

Anförande

Vice riksbankschef Villy Bergström

ONSDAGEN DEN 13 NOVEMBER 2002

Penningpolitiken och lönebildningen

HSB Banks Finansdag

Låt mig börja med att tacka för inbjudan att komma hit till HSB och få tillfälle att diskutera lönebildningen.

Riksbanken har som bekant sitt mål att inflationen – mätt som den årliga förändringen av konsumentprisindex (KPI) – ska begränsas till 2 procent med ett toleransintervall på +/- 1 procent. Eftersom räntebesluten påverkar pristrycket, bl.a. via resursutnyttjandet, med en viss fördröjning måste penningpolitiken baseras på den samlade bedömning av hur prisstegringstakten kommer att utvecklas på 1-2 års sikt. Lönesumman står för ca 70 procent av det totala förädlingsvärdet i ekonomin och har därmed avgörande betydelse för hur kostnader och priser utvecklas. Lönebildningen har dessutom fått ökad aktualitet efter att Kommunal har valt att säga upp det tredje avtalsåret. Enligt Riksbankens bedömning i den inflationsrapport som publicerades i oktober utpekades just höga löneökningar som en av riskerna för högre inhemsk inflation.

Nya förutsättningar för lönebildningen under 1990-talet

Nya förutsättningar skapades för lönebildningen i början av 1990-talet. Penningpolitiken inriktades mer tydligt på att upprätthålla låg inflation och en åtstramning av finanspolitiken var nödvändig för att sanera de offentliga finanserna.

I slutet av 1980-talet befann sig Sverige i en situation med snabbt stigande inflation och en löneökningstakt på kring 8 procent, varav knappt hälften utgjordes av det som man brukar kalla löneglidning. De höga lönekostnadsökningarna i

SVERIGES RIKSBANK

Telefon
08-787 00 00

Telefax
08 - 21 05 31

E-post
registratorn@riksbank.se

Sverige blev till slut ohållbara när efterfrågan föll kraftigt i samband med den internationella lågkonjunkturen 1991. Regeringen Carlsson lyckades efter många turer i riksdagen få till stånd ett stabiliseringsavtal för perioden 1991-1992, det s.k. Rehnbergavtalet. Avtalet innehöll bl.a. förbud mot lokala förhandlingar och därmed löneglidning. De inflationsdrivande följsamhetsklausulerna avskaffades. Rehnbergavtalet bidrog tillsammans med lägre inflation, fallande vinstandelar och ett kraftigt efterfrågefall till att löneökningstakten kom att sänkas från ca 10 procent 1990 till ca 4 procent 1992. Avtalet löpte ut 1992, men det kom i praktiken att förlängas efter att ett mönsterbildande avtal tecknats i handelssektorn.

När 1995 års avtalsrörelse inleddes var osäkerheten fortfarande stor. Kronan hade, efter Mexikokrisen, försvagats kraftigt och budgetsaneringen var ännu inte slutförd. Det förelåg en risk att inflationen åter skulle ta fart, bl.a. på grund av att producentpriserna steg kraftigt i kölvattnet av kronförsvagningen.

LO:s försök till samordning i löneförhandlingarna misslyckades samtidigt som arbetsgivarna ville ha en decentraliserad lönebildning. 1995 kom att bli ett intensivt konfliktår. De avtalade löneökningarna blev i genomsnitt ca 3,5 procent årligen under avtalsperioden 1995-1997, medan den genomsnittliga löneökningstakten hamnade på drygt 5 procent. Produktivitetsökningen under samma period var 1,8 procent per år. Löneutvecklingen var därför knappast förenlig med inflationsmålet på 2 procent. Samtidigt var den öppna arbetslösheten fortsatt hög. Under avtalsperioden 1995-1997 var den öppna arbetslösheten drygt 8 procent. Avtalsrörelsen 1995 kan därför inte ses som någon framgång ur samhällsekonomisk synvinkel.

