år och 45-54 år deltog i störst utsträckning 2001, medan individer i åldrarna 35-44 i störst utsträckning fick delta i de längsta utbildningarna 1996. Vad gäller skillnader mellan könen fick kvinnor i åldrarna 45-54 år längst internutbildning, medan motsvarande åldersgrupp för männen var 25-34 år. De flesta får dock fortfarande korta utbildningar.

⁵ För 1996 finns ingen uppdelning över kön.

7.3 Resultat avseende civilstånd

Tabell 5: Incidens av personalutbildning för individer med olika civilstånd

Civilstånd/år	Deltagit i personalutbildning (procent)					
	1996 ⁶			2006		
	Kvinnor	Män	Män+Kvinnor	Kvinnor	Män	Män+Kvinnor
Ensamstående	35	32	-	43	36	39
Gifta/samboende	44	40	-	55	47	51

Källa: SCB (1996) & (2006)

Civilstånd tycks vara av betydelse för sannolikheten att bli erbjuden personalutbildning.

Tabell 5 visar att gifta/samboende har större chans att få personalutbildning än ensamstående, detta gäller för såväl män som kvinnor samt för båda åren. Både ensamstående och gifta/samboende kvinnor verkar i större utsträckning delta i personalutbildning än män.

Resultatet stämmer således inte överens med det som Booths studie om Storbritannien visade, att civilstånd inte har någon inverkan på sannolikheten att delta i personalutbildning.

Tabell 6: Mängd personalutbildning för individer med olika civilstånd

Civilstånd/år	Deltagit i personalutbildning (procent)					
	1996			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
Ensamstående						
Kvinnor	17	12	7	23	11	8
Män	16	9	6	22	12	7
Gifta/Samboende						
Kvinnor	21	14	9	26	13	10
Män	17	14	9	22	15	9
Totalt						
Kvinnor+Män	18	13	9	23	13	9

Källa: SCB (1996) och (2001)

Tabell 6 bekräftar att det även är de gifta/samboende männen och kvinnorna som får störst mängd utbildning, detta gäller för båda åren.

⁶ För 1996 finns ingen hopslagning av data för könen

7.4 Kvinnors situation i allmänhet

Slutligen, tittar man på kvinnors situation i allmänhet med avseende på personalutbildning, ser denna god ut. Kvinnor deltar generellt sett i större utsträckning i personalutbildning än män, oavsett längden på utbildningen. 51 procent av de sysselsatta kvinnorna deltog i någon form av personalutbildning år 2006. Motsvarande siffra för männen var 43 procent. År 2006 hade dock männen en i genomsnitt något längre utbildningstid, 4,9 dagar, till skillnad från kvinnorna som hade 4,5 dagar (SCB 2006: UF39SM0601). Orrje förklarar att en anledning till att kvinnor i genomsnitt får mindre personalutbildning än män kan vara att män och kvinnor helt enkelt söker sig till olika yrken och att de yrken många kvinnor söker sig till inte kräver att arbetstagaren får särskilt lång internutbildning (Orrje 2000, s 20).

Att kvinnor i större utsträckning än män fått delta i personalutbildning kan verka lite överraskande med tanke på det teoretiska resonemanget tidigare. Egentligen faller det sig dock förhållandevis naturligt. Kvinnor har under senare år dominerat på eftergymnasiala utbildningar, vilket ju tycks leda till större chans till personalutbildning och längre kurser. En annan förklaring är att kvinnor är överrepresenterade i den offentliga sektorn, som enligt teorin sannolikt i större utsträckning erbjuder personalutbildning än den privata sektorn. En tredje förklaring kan helt enkelt vara en minskad diskriminering mot kvinnor i arbetslivet. Nu över till ”faktorer” som rör arbetsplatsen.

