



FREDRIK SJÖHOLM

Bidrar multinationella företag till låga löner och otrygga arbeten?

Multinationella företag utgör en betydande del av svensk ekonomi och sysselsätter en stor del av arbetskraften. Det finns skäl att tro att detta kan ha effekter på löner såväl som på graden av anställningstrygghet. Multinationella företag kan skifta produktion mellan länder och därigenom möjligtvis pressa löner och erbjuda mer osäkra anställningar. Å andra sidan är multinationella företag i allmänhet relativt stora vinstrika företag vilket kan ha positiva effekter på de anställdas villkor. Denna uppsats diskuterar och sammanfattar den empiriska litteraturen om utländska direktinvesteringars effekt på löner och anställningstrygghet med speciellt fokus på de studier över svenska förhållanden som genomförts vid Institutet för Näringslivsforskning (nedan IFN).

Allt fler svenska arbetstagare arbetar i multinationella företag och i synnerhet i utlandsägda multinationella företag. Exempelvis har andelen industrianställda som arbetar i utlandsägda svenska företag ökat från 9 procent 1990 till 23 procent 2005 (ITPS, 2005). Andelen är ännu större i tillverkningsindustrin – ungefär en tredjedel av den totala arbetskraften. Vidare skiljer sig andelen drastiskt åt mellan olika sektorer inom tillverkningsindustrin, från 11 procent i metallindustrin till 90 procent i läkemedelsindustrin. Slutligen kan det noteras att en stor del av svensk arbetskraft arbetar i svenska multinationella företag. Hansson (2004) fann att utländska och inhemska multinationella företag år 2000 sysselsatte drygt 30 procent vardera av totala antalet sysselsatta i svenska företag med mer än 50 anställda.

Denna utveckling ger anledning att fråga sig vilka konsekvenserna är för svenska löntagare i termer av lön och graden av osäkerhet i anställningen. Man kan tänka sig både positiva och negativa effekter.

Det finns ett generellt argument för att förhandlingspositionen för löntagare är svagare i multinationella företag än i nationella dito eftersom dessa företag kan flytta verksamhet mellan dotterbolag i olika länder. Om löner eller andra anställningsförhållanden i ett visst land utvecklar sig på ett negativt sätt för företagen så är det relativt sett lättare för multinationella företag att flytta produktion. En möjlig konsekvens är att löner kan komma att vara lägre i multinationella företag än i nationella företag. Det kan också tänkas att de förstnämnda företagen är mer benägna att genomföra stora förändringar av arbetsstyrkan eller mer benägna att stänga anläggningar vid kostnadsökningar.

Det finns emellertid även en rad möjliga argument för det motsatta förhållandet, att multinationella företag kan tänkas betala relativt höga löner och erbjuda relativt stabila anställningar. Exempelvis grundar sig multinationella företags konkurrensfördelar i allmänhet på företagsspecifika tillgångar så som avancerad teknologi eller sofistikerade distributionsnät.

Det ligger i sakens natur att konkurrenter försöker tillgodogöra sig dessa tillgångar och att företaget självt försöker hindra detsamma. Ett sätt att skydda företagsspecifika tillgångar är att betala en lönepremie till anställda för att på så sätt hindra att de tar med sig värdefull kunskap till anställningar hos konkurrenter. När det gäller osäkerhet i anställningen så kan eventuellt även den vara relativt låg i multinationella företag om dessa är stora och lönsamma företag med hög produktivitet, karakteristika som minskar sannolikheten för stora förändringar i arbetsstyrkan eller direkta nedläggningar eller som gör det lättare att omplacera anställda inom företagen.

Hur arbetskraft påverkas av multinationella företags ökade betydelse beror alltså på den sammanlagda konsekvensen av en rad olika delvis motverkande effekter. För att avgöra riktning och storleksordning på denna krävs empirisk forskning. Ett antal empiriska studier har också gjorts på internationella data. Dessa studier är dock i allmänhet behäftade med två typer av problem. Det första är att man jämför utlandsägda och inhemska företag snarare än multinationella och icke-multinationella företag. Utifrån ekonomisk teori förväntar man sig att den relevanta distinktionen är den senare. Ett multinationellt företag kan exempelvis flytta produktion mellan länder oavsett om det är ett utlandsägt eller inhemskt multinationellt företag.

Det andra problemet är att tidigare studier oftast studerar löner och sysselsättning på en aggregerad nivå så som på företagsnivå eller anläggningsnivå. Bristen här är att man då inte kan kontrollera för individspecifika karakteristika för de anställda såsom ålder, kön, erfarenhet och utbildningsnivå.