1998 var det dags för nästa stora avtalsrörelse. Då hade KPI-inflationen fallit. Riksbanken höjde också reporäntan i slutet av 1997 bl.a. mot bakgrund av risken för stigande löneinflation. Avtalsrörelsen 1998 inträffade i efterdyningarna av Asienkrisen, samtidigt som kronan apprecierades påtagligt, vilket sannolikt hade en dämpande effekt på lönekraven inom exportindustrin. Avtalsrörelse 1998 innebar startskottet för en ny "Saltsjöbadsanda" på svensk arbetsmarknad genom att Industriavtalet 1997 ingicks mellan tolv arbetsgivarförbund och sju fackförbund inom industrin.¹ Industriavtalet, som omfattade ca 600 000 arbetstagare och var treårigt, skulle genom att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft lägga grunden för en god löneutveckling. Avtalet innehöll främst viktiga regler om förhandlingsordningen bl.a. regler som minskar risken för perioder utan avtal och regler som minskar risken för att konflikter bryter ut. Liknande förhandlingsavtal slöts även mellan parterna i stat, kommun, landsting och för handelstjänstemännen. I dessa förhandlingsavtal slogs det fast att industrin skulle vara löneledande i förhållande till övriga sektorer i ekonomin, en tanke som har sitt ursprung i EFO-modellen som utformades av LO, SAF och TCO i slutet av 1960-talet.²

Det skedde även en utveckling mot en mer decentraliserad och individualiserad lönebildning, vilket har inverkat lönedämpande. Många avtal gav de lokala

¹ Se t.ex. Nils Elvander, "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3, 2002, 191-204.

² Gösta Edgren, Karl-Olof Faxen & Clas-Erik Odhner, *Wage Formation and the Economy*, Allen and Unwin, 1973.

parterna frihet att själva bestämma och fördela löneutrymmet. I många fall begränsades dock det lokala förhandlingsutrymmet till viss del av s.k. stupstocksregler om utrymmets storlek samt garantier för lägsta lönehöjning för varje individ.

1998 års avtalsrörelse markerar ett trendbrott vad gäller löneökningstakten. Den årliga nominella löneökningstakten föll från ca 8 procent under perioden 1970-1997 till ca 3,5 procent under perioden 1998-2000. Utfallet får betraktas som måttligt med tanke den snabba återhämtningen i ekonomin och den kraftiga sysselsättningsökningen som skedde under avtalsperioden. Att det fanns lediga resurser hjälpte också till att hålla ned löneökningstakten. Den låga inflationen innebar att reallönerna steg kraftigt. Under en 20-årsperiod fram till mitten av 1990-talet steg reallönerna endast med i genomsnitt 0,5 procent per år, men de senaste fem åren har den genomsnittliga reallöneökningen varit ca 3 procent per år.

Utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning fortsatte i 2001 års avtalsrörelse. I statlig sektor har alla lokal lönebildning jämfört med 1/5 i privat sektor. En del avtal som slöts var t.o.m. helt sifferlösa så att allt bestämdes på lokal nivå utan några individgarantier eller centralt fastställda nivåer. Det gäller 1/3 av de anställda inom offentlig sektor och 7 procent av de anställda inom privat sektor.³

LO-förbunden beslutade inför avtalsrörelsen 2001 att försöka förbättra löneläget för kvinnor i offentlig sektor i förhållande till industriarbetarna. Förhandlingarna mellan arbetsgivarna och Kommunal bröt dock samman och efter medling kom parterna överens om ett centralt avtal som innebar löneökningarna på ca 3,7 procent per år under perioden 2001-2003, med möjlighet att lokalt avtala om högre löneökningar. Kommunals avtal tillhörde därmed ett av de mest förmånliga bland LO-förbunden.

