

SV

Utbildning och inlärning för framtida kompetens

Andra rapporten om
yrkesutbildningsforskning i Europa:
sammanfattning

Utbildning och inlärning för framtida kompetens

**Andra rapporten om yrkesutbildningsforskning i Europa:
sammanfattning**

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Cedefop Reference series; 19

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2002

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på Internet via Europa-servern (<http://europa.eu.int>).

Kataloguppgifter finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2002

ISBN 92-896-0026-8

© Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning, 2002
Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Italy

Det **Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning** (Cedefop), som upprättades år 1975, tillhandahåller information och analyser om yrkesutbildningssystem, yrkesutbildningspolitik och forskning inom området.

Europa 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postadress:
P.O. Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tfn (30) 310 490 111
Fax (30) 310 490 020
E-post: info@cedefop.eu.int
Hemsida: www.cedefop.eu.int
Interaktiv webbplats: www.trainingvillage.gr

Pascaline Descy, Manfred Tessaring
Cedefop

Manuskriptet förelåg i november 2000.

Författarnas tack:

Vi vill framföra vårt tack till alla forskare som har bidragit till att forskningsrapporten kommit till stånd (se bilaga). Vi vill också tacka alla som aktivt stött denna publikation, särskilt Johan van Rens, Stavros Stavrou och många kollegor på Cedefop, Cedefops styrelse och kollegor från Europeiska kommissionen.

Vi vill också tacka dem som har hjälpt till att lägga upp och skriva rapporten, särskilt:

Béatrice Herpin och Litza Papadimitriou-von Herff för projektorganisation och redaktionellt arbete,
Silvia del Panta för sammanställning av de europeiska forskningsrapporterna,
Cedefops översättningstjänst för granskning och översättning av dokumentet,
Cedefops publikationstjänst för förberedelsearbetet inför tryckningen.

Ansvarig utgivare:

Johan van Rens, direktör
Stavros Stavrou, vice direktör

Innehåll

Inledning	3	4. Entreprenörskap och den europeiska sysselsättningsstrategin	21
Del ett		5. Att utveckla och värdera mänskliga resurser	24
Yrkesutbildningssystem, samordning med arbetsmarknaden och styrning	4	6. Att utforska kvalifikations- och utbildningsbehov genom företagsundersökningar	25
1. Utbildningssystem: reglering, samordning, styrning och samarbete	4		
2. Utbildningens finansiering	5		
3. Yrkesutbildningens anseende jämfört med allmän utbildning	7	Del fyra	
4. Betygssystem, bedömning och erkännande av färdigheter	8	Sysselsättning, ekonomiskt resultat och öoverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan	26
5. Yrkesutbildningsanställda: förändrade roller, professionalisering och styrning av systemet	9	1. Sysselsättningen i Europa	26
		2. Utbildning och ekonomiskt resultat	27
		3. Arbetsmarknaders och kompetensers dynamik	27
		4. Öoverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden	28
		5. Framtida färdighetskrav	32
Del två		Del fem	
Livslångt lärande och kompetenser: utmaningar och reformer	10	Individuella prestationer, övergång till arbetsliv och social utslagning	33
1. Livslångt lärande: från begreppets tillkomst till ett nytt utbildningsparadigm	10	1. Utbildning och individuella prestationer	33
2. Kompetenser, inlärningsprocesser och pedagogiska innovationer för nya yrkesbeskrivningar	12	2. Öovergång från utbildningssystem till arbetsliv	35
3. Individualisering och differentiering av yrkesutbildningsvägarna	14	3. Social utslagning och återanpassning genom utbildning	37
4. Företagsbaserat lärande	15		
Del tre		Del sex	
Utbildning och sysselsättning i ett företagsperspektiv	16	Yrkesutbildningsforskning utanför Europeiska unionen	40
1. Färdighetsbehov i en global ekonomi	16	1. Yrkesutbildningsforskning i de central- och östeuropeiska länderna	40
2. Interna, externa och yrkesinriktade arbetsmarknader	17	2. Yrkesutbildningsforskning i andra länder utanför EU	43
3. Små och medelstora företags roll i utbildning och sysselsättning	19		
		Bilaga	
		Bidrag till den andra forskningsrapportens bakgrundsrapport	46

Förkortningar		Vanliga förkortningar	
Länder		(Förkortningar av institutioner, organisationer, projekt, utbildningsprogram o.dyl., särskilt på nationell nivå, tas inte upp här.)	
A	Österrike	HU	Ungern
AU	Australien	I	Italien
B	Belgien	IRL	Irland
BG	Bulgarien	JP	Japan
CH	Schweiz	L	Luxemburg
CA	Kanada	LV	Lettland
CZ	Tjeckiska republiken	LT	Litauen
D	Tyskland	N	Norge
DK	Danmark	NL	Nederländerna
E	Spanien	NZ	Nya Zeeland
EE	Estland	P	Portugal
EL	Grekland	PL	Polen
Eng	England	RO	Rumänien
EU	Europeiska unionen	S	Sverige
F	Frankrike	Sco	Skottland
FIN	Finland	SK	Slovakien
GB	Storbritannien	SL	Slovenien
		UK	Förenade kungariket
		US	Förenta staterna
		EU	Europeiska unionen
		BNP	bruttonationalprodukt
		IKT	informations- och kommunikationsteknik
		ISCED	international standard classification of education (internationell standardklassificering av utbildning)
		SMF	små och medelstora företag
		TSER	targeted socio-economic research (målriktad socioekonomisk forskning, Europeiska kommissionens program)

Cedefops rapportserie om yrkesutbildningsforskning i Europa

Första forskningsrapporten

Cedefop, *Vocational education and training – the European research field. Background report 1998*, Tessaring M., red., Cedefop reference document; 2 delar, EUR-OP, Luxemburg, 1998, 352 s. (del 1), 321 s. (del 2) – endast på engelska

ISBN 92-828-3612-6 (del 1 och 2)

Pris (exkl. moms) i Luxemburg: 19 euro (del 1 och 2)

Tessaring M., *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998*, Cedefop reference document (2nd edition 1999), EUR-OP, Luxemburg, 1998, 294 s. (finns även på tyska, franska och spanska)

ISBN 92-828-3488-3 (EN); ISBN 92-828-6149-X (DE); ISBN 92-828-6150-3 (FR); ISBN 92-828-3486-7 (ES)

Pris (exkl. moms) i Luxemburg: 19 euro

Andra forskningsrapporten

Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*, Cedefop reference series; 3 delar, EUR-OP, Luxemburg, 2001, 430 s. (del 1), 610 s. (del 2), 460 s. (del 3) – endast på engelska

ISBN 92-896-0034-9 (del 1, 2 och 3)

Pris (exkl. moms) i Luxemburg: 21 euro (del 1, 2 och 3)

Descy P., Tessaring M., *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report*, Cedefop reference series, EUR-OP, Luxemburg, 2001, 441 s. (kommer under 2002 också att finnas på tyska, franska och spanska)

ISBN 92-896-0029-2 (EN)

Pris (exkl. moms) i Luxemburg: 19 euro

Descy P., Tessaring M., *Utbildning och inläring för framtida kompetens. Andra rapporten om yrkesutbildningsforskning i Europa: sammanfattning*, Cedefops referensserie, EUR-OP, Luxemburg, 2001 – kommer att finnas gratis tillgänglig på 11 EU-språk

ISBN 92-896-026-8 (SV)

Forskningsrapporterna kan endast fås via EU:s nationella försäljningsställen (se bakre pärmens insida).

Delar av forskningsrapporten och denna sammanfattning finns även tillgängliga via Cedefops Electronic Training Village (www.trainingvillage.gr).

Utbildning och inläring för framtida kompetens: sammanfattning

Denna publikation är en sammanfattning av de viktigaste rönen och slutsatserna från den andra syntesrapporten, "Training and learning for competence", som ingår i den rapportserie om yrkesutbildningsforskning i Europa som Cedefop inledde 1998. Syftet med rapporterna är att ge en utförlig översikt över den senaste yrkesutbildningsforskningen i Europa, liksom de viktigaste teoretiska och begreppsmässiga metoderna och empiriska rönen, samt att diskutera vad dessa innebär för politik, forskning och praxis.

Denna sammanfattning är ett försök att ge en översikt över den andra forskningsrapportens viktigaste ämnen, rön och slutsatser. Läsare som önskar få djupare kännedom om särskilda frågor hänvisas till syntesrapporten och/eller bakgrundsrapporten.

Inledning

Begreppet yrkesutbildning och dess roll

Allmänt sett omfattar yrkesutbildning alla mer eller mindre organiserade aktiviteter – vare sig de leder till en erkänd kvalifikation eller inte – som avser att ge människor nödvändiga och tillräckliga kunskaper, erfarenheter och kompetenser för att utföra en eller flera arbetsuppgifter. Praktikanter inom grund- eller vidareutbildning förbereder sig alltså inför ett arbete eller anpassar sina färdigheter till ändrade krav.

Yrkesutbildning är oberoende av inlärningsplats, deltagarnas ålder eller andra egenskaper, liksom av deras tidigare kvalifikationsnivå. Yrkesutbildningens innehåll kan vara arbetsspecifik, inriktad på ett bredare urval arbeten eller yrken, eller en blandning av båda; i yrkesutbildning kan också ingå allmänna utbildningsämnen. Emellertid definieras yrkesutbildning och vidareutbildning från land till land.

Yrkesutbildningsforskningens funktion och mål

Liksom all annan politik måste utbildningspolitiken ta hänsyn till invecklade förhållanden mellan utbildning och det socioekonomiska systemet. Det är forskningens uppgift att sprida ljus över dessa aspekter för att analysera, identifiera och förklara förhållandena, bidra till en bättre förståelse av orsak och verkan, samt välja de medel och strategier som tros ge en effektiv och passande lösning på ett problem.

Yrkesutbildningsforskningen siktar i synnerhet på att

- a) beskriva och förklara systemen, villkoren och ramarna för de inblandade processerna vid förvärv och förnyelse av färdigheter och kompetenser,

- b) informera om växelverkningarna mellan yrkesutbildning och andra områden för samhällets åtgärder; dessa växelverkningar omfattar det rättsliga och institutionella ramverket, ömsesidiga beroendeförhållanden med social, ekonomisk, teknisk och demografisk förändring, samt de olika aktörernas beteende inom dessa områden,
- c) demonstrera dess relevans för de val och beslut som de olika huvudaktörerna söker träffa.

Rapporter om yrkesutbildningsforskning i Europa

De av Cedefop regelbundet publicerade rapporterna om yrkesutbildningsforskning i Europa är ett försök att förbättra transparensen för forskningens frågeställningar om yrkesutbildningen i Europa, genom att sammanställa fynd från olika forskningsdiscipliner och samtidigt sätta andra områden för samhällsåtgärder i rätt sammanhang avseende deras förhållande till grundläggande yrkesutbildning och vidareutbildning. Rapporterna visar dessutom forskningsresultatens konsekvenser för de olika berörda huvudaktörerna – politiker, institutioner, arbetsmarknadens parter, företag, individer – och riktar uppmärksamheten mot områden som inte är tillräckligt täckta av forskning och behöver förbättras.

Den andra forskningsrapporten bygger på den första utgåvan från 1998/99 ⁽¹⁾. En del ämnen har vidareutvecklats, andra har uppdaterats för att ta hänsyn till nya forskningsfynd, och vissa andra har införts för att återspegla den aktuella debatten.

⁽¹⁾ För bibliografiska referenser till Cedefops forskningsrapporter, se sidan 2.

Den andra forskningsrapporten består av tre publikationer

- a) Denna *sammanfattning* vilken avser att ge en översikt över den andra forskningsrapportens centrala ämnen, fynd och slutsatser.
- b) En *syntesrapport*, ”Training and learning for competence”, som ger en utförlig översikt över den allra senaste yrkesutbildningsforskningen i Europa, centrala teoretiska och begreppsmässiga synsätt, samt empiriska rön och konsekvenser för beslutsfattare och forskare.
- c) En *bakgrundsrapport*, ”Training in Europe” (i tre delar, i själva verket underlaget till syntesrapporten), som innehåller inlägg i olika ämnen från ansedda forskare i hela Europa.

Listan över bakgrundsrapportens inlägg finns i bilagan. Inga andra bibliografiska referenser ingår i denna sammanfattning. Läsaren kan hitta alla bibliografiska referenser i syntesrapporten.

Del ett: Yrkesutbildningssystem, samordning med arbetsmarknaden och styrning

I rapportens första del undersöks yrkesutbildningssystemens samordning, finansiering och styrning. Efter en allmän översikt över samordningsprinciper och de berörda aktörerna, diskuteras metoderna för finansiering av grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och yrkesutbildning för de arbetslösa. Denna del av rapporten fortsätter med att undersöka de reformer som har införts för att öka yrkesutbildningens anseende, nya metoder för betygsättning av kompetenser, samt förändringar av de yrkesutbildningsanställdas arbetsbeskrivningar.

1. Utbildningssystem: reglering, samordning, styrning och samarbete

Styrningens syfte är att se till att utbildningssystemen anpassas efter – och adekvat reagerar på – individernas, arbetsmarknadens och det allmänna samhällets behov. Samordningens huvudsakliga uppgift är att säkerställa balansen mellan de olika aktörernas ibland motstridiga intressen (stat, arbetsgivare och enskilda personer).

I samtliga länder står yrkesutbildningen i komplicerade förbindelser med samhällsekonomin, arbetsmarknaden och sysselsättningen. Deras samordning försvåras dessutom av de kraftigt differentierade strukturerna och många specialinriktningarna.

Statligt planerad förvaltning och styrning efter efterfrågan är de två extremformerna av yrkesutbildningssystemens samordningsmekanismer. Båda styrningstyperna förekommer i olika utsträckning inom samtliga system. I praktiken baseras styrningen på båda systemen, trots nya utforskade samordningsmetoder såsom korporativistisk styrning eller användningen av nätverk.

- Vad gäller *statlig planförvaltning* ansvarar de offentliga myndigheterna för anpassningen av tillgång efter efterfrågan (ur enskilda individers liksom ur arbetsmarknadens perspektiv), och för utbildningens organisation. Statlig styrning – genom centraliserad planering – verkar i allmänhet på utbildningsutbudet. Emellertid kan yrkesutbildningssystemen inte enbart styras genom ett statligt system, då variationerna i efterfrågan inte låter sig förutspås bortom en viss punkt.

- Om *efterfrågan på arbetsmarknaden används för att styra systemet* måste följande principer tillämpas: decentralisering, avreglering och delegering av befogenheter. Marknadsreglering bygger på återkoppling från konsumenterna av yrkesutbildning. Utbildnings- och arbetsmarknaderna är ömsesidigt beroende av varandra.

- Klyftan mellan marknad och stat uppfattas sedan länge och alltjämt som kärnfrågan i debatten om utbildningssystemens samordning. Alla samordningsmodeller har dock sina svagheter. Alla parter söker därför efter bästa möjliga kompromisslösning – som skulle tillåta systemet att reagera på marknadens efterfrågan medan onödig byråkrati undviks, och tillåta alternativa lösningar såsom korporativistisk reglering eller nätverk (vilka för samman olika aktörer med skilda intressen) för att göra yrkesutbildningssystemet mer flexibelt och förbättra dess reaktionsförmåga.

Yrkesförbunden och arbetsmarknadens parter har en samordnande funktion genom att sammanföra aktörer med i princip liknande intressen. Arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, lärarorganisationer, föräldraföreningar m.m. bildar därför en bro mellan meso- och makronivåerna, mellan tillgången och efterfrågan på utbildning inom yrkesutbildningssystemen, och tillgången och efterfrågan på färdigheter och kompetenser på arbetsmarknaden (figur 1).

Figur 1: Stiliserad samordning mellan aktörer och uppgifter

	Yrkesutbildningssystem		Arbetsmarknad	
	Efterfrågan på yrkesutbildning	Tillgång till yrkesutbildning	Tillgång till kompetenser	Efterfrågan på kvalifikationer och kompetenser
	Lagstiftning, politiska partier			
	Aktörer inom yrkesutbildningen		Aktörer på arbetsmarknaden	
Makronivå (nationell, regional, lokal nivå)	Student-/föräldraorganisationer	Administration, lärar-/yrkeslärarorganisationer	Arbetstagarorganisationer	Arbetsgivarorganisationer
Mesonivå (organisationsnivå)	Student-/föräldra-representanter	Anordnare av utbildning	Arbetstagar-representanter	Företag
Mikronivå (individuell)	Enskilda hushåll	Lärare, utbildare etc.	Enskilda arbetstagare	Enskilda arbetsgivare

Källa: Lassnigg L., "Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, vol. 1.

Nätverk medverkar till att direkta men informella band upprätthålls mellan de olika aktörerna. Ett väl fungerande nätverk bygger mer på förtroende än på ekonomiska intressen eller formell auktoritet.

Systemen styrs genom att en strategi utses i enlighet med politikens valmöjligheter: fördelning av beslutsfattande befogenheter (decentralisering, inblandning av arbetsmarknadens parter m.m.), omdaning av utbildningsstrukturer och nyutnämning av läroplansmål, anpassning av undervisnings- och inlärningsprocesser.

Valet av styrsystem måste bygga på en analys av svagheter och flaskhalsar, så att lämpliga lösningar därefter kan bestämmas.

2. Utbildningens finansiering ⁽²⁾

Grundläggande yrkesutbildning finansieras huvudsakligen av staten (bl.a. regionala myndigheter), undantaget lärlingskap, där företagen står för en betydande del. Inom många länder ökar realvärdet av yrkesutbildningens budget, fastän enhetskostnaderna i vissa fall minskar.

⁽²⁾ Slutsatserna i detta kapitel grundas på en analys av finansieringssystemen för yrkesutbildning i Danmark, Tyskland, Spanien, Frankrike, Nederländerna, Österrike, Finland, Sverige och Förenade kungariket (Cedefop-projekt).

Trots en del innovationer fortsätter finansieringen av grundläggande yrkesutbildning att i stort sett bygga på inputkriterier ⁽³⁾. I ett försök att minska kostnaderna pågår dock en förfining av kriterierna medan mer komplicerade fördelningskriterier tillämpas.

Förutom den inputbaserade modellen – den mest vedertagna och utbredda – försöker samtliga finansieringsmodeller (resultatbaserad finansiering, utbildningscheckar, m.m.) att mer eller mindre framgångsrikt reglera tillhandahållandet av tjänsten och optimera vissa faktorer (effektivitet, kvalitet och rättvisa). Dessa målsättningar förväntas öka i betydelse: budgetarna för grundläggande yrkesutbildning dras allt mer åt till följd av stigande offentliga utgifter inom andra områden, trots att kostnaderna har stabiliserats.

Införandet av strategier för livslångt lärande medför att *vidareutbildningen* ökar i betydelse. Inom flera länder stiger realvärdet av vidareutbildningens budget (tabell 1).

Företagen bär merparten av vidareutbildningens direkta kostnader. Trots detta vill de offentliga myndigheterna ytterligare öka de privata investeringarna (från både företag och enskilda individer).

Vidareutbildningens finansieringsmekanismer beror på den önskade typen av styrning: statlig

⁽³⁾ Betalning i klumpsumma, med olika beräkning i varje land och med hänsyn tagen till vissa variabler: antalet registrerade och antalet deltagare, programmets längd och typ.

Tabell 1: Förändringar av vidareutbildningens finansieringsnivåer

Land	Period (1:a året = utgångsvärde 100)	Jämförd finansieringsnivå (1996–1997)		
		Offentliga utgifter	Företagens utgifter	Enskildas/ hushållens utgifter
Danmark	1985–1996	263	162	—
England	1986/7–1996/7	261	—	—
Finland ^(a)	1986–1996	—	143	700
Frankrike	1987–1996	174	187	206
Nederländerna	1986–199	—	161	110
Spanien ^(b)	1995–1996	—	142	—
Österrike	1986–1997	188	—	—

(^a) Till skillnad från övriga länder förde Finland samtliga data före 1996 till 1996 års nivå.

(^b) Finansieringsbeloppen bygger på utbildningsavgifter från arbetsgivare och arbetstagare; EU-bidrag ej inräknade.

Källa: Elson-Rogers S., Westphalen S.-Å., *Financing training in the European Union*, Working paper, Cedefop, Thessaloniki, 2000.

reglering, reglering genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, eller marknadsreglering. Dessa tre typer av mekanismer övergår i varandra. Alla tre kombineras i olika grad inom de undersökta länderna; antingen den ena eller den andra tenderar dock att dominera och påverka den ekonomiska fördelningen.

Mekanismer behöver införas som säkerställer en rättvis fördelning av vidareutbildning och resurser mellan företag (i synnerhet små och medelstora företag), sektorer och deltagare, och som samtidigt ser till att utbildningens finansiering också rättar sig efter resultatet. Dessutom bör konkurrensen mellan utbildningsanordnarna tillåtas bli mer intensiv.

De anslag som avsatts till *utbildning av de arbetslösa* har utvecklats proportionellt till andelen arbetslösa och fortsätter att öka överallt – utom i Förenade kungariket – också där arbetslösheten stabiliseras eller minskar. Denna typ av yrkesutbildning är till största delen statsfinansierad.

Olika reformer har införts för att effektivisera de arbetslösas utbildning. Dessa kan delas in i tre större kategorier: decentralisering till regionala kontor och arbetsförmedlingar, ökad statlig inblandning som del av ett förstärkt samarbete med regionala och lokala aktörer och en tendens till privatisering av tjänster.

I sammandrag försöker regeringarna att införa åtgärder som skall öka yrkesutbildningens effekti-

vit, för att begränsa dess kostnader. Bland sådana åtgärder räknas decentralisering av reglering och finansiering och införandet av nya metoder för fördelning av resurserna, vilka baseras på mer exakta mätningar av både efterfrågan på utbildning (input) och resultat (output). I vissa fall åtföljs dessa åtgärder av ökad självständighet för utbildningsinstitutionerna och av ökad konkurrens mellan utbildningsanordnarna.

En del av innovationerna inom finansieringsområdet rör mekanismer för resursfördelning, t.ex. resultatbaserad finansiering och utbildningscheckar.

Resultatbaserad finansiering ("output-related funding") är ett nytt tillvägagångssätt som låter institutionernas tilldelning av samtliga eller en del av resurserna styras av vissa prestationskriterier. Finansieringen rättas därmed inte uteslutande efter efterfrågan eller efter utbildningen själv (antalet registrerade/deltagare, utbildningsprogrammets längd och typ).

Resultatbaserad finansiering kan öka anordnarnas effektivitet: de stimuleras till att förbättra sin policy och sina utbildningstjänster och att optimera intäkternas användning. Beslutsfattare kan även sätta in resultatbaserad finansiering som en styrmekanism för att uppnå viktiga målsättningar.

Trots den resultatbaserade finansieringens tydliga fördelar för styrning och effektivitet kan metoden leda till negativa effekter, såsom "skumning" ("creaming off") av de bästa eleverna, snedvrid-

ning av utbudet mot utbildningar med en hög andel framgångsrika elever, förenklat innehåll och höjda kostnader för revision och uppföljning. Den kan också leda till sänkta bedömningsnormer för att driva upp andelen framgångsrika elever, och till ett överdrivet intresse för kortsiktiga resultat.

Utbildningscheckar ("training vouchers") gör det möjligt att finansiera efterfrågan på utbildning istället för tillgången på utbildning: förmånstagarna kan använda sina konton till att själv välja utbildningsinstitution.

Statsfinansierade utbildningscheckar tjänar i huvudsak följande syften: att stimulera efterfrågan på utbildning genom att stimulera människor till att delta i en utbildning som de själva kan välja, förbättra utbudet av privata alternativ och säkerställa en högre kvalitet genom att göra människor medvetna om värdet av den utförda investeringen.

Utbildningscheckar kräver emellertid ett högst flexibelt system (t.ex. utbildningsmoduler). För att den enskilde skall kunna välja studier krävs även yrkesorienterande tjänster. Utbildningscheckar kan dock även försäkra dödviktseffekter och höga administrativa kostnader.

Innovationer inom utbildningsfinansiering uppstår fortfarande endast i begränsad omfattning, och tillgängliga uppgifter är mycket ofullständiga varför det är svårt att avgöra deras effektivitet och effekter. Med mer exakta uppgifter på både nationell och internationell nivå och en mer systematisk undersökning av effekterna av nya finansieringsmekanismer, skulle det vara möjligt att tillförlitligt kontrollera yrkesutbildningens kostnader och utvärdera innovationer och institutionella reformer. Strävan efter effektivitet bör även understödjas av en mer tillförlitlig analys av utbildningarnas kostnads- och intäktsförhållanden.

