



Lönebildning i djup lågkonjunktur

– ökat lokalt inflytande krävs



Teknikföretagen

Förord

Den djupa lågkonjunkturen har på kort tid ändrat förutsättningarna för flertalet företag. Strukturförändringarna kommer med all säkerhet att bli omfattande framöver och förmågan till anpassning blir avgörande för den konkurrensutsatta industrins framtid i Sverige. Inte minst resultatet av de kommande avtalsförhandlingarna bidrar till konkurrensförutsättningarna och synen på företagens anläggningar i Sverige. Vi vill med denna rapport visa på vilka grunder arbetsmarknadens parter har att agera så att företagen återigen kan växa maximalt i Sverige den dag efterfrågan kommer tillbaka.

I rapporten konstateras bland annat att lönebildningen bättre måste anpassas till faktiska förhållanden vid de enskilda företagen. Exempelvis varierar produktivitetens utvecklingen kraftigt mellan olika företag och delbranscher vilket måste beaktas. Lokala lösningar som är väl anpassade till enskilda arbetsplatser gör även att lönebildningen fungerar bättre i praktiken.

I vilken utsträckning kollektivavtalen moderniseras i riktning mot mer lokalt inflytande är starkt bidragande till hur sysselsättning, lönsamhet och konkurrenskraft utvecklas de kommande åren.

Rapporten är författad inom Teknikföretagen av Bengt Lindqvist och Robert Tenselius i samarbete med Anders Rune.

Stockholm i november 2009

Anders Rune
Chefekonon

Innehåll

Lönebildning i djup lågkonjunktur	5
Den djupa lågkonjunkturen kräver moderniserade kollektivavtal	5
Arbetskraftskostnad i teknikföretag	7
Svensk arbetskraftskostnad i nivå med kostnaden i Västeuropa	7
Även nya konkurrentländer bör beaktas i lönebildningen	9
Löneökningstakt i teknikföretag	11
Högre löneökningar i Sverige än i viktiga konkurrentländer	11
Ingen ökad produktivitet – inget utrymme för löneökningar	13
Produktivitetsutveckling i teknikföretag	15
Kraftigt varierande produktivitetsutveckling i olika delbranscher	15
Kollektivavtalen bör moderniseras och medge ökat lokalt inflytande	16
Lönespridning i teknikföretag	19
Liten lönespridning i Sverige i ett internationellt perspektiv.....	19
För höga lägsta löner i Sverige	21
Viktiga principer vid lönenormering	23
Respekt för industrins lönenormering saknas.....	23

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

Innevarande lågkonjunktur saknar motsvarighet under efterkrigstiden. Inför den förhandlingsomgång som närmar sig ställs därför extra krav på att öka konkurrenskraften, investeringarna och aktivt motverka en fortsatt minskad sysselsättning. Om viljan finns kan arbetsmarknadens parter med egna medel medverka till en relativt bättre tillväxt och ökad sysselsättning genom konkurrenskraftiga kollektivavtal och en sund lönebildning.

- Den djupa lågkonjunkturen måste vara utgångspunkten för avtalsförhandlingarna.
- Parterna på arbetsmarknaden bör teckna kollektivavtal som ger ökad konkurrenskraft och skapar förutsättningar för sysselsättning, lönsamhet och tillväxt.

Lönebildning i djup lågkonjunktur

Den djupa lågkonjunkturen kräver moderniserade kollektivavtal

Teknikföretag i Sverige har påverkats mycket negativt under innevarande lågkonjunktur. Under 2008 och 2009 bedöms produktionsvolymen minska med sammanlagt över 30 procent. Nedgången saknar motstycke under efterkrigstiden och totalt har 50 000 av 300 000 anställda varslats under en 12-månadersperiod.

Inför den förhandlingsomgång som närmar sig ställs därför extra krav på att öka konkurrenskraften, investeringarna och på att motverka fortsatt minskad sysselsättning. Då branschen på senare tid inte skapat något ökat förädlingsvärde finns inte något utrymme för vare sig löneökningar eller ökade vinster. Förhoppningarna från många håll är stora att allt på något sätt ska ordna sig av sig självt framöver. Så är naturligtvis inte fallet. Den närmaste tiden måste teknikföretag i Sverige istället få arbetsro och chans att konsolidera sig.

Den djupa lågkonjunkturen gör att företagen måste hantera problemet med överkapacitet. Därmed avgör konkurrensförutsättningarna i Sverige om verksamhet ska behållas och utvecklas i Sverige eller flyttas utomlands. Vi kan dock konstatera att oavsett i vilken takt tillväxten i världsekonomin tar fart så kan vi, gentemot våra konkurrentländer, med egna medel skapa relativt högre tillväxt, mer investeringar, förbättrad lönsamhet och samtidigt motverka fortsatt sysselsättningsminskning. Detta genom flexibla och konkurrenskraftiga kollektivavtal och en sund lönebildning.

KOLLEKTIVAVTALENS UTFORMNING ÄR AVGÖRANDE FÖR KONKURRENSKRAFTEN OCH JOBBEN

Utvecklingsscenarioer i Sverige beroende på hur arbetsmarknadens parter agerar

	Icke konkurrenskraftiga kollektivavtal (osund lönebildning och liten flexibilitet)	Konkurrenskraftiga kollektivavtal (sund lönebildning och stor flexibilitet)
Låg tillväxt	<ul style="list-style-type: none">• Minskade marknadsandelar• Försämrade relativpriser• Kraftigt minskad sysselsättning• Minskad reallön• Förluster• Utlandsinvesteringar	<ul style="list-style-type: none">• Oförändrade marknadsandelar• Oförändrade relativpriser• Minskad sysselsättning• Låg reallönetillväxt• Normal kapitalavkastning• Normala inhemska investeringar
Hög tillväxt	<ul style="list-style-type: none">• Minskade marknadsandelar• Försämrade relativpriser• Minskad sysselsättning• Oförändrad reallön• Låg kapitalavkastning• Utlandsinvesteringar	<ul style="list-style-type: none">• Ökade marknadsandelar• Förbättrade relativpriser• Ökad sysselsättning• Hög reallönetillväxt• Hög kapitalavkastning• Ökade inhemska investeringar

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

Arbetskraftskostnaden i teknikföretag i Sverige ligger på en genomsnittsnivå vid jämförelse med andra länder i Västeuropa. Kostnaderna är samtidigt högre än i nya konkurrentländer. Globalisering och utvecklingen inom IT-området innebär att svensk arbetskraftskostnad måste ses i ett perspektiv där även nya konkurrentländer ingår, hur obekvämt det än kan kännas.

- Lönebildningen måste leda till att de totala arbetskraftskostnaderna, för både arbetare och tjänstemän, hamnar på en konkurrenskraftig nivå.
- Svensk arbetskraftskostnad måste ses i ett perspektiv där även nya konkurrentländer ingår.