Sjuksköterskorna och lärarna var denna gång först ut på plan i löneförhandlingarna och tecknade 5-åriga avtal, vilket väckte en viss oro för att höga löneavtal till följd av det gynnsamma efterfrågeläget skulle sprida sig till resten av arbetsmarknaden. Den genomsnittliga nivån på löneavtalen i ekonomin blev ca 3 procent, vilket är något högre än i förra avtalsrörelsen 1998 då avtalen landade på ca 2,6 procent. Men det visar att arbetsmarknadens parter närmat sig ett icke inflationsdrivande löneavtal trots att konjunkturläget var gott när förhandlingarna inleddes på hösten 2000.

Varför har löneökningstakten dämpats under det senaste decenniet?

Studier gjorda på Riksbanken visar att nedväxlingen av löneökningstakten under 1990-talet framförallt beror på att penningpolitiken, dess uppläggning och organisationen kring denna, lett till lägre inflationsförväntningar (sedan 1996 har inflationsförväntningarna hos arbetsmarknadens parter pendlat mellan 1,5 och 2,7 procent) men också att efterfrågan på arbetskraft minskade i samband med

³ Medlingsinstitutet, "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001", Medlingsinstitutets årsrapport, 2002.

lågkonjunkturen i början av 1990-talet.⁴ Hög trovärdighet för inflationsmålet har pressat ned inflationsförväntningar. Stabila inflationsförväntningar underlättar för arbetsmarknadens parter när de ska förhandla fram nya löneavtal. Parterna behöver inte vara oroliga för att det mest blir luft i lönekuvertet och de har då inget behov att gardera sig med höga nominella löneökningar som så ofta var fallet tidigare.

Även de institutionella förändringarna i löneförhandlingarna kan ha bidragit till mer dämpade löneökningar. Samordningen av löneförhandlingarna med centralt fastställda avtalsnivåer medan lönerna fördelas lokalt innebär att samhällsekonomiska kostnaden av för höga avtal beaktas och att marknadskrafterna samtidigt verkar återhållande på lönekraven på lokal nivå.⁵

Tendensen mot ett större inslag av lokal lönebildning har gjort att lönebildningen blivit mer flexibel under 1990-talet. Andra viktiga förändringar är att nya kompensationsmetoder såsom bonuslön och vinstdelning har införts på många delar av arbetsmarknaden, vilket sannolikt ökat flexibiliteten. Företagen kan då i någon mån minska sina lönekostnader vid nedgångar i ekonomin. Det har också under 1990-talet skett en utveckling mot mer tidsbegränsade anställningar som borde öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Dessa nya inslag i arbetsmarknadens funktionssätt må vara bra för Riksbankens möjlighet att bekämpa inflationen och sannolikt på sikt också för tillväxten och därmed för sysselsättningen. Men de måste vägas mot den försämring de kan ge upphov till när det gäller enskilda individers arbetstrygghet.

Hur hög kan löneökningstakten vara utan att inflationen tar fart?

På lång sikt måste reallöneutvecklingen avspegla arbetskraftens förmåga att producera varor och tjänster. Reallönerna kan därför bara stiga så länge som produktiviteten ökar. Stiger reallönerna snabbare än produktiviteten tvingas företagen efterhand att höja sina priser om det går, så att inflationen ökar eller avskeda arbetskraft eller inskränka driften. De nominella lönerna kan alltså öka med summan av inflationsmålet på 2 procent och produktivitetstillväxten. Om vi antar att den svenska produktiviteten trendmässigt är ca 1 till 2 procent så är en rimlig bedömning att en genomsnittlig lönekostnadsökning på omkring 3,5 procent borde vara långsiktigt hållbar. Det är dock viktigt att poängtera att resonemanget om löneutrymmet bygger på flera förutsättningar. För det första avses de totala lönekostnadsökningar, dvs. såväl löneökningar som förhandlas fram centralt eller lokalt samt andra typer av lönekostnadsökningar såsom löneskatter och kollektiva avgifter. För det andra måste vinstnivån i utgångsläget vara tillräcklig hög för att stimulera investeringar så att tillväxten i ekonomin kan fortgå i snabb takt. Slutligen avser resonemanget det övergripande, genomsnittliga löneutrymmet för hela landet. Vad som är en långsiktigt hållbara löneökning kan skilja sig åt mellan olika sektorer och regioner beroende på skilda förutsättningar i produktionsteknologi, produktivitet utveckling och konkurrensförhållanden.