3. Yrkesutbildningens anseende jämfört med allmän utbildning

Yrkesutbildningens attraktion beror i stor utsträckning på dess sociala rang och de möjligheter den ger på arbetsmarknaden vad gäller anställning, lön, karriärmöjligheter och faktiskt arbetsinnehåll. Yrkesutbildningens anseende skiljer sig mellan olika länder.

- I länder där utbildningssystemet är nära relaterat till arbetsmarknaden (Danmark, Nederlän-

derna, Tjeckien, Tyskland, Ungern, Österrike) krävs två saker för att öka yrkesutbildningens anseende: dels bättre karriärmöjligheter på högre nivå för personer med examen från allmän gymnasie- eller yrkesutbildning, dels lättare tillträde till högre utbildning för personer med yrkesutbildningsexamen.

- I länder med begränsade förbindelser mellan utbildningssystem och arbetsmarknad (Australien, Förenta staterna, Japan, Kanada) måste banden mellan de båda systemen förstärkas för att stimulera arbetsgivarna till ökad delaktighet i utbildningarna, t.ex. genom att inrätta partnerskap mellan skola och företag, eller praktikprogram under utbildningarna.

- I system där förbindelserna mellan utbildningssystem och arbetsmarknad är olika för olika utbildningsvägar (England, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Norge, Portugal, Skottland, Spanien och Sverige) måste hela gymnasieutbildningen ges en sammanhållen struktur.

Genom en analys som utfördes i flera olika länder (Belgien, England, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Norge, Skottland, Spanien, Ungern och Österrike) fastställdes fyra strategier för reformeringen av utbildningssystemen på gymnasienivå (tabell 2).

Strategin för *yrkesutbildningens framhävnings* ("vocational enhancement") tar sikte på yrkesutbildningens särart, med särskilda läroplaner och samband mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare (Estland, Spanien, Ungern och Österrike).

Målet för strategin för *ömsesidig berikning* ("mutual enrichment") är att föra alla typer av skolor närmare varandra genom att stimulera dem till samarbete medan de får behålla sin särart (Finland, Norge).

Strategin för *hopkoppling* ("linkages") rör sig om att införa en gemensam struktur för behörighet, betygsättning och erkännande vilken skall göra yrkesutbildning och allmän utbildning likvärdiga åtminstone i teorin (England, Frankrike).

Vid strategin för *förening* ("unification") smälts yrkesutbildningen samman med allmän utbildning i ett enda system på gymnasienivå. Alla ungdomar följer därmed en gemensam grundkurs. Genom detta system säkerställs en större rättvisa för fortsatta studier (Skottland, Sverige).

Samtliga reformprogram kan låna delar av olika strategier, och inriktningarna i respektive länders politik kan ändras över tiden. Alla reformer har dock en sak gemensamt: de reagerar på – eller

Tabell 2: Reformstrategier för yrkesutbildningen på gymnasienivå för att höja dess anseende jämfört med allmän utbildning	
Yrkesutbildningens framhävning ("vocational enhancement")	Denna strategi betonar yrkesutbildningens särart, föreslår särskilda läroplaner och garanterar en koppling mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare (A, E, HU, EE)
Ömsesidig berikning ("mutual enrichment")	Målet för denna strategi är att föra alla typer av skolor närmare varandra genom att uppmuntra dem till samarbete med bibehållen särart (FIN, N)
Hopkopplingar ("linkages")	Genom införandet av ett gemensamt system för behörighet, betygsättning och erkännande kan yrkesutbildning och allmän utbildning placeras på en teoretiskt likvärdig nivå (Eng, F)
Förening ("unification")	Yrkesutbildning och allmän utbildning förenas i ett enda system på gymnasienivå, där alla ungdomar följer en gemensam grundkurs (Sco, S)

Källa: Lasonen J., Manning S., "How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, vol. 1.

föregriper – tendenser på arbetsmarknaden och i arbetsorganisationen som kräver kvalitativt nya kunskaper och färdigheter. Reformerna syftar därför till att stärka banden mellan arbetsmarknaden och yrkesutbildningen genom att tillåta yrkesutbildningen att reagera snabbare på förändringar.

Dubbel behörighet är ytterligare en aspekt av reformerna. Denna antar formen av kvalifikationer som kan användas för tillträde till såväl kvalificerade arbeten som högre utbildning, i synnerhet högskoleutbildning. I alla länder med dubbel behörighet erbjuds denna inom ramen för skolans heltidsundervisning.

Systemet med dubbel behörighet höjer yrkesutbildningens sociala anseende effektivare än traditionella vägar: förvärv av kompetenser kopplas till personlig utveckling, rörligheten inom både utbildningssystemet och arbetsmarknaden under-

lättas, och övergången mellan utbildning och yrkesarbete görs enklare. Dessa fördelar åtföljs emellertid av en tämligen omfattande "skumning" ("creaming off") av de bästa eleverna. Systemet med dubbel behörighet måste därför vara en integrerad del av ett flexibelt och transparent utbildningssystem. Dessa kvalifikationer måste gå att uppnå från olika yrkesutbildningsvägar liksom genom allmänna kanaler; de måste ge tillträde till vidare studier inom högre utbildning.

Oavsett den valda strategin är det svårt att förändra bilden av yrkesutbildningssystemen, som i flera europeiska länder accepterar elever som har misslyckats i den allmänna undervisningen. Betydande framsteg har dock gjorts, och yrkesutbildningen läggs nu om inom utbildningssystemen och i förhållande till arbetsmarknaden.

4. Betygssystem, bedömning och erkännande av färdigheter

Våra betygssystem är på väg att förändras. Det klassiska avgångsbetygets kapacitet att avspegla en persons kompetens ifrågasätts. Nya betygsmodeller införs, i synnerhet sådana för bedömning av icke-formellt lärande.

På en arbetsmarknad som alltmer kännetecknas av ökad rörlighet har "meriter" kommit att förstås allt mer konkret, samtidigt som uppsjön av olika examensbevis har lett till att kvalifikationskraven ökat ännu mer.

Betygssystemet får i nuläget ett allt större egenvärde som en självständig utbildningskomponent, allt mer oberoende av utbildningen (s.k. *autonomisering*). I jakten på bättre metoder för mätning av individuella kompetenser läggs vikten mer vid personens förmåga att använda sina kompetenser, och mindre vid sättet för att tillägna sig dessa. Detta synsätt leder till nya former för erkännanden (i synnerhet för icke-formellt lärande).

Införandet av en strategi för livslångt lärande gör att hänsyn måste tas till alternativa sätt att tillägna sig kunskap och att förbindelser måste utvecklas mellan de skilda lärofaserna vid olika livsstadier.

Då de certifierade färdigheternas transparens och deras relevans i arbetslivet främjar flexibiliteten, måste vissa normer antas för att ge färdigheterna en vid acceptans. Rätt balans måste alltså uppnås mellan å ena sidan en tillräckligt precis nivå för

att lätt identifiera en individs specifika färdigheter, och å andra sidan en tillräckligt allmän nivå för att ge ett så brett erkännande som möjligt av dessa färdigheter.

De nya betygsmodeller som just nu föreslås lägger större vikt vid alternativa sätt att tillägna sig kunskap, dvs. praktik i arbetslivet, på fritiden eller i privatlivet. Kompetenser bedöms oberoende av de sätt på vilka de erhållits.

De europeiska länderna kan delas in i fem grupper beroende på den vikt de lägger vid icke-formellt lärande, vidtagna institutionella och/eller metodbundna initiativ, respektive påbörjade experiment.

a) Den första gruppen består av *Tyskland* och *Österrike*. Dessa båda länders inställning till icke-formellt lärande kan beskrivas som försiktig. Inget samförstånd finns bland utbildningsområdets olika aktörer om behovet av nya bedömningsmetoder. Enstaka experimentprojekt har dock inletts.

b) Den andra gruppen utgörs av *Medelhavsländerna*: *Grekland*, *Spanien*, *Italien* och *Portugal*. Då dessa länder saknar en stark yrkesutbildningstradition har icke-formellt lärande blivit det vanligaste sättet att tillägna sig och förnya yrkesfärdigheter. Olika metodologiska och institutionella åtgärder håller dock på att införas. Trots att såväl den offentliga som privata sektorn har påpekat värdet i att erkänna det icke-formella lärandet, har ännu inte tillräckligt många praktiska steg tagits.

c) De nordiska länderna (*Danmark*, *Finland*, *Norge* och *Sverige*) består av två undergrupper. I Finland och Norge står det icke-formella lärandet längst fram i utbildningsdebatten och är en källa till långtgående experiment och institutionella reformer. I de två andra länderna (Sverige och Danmark) har intresset i denna fråga hittills varit begränsat.

d) I den fjärde gruppen återspeglas inflytandet av "det nationella yrkesbehörighetsbeviset" (NVQ – National Vocational Qualifications) på de olika ländernas ömsesidiga lärande av varandra. Till denna grupp räknas *Irland*, *Nederländerna* och *Förenade kungariket*. I dessa medlemsstater är betydelsen av utbildning utanför formella system nästan enhälligt erkänd. Också andra länder försöker införa system som bygger på NVQ-modellen (t.ex. vissa självstyrande gemenskaper i Spanien).

e) Kriteriet för den sista gruppen, *Belgien* och *Frankrike*, är mest geografiskt. Frankrike har spelat en pionjärroll i att fastställa, bedöma och erkänna de icke-formella kompetenserna. Men

trots att landet har den längsta och bredaste erfarenheten inom området får denna typ av lärande ännu bara ett begränsat socialt erkännande. Belgien är fortfarande på ett tidigt stadium i utvecklingen och har ännu inte fattat beslut om en klar strategi.

Andra initiativ på sektor- och filialnivå gör ämnet ännu mer mångfacetterat och omfattande.

Europeiska unionen (se vitboken "Lära och lära ut – på väg mot kunskapssamhället", 1995, och diverse program) har bidragit till en klarare formulering av frågorna och understött de processer som har satts igång inom de olika länderna. De intensiva aktiviteterna på nationell nivå bygger dock mer på de konkreta utmaningar som har uppstått genom att förbindelser skapats mellan formellt och icke-formellt lärande än av en vilja att införa transparenta och harmoniserade system på Europainivå.

De olika åtgärder som har inrättats på en relativt stor skala tydliggör behandlingen av icke-formellt lärande som en underkategori till formellt lärande. Det karakteristiska hos denna typ av lärande – som leder till särskilda kompetenser – erkänns ännu inte överallt. Detta beror delvis på att formella kvalifikationer fortsätter att understödja relationerna inom näringslivet i form av fördelning av arbetskraften efter olika nivåer, löneskalor och kollektiva avtal.

Medan det icke-formella lärandets reliabilitet och validitet säkerställs genom tekniska och instrumentella kriterier, måste dess lagenlighet och legitimitet garanteras av normativa kriterier. T.o.m. perfekta metoder är värdelösa i avsaknad av lämplig institutionell och politisk struktur. Trots att institutionella strukturer åtminstone delvis kan lösa problemet, får man inte bortse från denna dimension.

5. Yrkesutbildningsanställda: förändrade roller, professionalisering och styrning av systemet

Tre nya aspekter inom yrkesutbildningen står för förändringen av yrkeslärares roller: utvecklingen av lärande organisationer, betoningen av kompetenser och icke-formellt lärande, samt inverkan från de nya informations- och kommunikationsteknikerna.

De utmaningar som yrkesutbildningen står inför talar för en ökad professionalisering av yrkesutbildningens aktörer. Storleken på den påverkan

som denna professionalisering kan ha på styrningen av yrkesutbildningen och på skapandet av tätare relationer till arbetsmarknaden behöver också studeras.

Att öka de pedagogiska kvalifikationerna är det traditionella sättet att professionalisera lärar- och yrkesutbildaryrket, i synnerhet vid förbättring av undervisnings/understödet funktion. Denna metod leder gradvis till att yrkesutbildarnas uppgifter följer de allmänna ämneslärares.

Spridandet av pedagogiskt kunnande måste dock följas upp genom vidareutbildningsprogram, så att yrkeslärarna kan förbereda sig för nya uppgifter (administration, planering, forskning etc.).

Den höga graden av uppdelning av de olika yrkeskategorierna (lärare, utbildare, handledare, ansvariga för utvecklandet av mänskliga resurser, utbildningsanordnare m.m.) gör att deras funktioner allt mer närmar sig varandra. En formell integration av de olika kategorierna verkar vara svår att genomföra, men alternativa lösningar kan utforskas: utveckling av gemensamma delar inom lärarutbildningen (nivå, metod och innehåll) och av nya funktioner (forskning, länkar mellan yrkesutbildning och utveckling av mänskliga resurser), förbättring av samarbetet mellan arbetslivet och arbetsmarknadens parter, samt lansering av elevinriktade program och berikande inlärningsmiljöer, i synnerhet inom vidareutbildningen.

Mångfalden av uppgifter och funktioner inom utvecklingen av mänskliga resurser kan utgöra utgångspunkt för professionaliseringen av yrkesutbildningens olika aktörer. Man skulle även kunna föreställa sig en diversifiering av yrkesrollen för grupperna av anställda inom de olika organisationssfärerna (utbildning och arbetsplats), för att vidga deras uppgifter som utbildare med ansvaret för utvecklingen av mänskliga resurser.

Del två

Livslångt lärande och kompetenser: utmaningar och reformer

I denna del diskuteras livslångt lärande ur en pedagogisk synvinkel. De olika delarna i denna strategi analyseras: de kompetenser som skall utvecklas, den pedagogik och metodik som skall

införas, samt de reformer inom utbildningssystemen som behöver genomföras för att göra utbildningen mer individualiserad och flexibel. Dessutom analyseras nya former av företagsbaserat förvärv av kompetenser, i samband med omstruktureringen till lärande organisationer.

1. Livslångt lärande: från begreppets tillkomst till ett nytt utbildningsparadigm

I ett samhälle där humankapitalets grundläggande betydelse blir allt tydligare genom globalisering, tekniska framsteg och kommunikationsteknik, åtföljs det nya begreppet livslångt lärande av en ökande förståelse av vikten av inhämtning och förnyelse av kunskap och kompetenser.

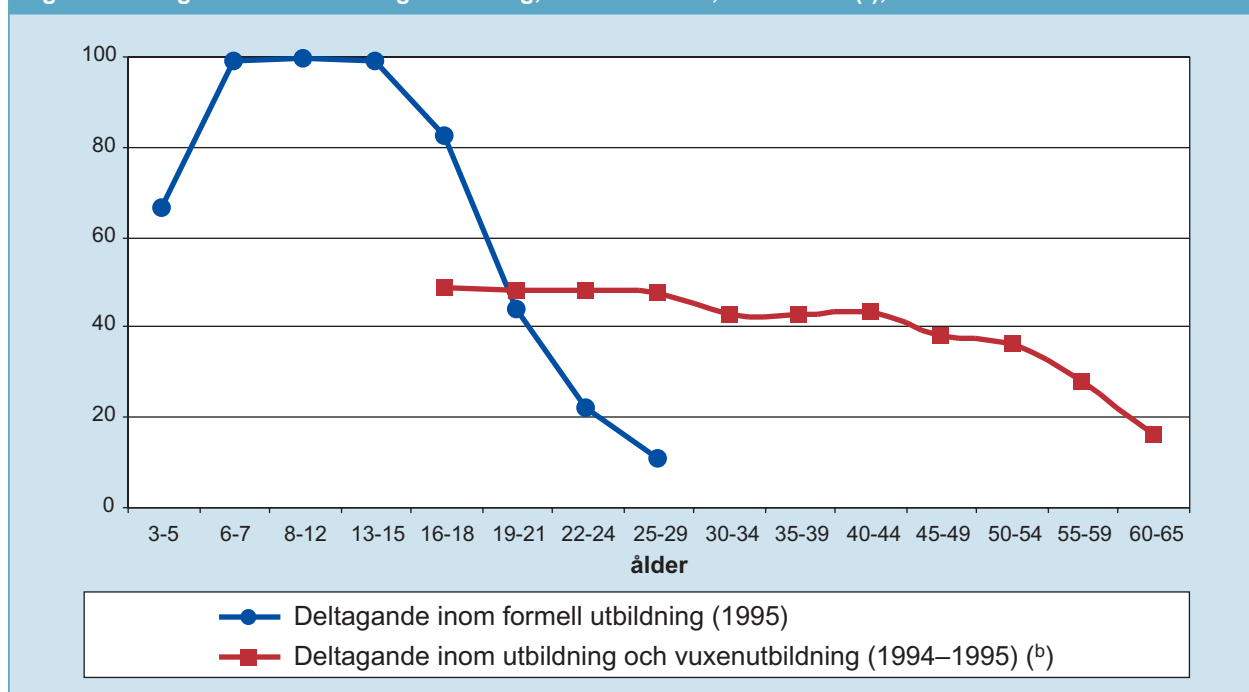
Begreppet livslångt lärande uppstod på 1970-talet. Det var en systematisk och institutionaliserad utbildning som då stod i centrum för intresset. Värdet av kompetenser som hade förvärvats utanför formella institutioner gavs föga erkännande (utom i vissa länder, se exempelvis Tysklands duala system). Utövarna visste att det inte var tillräckligt att bara förlänga den traditionella utbildningen genom livet och att det skulle behövas nya metoder, men betoningen låg trots detta mer på innehållet i lärandet än på processer eller på själva eleven.

Sedan dess har arbetsmarknaden och utbildningssystemen genomgått djupa förändringar, särskilt vad gäller socioekonomisk omvandling, tekniska framsteg och demografisk tendens. Detta har bl.a. lett till en kraftig ökning av antalet vuxna inom vidareutbildning (figur 2).

Dessa förändringar har visat hur viktigt det är att trygga anställbarheten, genom att utveckla och upprätthålla arbetstagarnas kompetenser och förse dem med nödvändiga kunskaper och förmågor för att de skall kunna förbli anställda under hela sina yrkesverksamma liv. För att uppnå detta måste den enskilde av egen kraft trygga sin anställbarhet genom självstyrt lärande under hela sitt liv. Ur ett anställbarhetsperspektiv framstår livslångt lärande som ett obligatorium och en rättighet för alla. Staten och övriga ansvariga utbildningsinstitutioner bör därför skapa lämpliga villkor och miljöer för inläring.

En skildring av det nya begreppet livslångt lärande underlättar förståelsen av de utmaningar som stater, utbildningssystem, företag och individer står inför.

a) *Grundutbildningen måste garantera en lägsta inlärningsnivå. Grundutbildningen skall*

Figur 2: Deltagande inom livslång utbildning, utvalda länder, 1994–1995 ^(a), %

^(a) % av varje grupp inom formell utbildning (från 3–29 år) och deltagande i utbildning och vuxenutbildning (16–65 år); icke vägt medeltal i 9 länder (B, CA, IRL, NL, NZ, S, CH, UK, US).

^(b) Utom heltidsstuderande yngre än 24 år.

Källa: OECD, *Education policy analysis*, OECD (CERI), Paris, 1998.

betraktas som ett medel som gör det möjligt för enskilda personer att uppnå en tillräckligt hög nivå av anställbarhet och anpassningsförmåga på arbetsmarknaden, genom att förse dem med de nödvändiga färdigheterna och kompetenserna för att de under hela sina liv skall kunna följa yrkenas och arbetsmiljöernas förändringar.

Den första utbildningsfasen är avgörande då den representerar en unik ”investering” i tillkomsten av kompetenser som individerna kan lita till genom hela livet. De unga måste förse med minst en ”miniminivå av utbildning”, bestående av basfärdigheter och centrala kompetenser, som de senare kan basera och bygga sitt lärande på.

b) *Företag och enskilda individer spelar en central roll i strategin för livslångt lärande.* De måste satsa på att utveckla sin potential med stöd av offentliga åtgärdsprogram som har utformats för att skapa ett gynnsamt ekonomiskt och socialt klimat.

En ökad investering i utbildning är avhängig av privata initiativ, bl.a. från företagen. Staten bör därför försöka stimulera företag och enskilda individer att investera i utbildning.

P.g.a. strukturförändringarna inom handelssystemen och arbetsorganisationen och den tilltagande konkurrensen – fenomen som påskyndas av den snabba spridningen av nya tekniker – bör företagen göras medvetna om att deras egen överlevnad och konkurrenskraft är beroende av en ständig förnyelse av de anställdas kompetenser genom utbildning.

c) *Fastställning, bedömning och erkännande av icke-formellt lärande* är ett avgörande steg när en strategi för livslångt lärande skall införas. Det blir allt viktigare att föra ihop olika former av lärande inom livets alla domäner (”lifewide learning”) vid olika skeden i livet (”lifelong learning”).

d) Övergången från instruktionistisk till konstruktivistisk pedagogik, med aktiva individer och ett innehåll som knyts till sammanhanget och baseras på problemlösning, leder till en fullständig omdefiniering av *lärarnas* och *utbildarnas* uppgifter, på företag och utbildningsinstitutioner liksom på skolor. Den didaktiska situationen är mindre förutsebar och omfattar fler praktiska moment. Tidigare undervisade, demonstrerade

och förklarade läraren/utbildaren. Under de nya inlärningsformerna är hans nya roll att ge råd och strukturera processerna.

e) Härav följer att särskilda åtgärder måste vidtas för olika *missgynnade grupper*, för att förhindra skärpta ojämlikheter vid tillträdet till utbildning. Sådana grupper är t.ex.

- unga som har lämnat skolan utan att ha genomgått gymnasial utbildning,
- lågkvalificerade arbetstagare,
- äldre arbetstagare,
- arbetslösa eller personer som riskerar att bli arbetslösa,
- invandrare och etniska minoriteter.

f) *Informations- och kommunikationstekniker* inom undervisningen ger de enskilda en hög grad av flexibilitet (val av ämnen, inläringstider och -metoder, särskilt med Internet). Detta är också en av orsakerna till att e-lärande numera är ett av Europeiska kommissionens främsta mål. Informations- och kommunikationsteknikerna kan dock leda till nya former av utslagning, genom att personer med begränsad tillgång till dessa verktyg eller mindre vana vid teknikerna missgynnas (i synnerhet personer med särskilda undervisningsbehov och/eller som kommer från eftersatta sociala miljöer).

De institutionella systemen måste reformeras så att länkar skall kunna skapas eller förstärkas mellan de olika delarna av utbildningssystemen samt mellan lärande och arbete (tabell 3):

- Horisontella länkar inom utbildningssystemet som bildar broar mellan olika utbildningsvägar för att underlätta individuell rörlighet.
- Vertikala länkar mellan grundutbildnings- och vidareutbildningssystemen för att underlätta övergången mellan de två momenten av kompetensförvärv.
- Länkar mellan utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken för att förbättra samarbetet mellan olika aktörer (t.ex. utbildnings- och arbetsmarknadsministerierna, arbetsmarknadens parter).
- Länkar mellan utbildnings- och produktionssystemen för att underlätta övergången mellan de båda, stimulera utbildningssystemens reaktionsförmåga, öka företagets medvetenhet om långtidsfördelarna med utbildning, och hjälpa de enskilda att orientera sig i arbetslivet.

Tabell 3: Reform av institutionella strukturer för införandet av en strategi för livslångt lärande

Typ av länkar som skall utvecklas	Mål
Horisontella länkar inom utbildningssystemet	Underlätta den enskildes rörlighet genom skapandet av förbindelser mellan de olika banorna för utbildning
Vertikala länkar mellan grundutbildning och vidareutbildning	Underlätta övergången mellan de olika momenten för förvärv av kompetenser
Länkar mellan utbildning och arbetsmarknadsåtgärder	Förbättra samarbetet mellan de olika aktörerna (t.ex. utbildnings- och arbetsmarknadsministerier, arbetsmarknadens parter) och de införda handlingsprogrammets och åtgärdernas följdriktighet
Länkar mellan utbildnings- och produktionssystemen	Underlätta övergången mellan de båda, stimulera utbildningssystemens reaktionsförmåga, öka företagets medvetenhet om långtidsfördelarna med utbildning, och hjälpa de unga att orientera sig i arbetslivet

Källa: Författarna.

Ännu för tio år sedan studerades det livslånga lärandets olika aspekter isolerat. De flesta länder tycks nu vilja tillämpa *en mer enhetlig syn* på begreppet, med avsikten att föra ihop både grund- och vidareutbildning och formellt och icke-formellt lärande inom ett enda enhetligt system.

2. Kompetenser, inlärningsprocesser och pedagogiska innovationer för nya yrkesbeskrivningar

Arbetets innebörd förändras allt snabbare, främst på grund av två faktorer:

- a) Införandet av nya tekniker som betonar intellektuell kompetens snarare än handlingsbaserade färdigheter.
- b) Ökningen av antalet organisatoriska paradigmer som fastlägger nya krav vad gäller yrkesutövningens omväxling, flexibilitet och kvalitet.