Arbetskraftskostnad i teknikföretag

Svensk arbetskraftskostnad i nivå med kostnaden i Västeuropa

Tillgång till duktig arbetskraft till en konkurrenskraftig kostnad är viktigt för teknikföretag i Sverige. Lönen måste vara på en nivå så att företagen kan attrahera duktiga medarbetare samtidigt som den totala arbetskraftskostnaden måste vara internationellt konkurrenskraftig. För företagen är det den totala arbetskraftskostnaden som räknas – det vill säga lön, sociala avgifter och skatter.

En teknikerbetare kostar ungefär 240 SEK per timme i Sverige

Genomsnittskostnaden för en arbetare i teknikbranschen är ungefär 240 SEK per arbetad timme. På grund av höga lönebikostnader uppgår lönen för arbetad tid endast till 60 procent av den totala arbetskraftskostnaden. Resterande del utgörs av lön för ej arbetad tid och av olika sociala avgifter enligt lag och avtal. Den svenska lönebikostnaden är inte ovanligt hög i ett europeiskt perspektiv utan länder som Tyskland, Finland och Frankrike ligger på en motsvarande nivå. Samtidigt är lönebikostnaderna betydligt lägre i de anglosaxiska länderna och i Danmark där den anställde istället själv betalar en större del av de sociala kostnaderna.¹ Den senare modellen är att föredra av flera skäl men främst för att den anställde tydligare ser kostnaden för det vi i Sverige finansierar kollektivt via skatter och sociala avgifter.

STOR SKILLNAD MELLAN ARBETSKRAFTSKOSTNAD OCH LÖN FÖR TEKNIKARBETARE

Genomsnittlig kostnad och lön för en arbetare i teknikföretag i Sverige 2008 (SEK per timme)

	2008
Arbetskraftskostnad	236
Lön	141

Källa: SCB, bearbetning Teknikföretagen

Kostnaden är högre i övriga Norden och lägre i Storbritannien och Sydeuropa

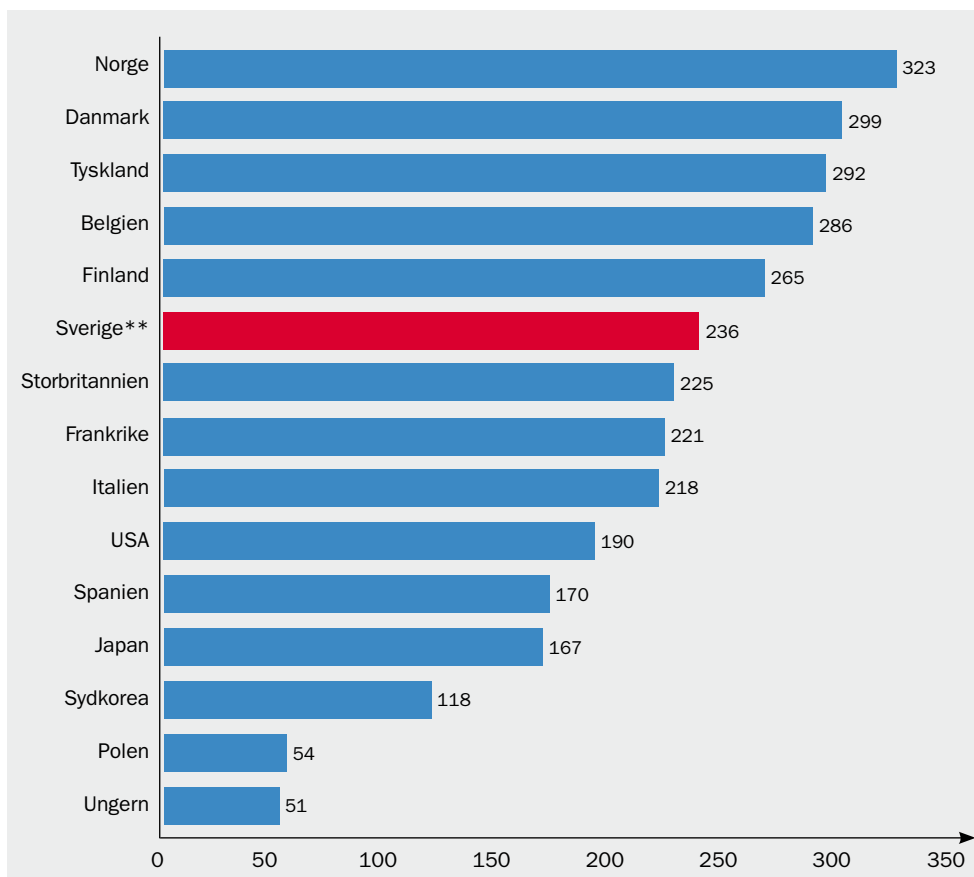
När kostnaden för en teknikerbetare i Sverige relateras till motsvarande kostnad i andra länder kan vi konstatera att Sverige ligger på en medelnivå jämfört med Västeuropa. Norge och Danmark, med kostnader per arbetad timme på 300 SEK eller mer, har de högsta arbetskraftskostnaderna i Europa. Även Tyskland, Belgien och Finland har högre arbetskraftskostnad än Sverige medan kostnaden är lägre i exempelvis Frankrike, Italien, Storbritannien och Spanien. Växelkursförändringar har givetvis stor betydelse vid jämförelser av arbetskraftskostnader mellan länder.² Att den svenska kronan försvagats är en viktig förklaring till att arbetskraftskostnaden i Sverige är på Europasnittet, trots snabbare svensk löneökningstakt.

1) En utförligare beskrivning av lönebikostnader finns i *Lönebildning 2010 – nya förutsättningar för konkurrenskraft* som publicerades av Teknikföretagen under 2008.

2) Eftersom vår jämförelse avser 2008 har genomsnittskursen för detta år använt vid omräkning till svensk valuta.

HÖG ARBETSKRAFTSKOSTNAD VID JÄMFÖRELSE MED OECD-LÄNDER UTANFÖR EUROPA

Total arbetskraftskostnad för arbetare i teknikföretag 2008 (SEK per timme)*



Källa: Bureau of Labor Statistics, Eurostat, nationella statistikinstitut eller respektive lands arbetsgivarorganisation, bearbetning Teknikföretagen

* Uppgift för Sverige kommer från SCB. För Danmark, Finland och Norge kommer uppgifter från arbetsgivarorganisationer i respektive land. För övriga länder är uppgifter hämtade från Bureau of Labor Statistics samt har räknats fram från 2006 eller 2007 till 2008 med hjälp av indexserier från Eurostat eller nationella statistikinstitut. Framräkning i Italien, Ungern och Sydkorea har skett genom att serier för hela industrin använts eftersom data för teknikföretag saknas.

