



Utbildning för högre produktivitet och löner

Av MAGNUS HENREKSON, docent i nationalekonomi,
forskare vid Industriens Utredningsinstitut.

Utbildning leder, enligt en utbredd uppfattning, till högre produktivitet och förbättrade löner. Detta kan vara sant, men behöver inte vara det. En förutsättning för att det skall vara sant är att utbildningen leder till upphyggnad av humankapital.

Med humankapital avses inte kunskaper i allmänhet utan endast sådana kunskaper som leder till att individen blir mer produktiv, dvs. har förmågan att utföra arbetsuppgifter som ger ett högre förädlingsvärde per arbetad timme. Jag ska här försöka visa vilka villkor som måste vara uppfyllda för att utbildningssatsningar ska leda till ett ökat humankapital.

Det formella spelar, i detta sammanhang, en mindre roll än man kan tro, trots att debatten ofta handlar om antalet studerande, antalet utbildningsår och liknande rent kvantitativa aspekter på utbildning. Det finns, som bekant, åtskilliga utbildningar som inte ökar förmågan att producera sådana varor och tjänster som det går att ta bra betalt för.

Inget ont i det: en hel del saker lär man sig för att det är berikande på andra sätt än rent ekonomiskt. Detta bör emellertid ses som en form av konsumtion, snarare än som en investering – och något som man särskilt kan kosta på sig när den ekonomiska tillväxten redan är tillfredsställande.

Här gäller diskussionen emellertid hur humankapitalet – det vill säga individernas produktiva förmåga – ska kunna förstärkas. Då måste det göras klart att utbildning är ett bland flera sätt att bygga upp humankapital. Viktiga kunskaper förvärvas ju såväl i skolan som på arbetsplatsen och under fritiden.

Låt oss börja framställningen med att klara ut varför humankapitalet spelar en viktig roll för produktivitet och ekonomisk tillväxt.

Traditionellt har man ju endast brukat se till två produktionsfaktorer: arbetskraft och kapital. Då har det antagits att arbetskraften är homogen och att det enda som betyder något är hur många timmars arbete som satts in. Ingen hänsyn har tagits till vad de personer som utför arbetet faktiskt kan klara.

Bristen med detta synsätt är att det inte ger någon förklaring till varför vissa länder lyckas bättre än andra. En ökad förståelse uppstår däremot, om man inser att kunskaperna – eller humankapitalet – utgör en egen produktionsfaktor. Svårigheterna att mäta humankapital är visserligen stora, men i en analys av drivkrafterna bakom ekonomisk tillväxt är begreppet likafullt oundgängligt.

En hög humankapitalnivå hos ett lands befolkning är också en källa till innovationer – en annan viktig orsak till ekonomisk tillväxt. Goda exempel på innovationernas betydelse för Sveriges ekonomiska utveckling kan hämtas från de många innovationer som gjordes på 1890-talet, alltså för ungefär 100 år sedan. Åtskilliga av dessa uppfinningar – och vad de i sin tur har genererat – ger fortfarande god kapitalavkastning och upphov till goda eller åtminstone hyggliga löner.

Ett annat skäl till att humankapitalinvesteringar leder till högre produktivitet är att det har vad ekonomerna brukar kalla en "extern effekt". På vanlig svenska skulle man kunna tala om en positiv smittoeffekt. En sådan effekt visar sig exempelvis genom att det är lättare att prestera ett bra jobb tillsammans med arbetskamrater som är duktiga än med sådana som inte gör så väl ifrån sig.

Motsvarande kan sägas om regioner: det går bättre för delar av landet där mycket kunskap redan finns samlad. Det är ingen tillfällighet att Stockholm-Uppsalaregionen, där utbildningsnivån är högst, också har den högsta inkomsten per capita i Sverige. En sådan stark ställning för en region är självförstärkande, eftersom personer med goda kunskaper dras till den sortens miljö.

Nu bedrivs förstås inte särskilt mycket av världens grundläggande kunskaps-generering, t ex i form av forskning, i Sverige. Tvartom ligger åtminstone 99 procent i andra länder. Det kan tyckas nedslärande, men endast så länge man bortser från att forskning inte i sig är något som ett land blir rikt av.

Rikedomen tillfaller i stället dem som ser affärsmöjligheter i framtagna forskningsresultat och förmår att utnyttja dem till att ta fram sådana varor och tjänster som svarar mot ett starkt upplevt konsumentbehov. Men också den processen är lättare att klara för ett land med en välutbildad befolkning. Därigenom spelar humankapitalet, hur som helst, en viktig roll som tillväxtfaktor. Förmågan att ta till sig utländsk teknologi har om något varit nyckeln till det japanska tillväxtundret under efterkrigstiden.