IFN har tillgång till en unik databas som gör det möjligt att undvika dessa två typer av problem. Databasen innehåller information om de flesta svenska företag med individdata på ungefär hälften av näringslivets anställda. Data över individer kan länkas till data på företag, vilket möjliggör detaljerade studier av exempelvis utländska direktinvesteringars effekter

på svenska löner och svensk sysselsättning. Ett antal studier av dessa frågor bedrivs för närvarande vid IFN.

Denna uppsats diskuterar och sammanfattar den empiriska litteraturen om utländska direktinvesteringars effekt på löner och graden av osäkerhet i anställningen med speciellt fokus på de studier över svenska förhållanden som genomförs vid IFN.

Utländska direktinvesteringar och svenska löner

Ett stort antal studier finner att utländska företag betalar högre löner än inhemska företag (se t.ex. Lipsey och Sjöholm (2004a) och Sjöholm och Lipsey (2006)). Resultatet gäller för utvecklingsländer såväl som för industrialiserade länder. Som tidigare nämnts lider många studier av bristfällig information om arbetstagarnas karakteristika. Studierna jämför dessutom utländska och inhemska företag snarare än den mer relevanta distinktionen mellan multinationella och nationella företag.

Att distinktionen mellan multinationella och nationella företag är relevant framkommer i Tabell 1 som beskriver svenska förhållanden. Vi har i tabellen delat upp svenskägda företag i svenska multinationella och lokala (nationella) företag. Det framgår tydligt att lönen i utlandsägda företag är högre än i svenskägda lokala företag men att det inte föreligger någon nämnvärd skillnad mellan utlandsägda och svenskägda multinationella företag. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan multinationella (svenska och utländska) och lokala företag är ca 9 procent. Lönepremien finns för alla typer av jobb och för anställda med olika typer av utbildning. Den tycks vara särskilt stor för kvalificerade arbetsuppgifter och högutbildad arbetskraft (ca 13–14 procent) och relativt låg för okvalificerade arbetsuppgifter och lågutbildad arbetskraft (ca 6–8 procent). I tabellen ser vi även att icke-multinationella företag har en relativt stor andel kvinnor och okvalificerad arbetskraft, men att det i övrigt är små skillnader mellan anställda i de tre företagskategorierna.

Tabell 1. Karakteristika för företag med olika ägandeform (1996–2000).

	Svenskägda lokala företag	Svenskägda multinationella företag	Utlandsägda multinationella företag
INDIVIDDESKRIPTION 1996–2000			
Genomsnittlig månadslön	19 693	21 595	21 364
Lön kvalificerade jobb	27 555	31 284	31 045
Lön medelkvalificerade jobb	19 026	20 228	19 859
Lön enkla jobb	16 847	18 287	17 154
Lön postgymn utbildning	28 751	32 814	32 917
Lön gymnasial utbildning	19 335	20 667	20 762
Lön grundskoleutbildning	17 479	18 619	18 209
Andel kvinnor	0.42	0.27	0.30
Andel postgymn utbildning	0.082	0.11	0.10
Andel gymnasial utbildning	0.69	0.67	0.63
Andel grundskoleutbildning	0.22	0.22	0.26
Andel kvalificerade jobb	0.17	0.17	0.19
Andel medelkvalificerade jobb	0.47	0.57	0.57
Andel enkla jobb	0.35	0.26	0.23
Genomsnittlig yrkeserfarenhet	26.1	23.6	24.9
Genomsnittlig ålder	44	42	43
Antal observationer	774 757	547 375	298 068

Källa: Heyman, Sjöholm och Tingvall (2006a).

Heyman, Sjöholm och Tingvall (2006a) undersöker om det är företags- och individkarakteristika som förklarar löneskillnaderna i Tabell 1 eller om det finns en generell lönepremie för anställda i multinationella företag. Ekonometrisk analys ger flera intressanta resultat. För det första står det klart att den relevanta distinktionen är, som tidigare nämnts, mellan multinationella och nationella företag. Detta är en aspekt som förbisetts i tidigare studier. Vidare minskar den skattade lönepremien i multinationella företag när man använder sig av data på individnivå snarare än, som i tidigare studier, data på företagsnivå. Detta beror sannolikt på att aggregerade studier inte tillräckligt noggrant kan kontrollera för observerbara och icke-observerbara individkarakteristika. Studien finner att multinationella företag, svenska såväl som utlandsägda, betalar ca 5 procent högre löner än rent nationella företag efter att man kontrollerar för företags- och individkarakteristika.