Arbetsmarknadens krav är motsägelsefulla: dels söker arbetsgivarna personer som både har lätt för att anpassa sig (dvs. generalister), samtidigt som dessa personer skall kunna sättas in omgående (dvs. vara specialister).

Då de flesta personer troligen behöver utbilda sig och byta arbete under sina yrkesverksamma liv, måste yrkesutbildningen förse dem med en bred bas av tekniska, metodologiska, organisatoriska, kommunikativa och lärande kompetenser. Yrkesutbildningen bör också ge särskilda färdigheter som underlättar bytet från utbildningssystemet till anställningar. För att hantera denna motsättning verkar yrkesutbildningen behöva omdefinieras, genom att ersätta begreppet "kvalifikation" med det bredare begreppet "kompetens" (tabell 4).

Idag har "kompetens" kommit att uppfattas som ett universalbegrepp. Det används inom olika vetenskapsgrenar, men syftar oftast på olika saker. I anställningssituationen tenderar det att ta över formella kvalifikationer som begrepp. Dess förvärv håller inom yrkesutbildningen på att bli det slutgiltiga målet. Kompetensens aktualisering sker i ett sammanhang präglad av socioekonomisk

kris och förändrad arbetsorganisation, vilket i sig rättfärdigar övergången till en ny förvaltningsmodell. Ett försök görs t.o.m. att definiera de kompetenser som enskilda personer bör ha för att hitta sin plats i samhällslivet.

Inom området yrkesutbildning och arbetsanalys har färdigheter ("skills") av tradition avsett något mycket specifikt som förknippats med ett arbete. Den tekniska och sociala utvecklingen har varit en sporre i sökandet efter övergripande kompetenser, vid sidan om specialiserade färdigheter.

I Europa har olika modeller för yrkesutbildningen föreslagits för att anpassa dess innehåll och uppläggning. Två huvudsakliga trender kan urskiljas:

- En inriktning som förespråkar grundläggande och allmänna färdigheter ("basic and generic skills").
- En inriktning som förespråkar förmedlingsbara kompetenser (nyckel-/kärnkompetenser) och breda yrkeskompetenser ("broad professional competences").

Den inriktning som förordar *grundläggande och allmänna färdigheter* är kännetecknande för debatten i de engelsktalande länderna, men ses även i en del andra länder fast i mindre uttalad grad (Danmark, Tyskland, Nederländerna).

De färdigheter som förespråkas inom denna inriktning är de allmänna, grundläggande och/eller kognitiva kompetenser som krävs för en hel rad arbeten, om inte alla: matematik, läs- och skrivfärdigheter, problemlösande, sociala, kommunikativa och personliga kompetenser. Dessa färdigheter är "ingångsfärdigheter" ("entry skills").

Den inriktning som förordar *förmedlingsbara kompetenser* (nyckel-/kärnkompetenser) och *breda yrkeskompetenser* – dominerande i t.ex. Danmark, Tyskland och Österrike – utgår ifrån en samling kompetenser som överskrider fördelningarna av arbete och de traditionella yrkesbeskrivningarna. Dessa kompetenser rör de sociala och kommunikativa kompetenserna, men även strategisk effektivitet, särskilt problemlösande kompetenser, organisatoriska kompetenser och ledarförmåga.

Det finns ingen grundläggande skillnad mellan dessa kompetenser och de som förordas av anhängarna till utveckling av allmänna färdigheter. Det är för att de här uppfattas som beroende av ett sammanhang eller en rad situationer, som deras didaktiska förvärv skiljer sig åt.

Tabell 4: Förändrade kompetenser beroende på nya tekniker och nya former för arbetsorganisation

Kompetensfaktorer	Tidigare innehåll	Nytt innehåll
Ansvar	Baserat på beteendet, t.ex. ansträngning och disciplin	Baserat på att ta initiativ
Sakkunskap	Relaterad till erfarenheten	Kognitiv – att identifiera och lösa problem
Ömsesidigt beroende	Sekventiellt; hierarkiskt	Systemiskt; grupparbete
Utbildning	Förvärvad för all framtid	Fortlöpande
Inläring	Passivt – att bli upplärd	Ansvar för eget lärande – självstyrt lärande, livslångt lärande

Källa: Green A., Wolf A., Leney T., *Convergence and divergence in European education and training systems*, Institute of Education, University of London: Bedford Way Papers, 1999, s. 128, bearbetad av Europeiska kommissionen, program Eurotecnet.

Definitioner av färdighet/kompetens

Färdigheter ("skills"): den relevanta kunskap och erfarenhet som behövs för att utföra en bestämd uppgift eller arbete och/eller resultatet av utbildning och erfarenhet som tillsammans med relevant sakkunskap kännetecknar specialistkunnande.

Kompetens ("competence"): den påvisade individuella förmågan att använda sakkunskaper, färdigheter, kvalifikationer eller kunskaper för att hantera både bekanta och nya arbetssituationer och arbetskrav.

Allmänna färdigheter ("generic skills"): de färdigheter som understöder livslångt lärande; inte bara förmågan att läsa, skriva och räkna (dvs. grundfärdigheter) utan också färdigheter för kommunikation, problemlösning, lagsamarbete och beslutsfattande, liksom kreativt tänkande, IT och fortlöpande inläring.

Förmedlingsbara kompetenser ("transferable competences"): enskilda personers kompetenser som är relevanta även för andra arbeten eller yrken än de arbeten personerna redan utför eller nyligen utfört.

Nyckel-/kärnkompetenser ("key/core competences"): den uppsättning färdigheter som kompletterar de grundläggande och allmänna färdigheterna och som tillåter individen att

- lättare tillägna sig nya kvalifikationer,
- anpassa sig till förändrade tekniska eller organisatoriska sammanhang, och/eller
- uppnå rörlighet på arbetsmarknaden, bl.a. genom karriärutveckling.

Källor: Bjørnåvold J., Tissot P., *Glossary on identification, assessment and validation of qualifications and competences; transparency and transferability of qualifications*, arbetsdokument, Cedefop, Thessaloniki, 2000.

European Training Foundation, *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms*, ETF [online], Turin, 1998b. Tillgänglig på Internet: <http://www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen>.

Problem inom yrkesutövningen uppträder oftast inte isolerat utan i för varje yrkesgrupp specifika kombinationer; dessa kan kallas *yrkesmässiga kärnproblem*. När sådana problem uppstår måste arbetstagaren medvetet använda sig av en mängd kunskap och kompetenser för en rätt reaktion inom en bestämd tid. Dessa problem är avgörande för vissa yrkesutövargruppers arbete och effektivitet. För att bli erfarna i yrket måste de nya visa sin förmåga att effektivt hantera dessa problem. Den enskildes förmåga att hantera problemen avgör dennes yrkesskicklighet.

Eleverna kan tillägna sig yrkets centrala färdigheter och sakkunskaper under läroprocessen med hjälp av dessa kärnproblem, men också utveckla mer allmänna kompetenser såsom kompetenser inom problemlösning och metakognition. Eleven måste hantera komplexa, motstridiga och osäkra aspekter, vilket är till hjälp för utvecklingen av förmedlingsbara kompetenser.

Forskare och yrkesutbildningslärare verkar mindre oeniga om vilka färdigheter/kompetenser som underlättar enskilda personers anpassning, än om vilka metoder som skall tillämpas för att inhämta dessa färdigheter/kompetenser eller hur de skall tillämpas i respektive yrkeslivssituationer.

En del forskare anser att grundfärdigheter (läs- och skrivfärdighet, matematik) och allmänna färdigheter (problemlösningsförmåga, kommunikationsförmåga, inlärningsförmåga) enbart går att lära ut. Andra erkänner värdet av dessa kompetenser, men hävdar samtidigt att *kompetenser är sammanhangsberoende* och inte kan utvecklas utanför detta.

De föreslagna pedagogiska innovationerna bygger på antingen den ena eller den andra av dessa riktningar. Alla är emellertid inriktade på självstyrt lärande och kompetensutveckling genom problemlösning, och bygger mer på en skraddarsydd och aktiv undervisning och pedagogik, till skillnad från vanlig undervisning (traditionell katederundervisning eller enkelt återgivande av beteenden på arbetsplatsen).

3. Individualisering och differentiering av yrkesutbildningsvägarna

För att tillförsäkra ett omväxlande och högkvalitativt lärande och införandet av en strategi för livslångt lärande, måste yrkesutbildningen bl.a. uppta nya flexibla metoder och underlätta en ökad individualisering. I detta avsnitt ges exempel och förslag på ytterligare reformer från olika länder.

Flera tillvägagångssätt har undersökts i Europa för att uppnå ökad flexibilitet och individualisering:

- Ökad *kohesion* mellan grundutbildning och vidareutbildning.
- Ökad *modularisering* av utbildningsvägar (vilket medger en flexiblare inställning till kompetenser).

- Framtagning av program som *kombinerar* yrkeskvalifikationer och allmänna kvalifikationer (i synnerhet kvalifikationen dubbel behörighet).
- *Utökning* av de alternativ som erbjuds inom utbildningsprogram (vilket medger framtagningen av individuella utbildningsvägar för personlig och yrkesmässig utveckling).

Förutom att göra yrkesutbildningen mer flexibel och differentierad skall dessa reformer göra den mer attraktiv och stärka dess ställning gentemot allmänutbildning (se ovan).

I *Nederländerna* och *Förenade kungariket* anses det att individanpassat livslångt lärande bara kan äga rum vid ett gradvis infört modulariserat system. Detta skall också förbättra yrkesutbildningens reaktionsförmåga på förändringar inom näringslivet och skapa länkar mellan yrkesutbildningen och den allmänna utbildningen, liksom mellan skolans och arbetsplatsens yrkesutbildning (alternerande utbildning).

I *Frankrike* har det blivit formellt möjligt att växla mellan allmän utbildning och yrkesutbildning. Flexibiliteten har ökats genom godkännandet av kunskaper och yrkeserfarenhet, vilket möjliggör samlandet av meriter. Ett exempel på detta är införandet av gymnasial yrkesexamen (Baccalauréat professionnel, Bac pro), en linje med dubbel behörighet.

Tyskland har valt att genomföra en intern differentieringspolitik för att främja programmets dynamik och flexibilitet. En annan del av reformen syftar till en större individualisering av den yrkesmässiga behörigheten och säkerställandet av en smidigare övergång mellan grundläggande yrkesutbildning och vidareutbildning.

I *Danmark* får alla unga – även de i yrkesutbildning – en allmän grundutbildning som underlättar ett senare byte av yrkesbana. Införandet av ett modulsystem och en individanpassad kombination av inlärningsenheter skall förbättra kursplanernas anpassning till särskilda målgruppers behov.

För att främja det livslånga lärandet krävs att ömsesidigt refererande fullständiga kvalifikationer (eller delkvalifikationer) införs, vilka gör det möjligt för individerna att växla mellan allmän utbildning, grundläggande yrkesutbildning och vidareutbildning liksom högre utbildning. Detta sker inom ramen för ett system som inte längre är linjärt eller sekventiellt uppbyggt (där ett steg följs av nästa), utan som gynnar förflyttning i tid och

rum av kompetensernas inhämtning, med en metod som främjar kompetensinhämtning snarare än hopning av kvalifikationer.

Yrkesutbildningarna kommer att bli mer attraktiva när de erbjuder erkända kompletterande kvalifikationer genom vidareutbildning, och när högskolorna har vidareutbildningar som ger yrkesutbildningskvalifikationer.

Dessutom behövs en konsekvent utvidgning av vidareutbildningsmöjligheterna på arbetsplatsen. De nya formerna för arbetsorganisation verkar ge bättre inlärningsmöjligheter än traditionella former för arbetsfördelning.

4. Företagsbaserat lärande

Nya modeller för arbetsorganisation förbättrar möjligheterna till professionalisering och inläring. Undervisningen inom de moderna arbetsprocesserna skiljer sig dock tydligt från en pedagogiskt upplagd undervisning. I de mest långtgående modellerna likställs de nya arbetsformerna med nya inlärningsformer.

Det arbetsbaserade lärandet får inte inskränkas till inläring genom experiment eller inläring på arbetsplatsen. Det går inte att skaffa sig en fullständig yrkeskompetens enbart genom att delta i informellt eller icke-formellt lärande, då dessa har sina kognitiva begränsningar genom att inte ge tillfälle till reflektion och eftertanke över den utförda verksamheten. Därtill behövs kompletteringar med olika former av planerat lärande som inte är knutna till rent tekniska eller ekonomiska målsättningar, för att stimulera elevens kritiska tänkande och personliga utveckling (tabell 5).

De för moderna industriarbetsprocesser typiska organisations- och utbildningsformerna kan delas in i två större kategorier:

- a) Former av typen ”lärande organisation”, som systematiskt kombinerar planerat lärande och informellt lärande, och som sträcker sig längre än till arbetsuppgiftens omedelbara krav.
- b) Former för arbetsorganisation varvid kompetenserna förvärvas informellt och genom erfarenhet, och förblir begränsade till arbets-situationens behov.

De former för arbetsplatsinläring som kan anses vara innovativa går längre än informellt lärande, genom att systematiskt kombinera inläring och arbete.

Tabell 5: Typer av erfarenhetsbaserat lärande

Erfarenhetsbaserat lärande	
<i>Informell inläring</i> sker utan inblandning av organisation eller formellt ramverk. Resultaten syns utan att ha eftersökts	<i>Planerat lärande</i> är inläring med specifika resultat i sikte
<i>Erfarenhetsbaserad inläring</i> sker via en process av reflektion och eftertanke	<i>Implicit inläring</i> sker utan egen eftertanke eller omedvetet

Källa: Dehnbostel P., Dybowski G., "Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, band 1, 2001, bearbetad av författarna.

En lärande organisation är ett företag som mobiliserar hela sin personal att öka sin organisatoriska och individuella effektivitet, genom fortlöpande diskussioner om hur strategiska och dagliga uppgifter skall utföras och genom att skapa en inlärningsbefrämjande miljö. Arbetets innehåll blir därmed också utbildningens innehåll; tillsammans bildar de två en spiral av ständig förbättring.

Genom införandet av arbetsintegrerade inlärningsformer och självstyrkt lärande uppfylls även de ekonomiska målsättningarna; detta sker oftast i anknytning till företagets omstrukturering. Dessa initiativ öppnar nya utbildningsperspektiv och uppfyller därmed ekonomiska liksom pedagogiska målsättningar genom att medverka till

- innehållets relevans,
- ökade möjligheter till personlig utveckling och individuell självständighet,
- optimering av produktivitet och resultat,
- förbättrad förståelse hos alla berörda aktörer för organisatoriska reformer,
- tilläggnelsen av kompetenser som motsvarar framtida krav på arbetsmarknaden.

Lärandet inom den moderna arbetsprocessen erbjuder en rad fördelar vad gäller vägledning och motivation, och säkerställer dessutom en direkt koppling mellan förvärvandet av kunskap och den praktiska tillämpningen. Denna organisationsform har dock viktiga implikationer för funktionerna

och uppgifterna hos alla som har hand om utbildning och utveckling av mänskliga resurser, liksom för alla arbetstagare som någon gång skött uppgifter som gällt utbildning.

Erkännandet av lärandets konstruktiva karaktär och dess nära koppling till arbetsprocessen har förändrat utbildarens arbetsvillkor och -metoder. Inom den lärande organisationen – där arbetsplatsen och inlärningsplatsen smälter samman – förskjuts dennes uppgifter mot en allt mer samordnande funktion. Förutom sina traditionella uppgifter har utbildaren inom detta ramverk även rollen som lagledare, talesman, projektförvaltare, kvalitetsbedömare m.m. – en process som också tidigare berörts i samband med yrkeslärares nya roller.

Del tre: Utbildning och sysselsättning i ett företagsperspektiv

Rapportens tredje del är inriktad på företagen och deras roll i utbildning och sysselsättning. Efter en analys av globaliseringens eventuella effekter på arbetsorganisation och färdigheter diskuteras de interna och yrkesmässiga arbetsmarknadernas uppbyggnad och funktion, och deras effekter på förvärv och tillämpning av färdigheter. Därefter presenteras forskning om små och medelstora företag, självständigt företagande och entreprenörskap, samt betydelse för tillväxten, nya arbetstillfällen och förvärvandet av färdigheter. Andra ämnen i denna del är olika metoder för utveckling och mätning av mänskliga resurser på företagsnivå, liksom potentialen hos företagsundersökningar som ett komplement till arbetskraftsundersökningar.

1. Färdighetsbehov i en global ekonomi

Det finns inget tydligt eller enkelt samband mellan "globalisering", arbetsfördelning och företagets utbildningsbehov. Förändringar inom arbetsfördelningen anses i allt större utsträckning bero på globaliseringens förlopp, som förväntas skapa nya behov av färdigheter, kompetenser och arbetsattityder hos de anställda.

Varu- och tjänsteproduktionens minskade platsbundenhet och tidsbegränsningar ställer upp nya

konkurrenskriterier för de globaliserade marknaderna. För att uppfylla dessa kriterier omorganiserar företagen sina produktions- och arbetsprocesser, medan arbetstagarna behöver uppfylla nya färdighetskrav. De empiriska rönen om nya produktionsprinciper är dock inte alltid så tydliga, utan framhåller ett stort antal organisatoriska alternativ mellan mer traditionella, ”neo-tayloristiska”, inriktningar, och nya organisatoriska inriktningar.

Produktionsintelligens – en kombination av teoretisk, erfarenhetsmässig, systemisk, digital och arbetsprocessbaserad kunskap, liksom internationella, ledarskapsinriktade och sociala kompetenser – kommer med säkerhet att öka i betydelse. Det vore dock fel att tro att lika mycket av dessa nya kompetenser ingår i samtliga arbeten. Globaliseringen i kombination med ny informations- och kommunikationsteknik (IKT) leder ibland också till arbeten där färdighetskraven har sänkts till ett minimum. Osannolikt är även att alla arbetstagare skulle förmå uppfylla nya och ständigt stigande arbetskrav.

Det går därför inte alltid att se en allmän trend mot arbetets ”återupprättelse”. Istället – förstärkt av globaliseringen – kan även *polarisering* uppstå, med färdighetsintensiva arbeten å ena sidan och mindre informations- och kunskapsintensiva arbeten å andra sidan.

Detta ställer yrkesutbildningssystemen inför en stor utmaning. Utbildning bör medverka till att utslagning undviks bland dem som inte håller sig kvar bland fackmänniskornas övre och mellersta skikt. Inom yrkesutbildningssystemet bör IKT-tillämpningar med efterföljande kvalifikationsbehov (t.ex. ”e-lärande”) ägnas större uppmärksamhet. Även IKT-sektorn i sig står inför både kvantitativa och kvalitativa brister på färdighet. Yrkesutbildning bör bidra till en minskning av åtminstone de kvalitativa bristerna.

Den omfattande tillämpningen av modern IKT leder inte enbart till ytterligare kvalifikations- och utbildningsbehov, utan påverkar också utbildningens *förmedling*, t.ex. genom inrättandet av öppna utbildningscentra, anordnandet av distans- och självstudier och utbildning åt människor som inte förmår att regelbundet delta vid lektioner. I denna mening kan ”globalisering” och IKT positivt medverka till att de kunskaper som behövs i ett globalt samhälle utökas och kompletteras (tabell 6).

2. Interna, externa och yrkesinriktade arbetsmarknader

Debatterna om hur utbildningen har bidragit till ekonomisk tillväxt och sysselsättning rör sig oftast om statliga åtgärder och de roller som företag och enskilda personer spelat vid skapandet och uppbyggnaden av humankapital. I frågornas mittpunkt står de interna, externa och yrkesinriktade arbetsmarknadernas struktur, funktion och rörlighet, liksom vad de betyder för förvärv och tillämpning av färdigheter.

Forskningen om interna och yrkesinriktade arbetsmarknader visar att valet av samhällsmodell skiljer sig mellan de europeiska länderna, liksom det resulterande *förhållandet mellan lön och arbete* (”wage-labour nexus”). De på nyklassisk teori och humankapitalsteori baserade ekonomiska strategierna är lika omtvistade som de sociologiska teorier som bygger på tudelad arbetsmarknad och segmentering.

Alla dessa modeller kan bara delvis förklara förhållandet mellan lön och arbete, och därav *förhållandet mellan färdighet och arbete* (”skill-labour nexus”), dvs. de roller olika aktörer (enskilda personer, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter, utbildningsinstitutioner, staten) har i arbetsmarknadens sammankoppling med utbildningssystemet.

Hittills har de empiriska rönen om samspelet mellan alla sorters arbetsmarknader – externa, interna och yrkesinriktade – och deras relation till utbildning och färdigheter varit tämligen knapphändiga. Longitudinella analyser som tar hänsyn till både individer och företag är ännu i sin linda. Sådana analyser bör omfatta institutionella särdrag liksom andra aktörers inverkan på internutbildningens aspekter och utnyttjande (tabell 7).

Dessa bör också kunna besvara frågan om – och i så fall med vilka medel – missar i utbildningen och den tidiga yrkesutövningen kan kompenseras genom vidareutbildning eller riktade program senare i yrkeslivet.

Hittills använda samhällsmodeller och -strategier har tenderat att inriktas på sambanden mellan utbildning, yrkesrelationer och personaladministration. För de flesta av dem har en beskrivning av de strukturella särdragen räckt, medan omvärlden förväntas vara stabil.

Emellertid skiljer sig förhållandena mellan utbildning, rörlighet och lön/karriär allt efter typ av arbetsmarknad, tid, land och region. En liknande situation gäller avseende insatta strategier för före-

Tabell 6: Kunskap och färdigheter som behövs i den globala ekonomin	
Kunskap, färdigheter och kompetenser	Bakomliggande orsak
Kunskap	
Teoretisk kunskap	Arbete som en problemlösningsprocess
Tekniska (digitala) kunskaper	Införandet av modern IKT
Praktisk kunskap om arbetsprocessen	Ökad osäkerhet, risksituationer orsakade av teknisk integrering
Färdigheter och kompetenser	
Yrkeskunnande, mångsidiga färdigheter	Integrering av uppgifter, avspecialisering, grupparbete
Internationella färdigheter	Globalisering av marknader och produktion
Sociala färdigheter	Direkt samspel inom och mellan arbetsgrupper, kundorientering, direkt samspel med leverantörer
Ledarförmåga	Platta hierarkier, decentralisering, ökat informationsutbyte
Arbetsinriktningar	
Kvalitetsmedvetande, tillförlitlighet	Kvalitet och tid som nyckelaspekter i den globala konkurrensen
Kreativitet, entreprenörskap	Innovationsduglighet som nyckelaspekt i den globala konkurrensen
Ledarskapsförmåga	Samordning av autonoma arbetsgrupper
Nytt arbetskunnande	Engagemang, tilltro, näringslivsanda

Källa: Schienstock G. et al., *Information society, work and the generation of new forms of social exclusion (Sowing): Literature review*, University of Tampere, Work Research Centre, Tammerfors, 1999, s. 83.

Tabell 7: Yrkesinriktade och interna arbetsmarknaders särdrag		
Funktion	Yrkesspecifik arbetsmarknad	Intern arbetsmarknad
Utbildning	Lärlingskap	Erfarenhet som förvärvats inom företaget
Utbildningens art under arbetslivet	Standardiserad i enlighet med yrkets principer	Inte standardiserad, specifik för företaget i fråga
Utsikt att förmedla kvalifikationen	Inom ramen för yrket	Inom företaget
Varaktighet	Ingen erkänd roll när det gäller förvärv av färdigheter eller inkomster	Starkt inflytande när det gäller förvärv av färdigheter och inkomster
Kvalifikationsnivå vid byte av företag	Bibehållen kvalifikationsnivå	Nedgradering
Kontroll av arbetets innehåll	Baserad på försvaret av yrket	Baserad på ett system av regler som gäller samtliga arbetstagare på företaget (t.ex. klassificeringssystem)
Arbetstagarorganisation	Baserad på yrkesanslutning	Företags- eller sektorbaserad
Främsta föremål för förhandlingar om flexibilitet	Avgränsningsregler mellan olika jobb	Allmänna regler som gäller hela arbetsstyrkan

Källor: Eyraud J.-F., Marsden D., Silvestre J.-J., "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France", *Revue internationale du travail*, 4, 1990, s. 551–569; Hanchane S., Méhaut P., "Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, band 2.

tagens konkurrensduglighet, interna och externa flexibilitet, kamp mot social utslagning och för nya kombinationer av utbildning och arbete.