En politisk slutsats av detta resonemang kan vara att mer pengar borde satsas i utbildningssystemet. Detta gäller även för Sverige, som visserligen ligger högt – men inte längre högst – bland industriländerna beträffande hur mycket som satsas på utbildning, sett i förhållande till BNP. Under våren 1996 har också politikerna excellerat i förslag om att ökad utbildning är den motor som skall föra Sverige tillbaka till såväl full sysselsättning som en hög ekonomisk tillväxt.

Men då bör man komma ihåg att insatsen i pengar till utbildning egentligen inte säger någonting om utbildningsresultatet. För att en stor *utbildningsinsats*, t ex i form av att stora offentliga resurser satsas, också skall leda till ett gott *utbildningsresultat* måste två viktiga villkor vara uppfyllda

- Att utbildningen avser ett område där kunskaperna efterfrågas och därför är användbara för att producera något av högt ekonomiskt värde
- Att individerna har tillräcklig motivation – och förmåga – att ta till sig utbildningens innehåll. Motivationen påverkas i sin tur ofta av om utbildningen uppfattas som produktiv, i förhållande till arbetslivets behov

Genom politiska beslut kan och bör man se till att det finns ett stort utbud av utbildningsmöjligheter. Där har den offentliga sektorn en viktig uppgift. Men sedan är det individerna som själva måste bestämma vad de vill satsa på. Det går exempelvis inte att kommandera dagens 16-åringar att välja gymnasieskolans naturvetenskapliga linje. Många med goda betyg väljer exempelvis frisörinjen istället. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan naturligtvis detta vara synnerligen rationellt, förutsatt förstås att efterfrågan på frisörer är hög och konsumenternas betalningsvilja för att bli färdiga i håret likaså är hög.

Hösten 1994 krävdes det ett medelbetyg på mellan 4,1 och 4,2 för att komma in på frisörinjen. Däremot kunde alla som så önskade komma in på naturvetenskaplig linje – där ställdes det inga betygskrav, eftersom platserna inte kunde fyllas. Avspeglade då detta den förväntade efterfrå-

gan på frisörer respektive individer med naturvetenskaplig utbildning? Nej! Frisörbranschen har under de senaste åren varit i en djup kris. Överetableringen förefaller kraftig och arbetslösheten i branschen är hög. Priserna har därför fallit dramatiskt, ibland så mycket som till hälften. Trots detta är alltså intresset för denna utbildning mycket stort.

Naturvetenskapliga utbildningar riktar sig däremot till en arbetsmarknad där utsikterna för lång tid framåt ser ut att vara lysande. Exempelen på bristyrken inom den naturvetenskapligt-tekniska sektorn kan lätt mångfaldigas: amneslärare i naturvetenskapliga ämnen, civilingenjörer, medicinskt inriktade biologer osv. På det naturvetenskapliga området har också Sverige i regel mycket låga löner i förhållande till våra konkurrentländer och den ökade ekonomiska integrationen kan förväntas leda till en utjämning av denna skillnad i framtiden.

Exemplet visar att det inte räcker med att samhället erbjuder ett stort utbud av utbildningsmöjligheter, de enskilda individerna måste också *efterfråga* en produktiv utbildning. Signalsystemet har alltså, i det här fallet, inte fungerat. Det hänger ihop med att invanda beteenden och attityder kan vara seglivade, även sedan de förlorat sin rationella grund. Det kan ta så mycket som 15–20 år innan människors reagerar fullt ut på inträffade förändringar.

Jag vill här framhålla att både incitamenten och signalsystemet, när de fungerar som avsett, är viktiga när det gäller att överka individernas val av utbildning. Som ekonom utgår jag här ifrån humankapitalteorin. I denna teoribildning betraktas utbildning som en investering.

Innebörden är att individen faktiskt gör en lönsamhetsbedömning, på precis samma sätt som ett företag gör inför en investering i maskiner och byggnader. I företaget krävs det att investeringen i maskiner och byggnader ger en avkastning som åtminstone täcker räntor och amorteringar liksom kostnaderna för eventuella risker. Personer som väljer att utbildas gör, grovt sett, en liknande beräkning.

För att bedöma en investerings (i detta fall i utbildning) lönsamhet måste man ta hänsyn både till kostnader och intäkter. Om vi börjar med kostnaderna, så tänker man kanske inte på att det – åtminstone vid högre utbildning – finns ett alternativ, nämligen att arbeta och därvid ta en lön. För individen är denna uteblivna inkomst i regel den tyngsta kostnaden.

