

# Bästa möjliga

- om lönebildning och samhällsekonomi



Rapporten Bästa möjliga - lönebildning och samhällsekonomi har tagits fram av en projektgrupp bestående av ett antal ekonomer anställda på förbunden som ingår i Facken inom industrin.

Ledamöter i projektgruppen var Erica Sjölander, IF Metall, Karin Ewelönn, GS, Lars Jagrén, Unionen, Staffan Bjurulf, Sveriges Ingenjörer, Tobias Brännemo, Unionen, Göran Nilsson, Facken inom industrin och Martina Hansson, Facken inom industrin.

Ytterligare exemplar av denna rapport kan beställas på e-postadress: [fi.kansli@fikansli.se](mailto:fi.kansli@fikansli.se).

Rapporten finns även att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

# innehåll

<b>1. Varför denna skrift?</b>	<b>4</b>
Gemensamma mål	4
Ett avtalspolitiskt samarbete	4
Uppgiften att ”sätta märket”	5
Syftet med denna skrift	5
<b>2. Lönebildningens uppgifter</b>	<b>7</b>
Skapa värden	7
Fördela värden	8
Påverkar arbetsvillkoren	8
<b>3. Allmänna förutsättningar</b>	<b>9</b>
Stort omvärldsberoende	9
Ökad produktivitet ger ökad reallön	11
Hög sysselsättning ger ökade inkomster	12
Förmågan till förnyelse och omställning en kritisk faktor	12
Inflationsmålet är en viktig förutsättning	14
Lönebildning är arbetsmarknadsparternas ansvar	15
Summering	16
<b>4. Industrins lönenormerande roll</b>	<b>17</b>
En bakgrund	17
Vad menas med normering?	18
Varför normering?	19
Varför ska parterna inom industrin normera?	20
Vad är internationellt konkurrensutsatt sektor?	23
Summering	23
<b>5. Bästa möjliga</b>	<b>25</b>
Inledning	25
Inflationsmålet	27
Omvärldsberoende och internationell konkurrenskraft	32
Sysselsättningen	38
Summering	42
<b>6. Vad ska vi kräva?</b>	<b>43</b>
Pris plus produktivitet	43
I takt med Europa	44
Åtgärder för ökad förnyelse och omställningsförmåga	44
Summering	45

# 1

Denna rapport behandlar  
samspelet mellan löne-  
bildning och samhälls-  
ekonomi.

## Varför denna skrift?

---

### Gemensamma mål

Facken inom industrin har ett antal gemensamma avtalspolitiska mål. Ett av de viktigaste målen är ökad reallön. Ett annat mål är att vårt agerande ska bidra till en hög sysselsättning. Ett tredje är att stärka kollektivavtalets ställning.

### Ett avtalspolitiskt samarbete

För att nå målen är det viktigt med tillväxt samt att svensk industri utvecklas och stärker sin konkurrenskraft. Det är en ambition som också industrins arbetsgivare har. Samtidigt har fack och arbetsgivare olika uppfattningar i många frågor som rör löner och anställningsvillkor. Fackens uppgift är att ta tillvara de anställdas intressen och arbetsgivarna ska bevaka ägarnas intresse. Av de skälet är det naturligt för fackliga organisationer att samarbeta. Det avtalspolitiska samarbetet stärker oss i vår position gentemot arbetsgivarna och gör det lättare för oss att nå våra gemensamma mål.

Facken inom industrin består av de fackförbund som omfattas av Industriavtalet. I Industriavtalet finns ett förhandlingsavtal som reglerar formerna för förhandlingar om nya förbundsavtal, vilket är ytterligare ett skäl till vårt fackliga samarbete. Ett konkret uttryck för vårt samarbete är att vi inför varje avtalsrörelse utarbetar en gemensam avtalspolitisk plattform. Genom att fortlöpande ha en dialog i olika frågor ökar vi också förståelsen för varandras situation. Även mellan avtalsrörelserna har förbunden täta kontakter och genomför olika former av aktiviteter.

Varje förbund är suveränt och fattar sina egna beslut. Samtidigt är förbunden väl medvetna om att vad ett förbund gör också påverkar förutsättningar för övriga förbund. Som en del i vår samverkan har vi därför lovat varandra att alltid informera och prata med varandra innan viktiga beslut tas under en avtalsrörelse. Om vi inte skulle samarbeta ökar risken för att arbetsgivarna spelar ut oss mot varandra. Faran ökar också för att

det i lönerörelserna utvecklas krav om kompensation för vad andra fått på felaktiga grunder.<sup>1</sup>

## Uppgiften att ”sätta märket”

Sedan lång tid tillbaka finns i Sverige en bred samsyn om att löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör bli vägledande också för löneökningarna inom andra sektorer. Facken inom industrin delar denna uppfattning och är överens om att det är en god ordning. Eftersom industrin till övervägande del tillhör den internationellt konkurrensutsatta sektorn har det i praktiken, efter Industriavtalets tillkomst, inneburit att det är de först träffade avtalen inom industrin som blir vägledande för resten av arbetsmarknaden.

Även industrins arbetsgivare anser att industrins parter bör ha en lönenormerande roll. Det framgår av det nya Industriavtalet<sup>2</sup>. I Industriavtalet står bland annat att ”Parterna inom industrin påtar sig ett ansvar för att, var och en för sig och gemensamt, verka för att *kostnadsmärket*<sup>3</sup> inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig”.

Uppgiften att ”sätta märket” har en del nackdelar. Att träffa avtal först innebär alltid en risk för att grupper som kommer senare får mer. Det blir svårare att förbättra gruppens relativa löneläge. Facken inom industrin är ändå beredda att ta på sig uppgiften att ”sätta märket”, eftersom vi anser att fördelarna med denna ordning överväger. Erfarenheterna från de senaste 15 åren talar också för att denna ordning är betydligt bättre än den som rådde under decennierna innan det första Industriavtalet undertecknades.

## Syftet med denna skrift

Facken inom industrin har flera viktiga gemensamma avtalspolitiska mål. Vi har ett omfattande avtalspolitiskt samarbete och vi har, tillsammans med industrins arbetsgivare, påtagit oss uppgiften att ”sätta märket” för kostnadsutvecklingen på svensk arbetsmarknad. Mot denna bakgrund behöver förbunden också en gemensam uppfattning om hur stora löneökningarna bör vara. Syftet med denna skrift är att svara upp mot detta behov.

Fokus för denna skrift är att beskriva spelet mellan lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen. För att lönebildningen ska få ett för oss löntagare gynnsamt utfall krävs att vi beaktar de samhällsekonomiska förutsättningar som föreligger. Skriften Bästa möjliga går ige-

1 Vill du läsa mer om syfte, mål och uppgifter för Facken inom industrin finner du det i skriften ”Ävsiktsförklaring”. Finns på <http://www.fackeninomindustrin.se/material/ovriga-rapporter>.

2 Det första Industriavtalet träffades i mars 1997. I juni 2011 träffade parterna inom industrin ett nytt reviderat Industriavtal som finns på <http://www.fackeninomindustrin.se/industriavtalet/>.

3 Författarnas kursivering. I Industriavtalet är begreppet kostnadsmärket omgärdat av citationstecken .

nom de förutsättningar som bör beaktas och hur de bör beaktas. Redovisningen hålls på en principiell nivå. Den exakta siffrsättningen av lönekraven inför en avtalsrörelse bör sedan göras utifrån de aktuella ekonomiska förhållandena, prognoserna för den kommande avtalsperioden och eventuella kostnader för andra avtalskrav.

# 2

Lönebildningen skapar  
och fördelar värden samt  
påverkar våra arbetsvillkor.

## Lönebildningens uppgifter

---

Lönebildningen är den process som bestämmer våra löner och arbetsvillkor. Arbetsmarknaden kan jämföras med andra marknader. Lönen är det pris en arbetsgivare får betala för en viss arbetsinsats och den ersättning vi som anställda får för att utföra denna arbetsinsats. Lönebildningen på arbetsmarknaden har likheter med prisbildningen på andra marknader.

Arbetsmarknaden har också en del särdrag som påverkar lönebildningen. Ett sådant särdrag är att vi som säljer vårt arbete också bryr oss om under vilka arbetsvillkor arbetet utförs. Ett annat särdrag är att det arbete som säljs utförs i samarbete med andra. Det som levereras är ett resultat av många inblandades insats. Därmed utvecklas olika sociala relationer, institutioner och organisationer som påverkar det sätt arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar.

### Skapa värden

Genom det arbete vi utför i företagen skapas nya ekonomiska värden. Det är flera faktorer som påverkar hur stort detta värde blir. Förutom mängden arbete har val av teknologi, innovationer och omfattningen av investeringar stor betydelse. Även lönebildningen är en faktor som påverkar hur stort värdet av vårt arbete blir. Lönebildningen kan bidra till en effektivare produktion och högre produktivitet, bland annat genom att främja förnyelse och omställning. På så sätt växer värdet av vårt arbete.

Lönebildningen kan bidra till tillväxt genom att skapa ett omvandlingstryck och genom att öka de anställdas och företagens förnyelse- och omställningsförmåga. Ett väl fungerande samspel mellan lönebildningen, den ekonomiska politiken (penningpolitik och finanspolitik) och näringspolitiken skapar bättre förutsättningar för tillväxt och konjunkturåterhämtning samt minskar risken för ekonomiska kriser.

Lönebildningen kan också bidra till att nya och växande värden skapas i varje enskilt företag. Det kan ske genom att lokala lönesystem, lönesättning och arbetsbetingelserna i övrigt utformas så att de stimulerar en ut-

veckling av verksamheterna och de anställdas arbetsuppgifter och kompetens. På så sätt kan förhållandena på en arbetsplats bidra till att värdet av företagets produktion ökar.

## Fördela värden

I lönebildningsprocessen fastställs hur stor del av produktionsresultatet, dvs. det samlade ekonomiska värdet av allt som producerats, som tillfaller löntagarna och hur stor del som tillfaller kapitalägarna. Det är den ena stora fördelningsfrågan som lönebildningen har att hantera.

Kapitalägarna och löntagarna har olika intressen att bevaka. För att hävda dessa intressen har vi och de som äger företagen organiserat oss i fackliga organisationer respektive arbetsgivarorganisationer. Det är lönebildningens uppgift att lösa denna motsättning och fördelningstvist. Det underlättas av att fack och arbetsgivare också har ett gemensamt intresse av att verksamheten fortsätter att skapa nya och växande värden.

Lönebildningen bestämmer också hur lönerna fördelas mellan oss löntagare. Olika fackliga organisationer har olika intressen att bevaka. Det är den andra stora fördelningsfrågan som lönebildningen har att hantera. För att lönebildningens utfall ska bli så gynnsamt som möjligt behöver de fördelningspolitiska uppgifterna lösas inom ramen för de samhällsekonomiska förutsättningarna.

## Påverkar arbetsvillkoren

Lönebildningen påverkar också arbetets villkor. Som anställda vill vi känna oss säkra på att vårt arbete finns kvar från ena dagen till den andra. Vi vill ha trygghet och utvecklingsmöjligheter. För oss är det önskvärt med en bra arbetsmiljö, att de förändringar av arbetslivet som ständigt pågår blir till det bättre, att lönen stiger och att om anställningen ska upphöra så sker det på vårt initiativ.

För att vara konkurrenskraftiga är det också viktigt att företagen utvecklar och anpassar verksamheten utifrån nya villkor. Förändringar av efterfrågan på företagets produkter (varor och tjänster), ny teknik, nya konkurrenter med mera gör det nödvändigt för företagen att förändra produktion, arbetsuppgifter och antal anställda. En sådan anpassning kan ske på olika sätt. Det är inte säkert att de anställdas och ägarnas intresse alltid stämmer överens.

De kollektivavtalsregler som parterna kommer överens om skapar klarhet i vilka anställningsvillkor som gäller och hur intressetvister ska lösas. De skapar förutsägbarhet, kan mildra motsättningar och i bästa fall också underlätta och bidra till företagets och de anställdas utveckling. Det är en viktig uppgift för lönebildningen att möta behovet av både trygghet och utveckling.



# 3

Utvecklingen i omvärlden, produktiviteten och sysselsättningen har stor betydelse för lönebildningen.

## Allmänna förutsättningar

---

I kapitel 3 behandlas några allmänna förutsättningar av stor betydelse för lönebildningen. I kapitel 5 görs en fördjupad analys av de samhälls-ekonomiska förutsättningar för lönebildningen och hur vi bör beakta dessa förutsättningar när vi förhandlar om nya löner.

### Stort omvärldsberoende

Svensk ekonomi är beroende av utvecklingen i omvärlden. När tillväxten är hög i omvärlden ökar efterfrågan på varor och tjänster som produceras i Sverige. Ökad tillväxt i omvärlden drar med sig den svenska ekonomin. På samma sätt påverkas den svenska ekonomin av lägre tillväxt, kriser och problem i vår omvärld. Sveriges beroende av omvärlden har alltid varit stort. Beroendet har dessutom ökat under de senaste decennierna.

Ett mått på omvärldsberoendet är den svenska utrikeshandelns omfattning. Värdet av den svenska exporten av varor och tjänster är i dag cirka 50 procent i relation till Sveriges samlade BNP. Under 1980-talet låg nivån runt 30 procent. Importen till Sverige har ökat i motsvarande grad. Allt mer av vad som produceras i Sverige säljs till utlandet och allt mer av det vi förbrukar i Sverige kommer från utlandet.