”Omvälvningar” som Europas öppnande, globaliseringen, utbildningsexpansionen, förändrade arbetsorganisationer m.m. bör stimulera till dynamiska modeller – och därigenom förändra synsättet, från att enbart ha beskrivit samhällsrummen till att analysera villkoren för omvandlingen (eller uthålligheten).

Jämförande studier som bygger på tvärvetenskapliga tillvägagångssätt och användningen av både kvantitativ och kvalitativ information – i synnerhet på företagsnivå – är forskningsämnen som likaså bör ägnas betydligt mer uppmärksamhet.

3. Små och medelstora företags roll i utbildning och sysselsättning

Små och medelstora företag (SMF) betraktas idag som den främsta drivkraften till den ekonomiska utvecklingen, innovationer och skapandet av anställningar. De empiriska rönen bekräftar de små och medelstora företagens roll för tillväxt och sysselsättning. 99,8 % av alla företag i Europa har färre än 250 anställda, och majoriteten av den europeiska arbetskraften är sysselsatt inom SMF (tabell 8).

Egna företag och familjeföretag bildar fortfarande majoriteten av småföretagen, i synnerhet i södra Europa. Det finns dock en trend mot ökat beroende (eller ömsesidigt beroende) gentemot andra SMF eller stora företag. Samtidigt ändras rollen från ägare-entreprenör till företagsledare i SMF med respektive strategier, t.ex. för långsiktigt eller kortsiktigt resultat. Denna rollförskjutning påverkar också företagens utbildnings-, rekryterings- och anställningspolitik.

Trots vissa länders långa tradition inom forskningen kring SMF ”återupptäcktes” de först på 1980-talet av ekonomer och sociologer. Massproduktionens tillbakagång, decentraliseringen, tjänstesektorns expansion och den ihållande arbetslösheten framhävde betydelsen av de små strukturernas flexibilitet för ökad innovation, konkurrenskraft och anpassningsförmåga till marknadsförändringar. Trots detta försvåras en sammanhållen analys av den roll som spelas av SMF för utbildning och skapandet av anställningar av de små och medelstora företagens *specificitet* i kombination med deras *mångfald* – och ännu mer i ett europeiskt sammanhang.

Tabell 8: Företag och sysselsättning ^(a) i Europa 1994–1996, EU-15, %

Storlek (antal anställda)	Företag (1996)	Sysselsättning (1994)
0-9	93,0	27,5
10-49	5,9	15,3
50-249	0,9	11,1
0-249 (SMF)	99,8	53,9
250+	0,2	46,1
Totalt	100,0	100,0

^(a) Utom jordbruk (obs: jordbruket svarar för 5,4 % av Europas sammanlagda arbetskraft).

Källor: företag: Trouvé P. *et al.*, ”The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States”, i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, vol. 2, baserat på ENSR (1997, s. 326, utom jordbruk och icke-marknadssektorerna); sysselsättning: Europeiska kommissionen, *Employment in Europe 1998*. EUR-OP, Luxemburg, 1998 (figur 117, baserat på ”Enterprises in Europe” och på Europeiska gemenskapens arbetskraftsundersökning, utom jordbruk och hushållstjänster, inkl. energi).

Forskningen har utvecklat en mångfald synsätt som återspeglar de små och medelstora företagens olika definitioner, ekonomiska betydelse och historiska utveckling i Europa. Fram till helt nyligen var SMF – undantaget Tyskland och Italien – dock inte ett självständigt forskningsämne.

I motsats till detta blir SMF dock allt intressantare för en nationell och gränsöverskridande *politik* avseende modernisering, innovation och utveckling av mänskliga resurser. Skälen är tydliga: tjänstesektorns tillväxt och stora företags affärsomstrukturering, krisen till följd av ökande koncentration och små och flexibla enheters fördelar. I synnerhet ses SMF som ”hoppets fanbärare” i kampen mot arbetslöshet och befrämjandet av en ekonomisk dynamik.

I detta sammanhang har mycket av SMF-forskningen ägnats åt tillverkningsbrancherna, medan ännu alltför lite arbete har ägnats åt tjänstesektorn och internationella jämförelser. Forskningen bör inriktas betydligt mer på sysselsättningstillväxtens nyckelsektorer, t.ex. affärs- och privat tjänster, rekreation/turism, hotell och restaurang, sjukvård, utbildning etc. liksom på de färdigheter som behövs där.

Sambandet mellan skapandet av företag och sysselsättningstillväxt är inte alltid klart. En snabbt tillväxande produktion och sysselsättning hos SMF förekommer hos relativt få ”högtflygande” och snabbväxande småföretag. De flesta av dessa högpresterande SMF återfinns inom tjänstesektorn och sysselsätter – i synnerhet vid passerad tröskel mellan mikroföretag och småföretag – en lika stor andel högt kvalificerade arbetstagare som stora företag. Mikroföretag sysselsätter å andra sidan en över genomsnittet stor andel arbetstagare (i synnerhet kvinnor) med lägre och medelhög kvalifikationsnivå (tabell 9).

SMF skapar anställning men avslutar också dem. Schumpeters ”kreativa ödeläggelse”, med företag och arbeten som kommer och går på marknaden, är ett viktigt inslag i företagets dynamik, och medverkar till strukturförändringar och återaktivering av arbetsmarknaderna. Fluktuationer förstärker dock även arbetsplatsernas svåra situation, och kan hindra arbetstagare och företag från att göra optimala investeringar i mänskliga resurser.

Det politiska stödet till nystartade företag är ställt inför problemet att åtgärderna behöver genomföras målinriktat. Hur kan man identifiera de SMF som presterar de bästa resultat-

en, med de flesta nya arbetstillfällena, redan på ett tidigt stadium? Och skall politiken också inriktas på *arbetsplatskvalitet* i form av stabilitet, varaktighet och arbetsvillkor?

Oräkneliga problem uppstår när man försöker mäta vad SMF bidragit i form av ökad sysselsättning, inte enbart på grund av de aktuella ekonomiska förändringarna, utan också genom att begreppen ”skapa” och ”anställning” är otydliga i sig.

Dessa problem gäller även för valet av den rätta *metoden* för analysen, t.ex. distinktionen mellan lager och flöden, brutto- och nettoskapande av arbeten och användningen av tvärsnitts- eller longituddata. En annan fråga som behöver besvaras är i vilken grad ökningen av antalet arbeten är endogen, dvs. skapad genom nytillkomna företag med efterföljande utveckling, eller i vilken grad ökningen är exogen, t.ex. resultatet av stora företags utläggningar av arbeten på entreprenad. Detta påverkar också SMF:s färdighetsbehov och olika utbildningsstrategier.

Vad avser de små och medelstora företagens stora mångfald och förankring i specifika miljöer har forskningen inriktats på att bedöma deras effekt på *utbildning och anställningspraxis* (figur 3).

Tabell 9: Utbildningsnivån hos anställda personer efter sektor ^(a) och storleksklass, EU-15, 1995, %

Utbildningsnivå ^(b) (ISCED)	Företagsstorlek (antal anställda)					
	1–10			11–49		
	Samtliga sektorer			Tjänster		
	<i>Män</i>					
Hög	18,1	21,4	27,9	34,5	37,3	39,9
Medel	42,3	47,5	45,2	39,6	38,9	37,7
Låg	39,6	31,1	26,9	25,9	23,8	22,4
Samtliga nivåer	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>Kvinnor</i>					
Hög	17,2	24,3	24,9	28,0	35,5	35,0
Medel	44,5	44,8	45,1	46,5	39,8	42,1
Låg	38,3	30,8	30,0	25,5	24,7	22,9
Samtliga nivåer	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Utom jordbruk.

(b) Hög: ISCED 5–7, Medel: ISCED 3, Låg: ISCED 0–2.

Källa: Eurostat (Europeiska kommissionen, *Enterprises in Europe. Fifth report - Data 1994–1995*, EUR-OP, Luxemburg, 1998, s. 105).

Figur 3: Arbetsgivarnas roll i den grundläggande yrkesutbildningen och vidareutbildningen

Arbetsgivarens roll → ↓		i vidareutbildningen		
		svag	måttlig	stark
i den grundläggande yrkesutbildningen	svag	Spanien	Belgien	Finland, Sverige
	föga formaliserad	Italien, Grekland, Portugal		Förenade kungariket
	svagt utvecklad och institutionaliserad		Irland, Luxemburg, Nederländerna	Frankrike
	starkt utpräglad och institutionaliserad		Tyskland, Österrike	Danmark

Källa: Aventur F., Campo C., Möbus M., *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*, Céreq BREF, 1999, nr. 150, februari.

Ur forskningen har t.ex. följande framgått:

- SMF fångar i sin grundutbildning upp de flesta unga i Europa, i synnerhet genom sin praktikutbildning. Även om vissa mindre företag rekryterar högre kvalificerade unga personer, kännetecknas de flesta SMF av okvalificerade och osäkra arbeten. Detta är ett av skälen till att ett stort antal unga lämnar de mindre företagen efter avslutad utbildning.
- Satsningen inom SMF på *vidareutbildning* ligger en bra bit efter de stora företagen. Erbjudandet av vidareutbildning beror också på ägarens/företagsledarens strategiska inriktning och personlighet. Oftast används vidareutbildningen till anpassningen av färdigheter till kortsiktiga krav, och genomförs i huvudsak informellt och på arbetsplatsen. Framför allt högteknologiska eller direktörsledda småföretag litar dock allt mer på formella vidareutbildningsåtgärder eller på samarbete, nätverk, externa utbildningsinstitutioner eller nya former för utbildning som stöds av informations- och kommunikationsteknik.

Avseende *politiska åtgärder* till stöd för vidareutbildning inom mindre företag följer de europeiska länderna olika strategier, allt från juridiska skyldigheter för företag till *laissez-faire*-attityder gentemot arbetsgivarna. Andra länder har upprättat en rad intermediära regler inom sina kollektivavtal eller i samarbete med arbetsmarknadens parter.

Små och medelstora företags rekryterings- och personalpolitik påverkas ofta av frånvarande långsiktig personalplanering, kortsiktiga anställningsbeslut som återspeglar en kortvarig efterfrågan och informella urvalsförfaranden. Eftersom SMF emellertid utbildar fler unga, anställer fler f.d. arbetslösa (mest äldre) och fler familjemedlemmar än stora företag kan de fungera som ”övergångsarbetsmarknader” mellan utbildning, anställning, arbetslöshet och arbete i hemmet.

Fler forskningsinsatser behövs, där hänsyn tas till regionala aspekter och diversifieringen av SMF, vilket bör återspeglas genom lämpliga politiska åtgärder.

4. Entreprenörskap och den europeiska sysselsättningsstrategin

Entreprenörer ses allmänt som ”representanter för förändring och tillväxt”. Villkoren att starta ett företag, dess överlevnad, och de nya företagens (mest SMF) bidrag till tillväxt och sysselsättning framgår dock inte alltid så tydligt.

Majoriteten av dagens forskningsarbeten framhåller entreprenörens ”*sociala kapital*”. I detta sammanhang går det att urskilja fyra kategorier företagare, med delvis olika affärs-, anställnings- och utbildningsstrategier:

- Entreprenörer som själva vuxit upp i entreprenörmiljö.
- Entreprenörer av tvång.
- Entreprenörer genom anpassning (t.ex. genom arbetslöshet eller osäkra anställningar).
- Entreprenörer som griper tillfället.

Det finns ett stort forskningsmaterial om de mekanismer som styr nyetableringen av företag och sambanden med arbetsmarknaden. Ökande arbetslöshet kan driva (”push”) människor till att starta företag, medan ny efterfrågan på varor och tjänster kan dra igång (”pull”) skapandet av nya företag. Det finns dock få empiriska rön för ”push-faktorn”. Detta tycks snarast bekräfta ”pull-faktorn” betydelse för skapandet av företag.

Forskningen har utarbetat ett sammansatt synsätt på *företagens överlevnad* och de därtill knutna sysselsättningseffekterna. Fem år efter ett företags nyetablering ligger överlevnadsprocenten i Europa och USA i allmänhet mellan 50 % och

60 %, med skillnader mellan sektorer, regioner och länder. Snabbväxande nystartade företag är undantagsfall.

Överlevnadsprocessen är dock mycket mer komplicerad än vad som oftast antas. Avvecklingar är inte alltid tecken på ”misslyckanden”, utan genomförs ofta på grund av gynnsammare alternativ för grundaren, och många andra avvecklingar görs utan ekonomiska förluster. Det är därför inte alltid meningsfullt att likställa ”avveckling” med ”misslyckande”.

Begreppet *innovation* är ännu oklarare. De små och medelstora företagen är allmänt sett inte mer innovativa än stora företag. T.o.m. bland snabbväxande SMF är det bara vissa som har en överlägsen produktivitet eller en innovativ verksamhet. Det finns ingen teknisk determinism, även om det under den första tiden efter ett företags nyetablering går att se ett positivt samband mellan innovation och överlevnad.

I många fall utgör varken teknik eller innovation någon tydlig fördel. Viktigare faktorer är specifik position på marknaden, och – inom mervärdeskedjan – geografisk förankring, innovativa miljöer och kontakter med universitet och forskningscentrum. När nya företag tar sig in på etablerade marknader har de svårt att överleva, och riskerar att förlora sitt oberoende.

Statligt stöd inskränks numera inte endast till ekonomiskt stöd och förmedling av humankapital, utan innebär också ett försök till stimulans av företagandet eller ”*entreprenörskultur*” genom sänkta arbetskraftskostnader och -avgifter, eller genom avlägsnade administrativa och skattemässiga hinder. Odifferentierade stödåtgärder är dock inte alltid lösningen på en olikartad utveckling eller sociala och geografiska ojämvikter, och leder därför inte alltid till väsentligt fler arbetstillfällen.

Forskning och politik intresserar sig allt mer för *självständigt företagande* som en källa till nya arbeten och alternativ till arbete i beroendeställning eller till arbetslöshet. De frågor som ställs här är nära kopplade till frågor om SMF och entreprenörskap.

Tillträdet till detta forskningsområde kompliceras dock av det självständiga näringsidkandets olika särarter (t.ex. jordbruk, fria yrken, ”kvasi-självständiga företagare”), och av olika länders skilda rättsliga och skattemässiga definitioner av självständigt näringsidkande.

Genom offentliga stödåtgärder uppmuntras de arbetslösa, människorna i riskzonen och kvinnor att söka oberoende. Avsikterna har inte minst varit att stimulera till innovation och ekonomisk tillväxt, nya arbetstillfällen och minskad arbetslöshet.

Enligt uppgifter från Eurostat och OECD kan ett nära samband på makronivå mellan dessa faktorer ändå inte fastställas för de flesta länder (figur 4).

De flesta industriländer har med viss framgång infört *program för de arbetslösa* – i synnerhet för långtidsarbetslösa – med avsikt att göra dem till självständiga näringsidkare. Programmen varierar dock i kraft och framgång. Deltagandet i åtgärder har varit relativt lågt, och vissa dödviktseffekter kan uppstå när stöd utgår till arbetslösa personer som redan tänkt bli självständiga.

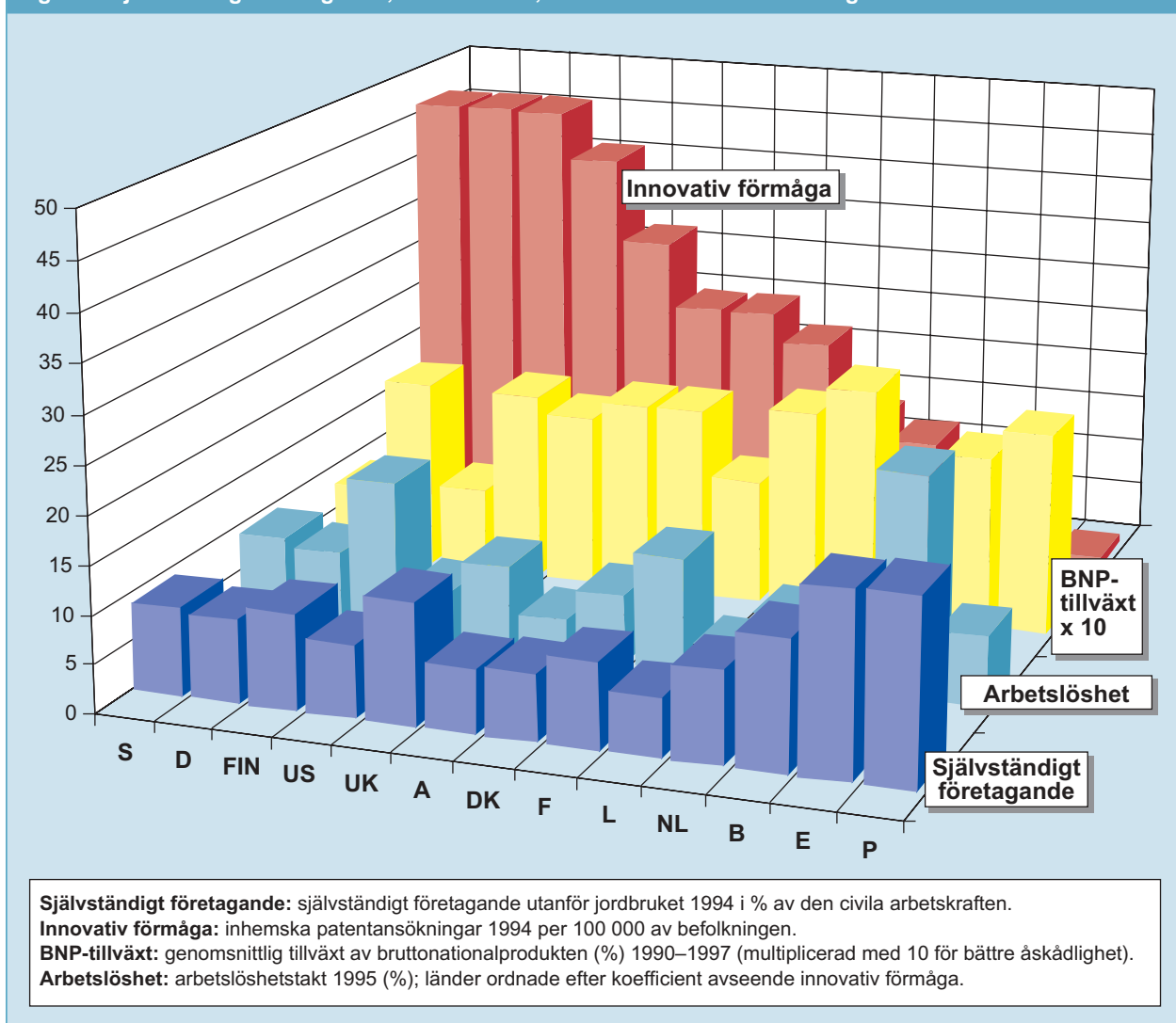
En framväxande branch som är nära knuten till SMF och entreprenörskap är ”*den nya sociala ekonomin*”, dvs. branchen av ideella organisationer mellan staten och marknaden. Entreprenörer inom ”sociala företag” kombinerar ekonomiska och sociala målsättningar, och skiljer sig därför avsevärt från Schumpeters klassiska uppfattning av entreprenörer. Sociala företag fyller behov som inte alls – eller bara delvis – uppfylls av den offentliga sektorn eller marknaden. De flesta av dessa organisationer har en social målsättning som att hjälpa lågkvalificerade eller arbetslösa personer att återgå till arbetsmarknaden, bli självständiga näringsidkare, eller att mer allmänt främja lokal och regional utveckling.

Ett växande antal kooperativ, föreningar och konsumentorganisationer är på väg att bildas där arbete används som ett medel för social integration på lokal nivå, med en oftast miljömässig profil. På så vis har alltså ”sociala företag” övertagit flera funktioner från den offentliga sektorn, som drar sig allt mer tillbaka från vissa sociala områden.

Forskningsinsatser ägnas allt oftare åt att undersöka samband mellan *entreprenörers utbildning och prestation* beträffande överlevnad, lönsamhet, tillväxt och förmåga att skapa arbetstillfällen. Enligt de flesta undersökningar är teknisk sakkunskap, höga kvalifikationer och specifik kunskap om affärsområdet en absolut nödvändig förutsättning för framgång. Häri ingår kunskap om lokala marknader och samordning i nätverk med andra företag och/eller universitet och forskningsinstitut.

Det behövs en målinriktad stödpolitik som tillmäta information, rådgivning, utbildning och handledarskap lika stor betydelse som tillgången till (risk)kapital och avlägsnandet av juridiska och administrativa hinder. Skraddarsydd rådgivning och

Figur 4: Självständigt företagande, arbetslöshet, tillväxt och innovativ förmåga i utvalda länder



Källor: OECD, *Fostering entrepreneurship. The OECD Jobs Strategy*, OECD, Paris, 1998; Europeiska kommissionen, *Employment in Europe 1998*, EUR-OP, Luxemburg, 1998b.

utbildningsprogram är numera en integrerad beståndsdel i nästan alla EU-program som främjar entreprenörskap.

Ur utbildningssynpunkt bör dock entreprenörskap och oberoende introduceras betydligt tidigare, redan inom ramen för skolplikten och i grundutbildningen. "Självständigt agerande" blir en nyckelkompetens inom samtliga av arbetslivets områden. Detta gäller inte bara för eventuella entreprenörer utan alla arbetstagare som förväntas att själva planera, utföra och kontrollera sitt arbete. Nya arbetsorganisationer, inklusive enskilda personers ändrade för-

väntningar och målsättningar vad gäller arbete, karriär och levnadsbana gör dessa till "entreprenörer av egen arbetsförmåga".

Grunden till oberoende bör läggas redan inom ramen för skolplikten. Genom att planera och utföra egna små projekt i grupper och med växlande roller kan de första stegen i denna riktning tas. Denna typ av projektpedagogik gäller också som en av de mest lämpliga metoderna att uppnå nyckelkvalifikationer och sociala kompetenser.

Före inträdet i yrkesutbildningen skulle kontakt-erna med arbetslivet kunna upprättas och intensifieras. Det skulle vara en fråga om att lära sig

agera självständigt, skaffa sig självförtroende och sociala kompetenser och att samla de första intrycken av arbetslivet.

I ett senare stadium – på gymnasienivå – kan tillvalet ”entreprenörskap” bli ett yrkesmål i sig. De europeiska länderna har utvecklat ett brett urval relaterade aktiviteter, såsom företagssimulering, grupparbetsprojekt, kartläggningsövningar eller rollspel, inlärningskontor, modellprojekt o.dyl. I denna ålder bör entreprenörskapets inre och yttre aspekter främjas genom konstruktiv – inte instruktiv – inläring, och genom experimentell inläring utanför klassrummet, så att kreativitet, motivation, initiativförmåga, självförtroende, risktagande och samarbetsförmåga kan utvecklas.

I de flesta länder får den potentiella nyföretagaren konkreta råd, stöd och utbildning inom högre utbildning eller genom vidareutbildningsåtgärder. Flera av dessa åtgärder stöds av den Europeiska kommissionen, särskilt inom ramen för de Europeiska sociala och regionala fonderna. Målen för dessa program ändras i allmänhet från mer generella och ospecifika till *målinriktade åtgärder*.

Följande syften – som är delvis överlappande – kan urskiljas:

- a) Att främja entreprenörskap inom innovativa och högteknologiska områden, särskilt tjänstesektorn.
- b) Att främja unga vuxna, kvinnor, långtidsarbetslösa.
- c) Att främja missgynnade personer, däribland invandrare och personer inom skuggekonomin.
- d) Att främja nyföretagandets villkor, t.ex. genom vetenskapspark, teknikcentra, handledarskap, företagsänglar, -kuvöser och företag som erbjuder helhetslösningar m.m.

5. Att utveckla och värdera mänskliga resurser

Begreppet ”utveckling av mänskliga resurser” avser aktivering och utveckling av kunskaper och färdigheter inom företag. Den uppsättning värderingar och policy som ligger bakom en humanistisk ”europeisk” arbetslivs- och utbildningskultur står i motsättning till en konkurrerande instrumentell modell för ”styrning av mänskliga resurser” som har inspirerats av neo-tayloristiska principer för arbetsorganisation och nyliberala ekonomiska modeller där människor ses som ”resurser”

vilka utnyttjas för att öka företagets produktivitet och ekonomiska resultat.

Detta väcker frågan vilken framtida roll utvecklingen av mänskliga resurser kommer att spela i ett europeiskt sammanhang.

Globaliseringens utmaning gör det nödvändigt att upprätta samhällsramar som inriktar sig på nya former för mellanorganisatoriska samarbeten och allianser mellan företag och kunskapsproducenter. Enligt detta synsätt måste den nyliberala lösningen ge vika för ett synsätt där människors, företags och regioners inläring främjas, och för skapandet av lämpliga läromiljöer.