Daröver kommer skuldsättningen, som leder till avbetalningskrav under hela

– eller en stor del av – yrkeslivet. Uppehålle, litteratur, osv ska betalas, och detsamma gäller – i vissa fall – skolvavgifter. Till stor del finansieras dessa utgifter genom studielån.

Dessutom finns en kostnad av psykiskt slag. En krävande utbildning betyder att den studerande kanske sätts under hård press och bli tvungna avstå från fritid. Risken finns också att inte klara utbildningen, och i stället bli en avhoppad student med ett par års studieskulder och försämrade framtidsutsikter.

Intäkterna av utbildning är naturligtvis många. Många av dem ligger på det immateriella planet, t ex att få mer intressanta arbetsuppgifter, flexibla arbetsvillkor och mer inflytande över det egna arbetet. Sådant är viktigt men intäkter av det slaget är likartade i alla länder; vi kan räkna med att studerande i alla högt utvecklade länder väntar sig ungefär lika mycket av sina kommande jobb i dessa immateriella hänseenden.

På grund av detta kan man koncentrera sig på att analysera den materiella sidan, dvs vad den genomförda utbildningsinvesteringen får för effekt på individens lön efter slutförd utbildning. För individen blir därmed frågan om det ger tillräckligt mycket högre inkomst för att det skall vara modigt värt att skaffa sig en produktiv utbildning.

Här tycks det som om Sverige har missat åtskilligt under senare tid. Klart är ju att vi svenskar inte är lika välutbildade, sett i förhållande till befolkningen i andra industriländer, som för ett 20-tal år sedan. Tydligt är också att kunskapsinnehållet i svenska produkter inte har utvecklats särskilt snabbt, vilket märks om man jämför sammansättningen av vad vi exporterar respektive importerar.

Den svenska lönenivån har också utvecklats ofördelaktigt, jämfört med omvärlden. År 1970 hade en svensk industriarbetare ungefär 50 procent mer i timlön, inklusive sociala avgifter och liknande, än motsvarande arbetare i ett genomsnittligt industriland. Nu tjänar svensken inte mer än andra – snarare något mindre.

Bakgrunden till denna svaga reallöneutveckling är att vi i Sverige har ökat kunskapsinnehållet i våra produkter i en långsammare takt än andra. Då finns ingen annan möjlighet än att, relativt sett, sänka våra löner. Detta kan ses som priset för att alltför få svenskar har funnit det lönsamt att satsa på sin utbildning och därmed förbättra sitt humankapital.

Löneförsämringen har emellertid kommit smygande, i form av en svagare valuta, och har därför förbigått många. Någon sänkning av de nominella lönerna förekommer ju i regel inte. I stället har Sverige devalverat kronan vid ett stort antal tillfällen under de senaste 20 åren. Denna devalvering av kronan har långsiktigt också varit större än vad som motiveras av att inflationen varit högre i Sverige än i de flesta av våra konkurrentländer. För att kunna fortsätta att sälja våra produkter har vi således tvingats att ta allt sämre betalt för dem.

En djupare förklaring, om än inte den enda, till serien av devalveringar är att det har lönat sig alltför dåligt att utbilda sig i Sverige. Avkastningen på utbildning – den så kallade utbildningspremien – har fortgående försämrats, trots att den varit mycket låg ända sedan början av 70-talet. En enkel jämförelse visar att det rör sig om en dramatisk försämring.

Vid slutet av 1960-talet gav ett extra utbildningsår i genomsnitt åtta procentens högre lön, före skatt. I början av 80-talet hade avkastningen på ett års ytterligare utbildning sjunkit till tre–fyra procentens högre lön. För yngre personer, alltså under 35 år, rörde det sig om endast två procent.

Då talar vi alltså om inkomsten före skatt. På 1980-talet, före skattereformen, hade vi marginalskatter kring 75 procent för normalinkomsttagare. Av de pengar som den enskilde fick kvar efter skatt skulle dessutom en del användas till återbetalning av studielånen.

Under 80-talet var därmed avkastningen på utbildning mycket låg, både jämfört med tidigare decennier och med det samtida läget i andra länder. Enligt en färsk undersökning från SCB, Statistiska centralbyrån, rör det sig i många fall om en reallönesänkning efter skatt för personer med längre högskoleutbildningar på närmare 30 procent under perioden 1970–1990.

Däremot finns det vissa tendenser till att utbildningspremien skulle vara på uppgång för närvarande. Här är dock bilden ännu så motstridig att inga säkra slutsatser kan dras. Vad kan det då bero på att avkastningen på utbildning faller?

