

9/68



TIDSKRIFTEN

ORGAN FÖR SVERIGES CIVILINGENJÖRSFÖRBUND

Civilingenjörernas lönebildning

Fil kand Anders Klevmarken redovisar i denna artikel en statistisk undersökning av lönebildning och lönestruktur hos civilingenjörerna.

Några synpunkter med anledning av en undersökning

I samarbete mellan Prognosinstitutet vid Statistiska Centralbyrån och Statistiska institutionen vid Stockholms Universitet genomföres en undersökning av hur industritjänstemännen med gymnasial eller akademisk utbildning fördelar sig på olika utbildningar, yrken, åldersklasser, dyrorter och industrigrenar. I forskningsprojektet ingår även en undersökning av lönebildningen och lönestrukturen bland dessa tjänstemän.

I denna artikel kommer jag att presentera några resultat från undersökningar, vilka bygger på bearbetningar dels av Svenska Arbetsgivarföreningens tjänstemannastatistik, som för detta forskningsändamål gjorts tillgänglig för Prognosinstitutet, och dels av statistik från Sveriges Civilingenjörförbund. Dessa resultat togs som utgångspunkt för en diskussion av några drag i lönebildningen. Åsikter och värderingar är helt författarens egna. Inledningsvis följer en kortfattad redogörelse för hur lönebildningen går till.

Löneförhandlingarna kan sägas ske på tre olika plan: centralt, lokalt och ibland även individuellt. I de centrala förhandlingarna fastställs en rekommenderad generell procentuell löneförhöjning, som i princip ska gälla alla tjänstemän, dock med den modifikation att procentalen brukar vara olika för män och för kvinnor och ibland för yngre och äldre tjänstemän. I avtalen föreskrives att förutom den generella lönehöjningen skall "normala" sk ålders- och kvalifikationstillägg utgå. Dessa tillägg utgår inte nödvändigtvis till varje enskild tjänsteman, utan för varje företag bestäms en "pott", varefter man förhandlar om hur potten ska fördelas på de individuella tjänstemännen. Ålderstilläggen beräknas med hjälp av lönestatistiken. Ett ålderstillägg kan definieras på följande sätt:

Skillnaden mellan genomsnittslönen för en viss ettårsklass inom en befattningstyp och genomsnittslönen för den närmast lägre ettårs-åldersklassen inom samma befattningstyp definieras som det "statistiska" ålderstillägget.

Beräkningen av ålderstillägg illustreras schematiskt i fig 1 där den heldragna kurvan är en sk löne-åldersprofil, sammanbindande medianlönerna i olika åldersklasser för en befattningstyp. Dessa medianlöner har observerats vid en och samma tidpunkt. Den brutna kurvan är samma kurva men förskjuten ett år.

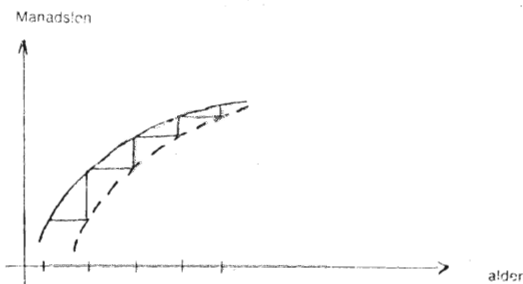


fig 1

De vertikala staplarnas längd utgör ålderstillägget i resp åldersklass. Vi kan lägga märke till att med den form, som kurvan har givits, är ålderstilläggen störst för de yngsta tjänstemännen. Ju större andelen unga tjänstemän är, desto större betydelse kommer pott-tilläggen att ha jämfört med andra löneökningsskomponenter.

En dylik lön-åldersprofil kan i princip konstrueras för varje befattningstyp med hjälp av Svenska Arbetsgivarföreningens (SAF) befattningsdifferentierade statistik. Det finns därför möjlighet att med SAF:s statistik särskilja ål-



Fil kand
Anders Klevmarken

derstilläggen från befodrings- och kvalifikationstilläggen. Denna möjlighet finns dock ej med statistik från Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF), ty den är inte yrkesdifferentierad. De tillägg, som kan räknas fram ur lön-åldersprofiler från denna statistik, får därför anses omfatta både ålderstillägg och befodrings- och kvalifikationstillägg. Det bör kanske nämnas att även om kvalifikationstilläggens storlek bygger på beräkningar från lönestatistiken, tycks det dock i stor utsträckning, liksom för befodringsstilläggen, även vara en förhandlingsfråga.