Mätning av ett företags humankapital, dvs. enskilda personers kunskaper, färdigheter, kompetenser och övriga egenskaper, står i nära relation till – och är t.o.m. en förutsättning för – utvecklingen av mänskliga resurser. Redovisning av humankapital handlar om mätning av värden och processer som är kopplade till kunskapens förvärv, utveckling och spridning.

Med kunskapens ökande värde som immateriell tillgång ses redovisningen av mänskliga resurser som ett sätt att bedöma företagets lönsamhet och framtida strategier. Detta har blivit en väsentlig del av de flesta strategiska styrredskap som har utvecklats de senaste åren. Emellertid utmärks detta område av stor osäkerhet.

Nya typer av kostnadsberäkningar uppstår för närvarande där redovisningen och styrningen av företagets humankapital kombineras. Dessa är antingen inställda på specifika aspekter av humankapitalet, eller på samtliga aspekter liksom på dess användning.

Av olika anledningar växer företagets intresse för redovisningen av humankapital (tabell 10). Trots att tyngdpunkten fortfarande ligger på input-sidan (kostnader) utgår vissa kostnadsberäkningar från inkomstsidan (vinster) utifrån en standardram. Företagen arbetar allt mer med alternativa interna och externa redovisningssystem. En gemensam metod för redovisning av humankapital har dock ännu inte tagits fram.

Vad gäller standardisering och spridning av redovisningsverktyg har internationella organisationer och de flesta länders regeringar ännu inte intagit en klar ståndpunkt. Troligtvis kommer det att uppstå ett redovisningssystem för humankapital med ett minimum av standardindikatorer.

Tabell 10: Huvudsakliga metoder att redovisa humankapital

Metod	Beräkning av kostnader för personalpolitik	Redovisning av humankapital	Humankapitalstyrning	Strategisk styrning
<i>Tillkomst</i>	1960-talets mitt	tidigt 1960-tal	sent 1970-tal	tidigt 1990-tal
<i>Särdrag</i>	Personalurvalets ekonomiska nytta	Ekonomiskt värde av företagets humankapital	Att lära och sprida kunskaper som en intern ledningsstrategi	Kombination av ekonomiska indikatorer, humankapital, interna affärsprocesser, kundförbindelser och innovation
<i>Tillämpade metoder</i>	Nyttoanalys	— Redovisning av mänskliga resurser — Kostnadsberäkning och redovisning av mänskliga resurser	— Den lärande organisationen — Kunskapsstyrning	Konceptet "balanced scorecard"
<i>Rapporteringsram</i>	Kostnads- och nyttokalkyl	Finansiell redovisning	Icke-finansiell redovisning (om befintlig)	Allmänna resultatmått

Anm.: Ursprungsperioden anger när metoden infördes. De angivna metoderna kan därför vara mycket yngre.

Källa: Westphalen S.-Å., "Reporting on human capital: objectives and trends", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, band 2.

Så länge som regeringar och/eller internationella organisationer inte utvecklar allmängiltiga strategier kommer humankapitalets redovisning att utgå från styrningsperspektivet och därmed försumma andra fördelar med redovisningen av humankapital, som t.ex. dragningskraften på kvalificerad personal. Skulle däremot en rad *minimiindikatorer* införas kan man utgå ifrån att företagsledningen och andra intressentgrupper kommer att utnyttja humankapitalredovisningens inneboende potential.

6. Att utforska kvalifikations- och utbildningsbehov genom företagsundersökningar

Arbetsmarknadens aktörer och forskare intresserar sig allt mer för tillförlitliga empiriska data om utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft och färdighetskrav på företagsnivå, som ett komplement till undersökningar om arbetskraften. Exempel på viktiga frågor som företagsundersökningar bör besvara är brister på och behov av färdigheter, underutnyttjande av mänskliga resurser, samband

mellan konkurrenskraft och humankapitalinvesteringar, och frågor om värdering av offentligt finansierade utbildningsåtgärder.

Tillgängliga data på utbudssidan (arbetstagare) är dock få i jämförelse med uppgifterna på efterfrågesidan (företag). Trots den stora mängd uppgifter om företag som systematiskt samlas in, fokuserar mycket av dessa inte på – och t.o.m försummar – utbildning och färdigheter.

Företagsundersökningar kan sprida ljus över företagets åtgärder för att öka sin flexibilitet och de medförande färdighetsbehoven. Förändringar inom ett företags organisationsstruktur tenderar att öka både efterfrågan på kvalificerad arbetskraft och behovet av vidareutbildning. En central avgörande faktor för utnyttjandet och insättning av arbetskraft är företagets totalstruktur, dess produktionskoncept, resultat, mänskliga resurser och strategier. Dessa aspekter bör täckas av företagsundersökningar.

Detta gäller även analysen av affärsprocessens omstrukturering, som täcker hela mervärdeskedjan i ett företag med underleverantörer och köpare och är ett skäl till att bättre utnyttja de anställdas kvalifikationer.

En djupare insikt i utbildnings- och vidareutbildningsaspekter, liksom ett stimulerande perspektiv för yrkesutbildningsforskningen, kan förväntas av de *sammanslagna dataset* som kombinerar uppgifter om arbetsgivare och anställda. Detta forskningsområde har genomgått en snabb utveckling de senaste fem åren.

Det finns viktiga skäl att beakta både individens önsningar och företagets strategier vad gäller utbildning. Dessa är inte oberoende av varandra: individuella val av utbildning sker mot bakgrund av aktuella utbildningserbjudanden och senare utsikter på arbetsmarknaden. Företagen, å sin sida, tar hänsyn till tillgängliga mänskliga resurser på den interna och externa arbetsmarknaden vid sina utbildningsbeslut.

Flera frågor återstår att lösa om utformningen av företagsundersökningarna och bearbetningen av de sammanslagna dataseten över arbetsgivare och anställda, i synnerhet vad gäller internationella jämförande undersökningar.

Erfarenheten av befintliga nationella undersökningar visar på ett flertal teman som bör ingå i sådana undersökningar:

- Undersökningen bör helst utformas som en *panelundersökning*, då denna ger betydande fördelar över teknikerna för uppgiftsinsamling, enkätundersökning och bearbetning.
- Undersökningen av en representativ grupp anställda inom företag har en central betydelse för skapandet av *sammanslagna datasets över arbetsgivare och anställda* och för jämförelsen av olika värderingar och önskemål på båda sidor.
- Den bästa potentialen för en analys av företagsundersökningar – särskilt longitudinella – ligger i användningen av *ekonometriska metoder*. I undersökningen bör det därför ingå ett antal ytterligare punkter som ger insyn i de viktigaste inflytandefaktorerna över företagsutbildningens aktiviteter, och som – med hjälp av sammanslagna dataset – också möjliggör studier av de faktorer som verkar på efterfråge- och tillgångssidan.
- *Internationella jämförelser* – som bygger på en gemensam aktion i flera länder – kan användas vid inordningen av nationella iakttagelser av t.ex. företagets inställning till utbildning, nuvarande och framtida kunskapskrav, strategier för rekrytering och resursutnyttjande m.m. De första stegen i denna riktning togs genom CVTS, och fler möjligheter finns i Eurostats företagsdemografier ⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ Dessa baseras i huvudsak på företagsregister och ger ingen information om färdighets- och utbildningsfrågor.

Del fyra: Syssesättning, ekonomiskt resultat och oöverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan

Rapportens fjärde del diskuterar en rad olika problemställningar kring färdigheter/kompetenser och deras förhållande till syssesättning och arbetsmarknader. Efter en kort redogörelse av aktuella syssesättningstrender och en diskussion om utbildningens ekonomiska och sociala fördelar, ställs frågan om de traditionella definitionerna av formella färdigheter bör kompletteras med – eller helt ersättas av – begreppet kompetenser som i verkligheten ”handlas” på arbetsmarknaden. Detta berör även de olika aspekterna av oöverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan – arbetslöshet, överkvalificering och brist på färdigheter – som diskuteras ur ett både teoretiskt och empiriskt perspektiv. Det sista avsnittet tar upp de för- och nackdelar som är förenade med färdighetsprognoser på nationell och regional nivå liksom på företagsnivå, och presenterar flera närstående åtgärder i europeiska länder.

1. Syssesättningen i Europa

Aktuella uppgifter (slutet av år 2000) tyder på en förbättring av syssesättningsläget i Europa och på sjunkande arbetslöshetssiffror. Förändringen på arbetsmarknaden kännetecknas av en oavbruten förskjutning mot servicesektorn och högre kvalificerade arbeten. Skillnaderna EU-länderna emellan är dock fortfarande enorma. Likaså finns det påtagliga skillnader i arbetslöshetssiffrorna mellan män och kvinnor, och mellan yngre och äldre arbetstagare.

Trots en allmänt sjunkande trend ligger arbetslösheten – i synnerhet långtidsarbetslösheten – kvar på en hög nivå. Dessutom gallrades ett stort antal människor ut från arbetsmarknaden under loppet av det förra decenniets höga arbetslöshet: man kan utgå ifrån att den ”dolda arbetslösheten” inom EU utgör nästan 40 % av alla människor som är arbetslösa eller som vill arbeta under vissa villkor (tabell 11).

Vidare är arbetslösheten bland unga – trots att även denna har gått ned något de senaste åren –

Tabell 11: Arbetskraftspotentialens sammansättning, EU-15, 1999

Status	1 000	%
Personer i sysselsättning ^(a)	155 273	85,5
<i>Heltidsanställda</i>	105 901	58,3
<i>Självständiga, medhjälpande familjemedlemmar</i>	21 098	11,6
<i>Deltidsarbetande</i>	27 370	15,1
Arbetslösa ^(b)	16 156	8,9
<i>Arbetslösa < 1 år</i>	8 595	4,7
<i>Långtidsarbetslösa</i>	7 309	4,0
"Dold arbetslöshet" ^(c)	10 140	5,6
Total arbetskraftspotential ^(d)	181 569	100,0

^(a) Inkl. personer utan uppgift om anställningsstatus.

^(b) Inkl. personer utan uppgift om arbetslöshetens längd.

^(c) Personer som vill arbeta under vissa villkor, men som inte är registrerade som arbetslösa.

^(d) Inkl. arbetskraft utan uppgift.

Källa: Eurostat, Franco A., *Labour Force Survey. Principal results 1999*, Statistics in Focus, 2000, Theme 3–5/2000 (Gemenskapens arbetskraftsundersökning 1999); egen sammanställning.

fortfarande mer än dubbelt så hög som arbetslöshetstalen för vuxna (se figur 8 nedan). Den svåra övergången från utbildning till arbete visar sig även i att nästan 50 % av unga arbetslösa söker sitt *första* arbete – dock med betydande variationer från land till land.

2. Utbildning och ekonomiskt resultat

Utbildningens och humankapitalets bidrag till tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning är ett av de mest omdebatterade ämnena inom forskning och politik. Dessutom finns det ytterligare ett antal fördelar eller "externa effekter" – de flesta immateriella – som förknippas med färdigheter, såsom effekter på hälsan, brottslighet och undgående av arbetslöshet och social utslagning.

Inom forskningen – i synnerhet om ekonomisk tillväxt – bortsåg man länge ifrån de endogena faktorernas inverkan på tillväxt och välstånd, dvs. de tekniska framstegen och humankapitalet, och koncentrerade sig istället på investeringar i fysiskt kapital och "arbete" i allmänhet. Ett nytt synsätt erhöles genom teorierna om endogen tillväxt och de empiriska tillämpningar som byggde på dessa. Enligt dessa teorier betraktas

forskning och utveckling, tekniska framsteg, humankapital och kunskap som endogena drivkrafter bakom den ekonomiska tillväxten och minst lika viktiga som fysiskt kapital.

En rad studier bekräftar det mer eller mindre signifikant positiva inflytande som forskning och utveckling, liksom humankapital och kunskap, har på tillväxten. Andra studier är dock mindre optimistiska. Därtill hävdar kritikerna att dessa nya synsätt inte har gett upphov till någon egentlig ny insikt i den dynamiska tillväxtens mekanismer. För att reda ut dessa frågor krävs ytterligare forskning, däribland en förbättrad och följdriktigare databas för internationella jämförelser.

Beträffande de externa effekterna av utbildning och färdigheter visar en rad forskningsstudier på ett positivt sammanhang (dock inte nödvändigtvis ett orsakssammanhang) mellan humankapital och exempelvis hälsa, minskad brottslighet, etc.

Dessa aspekter har dock ännu inte införlivats i ett helhetsperspektiv på tillväxt, välstånd och livskvalitet. Liknande gäller effekten av färdigheter på arbetslösheten, även om det finns starka bevis för att ökade färdigheter avsevärt minskar en individs risk att behöva vara arbetslös under större delen av sitt yrkesverksamma liv. Detta medverkar i sin tur till sänkta statliga utgifter för arbetslöshetsunderstöd, vilket indirekt påverkar den ekonomiska tillväxten.

3. Arbetsmarknaders och kompetensers dynamik

Studier av sambandet mellan utbildning och sysselsättning utgår ofta ifrån formella kvalifikationer och förutsätter därigenom ett funktionellt samband mellan båda systemen.

För att bättre förstå vad som "handlas" på arbetsmarknaden och vilka följder detta har för färdighetsrelaterade ojämvikter, måste begreppet utökas på två sätt: dels avseende de skilda tidsskalorna för utbildning och produktion, dels avseende begreppet "kompetens" som ett mått på olika slag av – formell liksom icke-formell – mänsklig produktionskapacitet.

Det finns betydande *tidsförskjutningar* mellan identifieringen av nya färdighetskrav och tiden fram till att nödvändiga utbildningsreformer genomförs och de utexaminerade med aktuella färdigheter står till arbetsmarknadens förfogande.

Då företagen är intresserade av att kortsiktigt täcka nya efterfrågade färdigheter kan denna asynkroni mellan tillkomst och produktiv tillämpning av färdigheterna leda till "cobweb cycles", som visar sig kontraproduktiva.

Detta berör frågan om hur färdighetsbehov kan förutses tidigt. Medan det under vissa förutsättningar går att förutse och balansera de *formella* kvalifikationernas tillgång och efterfrågan (t.ex. ersättnings- och nyrekryteringsbehov, ny tillgång till utexaminerade) på kort och medellång sikt, är kompetenser och kompetensbehov oöverskådliga bortom en viss tidpunkt.

Detta övergår de klassiska problemen med bristfällig information om de kompetenser som krävs för ett arbete, och om en individs framtida prestationer på detta arbete. Det "produktiva värdet" av en person med en bestämd uppsättning egenskaper kommer att bero på denna persons samspel med arbetsplatsen och bedömningen av dennes kompetenser i arbetet. Under loppet av sina yrkesverksamma liv använder individerna sig av sina erfarenheter i och utanför arbetsplatsen för att korrigera och komplettera sina kompetenser.

Därför bör forskningen – inräknat den empiriska – inriktas på *kompetenser* i större grad än tidigare. De frågor som återstår för forskningen att lösa rör de kort- och långsiktiga perspektiven samt samordningen av systemen för tillkomst och tillämpning av färdigheter.

En viktig uppgift för forskningen är överlåtet av tillämplig information om möjliga framtida utvecklingsscenarier och "öoverensstämmelser" bortom de formella indelningarna av tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Detta gäller även analysen av det mångfaldiga samspelet mellan tillgång och efterfrågan på kompetenser, den expanderande utbildningens inverkan på arbetsmarknader och utnyttjande av kompetenser, liksom institutioners och andra aktörers roller i denna process.

Överproduktion och/eller underutnyttjande av kompetenser erinrar om resursslöseri. Att undvika misshushållning av mänskliga resurser är ett centralt problem för moderna samhällsekonomier. Det är ett politiskt problem i ordets rätta bemärkelse, då ofullständig information och oförenliga tidsramar mellan kompetensernas tillkomst och produktiva tillämpning omöjliggör en lösning som enbart bygger på tillförlitliga ekonomiska eller sociala beräkningar.

Kompetenser uppstår i ett samarbete och samspel mellan utbildnings- och produktionssektorn. Sektorerna utformar var sin strategi som ett svar på den andra sektorns agerande.

Övergången mellan skola och arbete är ett alldeles särskilt moment i "konfrontationen" av båda systemen. Det är det ögonblick då olikheterna i de båda områdenas intressen ger sig tillkänna. I just detta ögonblick antar produktionssystemet ett kund-/leverantörsförhållande till utbildningssystemet, och produktionssystemets normala beteende som kund är att försöka få bästa möjliga produkter till de lägsta priserna. Färdigheter är för företaget en mellanprodukt, som företaget bara investerar i när det ger utdelning.

Å andra sidan är det utbildningssystemets mål att låta alla utveckla sin kapacitet så långt som möjligt liksom bli och förbli anställningsbar. Trots att systemet verkar i ett sammanhang av otillräcklig information måste det anlägga ett långtidsperspektiv: enskilda personers livstid. Den kunskap som förmedlas genom utbildning och icke-formellt lärande kommer – helt eller delvis – att användas i ett framtida samhälle om vilket vi bara har en begränsad mängd tillförlitlig information.

Därför bör en av målsättningarna vara att åtminstone utveckla de ramkompetenser som anses som bestående, och att lägga bästa möjliga grund för senare vidareutbildning.

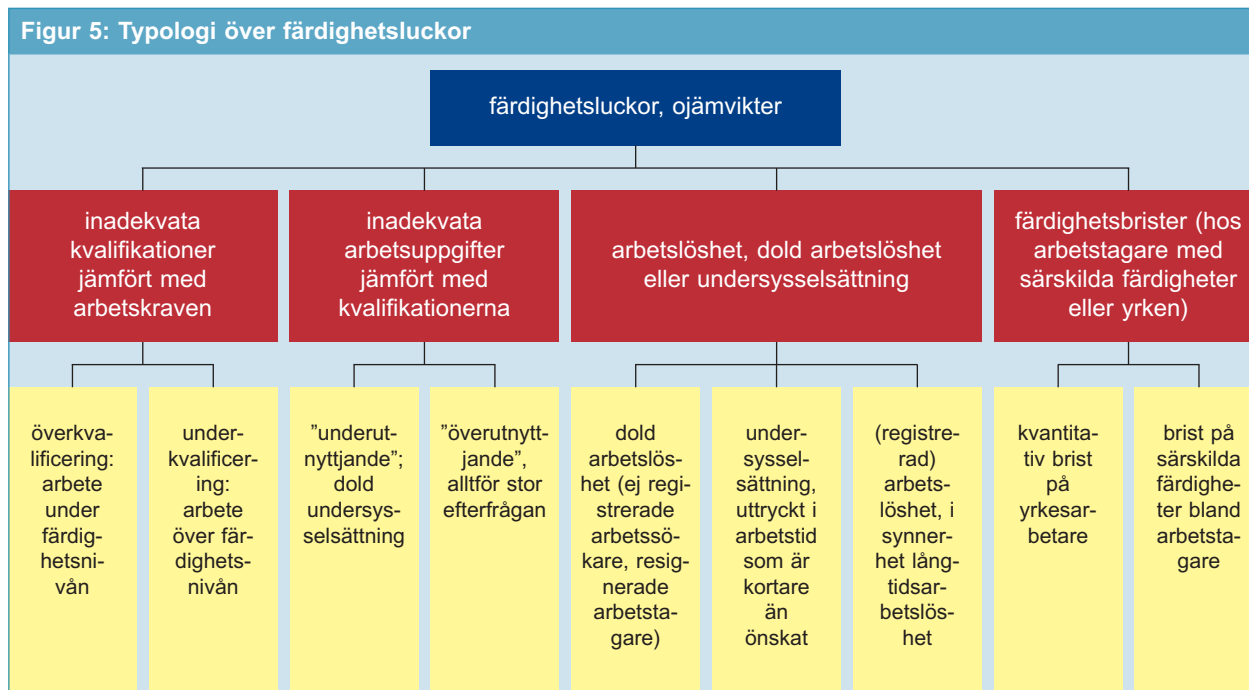
4. Öoverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden

I detta avsnitt diskuteras öoverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan ("skill mismatches") på arbetsmarknaden ur tre synvinklar: bestående arbetslöshet, överkvalificering och brist på färdigheter (figur 5). Dessa företeelser är likartade inom de flesta EU-länder.

a) Vad gäller *arbetslösheten* avslöjar långtidsserier över de senaste 35 åren att denna har tenderat hamna på en allt högre nivå i OECD-länderna efter varje konjunkturnedgång (figur 6).

Forskningen har förklarat detta "hysteres"-fenomen – eller bestående arbetslöshet – med minskande sannolikhet att hitta ett jobb med ökande arbetslöshetstid (beroende av statliga bidrag). Den långtidsarbetslöse blir allt mindre anställ-

Figur 5: Typologi över färdighetsluckor



Källa: Författarna.

ningsbar ju mer dennes färdigheter går förlorade eller blir föråldrade, eller på grund av dennes förlorade "anseende" i arbetsgivarnas ögon.

Enligt ett konkurrerande synsätt låter sig strukturell arbetslöshet och långtidsarbetslöshet mindre förklaras med arbetslösheten i sig och den sammanhörande svårigheten att få ny anställning. Det är istället den individuella "heterogeniteten" i färdigheter, kön och andra egenskaper – närvarande redan före arbetslösheten – liksom arbetsgivarnas urvalsprinciper som är orsaken till den höga arbetslösheten i Europa.

Angivna skäl är den färdighetsintensiva tekniska utveckling som främjar personer med högre kvalifikationer, avindustrialiseringen med kontinuerlig omställning mot mer kvalificerade sektorer (särskilt tjänstesektorn) och yrken, samt konkurrensen från låglöneländer, vilka samtliga främst påverkar arbetstagare med lägre kvalifikationer.

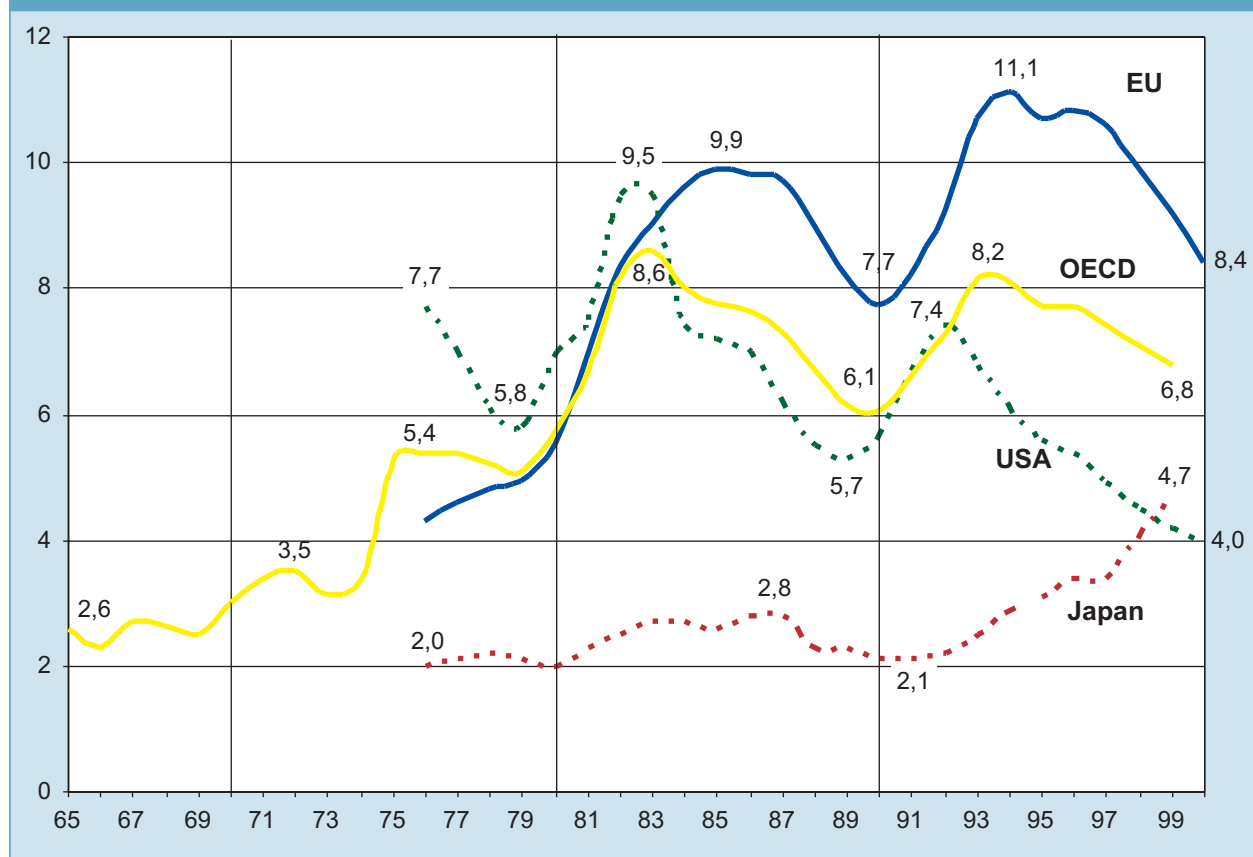
Empiriska rön verkar leda heterogenitetsteorin i bevis, även om förhållandena skiljer sig från land till land (figur 7). Allt efter vilken av de två förklaringarna som bäst passar in på ett bestämt land krävs olika politiska åtgärder. Reaktivering av långtidsarbetslösa i kombination med förmedling av tidsbegränsad arbetserfarenhet, med utbildning som kompensation för förlorade färdigheter, psykologiskt stöd, sänkning av löneomkostnaderna

och informationskampanjer för arbetsgivarna är några lämpliga åtgärder om bidragsberoendet är huvudskälet till den bestående arbetslösheten.

