

# Veckans tanke

tisdag 20 augusti 2019

## Något högre avtalsnivåer trots konjunkturell motvind

Nästa stora avtalsrörelse drar snart igång med sikte på att få avtal på plats i hyfsat god tid innan gällande avtal löper ut nästa år. Avtalsrörelsen kommer att genomföras i ett läge med vikande konjunktur men där samtidigt lönerna i omvärlden växlat upp något. Inflationförväntningar visar också lite större förtroende för Riksbankens förmåga att nå inflationsmålet jämfört med läget vid förra avtalsrörelsen 2017. Industrins löneledande roll är åter ifrågasatt och den stundtals heta debatten om orsakerna till den svaga kronan gör att parterna nog blir tvungna att lite tydligare klargöra sin syn på samspelet med Riksbanken och det penningpolitiska ramverket. Det är ändå inte troligt att vi får se något större trendbrott mot de senaste decenniernas mönster. Vårt huvudscenario är att man landar i 3-åriga avtal med löneyft på 2,5-2,6 procent per år. Det innebär en mindre uppväxling jämfört med föregående avtalsrörelse men med totala löneökningar runt 3 procent under 2020 och 2021 lär Riksbanken få fortsatta problem att nå upp till inflationsmålet.

Håkan Frisen

070-763 80 67  
hakan.frisen@seb.se

Olle Holmgren

Chefstrateg Sverige  
08-506 232 68  
olle.holmgren@seb.se

Inom några månader drar 2020 års svenska avtalsrörelse igång på allvar. Den fackliga samordningen sker under hösten och resultatet av denna brukar ha stor betydelse för hela avtalsrörelsen. De egentliga förhandlingarna drar igång efter årsskiftet med sikte på att få avtal på plats före det att avtalen från 2017 börjar löpa ut i slutet av mars. De senaste decennierna har präglats av låg konfliktnivå och relativt små variationer i avtalsnivåer. Skillnaderna mellan olika branscher har också minskat och 2017 följde i stort sett alla sektorer industriavtalets märke med löneökningar på 2,2 procent per år 2018-2020. Det är inte sannolikt att kommande avtalsrörelse kommer att bryta mönstret på något dramatiskt sätt men det finns nya faktorer att beakta. Industrins löneledande roll har åter ifrågasatts den senaste tiden och den hetsiga debatten om orsakerna till den svaga svenska kronan kan också få betydelse för avtalsrörelsen.

Tidschema för 2020 års avtalsrörelse

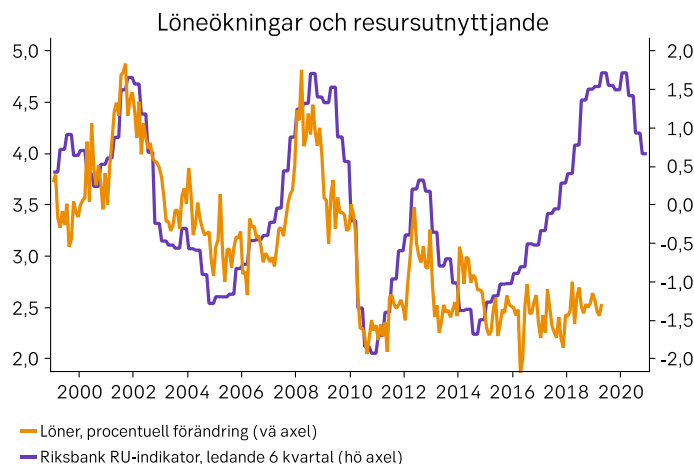
**Okt-nov:** Fackliga samordningsöverläggningar

**Jan-feb:** Förhandlingar mellan parterna påbörjas

**31 mars:** Avtal går ut för 1,3 miljoner bl a industrin

**30 april:** Avtal går ut för ca 0,5 miljoner bl a byggsektor

också bidragit till att löneökningstakten växlat upp en del i flera konkurrentländer. Den tyska ökningstakten, som normalt tillmäts störst vikt, har t ex stigit något sedan förra avtalsrörelsen och ligger nu runt 3 procent. Sammantaget lär inte den ekonomiska miljön motivera några större avsteg från avtalsnivåerna 2017.