Heyman, Sjöholm och Tingvall (2006b) undersöker i en andra studie effekten av utländska uppköp av svenska företag på löner för olika typer av arbetstagare. Effekten skiljer sig starkt åt med stora löneökningar för personal i chefspositioner och med negativa eller obefintliga effekter för övriga anställda. Det tycks emellertid inte som att dessa effekter beror på internationalisering utan snarare på själva uppköpet i sig. Vid studier av svenska uppköp av utlandsägda svenska företag sker samma relativa löneförändringar, vilket också är fallet vid utländska uppköp av svenska företag som redan är multinationella. En trolig förklaring är att uppköp leder till en ökad lönespridning då de nya ägarna vill försäkra sig om att nyckelkompetens stannar kvar i företaget genom att betala en lönepremie, medan man kan förhandla ner löner för övrig personal genom att hotet om neddragningar ter sig reellt.

Det tycks sålunda som att multinationella företag betalar relativt höga löner och att ett inflöde av utländska företag därför bör ha en positiv påverkan på lönenivån. Det kan här nämnas att det möjligtvis finns en effekt av utländska direktinvesteringar på löner även i rent nationella företag om den aggregerade efterfrågan på arbetskraft ökar. Lipsey och Sjöholm (2004b) finner en sådan effekt men frågan har inte undersökts på svenska förhållanden.

Utländska direktinvesteringar och graden av osäkerhet i anställningar

Som tidigare diskuterats finns det anledning att tänka sig att multinationella företag har relativt lätt att flytta verksamhet mellan länder och att detta skulle kunna leda till en hög grad av osäkerhet. Det finns två typer av osäkerhet som är av relevans för denna fråga. Den första rör graden av företagsnedläggningar och den andra benägenheten att snabbt dra ner eller expandera arbetsstyrkan vid kostnadsförändringar.

Företagsnedläggningar

I den allmänna debatten hävdas ofta att multinationella företag är flyttbenägna. Internationell forskning visar snarare att utlandsägda företag är mindre benägna än inhemska företag att lägga ner anläggningar (se t.ex. Bernard och Sjöholm, 2003). Detta tycks bero på skillnader i företagskaraktäristika. Utländska företag tenderar att vara större företag och ha högre produktivitet och högre vinster, vilket har en positiv effekt på överlevnad och alltså en negativ effekt på benägenheten att slå igen en anläggning. När man kontrasterar nedläggningsbenägenheten i jämförbara inhemska och utländska företag visar sig de senare vara mer benägna att lägga ner anläggningar.

Två studier har genomförts om svenska förhållanden. Greenaway, Gullstrand och Kneller (2007) undersöker företagsuppköp och nedläggningar i svensk tillverkningsindustri mellan 1980 och 1996. Studien kontrollerar för centrala företagskaraktäristika så som produktivitet, storlek och företagets ålder och visar att sannolikheten för en nedläggning är ungefär 16 procent större i utlandsägda företag än i inhemska. Studien skiljer alltså mellan utländska och inhemska företag, snarare än den teoretiskt mer relevanta distinktionen mellan multinationella och nationella företag.

Bandick (2006) undersöker nedläggningar i svensk

tillverkningsindustri mellan 1993 och 2002. Hans studie separerar utländska, inhemska multinationella och inhemska nationella företag. En deskriptiv undersökning av olika typer av företag tyder på att anläggningar som tillhör svenska multinationella företag har en lägre överlevnadsnivå än anläggningar som tillhör utländska multinationella företag. Högst överlevnadsnivå har rent nationella svenska företag. För en given population av företag är i genomsnitt 58 procent av de utländska anläggningarna, 46 procent av de svenska multinationella företagens anläggningar och 72 procent av de svenska nationella företagens anläggningar kvar efter fem år. Efter tio år är motsvarande siffror 28, 21 och 46 procent.

När hänsyn tagits till diverse företagskaraktäristika finner Bandick att stora utländska företag har ca 12 procent högre sannolikhet att fortsätta verksamheten jämfört med svenska nationella företag medan svenska multinationella företag har ca 5 procent lägre sannolikhet. Utländska företag tenderar med andra ord att uppvisa företagskaraktäristika som ökar sannolikheten för nedläggning. Men om man undersöker liknande företag i samma sektorer så är utländska företag relativt mindre benägna att lägga ner verksamheten. Resultatet tyder alltså på att utländska företag i Sverige är relativt stabila medan svenska multinationella företag är relativt benägna att stänga anläggningar. En orsak kan vara att utländska etableringar i Sverige sker genom ett mer aktivt val jämfört med svenska multinationella företag som har anläggningar i Sverige till viss del p.g.a. historiska omständigheter.