Det brukar framhållas att lönesättningen på industritjänstemännens arbetsmarknad är individuell och att lönerna inte följer något lönegrads- eller tariffsystem. Man anser sig därför ha behållit en stor flexibilitet i lönebildningen trots att denna till stor del bestäms i avtalen. Huruvida denna möjlighet till flexibilitet även utnyttjas är mera tveksamt. Det finns anledning att förmoda att parternas agerande på arbetsmarknaden inom ramen för de regler, som ställts upp snarast resulterat i en tendens till att konservera den rådande lönestrukturen. Då den individuella lönesättningen, som vi sett, är knuten till löne-åldersprofilerna och då dessas form i hög grad kommer att bestämma potttilläggens storlek, kan det vara av intresse att något närmare studera profilernas kurvatur och framför allt hur denna förändras. För att i någon mån försöka belysa detta redovisas huvuddragen i en empirisk undersökning av hur lönebildningen faktiskt utfallit under sista hälften av 1950-talet och första hälften av 1960-talet. Undersökningen baseras på Svenska Arbetsgivareföreningens tjänstmannastatistik och på Svenska Mekanisters Riksförenings (SMR) och Svenska Elektroingenjörers Riksförenings (SER) lönestatistik.

Varje löntagares lön kan uttryckas som en begynnelselön till vilken varje år kumulerats procentuella löneförändringar, vanligen löneökningar. Dessas storlek är olika i olika åldrar. Även begynnelselönerna undergår årliga förändringar, och en begynnelselöns storlek är därför beroende av när löntagaren börjar förvärvsarbete. Med hjälp av en modell¹⁾ som bygger på dessa enkla förhållanden har man uppskattat²⁾ dels den genomsnittliga procentuella ökningen i begynnelselön och dels de genomsnittliga löneökningarna i olika åldersklasser. Med ålder avses här inte endast vad man vanligen menar med begreppet utan ibland även antal år efter examen. Det ideala åldersbegreppet vore antalet år på arbetsmarknaden. Dylka uppgifter saknas dock i de statistiska materialen. Vid uppskattningar från SMR:s och SER:s statistik har därför som en approximation till tidpunkten för utträdet på arbetsmarknaden använts examensåret och till antalet år på arbetsmarknaden, antalet år efter examen. I SAF:s statistik finns inte heller dessa uppgifter utan materialet är klassindelad efter löntagarnas födelseår. Under vissa, inte alltför restriktiva, förutsättningar kan även detta material användas.

I tabell 1 redovisas resultat från uppskattningar med hjälp av SMR:s och SER:s statistik. Inom parentes redovisas estimatens standardavvikelse och längst till höger i tabellen den multipla korrelationskoefficienten.

Vi kan konstatera att under den studerade perioden har den genomsnittliga ökningen av begynnelselönerna varit drygt 7% för både mekanister och elektroingenjörer. De årliga löneökningarna för de ingenjörer som redan

¹⁾ Den genomsnittliga lönen (geometriskt genomsnitt) år T för en grupp löntagare som alla börjat förvärvsarbete år b kan uttryckas på följande sätt:

$$L_{Tb} = \exp \left(\alpha + \beta b + \sum_{i=1}^{T-b} \gamma_i + u_{Tb} \right); \quad (1)$$

L_{Tb} är den genomsnittliga lönen. β kan tolkas som genomsnittliga årliga ökningen i begynnelselön och γ_i som den genomsnittliga årliga löneökningen i år efter utträdet på arbetsmarknaden. α är en parameter som uttrycker den genomsnittliga lönenivån och u_{Tb} är en slumpmässig avvikelse.

²⁾ Minsta-kvadratmetoden.

Tabell 1 Estimerade löneökningar

Sektor	Intercept	Ökning i begrin- nelseön	Löneökning i olika åldersklasser (antal år efter examen)						Korre- lations- koeffi- cient
			0—2	3—6	7—10	11—15	16—20	21—	
			α	β	γ_1	γ_2	γ_3	γ_4	
(1) SMR, enskild tjänst	-129.80 (1.5710)	.0700 (.0008)	.1085 (.0088)	.1289 (.0028)	.1270 (.0017)	.1201 (.0012)	.1123 (.0010)	.1059 (.0009)	.9934
(2) SMR, statlig tjänst	-134.34 (2.3453)	.0724 (.0012)	.0887 (.0013)	.1192 (.0042)	.1135 (.0025)	.1072 (.0019)	.1015 (.0015)	.0963 (.0014)	.9811
(3) SER, samtliga	-138.09 (1.3206)	.0743 (.0007)	.1161 (.0077)	.1335 (.0024)	.1279 (.0014)	.1200 (.0011)	—	—	.9935

Anm: Samtliga estimationer har gjorts med hjälp av den statistik som SMR och SER publicerat. Uppskattningarna är således baserade på medianlöner och ej på individuella löner.