7.5 Resultat avseende veckoarbetstid

Tabell 7: Incidens av personalutbildning för individer med olika veckoarbetstid

Veckoarbetstid/år	Deltagit i personalutbildning (procent)					
		1996 ⁷			2006	
	Kvinnor	Män	Män+Kvinnor	Kvinnor	Män	Män+Kvinnor
1-19 tim	17	10	-	13	14	13
20-34 tim	38	23	-	49	31	45
35-tim (heltid)	56	39	-	56	45	49

Källa: SCB (1996) och (2006)

⁷ För 1996 finns ingen hopslagning av data för könen

Statistiken från de båda åren visar att individer som arbetar deltid procentuellt sett i mindre utsträckning deltagit i personalutbildning än de som arbetar heltid, detta gäller för båda könen (se tabell 7). Våra data visar alltså inte, som i Booths studie, att det enbart är deltidsarbetande *kvinnor* som i mindre utsträckning än heltidsarbetande deltar i utbildning. Resultaten är de förväntade med avseende på det teoretiska resonemanget. På grund av låg avkastning i jämförelse med heltidsarbetande tycks alltså arbetsgivare vara motvilliga att investera i sin deltidspersonal.

Tabell 8: Mängd personalutbildning för individer med olika veckoarbetstid

<i>Deltagit i personalutbildning (procent)</i>						
<i>Arbetstimmar per vecka/år</i>	1996 ⁸			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
1-19 tim						
Kvinnor	11	5	1	15	3	1
Män	7	3	-	9	2	2
Kvinnor+Män	-	-	-	14	3	1
20-34						
Kvinnor	21	11	7	27	10	7
Män	11	9	4	21	7	2
Kvinnor+Män	-	-	-	26	10	6
35-tim (heltid)						
Kvinnor	19	16	11	26	15	11
Män	17	13	9	22	15	9
Kvinnor+Män	-	-	-	24	15	10

Källa: SCB (1996) och (2001)

Motsvarande mönster återfinns när vi tittar på längden på utbildningarna (se tabell 8).

Heltidsarbetande deltar i större utsträckning i längre utbildningar på arbetsplatsen än vad deltidsarbetande gör.

⁸ För 1996 finns ingen hopslagning av data för könen

7.6 Resultat avseende arbetsmarknadssektor

Tabell 9: Incidens av personalutbildning för individer i olika arbetsmarknadssektorer

Arbetsmarknadssektor/år	Deltagit i personalutbildning (procent)	
	1996	2006
Statlig	55	63
Kommuner	51	58
Landsting	48	67
Enskild	37	43
Företagare	16	30

Källa: (1996) & (2006)

Vad gäller arbetsmarknadssektor (se tabell 9) visar det sig att arbetstagare i privat sektor i mindre utsträckning än de i offentlig, deltar i personalutbildning; helt i enlighet med teorin och tidigare studier. År 2006 visar det sig vara så att landstingsanställda i störst utsträckning får personalutbildning (67 procent) medan de i den statliga sektorn kommer närmast med 63 procent. Kommunalt anställda får nöja sig med 58 procent. År 1996 var det istället de statligt anställda som fick delta i störst utsträckning (55 procent), följt av kommunalt anställda (51 procent) och sedan landstingsanställda (48 procent). Det faktum att privatanställda i mindre utsträckning deltar i personalutbildning speglar troligtvis Booths antagande att privata aktörer är snålare med personalutbildning på grund av deras behov av att uppvisa höga vinster.

Tabell 10: Mängd personalutbildning för individer i olika arbetsmarknadssektorer

Arbetsmarknadssektor/år	Deltagit i personalutbildning (procent)					
	1996			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
Statlig	14	20	21	23	19	21
Kommuner	26	16	10	28	14	9
Landsting	21	16	11	32	19	14
Enskild	17	12	7	23	13	9
Företagare	8	6	2	14	8	5

Källa: SCB (1996) & (2001)

Tittar vi på mängden personalutbildning (se tabell 10) är de statligt anställda överrepresenterade på de långa utbildningarna (> 6 dagar), detta gäller för båda åren.