Om heterogenitetsargumentet gäller – i synnerhet för okvalificerad arbetskraft – måste framför allt utbildningspolitiken höja färdighetsnivån genom lämpliga åtgärder, erbjuda både förmedlingsbara och praktiska färdigheter, stödja icke-formellt lärande och främja en ständig anpassning efter arbetsmarknadens behov inom ramarna för det livslånga lärandet. Dessa färdigheter skall underlätta den enskildes återinträde i arbetslivet och trygga den enskildes anställbarhet på sikt.

I verkligheten är dock både det statliga bidragsberoendet och heterogeniteten anledningar till den bestående arbetslösheten. Därför krävs det forskning och samordnade politiska åtgärder som inte är inriktade på en av aspekterna utan som försöker integrera de båda och tar hänsyn till de enskilda ländernas politiska, ekonomiska och sociala förhållanden.

b) Den andra typen av oöverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan handlar om *överkvalificering*, dvs. en arbetstages placering under dennes kvalifikationsnivå. Enligt flera undersökningar betraktas överkvalificering

Figur 6: Arbetslöshetstal i OECD-länderna, Europeiska unionen, Förenta staterna och Japan, 1965/75–1999/2000, %


Förklaring: årsgenomsnitt; EU, USA, Japan: % av arbetskraften; OECD-data: % av den civila arbetskraften, standardiserade arbetslöshetstal.

Källor: OECD, *Economic outlook*, olika utgåvor; EU, USA, Japan: Eurostat Newcronos databas; arbetslöshet, tema 3, serie B (olika utgåvor); Europeiska kommissionen, *Employment in Europe*, EUR-OP, Luxemburg, 1999.

som ett ökande problem på de europeiska arbetsmarknaderna. Överkvalificering verkar drabba personer med lågt eller medellågt utvecklade färdigheter, främst kvinnor, mer än personer med högre utvecklade färdigheter eller män.

Ett flertal teorier ger åtminstone en delvis förklaring till fenomenet överkvalificering. Empiriska mätningar med "objektiva", "subjektiva" eller "indirekta" metoder har lika stora inbördes för- och nackdelar ⁽⁵⁾.

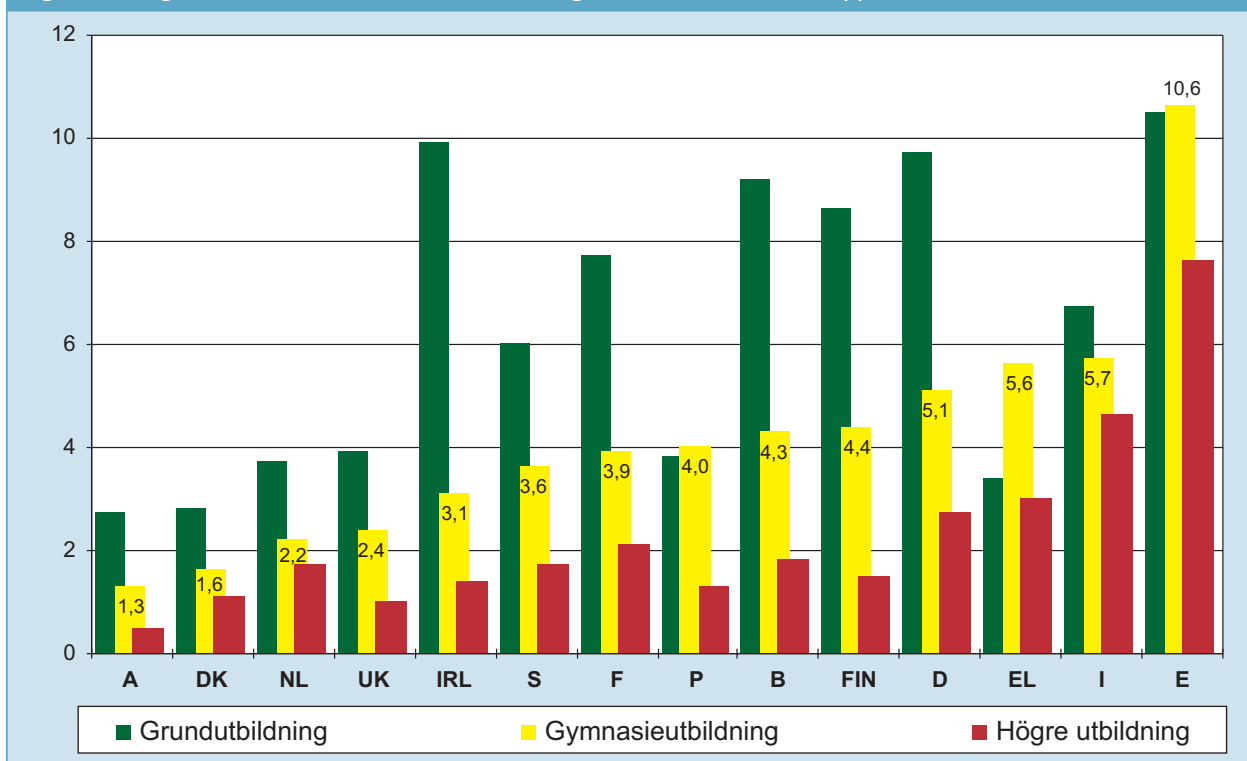
Resultaten från empiriska studier som bygger på dessa metoder gör det svårt att bilda sig en klar uppfattning om överkvalifikationen i olika länder och under olika tidsperioder. Stora skillnader finns mellan olika länder, mellan yngre och äldre

arbetstagare efter deras särskilda status (anställda enligt utbildningen, arbetslösa, i början av yrkeskarriären), och mellan män och kvinnor. Vidare påverkas överkvalificeringsproblemet i hög grad av arbetsgivarnas och arbetstagarnas attityder, liksom av institutionella avtal och bestämmelser (t.ex. rörande arbetslöshetsunderstöd).

Dessutom försvåras en klar bild av överkvalificeringen av de olika resultaten mellan skilda studier och metoder, t.o.m. inom ett och samma land. Avsevärda framsteg görs för närvarande genom användningen av longitudinella data och ett utökad antal indikatorer för överkvalificering.

En rad politiska åtgärder skulle kunna avhjälpa eller förhindra att överkvalificeringen ökar, bl.a. lämpliga utbildningssystem som förmedlar både breda och "säljbara" fär-

⁽⁵⁾ De teoretiska grunderna och mätningmetoderna diskuteras mer ingående i bakgrunds- och syntesrapporten.

Figur 7: Långtidsarbetslöshetsstal efter utbildningsnivå, EU-15, 1997, % ^(a)

^(a) Långtidsarbetslöshet (arbetslöshetens längd 1 år eller längre) i % av arbetskraft med samma utbildningsnivå.

Källa: Bollens J., "Unemployment and skills from a dynamic perspective", i: Descy P., Tessaring M., red., *Training in Europe*, 2001, band 2 (baserat på Eurostat: Gemenskapens arbetskraftsundersökning 1997).

digheter. Studie- och yrkesvägledningarna bör ställa mer tillförlitlig information om faktiska och framtida färdighetsbehov till förfogande, och med dessa öka medvetenheten om de långsiktiga riskerna och möjligheterna förenade med ett bestämt val – eller politiskt främjande – av utbildningsprogram. Andra diskuterade åtgärder är t.ex. främjandet av regional rörlighet, omdefinieringen av arbetslöshetsunderstödet, lönespridning och ett ökat deltagande av enskilda personer i finansieringen av deras utbildning och högre utbildning.

Forskningen bör mycket mer stödja sig på longitudinella data, vilka tar hänsyn till den gradvisa process som en person genomgår under sitt yrkesverksamma liv medan han tillvaratar (eller inte tillvaratar) sina färdigheter. Mer uppmärksamhet bör även ägnas åt färdigheternas icke-formella komponenter: enbart formella kvalifikationer visar sig vara allt mindre tillräckliga för att förklara de komplicerade processerna vid arbetsta-

garrekrytering, tillvaratagande av färdigheter, rörlighet, karriär och befordran.

c) Den tredje typen av oöverensstämmelse på arbetsmarknaden som behandlas i denna rapport rör sig om *underskott på färdigheter*, som i allt högre grad ses som ett hinder för skapandet av ett samhälle baserat på kunskap och information.

De flesta underskott på färdigheter som rapporteras inom EU-länderna rör sig om för få anställda med färdigheter inom informations- och kommunikationsteknik (IKT) liksom ingenjörsteknik, men även om ekonomer, lärare och personal inom hälsovården. Företagen klagar också över bristande baskunskaper hos arbetstagarerna – läs- och skrivkunskaper, räknekunskaper, kommunikativa förmågor och grundläggande IKT-kännedom. Enligt en framtidsstudie på europeisk nivå – baserad på intervjuer med IT-chefer och arbetsförmedlare liksom på utbildningsstatistik – förväntas arbetskraftsbristen inom IKT-sektorn uppgå till mer än 1,7 miljoner år 2003 (tabell 12).

Tabell 12: Underskott på IT-färdigheter i Europa ^(a) , 1998–2003			
	1998	2000	2003
Efterfrågan (1 000)	8 772	10 421	13 071
Tillgång (1 000)	8 313	9 189	11 331
Brist (1 000)	459	1 232	1 740
Brist (%)	5	12	13
brist uppdelad på (%)			
Internetfärdigheter	14	23	33
Programfärdigheter	4	12	10
Förmåga att hantera decentraliserade informationssystem	5	10	10
Teknikövergripande färdigheter	5	9	14
Serverrelaterade färdigheter	3	3	3

(^a) Europeiska unionen och Schweiz.

Källa: IDC (International Data Corporation), Milroy A., Rajah P., *Europe's growing IT skills crisis*, 2000, <http://www.idc.com>.

Mot denna bakgrund är de aktuella politiska åtgärderna på nationell och europeisk nivå inriktade på främjandet av e-lärande och understödande infrastrukturer, förmedlingen av basfärdigheter, och utvecklingen av IKT-relaterade pedagogiska kunskaper hos lärare och handledare.

Kritiska kommentarer om de påträffade färdighetsunderskotten berör inte enbart undersökningsmetodens tillfälliga avsaknad av transparens, utan också det faktumet att bristen på kvalificerad personal inom ett företag bara är ett hinder av flera – och oftast inte det största – för innovation och produktionsstillväxt. En annan allvarlig invändning är att underskotten eventuellt består bara en kort eller mediumlång tid, och kan ha vänt efter ett par år. Med tanke på den långa tidsförskjutningen mellan färdigheternas tillkomst och praktiska tillämpning kan detta leda till uppkomsten av ”cobweb cycles” med svåra problem på längre sikt.

Därför kan t.ex. de nuvarande underskotten inom vissa länders IKT-sektor alltså även vara en långsiktig följd av nedskurna offentliga medel till dator- och teknikkurser, liksom av tidigare hög arbetslöshet bland datorspecialister och -ingenjörer, vilket vid den tidpunkten också påverkade valet av studier och några år senare ledde till ett färre antal utexaminerade.

Detta är ett skäl för att noga beakta de cykliska variationerna – i synnerhet vad gäller utbildningspolitiska åtgärder – liksom deras långsiktiga effekter på individuella utbildningsval och på tillkomsten av nya färdigheter på marknaden.

5. Framtida färdighetskrav

Trots att människan saknar förmågan att se in i framtiden bör man ändå försöka belysa de framtida möjligheterna och farorna, och därmed de politiska åtgärder som behövs för att förhindra framtida ojämvikter förknippade med ekonomiska förändringar och tillgången och efterfrågan på färdigheter.

Prognosernas syfte är att göra beslutsfattare på alla nivåer medvetna om konsekvenserna av de åtgärder de vidtar eller inte vidtar. De kan ge en indikation om olika slags långsiktig utveckling, t.ex. demografisk förändring, och följderna för utbildning och sysselsättning. Ju snabbare en förändring sker, desto svårare och osäkrare kommer dock prognosen att bli.

Prognoserna har därför också värderings- och larmfunktioner genom att de påpekar när det är viktigt att handla eller varnar för olika former av oönskad utveckling. Prognoser kan aldrig förutsäga framtida sakförhållanden. Det oaktat kan de fungera som ett instrument i undervisningen genom att öka de berörda aktörernas förståelse och medvetenhet om framtida möjligheter, och om hur dessa kan påverkas i tid.

Detta är kärnan i en bred (och outtömlig) diskussion om färdighets- och sysselsättningsprognoser, deras för- och nackdelar och eventuella användbarhet för beslut tagna av individer, företag och staten.

Ett stort antal *tillvägagångssätt* kan användas vid ställandet av färdighetsprognoser. Dessa varierar från ”hårda” kvantitativa framställningar av tillgång och efterfrågan, delvis baserade på ekonomiska modeller och flödes- och transfereringsmodeller, till mer kvalitativa metoder såsom scenarier, Delfimetoden, kontroller, benchmarking, expertpaneler och ”helhetliga” metoder.

Kvantitativa färdighetsprognoser ställs i en del EU-länder, bl.a. Tyskland, Irland, Nederländerna och Förenade kungariket, och till viss del även i

Finland och Sverige. Flera länder i Central- och Östeuropa med viss erfarenhet av ekonomi- och arbetskraftsplanering omorienterar sig för närvarande mot de västeuropeiska ländernas metoder. Inom de europeiska länderna råder det dock olika uppfattningar om dessa prognosers relevans och användbarhet. Också delvis genom avsaknaden av statistisk infrastruktur föredrar flera länder mer kvalitativa eller kontrollerande metoder, med nätverk och aktörer på regional eller lokal nivå. Dessa frågor behandlas mer ingående i rapporten.

Dessutom pågår en utökning av prognosernas spännvidd. Detta sker t.ex. genom att allmänna färdigheter och kompetenser införs utöver formella kvalifikationer (prognosmodellernas hittills dominerande aspekt), eller genom att företagsnivån beaktas, liksom i allt större utsträckning regionala och lokala nivåer.

På europeisk nivå utarbetas på liknande sätt framtida utvecklingsscenarier med motsvarande strategier. På grund av otillräckliga uppgifter och den stora variationen av de europeiska samhällsekonomierna och färdighetskombinationerna utformas dessa prognoser dock oftast som scenarier, benchmarkingövningar och framtidsanalyser, bland vilka delvis ingår utvecklingen av relevanta indikatorer såsom demografi, ekonomisk tillväxt och teknisk utveckling.

Del fem

Individuella prestationer, övergång till arbetsliv och social utslagning

De många frågeställningar som granskas i rapportens femte del är mer inställda på individnivå. Efter en översikt över forskningen om de faktorer som avgör den enskildes val att delta i utbildning liksom utbildningens effekter på individuella resultat, avseende lön, arbetslöshet, produktivitet och rörlighet, fortsätter delen med att ge en översikt över den senaste forskningen om övergångar från utbildningssystemet till arbetslivet – ett ämne som fortsätter att uppta forskarnas och de politiska beslutsfattarnas intresse. Det tredje avsnittet tar upp faktorerna bakom utslagning från arbetsmarknad och utbildningsåtgärder, liksom situationen för lågkvalificerade arbetstare.

1. Utbildning och individuella prestationer

Det är en allmänt spridd uppfattning att utbildning har tydligt positiva effekter på de individuella prestationerna, och allmänt kan förklara en stor del av skillnaderna i löner, arbetslöshet och andra variabler. Emellertid uppvisar forskningsrönen om utbildningsfrekvens och -effekt stora skillnader, liksom beroendet av nationella utbildningssystem samt uppgifternas och forskningsmetodernas karaktär och kvalitet.

Det positiva sambandet mellan utbildning och individuella prestationer har i stort sett bekräftats av flera forskningsstudier. Personer med högre utbildning har i genomsnitt oftare förvärvsarbete och högre inkomster, deltar oftare i vidareutbildning, är mer sällan arbetslösa, är oftare självständiga näringsidkare med högre regional rörlighet, och arbetar med aktuellare och mer högteknologisk utrustning.

Trots att dessa fynd klart visar utbildningens fördelar för den enskilde, ger de inte i sig en anledning till åtgärdsprogram. Det finns belegg för att *självselektion* ("self selection"), dvs. det omöjliga i att jämföra en persons utbyte av utbildning med samma person utan utbildning eller med en exakt jämförbar kontrollgrupp, allvarligt kan snedvrider resultatet.

Betydande skillnader i en utbildnings avkastning – såsom inkomst, arbetslöshet eller arbetskarriär – kan därtill inte enbart tillskrivas utbildningen. Medfödda talanger, skillnader i talanger och anlag, familjebakgrund, politiska händelser, tur, ekonomisk och teknisk utveckling är samtliga relevanta faktorer som snedvrider resultaten om de inte ingår i analysen.

I det stora hela tyder de empiriska rönen på att välorganiserade utbildningssystem med höga investeringar i grundutbildning sänker individens avkastning på vidareutbildning (tabell 13). Detta tycks vara fallet i länder som Tyskland och Frankrike. Det omvända gäller för personer i mindre strukturerade grundutbildningssystem (såsom Förenade kungariket och Förenta staterna), vilka får en högre avkastning på vidareutbildning.

Vissa rön ifrågasätter statsförvaltningens roll för utbildningen. Formell utbildning är helt klart inget universalmedel som en person kan ta till som skydd genom livets alla stormar, men kan ändå vara ett mycket kraftfullt verktyg om den sätts in vid rätt tillfälle, i rätt grad och med rätt innehåll. I andra stunder under en människas yrkesliv kan andra strategier, såsom icke-formellt lärande eller geografisk rörlighet, rörlighet inom företaget eller mellan olika yrken, ha större värde.

Tabell 13: Den årliga avkastningen på utbildning i utvalda OECD-länder, efter kön, 1995, %

	Gymnasie- utbildning		Högre utbildning, ej universitets- utbildning		Universitets- utbildning		Gymnasie- utbildning		Högre utbildning, ej universitets- utbildning		Universitets- utbildning	
	Kvinnor						Män					
Australien	12,5		7,9		6,7		7,5		9,7		10,4	
Danmark	11,8		5,1		9,2		10,4		5,2		11,0	
Finland	8,1		12,2		14,3		10,4		10,5		14,8	
Frankrike	14,1		20,1		12,7		14,2		17,6		14,1	
Förenade kungariket	19,1		13,7		19,1		14,3		4,8		12,7	
Irland ^(a)	28,8		8,2		17,4		18,6		11,7		14,0	
Italien	9,5		—		4,6		10,4		—		9,9	
Kanada	16,1		28,1		28,5		12,5		23,0		16,5	
Nederländerna	24,4		—		10,5		14,1		—		10,8	
Norge	17,3		7,8		13,3		11,3		9,4		11,6	
Portugal	32,4		—		28,3		33,3		—		27,3	
Schweiz	22,1		17,7		5,2		19,0		27,1		5,5	
Sverige	9,9		4,2		5,3		10,9		6,5		8,2	
Tyskland	5,5		8,7		8,2		5,7		16,6		10,9	
USA	22,9		10,5		12,6		26,3		8,9		2,6	
Genomsnitt ^(b)	16,4 (0,44)		11,1 (0,68)		12,5 (0,56)		14,9 (0,46)		10,7 (0,89)		13,6 (0,30)	

^(a) Data avser 1994.

^(b) Ovägt genomsnitt (inom parantes: varians).

Anm.: Fetstil: över genomsnittet.

Källa: OECD, *Human capital investment. An international comparison*, OECD/CERI, Paris, 1998, tabell A4.4.

Understödjande yrkesutbildningsåtgärder kräver att forskningen ges en lämplig, systematisk och regelrätt *ex-ante*-utformning för att främja en bättre förståelse av de många sammanhangen mellan yrkesutbildningsaktiviteterna och deras resultat. Knappa offentliga budgetar kommer i framtiden att leda till ett mer intensivt sökande efter bevis på utbildningarnas effekt och effektivitet. Det är emellertid dyrt och tidskrävande att skräddarsy forskningen – helst efter longitudinella data – för att ta hänsyn till mångfalden situationer, individuella skillnader, olikheter i utbildningssystem, regeringar, marknader etc.

Den på mikrodata baserade jämförande yrkesutbildningsforskningen är på väg att – eller bör definitivt kunna – bli bättre genom de regelbundna dataset som upprättas runt om i Europa, såsom Gemenskapens arbetskraftsundersökning (Community Labour Force Survey), Europeiska gemenskapens hushållsundersökning (European Community Household Panel), Continuing Vocational Training Surveys (Vidareutbildningsundersökningar) och International Adult Literacy Survey (Internationell undersökning av vuxnas skriv- och läskunnighet). Trots vissa återstående metodproblem bör internationella undersökningar kunna utforma de viktigaste humankapital- och utbildningsvariablerna på ett sätt som möjliggör bättre jämförelser. Vidare bör tillgången till dessa dataset underlättas betydligt för forskningen.

2. Övergång från utbildningssystem till arbetsliv

Övergångsfasen från utbildning till arbetsliv har upptagit forskarnas och politiska beslutsfattares intresse i gott och väl 10–20 år. Bättre förståelse av den bakomliggande dynamiken till denna process är en absolut förutsättning för skapandet av målinriktade politiska åtgärder.

Unga är i förhållande till vuxna jämförelsevis missgynnade på arbetsmarknaden, både avseende antalet arbetstillfällen och arbetets kvalitet, trots att ett antal parametrar är kortsiktigt gynnande: en gradvis minskning av antalet unga i de flesta europeiska länder, en allmän höjning av deras utbildningsnivå, en längre skolgång, en förhållandevis högre tillväxt av de branscher som troligast anställer ung arbetskraft samt införandet av ett flertal aktiva åtgärder som skall hjälpa de unga att få ett fotfäste på arbetsmarknaden.

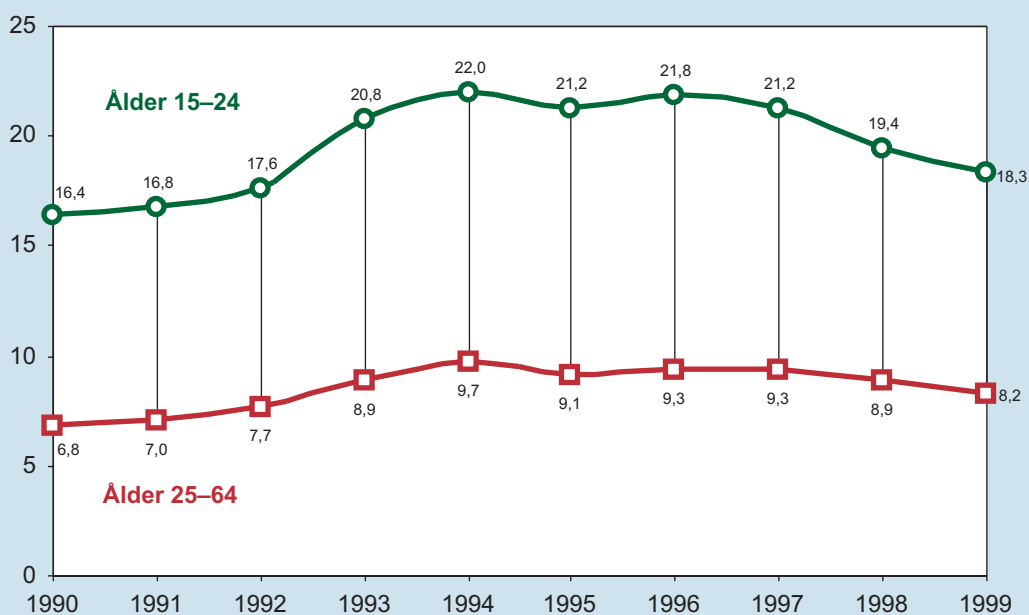
Unga och framför allt lägre kvalificerade personer drabbas hårdare av arbetslöshet än vuxna (figur 8). De unga har oftare osäkra arbeten och upplever allt längre övergångsperioder från studietiden fram till att de får en fast anställning.