Avregleringarna av de svenska och internationella kapitalmarknaderna har också bidragit till det växande omvärldsberoendet. Den globala finansiella krisen som bröt ut hösten 2008 visade tydligt hur världens ekonomier hänger samman och är beroende av varandra. Utvecklingen av it-teknik innebär en dramatisk förändring av möjligheterna till världsomspännande kommunikation.

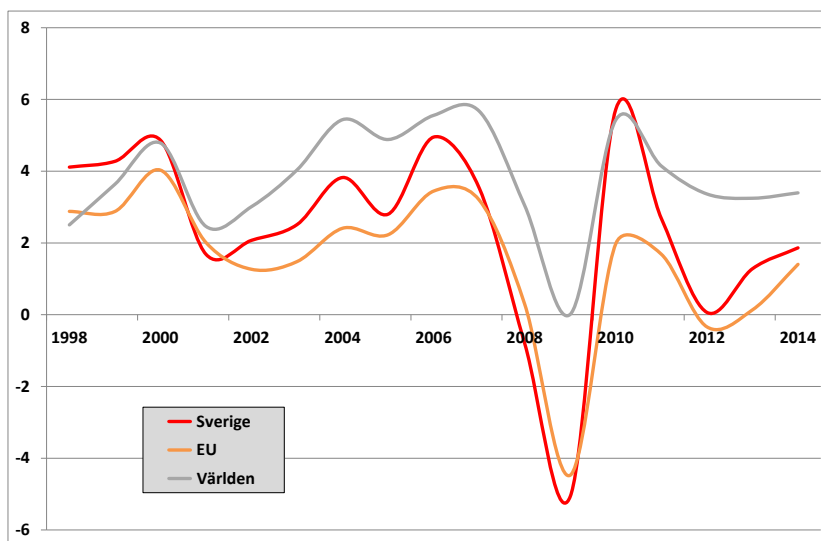
Diagram 3.1 visar BNP-utvecklingen i Sverige och i omvärlden. Tillväxten i den svenska ekonomin följer, med viss variation under enskilda år, nära den i övriga OECD-länder<sup>4</sup>. BNP-utvecklingen för hela världsekonomin har de senaste 15 åren varit snabbare än i Sverige. Det beror framför

---

4 OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development.

allt på den kraftiga tillväxten i länder som Kina och Indien. Konjunkturmönstret är dock detsamma som för den svenska ekonomin.

### BNP-utveckling i Sverige och omvärlden 1998–2014



Källa: Konjunkturinstitutet december 2014

När förutsättningarna i vår omvärld förändras startar processer som fortplantar sig till den svenska ekonomin. Många av dessa förändringar påverkar det nominella och reala löneutrymmet och därmed förutsättningarna för lönebildningen i Sverige.

Inflationen i vår omvärld påverkar inflationstrycket i den svenska ekonomin. Situationen på de internationella finansmarknaderna påverkar stabiliteten på de svenska finansiella marknaderna. Produktivitetsförbättringar i omvärlden sprids till Sverige.

Kraven på kapitalavkastning på de internationella finansiella marknaderna bestämmer också avkastningskraven i Sverige. Det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet är en viktig faktor för lönebildningen i Sverige som parterna måste ta hänsyn till. Om avkastningen på verksamhet i Sverige skulle vara betydligt lägre än i vår omvärld skulle investeringsnivån och därmed förnyelse av bland annat den industriella verksamheten i Sverige sjunka. I någon mån kan kapitalavkastningen skilja sig åt mellan olika länder, exempelvis på grund av att företag upplever investeringar i olika länder olika riskfyllt.

Hur efterfrågan och utbud utvecklas på världsmarknaden bestämmer priserna på de varor och tjänster som exporteras från Sverige. På motsvarande sätt bestäms priserna på de varor och tjänster som importeras till

Sverige också av utvecklingen på den globala världsmarknaden. Förhållandet mellan förändringen av exportpriser och importpriser kallas bytesförhållandet. Bytesförhållandet påverkar det reala löneutrymmet och är en betydelsefull faktor för lönebildningen. Om exportpriserna ökar mer än importpriserna förbättras det svenska bytesförhållandet och det reala löneutrymmet och vice versa.

Kopplingen till omvärlden är särskilt stark för de verksamheter i Sverige som arbetar på marknader som är utsatta för internationell konkurrens. Dit hör alla branscher med stor export. Den största delen av allt som tillverkas inom industrin i Sverige går på export.

## Ökad produktivitet ger ökad reallön

Produktionen kan växa på två sätt, dels genom att antalet arbetade timmar ökar och dels genom ökad produktivitet. Produktiviteten ökar när det produceras mer för varje arbetad timme.<sup>5</sup> Ökad produktivitet skapar förutsättningar för ökad reallön. Produktivitetsutvecklingen är en av lönebildningens nyckelfaktorer.

För att produktiviteten ska öka krävs olika former av åtgärder, till exempel investeringar i verktyg, maskiner, infrastruktur, forskning och utbildning. Annat som kan bidra till ökad produktivitet är effektivare produktions- och arbetsorganisationer, innovationsförmåga, entreprenörskap, ett bra ledarskap och kompetensutveckling av de anställda i företagen.

Produktivitetens utvecklingen i samhället påverkas också av näringslivets strukturomvandling, utbildningens omfattning och kvalitet samt trygghetssystemens utformning. Globaliseringen och en ökande internationell konkurrens anses driva på produktivitetens utvecklingen.

För att säkerställa att produktiviteten ökar är det viktigt med kontinuerliga satsningar på produktivitetsskapande åtgärder och att det finns drivkrafter i samhället som gynnar ökad produktivitet. Att skapa förutsättningar för en gynnsam produktivitetens utveckling är en viktig utmaning för alla företag och för samhället i stort.

Produktivitetstillväxten varierar mellan olika branscher. Den ökar oftast snabbare inom industrin än inom tjänstesektorn. Särskilt hög har produktivitetstillväxten varit inom telekom- och it-branscherna. Industrin bidrar till att höja produktivitetstillväxten för hela näringslivet och därmed reallöneutrymmet i hela ekonomin. Sett över några år finns ett starkt samband mellan produktivitetens utvecklingen i hela näringslivet och de reala löneökningarna. Det behöver dock inte var helt i överensstämmelse med varandra då även andra faktorer påverkar det reala utrymmet.

---

<sup>5</sup> Arbetsproduktiviteten beräknas genom att förädlingsvärdet divideras med antalet arbetade timmar. Produktiviteten kan också öka genom att produktionen tillförs mer kapital.

## Hög sysselsättning ger ökade inkomster

Produktionen kan växa genom att antalet arbetade timmar ökar. Det sker främst genom att fler blir sysselsatta. Antalet arbetade timmar kan också öka genom exempelvis minskad sjukfrånvaro, att deltidsanställda arbetar längre och genom mer övertidsarbete.

På individnivå finns ett val mellan att jobba mer och få högre inkomst, och att jobba mindre och få mer fritid. I avtalsförhandlingarna innebär frågor om arbetstidens längd, exempelvis krav på ökade möjligheter till deltidspension och kortare arbetstid, ett val mellan att ta ut ett reallt utrymme i lön eller i ökad fritid.

För samhället i stort innebär ökad sysselsättning stigande statliga och kommunala skatteintäkter. Ökad sysselsättning sammanfaller ofta med minskad arbetslöshet, vilket innebär minskade utgifter för arbetslöshet. Ökat antal arbetade timmar till följd av minskad sjukfrånvaro innebär också minskade kostnader. Med ökad sysselsättning följer ökade inkomster och oftast också minskade utgifter för samhället. Ökad sysselsättning skapar därmed ekonomiska förutsättningar för en förbättrad välfärd och/eller ökade disponibla inkomster via skattesänkningar.

Nivån på löneökningarna har betydelse för sysselsättningsutvecklingen. En lägre löneökningstakt kan under vissa förutsättningar leda till ökad sysselsättning. Även om en lägre löneökningstakt innebär lägre reallöneökningar kan de positiva effekterna i form av en ökad sysselsättning överväga. För låga löneökningar kan å andra sidan medföra lägre sysselsättning. Risken för detta är särskilt stor när inflation och ränta befinner sig på en låg nivå. I ett sådant läge kan de positiva effekterna som en högre löneutveckling har på efterfrågan i ekonomin bidra till en högre sysselsättning.

## Förmågan till förnyelse och omställning en kritisk faktor

Förändringar av olika slag skapar ett ständigt behov av omställning och förnyelse. Orsaken till behovet kan variera. Det kan exempelvis bero på skift i efterfrågan i omvärlden, den tekniska utvecklingen, nya innovationer eller på ny kunskap som vi som anställda fortlöpande utvecklar utifrån de erfarenheter som skapas i produktionsprocessen. För att företag ska kunna hänga med i den internationella konkurrensen måste de hantera det behov av omställning och förnyelse som dessa ständiga förändringar skapar. Det kan ske genom att företagen förnyar sina produkter, sin produktion- och arbetsorganisation, marknadsföring med mera.

Att försöka förhindra behovet av omställning och förnyelse leder ofelbart till en sämre ekonomisk utveckling. I den mån utvecklingen går att påverka är det i stället bra att söka skapa starka drivkrafter för förnyelse och ett tryck på omvandling. Det är nämligen en förutsättning för en långsiktigt hållbar tillväxt, hög sysselsättning och högre reallöner. Samtidigt är det viktigt hur omställningen och förnyelsen sker.

Arbetsproduktiviteten i ett företag kan öka om personalstyrkan minskas och företaget ändå förmår producera lika mycket. Om lågproduktiva företag slås ut ökar den genomsnittliga arbetsproduktiviteten. Men om förändringar av detta slag leder till en permanent utslagning av arbetskraft, lägre sysselsättning och högre arbetslöshet blir konsekvensen oförändrad eller lägre produktion och ökade välfärdsförluster. Ska de positiva effekterna väga över måste de som mister sina jobb finna nya och mer produktiva arbeten. Om, å andra sidan, ny sysselsättning skapas genom subventioner av lågproduktiva arbeten undergrävs produktivitetens utveckling. Då skapas inget nytt reall utrymme.

Tillväxten som enbart beror på ökad produktivitet skapar inga nya jobb. Om tillväxten i stället enbart är en följd av ökad sysselsättning skapas inget nytt utrymme för reallöneökningar. Utmaningen är att kombinera en hög produktivitetstillväxt med en hög sysselsättning. Nyckeln är en hög förnyelse- och omställningsförmåga. Lönebildningen är en, av flera, viktig faktor för att nå en hög förnyelse- och omställningsförmåga.

Kravet på ständiga förändringarna skapar spänningar i lönebildningen. För att möta skift i förutsättningarna kräver företagen ofta olika former av ökad flexibilitet. Det kan innebära att de anställda möter krav på mer av osäkra och otrygga anställningsformer, ökad variation i arbetstider, mer övertidsarbete och ökad stress. Som en effekt av att arbetskraft i dag i ökad utsträckning kan röra sig över nationsgränserna har antalet arbetsgivare som söker kringgå kollektivavtalens regler ökat. Företag försöker i ökad omfattning konkurrera med varandra genom sänkta lönekostnader och sämre anställningsvillkor i stället för med bra produkter och en effektiv produktion. Om resultatet av ett högt omställningstryck blir att de anställdas villkor försämras kommer motståndet mot förändringarna att öka.

Utfallet av den kontinuerliga omvandlingen är inte given. Många förändringar är nödvändiga och önskvärda samt rymmer positiva möjligheter. De negativa effekterna kan mildras om vi förmår hantera dem på ett klokt sätt. För att lyckas med det behöver vi forma ett arbetsliv där alla hela tiden rustas för att möta de nya krav som ställs. Det gäller också att ta tillvara de positiva möjligheter som skapas när olika förutsättningar förändras. De som drabbas hårdast av förändringarnas negativa effekter behöver ges extra möjligheter att rusta sig och finna nya arbetsuppgifter. Konststycket är att ta vara på de potentiella vinsterna och låta alla vara med och dela på både vinster och kostnader.

Förmågan till förnyelse och omställning är en kritisk faktor för en framgångsrik lönebildning. Facken kan försämra omställningsförmågan genom att med alla medel försöka förhindra, försvåra och fördyra driftsin-skränkningar och nedläggningar av företag. Arbetsgivarna kan försämra omställningsförmågan genom förslag om sämre löner och anställningsvillkor samt genom att försöka lägga hela ansvaret för anpassningarna på

de anställda. Statsmakterna kan försämra omställningsförmågan med en politik som minskar trygghet och utbildningsinsatser vid förändringar.

Vad som behövs är en politik som stärker drivkrafterna för förnyelse och ökar förmågan och viljan till omställning. Alla har ett eget ansvar för att möta behov av förändring, men vi har också ett gemensamt ansvar för att skapa system och institutioner som underlättar förändringar och förhindrar att några drabbas oproportionerligt hårt. Alla anställda bör vara delaktiga i det förnyelse- och förändringsarbete som sker. De anställda som mister jobbet har rätt till en trygg försörjning och särskilt stöd för att finna ett nytt arbete. Ett sådant stöd bör även kunna innefatta extra satsningar i form av utbildning och kompetensutveckling.

