

arbetskraften minskat med en kvarts miljon personer. Huvuddelen av dessa utgörs av heltidsstuderande som söker arbete, s.k. latent arbetssökande, samt personer som deltar i utbildningsåtgärder. Antalet personer som heltidsstuderar och samtidigt är registrerade som arbetssökande uppgår för närvarande till 140 000. Det är troligt att kompetensen i denna grupp är relativt hög och att en stor del av dessa personer är aktiva i att söka jobb. Det bör därför finnas lediga resurser utanför den egentliga arbetsmarknaden.

Sysselsättningen förväntas öka något långsammare är tidigare antagits på grund av en svagare realekonomisk utveckling.

De något svagare tillväxtutsikterna för svensk ekonomi innebär att sysselsättningsökningen kan komma att bli lite lägre än vad Riksbanken tidigare bedömt. De två kommande åren väntas arbetskraften öka i takt med att arbetslösa lämnar olika utbildningar och återinträder på arbetsmarknaden.

Sammantaget bedöms arbetslösheten bli något högre i slutet av prognosperioden jämfört med föregående inflationsrapport. Denna upprevidering föranleds i första hand av den svagare konjunkturen. Den strukturella arbetslösheten bedöms vara oförändrad.

LÖNER OCH PRODUKTIVITET

Under 1998 har löneökningarna hittills för hela ekonomin varit i genomsnitt 2,5 procent. Löneökningarna från årets avtalsrörelse finns dock ännu inte

med i statistiken i full utsträckning. På tjänstemannasidan är flera lokala avtal ännu inte klara.

Lönerna bedöms öka med omkring 3,5 procent per år under prognosperioden. Detta innebär en viss nedrevidering jämfört med föregående inflationsrapport, främst föranledd av de något svagare tillväxtutsikterna. Företagens lönsamhet väntas bli något sämre på grund av dämpad tillväxt och successivt fallande inflationsförväntningar. Även löneglidningen bedöms därför bli något lägre under prognosperioden.

Såväl löne- som produktivitetens utvecklingen väntas bli något svagare än vad som tidigare antagits till följd av den svagare realekonomiska utvecklingen.

Den grundläggande bilden av produktivitetens utvecklingen har inte förändrats sedan föregående prognos. Produktivitetens utvecklingen väntas vara fortsatt god. De produktivitetens ökningarna på 2,6 procent som redovisades för förra året och för första halvåret i år, måste emellertid betraktas som ovanligt stora. Utvecklingen under prognosperioden väntas ligga i nivå med perioden 1990–1996 då produktiviteten i genomsnitt ökade med 1,7 procent, jämfört med omkring 1 procent under 1980-talet. Produktivitetens utvecklingen väntas dock mattas något av de försämrade konjunkturutsikterna.

Den relativt positiva synen på löne- och produktivitetens utvecklingen är i stort oförändrad sedan föregående inflationsrapport. En något mer dämpad löneutveckling uppvägs i viss mån av en svagare produktivitetens ökning

AVTALSRORELSEN 1998

Allmänt

På merparten av arbetsmarknaden har det nu slutits nya avtal.³³ En stor del av avtalen är treåriga och för många av dessa är det sista året uppsägningsbart. En gemensam nämnare i många avtal är formuleringar som stödjer en ökad löneflexibilitet på lokal nivå. Exempelvis stipulerar flera av avtalen att de lokala lönepotterna fördelas med hänsyn till ansvar, svårighetsgrad

och kompetens. I andra avseenden finns en mångfald av avtalskonstruktioner, som arbetstidsförkortning, kompetensutveckling och s.k. lägstahöjningar. En jämförelse mellan avtalen försvaras av att avtalsmässig löneökning motsvarar olika lönebegrepp. I vissa fall avses lägstahöjningar och i andra fall finns inga centralt angivna ramar. Därmed försvaras också tolkningen av begreppet löneglidning.

I diagram R6 (sid. 36) visas en sammanställning av avtal för ca 2,5 miljoner löntagare, som ger en grov bild av fördelningen mellan olika avtal.³⁴ Endast en mindre del av avtalen förfaller före slutet av 1999, bl.a. transportavtalet som omfattar ca 35 000 anställda och förfaller sista december 1998. Majoriteten av avtalen förfaller första kvartalet 2001. En större andel av dessa är uppsägningsbara.