** Arbetskraftskostnad för Sverige kan även hämtas från Bureau of Labor Statistics samt räknas fram till 2008 med uppgifter från Eurostat. När detta görs hamnar kostnadsnivån i Sverige på ungefär 260 SEK per timme, dvs. något högre än vad som anges i ovan. Fortfarande hamnar ändå Sverige mellan Finland och Storbritannien i diagrammet.

Vid en jämförelse med OECD-länder utanför Europa är de svenska arbetskraftskostnaderna höga. I Japan är kostnaden för en teknikarbetare ungefär 2/3 av vad den är i Sverige. Kostnadsnivån i Korea är bara hälften av den svenska och i USA är arbetskraftskostnaden ungefär 80 procent av vad den är i Sverige.

Kostnaden i Kina och Indien är mindre än en tiondedel av den svenska

Kina, Indien och östra Europa har blivit allt viktigare områden för produktion och som marknader för svenska teknikföretag. Samtidigt ökar kunskaps- och teknologinivåerna i hög takt i dessa länder rent generellt, vilket ökar konkurrensen. Därför blir det allt viktigare att jämföra arbetskraftskostnader i Sverige med kostnaderna i dessa områden. I EU:s medlemsländer i östra Europa är kostnaden för en teknikarbetare omkring 1/5 av kostnaden i västra Europa. I Kina och Indien är samtidigt kostnaden för en teknikarbetare i genomsnitt mindre än en tiondedel av vad den är i västra Europa, men variationen är stor både mellan olika delar av länderna och mellan olika typer av företag.

Genomsnittskostnad för en tjänsteman ligger på västeuropeisk nivå

Arbetskraftskostnad för en tjänsteman i teknikföretag i Sverige är drygt 54 000 SEK per månad. Givetvis är variationerna stora mellan olika yrkesgrupper eftersom tjänstemannakåren består av alltifrån ingenjörer till administratörer och chefer. Lönen för arbetad tid utgör 67 procent av den totala arbetskraftskostnaden för en tjänsteman, vilket är en lite högre andel än på arbetarsidan.

KOSTNADEN FÖR EN TJÄNSTEMAN ÄR DRYGT 54 000 SEK PER MÅNAD

Genomsnittskostnad och lön för en tjänsteman i teknikföretag i Sverige 2008 (SEK per månad)*

	2008
Arbetskraftskostnad	54 400
Lön	36 400

Källa: SCB, bearbetning Teknikföretagen
* Löne- och kostnadsnivån avser juni 2008.

Internationella jämförelser av lönekostnader för tjänstemän är svåra att göra då statistik saknas i de flesta länder. Vi kan ändå konstatera att genomsnittskostnaden framstår som förhållandevis genomsnittlig i ett västeuropeiskt perspektiv. I de nya konkurrentländerna är samtidigt kostnaden för en tjänsteman betydligt lägre än i Sverige. Samtidigt är lönespridningen i Sverige alltför liten – vilket vi utvecklar senare i denna skrift.

Även nya konkurrentländer bör beaktas i lönebildningen

Ett flertal faktorer avgör huruvida arbetskraftskostnadsnivån i ett land är konkurrenskraftig. I slutändan handlar det dock om att försäljningsintäkter måste täcka samtliga kostnader i varje enskilt företag och dessutom ge en avkastning på investerat kapital som är minst lika bra som i andra länder. Om kostnaden för arbetskraften är hög måste detta kompenseras av att andra kostnader är lägre, att produktiviteten är högre eller att andra förutsättningar är bättre.

Svenska bolag har verksamhet runt om i världen och motsvarande produktionsutrustning används både i västvärlden och på växande marknader. När produktivitet och kostnadsbild jämförs mellan de olika anläggningarna i världen framstår därmed arbetskraftskostnader i Sverige som höga. Ökad rörlighet och informationsteknik gör dessutom att gamla ”sanningar” om att arbetskraft är rörliga inom ett land, men inte mellan länder, inte längre gäller.

Sammantaget är det alltså viktigt att arbetskraftskostnader både för arbetare och tjänstemän ses i ett sammanhang där även nya konkurrentländer ingår, hur oönskvämt det än kan kännas. När man bedömer vilken arbetskraftskostnad som är konkurrenskraftig måste man självklart också väga in de transaktionskostnader som följer av att Sverige är ett litet land långt borta från de stora marknaderna som dessutom valt att hålla fast vid en egen och i större sammanhang obetydlig valuta.

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

Lönerna i teknikbranschen i Sverige har ökat kraftigt de senaste åren och snabbare än i viktiga konkurrensländer. Att branschen dessutom inte skapat någon ökad produktivitet under den innevarande avtalsperioden gör att utrymmet för centrala löneökningar är obefintligt. Vi kan även konstatera att senarelagda lönerevisioner och lokala krisöverenskommelser underlättat företagens krishantering och att åtgärderna kan behövas i företagen även fortsättningsvis.

- Utrymmet för centrala löneökningar i den djupa lågkonjunkturen är obefintligt.
- Möjligheten till nya lokala krisöverenskommelser bör bekräftas genom att skrivas in i kollektivavtalen.

Löneökningstakt i teknikföretag

Högre löneökningar i Sverige än i viktiga konkurrentländer

Löneutvecklingen i den internationellt konkurrensutsatta teknikbranschen måste hållas på en rimlig nivå för att företagen ska kunna upprätthålla konkurrenskraften. Arbetskraftskostnaderna i Sverige bör inte öka snabbare än i viktiga konkurrentländer. Det är ökningstakten av de totala arbetskraftskostnaderna och inte lönen som är avgörande för företagen. På grund av begränsad tillgång till internationell statistik analyserar vi enbart löneutvecklingen.

Kraftiga löneökningar i Sverige under den senaste avtalsperioden

I Sverige har lönen per arbetade timmar i teknikföretag ökat med i genomsnitt 4,2 procent per år under 2007 och 2008, dvs. under innevarande avtalsperiod. Bidragande till den höga löneökningstakten är att 2007 års kollektivavtal tecknades under kraftig högkonjunktur. Under den föregående avtalsperioden var löneökningstakten något lägre eller ungefär 3,2 procent per år. Tjänstemannalönerna har ökat något snabbare än arbetarlönerna under perioden. Uppgifter i denna sammanställning är hämtade från konjunkurlönestatistiken.³

LÖNEÖKNINGAR PÅ I GENOMSNITT 4,2 PROCENT PER ÅR UNDER 2007 OCH 2008

Årliga löneökningar för arbetare och tjänstemän i teknikföretag i Sverige

	2004	2005	2006	2007	2008
Arbetare	2,8 %	3,1 %	2,9 %	3,6 %	4,4 %
Tjänstemän	3,3 %	3,6 %	3,4 %	4,0 %	4,6 %
Totalt*	3,1 %	3,4 %	3,2 %	3,8 %	4,5 %

Källa: SCB, bearbetning Teknikföretagen

* Totalsiffran är en sammanvägning av utvecklingen för arbetare och tjänstemän.