## **Inflationsmålet är en viktig förutsättning**

Målet för den svenska penningpolitiken är enligt riksbankslagen att upprätthålla ett fast penningvärde. Det finns en bred politisk enighet om denna inriktning. Det operativa ansvaret för penningpolitiken har riksdagen delegerat till Riksbanken. Riksbanken har preciserat riksbankslagens mål till ett mål som innebär att den årliga förändringen av konsumentprisindex (KPI) ska vara 2 procent. Det är det som kallas inflationsmålet. Riksbankens viktigaste verktyg för att nå detta mål är den så kallade styrräntan. Sverige har en rörlig växelkurs och det finns inget operativt mål för den svenska växelkursen.

Samtidigt som penningpolitiken inriktas mot att uppfylla inflationsmålet ska den stödja målen för den allmänna ekonomiska politiken i syfte att uppnå en hållbar tillväxt och hög sysselsättning. Detta görs genom att Riksbanken, förutom att stabilisera inflationen runt inflationsmålet, strävar efter att stabilisera produktion och sysselsättning runt långsiktigt hållbara utvecklingsbanor. Riksbanken bedriver därmed vad som kallas en flexibel inflationsmålspolitik. Det innebär inte att Riksbanken gör avkall på att inflationsmålet är överordnat.

Inflationsmålet är framåtriktat och styr Riksbankens penningpolitik framåt. Målet innebär inte att inflationen under en viss period i genomsnitt ska vara 2 procent. Historien har ingen betydelse, det är framtiden som gäller. Om inflationen legat på 1 procent under två år innebär det inte att inflationen under de kommande två åren ska ligga på 3 procent för att inflationen i genomsnitt ska landa på 2 procent. Inflationsmålet fungerar i stället som ett mål som ska nås inom en viss tidsperiod oavsett vad inflationen är i utgångsläget.

Det finns inget generellt svar på frågan hur snabbt Riksbanken siktar på att föra tillbaka inflationen till 2 procent om inflationen avviker från målet. En snabb återgång kan i vissa lägen få effekter på produktion och sysselsättning som inte är önskvärda, medan en långsam återgång kan försvaga trovärdigheten för inflationsmålet. I allmänhet har strävan va-

rit att räntan och räntebanan anpassas så att inflationen förväntas vara nära målet om två år.

Inflationsmålet är det nominella ankaret för den ekonomiska politiken i Sverige. Det är Riksbankens uppgift att sköta penningpolitiken i syfte att nå inflationsmålet. Samtidigt har parternas agerande stor betydelse för Riksbankens penningpolitik och måluppfyllelse. Lönerns utveckling har nämligen stor inverkan på prisutvecklingen. Om parterna misstror Riksbankens ambition och möjlighet att nå inflationsmålet får Riksbanken det svårare att nå inflationsmålet.

Det är arbetsmarknadsparternas uppgift att ansvara för lönebildningen. Å andra sidan är inflationen och ränteläget avgörande för möjligheten att nå reallöneökningar respektive hög sysselsättning. Misstror Riksbanken parternas förmåga och vilja att nå en löneökningstakt som är förenlig med inflationsmålet finns det risk för att penningpolitiken utformas på ett sätt som gör det svårare för de fackliga organisationernas att nå sina mål; ökad reallön och hög sysselsättning.

För att samspelet ska fungera på ett bra sätt är det viktigt att Riksbanken och arbetsmarknadens parter förstår varandras sätt att agera.

## Lönebildning är arbetsmarknadsparternas ansvar

Riksdag och regering har det övergripande ansvaret för den ekonomiska politiken. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Denna ansvarsfördelning anser sig parter och politiker ofta vara överens om. Ändå uttrycker framträdande företrädare för olika politiska partier relativt ofta uppfattningar som syftar till att påverka lönebildningen och ofta även fördelning av löneökningar mellan olika grupper.

Exempelvis uttrycker politiker uppfattningar om lönenivån för vissa yrkesgrupper och då handlar det oftast om att någon grupp bör ha mer i löneökningar. Under senare år har det också fattats politiska beslut med konsekvenser för både löneökningarnas storlek och fördelning för grupper av offentligt anställda. Det är också relativt vanligt att politiska företrädare framför synpunkter på att nivån på de lägsta lönerna är för höga.

Ett annat exempel är att riksdagen ibland, med kort varsel, ändrar nivåerna på de sociala avgifter som arbetsgivarna betalar utöver lön. Den typen av åtgärder påverkar företagets kostnader och därmed parternas bedömning av löneutrymmet. Det är olyckligt när detta sker under löpande avtalsperioder och parterna inte haft möjlighet att beakta det i samband med löneförhandlingarna.

Andra former av politiska beslut, exempelvis ingrepp i konflikträtten, kan också rubba balansen mellan parterna. Beslut som går åt ena eller andra hållet kan också väcka krav på politiska motåtgärder från andra politiska företrädare. Det innebär att ansvaret förskjuts från arbetsmarkna-

dens parter till politikerna. Olika former av statlig inblandning försvagar partssystemet och samarbetet på svensk arbetsmarknad.

Facken inom industrin är ense om att lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar och att kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden bör stärkas. Detta är två viktiga utgångspunkter för Facken inom industrins agerande.

## Summering

Det finns ett antal allmänna förutsättningar för lönebildningen som vi som fackliga organisationer har att utgå ifrån i vårt avtalspolitiska samarbete.

- ✓ Svensk ekonomi har ett stort och växande omvärldsberoende.
- ✓ Produktivitetsutvecklingen är en viktig faktor för reallöneutvecklingen.
- ✓ Ökad sysselsättning ger ökad välfärd och stigande disponibla inkomster.
- ✓ Förmågan till förnyelse- och omställning är en kritisk faktor för lönebildningen.
- ✓ Inflationsmålet är en viktig förutsättning för lönebildningen.
- ✓ Ett bra samspel mellan lönebildningen och penningpolitik gör det lättare att nå viktiga fackliga mål.
- ✓ Det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för lönebildningen.



# 4

Det är inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som de första avtalen bör träffas och de avtalen bör sedan bli normerande.

## Industrins lönenormerande roll

---

Facken inom industrin är överens om att de speciella ekonomiska förutsättningar som råder för de verksamheter som tillhör den internationellt konkurrensutsatta sektorn motiverar att dessa verksamheter har en särställning i lönebildningen i Sverige. Det är inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som de första avtalen bör träffas och de avtalen bör sedan bli normerande för hela den svenska arbetsmarknaden.

Denna utgångspunkt är av fundamental betydelse för lönebildningen i Sverige. För att en sådan ordning ska fungera krävs att parterna inom industrin är beredda att ta på sig den lönenormerande rollen och att det bland parterna utanför industrin finns en acceptans för en sådan ordning. I detta kapitel beskrivs vad som avses med normering, varför den behövs och vilka motiven är för att just industrins parter ska ha denna roll.

### En bakgrund

Det har i Sverige under lång tid funnits en samsyn om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara lönenormerande. Denna tradition sträcker sig tillbaks till det så kallade Saltsjöbadsavtalet 1938. Då uttrycktes denna ordning som att exportindustrin skulle vara löneledande. I dag instämmer flertalet av arbetsmarknadens parter, både på arbetsgivarsidan och på den fackliga sidan, i detta synsätt. Liknande uppfattningar spelar stor roll för lönebildningen i andra mindre länder med stor utrikeshandel.

Trots att det under lång tid funnits en samstämmighet om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör ha en lönenormerande roll har det under långa perioder i praktiken inte fungerat så. Efter Industriavtalets tillkomst 1997 har dock en sådan ordning etablerats i Sverige. De avtal som träffats inom industrin har haft en normerande inverkan på utvecklingen av lönekostnaderna på hela den svenska arbetsmarknaden.

Parterna inom industrin har fått rollen av att företräda den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Det har inte varit oomstritt, men i praktiken har denna ordning fungerat sedan avtalsrörelsen 1998.

När Industriavtalet var nytt fanns en osäkerhet om industrins lönenormerande roll i praktiken skulle fungera och accepteras. Ju längre tiden har gått, desto mer har denna ordning befästs. I det nya Industriavtalet, som undertecknades 2011, uttrycker också industrins parter tydligt att de är beredda att påta sig denna roll.

Även statsmakterna har gett sitt stöd till en ordning där den konkurrensutsatta sektorn ges en lönenormerande roll. I det utrednings- och lagstiftningsarbete som föregick inrättande av Medlingsinstitutet i Sverige, framhölls att Medlingsinstitutet bör ha som en uppgift att tillvarata och upprätthålla den breda samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Detta har senare bekräftats i de regleringsbrev som regeringen gett Medlingsinstitutet.

Statsmakterna har samtidigt uttryckt att den rollfördelning som finns och som innebär att det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för lönebildningen alltså bör gälla. Det innebär också att staten inte bör uttrycka uppfattningar om avtalens materiella innehåll eller ha uppfattningar om behovet av relativlöneförändringar. Statens position tar i stället sin utgångspunkt i statens legitima intresse av att stödja en ordning som arbetsmarknadens parter har en samsyn kring och som främjar en arbetskraftskostnadsutveckling som är förenlig med en god ekonomisk tillväxt och sysselsättningsutveckling. Det ligger i linje med att statsmakterna har det övergripande ansvaret för den ekonomiska utvecklingen i landet.

## Vad menas med normering?

Vad menas med att industrin ska normera eller ”sätta märket” som det ofta mer populärt uttrycks? Enkelt uttryckt innebär det att de första avtalen under en avtalsrörelse träffas inom industrin och att omvärlden av dessa avtal ska kunna utläsa vad lönerna kommer att öka med. Om avtalen innehåller andra förändringar som också höjer arbetskraftskostnaderna ska också det framgå. Det är den totala ökningen av arbetskraftskostnaderna som är intressant. Det är den kostnaden som ska utgöra ett riktmärke för andra avtal på övriga delar av arbetsmarknaden.

Däremot innebär en normering inte att alla löneökningsbestämmelser måste se likadana ut eller att alla anställda ska ha en viss löneökning. Löneökningsbestämmelserna i de branschvisa förbundsavtal, de lokala lönesystemen och formerna för lönesättning på arbetsplatsnivå kan variera högst påtagligt. Inom industrin finns nästan lika många varianter på lönekonstruktioner och lönebestämmelser som det finns förbundsavtal. Det föreligger ingen motsättning mellan normering och lokal lö-

nebildning. Praktiskt taget alla centrala förbundsavtal inom industrin förutsätter att det sker en lokal tillämpning av de centrala avtalen, varvid löneökningarna fördelas i ett lönesystem eller direkt till individer.

Normeringen innebär inte att kostnaderna för löneökningar respektive kostnader för förändringar av olika allmänna villkor behöver vara desamma på alla avtalsområden. Normeringen tar sikte på den totala kostnaden för ett avtal, inte på de olika kostnadskomponenterna. Det kan vara viktigt, exempelvis för en facklig organisation som har avtal både inom och utanför industrin, att genomdriva förändringar av anställningsvillkor som uppnåtts inom industrin på avtalsområden utanför industrin. Detta i syfte att åstadkomma likartade villkor för sina medlemmar. Men det är inte en förutsättning för att normeringen ska fungera.

En förutsättning för att normeringen ska fungera är att industrins parter är tydliga med normsättningen och att de kan lita på att de som träffar avtal senare också håller sig till normen.

## Varför normering?

De flesta av parterna på arbetsmarknaden anser att det behövs en normering och att det är positivt för samspelet mellan lönebildning och samhällsekonomi. Varför är det så? Behovet av en normering är baserat på erfarenheterna både från perioder utan normering och perioder med en normering.

Under 1970- och 1980-talet fungerade inte normeringen på svensk arbetsmarknad. Det fanns olika grupper som förhandlade och som i hög grad konkurrerade gentemot varandra. När ett avtal var träffat blev det ett golv för nästa grupp som förhandlade. När så den grupp som först förhandlat skulle ha sina förhandlingar började man med att kräva kompensation för vad andra grupper fått. På så sätt steg lönenivåerna och industrin fick problem med konkurrenskraften.

Ett annat problem var att mycket av lönekostnadsökningarna var ett resultat av den lokala lönebildningen. När parterna på central nivå hade träffat ett avtal visste man inte vad de totala löneökningarna skulle bli, eftersom så mycket som 50 procent, i vissa fall mer, av den totala löneökningen var ett resultat av den lokala lönebildningen. Det skapade spänningar på arbetsmarknaden mellan grupper med olika former av lokal lönebildning. Avtalen fylldes med garantier<sup>6</sup> av olika slag som syftade till att kompensera avtalsområden och arbetsplatser som inte haft några eller bara små ökning av lönerna utöver de centrala avtalen. Även detta fick till konsekvens att de totala lönekostnadsökningarna kom att överstiga de i många av Sveriges viktiga konkurrentländer.

---

6 Garantier kunde ha olika konstruktioner och namn, exempelvis fanns det förtjänstutvecklingsgarantier (FUG), prisutvecklingsgarantier (PUG) och löneutvecklingsgarantier (LUG).

Första delen av 1990-talet var i många hänseenden en turbulent tid för svensk ekonomi och relationerna mellan arbetsmarknadens parter. 1990-talet inleddes med en ekonomisk kris med hög arbetslöshet som följd. Ett inflationsmål infördes. Avtalsrörelsen 1995 bedrevs som en konsekvens av arbetsgivarnas beslut förbundsvis. Resultatet blev att avtalen hamnade på en nivå som klart överskred vad som var långsiktigt hållbart. Staten hotade då med ingrepp i lönebildningen.