Källa: National Mediation Office (Medlingsinstitutet), Macrobond, SEB

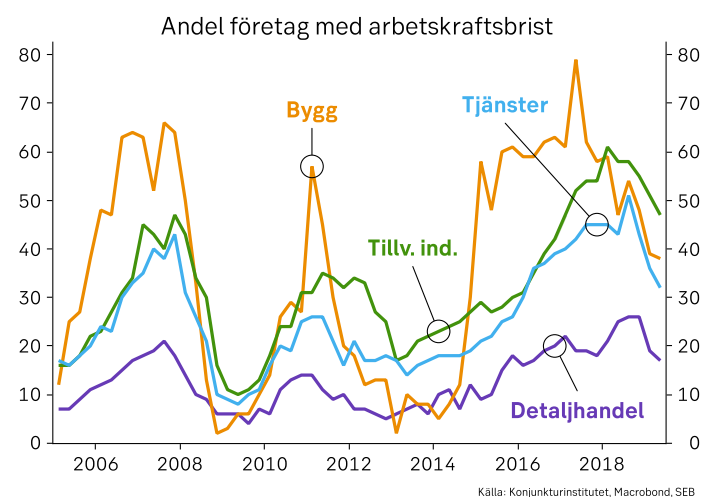
**Underliggande förutsättningar drar åt olika håll.** Den ekonomiska miljön i Sverige och omvärlden är förstås av vikt för avtalsrörelsen. Det är en ganska blandad bild som tornar upp sig. Att arbetsmarknaden nu är på väg att kylas av försvagar fackens position. Resursutnyttjandet enligt Riksbankens RU-indikator har fallit tillbaka men ligger fortfarande klart över det normala. Indikatorn kommer dock troligen att sjunka ytterligare en bit innan avtalsrörelsen är i hamn. Produktivitetstillväxten har också varit svag de senaste åren, vilket begränsar löneutrymmet. Men det finns samtidigt faktorer som talar för högre löneavtal än i förra avtalsrörelsen. Inflationförväntningarna har stigit och parterna har i viss mån återfått förtroendet för Riksbankens möjligheter att nå inflationsmålet. Stram arbetsmarknad har

**Både inflationsmål och omvärld i fokus.** Industrins löneledande roll har ifrågasatts med varierande styrka på senare tid. Huvudkritiken är att systemet egentligen är riggat för en ordning med fast växelkurs. I ett sådant får den utlandskonkurrerande industrin i första hand ta smällen om höga löneökningar urholkar konkurrenskraften. Med rörlig växelkurs och inflationsmål drabbas inhemska sektorer minst lika hårt om Riksbanken tvingas höja räntan som svar på löneavtal som hotar att driva upp inflationen. Arbetsmarknadens parter har ända sedan dagens ramverk tog form i mitten på 1990-talet försökt balansera de båda perspektiven och ta hänsyn till restriktioner från såväl inflationsmålet som omvärldens löneökningar. Därmed har det också funnits skäl att behålla ordningen med att industrins parter

går före och sätter ett "märke" för den övriga arbetsmarknaden. Ordvalet "märke" är också nog genomtänkt; det behöver inte vara en norm som alla ska följa om det finns goda skäl att avvika. I praktiken har det dock kraven på giltiga skäl för avvikelser blivit allt högre.