- (1) Uppskattningen gjord på statistik från perioden 1954—1967.
- (2) Uppskattningen gjord på statistik från perioden 1954—1967. 1954—1962 avser uppgifterna endast statlig tjänst, men 1963—1967 både statlig och kommunal tjänst. Antalet kommunalanställda är mycket få.
- (3) Uppskattningen är gjord på statistik från perioden 1953—1967.

Tabell 2 Estimerade löneökningar

Sektor	Inter- cept	Ökning i begrin- nelseön	Löneökning i olika åldersklasser						Korre- lations- koeffi- cient	
			-21	22—25	26—29	30—34	35—44	45—59		60—
			α	β	γ_2	γ_3	γ_4	γ_5		γ_6
(1) SAF, samtliga civilingenjörer	3.9949 (.0447)	.0707 (.0009)	.0942 (.0056)	.1276 (.0039)	.1326 (.0031)	.0945 (.0018)	.0668 (.0017)	.0439 (.0060)	.9969	
(2) SAF, samtliga läroverksing	2.1145 (.1510)	.0683 (.0008)	.0766 (.0066)	.1092 (.0043)	.1174 (.0043)	.1074 (.0036)	.0910 (.0019)	.0688 (.0017)	.9959	
			24—25	26—29	30—34	35—39	40—44	45—50		
(3) SMR, enskild tjänst	-136.52 (2.0945)	.0730 (.0011)	.1094 (.0037)	.1092 (.0032)	.1116 (.0028)	.1123 (.0024)	.1114 (.0022)	.1093 (.0020)	.9932	
(4) SER, enskild tjänst	-141.91 (1.5989)	.0758 (.0008)	.1098 (.0035)	.1108 (.0032)	.1134 (.0028)	.1140 (.0024)	.1120 (.0022)	—	.9938	

Anm: Samtliga estimationer har gjorts med hjälp av den statistik som SAF resp SMR och SER publicerat. Uppskattningarna är således baserade på medianlöner och ej på individuallöner. De estimerade intercepten med SAF-statistiken och SMR-SER-statistiken är ej av samma storleksordning p g a att tids- och åldersvariablerna inte kodats på samma sätt.

- (1) Uppskattningen gjord på statistik från perioden 1954—1964.
- (2) Uppskattningen gjord på statistik från perioden 1952—1964.
- (3) Det statistiska materialet omfattar åren 1955, 1957—1967. För åren 1955, 1957 och 1958 finns endast en redovisning ortgruppsvis. Ortsgruppernas medianlöner har därvid vägts samman proportionellt mot antalet ingenjörer.
- (4) Det statistiska materialet omfattar åren 1953—1967. Sammanvägning av ortgruppsvisa medianlöner har ägt rum för 1953—1959.

förvärvsarbetar har varit mellan 10 % och 13 %, något lägre alldeles efter examen och i de högre åldrarna och högst tre till tio år efter examen. Estimaterna av ökningstalen är något större för elektroingenjörerna än för mekanisterna. De som varit anställda i enskild tjänst har erhållit en något mindre ökning av begynnelselönerna än de statsanställda men har i gengäld fått något större löneökningar när de väl kommit ut på arbetsmarknaden. Skillnaderna mellan åldersklasserna och mellan den enskilda och statliga sektorn är emellertid små i förhållande till estimatens standardavvikelser.

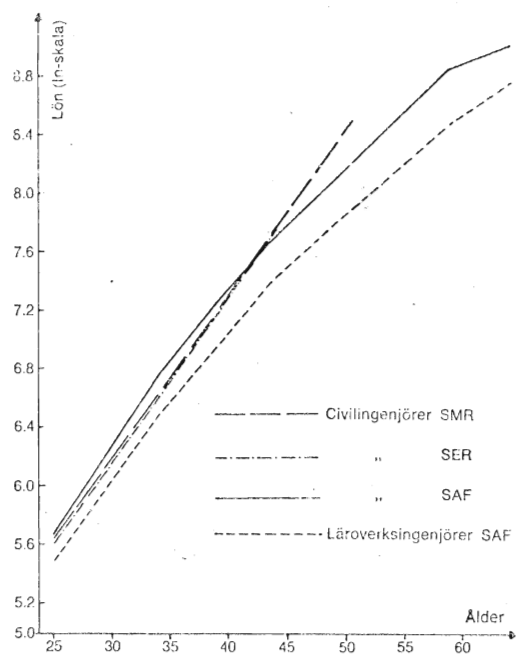
I tabell 2 redovisas resultaten från några uppskattningar från SAF:s statistik och som en jämförelse även några från SMR:s och SER:s statistik. De estimerade modellerna beskriver löneutvecklingen för ingenjörer med samma födelseår, vilket illustreras grafiskt i fig 2.