I mars 1997 träffade parterna inom industrin det första Industriavtalet. Fack och arbetsgivare inom industrin blev överens om att söka åstadkomma en lönebildning som tog hänsyn till industrins konkurrensförutsättningar och de nya ekonomiska förutsättningar som förelåg. Bland annat hade Sverige fått en fristående Riksbank med ett inflationsmål, en rörlig växelkurs och såväl de svenska som de internationella kapitalmarknaderna hade avreglerats.

Syftet med Industriavtalet var dels att få svensk industri att växa och därigenom skapa förutsättningar för bättre arbetsvillkor och reallöneökningar, dels att få ordning på lönebildningen. Med Industriavtalet ansåg parterna inom industrin att de tagit ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Det var en signal till regeringen om att man inte önskade någon inblandning från statsmakternas sida i lönebildningen.

Avtalsrörelsen 1998 blev den första avtalsrörelsen med ett Industriavtal. Erfarenheterna därefter är att samspelet mellan lönebildning och de samhällsekonomiska förutsättningarna har fungerat bra<sup>7</sup>. Särskilt i förhållande till decennierna innan.

Behovet av en normering kommer av att en normering ger bättre förutsättningarna för att de samlade lönekostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad ska hamna på en nivå som är förenlig med de samhällsekonomiska förutsättningarna.

## Varför ska parterna inom industrin normera?

Det främsta motivet för att parterna inom industrin ska vara lönenormerande är att de ekonomiska förhållandena inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn skiljer sig jämfört med förutsättningarna på andra delar av arbetsmarknaden. Det gör att parterna inom denna sektor bör ha en särställning. Som nämnts tidigare finns detta motiv med redan på 1930-talet.

Vad är det då för speciellt med internationellt konkurrensutsatt verksamhet? En arbetsinsats är lika mycket värd oavsett om den utförs i offentlig verksamhet, handeln, byggsektorn, industrin eller i någon annan del av ekonomin. Däremot är förutsättningarna för lönebildningen olika på olika delar av arbetsmarknaden. I kommuner, landsting och i statlig verksam-

<sup>7</sup> Se exempelvis "God sed vid lönebildning" SOU 2006:32 och Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport 2011.

het bestämmer i huvudsak skattenivån utrymmet för löner och sysselsättning. Av det skälet är det ingen som hävdar att parterna inom den offentliga sektorn ska förhandla först och bestämma nivån på löneökningarna för andra delar av arbetsmarknaden.

Förutsättningarna skiljer sig även åt mellan företag inom näringslivet. En avgörande skillnad är om företagen är verksamma på de internationellt konkurrensutsatta marknaderna (k-sektorn) eller om de arbetar på marknader med enbart inhemsk konkurrens (s-sektorn)<sup>8</sup>.

Företagen i k-sektorn konkurrerar med företag som producerar sina varor och tjänster utomlands. K-sektorns företag möter de utländska konkurrenterna antingen på de svenska eller på de utländska marknaderna. Om lönerna ökar mer i Sverige än i omvärlden kan företagen i k-sektorn inte i motsvarande grad höja priserna, utan att konkurrenskraften försämras. Priserna i k-sektorn bestäms till stor del på den internationella marknaden. Det medför att det för verksamheterna i k-sektorn finns en konkurrenskraftsrestriktion som inte finns inom övriga verksamheter. Det är en avgörande skillnad med konsekvenser för lönebildningen.

Även inom s-sektorn är det i många branscher konkurrens mellan företagen. Förändringar av löner och arbetsvillkor inom en bransch i s-sektorn förändrar däremot inte företagets inbördes konkurrenssituation. Att ett företag i s-sektorn har en utländsk ägare har ingen betydelse. Normeringen leder till att arbetskraftskostnaderna ökar likartat för anställda på exempelvis Lidl, Bauhaus, Ica och Coop. Att det blir fler utländska ägare av olika företag inom detaljhandel betyder inte att handeln tillhör den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

En annan skillnad är växelkursens inverkan på konkurrensförutsättningarna för företag verksamma i k-sektorn respektive s-sektorn. För företag i k-sektorn innebär ett högre värde på kronan att kostnaderna för produktion i Sverige blir dyrare och ett lägre värde på kronan gör produktionen i Sverige billigare. Vid rörlig växelkurs kan således konkurrensförutsättningarna förändras för företag verksamma i k-sektorn beroende på växelkursförändringar.

Många faktorer kan påverka växelkursen. En av dessa faktorer är lönebildningen. Om en avtalsrörelse exempelvis leder till löneökningar som hotar inflationsmålet kommer Riksbanken att höja räntan. Det startar en anpassningsprocess som ser annorlunda ut i k-sektorn jämfört med s-sektorn. Företagen i k-sektorn kommer, i det korta perspektivet, att drabbas av en dubbel kostnadsmässig konkurrensförsämring. Dels stiger lönekostnaderna mer än i omvärlden på grund av de högre löneökningarna, dels

---

<sup>8</sup> Vi använder här samma begrepp k- och s-sektor som introducerades i den s.k. EFO-rapporten 1970. Man bör dock observera att vilka verksamheter som tillhör respektive sektor är annorlunda i dag och att de samband avseende uppskattning av löneutrymmet som beskrivs i EFO-rapporten inte gäller i dag.

stiger de svenska lönekostnaderna på grund av att den höjda räntan medför en högre växelkurs. Denna effekt kommer snabbt, med dämpad efterfrågan och minskad sysselsättning som följd i k-sektorn.

För företagen i s-sektorn innebär högre löneökningar ingen försämrad konkurrenssituation gentemot andra företag i samma bransch. Däremot kan löneökningarna innebära en stimulans av efterfrågan. Skulle löneökningarna vara så höga att de hotar att komma i konflikt med Riksbankens inflationsmål kommer dock Riksbanken att höja räntan och det dämpar efterfrågan också i s-sektorn och kan leda till minskad produktion och ökad arbetslöshet. Konkurrensförutsättningarna mellan olika företag är dock fortfarande desamma. Den anpassningsprocess som sker i s-sektorn tar längre tid. På längre sikt, efter en period av minskad sysselsättning och när inflationshotet är över, kommer en anpassning av ekonomin att ske. Vid rörlig växelkurs kan det innebära att växelkursen hamnar på en annan nivå än tidigare.

En annan skillnad mellan k- och s-sektorn är varifrån strukturomvandlingens drivkrafter kommer. I s-sektorn är det förändringar av efterfrågan och utbud på inhemska marknader som är avgörande för utvecklingen av strukturomvandlingens drivkrafter. För k-sektorn är det efterfrågan i omvärlden och verksamheternas relativa internationella konkurrenskraft som är avgörande. Förändringar av en verksamhets relativa konkurrenskraft kan bero på förändringar antingen i Sverige eller i omvärlden. Strukturomvandlingen i k-sektorn drivs till stor del av förändringar i omvärlden.

Som framgår av beskrivningen ovan är de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva verksamhet i den internationellt konkurrenssatta sektorn, jämfört med att bedriva verksamhet på en skyddad hemmamarknad, betydande också vid rörlig växelkurs. En del ekonomer hävdar ändå att de ekonomiska motiven för att den internationellt konkurrenssatta sektorn ska vara lönenormerande enbart gäller om Sverige har en fast växelkurs. Eftersom växelkursen nu är rörlig så är det argumentet inte lika starkt. Men samma personer som anser att de ekonomiska motiven nu inte är lika starka kan ändå anse att denna ordning är att föredra, men utifrån andra motiv.

### **Andra motiv**

Ett annat motiv som lyfts under senare år till stöd för att Industriavtalets parter bör ha en lönenormerande roll är att det nu funnits en sådan ordning i Sverige i över 15 år och att den visat sig fungera bra. Särskilt i en jämförelse med decennierna innan Industriavtalet. Eftersom den praktiskt visat sig fungera vore det dumt att inte fortsätta med denna modell.

Ett annat argument för att industrins parter bör vara lönenormerande tar sin utgångspunkt i att det behövs en normering. Någon grupp behöver gå först i en avtalsrörelse. Det gäller då att hitta en gruppering, på den

privata arbetsmarknaden, som är tillräckligt stor och har den legitimitet som krävs bland övriga grupper på arbetsmarknaden för att uppfylla denna roll. Facken inom industrin består av de största fackförbunden på den privata arbetsmarknaden inom såväl LO, TCO som Saco och har därmed möjlighet att spela denna roll. Industrins arbetsgivarorganisationer har också en så pass stark ställning bland de privata arbetsgivarna att de har legitimitet för att vara normsättare.

Att parterna inom industrin i dag kan upprätthålla den lönenormerande rollen på svensk arbetsmarknad beror också på att gruppen är så pass stor att de ingående parterna kan ta övergripande samhällsekonomiska hänsyn samt att gruppen på den fackliga sidan omfattar både arbetare och tjänstemän.

### Vad är internationellt konkurrensutsatt sektor?

En förutsättning för att en verksamhet ska vara internationellt konkurrensutsatt är att det förekommer internationell handel med de varor och/eller tjänster som verksamheten producerar.

Svensk industri verkar, till helt övervägande delen, på internationellt konkurrensutsatta marknader. Industrin i Sverige kan sägas utgöra kärnan av den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Men det finns också andra verksamheter som är utsatta för internationell konkurrens<sup>9</sup>, exempelvis inom transportsektorn. Det går därför inte att sätta likhets-tecken mellan industrin och den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Situationen förändras också över tid.

Att det finns verksamheter också utanför industrin som kan betecknas som internationellt konkurrensutsatta skulle kunna motivera att fler avtalsområden omfattades av Industriavtalet. Facken inom industrin har också uttryckt en öppenhet inför en sådan utveckling. Om fler avtalsområden och därmed eventuellt fler parter bör tillföras Industriavtalet är inte bara en fråga om verksamheternas karaktär. De parter som omfattas av Industriavtalet måste ställa sig bakom vissa grundläggande utgångspunkter och delta i det samarbete och använda den förhandlingsordning som avtalet förutsätter.

### Summering

- ✓ Det har i Sverige under lång tid funnits en samsyn om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara lönenormerande.
- ✓ Efter Industriavtalets tillkomst 1997 har en sådan ordning etablerats i Sverige.
- ✓ De avtal som träffats inom industrin har haft en normerande inverkan på utvecklingen av lönekostnaderna på hela den svenska arbetsmarknaden.

---

9 Se Facken inom industrins rapport Internationellt konkurrensutsatta sektorn, november 2008.

- ✓ En förutsättning för att normeringen ska fungera är att industrins parter är tydliga med normsättningen och att industrins parter kan lita på att de som träffar avtal senare också håller sig till normen.
- ✓ Det främsta motivet för att parterna inom industrin ska vara lönenormerande är att de ekonomiska förhållandena inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn skiljer sig jämfört med förutsättningarna på andra delar av arbetsmarknaden.
- ✓ Ett annat motiv till att parterna inom industrin ska ges den lönenormerande rollen är att det har visat sig att det fungerar. Ett ytterligare motiv är att Facken inom industrin består av de största fackförbunden på den privata arbetsmarknaden inom såväl LO, TCO som Saco och har därmed möjlighet att spela denna roll.



# 5

Hur når vi bästa möjliga reallön och sysselsättning givet inflationsmålet och kravet på internationell konkurrenskraft?

## Bästa möjliga

---

Facken inom industrin är överens om att beakta de samhällsekonomiska förutsättningarna vid förhandlingar om nya löner. Skälet är att det leder till ett för oss löntagare mer gynnsamt utfall. Denna utgångspunkt innebär också att vi behöver anlägga ett långsiktigt perspektiv på vårt agerande.

Kapitel 5 tar upp vilka samhällsekonomiska förutsättningar som bör beaktas och hur de bör beaktas. Genomgången är en fördjupning av hur de allmänna förutsättningar som beskrevs i kapitel 3 påverkar lönebildningen och vår strävan efter högre reallöner och en hög sysselsättning.

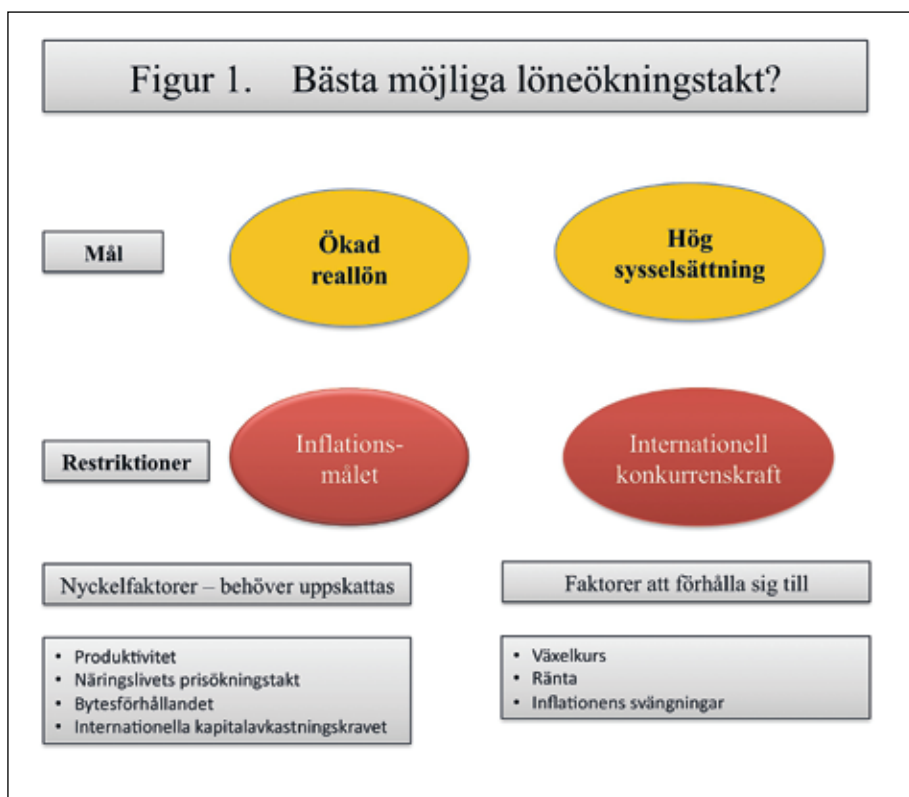
### Inledning

Hur mycket ska vi kräva i löneökningar? På vilken nivå är vi beredda att göra upp? Det är den fråga vi ställs inför i varje avtalsrörelse. En möjlig ansats är att i varje läge försöka få ut högsta möjliga. Vi samlar argument för våra lönekrav och mobiliserar våra medlemmar. I många lägen är det svårt nog att få ut vad vi uppfattar som en rimlig nivå och risken för att det blir för mycket är inte särskilt stor. Ju starkare arbetsgivarnas position är, desto större är risken för att det blir för lite. Var vi exakt landar beror ju inte bara på oss. Vi har en motpart och det vi söker är en balanspunkt där bägge parter är beredda att göra upp. Men är det säkert att ansatsen högsta möjliga, ens för oss, i varje läge, skulle ge det bästa möjliga utfallet? Och stämmer arbetsgivarnas argument att lägre löneökningar alltid ger högre sysselsättning?