7.7 Resultat avseende företagsstorlek

Tabell 11: Incidens av personalutbildning för individer på företag av olika storlek

Antal anställda/år	Deltagit i personalutbildning (procent)	
	1996 ⁹	2006
- 9	-	26
10 - 49		33
50 - 99		42
100 - 249		48
250 - 499		50
500 - 999		54
1000 -		59

Källa: SCB (1996) & (2006)

Slutligen, angående företagsstorlek kan vi precis som teorin predikterat, se att anställda i ett stort företag i större utsträckning än de i små eller medelstora företag deltar i personalutbildning (se tabell 11). För små företag med upp till 10 anställda får 26 procent någon form av utbildning, medan för stora företag med över 1000 anställda är motsvarande siffra 59 procent (Det bör dock observeras att till de största företagen räknas även de landstingsanställda samt anställda inom stora kommuner, vilket troligtvis bidragit till den höga siffran med tanke på tidigare tabell).

⁹ För 1996 finns enbart data uppdelat på kön.

Tabell 12: Mängd personalutbildning för individer på företag av olika storlek

<i>Antal anställda/år</i>	<i>Deltagit i personalutbildning (procent)</i>					
	1996			2001		
	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar	Utbildning 2 dagar eller mindre	Utbildning 3-5 dagar	Utbildning > 6 dagar
- 9				15	7	4
10 - 49				23	9	5
50 - 99				25	10	8
100 - 249				24	13	8
250 - 499				27	20	8
500 - 999				24	16	12
1000 -				26	17	12

Källa: SCB (1996) & (2001)

Vad gäller utbildningstid, tycks det vara så att stora och medelstora företag erbjuder längre kurser än små företag (se tabell 12).

8. Sammanfattande diskussion

Uppsatsens syfte är framförallt att försöka urskilja vilka av individens ”egenskaper” samt vilka faktorer gällande anställningen och arbetsplatsen som inverkar positivt på sannolikheten att delta i personalutbildning. Teorin förutsäger att unga, välutbildade, män, de som arbetar i offentlig sektor, de som arbetar på ett stort företag samt de som innehar ett heltidsarbete är dem som har störst chans att ta del i fortbildning på arbetsplatsen. Efter att ha gått igenom aggregerad data för åren 1996 och 2006 kan vi konstatera att humankapitalteorins prediktioner om vem som får personalutbildning överlag stämmer förhållandevis väl överens med den faktiska situationen på arbetsplatser i Sverige; de flesta ovanstående karaktäristika om individen och arbetsplatsen ökar enligt SCBs data sannolikheten för internutbildning. Tittar man på hur personalutbildningen varit fördelad över olika grupper de olika åren förekommer inga större skillnader av intresse, d v s, de grupper som fått mer eller mindre personalutbildning är desamma 2006 som för 10 1996. På det stora hela har dock de flesta grupper fått mer personalutbildning 2006.

Sammantaget kan vi presentera de karaktäristika hos individen och arbetsplatsen som enligt våra data ökar sannolikheten att få personalutbildning; att vara gift/samboende, kvinna, heltidsarbetande, ha hög utbildning, vara medelålders samt att arbeta på ett stort företag inom offentlig sektor.

Som ses i tabell 3 är det dock inte de yngre arbetstagarna som i störst utsträckning får internutbildning, utan snarare de i medelåldern. Statistiken stämmer som nämnts bra överens med Helena Orrjes resultat och resonemang. Att avkastningsperioden för investeringen i medelålders är förhållandevis kort tycks inte besvära arbetsgivarna. Dessutom kan det vara så att en del av dessa relativt gamla individer ämnar fortsätta arbeta efter 65 års ålder vilket gör att arbetsgivaren kan tycka att det är mödan värt att investera i dem. En intressant observation är att kvinnor, i motsats till det av humankapitalteorin förväntade utfallet, i större utsträckning än män deltagit i fortbildning både 1996 och 2006. Gällande civilstånd, har vi inget teoretiskt resonemang att gå efter. Det faktum att gifta/samboende i större utsträckning än ensamstående deltar i personalutbildning kan t ex bero på att gifta/samboende kan ha mindre mobilitet än

ensamstående. Eftersom dessa måste ta hänsyn till varandra är det mindre sannolikt att de säger upp sig och flyttar.