Estimaterna från såväl SAF:s som SMR:s och SER:s statistik av den genomsnittliga ökningen i begynnelselön ligger omkring 7 %. De övriga ökningstalen överensstämmer dock ej lika väl. Medan löneökningarna i de olika åldersklasserna estimerade från SMR:s och SER:s material är ungefär lika stora, visar de från SAF:s statistik en betydande olikhet mellan åldersklasserna. Framför allt är skattningarna av ökningstalen i de högsta åldersklasserna mycket små. Detta anses snarast bero på en selektions-effekt, som består i att SAF:s statistik ej omfattar tjänstemän på direktörsnivå. Beträffande SMR:s och SER:s material vet man, att bortfallet är störst bland de äldre ingenjörerna och från de högsta åldersklasserna sker över huvud taget ingen uppgiftsinsamling. Huruvida bortfallet även är selektivt på samma sätt som i SAF:s statistik vet man ej mycket om. Eventuellt kan man använda skillnaderna mellan estimaterna i de högsta åldersklasserna från SAF:s och SMR-SER:s statistik som ett ungefärligt mått på en undre gräns för selektions-effekten. Det råder dock ändå en viss oklarhet beträffande tolkningen av koefficienterna. Enligt skattningarna från SAF:s statistik är löneökningarna för ingenjörer i 25—30 årsåldern betydligt större än för både yngre och äldre ingenjörer. Varken estimaterna från SMR:s eller från SER:s statistik visar ett lika markerat maximum. En obetydligt större löneökning kan konstateras för civilingenjörer i 30—40-årsåldern. Huruvida dessa skillnader mellan SAF:s och SMR-SER:s statistik beror på att stati-

stiken från SMR och SER endast representerar mekanister resp elektroingenjörer medan den från SAF representerar alla civilingenjörer, eller på att SMR:s och SER:s statistik även omfattar civilingenjörer i icke SAF-anslutna företag, eller på andra orsaker, är svårt att avgöra.

Trots dessa olikheter i uppskattningarna från de olika materialen har vi dock funnit att löneökningarna är något olika i olika åldersklasser. Detta kan givas olika förklaringar, som inte utesluter varandra. En befordran från en yrkesnivå till den närmast ovanför kan innebära en väsentlig löneökning. Genomsnittslönerna i två intilliggande yrkesnivåer skiljer sig i allmänhet med 15—25 %. De något högre ökningstalen i 30—35 årsåldern kan i stor utsträckning avspegla snabba befordringar i dessa åldrar. Bortsett från den tidigare diskuterade selektionseffekten kan de lägre talen för de äldre ingenjörerna bero på att befordringarna av dessa sker mera sällan, antalet chefsbefattningar är relativt få, men det kan också bero på att företagen inte är villiga att ge de äldre och relativt väl betalda ingenjörerna lika stora lönelöft som de yngre.

Fig 2 Uppskattad löneutveckling för ingenjörer födda år 1910



I fig 2 kan vi jämföra löneutvecklingen för en civilingenjör och för en läroverksingenjör. Löneskalan är logaritmisk, vilket innebär att om skillnaden mellan två kurvor är konstant,

är kvoten mellan motsvarande två grupper löner konstant och oberoende av åldern. Där-
emot blir naturligtvis löneklyftan mätt i kronor
större och större ju äldre tjänstemännen blir.
Av figuren framgår att löneklyftan mellan civil-
och läroverksingenjörer blivit större, även mätt
med kvoten mellan lönerna, ju äldre ingenjör-
erna blivit. Detta är naturligtvis ett uttryck
för att civilingenjörerna i allmänhet fått större
löneökningar än läroverksingenjörerna (jfr tab
2), vilket i sin tur bör kunna förklaras med att
överskottsefterfrågan varit så mycket större på
civilingenjörer än på läroverksingenjörer under
sista hälften av 50-talet och under första hälften
av 60-talet.

Vi har nu även vissa möjligheter att under-
söka effekten på estimaten av att använda fö-
delseåldern som en approximation till antal år
på arbetsmarknaden i stället för antal år efter
examen. Med reservation för de olikheter i pri-
märmaterialet som redovisats i noter till tabel-
lerna bör antal år efter examen vara att före-
draga. Spridningsestimaten blir då i allmänhet
mindre, vilket överensstämmer med vad man a
priori kan vänta sig.