⁴ Friberg, K. och E. Uddén Sonnegård, "Förändrad lönebildning i en förändrad omvärld?", *Penning- och Valutapolitik* 1, 2001, Sveriges riksbank.

⁵ Calmfors, L. & Driffill, J., (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy* 6.

Om ekonomin inte är i balans kan den nominella löneutvecklingen avvika från den långsiktigt hållbara på kort sikt. Det kan t.ex. bero på att växelkursen förstärks. Inflationens målet är ju uttryckt i termer av KPI som består av priset på både importerade och inhemska producerade varor och tjänster. Om den importerade inflationen, som utgör ca 1/3 av KPI, utvecklas svagare till följd av en förstärkning av kronan eller lägre internationellt pristryck innebär det att de inhemska priserna under en period kan stiga snabbare än 2 procent utan att inflationsmålet hotas. Det finns då temporärt utrymme för nominella löneökningar utöver det som produktivitetstillväxten implicerar.

Lönekostnaderna har sedan början av 1990-talet fram till 2001 i genomsnitt stigit ca 3,9 procent per år, vilket är något mer än vad "lönenormen" implicerar. Samtidigt har inflationen endast varit 1,8 procent i genomsnitt. En viktig förklaring till att lönekostnadsökningarna kunnat vara så höga utan att den inhemska inflationen tagit fart är att produktiviteten har utvecklats starkt. Sedan början av 1990-talet har produktivetsökningen i hela ekonomin varit ca 2,0 procent, medan den genomsnittliga ökningen under 1980-talet bara var ca 1,2 procent.

Den starka produktivetsutvecklingen i början av 1990-talet berodde bl.a. på att det främst var lågproduktiva företag som slogs ut under krisen samtidigt som det skedde omfattande personalneddragningar. Det har också skett en strukturomvandling inom svenskt näringsliv i riktning mot en mer kunskapsintensiv produktion. Under andra hälften av 1990-talet skedde en rad avregleringar, t.ex. på el och telemarknaderna, som gjorde att produktiviteten ökade. Dessutom gynnades Sverige av den starka tillväxten inom IT och telekomsektorn där produktivetsökningarna varit högre än i övriga delarna av ekonomin. En ökad användning av IT i traditionell tillverkningsindustri och serviceverksamhet bidrog sannolikt också till att öka produktiviteten. Därutöver och mer övergripande har sannolikt en ökad makroekonomisk stabilitet minskat osäkerheten och underlättat långsiktiga investeringsbeslut, vilket i ett längre perspektiv är positivt för produktivetsutvecklingen.

Det fanns också mycket lediga resurser efter krisen i början av 1990-talet som kunde tas i bruk när ekonomin återhämtade sig. Mellan år 1991-1994 försvann ca 500 000 arbeten, många av de som blev arbetslösa lämnade också arbetskraften men har återvänt i takt med att konjunkturen förbättrats. Än idag har vi inte kommit tillbaka till den sysselsättningsnivå som rådde innan krisen 1991.

När efterfrågan i ekonomin mattades av i samband med den internationella konjunkturedgången under fjolåret valde många företag att behålla personal bl.a. på grund av att arbetslösheten var låg och det var svårt att få tag på ny arbetskraft. Produktiviteten utvecklades därför svagt under 2001. Jämfört med tidigare konjunkturedgångar var produktivetsminskningen ändå måttlig. Nu när företagen börjat utnyttja den arbetskraft de behållit mer effektivt har vi istället sett att produktiviteten under första halvåret i år har ökat med 2,6 procent jämfört med motsvarande period i fjol. Det faktum att en stor del av 1990-talets kraftiga produktivetsökning kan tillskrivas vissa industrisektorer såsom IT- och telekomsektorn, vars relativa betydelse minskat, talar för att produktiviteten kommer att växa i måttligare takt framöver. Men en fortsatt makroekonomisk stabilitet som underlättar långsiktiga beslut, en högre utbildningsnivå under 1990-

talet och vissa förbättringar av konkurrenstrycket talar för att produktivitet utvecklingen även framöver kan bli något högre än under 1970- och 1980-talet.⁶