Lägre löneökningstakt under 2009 på grund av finanskrisen

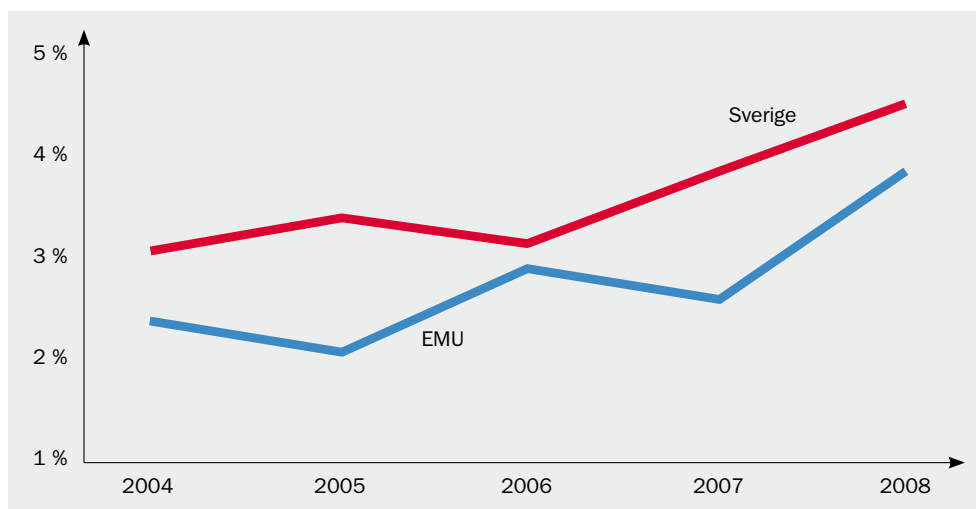
Löneökningstakten i teknikföretag har växlat ner under första halvan av 2009. På arbetsidan har timlönerna förblivit i det närmaste oförändrade hittills under året. Ökningstakten av tjänstemannalönerna har samtidigt bromsat upp. Utvecklingen är en följd av de åtgärder som vidtagits på grund av den ekonomiska krisen, däribland senarelagda lönerevisioner. Lokala krisöverenskommelser har även bidragit till att lönesumma per anställd minskat under 2009.⁴

3) Förutom konjunkurlönestatistiken finns även strukturlönestatistiken och uppgifter i dessa respektive källor kan skilja sig åt något. Ökningstakt för enskilda år kan påverkas av att tidpunkt för lönerevision är dispositiv, vilket bidrar till variationer mellan åren.

4) I dokumentet *Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag*, som publicerades av Teknikföretagen under 2009, finns en utförlig beskrivning av omfattning och effekt av dessa krisavtal.

HÖGRE LÖNEÖKNINGAR I SVERIGE ÄN I EURO-OMRÅDET DE SENASTE ÅREN

Årlig löneökningstakt i teknikbranschen i Sverige och euro-området (samtliga anställda)



Källa: SCB och Eurostat, bearbetning Teknikföretagen

Lönerna i Sverige har ökat mer än i viktiga konkurrentländer

De svenska lönerna i teknikbranschen har ökat något snabbare de senaste åren än de gjort inom euroområdet. De årliga löneökningarna i Tyskland och Frankrike har exempelvis varit ungefär en procentenhet lägre i genomsnitt än i Sverige under perioden 2004 till 2008. Den genomsnittliga löneökningstakten har även varit marginellt lägre i Danmark. Av de länder vi studerat uppvisar endast Finland, Norge och Storbritannien en högre ökningstakt än Sverige. I Finland har samtidigt ett treårsavtal nyligen tecknats med löneökningar på 0,5 procent för 2009. Dessa löneökningar kan dessutom förhandlas bort lokalt.

HÖGRE LÖNEÖKNINGAR I SVERIGE ÄN I TYSKLAND MEN LÄGRE ÄN I NORGE

Årlig löneökningstakt i teknikbranschen i Sverige och i konkurrentländer (samtliga anställda)

	2004	2005	2006	2007	2008	Periodens genomsnitt
Sverige	3,1 %	3,4 %	3,2 %	3,8 %	4,5 %	3,6 %
Finland*	4,9 %	3,6 %	2,9 %	4,8 %	4,5 %	4,1 %
Danmark**	2,8 %	2,7 %	3,5 %	4,3 %	4,5 %	3,6 %
Norge	2,8 %	3,0 %	4,6 %	5,5 %	6,4 %	4,5 %
Tyskland***	0,1 %	1,4 %	6,7 %	1,4 %	1,8 %	2,3 %
Frankrike	2,7 %	2,7 %	2,8 %	2,8 %	3,0 %	2,8 %
Storbritannien**	5,2 %	4,8 %	4,6 %	4,6 %	2,4 %	4,3 %
USA	4,0 %	2,5 %	5,3 %	3,6 %	3,4 %	3,8 %
EMU	2,4 %	2,1 %	2,9 %	2,6 %	3,8 %	2,8 %

Källa: Nationella statistikbyråer och Eurostat, bearbetning Teknikföretagen

* Uppgifter för Finland kommer från arbetsgivarorganisationen Teknologindustri. Enligt offentlig statistik i Finland är löneökningstakten lägre än i tabellen ovan.

** Inklusive stål och metallindustrin.

*** Avtalet gav hela 5,3 procent under 2006 vilket i kombination med engångsbelopp förklarar den höga siffran. I övrigt påverkas de årliga ökningstakterna, förutom av engångsbelopp, av tidpunkter för lönerevision och öppningsklausuler. Den låga siffran för 2004 förklaras av att ett 22-månadersavtal tecknades 2002 där inga nivåhöjningar gavs under 2004.

I östra Europa och på andra växande marknader har arbetskraftskostnaderna ökat betydligt snabbare än i Sverige. Dessa områden har genomgått en upphinnarprocess där både produktivitetsnivå och kostnadsnivå ökat. Därmed har löneökningstakten i de nya EU-länderna varit omkring 10 procent per år i genomsnitt under perioden 2004 till 2008. På grund av överhettningen i Baltikum ökade lönerna där med 15 till 20 procent per år. Lönebildningen i dessa länder har skapat stora ekonomiska obalanser och i dagsläget minskar lönekostnaderna per timme för att återanpassas till produktiviteten.