Vi har hittills i princip studerat löneutveck-
lingen för ingenjörer med gemensamt examens-
år eller födelseår. Vi kan emellertid även an-
vända våra empiriskt bestämda funktioner för
att undersöka hur löne-åldersprofilen ser ut för
ett visst kalenderår¹⁾. Fig 3 illustrerar på ett
schematiskt sätt hur detta kan gå till. De hel-
dragna kurvorna visar den genomsnittliga löne-
utvecklingen för individer födda (examinerade)
resp år. Genom att uppsöka de punkter på resp
kurva som uppnått ett visst kalenderår, t ex
1960, och sammanbinda dessa erhålles löne-
åldersprofilen för detta år. I fig 4 har dylika
profiler för civilingenjörer för åren 1956 och
1964, uppskattade ur SAF:s statistik, lagts in.

¹⁾ Detta inses om identiteten

$$b = T - (T - b) \quad (2)$$

insättes i funktionen (1). För ett visst kalenderår
 $T = T_0$ erhålles

$$T_0 - b$$

$$L_{T_0 - b} = \exp(\alpha + \beta T_0 + \sum_{i=1}^n (\gamma_i - \beta) + u_{T_0 - b});$$

Funktionen beskriver nu hur lönen genomsnittligt
varierar med åldern år T_0 (för tjänstemän med
olika begynnelseår b), dvs funktionen beskriver
en löne-åldersprofil för år T_0 .

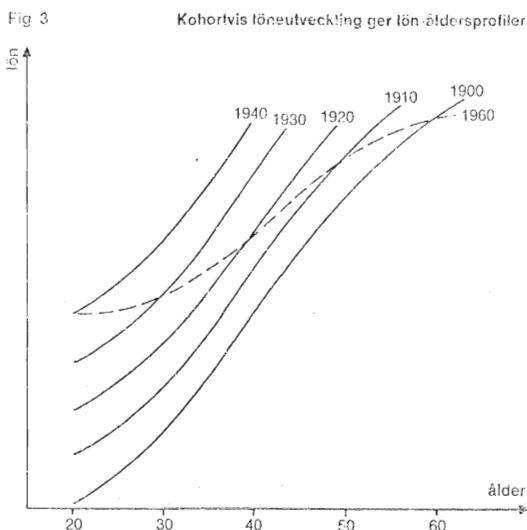
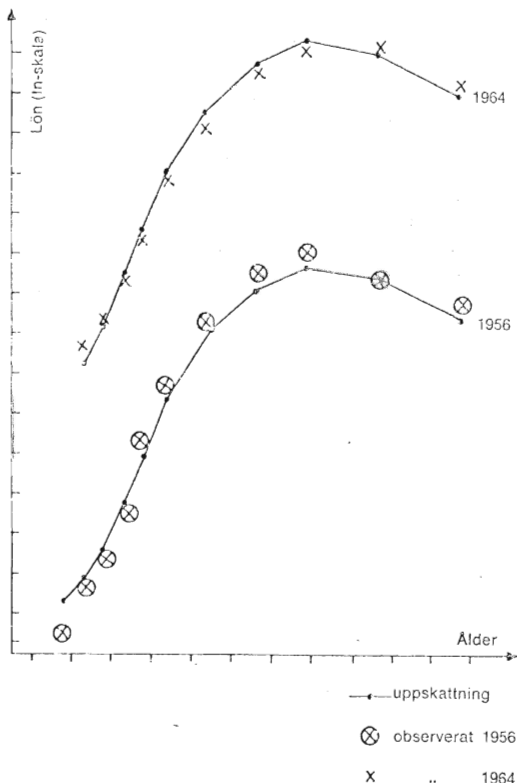


Fig 4 Uppskattade och observerade löne-åldersprofiler för civilingenjörer (SAF) 1956 och 1964



Kryssen anger de i SAF-statistiken registrerade
medianlönerna. Dessa profiler har en betydligt
kraftigare krökning än de kurvor som beskre-
ver löneutvecklingen under en livscykel (fig 2)
och får ej förväxlas med dessa.