Utmaningar för lönebildningen framöver

Kommunals uppsägning av sitt löneavtal för 450 000 medlemmar inför det tredje avtalsåret och krav på relativlöneförändringar innebär en prövostens för lönebildningen. Kommunal har under en längre tid sett sitt löneläge försämrats gentemot industriarbetare och andra grupper inom offentlig sektor. I förra avtalsrörelsen var dock LO-förbunden överens om att Kommunal skulle få högre löneökningar än de övriga medlemsförbunden för att kunna förbättra sin relativlön. Kommunal är dock missnöjda med löneutfallet hittills som enligt dom själva endast har gett 0,4 procentenheter utöver de centralt avtalade löneökningarna. Kommunals medlemmar tillhör idag de lägst avlönade på arbetsmarknaden med en genomsnittslön på ca 16 000 kr.

Kommunals lönekrav i sig hotar inte inflationsmålet så länge som andra grupper på arbetsmarknaden är beredda att stå tillbaka för Kommunals medlemmar. Risken är dock att andra fackförbund följer Kommunals exempel och även de kräver högre löner. Ca 70 procent av de anställda i näringslivet har en möjlighet av omförhandla sina avtal det sista avtalsåret. Redan nu har röster höjts med krav på kompensation om Kommunals medlemmar skulle få högre löner. Men flera fackförbund såsom Metall och SIF, vars avtal omfattar ca 300 000 löntagare, har dock deklarerat att de ej tänker säga upp sina avtal.

Det har alltså pågått en relativlöneförsämring för Kommunals medlemmar under en längre tid. Men även ett återställande av lönerelationerna måste ta lång tid. I en låginflationsekonomi kan bara marginella förändringar åstadkommas på ett år.

Diagram 1. Relativlöner.

Kommunal är inte heller de enda som har sett sitt löneläge försämrats i förhållande till andra yrkesgrupper. T.ex. har industriarbetarnas löneläge försämrats gentemot sjuksköterskorna och lärarna, som haft en mycket god löneutveckling de senaste åren. Generellt har arbetarnas löner ökat långsammare än tjänstemännens och lönerna i kommunal sektor har ökat långsammare än i privat sektor medan lönerna i stat och landsting utvecklats relativt väl. Relativlöneförändringar är kanske den svåraste lönebildningsfrågan i en låginflationsekonomi eftersom arbetsmarknadens parter måste kunna hantera löneobalanser mellan olika gruppers lönelägen utan att generera en lönespiral. Löntagarna bevakar ju inte bara reallönerna utan även sina relativa löner, vilket tidigare var institutionaliserat med inbyggda förtjänstutvecklingsgarantier i avtalen. Tidigare underlättade hög inflation relativlöneförändringar men i en låginflationsregim är det svårare för en grupp att höja sina löner eftersom det innebär att andra grupp måste få mindre nominellt och kanske ingenting reellt.

Samtidigt ska man veta att relativlöneförändringar är ett nödvändigt inslag i en marknadsekonomi. Det råder idag brist på arbetskraft inom vård och omsorg så ur

⁶ Se fördjupningsruta "Har produktionsförmågan dämpats?" i Inflationsrapport 2002:2.