Snabbt nedväxlad löneökningstakt i viktiga konkurrentländer

Precis som i Sverige har löneökningstakten i flera viktiga konkurrentländer minskat snabbt under 2009. Dessutom återspeglas de åtgärder som vidtagits i flera länder för att hantera den vikande efterfrågan. Tysklands system med permitteringslöner innebär att företagens lönekostnad per anställd minskat tämligen kraftigt. I USA har företagen främst minskat kostnaderna genom att minska antalet anställda.

I Sverige har en stor del av kostnadsminskningen skett genom uppsägning men senarelagda lönerrevisioner och lokala krisöverenskommelser har varit positiva inslag i krishanteringen. Åtgärderna har bidragit till att företag kunnat hålla nere lönekostnaderna och behålla anställda trots den kraftigt minskade efterfrågan. Den ekonomiska krisen är långt ifrån över och företagen kommer även fortsättningsvis att ha problem med lönsamhet och orderingång. Därmed behövs krisåtgärder även fortsättningsvis. Möjligheten att teckna lokal krisöverenskommelse måste alltså bekräftas genom att skrivas in i kollektivavtalen för att de positiva effekterna ska bestå. I annat fall finns ingen annan lösning än nya uppsägningar eftersom tillräcklig efterfrågan ännu inte uppnåtts.

Ingen ökad produktivitet – inget utrymme för löneökningar

Produktionsvolymen per arbetad timme i teknikbranschen ökade under 2007 men minskade med ungefär lika mycket under 2008. Produktiviteten har dessutom utvecklats negativt under 2009. Därmed har ingen produktivitetsökning skett i branschen under avtalsperioden.⁵

Sammantaget är utrymmet på branschnivå för löneökningar i teknikföretag obefintligt. Vi har konstaterat att lönerna i Sverige ökat snabbare än i viktiga konkurrentländer. Det tillsammans med att branschen inte skapat någon ökad produktivitet de senaste åren gör att det inte finns något utrymme för centrala löneökningar i den kommande avtalsrörelsen.

I Sverige behövs inget konstlat kostnadstryck för fortsatt strukturomvandling. Teknikföretag i Sverige har klarat strukturomvandlingen bra de senaste 20 åren. Flexibla kollektivavtal som möjliggör övervintring innebär alltså inte att livsodugliga företag räddas. Ökat konstlat kostnadstryck leder i stället till uppsägningar i Sverige vilket kan leda till utflyttning från landet.

5) Inför avtalsförhandlingarna 2007 gjorde flera aktörer, däribland Konjunkturinstitutet, beräkningar av rimliga löneökningar utifrån produktivetsprognoser. Dessa prognoser har nu visat sig vara väldigt felaktiga vilket illustrerar att lönebildningen inte kan utgå ifrån konstgjorda makroekonomiska modeller byggda på produktivetsprognoser.

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

Produktivitetsutvecklingen i teknikbranschen varierar kraftigt mellan olika företag och branscher. Det tydliggör att inga generella löneökningar kan göras utifrån en genomsnittlig produktivitetsutveckling. Den djupa lågkonjunkturen har resulterat i kraftigt minskad produktion i företagen. I vilken utsträckning kollektivavtalen moderniseras kommer att avgöra hur sysselsättningen i branschen utvecklas när företagen vidtar åtgärder för att återställa produktiviteten.

- Lönebildningen måste bättre beakta den varierande produktivitetsutvecklingen och de olika behoven i enskilda företag och branscher.
- Kollektivavtalen bör moderniseras så att de möjliggör ett ökat lokalt inflytande på företagsnivå.

Produktivitetstillväxt i teknikföretag

Kraftigt varierande produktivitetstillväxt i olika delbranscher

En ökning av produktion per arbetad timme skapar förutsättningar för ökade löner och vinster utan att lönsamhet, konkurrenskraft eller inflationsmål riskeras. Löneutvecklingen måste ytterst gå hand i hand med vad vi i vardagslag kallar produktivitetstillväxt i varje enskilt företag och i varje delbransch. Därmed måste de stora skillnaderna i produktivitetstillväxt mellan delbranscher och olika länder inom teknikindustrin beaktas vid lönebildningen.

El-, tele- och elektronikindustrin har den högsta produktivitetstillväxten

Industrin som producerar teleutrustning, instrument, datorer och elmaskiner har i särklass den högsta produktivitetstillväxten, inte bara i Sverige utan naturligtvis också i andra länder. Den höga produktivitetstillväxten för el-, tele- och elektronikindustrin slår igenom i siffror för samtliga länder eller grupper av länder. Produktivitetstillväxten i Sverige har samtidigt varit högre än i andra länder eller länderområden 2004 till 2008. Detta behöver däremot inte var någon entydigt tecken på framgång då en del av förklaringen beror på branschammansättning och på att priserna faller mer på produkter som tillverkas i Sverige.

STOR SKILLNAD I PRODUKTIVITETSTILLVÄXT MELLAN METALLVARU- OCH TELEINDUSTRIN

Årlig förändring 2004 till 2008 av produktionsvolym, arbetade timmar och produktivitet

El-, tele och elektronikindustrin	Sverige	EU27	EMU	Tyskland	USA
Produktionsvolym	12,1 %	5,4 %	9,9 %	13,2 %	9,5 %
Arbetade timmar	-2,1 %	-0,3 %	-0,3 %	0,8 %	-1,6 %
Produktion per arbetad timme	14,5 %	5,7 %	10,2 %	12,3 %	11,3 %

Metallvaruindustrin	Sverige	EU27	EMU	Tyskland	USA
Produktionsvolym	1,0 %	2,6 %	2,4 %	4,2 %	2,2 %
Arbetade timmar	2,3 %	0,7 %	0,7 %	2,4 %	0,7 %
Produktion per arbetad timme	-1,3 %	1,9 %	1,7 %	1,7 %	1,5 %

Källa: Nationella statistikbyråer och Eurostat, bearbetning Teknikföretagen

Låg produktivitetstillväxt i metallvaruindustrin

Produktivitetstillväxten är i särklass lägst i metallvaruindustrin. Detta är dessutom inte unikt för de senaste fyra åren utan ungefär samma utveckling för delbranschen syns även under tidigare perioder. I Sverige har produktivitetstillväxten dessvärre

VARIERANDE UTVECKLING I MASKIN- OCH FORDONSINDUSTRIN I OLIKA LÄNDER

Årlig förändring 2004 till 2008 av produktionsvolym, arbetade timmar och produktivitet

Maskinindustrin	Sverige	EU27	EMU	Tyskland	USA
Produktionsvolym	5,1 %	4,6 %	4,6 %	6,6 %	1,9 %
Arbetade timmar	1,3 %	1,1 %	1,1 %	1,6 %	0,6 %
Produktion per arbetad timme	3,8 %	3,4 %	3,5 %	4,8 %	1,2 %

Motorfordonsindustrin	Sverige	EU27	EMU	Tyskland	USA
Produktionsvolym	3,6 %	2,0 %	0,7 %	2,5 %	-5,8 %
Arbetade timmar	-0,4 %	-0,6 %	-0,6 %	-0,4 %	-2,5 %
Produktion per arbetad timme	4,0 %	2,6 %	1,3 %	3,0 %	-3,3 %

Källa: Nationella statistikbyråer och Eurostat, bearbetning Teknikföretagen

varit negativ de senaste fyra åren vilket medfört allt lägre vinstmarginal.⁶ Produktivitetstillväxten har varit lägre än löneökningarna. Därför har branschen höjt priserna mer än andra branscher.