Vi kan nu studera löne-åldersprofilens egen-

skaper något närmare. Varje år förskjutes profilen uppåt på löneskalan något. Denna förskjutning är genomsnittligt lika stor som den genomsnittliga ökningen i begynnelselön, som vi estimerat till ca 7%. Under förutsättning att de genomsnittliga löneökningarna är lika stora år från år kommer denna parallellförskjutning att vara den enda förändringen i kurvan. Dess kurvatur är oförändrad, dvs förhållandet mellan lika gamla ingenjörers genomsnittslöner från två olika på varandra följande kalenderår kommer att vara konstant och oberoende av kalenderåren. Detta betyder naturligtvis i sin tur att skillnaden mellan två års genomsnittslöner kommer att bli större och större för medelålders ingenjörer jämfört med yngre och äldre, då de procentuella löneökningarna är något större för de medelålders, och då lönenivån ständigt ökar. Annorlunda uttryckt löne-åldersprofilerna uttryckta i kronor blir allt toppigare, dvs löneskillnaderna mellan medelålders ingenjörer å ena sidan och yngre och äldre ingenjörer å den andra blir större. Ett studium av SAF:s statistik tycks visa att en dylik utveckling faktiskt ägt rum. Dessa resonemang bygger på förutsättningen att de genomsnittliga procentuella löneökningarna verkligen är konstanta kalenderår från kalenderår. Det ger oss anledning att något diskutera denna förutsättning. De empiriskt erhållna profilers kurvatur har, i logaritmisk skala, i stort sett visat sig vara ganska stabil. Är denna stabilitet något som kan väntas bestå eller är den speciell för andra hälften av 1950-talet och första hälften av 60-talet?

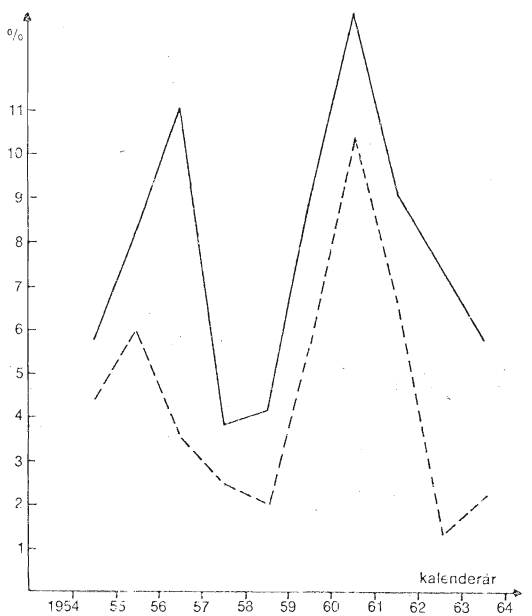
Kortsiktiga fluktuationer i efterfrågan på ingenjörer kan påverka befordringshastigheten. Vid goda konjunkturen inrättas förhållandevis många nya befattningar, vilket bör öka befordringshastigheten och därmed även de observerade löneökningsestimaten.

Konjunkturen, efterfrågan och utbud av arbetskraft bör även påverka arbetsgivarnas motståndskraft i löneförhandlingarna. Goda konjunkturen bör därför även av detta skäl leda till stora löneökningar. Eftersom det främst är de nyutexaminerade och de yngre inom arbetskraften som är rörliga på arbetsmarknaden, kan man vänta sig, att begynnelselöneökningarna och löneökningarna i de yngre åldersklasserna är mera efterfrågekänsliga än i de äldre.

Under högkonjunktur bör därför löneökningarna för de yngre öka relativt mer än för de äldre, vilket medför en tendens till en minskad

toppighet i löne-åldersprofilen. Detta betyder i sin tur att ålders- och kvalifikationstilläggen, ceteris paribus, blir mindre. Effekten bör bli den motsatta vid konjunkturavmattning.

Fig 5 Årliga procentuella förändringar i medianlön för civilingenjörer (SAF) i åldersklassen 24-25 år, samt dito för industriproduktionsvolymindex



En regressionsanpassning ger
 $y_t = 3.99 + 0.827 X_{t-1}$; $R = 0.7603$
 (1.30) (0.250)

— Procentuell löneförändring (y_t)
 - - - Procentuell förändring i industriproduktionsvolymindex med ett års fördröjning (X_{t-1})

Vissa försök har gjorts att uppskatta löneökningarnas "konjunkturkänslighet". Fig 5 ger ett exempel på den ganska goda samvariationen mellan förändringar i konjunkturindikatorn industriproduktionsvolymindex och löneökningarna.

Förutom kortsiktiga förändringar av detta slag kan man tänka sig mera långsiktiga, trendmässiga förändringar.

Empiriskt uppskattade koefficienters konstans är naturligtvis beroende av vilken grupp av tjänstemän, som modellen tillämpats på. Olika grupper av tjänstemän har olika uppsättningar av ökningstal. Vi har kunnat konstatera att civilingenjörernas och läroverksingenjörernas tal skiljer sig åt. Tillämpar man därför modellen på en grupp som i denna mening är heterogen kan förändringar i gruppens sammansättning förändra ökningstalen och därmed lön-inkomstprofilens kurvatur.