arbetsmarknadens perspektiv är det naturligt att denna brist kommer till uttryck i högre relativlöner inom dessa områden. Stora pensionsavgångar i kombination med ett ökat vårdbehov till följd av den demografiska utvecklingen gör att bristen väntas förvärras framöver. Det samlade rekryteringsbehovet inom vårddyrkena uppskattas av AMS till ca 527 000 personer fram till 2015 varav 180 000 är vårddyrken på högskolenivå och 347 000 är yrken på gymnasial nivå såsom omvårdnadspersonal.⁷ Givet dagens utbildningsdimensionering innebär det ett underskott på ca 22 000 personer årligen fram till 2015. De låga lönerna försvårar nyrekryteringen och antalet förstahandsökande till gymnasieskolornas omvårdnadsprogram runt om i landet har minskat från ca 12 000 personer 1990 till ca 3000 personer 2001.⁸ Inför detta läsår var det endast 11 personer som hade vårdprogrammet som sitt förstahandsval här i Stockholms län. Dessa grupper har alltså marknadskraften i ryggen.

Sjuksköterskor och lärare är exempel på yrkesgrupper som haft stöd av marknadskrafterna för att höja sina löner under de senaste åren. Den stora efterfrågan i förhållande till utbudet har gjort att sjuksköterskorna de senaste fem åren ökat sin lön med i genomsnitt 25 procent.⁹ Sjuksköterskebristen väntas tillta framöver och i AMS korttidsprognos ligger sjuksköterskorna högst på listan över aktuella bristyrken. Intresset för sjuksköterskeutbildningen är visserligen stor - antalet förstahandsökande per utbildningsplats var 3,2 personer förra läsåret - men antalet utbildningsplatser är otillräckliga.¹⁰

Även lärarna har lyckats höja sina löner de senaste åren. Förra året steg gymnasielärarnas löner med i genomsnitt ca 6 procent. Babyboomen på 1990-talet gör att bristen på lärare kommer att öka och kulminera 2005 då det fattas 23 000 lärare - störst är behovet av gymnasielärare.¹¹ Det kan finnas behov av relativlöneförändringar för att få fler att utbilda sig till lärare och stanna kvar inom yrket. Ta t.ex. en lärare i naturvetenskapliga ämnen som matematik och naturkunskap. Denna person skulle sannolikt även haft möjlighet att klara av en civilingenjörsutbildning. Och löneskillnaden mellan dessa yrken är mycket stor. De högst betalda gymnasielärarna i matematik och naturkunskap har ca 25 000 kronor i månadslön medan lönen för en duktig ingenjör kan bli mångdubbelt högre.¹²

Risken finns att de bristsituationer som vi kan se på arbetsmarknaden, och som väl motiverar löneökningar för vissa yrkesgrupper, leder till en inflationsdrivande löneökningstakt. Det är därför viktigt för Riksbanken att analysera arbetsmarknadens utbudssida. Än så länge rör det sig främst om brist på personer med viss vårdutbildning och lärare inom naturvetenskapliga och tekniska ämnen. På längre sikt väntas dock generellt sett ett lägre arbetskraftsutbud och ökad arbetskraftsefterfrågan. Den gynnsamma befolkningsutveckling som Sverige haft under 1990-talet kommer gradvis att försämrats och fr.o.m. 2010 kommer

⁷ AMS, *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg – Tillgång och rekryteringsbehov fram till år 2015*, Urå 2002:3.

⁸ Skolverket (2002), *Barnomsorg, skola och vuxenutbildning i siffror*.

⁹ SCB:s strukturlönestatistik.

¹⁰ AMS (2002), *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg – tillgång och rekryteringsbehov till år 2015*, Urå 2002:3.

¹¹ Svenska Kommunförbundet, "Personalen i fokus 2000", 2001.

¹² SCB:s strukturlönestatistik.

tillväxttakten för den arbetsföra befolkningen att vara negativ.¹³ Den kraftiga befolkningstillväxten i de yngre och äldre ålderskategorierna riskerar att dra ned arbetskraftsdeltagandet då dessa åldersgrupper överlag har ett lägre deltagande än genomsnittet. Till detta tillkommer förslaget om förkortad arbetstid fr.o.m. 2004 som riskerar att minska arbetsutbudet mätt i timmar ytterligare.