Svag produktivitetstillväxt i motorfordonsindustrin

I motorfordonsindustrin har produktivitetstillväxten i Sverige varit högre än i andra länder eller områden av länder men utvecklingen varierar mellan delbranscher och enskilda företag. Några få framgångsrika företag slår igenom i den svenska statistiken. Den amerikanska produktivitetsutvecklingen har varit negativ och var även negativ mellan 2004 och 2007 innan finanskrisen satte in på allvar. Finanskris och negativ produktivitetsutveckling har som bekant inneburit omfattande omstruktureringar eller konkurser i motorfordonsindustrin i många länder. I amerikansk bilindustri har kollektivavtalen blivit mindre rigida med marginella löneökningar samt kraftigt sänkta lönebikostnader.⁷ Maskinindustrins produktivitetstillväxt i Sverige har utvecklats ungefär som inom EU och EMU, medan Tyskland har haft en högre tillväxt.

Variationerna tydliggör att utrymme för centrala löneökningar saknas

De stora skillnaderna av produktivitetsutveckling mellan delbranscher inom teknikindustrin och mellan olika länder tydliggör att inga generella löneökningar kan göras utifrån en genomsnittlig produktivitetsutveckling. Istället måste produktivitetstillväxt och behov i enskilda företag och delbranscher beaktas. Det finns små behov av centrala kollektiva lösningar för löne- och anställningsvillkor men stora behov av flexibla lokala lösningar på den enskilda arbetsplatsen.

Kollektivavtalen bör moderniseras och medge ökat lokalt inflytande

Den internationella finanskrisen har medfört att produktions- och produktivitetstillväxten med få undantag minskat kraftigt i teknikföretag under 2009. Som en följd av bland annat statistikomläggningar saknas siffror för arbetade timmar för de flesta länder för 2009. Siffror finns dock för Sverige och Tyskland och kan skattas för USA.

6) Detta framgår bland annat av SCB:s ekonomiska nyckeltal för den svenska ekonomin.

7) Se Bureau of Economic Analysis för detaljerade uppgifter för utvecklingen i USA.

Åtgärder för att återställa produktivitetstillväxten kommer att vidtas

I både Sverige och Tyskland har produktion per arbetad timme minskat i hög omfattning under 2009.⁸ Företagen har ännu inte anpassat arbetsstyrkan till den lägre produktionsvolymen. Samtidigt återspeglas effekter av olika anpassningsåtgärder så som krisavtal eller permitteringssystem i antalet arbetade timmar. I USA har produktiviteten i teknikbranschen däremot upprätthållits relativt väl. Detta eftersom den amerikanska modellen innebär att bolagen har låga kostnader för att anpassa såväl arbetstimmar som anställda till förändrade produktionsförutsättningar. Vid en återhämtning kommer samtidigt de arbetslösa i USA snabbt tillbaka i arbete.⁹

FALLANDE PRODUKTIONSVOLYM I TEKNIKFÖRETAG UNDER 2009

Prognos för utveckling av produktion, sysselsättning och arbetade timmar i teknikföretag 2009

	Produktionsvolym	Arbetade timmar	Anställda
Sverige	-30 %	-17 %	-12 %
Tyskland	-25 %	-15 %	-5 %
USA	-15 %	-17 %	-15 %

Källa: Nationella statistikbyråer, bearbetning Teknikföretagen

Den försämrade produktiviteten tillsammans med ökade finansiella kostnader i teknikföretag både i Sverige och på andra håll under 2008 och 2009, har medfört att lönsamheten i branschen försämrats kraftigt. Företagen kommer därmed att vidta åtgärder för att återställa en ”normal” produktivitetstillväxt de närmaste åren. Erfarenhetsmässigt vet vi att detta sker genom återhämtade produktionsvolymerna i kombination med fortsatt reducering av antalet anställda. Uteblir en stark ekonomisk återhämtning kommer produktivitetstillväxten till största del från en fortsatt reducering av antalet anställda.

Det lokala inflytandet bör öka så att företagen kan behålla personal

Arbetsmarknadens parter kan i stor utsträckning påverka i vilken omfattning företagen tvingas fortsätta att minska antalet anställda i teknikbranschen. Sambandet mellan reallöneutveckling och arbetslöshet är starkt på kort sikt. En oförändrad lönenivå i teknikindustrin innebär alltså att företagen kan behålla fler medarbetare i den djupa lågkonjunkturen.

En fortsatt minskning av antalet anställda kan även undvikas genom en lönebildning som är bättre anpassad till lokala förutsättningar. Kollektivavtalen bör alltså möjliggöra ett ökat lokalt inflytande på företagsnivå. I vilken utsträckning kollektivavtalen moderniseras i riktning mot mer lokalt inflytande är starkt bidragande till hur sysselsättning, lönsamhet och konkurrenskraft utvecklas inom teknikindustrin de kommande åren.

8) I ytterligare några få länder inom EU redovisas arbetade timmar och även där syns samma utveckling.

9) En fördjupning av denna diskussion finns på sidorna 13 till 17 i *World Economic Outlook October 2009 – Sustaining the Recovery* från IMF.

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

Lönespridningen i Sverige både inom och mellan yrken är mycket begränsad i ett internationellt perspektiv. Den sammanpressade lönespridningen är orättvis då kompetens- och utbildningssatsningar förefaller att löna sig dåligt. Dessutom är även de lägsta lönerna anmärkningsvärt höga. Vid internationell jämförelse kan vi konstatera att lönerna i Sverige för de lägst betalda har pressats upp till felaktiga relativa nivåer genom facklig lönepolitik.

- Lönebildningen bör göra det möjligt för företag att bättre premiera både mer och mindre produktiva medarbetare för deras insatser.
- Inga individgarantier bör förekomma i kollektivavtalen.
- Särskilda höjningar av lägsta löner avvisas konsekvent.
- Lägsta löner i kollektivavtalen bör sänkas och göras dispositiva.