En annan ansats än ”högsta möjliga” är att utgå ifrån dagsläget i företagen och jämföra med förra förhandlingsomgången. Innan förbunden går in i en avtalsrörelse genomförs omfattande förberedelser. Företrädare från många olika företag och branscher deltar. Olika avtalskrav diskuteras och prioriteringar görs. Sammantaget ger de diskussionerna ofta en god signal om tillståndet i företagen. Bör löneökningarna denna gång vara högre eller lägre än förra förhandlingsomgången? Många gånger kan en sådan ansats ge en god vägledning.

En risk, med bägge ovan beskrivna förhållningssätt, är att konjunkturläget vid avtalsstillfället får en alldeles för stor betydelse. Vi vet av erfarenhet att de ekonomiska förutsättningarna ibland kan svänga fort. Ofta är det förändringar i vår omvärld som är den starkaste drivkraften. Om vi som parter låter dessa förändringar spela stor roll är risken betydande för att vi förvärrar svängningarna i ekonomin. En annan risk är att om vi är framgångsrika och får höga löneökningar kanske slutresultatet via stigande inflation och högre räntor blir lägre reallöner och ökad arbetslöshet. Om å andra sidan arbetsgivarna är framgångsrika och löneökningarna blir väldigt låga kan resultatet också bli lägre reallöner och ökad arbetslöshet.

Ovanstående två ansatser behöver inte leda fel, men för att vara mer säkra på att resultatet blir vad vi önskar behöver vi också en beskrivning och analys av de samhällsekonomiska förutsättningarna. För att vi ska nå våra mål om ökad reallön och hög sysselsättning samt sköta uppgiften att ”sätta märket” behöver vi göra en bedömning av löneökningarnas inverkan på inflation, sysselsättning och den internationella konkurrenskraften. Om vi inte gör det finns en risk för att vi gör oss själva en otjänst.



Fotnot till restriktioner: Inflationsmålet är ett mål för Riksbanken, men en restriktion som parterna på arbetsmarknaden måste beakta. En förstärkt internationell konkurrenskraft är eftersträvärt och ger möjlighet till högre reallöner och därmed en högre måluppfyllelse. Samtidigt utgör nivån på den internationella konkurrenskraften en restriktion för hur höga löneökningar vi bör ta ut.

Frågan är; Hur påverkar olika löneökningstakter våra möjligheter att nå reallöneökningar och en hög sysselsättning givet inflationsmålet och kravet på internationell konkurrenskraft?

För att kunna svara på denna fråga måste vi känna till hur ett antal ekonomiska faktorer utvecklas. Nyckelfaktorer som behöver uppskattas är näringslivets prisökningstakt, produktivitetsutvecklingen, utvecklingen av bytesförhållandet och det internationella kapitalavkastningskravet.

Vi måste också bilda oss en uppfattning om hur konkurrenskraften utvecklas och hur samspelet mellan penningpolitik och lönebildning fungerar. Dessutom behöver vi utveckla ett förhållningssätt som anger hur vi bör beakta förändringar av växelkurs, ränta och svängningar i inflationstakten.

## Inflationsmålet

Av kapitel 3 framgår att Riksbankens inflationsmål är en viktig förutsättning för lönebildningen. Inflationsmålet på 2 procent är det nominella ankaret för den ekonomiska politiken i Sverige och bör därför vara en utgångspunkt för parterna när de förhandlar om nya löner. I annat fall kan lönebildningen och den ekonomiska politiken hamna på kollisionskurs.

### Inflationsmålet är en viktig utgångspunkt

Att Riksbanken har ett inflationsmål på 2 procent innebär inte att inflationen alltid befinner sig på 2 procent. I stället svänger inflationen runt 2 procent. Exempelvis var inflationstakten 2008 flera månader över 4 procent för att 2009 vissa månader vara negativ. År 2011 var inflationstakten över 3 procent sex månader i rad för att under 2013 och 2014 vara nära 0. Målet är 2 procent, men den faktiska inflationen varierar.

Vilken inflationstakt ska då parterna utgå ifrån? Facken inom industrin har alltsedan det första Industriavtalet undertecknades 1997 valt att i löneförhandlingarna utgå ifrån inflationsmålet på 2 procent. Det har visat sig framgångsrikt. Ett sådant agerande skapar förutsättningar för ett bra samspel mellan lönebildningen och penningpolitiken. Det bidrar till mer stabila samhällsekonomiska förutsättningar. Möjligheten att nå reallöneökningar och samtidigt bidra till en hög sysselsättning ökar.

Riskerna med alternativa förhållningssätt är betydande. Om arbetsmarknadens parter i stället skulle försöka följa svängningarna i den faktiskt uppmätta inflationstakten och jaga inflationen upp och ner skulle lönebildningen bli mycket mer instabil. Parterna bör i stället agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål.

### Penningpolitiken ska granskas och vid behov kritiseras

Att arbetsmarknadens parter bör utgå ifrån inflationsmålet är inte det samma som att fack och arbetsgivare inte bör kritisera Riksbanken för den förda penningpolitiken. Parterna kan tillsammans eller var för sig göra andra bedömningar och ha synpunkter på hur en optimal penning-

politik bör föras. På motsvarande sätt bör Riksbanken göra en egen självständig bedömning av resultatet av en lönerörelse.

För att få ett bra samspel mellan lönebildning och penningpolitik är det bra med öppenhet och dialog. I grunden finns en rollfördelning där arbetsmarknadens parter har ansvaret för lönebildningen och Riksbanken för penningpolitiken.

En kritik av Riksbankens penningpolitik bör, för att vara konstruktiv, vara saklig och utgå ifrån de förutsättningar som Riksbanken arbetar utifrån. En utvärdering av penningpolitiken måste beakta skillnaden mellan KPI och KPIF (KPI med fast ränta), att Riksbankens mål är framåtblickande och att Riksbanken inte alltid bör ta hänsyn till tillfälliga förändringar av inflationstakten.

När Riksbankens måluppfyllelse utvärderas bör man främst använda sig av måttet KPIF. Det är det inflationsmått som i praktiken styr Riksbankens penningpolitik. Att Riksbanken i sin operativa verksamhet använder KPIF i stället för KPI hänger samman med att en del av svängningarna i KPI är en direkt följd av att Riksbanken ändrar räntan. Ränteförändringar vars syfte är att stabilisera KPI på längre sikt ökar variationen på kort sikt och gör att KPI i det korta perspektivet utvecklas åt motsatt håll mot vad som är avsett på längre sikt. Om exempelvis Riksbanken sänker räntan i syfte att öka inflationen blir den direkta effekten att KPI sjunker.

Riksbanken ska blicka framåt. Målet gäller den framtida inflationen<sup>10</sup>. Vad inflationen varit tidigare ska inte påverka penningpolitiken. Penningpolitiken ska ta sin utgångspunkt i det aktuella läget och sikta mot målet på 2 procent. Det är inte ett mål för vad inflationen i genomsnitt ska vara över en viss period.

När Riksbankspolitiken utvärderas bör man också beakta att Riksbanken inte bör reagera på alla förändringar av inflationen. Det hänger samman med att penningpolitiken utöver att nå inflationsmålet ska stödja målen för den allmänna ekonomiska politiken i syfte att uppnå en hållbar tillväxt och hög sysselsättning.

Konkret kan det till exempel innebära att om vissa internationellt bestämda råvarupriser tillfälligtvis ökar eller minskar i en omfattning som påverkar KPI kan det bästa vara att Riksbanken inte bryr sig om denna inflationsimpuls (upp eller ner). Är inflationsimpulsen tillfällig så försvinner den ju ett år senare. Om penningpolitiken skulle justeras utifrån denna tillfälliga inflationsimpuls skulle det kunna få negativa konsekvenser på produktion och sysselsättning.

---

<sup>10</sup> Se kapitel 3, avsnitt Inflationsmålet en viktig förutsättning.

En förutsättning för att Riksbanken inte ska ta hänsyn till en sådan tillfällig prisförändring är att den tillfälliga inflationsimpulsen inte medför att inflationsförväntningar påverkas i en riktning som gör att inflationsförväntningar rör sig från inflationsmålet. Om inflationsförväntningarna påverkas eller inte beror i sin tur till stor del på hur arbetsmarknadens parter och lönebildningen reagerar på den tillfälliga inflationsimpulsen. Ett bra samspel mellan lönebildningen och penningpolitiken innebär att parterna inte låter tillfälliga inflationsimpulsen, av ovan nämnda slag, påverka deras agerande oavsett om den leder till högre eller lägre reallöner.

### **Inflationsmålets trovärdighet**

För penningpolitiken är inflationsmålets trovärdighet en kritisk faktor. Har inflationsmålet en hög trovärdighet ges Riksbanken ett större manöverutrymme som gör det möjligt att i ökad utsträckning ta hänsyn till utvecklingen av den reala ekonomin, produktion och sysselsättning. Ett viktigt mått på penningpolitikens trovärdighet är inflationsförväntningarna på några års sikt.

Facken inom industrins förhållningssätt bygger på att Riksbanken förmår upprätthålla förtroendet för inflationsmålet. Under en period från 2012 fram till sommaren 2014 fanns det skäl att vara orolig för att Riksbanken inte längre tillräckligt hårt prioriterade inflationsmålet. Det hängde samman med att majoriteten i Riksbankens direktion under den perioden menade att nivån på den privata skuldsättningen också var ett mål som penningpolitiken borde beakta.

Riktigt vilka konsekvenser omläggningen av penningpolitiken fick är oklart, men det innebar i vart fall att penningpolitiken, under en period, blev mer stram än den annars skulle varit och att inflationen därmed blev lägre. Från sommaren 2014 har denna linje övergivits och i stället har inflationsmålet åter hamnat i fokus. Det ligger i arbetsmarknadsparternas intresse att bidra till att inflationsmålets trovärdighet kan upprätthållas.

### **Förädlingsvärdepris och produktivitet**

För att det ska bli några reallöneökningar krävs att löneökningarna överstiger inflationen. En fördel med inflationsmålet är att vi med större säkerhet vet hur stora löneökningar som krävs för att det ska bli reala löneökningar. Men hur påverkar inflationsmålet företagens betalningsförmåga och därmed löneutrymmet?

På lång sikt bestäms löneutrymmet av utvecklingen av priser och produktivitet. Det förutsätter att ersättning mellan arbete och kapital är i balans, att det råder full sysselsättning och att svenska företag är internationellt konkurrenskraftiga.

Det pris som i detta fall är intressant är näringslivets förädlingsvärdepris. Det är inte detsamma som KPI, men inflationsmålet på 2 procent motsvaras av en viss utveckling av förädlingsvärdepriset. Den andra

viktiga komponenten är produktivitetens utvecklingen i hela näringslivet. Dessa två mått behöver uppskattas.

Det är svårt att exakt veta hur dessa mått kommer att utvecklas. Konjunkturinstitutet gör emellanåt uppskattningar av hur förädlingsvärdepriset utvecklas<sup>11</sup>. SCB tar fram uppgifter om hur produktiviteten utvecklats. Tyvärr redovisas dessa uppgifter med viss eftersläpning. Ibland görs också ganska stora revideringar av de uppgifter som tagits fram. Att produktiviteten utvecklats på ett visst sätt historiskt innebär inte att det nödvändigtvis behöver utvecklas på samma sätt framöver. Det är ytterligare en osäkerhet.

Vad som behövs är att göra en bedömning av hur utvecklingen av produktivitet och förädlingsvärdepriser kommer att bli. För att få ett bra samspel mellan lönebildningen och den ekonomiska politiken är det bra om andra, exempelvis Riksbanken, regeringen och Konjunkturinstitutet, gör likartade bedömningar. Vad som är möjligt är att med hjälp av egna och andras bedömningar göra en ungefärlig uppskattning av hur utvecklingen av förädlingsvärdepris och produktivitet ser ut framöver.