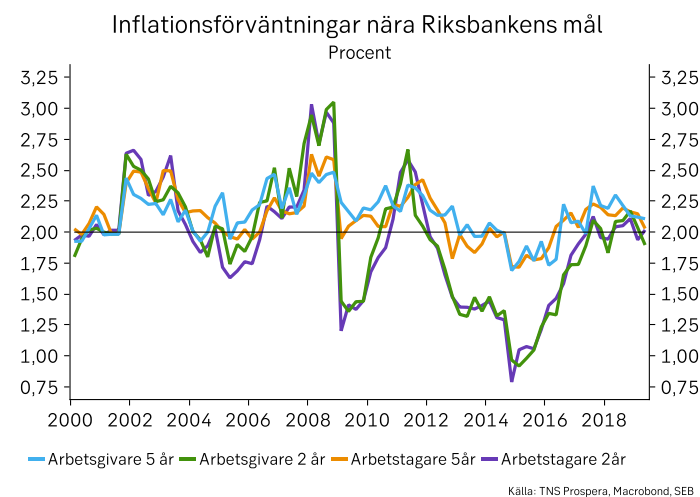
**Hårda angrepp mot industrinormen.** Facken inom den så kallade 6F-gruppen, med bl a Byggnads och Fastighets, har nu åter utmanat industrin och föreslagit en ordning där LO:s avtalssekreterare tillsammans med en delegation på 3-4 fackförbund ska företråda facken. De förbund som ingår i delegationen ska variera mellan olika avtalsrörelser. 6F-gruppen presenterade nyligen, tillsammans med sin tankesmedja "Katalys", rapporten "Lönebildning i en ny tid" där man driver tesen att formerna för lönebildningen måste ändras. Rapporten bygger på underlag från ett antal ekonomer med varierande anknytning till fackföreningsrörelsen. Oberoende professorer som Lars Calmfors och Nils Gottfries har t ex bidragit med kapitlen "Industrins lönenormering kan och bör reformeras" respektive "Europas norm saknar relevans – om sambandet mellan lönebildning, penningpolitik, växelkurs och konkurrenskraft". I flera andra kapitel, skrivna av ekonomer kopplade till facken, argumenteras för att lönekraven bör höjas jämfört med 2017 års avtalsrörelse och läggas på en nivå som fullt ut accepterar inflationsmålet som ankare.

**Flera aktörer har starkt intresse att bevara status quo.** Trots denna offensiv är det inte så troligt att formerna för lönebildningen kommer att ändras. Det dominerande industrifacket, IF Metall, har deklarerat att man vill behålla rådande system och arbetsgivarsidan har knappast några skäl att öppna upp för en förändring. Om frågan ska bli aktuell på allvar krävs nog att LO centralt bestämt ansluter sig till 6F-gruppens strategi. Men frågan är om LO verkligen vill ta uppslitande strider om avtalsrörelsens former i ett läge då man måste ägna stor kraft åt opinionsbildning på andra områden där man befärs att fackliga intressen hotas av den S-ledda regeringens budgetsamarbete med Centern och Liberalerna.



**Viss uppväxling av avtalsnivåer jämfört med 2017.** Även om rådande förhandlingsordning formellt kommer att bestå är det troligt att facken kommer att kräva lite högre löneökningar än i förra avtalsrörelsen. Detta är delvis kopplat till samspelet med Riksbanken och penningpolitiken. Avvisidorna med den svaga kronan har debatterats intensivt den senaste tiden. Det höga kapacitetsutnyttjandet i exportindustrin gör att de positiva effekterna på produktionsvolym och sysselsättning blir betydligt mindre än normalt. Däremot plågas inhemska sektorer, inte minst detaljhandeln, av stigande importpriser som man har

svårt att vältra över på konsumenterna. Detta ökar trycket att nå avtal som något mildrar Riksbankens svårigheter att uppfylla inflationsmålet och därmed också extremrättans press nedåt på kronan. Samtliga fackförbund är nog också beredda att ge Riksbanken ett visst erkännande för försöken att verkligen få upp inflationen till målet, vilket också kan utläsas ur parternas inflationsförväntningar.



**Näringslivet ambivalent inför kronsvagheten.** Arbetsgivarsidan har naturligt nog större behov av bevis för att Riksbanken verkligen kan få upp inflationen. Fokusering på KPI lyfts också ibland fram som ett problem eftersom det är prisutvecklingen på företagens produkter och inte konsumentpriser som avgör lönebetalningsförmågan. Att producent- och förädlingsvärdespriser skiljer sig åt mellan olika branscher, inte minst drivet av växelkursrörelser, är dock ett dilemma. I princip talar detta för branschvisa skillnader i avtalen, men efter avskräckande erfarenheter av branschvisa förhandlingar i mitten av 1990-talet har lönebildningen åter centraliserats. På senare tid har arbetsgivarna varit de som hårdast motsatt sig avvikelser från industrimärket. Även från näringslivets sida har man lyft fram nackdelar med den svaga kronan, t ex risker för att svenska tillgångar reas ut. Även om sambandet inte är självklart kan man konstatera att perioden efter kronans fall 1992 ledde till en betydande förändring av ägarbilden i svenskt näringsliv med en utflyttningsvåg av huvudkontor som en konsekvens.