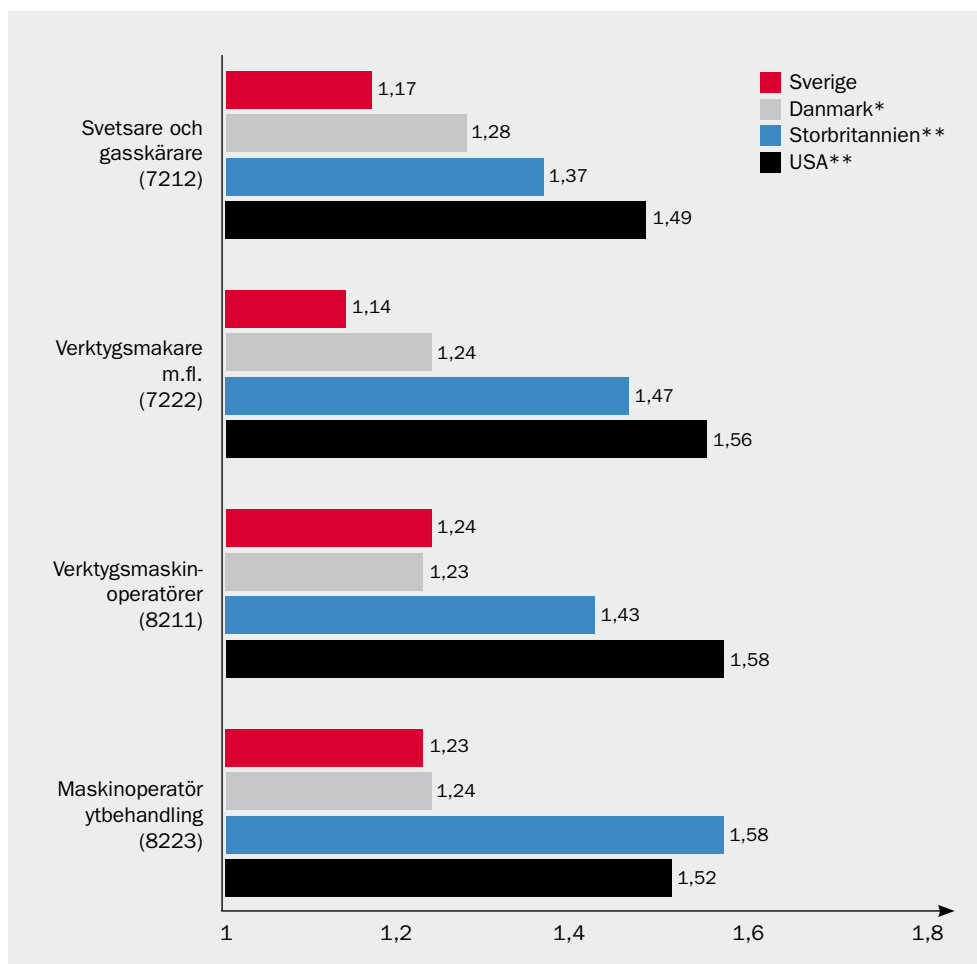
Lönespridning i teknikföretag

Liten lönespridning i Sverige i ett internationellt perspektiv

För teknikföretag är det viktigt att relativa lönenivåer på arbetsmarknaden – både inom och mellan yrken – återspeglar de anställdas arbetsinsatser. De anställdas egna ansträngningar, företagets lönsamhet, produktivitetstillväxt, teknisk utveckling men även marknadsförhållanden ska avgöra löneutvecklingen.

LÖNESPRIDNINGEN FÖR TEKNIKARBETARE ÄR BETYDLIGT MINDRE I SVERIGE ÄN I OMVÄRLDEN

Lönespridning för teknikerbyråyrken (enligt ISCO-klassificeringen) i Sverige, Danmark, Storbritannien och USA 2008 (kvot mellan övre och undre kvartil)



Källa: Nationella statistikbyråer, bearbetning Teknikföretagen

* Uppgifter för Danmark avser 2007.

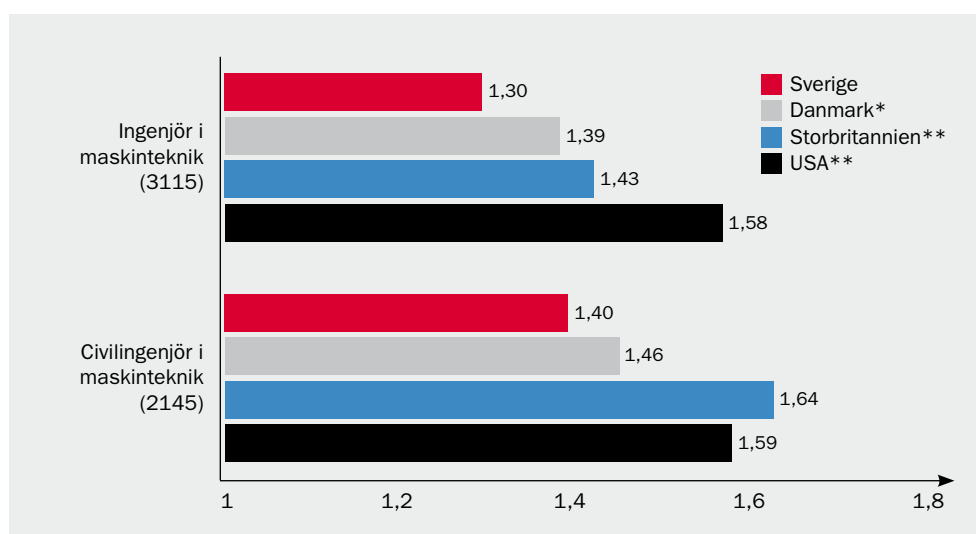
** För USA och Storbritannien gäller en annan nomenklatur än i Sverige, som dock påminner om ISCO.

Betydligt mindre lönespridning i Sverige än i Storbritannien och USA

I ett internationellt perspektiv framstår lönespridningen för anställda i Sverige som sammanpressad både inom och mellan yrken. Spridningsstatistik saknas i många länder varför vår analys inskränks till Sverige, Danmark, Storbritannien och USA. Analysen visar att lönespridningen i Sverige för vanligt förekommande yrken i teknikföretag är liten både för arbetare och för tjänstemän. Lönespridningen är betydligt mindre än i USA och Storbritannien. Lönespridningen är till och med generellt sett lägre än i Danmark som tidigare, men inte i dagsläget, haft en lönepolitik som utformats på ett likartat sätt som i Sverige.

LITEN LÖNESPRIDNINGEN FÖR INGENJÖRER I SVERIGE

Lönespridning för tjänstemannayrken i teknikföretag (enligt ISCO-klassificeringen) i Sverige, Danmark, Storbritannien och USA 2008 (kvot mellan övre och undre kvartil)



Källa: Nationella statistikbyråer, bearbetning Teknikföretagen

* Uppgifter för Danmark avser 2007.