Förändringar i arbetsstyrkan

Den andra typen av osäkerhet som diskuterades ovan var benägenheten att genomföra förändringar i arbetsstyrkan vid kostnadsförändringar som exempelvis ökade lönekostnader. Sådana kostnadsförändringar kan naturligtvis påverka sysselsättningen i det land de sker, men sysselsättningen inom ett land kan även påverkas av kostnadsförändringar som sker utomlands. Ett antal studier undersöker mer generellt hur expansion av företags verksamhet i utländska dotterbolag påverkar sysselsättning i företagets hemland. De flesta studier tyder på att en viss substituerbarhet existerar men det råder osäkerhet om dess storlek och betydelse. Exempelvis undersöker Braconier och Ekholm (2000) graden av substituerbarhet mellan anställda i svenska multinationella företags anläggningar

inom och utom landet och finner en viss substituerbarhet. Men denna finns intressant nog främst mellan svenska anläggningar och anläggningar i andra höglöneländer, vilket tyder på att det är andra kriterier än lönekostnader som är av vikt vid lokaliseringsbeslut.

Som tidigare nämnts undersöker dessa studier graden av substituerbarhet mellan anställda inom samma företag men mellan olika länder. En sådan substituerbarhet är nödvändig om företaget ska kunna anpassa arbetsstyrkans storlek mellan anläggningar i olika länder för att parera kostnadsförändringar. Hur sådana kostnadsförändringar, eller snarare hur lönekostnadsförändringar, påverkar sysselsättningen har undersökts i ett antal internationella studier. Görg, Henry, Strobl och Walsh (2006) undersöker effekten av löneförändringar på sysselsättning i utländska och inhemska företag på Irland. Man finner att efterfrågeelasticiteten för arbetskraft är relativt hög i utlandsägda företag. Med andra ord, utländska företag tenderar exempelvis att minska arbetsstyrkan mer än inhemska företag vid en given löneökning. Barba Navaretti, Checchi och Turrini (2003) undersöker motsvarande fråga i ett stort antal europeiska länder och finner det motsatta, att efterfrågeelasticiteten för arbetskraft är relativt låg i utländska företag. Det kan noteras att deras studie finner att Sverige skiljer sig från andra länder i så måtto att det här inte tycks finnas någon skillnad mellan arbetskraftsefterfrågan i utländska och inhemska företag.

Hakkala, Heyman och Sjöholm (2007) studerar också löneelasticiteter i Sverige och separerar företag i multinationella och nationella samt i utländska och svenska. Dessutom undersöks om elasticiteten förändras i företag som köps upp av utländska ägare eller av svenska multinationella företag samt om elasticiteterna skiljer sig för arbetskraft med olika utbildningsnivå. Studien finner att efterfrågeelasticiteten för arbetskraft är ungefär -0,2 i svensk industri. Det innebär att en löneökning på 1 procent minskar efterfrågan på arbetskraft med ungefär 0,2 procent, vilket är en mindre förändring än vad motsvarande estimat för de flesta andra länder ger vid handen. Det tyder på att svenska företags efterfrågan på arbetskraft är relativt okänslig för löneökningar. Vidare tycks det inte föreligga någon skillnad mellan utländska och inhemska företags eller multinationella och nationella företags efterfrågeelasticitet för arbetskraft. Studien finner en viss minskning i efterfrågeelasticiteten efter ett uppköp av utländska

eller multinationella företag men effekten tycks vara temporär och begränsas till året då uppköpet sker. Vidare tycks sådana förändringar inte bero på internationalisering utan snarare på uppköpet i sig självt, vilket styrks av att liknande resultat syns vid uppköp av svenska multinationella företag som redan är internationaliserade. En möjlig förklaring är att företagsuppköp skapar mervärde som i sin tur kommer exempelvis anställda till del som en tillfällig lönepremie (Norbäck och Persson, 2007). Studien finner heller inget stöd för att effekten av internationalisering på något avgörande sätt skulle skilja sig åt för arbetskraft med olika utbildningsnivå.