Avtalsrörelsen 1995 fördes mot bakgrund av att inflationsförväntningarna på ett och två års sikt för både arbetstagare och arbetsgivare var ca 3,5 procent i genomsnitt. Men dessa kom *inte* att infrias. Inflationsutfallen på årsbasis blev i genomsnitt runt 0,9 procent under perioden 1996–1997, dvs. ca 2,5 procentenheter lägre än väntat.³⁵ Detta resulterade i en hög reallöne-tillväxt, ca 4,5 procent per år i genomsnitt 1996–1997. Detta kan jämföras med en i stort oförändrad reallön under 1980-talet.

Avtalsrörelsen 1998 tyder på att arbetsmarknadens parter har kommit till insikt om att inflationen kommer att vara fortsatt låg. Inflationsförväntningarna för arbetstagare var på två års sikt i genomsnitt 1,9 procent under tiden november 1997 till september 1998 och motsvarande för arbetsgivare var ca 0,1 procentenhet lägre.³⁶ Detta har sannolikt varit en viktig faktor i löneförhandlingarna.

De institutionella förhållandena i årets avtalsrörelse kan också ha bidragit till de förhållandevis återhållsamma avtalen. Argument för ett sådant synsätt utgör den s.k. Calmfors-Driffill-kurvan som anger ett ”upp-och-nedvänt U” förhållande mellan graden av centralisering i löneförhandlingarna och reallönekostnadsökningar.³⁷ Konkret innebär kurvan att centralt framförhandlade avtal för hela arbetsmarknaden eller förhandlingar inom enskilda företag leder till lägre reala lönekostnadsökningar än avtal framförhandlade på förbundsnivå. Fördelen med centrala förhandlingar är att parterna har motiv och kraft att ta hänsyn till löneutfallens samhällsekonomiska konsekvenser. Exempelvis påverkas sysselsättning, arbetslöshet och skatteuttag av löneutvecklingen. Fördelen med lokala förhandlingar är att löneutrymmet bestäms utifrån det enskilda företags situation och att löneökningarna därmed bättre kan förväntas motsvara produktionens behov. I årets avtalsrörelse fanns inslag både av central och helt decentraliserad lönebildning. Samarbetsavtalen inom industrin³⁸ som omfattade ca en halv miljon löntagare med

bl.a. starka opartiska ordföranden är exempel på det förra och det utökade löneutrymmet för lokala förhandlingar är exempel på det senare. Därmed utnyttjade arbetsmarknadens parter de båda mest fördelaktiga positionerna på Calmfors-Driffill-kurvan.

Löneglidning

Utöver avtalade löneökningar förekommer s.k. löneglidning. Löneglidningen speglar i högre utsträckning än den avtalade lönekomponenten företagets ekonomiska situation, eftersom den kan justeras utifrån lokala förhållanden, som företagets orderingång, lokal produktivitet, konkurrens och kompetenskrav. Löneglidningen har i genomsnitt varit ca 1,5 procent för perioden 1991–1997. Under prognosperioden 1998–2000 kan den dock komma att bli lägre av flera skäl.³⁹ För det första kan industriavtalets institutionella ramar med inslag av både central och lokal lönebildning bidra till återhållsamhet. För det andra finns det inte längre något behov av att under avtalets löptid kompensera löntagare för *oväntat* hög inflation. Tvärtom har inflationen hittills blivit lägre än väntat samtidigt som inflationsförväntningarna under resten av avtalsperioden har sjunkit sedan avtalen slöts. Till sist kan företagets vinster komma att påverkas av en sämre konjunkturutveckling och därmed skapas mindre utrymme för löneglidning.

Uppsägning

En annan konsekvens av en försämrad konjunktur-utveckling kan bli att arbetsgiversidan kan komma att utnyttja den rättighet både arbetsgivar- och arbetstagsidan har att säga upp avtalen i förväg. De avtal som kan sägas upp är i regel treåriga med ordinarie förfallodag våren 2001 och med förtida uppsägning för-

33 En analys av 1998 års avtalsrörelse finns i Eurén, Christina (1998), ”Sammanställning av resultatet av 1998 års avtalsrörelse”, bilaga till Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut.

34 Sammanställningen täcker ca 60 procent av de sysselsatta. De avtal som inte finns med i sammanställningen omfattar i regel få personer.

35 Källor: Prospera Research AB och SCB.

36 Källa: Prospera Research AB.

37 Se Calmfors, Lars och John Driffill (1988), ”Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy* 6: sid. 13–61.

38 Industriavtalet diskuteras bl.a. av de opartiska ordförandena i Albåge, Lars-Gunnar och Rune Larsson (1998), ”Industriavtalet i 1998 års förhandlingar”, rapport till Industrikommittén.