En tänkbar skäl skulle kunna vara utbildningsexplosionen. På 1960-talet fanns det endast få högt utbildade, men därefter skedde en snabb expansion av universitetet. Därför skulle man kunna tala om ett minskat knapphetspris på personer med längre utbildningar – det vill säga att ett ökat utbud av utbildad arbetskraft automatiskt medför att denna kategori ges lägre löner.

Denna förklaring räcker dock inte särskilt långt. Utbildningsexplosionen är ju inget speciellt svenskt fenomen, tvärtom var den lika kraftig i åtskilliga andra länder, även om den kanske kom några år tidigare i Sverige än på kontinenten. I de flesta andra industriländer har ändå inte avkastningen på utbildning fallit lika mycket som i Sverige. USA har till och med gått motsatt väg. Där har utbildningspremien stigit mycket kraftigt sedan mitten av 70-talet.

I Sveriges fall tror jag att den solidariska lönepolitiken – såsom den tolkas – har spelat en avgörande roll. Ursprungligen definierades den ju som ett krav på lika lön för lika arbete. Med en sådan definition påverkas inte avkastningen på utbildning. Jämförelsen gällde då endast *inom* yrkesgrupper – oavsett om det rörde sig exempelvis om läkare, yrkesarbetare eller ingenjörer – inte *mellan* dem. Solidarisk lönepolitik i denna mening innebär exempelvis bara krav på att två läkare eller två sjuksköterskor med samma arbetsuppgifter skall ha samma lön, men det säger ingenting om lönerelationerna mellan läkare och sjuksköterskor eller mellan sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden.

Efter hand utvecklades emellertid den solidariska lönepolitiken till att gälla krav på mer lika löner, oberoende av vilka yrken det gällde. Löneutjämning blev ett mål i sig, med begränsad hänsyn till att löneskillnaderna till stor del beror på vilka investeringar i utbildning som olika yrkesgrupper har gjort. En sällan uppmärksammas bieffekt av en allmän löneutjämning är därför att avkastningen på utbildning, dvs lönsamheten på humankapitalinvesteringar minskar. Med minskande lönsamhet på humankapitalinvesteringar minskar sannolikt också, om än med betydande eftersläpning, intresset för att skaffa sig produktiva kunskaper. Och eftersom investeringar i humankapital är en avgörande tillväxtfaktor.

Naturligtvis spelar det stor roll att vissa får sin första lön vid 15–16 års ålder, medan andra får vänta tills de är 28–29 år. Men utjämningskraven har ofta formulerats till att gälla lönen vid ett visst givet tillfälle, utan hänsyn till att livslönerna i hög grad påverkas av hur många år man har möjlighet att arbeta. I praktiken har detta synsatt minskat avkastningen på utbildning. Som visats av SACO i många sammanhang är lönsamheten på utbildning sedd i detta livslöneperspektiv för många mycket låg, i värsta fall negativ.

De som redan tidigare har utbildat sig – kanske med helt andra föreställningar om vad utbildningen skulle ge i avkastning – kan inte göra mycket åt saken, långt i efterhand. Ta exempelvis en person som på 1950-talet

började utbilda sig till läkare och elva år senare var färdig specialist! Den individen har ingen möjlighet att senare ändra sitt beslut att satsa på utbildning, även om det visat sig vara en ekonomisk felsatsning.

Somliga tror att billigt humankapital – t ex ingenjörer som är lågbetalda jämfört med kolleger i andra länder – innebär en konkurrensfördel för Sverige. Men detta gäller bara på kort sikt. På längre sikt kan ju följden bli att de mest driftiga personerna flyttar utomlands, kanske för att få dubbel så höga löner, eller att rekryteringen till, i detta fallet, ingenjörsutbildningen försvaras så att en brist på (duktiga) ingenjörer uppstår. Eftersom humankapitaluppbyggnad ur individens perspektiv är en investering för samhället på lång sikt inte mer humankapital än man är beredd att betala för. Detta behöver inte betyda att individerna inte efterfrågar utbildning överhuvudtaget, exempelvis kan en högre utbildning fortfarande vara en nödvändig förutsättning för att uppnå en viss social position som individen eftersträvar. Men om det är sådana skäl som gör att folk utbildar sig blir med största sannolikhet den eftersträvalda tillväxteffekten mindre.

Om utbildning är foga lönsam minskar också utbildarnas möjligheter att motivera hårda krav på de studerande. Det blir således svårt att förhindra att utbildningssystemets kvalitet försämras om de studerande inte har starka skäl att efterfråga en produktiv utbildning av hög kvalitet.