Löneutvecklingen under prognosperioden

Sysselsättningen har det senaste året utvecklats oväntat starkt trots den efterfrågedämpning som skett i ekonomin. Arbetskraftsreserven får betraktas som liten, om man använder den registrerade arbetskraften som mått. Andelen arbetslösa och personer i arbetsmarknadspolitiska program uppgick i september till 6,7 procent. I inflationsrapporten som publicerades i oktober gjorde Riksbanken bedömningen att arbetsmarknaden skulle vara stram framöver vilket resulterar i löneökningar på ca 4 procent de kommande två åren. I prognosen tog vi också hänsyn till att bristsituationen inom kommun och landsting skulle kunna leda till högre löneökningar i dessa sektorer än i näringslivet. Det ansträngda ekonomiska läget i många kommuner och landsting begränsar dock utrymmet för löneökningar.

Under 2001 var produktivitetstillväxten mycket svag, men hittills i år har produktiviteten utvecklats förhållandevis starkt. Ökningstakten bedöms dock dämpas något under de kommande två åren i takt med att en ökande efterfrågan tar allt större andel av företagets resurser i anspråk. Enhetsarbetskostnaderna väntas därför nästan halveras i år jämfört med förra året, vilket dämpar den inhemska inflationen. Vidare tror vi fortfarande på en förstärkning av kronan under prognosperioden till följd av fundamentala faktorer, vilket har en dämpande effekt på den importerade inflationen. Lönekostnaderna bedöms därför kunna öka med i genomsnitt drygt 4 procent per år under prognosperioden utan att inflationsmålet hotas. På lite längre sikt är dock 4 procent för högt. Risken är stor att den etableras som norm eftersom lönekostnadsökningarna den senaste femårsperioden varit omkring 4 procent per år. Vid ett eventuellt EMU-medlemskap kan inte heller vår löneökningstakt avvika från den genomsnittliga ökningstakten i euroområdet. Om "normen" säger ca 3,5 procent i lönekostnadsökningar innebär det att de nominella löneavtalen måste slutas på lägre nivåer. Detta eftersom utrymmet även ska täcka löneglidning och övriga lönekostnader såsom t.ex. arbetsgivaravgifter och arbetstidsförkortningar.

Avslutning

I inflationsrapporten som publicerades i oktober såg vi framför oss en något mer utdragen konjunkturåterhämtning internationellt än den vi tidigare förväntat. Den svaga utvecklingen på de finansiella marknaderna i spåren av konkurser och revisions-skandaler hade bidragit till att företags- och konsumentförtroendet åter börjat falla i flera länder. I Sverige hade efterfrågan hållits uppe relativt väl, men finanspolitiken bedömdes behöva stramas åt för att klara utgiftstaken. Det gör att tillväxten kan bli mer dämpad framöver. Inflationen bedömdes i huvudscenariot

¹³ SCB.

vara i linje med inflationsmålet på ett och två års sikt, om än något i underkant. De risker vi såg framöver för svensk inflation var främst relaterade till utvecklingen på de finansiella marknaderna och lönebildningen. Vi valde i det läget att lämna reporäntan oförändrad och lade in ett extra penningpolitiskt möte som hålls i morgon.

Kommunals uppsägning av det tredje avtalsåret behöver i sig inte innebära något hot mot inflationsmålet så länge som andra grupper på arbetsmarknaden är beredda att stå tillbaka för Kommunals medlemmar. Men skulle det visa sig att andra grupper också kräver högre löner skulle det kunna hota inflationsmålet. Riksbanken skulle då tvingas att strama åt penningpolitiken genom att höja räntan, vilket skulle leda till lägre tillväxt och sysselsättning. I de senaste två avtalsrörelserna 1998 och 2001 visade arbetsmarknadens parter att lönebildningen hade förbättrats. Det återstår att se om lönebildningen är tillräcklig flexibel för att klara av nödvändiga relativlöneförändringar.

Tack.