Slutsats

Allt fler anställda arbetar i dag i multinationella företag. Detta gäller såväl internationellt som i Sverige. Det finns anledning att tro att denna utveckling påverkar både löner och graden av osäkerhet i anställningen. Denna uppsats sammanfattar existerande empirisk forskning om dessa effekter vad gäller Sverige. Ett stort antal av dessa studier har genomförts vid IFN.

Generellt kan sägas att multinationella företag betalar relativt höga löner. Till viss del kan detta bero på att dessa företag är stora med hög produktivitet och höga vinster och att sådana faktorer har en positiv påverkan på löner. Empiriska studier finner emellertid att multinationella företag betalar ca 5 procent högre löner än nationella företag även då man kontrollerar för företag och individkaraktistika.

Forskningen finner inget entydigt samband mellan multinationella företag och nedläggningsbenägenhet utan snarare tycks svenskägda multinationella företag uppvisa en relativt hög benägenhet att lägga ner anläggningar medan det motsatta är fallet för utländska multinationella företag verksamma i Sverige. När det gäller känsligheten i arbetskraftsefterfrågan för löneökningar tycks det inte finnas någon markant skillnad mellan multinationella och nationella företag eller mellan inhemska och utländska. Arbetskraftsefterfrågans känslighet för löneökningar tycks vara relativt låg i svenska företag oavsett vilken typ av ägarform som studeras.

Sammantaget tyder existerande forskning på att internationaliseringen av svenskt näringsliv under de senaste 15 åren har varit positiv för svenska löntagare. Lönerna har ökat och osäkerhet i anställningar tycks inte ha påverkats nämnvärt.

Referenser

- Bandick, Roger.** 2006. "Multinationals and Plant Survival in Swedish Manufacturing", stencil, Örebro Universitet.
- Barba Navaretti, Giorgio, Daniele Checchi och Alessandro Turrini.** 2003. "Adjusting Labour Demand: Multinational vs. National Firms, a Cross-European Analysis", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 1, 708–719.
- Bernard, Andrew B. och Fredrik Sjöholm.** 2003. "Foreign Owners and Plant Survival", NBER Working Paper No. 10039.
- Braconier, Henrik och Karolina Ekholm.** 2000. "Swedish Multinationals and Competition from High- and Low-Wage Locations", *Review of International Economics*, Vol. 8, 448–461.
- Greenaway, David, Joakim Gullstrand och Richard Kneller.** 2007. "Live or Let Die? Alternative Routes to Industry Exit", GEP Research Paper No. 2007/10, University of Nottingham.
- Görg, Holger, Michael Henry, Eric Strobl och Frank Walsh.** 2006. "Multinational Companies, Backward Linkages and Labour Demand Elasticities", GEP Research Paper No. 2006/49, Leverhulme Centre, University of Nottingham.
- Hakkala, Katariina, Fredrik Heyman och Fredrik Sjöholm.** 2007. "Cross-Border Acquisitions and the Volatility of Labor Demand", stencil, Research Institute of Industrial Economics.
- Hansson, Pär.** 2004. "Utländska direktinvesteringar och sysselsättning", i ITPS (red.), *Näringslivets internationalisering: Effekter på sysselsättning, produktivitet och FoU*, A2004:014, ITPS.
- Heyman, Fredrik, Fredrik Sjöholm och Patrik Gustavsson-Tingvall.** 2006a. "Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data", IFN Working Paper No. 674, Research Institute of Industrial Economics. *Journal of International Economics*, kommande.
- Heyman, Fredrik, Fredrik Sjöholm och Patrik Gustavsson-Tingvall.** 2006b. "Acquisitions, Multinational, and Wage Dispersion", IFN Working Paper No. 675, Research Institute of Industrial Economics.
- ITPS – Institutet för Tillväxtpolitiska Studier.** 2006. "Utländska företag 2005", S2006:006, ITPS.
- Lipsey, Robert E. och Fredrik Sjöholm.** 2004a. "Foreign Direct Investment, Education, and Wages in Indonesian Manufacturing", *Journal of Development Economics*, Vol. 73, 415–422.
- Lipsey, Robert E. och Fredrik Sjöholm.** 2004b. "FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing", *Review of World Economics*, Vol. 140, 321–332.
- Norbäck, Pehr-Johan och Lars Persson.** 2007. "Investment Liberalization – Why a Restrictive Cross-Border Merger Policy can be Counterproductive", *Journal of International Economics*, kommande.
- Sjöholm, Fredrik och Robert E. Lipsey.** 2006. "Foreign Firms and Indonesian Manufacturing Wages: An Analysis with Panel Data", *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 55, 201–221.