Att just kvinnor i offentlig sektor verkar ligga bra till gällande personalutbildning är lite underligt. Humankapitalteorin liksom den studie som Regnér gjort menar ju att mycket personalutbildning leder till förhållandevis höga löner. Men kvinnor i den offentliga sektorn ligger ju inte i toppen på löneligan. Samtidigt får man komma ihåg att den svenska arbetsmarknaden inte direkt är kännetecknad av fullständig konkurrens.

Löneutvecklingen för de grupper av individer som i störst utsträckning deltar i personalutbildning antas vara bättre än för andra. Detta gör att situationen för vissa grupper blir tuff. De kan fastna i låg produktivitet med små chanser till t ex förlängd arbetstid, höga löner och befordringar. Troligtvis är det oundvikligt att vissa grupper i större utsträckning får personalutbildning än andra. Vad som dock är svårt är att avgöra när skillnaderna är för stora. Om utbildningen på arbetsplatsen fördelas alltför ”orättvist” kan det eventuellt vara fråga om ett marknadsmisslyckande avseende allokeringen av utbildning för anställda, och då kan det finnas behov av statlig intervention för att rätta till problemet. Därtill kommer att interventioner även kan motiveras av fördelningskäl. Dock anses som nämnts Sverige vara ett av de länder som har den mest ”jämlika” fördelningen av internutbildning; många deltar, men utbildningarna är å andra sidan förhållandevis korta.

Det bör även nämnas att det finns andra variabler än de som tagits upp i denna uppsats som i hög grad kan påverka utfallet gällande personalutbildning för olika individer. En av dessa är huruvida arbetstagaren är fackansluten eller inte. Nationalekonomisk litteratur har visat att fackföreningar både kan hämma och stimulera incitamenten att delta i personalutbildning. Ericson (2004:8, s 20-21) hänvisar till Mincer och skriver ”fackliga löneavtal, där lönen sätts enligt anställningstid istället för individuella prestationer minskar arbetstagarnas incitament att investera i generell personalutbildning. Å andra sidan medför facklig anslutning en minskad rörlighet från företaget bland de anställda, vilket ökar arbetsgivarens incitament att investera i specifik personalutbildning”(Ibid.). Det finns troligtvis också andra förklaringar till varför personalutbildning fördelas som den gör på arbetsplatser i Sverige, förklaringar vilka inte varit möjliga att undersöka i datamaterialet. T ex skulle det kunna vara så att det är personer med väl etablerat kontaktnät på arbetsplatsen som oftast får personalutbildning. Detta skulle också kunna förklara varför ”äldre” i större eller lika utsträckning som unga

deltar i personalutbildning. Arbetstagare i medelåldern har ju ofta arbetat längre hos en specifik arbetsgivare och är mer välkänd på arbetsplatsen. Dessa omständigheter kan medföra att det känns mer naturligt för arbetsgivaren att investera i dessa arbetstagare.

Kanske bör man också ha Baron m fl: s studie i bakhuvudet. Det kan mycket väl vara på det viset att det förekommer skillnader i individuell kapacitet som inte är speciellt lätta att observera och som kan avgöra vilka individer som blir utvalda till personalutbildning och som har relativt hög lön.

Det bör poängteras att denna uppsats begränsats till jämförelser mellan skilda år. Detta medför att det blir problematiskt att bestämma vad som ska utgöra en skillnad mellan olika grupper av individer, d v s när är en skillnad mellan två värden tillräckligt stor för att den ska betecknas som just en skillnad? T ex verkar det förekomma ett samband mellan de individer som i störst utsträckning får delta i personalutbildning samt mängden utbildning; de som blir utvalda att bli tränade är också de som i regel får längst utbildning. Samtidigt är ju de som i störst utsträckning deltagit i personalutbildning för det mesta överrepresenterade på samtliga ”utbildningslängder”, d v s, det är svårt att göra jämförelser som är objektiva. Detta bör läsaren ha i åtanke.