### **Löneinflation**

Löneutvecklingen är en av de faktorer som påverkar inflationen mest. Lönerna påverkar inflationen genom att de ökar företagets kostnader och därmed kan leda till att företagen anser att de behöver höja priserna. Så länge löneökningarna följer produktivitetens utvecklingen behöver företagen inte höja priserna, men om lönerna ökar mer än produktiviteten behöver företagen höja priserna för att behålla samma vinst.

Produktiviteten varierar mellan olika företag. Det innebär att olika företag har olika behov av att höja priserna. I vissa fall då produktivitetens utvecklingen är hög kan det vara så att priserna på företagets produkter faller trots att lönerna ökar. Priserna på de produkter som industrin producerar sjunker i många fall från ett år till ett annat. När vi ska bedöma lönernas effekter på samhällsekonomin söker vi den genomsnittliga effekten i hela näringslivet.

Enhetsarbetskostnaden (ULC)<sup>12</sup> är ett mått på hur mycket lönekostnaderna ökar när man tar hänsyn till produktivitetens utvecklingen. Enhetsarbetskraftskostnaden kallas ibland också för löneinflationen. På sikt finns ett starkt samband mellan ULC för näringslivet och utvecklingen av näringslivets förädlingsvärdepriser. Det innebär att det också finns ett samband mellan utvecklingen av ULC och KPI.

---

<sup>11</sup> Konjunkturinstitutet har gjort uppskattningar som pekar på att en ökning av näringslivets förädlingsvärdepriser med omkring 1,0-1,5 procent är förenligt med inflationsmålet på 2 procent.

<sup>12</sup> ULC = Unit labour cost, är det engelska begreppet för enhetsarbetskraftskostnad. Eftersom den engelska förkortningen är vanlig även i svenska texter används den här.

## FÖRDJUPNING

### Förädlingsvärdepriset

Tillvägagångssättet för att få till en rimlig bedömning av näringslivets förädlingsvärdepris (FVP) och produktivetsutvecklingen (PVT) skiljer sig åt. När det gäller FVP är det värde som söks det värde på FVP som är förenligt med Riksbankens inflationsmål. Det är således inte vad utvecklingen varit eller blir den allra närmaste tiden som är intressant, utan vad FVP bör vara om KPI ska landa på inflationsmålet. KPI och FVP är två skilda mått, men inflationsmålet sätter en gräns också för FVP.

En orsak till att KPI och FVP skiljer sig åt är att näringslivet inte bara producerar konsumentvaror utan också investeringsvaror. Det innebär att förädlingsvärdepriset också mäter prisutvecklingen på investeringsvaror. En annan skillnad kommer av att svenskt näringsliv säljer mycket av sina varor utomlands. KPI mäter prisutvecklingen på varor som konsumeras i Sverige, inte på svenskproducerade varor som säljs i utlandet. KPI påverkas av prisutvecklingen på importerade varor som konsumeras i Sverige. Det ingår inte i FVP.

När man försöker uppskatta FVP bör man också beakta att även om inflationsmålet ligger fast så förändras sambandet mellan inflationsmålet och FVP över tiden.

### Produktiviteten

Prisökningar skapar löneutrymme, men inga reallöneökningar. För att reallönerna ska öka är det i stället produktivetsutvecklingen (PVT) som är den viktiga faktorn. För att bedöma löneutrymmet behöver PVT uppskattas. Det är den framtida produktivetsutvecklingen för hela näringslivet som eftersöks. Att göra en bedömning av PVT är inte heller problemfritt.

Den faktiskt uppmätta produktiviteten varierar kraftigt mellan åren. För att skatta en trendmässig ökning av produktivetsutvecklingen krävs att man ser till utvecklingen över en längre period, minst över en konjunkturcykel. Det är en förutsättning för att närma sig en rimlig skattning. Mått på en trendmässig tillväxt kan skattas utifrån kända data och det görs av olika bedömare.

Nu är det inte säkert att ett historiskt mått på produktivetsutvecklingen är en korrekt uppskattning av vad produktivetsökningen blir i framtiden. Med ojämna mellanrum sker trendbrott i produktivetsökningstakten som kan vara svåra att prognosera. Även när det gäller detta mått är det viktigt att, utöver att göra en egen skattning, känna till vad andra gör för bedömningar.

## Omvärldsberoende och internationell konkurrenskraft

Det svenska näringslivets förmåga att konkurrera på världsmarknaden har en avgörande betydelse för Sveriges välstånd. Det är många faktorer som kan påverka Sveriges internationella konkurrenskraft. I kapitel 2 beskrev vi hur lönebildningen kan bidra till att skapa nya ekonomiska värden, bland annat genom att främja förnyelse och omställning.

I detta avsnitt behandlas inledningsvis begreppet ”internationell konkurrenskraft”. Därefter definieras den relativa enhetsarbetskraftskostnaden (RULC), det internationella kapitalavkastningskravet och bytesförhållandet. Avslutningsvis behandlas hur Sveriges internationella konkurrenskraft bör beaktas vid en bedömning av löneutrymmet.

### Vad är internationell konkurrenskraft?

Begreppet internationell konkurrenskraft används i olika sammanhang och kan ges olika innehåll. Det finns ingen allmänt vedertagen definition. Olika institutioner och enskilda bedömare tar fram mer eller mindre sofistikerade konkurrenskraftsindex. I dessa index ingår bedömningar av olika faktorer som påverkar konkurrenskraften. Det kan vara både kvantitativa och kvalitativa faktorer. Syftet är att rangordna olika länder utifrån deras konkurrenskraft.

När man pratar om konkurrenskraft kopplat till löneutrymme handlar det om att söka kvantitativa mått; priser, kostnader och produktivitet. Men även med en sådan utgångspunkt finns det risk för att olika personer menar olika saker och därför pratar förbi varandra.

En orsak till att man kan prata förbi varandra är att man har olika perspektiv. Slutsatserna kan bli olika om det är ett lands konkurrenskraft man talar om eller om man talar om ett enskilt företags konkurrenskraft. När en företrädare för ett företag beskriver att företaget stärkt sin konkurrenskraft är det ofta liktydigt med att de har minskat sina kostnader. Det kan ha skett genom att företaget effektiviserat produktionen, men det kan också ha skett genom att lönekostnaderna sänkts eller ökat långsammare.

Ur ett nationellt perspektiv är höga arbetskraftskostnader, givet att det råder balans mot omvärlden, ett mått på att ett land har en hög internationell konkurrenskraft. En förbättring av Sveriges internationella konkurrenskraft innebär att arbetskraftskostnaderna kan öka utan att det medför problem med Sveriges utbyte med omvärlden. För att det ska vara möjligt krävs att produktiviteten ökat och/eller att det går att ta bättre betalt för de varor och tjänster som Sverige exporterar.

Om Sverige har stora underskott i utbytet med omvärlden kan arbetskraftskostnaderna i Sverige behöva utvecklas långsammare. Det beror i så fall på att arbetskraftskostnaderna i Sverige är på en för hög nivå. En



nivå som inte motsvarar Sveriges internationella konkurrenskraft och som leder till problem med Sveriges utbyte med omvärlden.

I en mening kan ett land alltid bli internationellt konkurrenskraftigt bara arbetskraftskostnaderna sänks tillräckligt mycket. Men detta är naturligtvis inte en önskvärd utveckling. Samtidigt kan arbetskraftskostnaderna i ett land, långsiktigt, inte överstiga arbetskraftskostnaderna i konkurrentländerna, om den högre arbetskraftskostnaden inte motsvaras av en högre produktivitetsnivå.

### **Relativ enhetsarbetskraftskostnad**

Ett mått på utvecklingen av Sveriges internationella konkurrenskraft är den relativa enhetsarbetskraftskostnaden. Det är ett mått som är nära kopplat till lönebildningen och som bör finnas med vid en beskrivning och analys av utvecklingen av ett lands konkurrenskraft.

Som beskrivits tidigare finns ett starkt samband mellan ULC och inflationen. ULC har också betydelse för utvecklingen av Sveriges konkurrenskraft. Hur ULC utvecklas i Sverige jämfört med hur ULC utvecklas i Sveriges viktigaste konkurrentländer är ett mått på hur Sveriges internationella konkurrenskraft utvecklas. Det måttet kallas den relativa enhetsarbetskraftskostnaden (RULC)<sup>13</sup>.

RULC är, som framgår av namnet, ett mått som mäter den relativa utvecklingen. RULC kan indikera om arbetskraftskostnader i Sverige bör öka mer eller mindre än arbetskraftskostnaderna i våra konkurrentländer, men ger inget exakt svar på hur mycket arbetskraftskostnaderna bör öka. RULC mäter utvecklingen av arbetskraftskostnaderna och produktiviteten i Sverige jämfört med utvecklingen av motsvarande mått i de viktigaste konkurrentländerna. Vid rörlig växelkurs har också växelkursutvecklingen betydelse för hur RULC utvecklas. Det kan då vara intressant att både titta på hur RULC utvecklas med respektive utan hänsyn tagen till växelkursutvecklingen.

Om RULC är oförändrad indikerar det att Sveriges relativa konkurrenskraft också är oförändrad. Om två länder har samma inflationsmål och likartad näringsstruktur borde ULC (löneinflationen) utvecklas på ett likartat sätt i de bägge länderna. Det betyder i sin tur att om produktiviteten ökar i samma takt borde arbetskraftskostnaderna också öka i samma takt. Detta är en viktig utgångspunkt för principen ”I takt med Europa” som kommer att behandlas mer i kapitel 6.

Om produktivitetssökningen i Sverige däremot är högre än i omvärlden (men inflationsmålet detsamma) bör arbetskraftskostnaderna öka mer i Sverige än i omvärlden. Det medför att RULC fortfarande är konstant, samtidigt som det finns ett större nominellt och reall löneutrymme i Sverige.

---

13 RULC = Relativ unite labour cost.

När man studerar utvecklingen av RULC bör man inte fästa för stor uppmärksamhet vid utvecklingen enskilda år utan titta på utvecklingen under en längre period. I RULC ingår ju produktivitetens utvecklingen som kan svänga kraftigt mellan åren och dessutom ingår växelkursen som också kan uppvisa stora svängningar.

### **Bytesförhållandet**

RULC är en indikator på utvecklingen av Sveriges konkurrenskraft. Men RULC mäter inte allt av betydelse, exempelvis den relativa prisutvecklingen, och bör därför kompletteras med andra mått på konkurrenskraftens utvecklingen.

I ett av exemplen ovan beskrevs hur en högre produktivitetens utveckling i Sverige ledde till ökad konkurrenskraft och ett större nominellt och reallöneutrymme i Sverige jämfört med i omvärlden. Sveriges konkurrenskraft kan också stärkas genom att svenska företag tar bättre betalt för de produkter de säljer utomlands. Då förbättrats Sveriges bytesförhållande och såväl det nominella som det reala löneutrymmet ökar.

Bytesförhållandet är ett mått på förhållandet mellan utvecklingen av exportpriserna och importpriserna. Om exportpriserna ökar mer än importpriserna förbättras det svenska bytesförhållandet och det nominella och reala löneutrymmet ökar. Bytesförhållandet är en av nyckelfaktorerna när det gäller att uppskatta löneutrymmet.

Prisförändringarna på de produkter som svenska företag säljer till utlandet påverkar inte inflationen i Sverige. Däremot påverkar exportprisutvecklingen företagets betalningsförmåga och därmed påverkas det nominella och reala löneutrymmet. Det ligger i svenska löntagares intresse att företagen kan ta så bra betalt som möjligt för det de producerar och säljer från Sverige.

Prisutvecklingen på importerade varor påverkar däremot den svenska inflationen. På sikt kommer inflationen att vara densamma, kring 2 procent, men om exempelvis nivån på den importerade inflationen stiger minskar utrymmet för inhemsk genererad inflation. Det innebär att såväl det nominella som det reala löneutrymmet minskar. Däremot ökar löneutrymmet om priserna på de varor och tjänster som Sverige importerar ökar långsammare än priserna på de varor och tjänster som Sverige exporterar.

### **Internationella kapitalavkastningskravet**

Företagens hela produktionsresultat kan inte gå till löner. Då skulle ingen vilja driva ett företag. De som placerat sina pengar i företagen förväntar sig att de får något tillbaka. Annars skulle de hellre satsa sina pengar i riskfria placeringar. De anställda har intresse av att en del av produktionsresultatet stannar kvar i företagen och investeras i ny och modern produktionsutrustning. Det skulle inte ske om ägarna inte fick någon av-

kastning på sina satsade pengar. Investeringarna är en förutsättning för att produktionen och produktivitet ska öka samt att det finns något mer att fördela.

Hur stor andel av produktionsresultatet bör då gå till de som är ägare av företagen? Som vi beskrev i kapitel 3 är Sveriges omvärldsberoende stort och en del av detta beroende består i att Sverige är en del av en internationell kapitalmarknad. Det betyder att avkastningen på investeringar i Sverige behöver vara på ungefär samma nivå som i omvärlden.

Det internationella kapitalavkastningskravet är en restriktion för lönebildningen i Sverige. De fackliga organisationernas uppgift är att se till att de anställda får del av ett växande produktionsresultat och helst så mycket som möjligt. Men det finns en gräns som gör att högsta möjliga i ett längre perspektiv inte är detsamma som bästa möjliga. Om nivån på kapitalavkastningen i Sverige pressas tillbaka för mycket blir investeringsnivån för låg.