39 Löntagare inom bristyrken kommer förmodligen fortfarande att ha hög löneglidning.

fallodag ca ett år tidigare. Bland de uppsägningsbara återfinns verkstadsavtalet, handelsavtalet och avtal för vissa tjänstemän inom offentlig sektor.⁴⁰ Totalt omfattar de uppsägningsbara avtalen minst 980 000 personer.⁴¹ För flera av dessa avtal måste uppsägning meddelas senast i september 1999 och för vissa ännu tidigare. Verkstadsavtalet som berör ca 280 000 personer ligger bland de första och förtida uppsägning av detta avtal måste meddelas senast den 31 maj 1999. En uppsägning kan utgöra en viktig signal om löneutfallen framöver.

Vilka faktorer talar då för en uppsägning av avtalen? För det första kan företagens lönsamhet bli sämre än väntat beroende på en sämre konjunkturutveckling, bl.a. i kölvattnet av Asienkrisen. Avtalen slöts under våren mot bakgrund av en förväntad inhemsk konjunkturuppgång som nu kan visa sig bli svagare än väntad. Det är möjligt att företagen skulle behöva minska lönerna inom vissa sektorer för att kompensera för försämrade lönsamhet. Eftersom detta inte är möjligt är uppsägning ett alternativ för arbetsgivarna. För det andra kommer inflationsutvecklingen sannolikt att bli mer dämpad och lägre än vad som förväntades när avtalen slöts. Det innebär att de reala lönekostnaderna utvecklas snabbare än väntat, vilket också kan ge arbetsgivarna motiv för en uppsägning. Till sist kan det inte uteslutas att löneökningarna inklusive löneglidning kan komma att skilja sig åt mellan olika yrkesgrupper på ett sådant sätt att vissa fackförbund vill utnyttja rättigheten till förtida uppsägning.

Vad talar då mot en uppsägning av avtalen? Den nya institutionella samarbetsformen i form av industri-

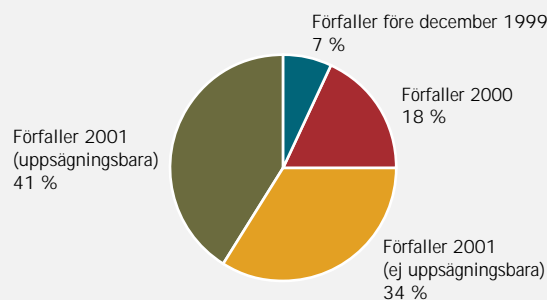
avtalet kan ha bidragit till att avtalen slöts förhållandevis snabbt. En uppsägning av avtalen riskerar därmed att minska eventuella "goodwilleffekter" av avtalsrörelsen. Dessutom är en ny avtalsrunda förknippad med kostnader för alla parter och innebär en tidigareläggning av tidskrävande förhandlingar med ovisst utgång.

Det är svårt att uppskatta vilka faktorer som väger tyngst. Arbetsmarknadens parter har anledning att använda möjligheten till uppsägning som en del av det taktiska förhandlingsspelet. Arbetsgivarsidan har motiv att överdriva risken för uppsägning för att därmed kunna hålla tillbaka löneglidningen. På motsvarande sätt har fackföreningarna skäl att hävda det motsatta för att kunna tillgodogöra sig löneglidning. Konjunkturutvecklingen och inflationsförväntningarna under 1999 kommer förmodligen att ha avgörande betydelse för hur parterna på arbetsmarknaden prissätter värdet av att säga upp de gällande avtalen. Om inga avtal sägs upp i förtid förfaller avtal för mer än 420 000 löntagare 2000 och för mer än 1,8 miljoner under våren 2001. Extremfallet där alla uppsägningsbara avtal sägs upp medför att avtal för mer än 1,4 miljoner löntagare förfaller 2000 och för mer än 840 000 löntagare 2001. Utgångspunkten för inflationsbedömningen i huvudscenariot är att inga avtal sägs upp i förtid.

40 Bl.a. förbund inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) som Statstjänstemannaförbundet, Polisen, Officersförbundet och SACO-S.

41 Bland de avtal som förfaller 2001 och inte är uppsägningsbara återfinns avtalen för Kommunal, SKTF och Hotell & Restaurang.

Diagram R6.
Fördelning mellan avtal för 2,5 miljoner löntagare.
Procent



Källor: Eurén, Christina (1998), "Sammanställning av resultatet av 1998 års avtalsrörelse", bilaga till Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut samt olika avtal.