Dylika sammansättningsförändringar kan t ex

bero på att den tekniska utvecklingen via efterfrågan påverkar yrkesstrukturen och eventuellt ger upphov till nya yrken. Ingenjörer i olika yrken har mycket olika betalt och genom en förskjutning i yrkesstrukturen kan löneökningstalen förändras.

En annan faktor av betydelse för löneökningstalen är arbetskraftens åldersfördelning. Här tjänstemännen på de högre yrkesnivåerna en förhållandevis hög medelålder, blir den naturliga avgången stor och befordringshastigheten för de yngre kan i så fall bli hög. Om däremot chefs- och ledarbefattningarna övervägande är besatta med yngre personer är "befordringsutrymmet" mindre.

Utbudet till industritjänstemännens arbetsmarknad består främst av de nyutexaminerade och av den yngre rörliga delen av arbetskraften inom de statliga och kommunala sektorerna och inom den återstående delen av den privata sektorn. Ett starkt ökat utbud av nyutexaminerade bör naturligtvis först och främst ha kortsikliga effekter på lönerna framför allt på begynnelselönerna. En empirisk undersökning av de yngsta ingenjörernas löner tycks visa att dessa i viss mån är känsliga för utbudet av nyutexaminerade. Utbudet av arbetskraft kan emellertid även ha mera långsiktiga effekter. Ett stort utbud av arbetskraft med utbildningar i andra proportioner än de som redan existerar på arbetsmarknaden bör leda till att både utbildningssammansättningen inom de olika yrkena och yrkessammansättningen förändras. Detta kan som tidigare påpekats leda till förändringar i en grupps genomsnittliga löneökningstal. Det har bl a framkastats som en hypotes att den yngre och välutbildade arbetskraften skulle p g a sina aktuella kunskaper tränga ut den äldre arbetskraft, som har en föråldrad utbildning. En dylik uträtningsprocess skulle bl a genom att de äldre blir förbigångna vid befordringar leda till att denna grupp fick små löneökningar eller t o m en lönesänkning. Utbudet av nyutexaminerade skulle därför på detta sätt indirekt även påverka de äldres löneökningar. Någon grundläggande empirisk studie över dessa förhållanden finns mig veterligen inte. I avvaktan på en dylik får vi nöja oss med att konstatera att ett stort utbud av nyexaminerade i första hand bör verka dämpande på löneökningarna för de yngre tjänstemännen. Löne-åldersprofilen blir således toppigare

och ålderstilläggen därmed större. Samtidigt blir antalet tjänstemän i de yngre åldrarna större, dvs det blir många stora ålderstillägg. Vi kan således vänta oss att ett stort utbud av ung arbetskraft medför att ålders- och kvalifikations tilläggen får en relativt större betydelse.

Vi har här kunnat konstatera att det finns en rad faktorer som bestämmer löne-åldersprofilernas form och att denna inte kan tillskrivas någon högre grad av autonomi. Det är därför fullt möjligt att formen kan förändras. Huruvida man tror på en framtida förändring eller ej beror på hur man bedömer att de olika bestämningfaktorer, som diskuterats ovan, kommer att utveckla sig. Det kan vara en rimlig bedömning att det stora utbudet av unga nyutexaminerade ingenjörer, som en av de väsentligaste faktorerna, åtminstone till en början bör åstadkomma en skarpare krökning av profilerna. De individuella tilläggen kan därför som tidigare påpekats väntas få en större betydelse än tidigare. Vilka möjligheter har nu arbetstagarparten att påverka lön-åldersprofilernas kurvatur inom ramen för rådande förhandlingsordning? Det kan t ex ske genom att man försöker åstadkomma differentierade generella tillägg för olika åldersgrupper, det kan också ske i fördelningsförhandlingarna. Någon mera omfattande undersökning av hur dessa förhandlingar utfallit för olika åldersgrupper finns inte, varför det är svårt att bedöma hur de påverkar lön-åldersprofilerna. Det skulle vara intressant att testa hypotesen, att fördelningsförhandlingarna har en tendens till att konservera den rådande lönestrukturen.

Med den bakgrund som ovanstående beskrivning av lönebildningen har givit må det avslutningsvis tillåtas mig att sätta ett frågetecken i kanten inför själva tillvägagångssättet vid pottbildningen. Ålders- och kvalifikationstilläggens storlek är dels betingade av hur de grupper av tjänstemän för vilka profilerna beräknas definieras och av hur tjänstemännens sysselsättning och löner utvecklats i dessa grupper under en historisk period. För att inte pott-framräkningen ska framstå som godtycklig bör därför den tillämpade gruppindelningen kunna givas en rimlig motivering. Även om ålderssammansättningen är densamma i två företag kan de potter som ska fördelas bli olika stora beroende på att yrkessammansättningen inte är densamma

(forts sid 226)

hovet av timlärare som specialister i vissa ämnen och dessa lärares betydelsefulla kontakter med industrin.