Vad nivån på det internationella kapitalavkastningskravet ligger varierar mellan branscher och även över tid. Avkastningskravet påverkas av hur riskfylld investeringen bedöms vara och hur hög nivån är på riskfria placeringar. Arbetsgivarna brukar inför alla avtalsrörelser tala om att vinstnivåerna är låga. Även vid en högkonjunktur brukar de hitta någon bransch eller kategori av företag där de anser att vinstnivån är för låg.

Att vinstnivåerna varierar över konjunkturcykeln och mellan branscher är inget som bör ha direkt inverkan på våra lönekrav. Den fråga som bör ställas inför en avtalsrörelse är om det finns tecken på att avkastningsnivån i Sverige mer permanent verkar vara för låg eller för hög.

### **Hur bör löneutrymmet påverkas av konkurrenskraften**

En bedömning av om Sveriges konkurrenskraft utvecklas svagare alternativt starkare än omvärldens bör finnas med vid en bedömning av löneutrymmet.

För att bedöma utvecklingen av Sveriges internationella konkurrenskraft kan man använda ett antal olika statistiska mått (indikatorer). Ett sådant mått är RULC. RULC fångar upp utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och växelkurs. Utvecklingen av bytesförhållandet och olika avkastningsmått på kapital är andra relevanta mått. Ytterligare indikatorer kan vara utvecklingen av bytesbalansen, marknadsandelar, industriproduktion och investeringar i Sverige jämfört med utvecklingen i våra viktigaste konkurrentländer. En genomgång av ovan givna indikatorer kan ge en bild av om Sveriges konkurrenskraft stärkts, försvagats eller är oförändrad.

Om ett land har stora problem med konkurrenskraften och landet har en fast växelkurs är det nödvändigt att det sker en anpassning av den rela-

Figur 2. Olika löneökningars effekt på konkurrenskraften

### Kort sikt – fast växelkurs

Oftast små skillnader och därav små effekter.

### Kort sikt – rörlig växelkurs

Variationer i växelkurs ger oftast större skillnader

Löneökning i konflikt med inflationsmålet - dubbel effekt

### På längre sikt - fast växelkurs

Effekterna kan bli stora. Vid behov av anpassning måste det främst ske via annan löneökningstakt.

### På längre sikt - rörlig växelkurs

Anpassning främst via växelkurs. Löneökningar anpassade till inflationsmålet.

tiva nivån på arbetskraftskostnaderna. I annat fall kommer obalanserna i utbytet med omvärlden att fortsätta och förstärkas.

En rörlig växelkurs ger andra förutsättningar. RULC påverkas då också av förändringar i växelkursen. En nödvändig anpassning av den relativa nivån på arbetskraftskostnaderna kan, vid rörlig växelkurs, också ske via en förändrad växelkurs. Det innebär inte att det ur ett konkurrenskraftsperspektiv är ointressant om Sverige har en annorlunda löneökningstakt än den i Sveriges konkurrentländer. I det korta perspektivet kan skilda löneökningstakter ha större effekt på konkurrenskraften vid rörlig växelkurs än vid fast växelkurs. Men mekanismerna och sambanden ser annorlunda ut och kan dessutom vara olika på kort respektive lång sikt.

För att bedöma utvecklingen av den relativa arbetskraftskostnaden i Sverige måste både skillnader i arbetskraftskostnadernas ökningstakt och växelkursförändringen beaktas. Den totala effekten på konkurrenskraften av skilda löneökningstakter består således av två skilda komponenter.

En komponent är den direkta effekten av de skilda löneökningstakterna mätt i respektive lands valuta. Det är samma effekt som vid fast växelkurs. Den andra komponenten kommer av de skilda löneökningstakternas effekt på växelkursen. Den komponenten är mer svårförutsägbar och beror på löneökningarnas effekt på inflation och ränta och ränteändringens effekt på växelkursen. Denna effekt kan också skilja sig åt på kort respektive lång sikt.

Sverige har i dag rörlig växelkurs. Om Sveriges internationella konkurrenskraft bedöms vara för svag och en anpassning behöver göras bör det främst ske via en förändrad växelkurs. Lönebildningens säkraste och bästa sätt att bidra till en sådan anpassning är att se till att löneökningstakten i Sverige inte kommer i konflikt med inflationsmålet. Skulle lönebildningen komma i konflikt med inflationsmålet stiger räntan och då ökar risken för att växelkursen stiger och förvärrar problemet med den internationella konkurrenskraften.

På vilket sätt bör då lönebildningen beakta den internationella konkurrenskraften? Här följer några exempel;

1. Genom att i löneförhandlingarna beakta inflationsmålet och övriga samhällsekonomiska förutsättningar kan lönebildningen förhindra att det uppstår problem med konkurrenskraften.
2. Om Sverige, till skillnad från andra länder, utsatts för en ekonomisk chock som innebär att stora delar av konkurrensutsatt sektor slås ut kan avkastningskravet i Sverige behöva höjas och under en tid vara högre än i omvärlden, i syfte att investeringarna ska öka och en större konkurrensutsatta sektor skapas. I en sådan situation kan lönerna behöva öka något långsammare i Sverige.
3. Om det internationella avkastningskravet höjs mer generellt i alla länder behöver en anpassning ske också i Sverige. Konsekvensen blir även här att löner bör öka något långsammare under en period.

Exempel 2 och 3 av de ovanstående är bägge exempel på fall då det kan finnas skäl till en något lägre löneökningstakt. En bedömning av den svenska konkurrenskraftens utveckling kan också visa på att den svenska konkurrenskraften stärkts. Det är då en signal om att lönerna i Sverige kan öka något snabbare än lönerna i omvärlden. Exempelvis kan den svenska konkurrenskraften ha stärkts på grund av en högre produktivitet utveckling eller ett förbättrat bytesförhållande. Då bör arbetskraftskostnaderna öka i motsvarande grad.

### **Löneutrymmet och variationer i växelkurs och ränta**

Vid rörlig växelkurs har kortsiktiga förändringar av växelkursen oftast större effekter på ett lands kostnadsmässiga konkurrenskraft än skillnader mellan länders löneökningstakt. I några av de exempel som beskrivits ovan har också olika löneökningstakt effekt på växelkursen angetts som skäl till en något lägre löneökningstakt. Av det förhållandet skulle man

kunna dra slutsatsen att parterna på arbetsmarknaden borde söka göra en prognos för växelkursens utveckling och använda den som underlag för sina lönekrav. Men det är tvärtom.

Fluktuationerna i den svenska växelkursen är ibland kraftiga och det är svårt att säkert veta vad fluktuationerna beror på samt i vilken mån de är tillfälliga eller av mer permanent natur. Parterna varken kan eller bör ta hänsyn till dessa svängningar när de uppskattar löneutrymmet. Risken är stor för att effekterna blir desamma som om parterna skulle försöka ta hänsyn till tillfälliga variationer i inflationstakten. Lönebildningen skulle bli mer instabil och förstärka obalanser i den samhällsekonomiska utvecklingen.

Även förändringar av räntenivåer påverkar företagens kostnader. Normalt varierar de över konjunkturcykeln. Parterna bör när de bedömer löneutrymmet inte heller ta hänsyn till variationer i ränteläget.

## Sysselsättningen

Hög sysselsättning och låg arbetslöshet är självklara mål för alla fackliga organisationer. Skälen är flera. Arbetslöshet ger omedelbara ekonomiska förluster för den som drabbas. De ekonomiska förlusterna kan också bli mer långvariga. Studier visar att personer som varit arbetslösa en längre period ofta får en sämre löneutveckling under resten av livet. Långvarig arbetslöshet kan också föra med sig andra negativa effekter i form av sämre hälsa och större svårigheter att få ett nytt jobb.

En högre sysselsättning ökar inkomstnivån och tillväxten i landet och ger bättre förutsättningar för en bra välfärd. En hög sysselsättning och låg arbetslöshet ger ökad trygghet i arbetslivet och stärker fackens förhandlingsposition mot arbetsgivarna.

### Många faktorer påverkar sysselsättningen

Det är många faktorer som påverkar sysselsättning och arbetslöshet. De stora negativa trendbrotten, då sysselsättningen faller och arbetslösheten ökar, sammanfaller med större ekonomiska kriser. De kan i sin tur bero på misstag eller omläggningar av den ekonomiska politiken, omfattande störningar i de finansiella systemen, kraftiga tekniska trendbrott, krig som ändrar handelsmönster med mera.

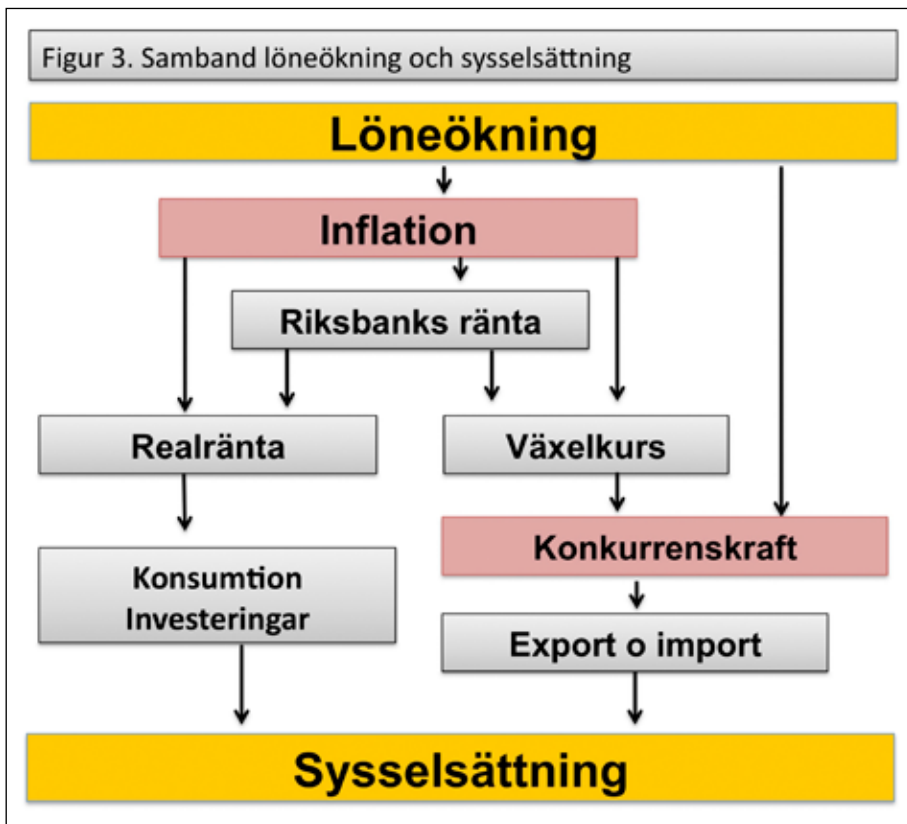
Sysselsättningen följer också ett konjunkturmönster. När efterfrågan ökar stiger sysselsättningen. Konjunkturrella nedgångar i sysselsättningen föregås av en dämpning av produktionsökningen. Vid djupare lågkonjunkturer förekommer även att produktionen minskar. Sysselsättning och arbetslöshet påverkas av konjunktursvängningarna med viss fördröjning.

Matchningen mellan utbudet och efterfrågan på arbetskraft och hur lång tid det tar att hitta ett nytt jobb påverkar också sysselsättningen. Utbild-

nings- och arbetsmarknadspolitikens utformning är centrala politikområden med stor inverkan på matchningen. Arbetsmarknadens parter kan också bidra med åtgärder som förbättrar matchningen. Ett väl utvecklat omställningsstöd och fortlöpande utbildningssatsningar av alla anställda bidrar till en bättre matchning.

### Lönebildning och sysselsättning

Effekterna på sysselsättningen av plötsliga trendbrott, exempelvis omläggningar av den ekonomiska politiken, störningar i de finansiella systemen med mera tar ofta lång tid att reparera. För att nå en långsiktig positiv sysselsättningsutveckling är det därför viktigt att försöka undvika denna typ av kriser. En väl fungerande lönebildning kan i dessa situationer bidra till att återföra utvecklingen i bättre banor. En sämre fungerande lönebildning kan förstärka effekterna av en kris.



Långa tidsperioder med en positiv sysselsättningsutveckling sammanfaller med perioder med ihållande hög tillväxt. En väl fungerande lönebildning bidrar i dessa fall till att löneökningstakten inte skenar iväg.

Lönebildningen bör utgå ifrån Riksbankens inflationsmål och beakta den svenska konkurrenskraftens utveckling. Det ger reallöneökningar som är

långsiktigt hållbara, skapar stabilitet och därmed ger gynnsamma förutsättningar för en god sysselsättningsutveckling.

Parterna bör inte agera i syfte att försöka anpassa lönebildningen till tillfälliga svängningar i konjunkturen. Den ekonomiska politiken bör skötas av regeringen och Riksbanken. I dag är det framför allt Riksbanken som via penningpolitiken har till uppgift att stabilisera produktion och sysselsättning över konjunkturcykeln.

Ett sådant förhållningssätt från parternas sida ger stabila förutsättningar för företagen och de som har ansvar för den ekonomiska politiken. Om det är lågkonjunktur och arbetslösheten därför är hög ska Riksbanken föra en expansiv penningpolitik som ökar efterfrågan. Så länge lönebildningen inte hotar inflationsmålet är det inga problem för Riksbanken att föra en sådan politik.