Ur individens synvinkel kan övergången till arbetslivet (efter avslutad skolgång) ses som en period av förändrad social ställning, då de unga rör sig bort från en inledande heltidsutbildning och mot (eller eventuellt undandrar sig) en etablerad ställning på arbetsmarknaden.

Jämförande forskning är ett mycket värdefullt verktyg för undersökning av denna övergångs avgörande faktorer. Tack vare forskningen går det att mäta olika länders skillnader och likheter i utbildning, jämföra arbetsmarknadernas integrationsprocesser och fastställa dessa processers avgörande faktorer.

Utbildningens karaktär (grad av standardisering och differentiering respektive stratifiering), liksom arbetsmarknadens utformning (betydelsen av inre marknader, grad av reglering vid tillsättning av tjänster, t.ex. yrkesinriktade arbetsmarknader) varierar inom Europa, liksom de förenande banden (från fullständig frånvaro till ett nätverk av mycket täta band). Dessutom utövar de olika ländernas institutionella särdrag ett kraftigt inflytande på hur de socioekonomiska skillnaderna återspeglas i form av studieframgång, integration på arbetsmarknaden och den enskildes utvecklingsgång.

Figur 8: Utveckling av arbetslöshetstalen 1990–1999 – jämförelse mellan unga och vuxna personer, EU-12/EU-15, %



Anm.: Siffror före 1995 avser EU-12.

Källa: Eurostat, Gemenskapens arbetskraftsundersökning.

Arbetsmarknadens struktur har ingen direkt relation till utbildningssystemen, men påverkar med stor säkerhet de ungas övergång från utbildningssystemet till fast anställning.

När utbildningssystemen har en relativt allmän inriktning och arbetsmarknaden domineras av inre marknader, tillägnar sig de nya på arbetsmarknaden majoriteten av sina kompetenser på arbetet. De flesta unga träder ut på arbetsmarknaden med låga yrkesnivåer, och kommer till korta i konkurrensen med de inom företaget redan anställda arbetstagarna (vad gäller karriär och anställningstrygghet). På yrkesinriktade arbetsmarknader har de nyankomna dock en bättre chans att få ett arbete som motsvarar deras specifika yrkeskvalifikation.

De ungas inträde i arbetslivet skiljer sig stort inom Europa. Avseende riskmönstret för arbetslöshet bland unga kan de europeiska länderna delas in i tre grupper:

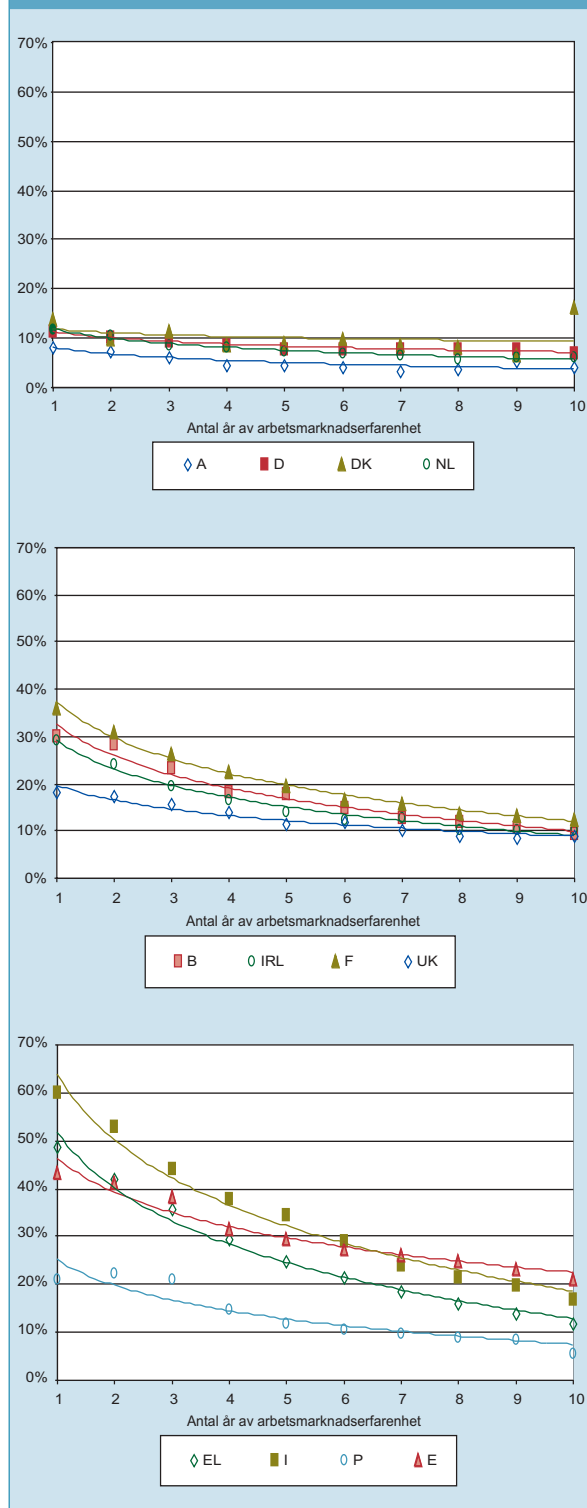
- Danmark, Tyskland, Nederländerna och Österrike, där arbetslöshetstalen bland unga är relativt låga under deras första år på arbetsmarknaden (mellan 8 och 14 %).
- Belgien, Frankrike, Irland och Förenade kungariket, där arbetslöshetstalen i början av yrkeskarriären kan anses vara medelhöga (mellan 18 och 36 %).
- Medelhavsländerna (Grekland, Spanien och Italien), där arbetslöshetstalen är högst under det första året på arbetsmarknaden (mellan 21 och 49 %).

Avseende Portugal liknar mönstret den andra gruppens.

Skillnaderna blir snabbt mindre tydliga efter några år på arbetsmarknaden. Efter tio år har de jämnat ut sig betydligt mellan länderna (figur 9).

Om kategorin ”ungas” övergång till arbetslivet studerades uteslutande på grundval av ålder, skulle man implicit utgå ifrån att personer i samma ålder utgör en mycket homogen grupp vad gäller studienivå och ålder vid arbetslivsinträdet. Unga inom samma åldersgrupp befinner sig dock ofta i mycket olika livssituationer (högre studier, förlängd skolgång, militärtjänst, inaktivitet, förvärvsarbete – anställd eller arbetslös). Det är därför bäst att basera alla övergångsanalyser på den tid de unga har tillbringat på arbetsmarknaden, dvs. tiden sedan de lämnade utbildningssystemet.

Figur 9: Arbetslöshetstal efter eventuella arbetsmarknadserfarenheter bland personer med gymnasieutbildning (ISCED 3)



Anm.: Markörerna visar faktiska värden, linjerna är trendlinjer (logaritmiska tender).

Källa: Gangl M., *European perspectives on labour market entry: A matter of institutional linkages between training systems and labour markets?*, MZES working paper 24, Mannheim Zentrum für Europäische Sozialforschung, 2000.

Det är bl.a. troligare att unga nyankomna erbjuds ett tidsbegränsat kontrakt. Man kan dock fråga sig om den större osäkerheten – avseende status – vid de ungas anställningar beror på en otillräcklig erfarenhet eller på en otillräcklig tid inom företaget.

Om det senare vore fallet skulle även nyrekryterade erfarna arbetstagare oftare bli erbjudna tidsbegränsade kontrakt. Aktuella rekryteringar visar att de ”äldres” fördelar i form av anställningstrygghet är relativt små (utom i Sverige). Det är de nyanställda i allmänhet som får bära bördan för flexibiliteten – inte bara de unga.

Analys av tvärsnittsdata tillåter emellertid inte en detaljerad inblick i den övergångsprocess som föregår erhållandet av ett fast arbete. Det är bara longitudinella undersökningar som tillåter denna slags analys; det finns emellertid inga longitudinella undersökningar på europeisk nivå från vilka jämförande data kan tas över övergångarna till arbetsliv.

Inom TSER-projektet CATEWAY (”Comparative analysis of transitions from education to work in Europe”) kombineras analyser av tvärsnittsdata från arbetskraftsundersökningar med tidsserier (flöden) som utvunnits ur undersökningarna av vissa länders övergångsperioder (Frankrike, Irland, Nederländerna och Skottland). Vid utarbetandet av denna rapport förelåg bara projektets första delresultat. Dessa bekräftade att longitudinella data (även om endast från vissa länder) tillsammans med tvärsnittsdata möjliggör en mycket heltäckande analys av övergångarna mellan utbildningssystemet och arbetslivet i Europa.

Forskningen visar att de bästa europeiska utbildningsmodellerna kännetecknas av en hög grad av integration och samordning mellan staten, utbildningsanordnarna och arbetsgivarna. Det verkar därför vara av största vikt att knyta starka band mellan utbildningssystemet och de viktigare ekonomiska aktörerna, i synnerhet på sektornivå och regional och lokal nivå.

Den erfarenhet om personers övergångar till arbetslivet som vunnits genom forskningen är mycket större än inom andra forskningsområden kring utbildning; dock finns *jämförbara* uppgifter endast tillgängliga i ett fåtal fall. Dessa inskränker sig till uppgifter från Gemenskapens arbetskraftsundersökningar – som inte specifikt rör detta ämne ⁽⁶⁾ – och jämförande longitudinella

databaser som har upprättats genom ett samarbete mellan forskare i flera länder, delvis finansierat av Europeiska kommissionen.

Bristande information om efterfrågan på utbildning är ett av kännetecknen för forskningen om övergångar, varför den nuvarande forskningen tenderar att föredra individnivån och utbudssidan. Det är tydligt att fler studier behöver utföras inom företagen.

Att underlätta övergången mellan utbildningssystemet och arbetslivet har hög politisk prioritet. På grund av de tillgängliga uppgifternas otillräcklighet och bristen på jämförande analyser saknas emellertid en aktuell solid bas av empirisk forskning, som medlemsstaterna och EU skulle kunna stödja sig på när de fattar beslut om införandet av åtgärder. För att fylla detta tomrum krävs att lämpliga databaser upprättas och komparativ forskning utvecklas som är inriktad på de vidtagna åtgärdernas effekter.

3. Social utslagning och återanpassning genom utbildning

De strukturella omvandlingar som har förändrat industriländernas ekonomier under de senaste 20 till 30 åren har även medfört betydande ombildningar av arbetsmarknadens och socialgruppernas uppbyggnad. Social utslagning i en eller annan form hotar nu allt fler människor.

Social utslagning sker efter de skiljelinjer som avskiljer vissa grupper av befolkningen från resten. Kön, ålder, hälsotillstånd, utbildningsnivå eller nationalitet är avgörande faktorer vid förklaringen av uteslutning från arbetsmarknaden och utbildningsåtgärder.

En studie av sambandet mellan arbetslöshet och social utslagning visar att betydande variationer föreligger mellan de olika europeiska socialförsäkringssystemens metoder att ge de arbetslösa en bestämd levnadsstandard: å ena sidan länderna i norra Europa, där en stor andel av de arbetslösa tillhandahålls en relativt hög levnadsstandard, och å andra sidan vissa länder i södra Europa, där arbetssökare bara får minimalt ekonomiskt stöd.

Om social utslagning definieras som en situation där fattigdom åtföljs av social isolering och oförverkligade livsprojekt, innebär arbetslöshet en avsevärd riskfaktor. I länderna i södra Europa, där fattigdomen är mer utbredd än i norra, skyddas dock de arbetslösa från social utslagning genom

⁽⁶⁾ Trots att det år 2000 i Gemenskapens arbetskraftsundersökning infördes en ad hoc-modell över övergångar. Preliminära resultat bör föreligga under andra halvåret 2001.

starka familje- och vänskapsband. Risken för isolering är mycket större i länder som Frankrike, Tyskland och Förenade kungariket, där ersättningssystemet är tämligen omfattande (trots i en del fall låga eller obeständiga nivåer) men där de sociala banden inte är så starka.

Man får i detta sammanhang komma ihåg att arbetslöshet och utslagning från arbetsmarknaden snarare hör ihop med en allmän brist på arbeten och arbetsgivarnas rekryteringsmetoder, än med individuella attityder, misslyckanden eller egenskaper. Det räcker därför inte att förbättra humankapitalet för dem som är uteslutna från arbetsmarknaden genom att ge dem utbildning; vissa strukturella och institutionella hinder måste undanröjas om klyftan mellan de redan välintegrerade på arbetsmarknaden och dem som inte är det skall försvinna.

I vissa fall kan dock arbetslösheten bero på individuella val:

- a) Individen kan betrakta arbetslöshet som något fördelaktigt ur ekonomisk synvinkel; i detta fall kan alltså "arbetslöshetsfällan" vara resultatet av ekonomisk beräkning.
- b) "Utbildningsfällans" inverkan är större i och med att arbetssökande som påbörjar en utbildning inte bara måste göra ekonomiska utlägg (resor, barnomsorg, läromedel etc.), utan också måste sluta söka efter arbete. Utbildning antar därför formen av "riskaktivitet", vars (omedelbara) resultat är långt ifrån säkert.

Det är inte möjligt att ur empiriska fynd dra slutsatsen att arbetslösa är mindre motiverade att arbeta än de som är anställda. Ett system för arbetslöshetsunderstöd försvagar för övrigt inte människors önskan att arbeta ⁽⁷⁾ – eventuellt undantaget kvinnor i länder med mer traditionella kulturella könsskillnader (tabell 14).

I de flesta europeiska länder åtnjuter endast de arbetslösa som får arbetslöshetsersättning (som även kan behöva ha varit arbetslösa en bestämd minimitid, i vissa fall utan avbrott) rätten till statsfinansierad utbildning. Detta skapar en *institutionell utslagning* av alla arbetslösa grupper som inte tillhör denna kategori, och i synnerhet av de arbetslösa personer som inte har anmält sig till socialkontor eller arbetsförmedlingar.

⁽⁷⁾ Detta begrepp är emellertid mångtydigt; medan vissa personer kan påstå sig vara "motiverade att arbeta" kan de ställa upp vissa villkor eller vara oåtkomliga.

Tabell 14: Jämförelse mellan arbetsmotivationen hos arbetstagare och arbetslösa (oavsett ekonomiska behov), EU-15, %

Land	% arbetslösas motivation	% arbetstagares motivation
DK	82,8	76,3
NL	80,4	67,3
S	78,7	75,9
UK	78,3	53,0
I	75,6	42,7
EL	74,8	49,4
IRL	71,4	62,1
P	70,7	58,8
D (Öst)	69,0	61,2
A	66,7	54,0
B	60,4	44,4
F	59,4	36,9
FIN	57,5	55,2
E	51,7	35,8
D (Väst)	48,7	43,2
EU-15	63,7	48,0

Källa: Gallie D., *Unemployment, work and welfare*, 2000. Skrift som presenterades vid seminariet 'Towards a learning society: innovation and competence building with social cohesion for Europe', ett seminarium om socioekonomisk forskning och europeisk politik, Cascais i Portugal, 28–30 maj 2000.

Stramare statsbudgetar innebär att tyngdpunkten läggs på utbildningsåtgärdernas ekonomiska effektivitet, vilken bedöms efter *åtgärdens resultat* (den procentandel deltagare som hittar ett arbete efter kursens avslutning). Ju större vikt som läggs vid effektiviteten, desto mer inriktas åtgärderna på de individer som har bäst förutsättningar att uppnå de fastställda målen ("skumning"), vilket därmed alltså gör dem ännu mer selektiva (*ekonomisk utslagning*).

När anordnarna av utbildning friare får bestämma urvalskriterierna tenderar de att prioritera motivationskriteriet (en individs vilja att förbättra sin situation). Detta kan leda till en slags "psykologisk utslagning", då den arbetslöses motivation och behov inte bara formar hans önskan att delta och få tillträde till utbildningen, utan också hans framgångar inom utbildningen.

Utbildning som inte syftar till att minska klyftan mellan den enskildes ”kultur” och den dominerande ”kulturen” på arbetsmarknaden kan leda till utslagning bland dem som har den kultur som stämmer minst överens med arbetsmarknadens dominerande kultur (*kulturell utslagning*).

Aktiva åtgärder blir allt populärare. Social ”aktivering” och relaterade åtgärder är ett försök från samhällets sida att snabbt återuppta de uteslutna från arbetsmarknaden som är beroende av socialhjälp. Vid de flesta utbildningsåtgärder sker denna återupptagning via arbetsmarknaden. Under 1990-talet infördes något som kan kallas ”workfare”⁽⁸⁾, vid vilket arbetslösa får ekonomiskt stöd bara om de är beredda att låta sig anställas. Skulle de vägra att ta ett erbjudet arbete kan påföljderna gå så långt som till ett fullständigt indraget arbetslöshetsunderstöd (*politisk utslagning*).

Utvärdering av resultaten av ”workfare” måste baseras på en lång rad kriterier och inte bara på de erhållna arbetstillfällena. Hänsyn måste tas till arbetstillfällenas utmärkande drag – i synnerhet deras kvalitet – och till framtidsperspektiven för dem som inte deltar i åtgärderna.

Utbildning verkar vara ett effektivt aktivt medel mot arbetslöshet. Åtgärden har en positiv verkan på de mest missgynnade, genom att ökningen av antalet deltagare inom en utbildning leder till mer flexibla urvalskriterier.

I vissa europeiska länder går utvecklingen mot vad man kan kalla ”learnfare”⁽⁹⁾: bidragstagaren måste delta i en utbildning för att få behålla sitt arbetslöshetsunderstöd. I detta fall skall de arbetslösa informeras om hur utbildningen ökar deras anställningsbarhet (för att förbättra deras motivation och motivera varför åtgärden är obligatorisk).

Tillvägagångssätt som bortser från det ekonomiska sammanhanget bygger på modeller om ”individuell svaghet” liksom på antagandet att människor är arbetslösa på grund av avsaknad av ”kvaliteter”. Ansvaret för framgångar och misslyckanden överförs därmed till den enskilde. Enligt detta synsätt består de offentliga myndigheternas uppgift i att tillhandahålla möjligheter till utbildning; de

som trots dessa möjligheter förblir arbetslösa misstänks för att antingen vara arbetsovilliga eller oförmögna att arbeta.

Vid hög arbetslöshet och en ”inflation på kvalifikationer” är låg utbildningsnivå alltmer liktydigt med en osäker ställning på arbetsmarknaden. Definitionen av de respektive ”riskgrupperna” hänger samman med varje lands socioekonomiska situation och utbildningssystem. Det oaktat framträder ett konsensus i Europa om att gymnasiestudier (ISCED 3) är det minimum som den enskilde behöver för att få en god start i arbetslivet.

Flera hypoteser anförs som förklaring till de allt sämre arbetsvillkoren för den lägst kvalificerade arbetskraften – vars antal nu minskar:

- Omfördelningen av arbetstillfällen mellan sektorerna: de minst kvalificerade arbetena koncentreras inom sektorer som nu är på tillbakagång.
- Den snedvridning mot högre kvalificerade personer (”skill biased technological change”), genom införandet av nya tekniker, som leder till polarisering eller oöverensstämmelse på arbetsmarknaden (överkvalificering, underkvalificering).
- Arbetsmarknadens utväxlingar: vid alltför många arbetstagare med utbildningsexamen kommer tjänster som normalt förbehållits lågkvalificerade arbetstagare att innehas av personer med högre kvalifikationer. Resultatet är att dessa mindre kvalificerade utestängs från arbetsmarknaden.
- Arbetsmarknadens segmentering: uppdelningen mellan en fast personalkärna (”core workers”) och en flexibel kärna (”non-core workers”, avseende ”marginal workers”) är viktig för teorierna om segmentering. Den förra gruppen är fast knuten till arbetsplatsen genom stabila och förmånliga anställningskontrakt. Den senare gruppen rekryteras under tidsbegränsade eller tillfälliga kontrakt, och anställs huvudsakligen till tjänster som kräver färre kvalifikationer.

För att förhindra att den lägre kvalificerade arbetskraften blir utesluten från utbildning måste utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken koncentreras till åtgärder som främjar dessa personers tillgång till studier: målinriktade åtgärdsprogram, involvering av arbetsmarknadens parter, vägledning och rådgivning, erkännande och användning av icke-formellt lärande etc.

⁽⁸⁾ Detta uttryck är sammansatt av de engelska orden ”work” och ”welfare”. Formuleringen existerar dock sedan länge i en rad länder.

⁽⁹⁾ Denna formulering som tillämpas på inläring hänför sig till införandet av ett obligatoriskt utbildningssystem.

En förutsättning för att de europeiska länderna skall behålla sin konkurrenskraft, och för att förhindra marginalisering och utslagning av en stor del av arbetskraften, är att situationen för de lägre kvalificerade arbetstagarna förbättras liksom deras möjligheter att få arbete.

Den komparativa forskningen har också börjat se på vilka utbildningsmetoder som ger den högsta effektiviteten. TSER-programmet har finansierat ett projekt där effektiviteten hos tillgängliga utbildningar för långtidsarbetslösa undersöktes i sju länder: Belgien, Danmark, Förenade kungariket, Grekland, Irland, Nederländerna och Norge.

Ett av fynden i denna studie var att ”skumning” (”creaming off”) av de bästa eleverna var vanligt, och att detta påverkade utbildningarnas effektivitet positivt: de mest högpresterande deltagarna gynnas och de som verkligen drabbas av utslagning överges. En alltför hård ”skumning” förstärker utslagningen av de mest missgynnade grupperna, vilket leder till höga sociala kostnader.

De faktorer som avgör utbildningsåtgärdernas effektivitet bör utforskas närmare, och mer differentierade modeller behöver utvecklas för att fastställa de olika insatsernas exakta effekter.

Efterfrågan på arbetskraft kommer troligen att öka till följd av den åldrande arbetskraften; för att möta denna efterfrågan på arbetskraft blir det alltså allt viktigare att främja de arbetslösas och de ej sysselsattas återinträde på arbetsmarknaden – helst efter lämplig utbildning – och att fastställa alla arbetstagaers olika kompetenser. Om detta behov inte tillgodoses kan den oöverensstämmande tillgången och efterfrågan vända den ekonomiska konjunkturen nedåt.

Att erbjuda de arbetslösa en yrkesinriktad utbildning som inte leder till reella kvalifikationer, utan istället inskränks till omedelbar anställbarhet, kan mycket väl undergräva deras möjligheter till integration på arbetsmarknaden när den ekonomiska tillväxten tar ny fart och efterfrågan på yrkeskunskaper ändras. Satsningarna på yrkesinriktad utbildning måste därför vara ”varaktiga”, dvs. gälla under lång tid och under föränderliga arbetsmarknadsvillkor.

Ekonomiskt stöd från de offentliga myndigheterna bör dels hjälpa de arbetslösa undan fattigdom, och dels befria dem från vardagens problem med social och materiell ”överlevnad”, så att de aktivt kan söka efter ett fast arbete som stämmer med deras kvalifikationer och önsknings. Uppmuntran av de arbetslösa att ta vilket arbete som helst kan försämra deras chanser till integration i

samhället och leda till okvalificerade och osäkra arbeten, med risk för förnyad arbetslöshet.

Uppföljande åtgärder bör sättas in så att de arbetslösa fortsätter att delta i samhällslivet. Sådana åtgärder minskar risken för isolering och den åtföljande förlusten av social identitet.

För den enskilde är det av största vikt att motivation och inlärningsförmåga beaktas, liksom att potentiella inlärningsvinster utvärderas. De arbetslösa vill mest av allt arbeta. Ett hållbart åtgärdsprogram för motivering och återintegrering av den arbetslösa – med kombinerad anställning och yrkesinriktad utbildning – är därför att föredra framför obligatoriska yrkesinriktade utbildningar.

Del sex: Yrkesutbildningsforskning utanför Europeiska unionen

I första avsnittet av denna del granskas yrkesutbildningsforskningen i elva länder i Central- och Östeuropa. Avsnittet försöker utvärdera forskningens reaktion på de avsevärda socioekonomiska utmaningar som övergången från centralstyrd planekonomi till marknadsekonomi har medfört. Syftet är att fastställa de väsentliga svagheter inom central- och östeuropeisk yrkesutbildningsforskning och att göra forskningen mer transparent genom att analysera dess fynd och dess motgångar.