Ännu allvarigare är dock effekterna på ungdomars val av utbildning och framtida yrke. Ta 16- eller 18-åringen som står inför ett av sitt livs viktigaste beslut! För honom eller henne är det ett viktigt val att satsa på en längre och mer produktiv utbildning eller att göra något annat som, åtminstone på kort sikt, kanske uppfattas som både roligare och bekvämare.

Det avgörandet är också av betydelse för samhällsekonomin, eftersom individernas utbildningsval inverkar starkt på förutsättningarna för framtida ekonomisk tillväxt. Därför är det viktigt för hela samhället att det lonar sig, även privatekonomiskt, att satsa på utbildningar som kan bidra till ett ökat kunskapsinnehåll i svenska produkter.

Här måste det upprepas att det visserligen inte är utbildningen i sig som åstadkommer ekonomisk tillväxt. Nästa led måste vara att humankapitalet används på ett produktivt sätt i arbetslivet. Men en gedigen grundutbildning har den stora fördelen att den samtidigt ökar individens benägenhet att vidareutbilda sig under resten av livet, där innehållet i denna vidareutbildning i hög grad styrs av vad som behövs för att klara arbetets krav.

Behovet av ständig kompetensutveckling blir mycket stort i framtidens arbetsliv, nästan oavsett vilken typ av jobb som det gäller. Av det skälet är det viktigt att företagens lönesystem utformas till att, i högre grad, premiera personer som anstränger sig för att vidareutbilda sig eller på annat sätt höja sin kunskapsnivå.

Ett sätt är att låta lönerna stiga ganska kraftigt, i takt med ökad erfarenhet och kompetens. Det kräver i så fall att ingångslönerna är låga – faktiskt ännu lägre än vad det utförda arbetet i sig skulle motivera. Men sedan skulle lönen öka brant för dem som, i samverkan med företaget, vidareutbildar sig och satsar på sin utveckling.

Arrangemanget baseras på att båda parter – företaget och de anställda – vill skapa en organisation som långsiktigt är inriktad på att öka den interna kompetensen, en kontinuerlig kompetensuppbyggnad kan då bli företagets viktigaste medel att klara sig i konkurrensen. Företaget blir då mer villigt att sätta av resurser för att utveckla sin personal. Individerna vågar samtidigt räkna med att nedlagda ansträngningar ska ge utdelning i form av högre framtida löner.

Något liknande detta lönesystem finns i japanska storföretag. Där kan skillnaderna vara så stora att en yrkesarbetare som är 55 år har dubbelt så hög lön som en arbetare på 18 år.

I Sverige har däremot personer i olika åldersgrupper ofta väldigt lika löner, särskilt gäller detta kollektivanställda. Ta exempelvis verkstadsindustrin, där det varit så att medlemmar i LO-kollektivet i princip har nått sin slutlön vid 19 års ålder. Allt som den enskilde därefter kunnat hoppas på är det lönepåslag som det generella avtalet och löneglidningen ger – i ett sådant system ges inga signaler om värdet av kompetensutveckling.

Sådana lönesystem ger knappast något utrymme för företagen att driva en kompetensutvecklande strategi. Det logiska blir i stället att fortsätta som hittills. Företagen går vidare med de vanliga rationaliseringarna och hoppas sedan på att devalveringar ska rädda dem, så snart som konkurrenser från andra länder har gått förbi i kompetens.

Lönesystemet är, enligt min mening, den faktor som betyder mest för att få människor att satsa på att utbilda och utveckla sig. Lönen är naturligtvis inte allt, men ett kompetensbefrämjande lönesystem är ett nödvändigt villkor för att svenska företag och organisationer skall kunna satsa på en hög kompetensnivå som strategiskt konkurrensmedel. Men det hindrar inte att

en kompetensförsäkring av det slag som Skandia har skisserat kan vara en viktig pusselbit, när det gäller att överbrygga hindren för framtida kompetensutveckling.

En fördel med kompetensförsäkringen skulle vara att individerna mer säkert kunde räkna med att få utbildning, inte minst som de står som halftenägare till de medel som fonderats. En annan fördel skulle vara att infläsnings effekterna minskar, eftersom individerna kan ta med sig sina rättigheter till utbildning vid ett byte av arbetsgivare.

Viss infläsnings effekt finns där ändå, eftersom arbetsgivaren avses kontrollera den andra halften av det fonderade beloppet. Den nackdelen uppstår dock av att företagen därmed kan ställa upp krav på utbildningens innehåll. Det bör säkerställas att det inte blir fråga om något slags belöning med betydande konsumtionsinslag snarare än uppgradering av medarbetarens produktiva kunskaper. Detta är särskilt väsentligt om skattebetalarna ska bidra genom att ge någon form av avdragsrätt för pengar som går in i kompetensförsäkringen.