**Trendmässigt högre kostnadsökningar pressar kronan.** Diskussionen om industrins konkurrenskraft har den senaste tiden varit lite förvirrad. Ibland hävdas att den svaga kronan ger industrin ett så starkt konkurrensläge att det hämmar omvandlingstrycket i ekonomin och därmed också produktivitetsutvecklingen. Samtidigt har arbetsgivarsidan presenterat flera rapporter där man hävdar att näringslivet pressas hårt av ökat kostnadstryck gentemot omvärlden. Vår egen analys tyder också på att utvecklingen av löner och produktivitet de senaste 10-15 åren gjort att enhetsarbetskostnaderna ökat snabbare än i omvärlden. Detta är en förklaring till vår syn att kronans jämviktskurs mot euron försvagats. Frågan är vilken betydelse detta får i löneförhandlingarna. Parterna har tidigare varit överens om att kortsiktiga valutaförändringar inte ska påverka löneutrymmet. Därtill har man också varit eniga om att det, även med rörlig växelkurs, har ett värde att ligga nära omvärldens kostnadsutveckling. Facken lär t ex inte använda den i nuläget svaga kronan som ett argument för att det nu finns ett ökat löneutrymme.

**Arbetsgivarsidan ifrågasätter inflationsmålet?** Både Riksbanken och ECB har det senaste decenniet haft problem med att nå upp till sina inflationsmål beroende på starka

disinflationistiska krafter. Att dessa varit än starkare i euroområdet under dess existentiella kris är inte så konstigt. En viss underliggande försvagning av den svenska nominella växelkursen, som parerar lite högre inflation och håller real konkurrenskraft i balans, är också en naturlig konsekvens såväl teoretiskt som erfarenhetsmässigt. Att kräva att svenska enhetsarbetskostnader nu måste öka långsammare än i euroområdet för att kompensera för tidigare trend innebär ett betydligt större avsteg från den rörliga växelkursens spelregler än vi hittills sett. Det skulle onekligen föra in starka deflationistiska krafter i ekonomin. Skulle arbetsgivarsidan verkligen driva den linjen bör man nog tolka detta som att man inte längre kan acceptera inflationsmålet som ankare i penningpolitiken. Då handlar det inte längre om kritik mot Riksbankens tillämpning av politiken utan att man snarare eftersträvar någon form av fast koppling till större valutor, i första hand euron. Och i förlängningen, när opinionen är redo, kanske sikta på ett euromedlemskap.

#### **Löneavtal på 2,5-2,6 procent otillräckligt för Riksbanken.**

Trots alla stora makrofrågor som nu debatteras så hetsigt är det ändå troligt att det pragmatiska förhandlingsmaskineriet till slut landar i avtal som inte ligger särskilt långt från de som slöts 2017. Vi tror att högre inflationsförväntningar och viss "mättnad" när det gäller valutavolatilitet och extrem penningpolitik gör att vi får 3-åriga avtal med årliga löneökningar 2,5-2,6 procent. Svag produktivitetstillväxt och lönsamhetsproblem i flera inhemska sektorer bidrar till att hålla tillbaka avtalen. Lite högre avtalsnivåer innebär en viss lättnad för Riksbanken men i ett svalare arbetsmarknadsläge lär löneglidningen bli högst modest. De totala löneökningar vi förutser runt 3 procent per år 2020 och 2021 innebär att Riksbanken kommer att få fortsatta problem att nå upp till inflationsmålet. Att avtalen även denna gång lär hamna på ungefär samma nivå för olika sektorer oavsett arbetsmarknadsläge gör att lönebildningen inte heller främjar rörlighet och strukturomvandling. Men det kanske är ett pris som är värt att betala för stabilitet och arbetsfred.