Senare höll verkställande direktören i Guinness bryggerier, dr A H Hughes, ett uppmärksammat anförande om industrins syn på utbildningen. Anförandet, som snarare var ett kåseri, är svårt att referera, varför jag även här gör två utdrag:

”Det finns de som tror att vi eventuellt kan föröka oss selektivt för att få fram de människotyper, som vi behöver och att vi kan bli lika framgångsrika med att avla människor som vi är med hästar. Jag tror inte att sådan rashygien blir särskilt populär och därtill, om man undersöker vilka kvalitéer man skulle kunna enas om vara önskvärda, så visar det sig nog vara mycket få. De enda faktorer jag någonsin hört fastställda i detta sammanhang är för det första, minne, och för det andra, energi. Gott minne bör ge gott omdöme och energi bör ge förmåga att använda omdömet effektivt.”

— — — — —

”Vad skall vår grundutbildning innehålla? Jo, läsa, skriva och räkna. Trots TV är läsning ännu behövligt — konsten att läsa snabbt och komma ihåg exakt. Skrivandet är också absolut nödvändigt — sammanfattande skrivförmåga i synnerhet. Räkandet — förmågan att räkna snabbt och exakt är väsentligt i affärsvärlden. Matematiken är att tränga in i matematiken genom att använda den logik våra förfäder hedrade.”

Även seminariet avslutades med diskussion och antagande av resolutioner.

Man konstaterade härvid bl a, att den nuvarande otillräckliga förståelsen och samverkan mellan industri och utbildning gör det svårt om icke omöjligt att få industrins behov av yrkesskicklighet att stämma överens med utbildningens intresse för en utveckling av hela individen, vilket ofta synes leda till en utbildning inom alltför trång sektor. Maximal förståelse och samverkan måste utvecklas mellan industri och utbildning.

Ifråga om teknikerläraren fastslogs att denne måste ha såväl tillfredsställande tekniska kunskaper som praktisk erfarenhet samt den allmänna utbildning och pedagogiska färdighet som erfordras av en lärare. Det betonades särskilt att läraren måste ges tillfälle att kontinuerligt förbättra sina allmänna och praktiska kunskaper så att han alltid behärskar sitt kunskaps-

område, samt ges tillfälle att hålla sig à jour med den fortlöpande snabba tekniska utvecklingen.

Vinsten i AD

(forts fr sid 223)

kommunala förhandlingar kan å andra sidan ej heller anses vederlagda i målet. AD utgår därför från att SACO-organisationerna slöt 1966 års uppgörelse i den tron att hänsyn till resultatet av 1967 års statliga B- och C-listeförhandlingar skulle för deras medlemmars del tagas först vid 1968 års kommunala fördelningsförhandlingar. AD finner också anledning antaga att ingendera sidan insåg den menings-skiljaktighet som sålunda förelåg. I detta läge fäster AD avgörande vikt vid ordalydelsen i avtalstexten, som ger klart utslag till förmån för den av SACO-organisationerna hävdade uppfattningen.

AD finner således att de omtvistade bestämmelserna i avtalet måste ges den innebörden att vid 1968 års fördelningsförhandlingar hänsyn skall tagas till resultatet av de statliga B- och C-listeförhandlingarna för år 1967 samt att inom det förhandlingsutrymme som därigenom föreligger — och vars omfattning AD inte har att pröva i målet — löneläget för låglönegrupperna särskilt skall beaktas.

Sedan AD:s dom nu meddelats kommer förhandlingar att upptagas mellan kommunförbunden och SACO-organisationerna.

Civilingenjörernas lönebildning

(forts fr sid 222)

inom företagen och på att olika yrken har olika profiler.¹⁾ Vi har tex kunnat konstatera att civilingenjörerna har en toppigare profil än läroverksingenjörerna (tab 2). Det medför att ett företag som har förhållandevis många civilingenjörer anställda, vilket i stor utsträckning bestäms av yrkessammansättningen, bör ceteris paribus få en större pott än ett företag med förhållandevis många läroverksingenjörer. Varför ska utbildnings- och yrkessammansättningen på detta sätt bestämma utrymmet för individuella löneökningar? Det kan även vara berättigat att fråga varför tidigare inträffade löneförändringar på ett så mekaniskt sätt ska få bestämma de nya ökningarna?

¹⁾ Det kan i detta sammanhang nämnas att de löne-åldersprofiler som gäller för arbetare avviker väsentligt till sitt utseende från de som gäller tjänstemän.