** För USA och Storbritannien gäller en annan nomenklatur än i Sverige, som dock påminner om ISCO.

Den begränsade spridningen är orättvis och ger små incitament till utbildning

Resultatet av en sammanpressad lönestruktur är bland annat att mindre produktiv arbetskraft riskerar att trängas ut från arbetsmarknaden i onödan. Alternativt innebär alltför höga relativa löner att personer inte blir anställda i önskad omfattning. Den sammanpressade lönespridningen är även orättvis då kompetens- och utbildningsinsatser förefaller att löna sig dåligt.

Lönebildningen bör göra det möjligt för företag att bättre premiera både mer och mindre produktiva medarbetare för deras insatser. Lönen ska återspegla erfarenhet, kompetens, initiativ, ansvar, skicklighet och marknadsförutsättningar, inte en felaktig facklig fördelningspolitik. Löneskillnader ska vara objektiva och motiverade. Inga individgarantier bör förekomma i kollektivavtalen eftersom sådana motverkar en mer rättvis lönespridning.

För höga lägsta löner i Sverige

De lägsta lönerna i Sverige är anmärkningsvärt höga. Vid internationell jämförelse konstateras att lönerna i Sverige för de lägst betalda har pressats upp till felaktiga relativa nivåer. I den undre kvartilen är lönenivån för maskinoperatörer uppemot 50 procent högre i Sverige än i USA. Bland de yrken som ingår i vår studie är det bara för verktygsmakare som löneläget för den undre kvartilen ligger på ungefär samma nivå som i USA. Vid en analys av det relativa löneläget i den övre kvartilen reduceras skillnaderna för yrkena i hög omfattning. Givetvis påverkar växelkurser men de relativa skillnaderna kvarstår även vid växelkursförändringar vilket är det relevanta i denna analys.

SVENSKA TEKNIKARBETARE I DEN UNDERE KVARTILEN ÄR ÖVERBETALDA

Lönespridning (enligt ISCO-klassificeringen) för vanliga yrkesgrupper i teknikföretag 2008 (SEK per timme)*

	Sverige		USA**	
	undre kvartil	övre kvartil	undre kvartil	övre kvartil
Civilingenjör i maskinteknik (2145)	165,70	232,00	187,30	298,70
Ingenjör i maskinteknik (3115)	148,50	193,10	121,10	191,20
Svetsare och gasskärare (7212)	125,10	146,30	86,90	129,00
Verktygsmakare m.fl. (7222)	128,60	146,90	118,40	184,20
Verktygsuppsättare (7223)	122,90	152,60	78,00	123,40
Verktygsmaskinoperatörer (8211)	122,30	150,90	84,40	128,00
Maskinoperatör ytbehandling (8223)	118,30	141,70	70,90	114,30

Källa: SCB och Bureau of Labor Statistics, bearbetning Teknikföretagen

* Växelkurser påverkar nivåerna men de relativa skillnaderna kvarstår även vid växelkursförändringar.

** För USA gäller en annan nomenklatur än i Sverige, som dock påminner om ISCO.

Inte marknadskrafter utan facklig lönepolitik har skapat snedvridda lägsta löner

Relativt sett är inte produktivitet- eller kompetensnivå för de lägst betalda i Sverige så mycket högre än i USA att det skulle motivera dessa stora skillnader. Det är inte heller rimligt att anta att andra faktorer som kapitalintensitet eller maskinutrustning skiljer sig signifikant mellan yrkena. Det är dessutom svårt att finna bevis i den offentliga statistiken för att en relativ knapphet eller brist på yrkesarbetare eller skillnader i kapitalintensitet skulle ha pressat upp de lägsta lönenivåerna i Sverige. I stället har lönerna för de mindre kvalificerade i Sverige sedan länge pressats upp till felaktiga nivåer genom en orimlig facklig lönepolitik.¹⁰

Inför de kommande avtalsförhandlingarna avvisar vi bestämt särskilda höjningar av lägsta lönerna. Lägsta lönerna i de centrala avtalen bör sänkas. Lägsta löner i kollektivavtalen bör även göras dispositiva, det vill säga bestämmas på den lokala arbetsplatsen.

10) Kraven från IF Metall för höjning av lägsta löner var 6 procent i avtalsrörelsen 2004 och 10 procent 2007. Båda gångerna förespråkade IF Metall ettårsavtal. Motsvarande krav på höjningar av de lägsta lönerna från Unionens sida var 10,8 procent respektive 10,3 procent.

KOMMANDE KAPITEL I KORTHET

En felaktig lönebildning innebär att såväl den internationellt konkurrensutsatta industrins konkurrenskraft som inflationsmålet hotas, med höjda räntor som följd. Effekten av de fackliga kraven inför avtalsrörelsen skulle på kort sikt vara att anställda inom industrin blir arbetslösa. I ett lite längre perspektiv skulle konsekvensen vara att Sverige blir fattigare.

- Det är avgörande att den internationellt konkurrensutsatta industrins lönenormerande roll respekteras.

Viktiga principer vid lönenormering

Respekt för industrins lönenormering saknas

En internationellt konkurrenskraftig och framgångsrik exportsektor är en förutsättning för en hög levnadsstandard i Sverige. Vår välfärd ökar genom att vi tillverkar varor och tjänster där vi har relativa fördelar och byter dessa mot andra varor eller tjänster som vi i Sverige har sämre förutsättningar att tillhandahålla. Med en framgångsrik exportsektor kan vi importera varor och tjänster, i form av exempelvis rödvin eller tv-apparater, till en lägre kostnad än om vi själva skulle producera dessa i Sverige.

En helt decentraliserad lönebildning på företagsnivå i hela näringslivet vore bäst för både företag och anställda. När löner och produktivitet utvecklas i samma takt vid varje enskilt företag, uppkommer ett minimum av störningar vad gäller inflations-takt, kapitalavkastning eller reallöneutveckling.

Centrala förhandlingar förutsätter samtidigt att den internationellt konkurrensutsatta industrin är normerande vad gäller löneökningar. Då industrins löneökningar numera alltför ofta betraktas som ett golv för löneökningar i andra sektorer finns inte längre någon respekt för lönenormeringen.

I den fackliga retoriken inför avtalsrörelsen talas om en insamlingsmodell med extra krontalspåslag till avtalsområden med låg genomsnittslön. Idén är att pengar ska kunna flyttas mellan olika ekonomiska sektorer. I praktiken fungerar däremot inte detta. Modellen innebär istället att skyddade sektorer blir löneledande vilket hotar såväl den internationellt konkurrensutsatta industrins konkurrenskraft som inflationsmålet, med höjda räntor som följd. På kort sikt skulle effekterna av de fackliga kraven vara att fler anställda inom industrin blir arbetslösa. I ett lite längre perspektiv skulle konsekvensen vara att Sverige blir fattigare.



Teknikföretagen

www.teknikforetagen.se