Om lönerna däremot ökar mer än vad som är förenligt med inflationsmålet kommer Riksbanken inte att kunna föra en tillräckligt expansiv penningpolitik. Då kommer sysselsättningen att utvecklas långsammare och arbetslösheten bli onödigt hög.

Egentligen räcker det med att Riksbanken tror att löneökningstakten inte kommer att vara förenlig med inflationsmålet. Riksbanken agerar nämligen utifrån vad de tror om den framtida ekonomiska utvecklingen på ett till två års sikt. Därför är det viktigt med ett bra samspel mellan penningpolitiken och lönebildningen.

Om Riksbanken tror att löneökningarna blir högre än vad som är förenligt med inflationsmålet höjs styrräntan. Då blir det dyrare att låna. Det dämpar hushållens konsumtion och företagens investeringar. När efterfrågan på varor och tjänster faller minskar också produktion och sysselsättning. Anpassningsprocessen ser lite olika ut beroende på om företagen är verksamma inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn eller inte<sup>14</sup>.

Under 1970- och 1980-talet kunde en utveckling som startade med stigande löner eller stigande priser leda till en löne- och prisspiral. Löntagarna kompenserade sig för de stigande priserna genom att höja lönerna och företagen kompenserade sig för de stigande lönerna genom att höja priserna. En löne- och prisspiral är inte aktuell på samma sätt i dag då det finns ett inflationsmål. Skulle en sådan process starta kommer Riksbanken att sätta stopp för det via höjda räntor. Konsekvensen blir minskad sysselsättning och stigande arbetslöshet.

### **För låga löneökningar ökar arbetslösheten**

Löneökningarna kan också bli för låga. Om löneökningarna inte beaktar

---

14 Se kapitel 4, avsnitt "Varför ska parterna inom industrin normera?"



inflationens målet kan de bli alltför låga och få allvarligt negativa effekter på sysselsättningen.

En effekt av lägre löneökningar är att hushållens inkomster sjunker. Därmed dämpas efterfrågan. Även om parterna när de förhandlar om nya löner söker bortse från tillfälliga konjunktursvängningar är det inte ovanligt att löneökningarna ändå varierar något över en konjunkturcykel. Något lägre löneökningar som en del i ett normalt konjunkturförlopp behöver inte vara ett allvarligt problem. En konjunkturedgång ska mötas med en mer expansiv ekonomisk politik. Det innebär att Riksbanken ska sänka räntan. Den sänkta räntan leder till lägre realränta som i sin tur stimulerar konsumtion och investeringar. Under normala förhållanden överstiger denna effekt den lägre efterfrågan som uppstår till följd av något lägre löneökningar.

Men om ekonomin befinner sig i en djup eller mycket utdragen lågkonjunktur finns det risk för att löneökningarna blir så låga att de bidrar till en stigande arbetslöshet. Riktigt allvarligt kan det bli när penningpolitiken inte längre har några effektiva medel, när inflationsförväntningarna börja falla och inflationsmålets trovärdighet ifrågasätts.

I normalfallet möts, som beskrivet ovan, en konjunkturedgång med en mer expansiv ekonomisk politik. Men det finns en gräns också för hur expansiv den ekonomiska politiken kan bli. Det finanspolitiska ramverket sätter en gräns för hur mycket regeringen kan och vill öka efterfrågan. Det finns också en gräns för hur låga räntorna kan bli<sup>15</sup>.

För låga löneökningar är direkt skadliga för samhällsekonomin och kan i värsta fall leda till sjunkande priser. Vid deflation<sup>16</sup> stiger realräntan. Skulle prisfall dessutom leda till lönesänkningar skapas en ond spiral nedåt och det kan vara långt till botten. Detta är således en omvänd spiral jämfört med situationen på 1970- och 1980 talet. Skyddet i kollektivavtalen mot lönesänkningar är därför också samhällsekonomiskt viktigt.

I en djup eller utdragen lågkonjunktur finns det fler effekter som kan förvärra en ond spiral. Om de lägre löneökningarna sammanfaller med en period av stigande arbetslöshet är det troligt att den ökade osäkerheten och den stigande arbetslösheten också leder till lägre efterfrågan. De arbetslösa får lägre inkomster och drar därför ner på konsumtionen. Den ökade arbetslösheten för med sig att det som har ett arbete ökar sitt sparande. Det leder till ytterligare minskad efterfrågan.

Låga löneökningar kan leda till onödiga reallöneförluster och samtidigt medföra en för låg efterfrågan i ekonomin, vilket minskar sysselsätt-

---

15 Penningpolitiken kan i extraordinära situationer när styrräntor är nära 0 kompletteras med andra åtgärder, till exempel stora köp av statsobligationer.

16 Deflation = fallande priser.

ningen. Såväl för höga som för låga löneökningar kan leda till minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet. Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att löneökningarna inte blir för låga och inte för höga. Det är viktigt med ett bra samspel mellan penningpolitik och lönebildning. Om Riksbanken och parterna förstår varandra och gör likartade bedömningar ökar förutsättningar för ett bra utfall. Eftersom den svenska lönebildningsmodellen bygger på att det är parterna inom industrin som först träffar avtal vilar ett särskilt ansvar på dem.

## Summering

- ✓ Löneökningarna kan bli både för höga och för låga. För att ringa in den **bästa möjliga** nivån på löneökningstakten är det nödvändigt att göra en bedömning av de samhällsekonomiska konsekvenserna av skilda löneökningstakter. En sådan bedömning måste utgå ifrån inflationsmålet och beakta Sveriges internationella konkurrenskraft.
- ✓ Arbetsgivarnas motstånd mot löneökningar i riksavtalen gör att det alltid finns en risk för att löneökningarna blir för låga. Riksavtalens löneökningstaktsbestämmelser ökar möjligheterna att nå reala löneökningar för så många som möjligt.
- ✓ Bedömningarna av olika löneökningstakter bör göras utifrån ett långsiktigt perspektiv. Målsättningen är att nå reallöneökningar på en nivå som är hållbar och förenlig med en hög sysselsättning och låg arbetslöshet.
- ✓ Nyckelfaktorer som behöver uppskattas är produktivitet, priser, bytesförhållanden och det internationella kapitalavkastningskravet. Däremot bör parterna inte fästa avseende vid tillfälliga förändringar i inflation, växelkurs eller räntor.

# 6

Våra lönekrav ska leda till reala löneökningar och vara förenliga med en hög sysselsättning. Hur kommer vi då fram till en lämplig siffra för lönekraven?

## Vad ska vi kräva?

---

När vi bestämmer våra lönekrav är en första utgångspunkt att det ska leda till reala löneökningar. Våra lönekrav ska dessutom vara förenliga med en hög sysselsättning, bibehållen eller förbättrad konkurrenskraft och inflationsmålet. Hur kommer man då fram till en lämplig siffra för lönekraven?

I kapitel 6 beskriver vi två olika ansatser för att komma fram till en lämplig nivå på våra lönekrav. Bägge är användbara och har sina fördelar och nackdelar. Vi ägnar också ett avsnitt åt tänkbara avtalskrav på områden som kan bidra till ökad förnyelse och omställningsförmåga.

### Pris plus produktivitet

En första ansats bygger på att uppskatta två komponenter, nämligen utvecklingen av pris respektive produktivitet och sedan lägga samman dessa siffror. Det är den framtida utvecklingen som ska uppskattas.

Den priskomponent som eftersöks är den utveckling av näringslivets förädlingsvärdepris som är förenlig med Riksbankens inflationsmål. Produktivetsutvecklingen som söks är den framtida genomsnittliga produktivetsutvecklingen för hela näringslivet, sett över en konjunkturcykel.

Innan den uppskattade priskomponenten och produktivetskomponenten omvandlas till en siffra bör en avstämning göras av sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft. En bedömning bör göras om det utifrån rådande sysselsättningsläge och utvecklingen av Sveriges internationella konkurrenskraft finns skäl att modifiera vårt lönekrav. Hur det kan gå till har beskrivits mer utförligt i kapitel 5.

Denna ansats är teoretiskt mer korrekt än ansatsen ”I takt med Europa” som beskrivs i nästa avsnitt. Svårigheten och därmed en av nackdelarna är att det kan vara svårt att rätt uppskatta den aktuella utvecklingen av dessa två mått och ännu svårare att göra en korrekt bedömning av hur de kommer att utvecklas framöver.

## I takt med Europa

En annan ansats är att uppskatta ökningen av löner och arbetskraftskostnader i våra viktigaste konkurrentländer i Europa och utgå ifrån att den löneökningstakten också är lämplig för Sverige. En sådan ansats bygger på att konkurrentländerna har ett likartat inflationsmål, näringsstruktur och produktivitetsutvecklingen. Jämförelseländerna bör också befinna sig på en likartad industriell utvecklingsnivå. Det gör att det i praktiken handlar om de nordiska länderna och flertalet övriga länder i Väst-europa<sup>17</sup>.

Det finns ingen motsättning mellan ansatsen ”I takt med Europa” och det faktum att andra länder utanför Västeuropa har en stor och växande betydelse för Sveriges internationella utbyte. Exempelvis har länderna i Östeuropa och Asien en växande betydelse för Sverige. De är däremot inte lämpliga länder att jämföra löneökningstakt med, eftersom de befinner sig på en annan industriell utvecklingsnivå och i flertalet fall har andra samhällsekonomiska förutsättningar.

Ansatsen ”I takt med Europa” bör också kompletteras med en avstämning och bedömning av sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft. En bedömning bör göras om det utifrån rådande sysselsättningsläge och utvecklingen av Sveriges internationella konkurrenskraft finns skäl att modifiera lönekravet.

Fördelen med denna ansats är att den är enkel, understryker vårt omvärldsberoende och därmed har pedagogiska fördelar. Nackdelarna är att utvecklingen i Sverige kanske bör avvika från ”I takt med Europa”, antingen därför att löneutvecklingen i Europa inte är den bästa möjliga eller att förhållandena i Sverige ger andra förutsättningar än de som gäller i Europa.

## Åtgärder för ökad förnyelse och omställningsförmåga

Den del av produktionsresultatet som tillfaller de som äger företagen i form av vinst förväntar vi oss som anställda i första hand ska användas till investeringar i ny och modern produktionsutrustning. Det är en förutsättning för fortsatt tillväxt och att svensk produktion ska kunna hävda sig i den internationella konkurrensen. Dagens investeringar bestämmer morgondagens produktionskapacitet och konkurrenskraft.

Ett arbetsgivarargument mot höga löneökningar är att det kan hota lönsamheten och minska investeringarna. Genom lägre löneökningar kan ägarnas intresse för investeringar öka. Det kan således finnas ett utbytesförhållande som innebär att lägre löneökningar i dag ger högre reallt utfall

---

<sup>17</sup> De länder i Europa som bör omfattas är de nordiska länderna, Tyskland, Nederländerna, Belgien, Storbritannien, Irland, Frankrike, Italien, Spanien, Portugal, Österrike och Italien. Utvecklingen av ländernas arbets- och lönekostnader vägs samman utifrån ländernas betydelse som konkurrentländer till Sverige.

i framtiden. Lönebildningen ger oss dock inga möjligheter att direkt påverka ägarnas investeringsbeslut. Det är ägarnas ansvar.

Genom ett partsgemensamt arbete för industriell utveckling och förnyelse kan fack och arbetsgivare bedriva ett partsgemensamt arbete som syftar till att öka produktion och konkurrenskraft. Ett sådant arbete kan bedrivas på nationell nivå och då främst syfta till att påverka olika politiska beslut. Ett partsgemensamt utvecklingsarbete kan också bedrivas på företags- och koncernnivå.

Konkreta överenskommelser i anslutning till avtalsrörelserna kan också bidra till ökad tillväxt och att det därmed skapas mer värden att fördela. Det kan handla om proceduravtal som kan skapa bättre processer i företagen i syfte att få fram åtgärder som befrämjar tillväxt och ökad produktivitet och samtidigt bidra till ökad trygghet. Det kan också vara avtal som ger de anställda ökade möjligheter att utvecklas i arbetet och höja och bredda sin kompetens. Eller så kan det handla om åtgärder för att öka lönetryggheten i omställningssituationer i företagen och/eller ge ökat stöd i händelse av uppsägning på grund av arbetsbrist.

Inför varje avtalsrörelse bör Facken inom industrin överväga om det finns skäl att ställa något/några krav som syftar till åtgärder för ökad förnyelse och omställningsförmåga. De får sedan ställas mot andra angelägna krav i den prioriteringsdiskussion som alltid behövs innan olika avtalskrav spikas.

## Summering

- ✓ Facken inom industrin använder sig av två olika ansatser för att komma fram till en lämplig nivå på lönekraven. Den ena ansatsen bygger på en uppskattning av pris- och produktivitetsutvecklingen och den andra ansatsen på principen ”I takt med Europa”. Bägge ansatserna har sina för- och nackdelar.
- ✓ Oavsett vilken ansats som används bör, innan en siffrsättning av kraven görs, också en avstämning göras av sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft. En bedömning bör göras om det utifrån rådande sysselsättningsläge och utvecklingen av Sveriges internationella konkurrenskraft finns skäl att modifiera lönekravet.
- ✓ Inför varje avtalsrörelse bör Facken inom industrin också överväga om det finns skäl att lyfta fram och driva krav som på olika sätt bidrar till att utveckla de anställdas och företagens förnyelse och omställningsförmåga. Det stärker våra medlemmar och ökar det framtida reala löneutrymmet.

[www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)