I det andra avsnittet presenteras yrkesutbildningsforskningen – i synnerhet forskningsinstitutens roll och huvuduppgifter – i ett utvalt antal andra länder utanför EU. Dessutom beskrivs i korthet forskning som utförs av internationella organisationer.

1. Yrkesutbildningsforskning i de central- och östeuropeiska länderna ⁽¹⁰⁾

Yrkesutbildningsforskningen i Central- och Östeuropa verkar i stort sett ha uppvisat en gynnsam reaktion på de stora utmaningar som över-

⁽¹⁰⁾ Albanien, Bulgarien, Tjeckien, Estland, Ungern, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slovakien och Slovenien.

gångsperioden ställde den inför. De senaste åren har den nationellt baserade forskningen visat prov på en tilltagande mognad; den har allt bättre lyckats hävda sig i reformprocessen. Likväl bromsas dess utveckling av en del inbyggda hinder i systemet (organisatoriska, institutionella och ekonomiska).

Förutom de problem som är specifika för den ekonomiska övergångsperioden måste länderna i Central- och Östeuropa rätta sig efter samma förhållanden som EU:s medlemsstater: globalisering av samhällsekonomin, tekniska förändringar och informationssamhällets ankomst. Den största utmaningen i denna ”dubblade omvandling” för de central- och östeuropeiska länderna ligger i att fullborda övergången till marknadsekonomi, samtidigt som tillräckligt många arbetstillfällen måste skapas för att undvika en alltför hög arbetslöshet och sysslöshet.

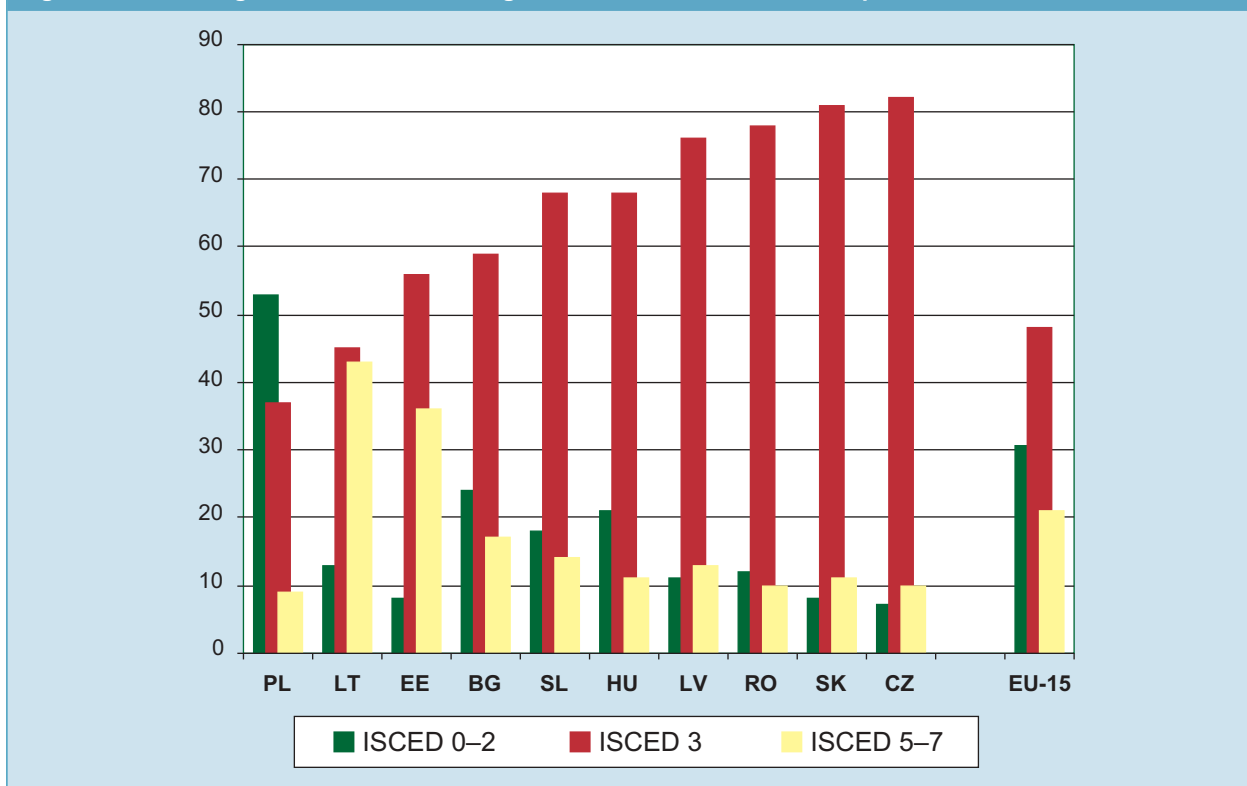
Regimskiftet har haft en djupgående effekt på forskningsmiljön. Under det socialistiska styret dominerades forskningen av den politiska

retorik som dikterades av regimen. Tillämpad forskning förkastades, eftersom regimen inte betraktade empirisk information som viktigt i stödet (eller kritiken) av sina politiska argument.

Forskningen måste obetingat ha en global förståelse av förändringarnas bakomliggande system och dynamik. Central- och östeuropeisk yrkesutbildningsforskning är dock ofta inställd på analyser av isolerade fenomen inom systemet, med få ansträngningar att uppnå en helhetssyn av systemet för att förstå de interaktioner som styr dess funktion. Denna uppsplittring av forskningen återspeglas i uppdelningen av institutionella strukturer, där var och en har ”specialiserats” på studiet av en enda del av systemet och är ringa informerad om resultat från angränsande områden.

En annan svaghet utgörs av bristen på gedigna teoretiska studier av yrkesutbildningens socioekonomiska situation (i vidast möjliga bemärkelse). Arbetsmarknadens parter har bara till liten del knutits till forskningen. Privata företag och ide-

Figur 10: Utbildningsnivån hos 25–29-åringar, 1997, Central- och Östeuropa och EU, %



Anm.: Länder inordnade efter ISCED 3 (gymnasienivå).

Källor: Central- och Östeuropa: ETF, National Observatories; EU-15: Eurostat.

ella organisationer spelar också en ytterst begränsad roll. Inom forskningen om det civila samhället har ännu mycket lite utträttats.

Yrkesutbildningsforskningen finansieras huvudsakligen genom allmänna medel, vilka främst delas ut till de viktigaste institutionerna. Arbetsmarknadsforskningen finansieras först och främst av arbetsmarknadsdepartementet, och yrkesutbildningsforskningen av utbildningsdepartementet. Detta system leder till uppsplittring av forskningen och en brist på mellansektoriellt samarbete och förståelse av orsakssambanden, då forskningsområdena är mycket snävt definierade.

I en ekonomiskt svår tid är det en absolut nödvändighet att forskningen får ekonomiskt stöd från de internationella institutionerna. Detta gäller i synnerhet för yrkesutbildningsforskningen i de central- och östeuropeiska länderna. Vissa justeringar skulle dock ytterligare kunna förbättra det internationella biståndets effektivitet och bättre rätta det efter respektive lands behov. Framför allt bör man inrikta sig på uppföljningsprojekt inom tillämpningen av forskningsresultaten och -rekommendationerna. För att undvika dubbelarbete och ta hänsyn till nationella prioriteringar skulle samordningsmekanismer på nationell nivå kunna öka transparensen hos forskningsprojekt som redan inletts genom internationellt stöd.

I Central- och Östeuropa är yrkesutbildningsforskningen koncentrerad till två större områden, forskning om yrkesutbildningssystem och kontextuell forskning.

Beträffande forskningen om *system* kan vissa teman urskiljas:

- Vid införandet av en strategi för livslångt lärande är det viktigt att forskarna preciserar sin syn på yrkesutbildningen och bestämmer forskningens inriktning utifrån utbildningssystemets olika ingående delar. Härav följer att tvärvetenskaplig forskning måste uppmuntras för att undvika en uppsplittring av analyserna – och tillämpningarna (vilket utmärker reformprocessen i de central- och östeuropeiska länderna). Tyvärr föreligger just en sådan uppsplittring, då grundläggande yrkesutbildning studeras separat från vidareutbildningen och det övriga systemet, ofta utan särskild anknytning till arbetsmarknaden eller den socioekonomiska situationen.

- Forskningen om yrkesutbildningens finansiering måste anstränga sig för att komma på hur man kan sporra arbetsgivarna till att finansiera och organisera utbildning. Forskningen måste dessutom presentera lösningar på en effektiviserad finansiering av yrkesutbildningen.

- Frågor kring vidareutbildning har inte ägnats någon systematisk efterforskning. Grundläggande yrkesutbildning har utforskats relativt väl, men det saknas uppgifter och indikatorer som bekräftar en utveckling av vidareutbildningens delområden. Det saknas även forskningsresultat som rör utvecklingen av humanresurser inom företagen.

- Forskningen om innovativa undervisningsmetoder (projekt, grupparbeten etc.) bör samordnas med det nyligen påbörjade projektet om lärarutbildning. De olika beståndsdelarna i denna utbildning (transparens, standardisering, uppdatering etc.) kan inte separeras från de förändringar som påverkar hela utbildningssystemet (integration mellan utbildning och arbetsliv, utveckling av lärarens funktion inom inlärningsprocessen, nya flexibla inlärningsmetoder, skolans öppnande mot omvärlden, och utbildningssystemets roll inom livslångt lärande).

- Återupprättandet av det civila rättssamhällets organisationer (icke-statliga organisationer, offentliga och yrkesrelaterade sammanslutningar och fackföreningar), som misskrediterades av den förra regimen, bör forskarna undersöka med ett bredare sociologiskt perspektiv.

Följande iakttagelser kan göras angående *kontextuell forskning*:

- Samtliga länder utför en bättre analytisk och statistisk bevakning av arbetslösheten än av sysselsättningen. Kompletterande analyser av arbetslösheten och effekten av sysselsättningsstödande åtgärder liksom deras roll i övergångsprocessen skulle vara värdefulla som en utgångspunkt för jämförelser, när de förändringar som har inträffat de senaste tio åren i Central- och Östeuropa skall utvärderas.

- Social utslagning – ett nytt fenomen i Central- och Östeuropa – är ett forskningsområde som för tillfället ägnas föga uppmärksamhet.

- Forskningen om individuella övergångsprocesser är alltför mycket inskränkt till dimensionen skola/arbete och försummar andra aspekter, såsom övergången från arbetslöshet till sysselsättning, från en slags anställning till en annan, mellan olika yrken etc.

- Det finns få undersökningar i Central- och Östeuropa som analyserar arbetsgivarnas behov i fråga om kvalifikationer och färdigheter och deras inflytande på utbildningen, mest på grund av de höga kostnaderna. I ekonomiska system i övergångsfas förändras yrkesbeskrivningarna snabbare än yrkesnormerna. Forskningen om särskilda sakkunskaper eller kompetenser har ett tydligt mervärde, liksom att ombilda befintliga yrkesbeskrivningar för att förnya yrkesnormerna.
- I Central- och Östeuropa är kortsiktiga prognoser vanligare än medellånga och långsiktiga.

Det hittills mest övertygande forskningsresultatet har varit utarbetandet av en princip för ett nationellt system för humanresursutveckling inom ramen för det livslånga lärandet.

Yrkesutbildningsforskningen besitter dock fortfarande vissa svagheter: alltför snävt forskningsområde, otillräcklig kvalitet, undermåligt metodologiskt synsätt och ineffektiv organisation inom vissa forskningsområden:

- De globala utmaningar som ställs genom utvecklingen av kunskapsföretag; servicesektorn, små och medelstora företag; frågor som rör tillgången till kunskap, information och informations- och kommunikationsteknik.
- Teoretisk och konceptuell forskning om yrkesutbildningsprocesser och -resultat.
- Studerandes behov inom ramen för vidareutbildning och utveckling av mänskliga resurser inom företagen.
- Spridning och tillämpning av forskningsresultaten.
- Tvärvetenskaplig forskning och samarbete mellan institutionerna.

Det verkar nödvändigt att stödja forskningen – nationell eller internationell – inom områden med brister. Liknande stöd behöver även ges de forskningsområden som visserligen är bättre täckta men saknar tillräcklig idéförankring och inte stöds av en adekvat metodologi.

2. Yrkesutbildningsforskning i andra länder utanför EU

I detta avsnitt ges en kort översikt över yrkesutbildningsforskningen i ett utvalt antal länder utanför EU. Vid sidan av tidsbrist och budgetskalet förhindras emellertid en mångsidig och konsekvent studie av följande: yrkesutbildningens (liksom

yrkesutbildningsforskningens) mycket olika avgränsningar, yrkesutbildningsforskningens multi- och tvärvetenskapliga inriktning och heterogeniteten i olika länders institutioner, organisationer och forskare.

Allmänt sett riktar yrkesutbildningsforskningen allt mer in sig på de inbördes sambanden mellan den ekonomiska utvecklingen, arbetsmarknadens behov och yrkesutbildningen. Ett annat forskningsområde utgörs av pragmatisk eller åtgärdsorienterad forskning om utvärdering eller utveckling av systemreformer. Andra viktiga områden är läroplansforskning, didaktik, metodik och media i yrkesutbildningen.

Stödet av tematiska nätverk och tillhandahållandet av information (databaser, forskningsresultat etc.) ökar i betydelse. När nationella system för yrkesutbildning skall förbättras och utvecklas har samarbete och beaktande av erfarenheter och förslag från andra länder hög prioritet. Internationella och överstatliga organisationer (framför allt Europeiska kommissionen, ILO, OECD, Unesco/Unevoc) spelar likaså en viktig roll genom att tillhandahålla information och dokumentation och möjligheter till samverkan.

En kort beskrivning av yrkesutbildningsforskningen i utvalda länder:

Reformerna av yrkesutbildningssystemet i *Australien* sedan början av 1990-talet har lett till en kraftigt ökad yrkesutbildningsforskning, med ett flertal institutioner på nationell och regional nivå. Pågående yrkesutbildningsforskning inom t.ex. Nationella centrumet för yrkesutbildningsforskning (National Centre for Vocational Education Research, NCVER) inriktas bl.a. på yrkesutbildningens ekonomiska, sociala och anställningsrelaterade implikationer, övergången från skola till arbetsliv och yrkesutbildningsutbudets kvalitet.

Förenta staternas federala system och mångfald av utbildnings- och forskningsaktiviteter försvårar en utförlig översikt över detta lands yrkesutbildningsforskning. På nationell nivå bedriver exempelvis Nationella centrumet för yrkesutbildningsforskning (National Centre for Research in Vocational Training, NCRVE) yrkesutbildningsforskning som bl.a. är inriktad på innovativa sätt att förena utbildning och arbete, läroplansforskning och kvalifikationsstandarder, prestationer på arbetsplatsen och utveckling av arbetsrelaterade tekniska kunskaper och färdigheter.

Kanada är involverat i ett flertal utvecklingsprojekt, internationell yrkesutbildningsforskning och samarbete och utbyte med forskare utomlands. Övergångarna mellan skola och arbetsliv, reformerna av yrkesutbildning och vidareutbildning, färdighetsnormer, statsvetenskaplig och industriell-sociologisk arbetsmarknadsforskning samt upprättandet av forskningsnätverk är några viktiga relevanta forskningsämnen i detta land, vilka bedrivs av t.ex. Ministeriet för utveckling av humanresurser (Human Resources Development Canada, HRDC) och av Sector Councils.

Sydamerika, med länder som Brasilien, Argentina och Uruguay, har relativt heterogena utbildningssystem liksom yrkesutbildningsforskning.

I *Brasilien* kännetecknas den ekonomiska omvandlingen av en hög grad av studieavbrott och analfabetism. Därför ges hög prioritet åt reformer av utbildningssystemet som skapar tätare kontakt mellan utbildning, arbete och teknik, livslångt lärande och återanpassning av vuxna och unga inom yrkesutbildningspolitiken och -forskningen, såsom denna t.ex. bedrivs av Internationella centrumet för utbildning, arbete och förmedling av teknik (Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia, CIET).

Dessa problem gäller i ännu högre grad för *Argentina*, där staten nästan uteslutande tar ansvar för grundutbildningen. Ökad internationell konkurrens och det faktum att kvalifikationsnivån inte längre uppfyllde företagets krav ledde till decentralisering av yrkesutbildningskompetenserna och att inblandningen av arbetsmarknadens parter ökade. Förhållandena mellan färdigheter, tillväxt, arbetsmarknad och utbildning, liksom utveckling av mänskliga resurser och informationsteknologi, är några av den senaste tidens forskningsämnen som utförts av t.ex. Nationella forskningscentrumet för humanutveckling (Centro Nacional de Estudios Población, CENEP).

I *Uruguay* tillmäts utbildning ett högt värde och det är ett av de länder med lägst andel analfabeter i världen. Forskningsämnena liknar de andra ländernas och understöds även av Interamerikanska centrumet för yrkesutbildningsforskning och -dokumentation (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Cinterfor/Cinternet).

I *Japan* bedriver Japanska arbetsinstitutet (Nihon Rôdô Kenkyû Kikô) och Tekniska universitetet (Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Daigakkô) – båda

under beskydd av arbetsministeriet – ett flertal forskningsaktiviteter även inom yrkesutbildningsområdet. Ekonomiska och anställningsrelaterade aspekter, arbetslivsstudier, utveckling av yrkesfärdigheter och forskning om undervisning och inläring är bara några av de talrika forskningsprogram som kan nämnas här.

Reformeringen av yrkesutbildningen i *Folkrepubliken Kina* som påbörjades under det tidiga 1980-talet ledde till höjda krav på forskning inom ledarskap, reformstrategier och uppföljning av insatta åtgärder. Antalet forskare som arbetar inom forskningsområden kring yrkesutbildning är emellertid begränsat. Av alla forskningscentrum kan här nämnas Centralinstitutet för yrkesutbildning (Central Institute for Vocational Training, CIVT) och Verket för yrkesfärdighet och prövning (Occupational Skill and Testing Authority, OSTA). Tillämpad yrkesutbildningsforskning, t.ex. om social och ekonomisk utveckling, läroplaner och lärare, utbildningsmanagement och information och bistående verksamhet, tillmäts högst värde. Yrkesutbildningsforskningens teoretiska grund upplevs emellertid fortfarande som underutvecklad, och forskningen står också alltför nära det direkta verkställandet av politiska frågor.

Ryssland har en lång tradition av yrkesutbildning ("occupational education"), bl.a. i utveckling av undervisningsmetoder och politisk rådgivning, som t.ex. verkställs av Ryska utbildningsakademien och Akademin för yrkesutbildning. Yrkesutbildningsforskningen är dock till sin största del knuten till yrkesutbildningens olika nivåer – grundläggande yrkesutbildning och yrkesutbildning på mellannivå. Flera specialiserade institutioner deltar i yrkesutbildningsforskningen, som bedrivs allt mer även av regionerna.

I *Schweiz* arbetar ett stort antal mestadels mindre institutioner – samordnade av en koordineringsenhet – med forskning inom området utbildning och skolutveckling. Under våren 2000 fastställde Förbundsstyrelsen för yrkesutbildning och teknologi (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT) en rad forskningsområden för framtida prioritering (och ekonomiskt stöd). Av de relevanta ämnena för yrkesutbildningsforskning kan nämnas: vidareutbildning; kostnader och fördelar med yrkesutbildning; utvärdering; styrning; kvalitet och innovationer; nya yrken; ungdoms-, köns- och diskrimineringsforskning.

I syntesrapporten finns även en översikt över de yrkesutbildningsrelaterade forskningsaktiviteter som bedrivs av utbildningsorganisationer och

internationella organisationer, framför allt Världsbanksgruppen, Unesco/Unevoc, ILO och OECD⁽¹¹⁾. Ett stort antal forskningsämnen hantearas av dessa organisationer. De tillhandahåller dessutom ett stort mått av material och statistiska data som är mycket användbart vid internationella jämförelser.

⁽¹¹⁾ För ytterligare uppgifter, se syntesrapporten (Descy & Tessaring, *Training and learning for competence*) och bidraget från Lauterbach et al. till bakgrundsrapporten (Descy & Tessaring, red., *Training in Europe*, band 3). Den forskning som bedrivs av Europeiska kommissionen, framför allt inom ramen för Leonardo da Vinci- och TSER-programmen, beskrivs i de relevanta kapitlen i syntesrapporten. Detsamma gäller den forskning som bedrivs av OECD. Resuméer av flera relevanta Leonardo- och TSER-projekt finns även att läsa i bakgrundsrapporten (op.cit., band 3).

Bilaga: Bidrag till den andra forskningsrapportens bakgrundsrapport

Publicerat i: Descy P., Tessaring M., *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report* (3 band), EUR-OP, Luxemburg, 2001, ISBN 92-896-0034-9.

Del ett Yrkesutbildningssystem, samordning med arbetsmarknaden och styrning

Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET)

Lorenz Lassnigg

Financing vocational education and training

Andy Green, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto, Ken Spours

How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe

Johanna Lasonen, Sabine Manning

Certification and legibility of competence

Annie Boudier, Laurence Coutrot, Édith Kirsch, Jean-Louis Kirsch, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Emmanuel Sulzer

The changing institutional and political role of non-formal learning: European trends

Jens Bjørnåvold

The problems raised by the changing role of trainers in a European context

Mara Brugia, Anne de Blighnières

Del två Livslångt lärande och kompetenser: utmaningar och reformer

Lifelong learning - How the paradigm has changed in the 1990s

Martina Ni Cheallaigh

Training for new jobs: contents and pilot projects

Jeroen Onstenk

Vocational training and innovative practices in the environmental sector. A comparison of five EU Member States, with specimen cases

Roland Loos

Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths

Peter Dehnbostel, Gisela Dybowski

Del tre Utbildning och sysselsättning i ett företagsperspektiv

Globalisation, division of labour and training needs from a company view

Johan Dejonckheere, Geert Van Hoote gem

Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms

Saïd Hanchane (with the assistance of Philippe Méhaut)

The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States

Philippe Trouvé et al.

Human resource development in Europe - at the crossroads

Barry Nyhan

Reporting on human capital: objectives and trends

Sven-Åge Westphalen

Vocational training research on the basis of enterprise surveys: An international perspective

Lutz Bellmann

Del fyra Sysselsättning, ekonomiskt resultat och ööverensstämmelser mellan färdigheters tillgång och efterfrågan

The skills market: dynamics and regulation

Jordi Planas, Jean-François Giret, Guillem Sala, Jean Vincens

Economic performance of education and training: costs and benefits

Alan Barrett

Unemployment and skills from a dynamic perspective

Joost Bollens

Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment

Felix Büchel

Forecasting skill requirements at national and company levels

Robert A. Wilson

Del fem Individuella prestationer, övergång till arbetsliv och social utslagning

Training and individual performance: evidence from micro-econometric studies

Friedhelm Pfeiffer

The effect of national institutional differences on education/training to work transitions in Europe: a comparative research project (CATEWE) under the TSER programme

Damian F. Hannan et al.

Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme

Damian F. Hannan, Patrick Werquin

Selection, social exclusion and training offers for target groups

Jan Vranken, Mieke Frans

Training and employment perspectives for lower qualified people

Jittie Brandsma

Del sex Yrkesutbildningsforskningen utanför Europeiska unionen

Research on vocational education and training at the crossroads of transition in Central and Eastern Europe

Olga Strietska-Ilina

VET research in other European and non-European countries

Uwe Lauterbach et al.

Bilaga
Yrkesutbildningsrelaterad forskning på uppdrag
av Europeiska kommissionen

Research on vocational education and training in the current
research framework of the European Commission

Lieve Van den Brande

Synopsis of selected VET related projects undertaken in the
framework of the Leonardo da Vinci I programme

Cedefop

Targeted socio-economic research (TSER): Project synopses

Cedefop

Cedefop (Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning)

**Utbildning och inläring för framtida kompetens:
Andra rapporten om yrkesutbildningsforskning i Europa: sammanfattning**

*Pascaline Descy
Manfred Tessaring*

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

2002 — VI, 47 s. — 21 x 29,7 cm

(Cedefop Reference series; 19 – ISSN 1608-7089)

ISBN 92-896-0026-8

Kat. nr: TI-33-00-841-SV-C

Gratispublikation – 4009 SV –

SV

Utbildning och inlärning för framtida kompetens

**Andra rapporten om
yrkesutbildningsforskning i Europa:
sammanfattning**



Europeiskt centrum för
utveckling av yrkesutbildning

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postadress: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tfn (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-post: info@cedefop.eu.int
Hemsida: www.cedefop.eu.int
Interaktiv webbplats: www.trainingville.gr

Kan erhållas utan kostnad från Cedefop

4000 SV



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-816-0026-4



9 789289 600262 >