Det finns en risk att personalutbildningen avseende både incidens och mängd kommer att minska de närmaste åren. Detta eftersom omfattande privatiseringar håller på att äga rum. Enligt statistiken får ju män och kvinnor i privat sektor i betydligt mindre utsträckning delta i personalutbildning i jämförelse med dem som arbetar i offentlig sektor.

Inför framtiden kanske det blir nödvändigt att i större utsträckning se till att så många som möjligt får chansen till kompetensutveckling på arbetsplatsen; något som ju antas hjälpa såväl individen som samhället och som verkar vara en förutsättning för ekonomisk tillväxt.

9. Slutsatser

Sammantaget verkar humankapitalteorins prediktioner om vilka som får personalutbildning och varför stämna förhållandevis väl överens med den verkliga situationen på svenska arbetsplatser. Att döma av de data som använts i denna uppsats ska man vara gift/samboende, kvinna, heltidsarbetande, ha hög utbildning, vara i medelåldern, samt arbeta på ett stort företag inom offentlig sektor för att ligga bra till när det kommer till personalutbildning. Någonting som dock är lite förvånande är att de i medelåldern (i åldrarna 45-54 år) i större utsträckning än yngre deltog i personalutbildning för både 1996 och 2006. Att kvinnor hade ett högre deltagande än män var också lite överraskande med tanke på den teoretiska diskussionen. Det verkar vara så att de individer som i störst utsträckning deltar i internutbildning också är de som får de längsta utbildningarna. Studien har också visat att det inte har skett några större förändringar gällande vilka grupper som fått mest respektive minst personalutbildning åren 1996, 2001 och 2006.

Referenser

Barron, J M, A D Black och M A Loewenstein (1989), "Job matching and on-the-job training", *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, No. 1, s. 1-19.

Booth, A L (1991), "Job-related formal training: who receives it and what is it worth?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 53, No. 3, s. 281-294.

Ericson, T (2004), *Personalutbildning: En teoretisk och empirisk översikt*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2004:8

Ericson, T (2004), *The effects of wage compression on training: Swedish empirical evidence*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2004:15

Håkanson, C, S Johanson och E Mellander (2002), *Personalutbildning i ett tillväxtpolitiskt och stabiliseringspolitiskt perspektiv*, Bilaga 6 i SOU 2002:16 Stabiliseringspolitik i valutaunionen

Lundmark, A och M Söderström (1988), *Personalutbildning och ekonomi*, Lund: Studentlitteratur

OECD (1999), *Training of adult workers in OECD countries: Measurement and Analysis*, Employment Outlook: kapitel 3, Paris

Orrje, H(2000), *The Incidence of On-the Job Training. An Empirical Study Using Swedish Data*, rapport nr. 6/2000, Institutionen för social forskning, Stockholm: Stockholm Universitet

Polachek, S W och S W Siebert (1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge: Cambridge University Press

Regnér H (2002), "The effects of on-the-job training on wages in Sweden", *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No. 4, pp. 326-344.

SCB (2006), *Personalutbildning första halvåret 2006*, Statistiska meddelanden nr UF39SM0601

SCB (1996), *Personalutbildning 1995 och 1996*, Statistiska meddelanden nr U39SM9601

SCB (2008), *Utbildningsstatistisk årsbok: Personalutbildning*, nr UF0107TAB,

SCB (2007), Personalutbildningsstatistik första halvåret 2006, *Beskrivning av statistiken*, nr UF 0502

SCB (2007), "Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2007", *Beskrivning av statistiken* AM0401

Statsrådsberedningen (1997), *Lära hela livet: för jobb och rättvisa: om regeringens politik för stärkt kunskap och kompetens*, Stockholm: Statsrådsberedningen

Walette, M (2004), *Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit and On-the-Job Training*, Lund Economic studies no. 120, Lund: Lunds Universitet.