



Sentrale lønnsforhandlinger, solidarisk lønnspolitikk og frontfag

Noen institusjonelle forhold ved
lønnsdannelsen i Norge

Jon Reiersen

Pr. år	Nettolønn Pr. mnd
280 176	23 348,00
283 606	23 633,90
287 134	23 927,90
290 662	24 221,90
294 288	24 524,00
298 110	24 842,50
302 030	25 169,30
306 048	25 504,00
309 772	25 814,40
313 496	26 124,80
317 122	26 426,90
320 846	26 737,30
324 374	27 031,30
328 196	27 349,80
331 920	27 660,00
335 840	27 986,80
339 760	28 313,40
343 876	28 656,40
347 886	29 023,90
351 94	29 399,50
356 12	29 775,30
360 1	30 175,40
	30 575,50
	30 932,90
	31 332,90
	31 732,90
	32 132,90
	32 532,90
	32 932,90
	33 332,90
	33 732,90
	34 132,90
	34 532,90
	34 932,90
	35 332,90
	35 732,90
	36 132,90
	36 532,90
	36 932,90
	37 332,90
	37 732,90
	38 132,90
	38 532,90
	38 932,90
	39 332,90
	39 732,90
	40 132,90
	40 532,90
	40 932,90
	41 332,90
	41 732,90
	42 132,90
	42 532,90
	42 932,90
	43 332,90
	43 732,90
	44 132,90
	44 532,90
	44 932,90
	45 332,90
	45 732,90
	46 132,90
	46 532,90
	46 932,90
	47 332,90
	47 732,90
	48 132,90
	48 532,90
	48 932,90
	49 332,90
	49 732,90
	50 132,90
	50 532,90
	50 932,90
	51 332,90
	51 732,90
	52 132,90
	52 532,90
	52 932,90
	53 332,90
	53 732,90
	54 132,90
	54 532,90
	54 932,90
	55 332,90
	55 732,90
	56 132,90
	56 532,90
	56 932,90
	57 332,90
	57 732,90
	58 132,90
	58 532,90
	58 932,90
	59 332,90
	59 732,90
	60 132,90
	60 532,90
	60 932,90
	61 332,90
	61 732,90
	62 132,90
	62 532,90
	62 932,90
	63 332,90
	63 732,90
	64 132,90
	64 532,90
	64 932,90
	65 332,90
	65 732,90
	66 132,90
	66 532,90
	66 932,90
	67 332,90
	67 732,90
	68 132,90
	68 532,90
	68 932,90
	69 332,90
	69 732,90
	70 132,90
	70 532,90
	70 932,90
	71 332,90
	71 732,90
	72 132,90
	72 532,90
	72 932,90
	73 332,90
	73 732,90
	74 132,90
	74 532,90
	74 932,90
	75 332,90
	75 732,90
	76 132,90
	76 532,90
	76 932,90
	77 332,90
	77 732,90
	78 132,90
	78 532,90
	78 932,90
	79 332,90
	79 732,90
	80 132,90
	80 532,90
	80 932,90
	81 332,90
	81 732,90
	82 132,90
	82 532,90
	82 932,90
	83 332,90
	83 732,90
	84 132,90
	84 532,90
	84 932,90
	85 332,90
	85 732,90
	86 132,90
	86 532,90
	86 932,90
	87 332,90
	87 732,90
	88 132,90
	88 532,90
	88 932,90
	89 332,90
	89 732,90
	90 132,90
	90 532,90
	90 932,90
	91 332,90
	91 732,90
	92 132,90
	92 532,90
	92 932,90
	93 332,90
	93 732,90
	94 132,90
	94 532,90
	94 932,90
	95 332,90
	95 732,90
	96 132,90
	96 532,90
	96 932,90
	97 332,90
	97 732,90
	98 132,90
	98 532,90
	98 932,90
	99 332,90
	99 732,90
	100 132,90
	100 532,90
	100 932,90
	101 332,90
	101 732,90
	102 132,90
	102 532,90
	102 932,90
	103 332,90
	103 732,90
	104 132,90
	104 532,90
	104 932,90
	105 332,90
	105 732,90
	106 132,90
	106 532,90
	106 932,90
	107 332,90
	107 732,90
	108 132,90
	108 532,90
	108 932,90
	109 332,90
	109 732,90
	110 132,90
	110 532,90
	110 932,90
	111 332,90
	111 732,90
	112 132,90
	112 532,90
	112 932,90
	113 332,90
	113 732,90
	114 132,90
	114 532,90
	114 932,90
	115 332,90
	115 732,90
	116 132,90
	116 532,90
	116 932,90
	117 332,90
	117 732,90
	118 132,90
	118 532,90
	118 932,90
	119 332,90
	119 732,90
	120 132,90
	120 532,90
	120 932,90
	121 332,90
	121 732,90
	122 132,90
	122 532,90
	122 932,90
	123 332,90
	123 732,90
	124 132,90
	124 532,90
	124 932,90
	125 332,90
	125 732,90
	126 132,90
	126 532,90
	126 932,90
	127 332,90
	127 732,90
	128 132,90
	128 532,90
	128 932,90
	129 332,90
	129 732,90
	130 132,90
	130 532,90
	130 932,90
	131 332,90
	131 732,90
	132 132,90
	132 532,90
	132 932,90
	133 332,90
	133 732,90
	134 132,90
	134 532,90
	134 932,90
	135 332,90
	135 732,90
	136 132,90
	136 532,90
	136 932,90
	137 332,90
	137 732,90
	138 132,90
	138 532,90
	138 932,90
	139 332,90
	139 732,90
	140 132,90
	140 532,90
	140 932,90
	141 332,90
	141 732,90
	142 132,90
	142 532,90
	142 932,90
	143 332,90
	143 732,90
	144 132,90
	144 532,90
	144 932,90
	145 332,90
	145 732,90
	146 132,90
	146 532,90
	146 932,90
	147 332,90
	147 732,90
	148 132,90
	148 532,90
	148 932,90
	149 332,90
	149 732,90
	150 132,90
	150 532,90
	150 932,90
	151 332,90
	151 732,90
	152 132,90
	152 532,90
	152 932,90
	153 332,90
	153 732,90
	154 132,90
	154 532,90
	154 932,90
	155 332,90
	155 732,90
	156 132,90
	156 532,90
	156 932,90
	157 332,90
	157 732,90
	158 132,90
	158 532,90
	158 932,90
	159 332,90
	159 732,90
	160 132,90
	160 532,90
	160 932,90
	161 332,90
	161 732,90
	162 132,90
	162 532,90
	162 932,90
	163 332,90
	163 732,90
	164 132,90
	164 532,90
	164 932,90
	165 332,90
	165 732,90
	166 132,90
	166 532,90
	166 932,90
	167 332,90
	167 732,90
	168 132,90
	168 532,90
	168 932,90
	169 332,90
	169 732,90
	170 132,90
	170 532,90
	170 932,90
	171 332,90
	171 732,90
	172 132,90
	172 532,90
	172 932,90
	173 332,90
	173 732,90
	174 132,90
	174 532,90
	174 932,90
	175 332,90
	175 732,90
	176 132,90
	176 532,90
	176 932,90
	177 332,90
	177 732,90
	178 132,90
	178 532,90
	178 932,90
	179 332,90
	179 732,90
	180 132,90
	180 532,90
	180 932,90
	181 332,90
	181 732,90
	182 132,90
	182 532,90
	182 932,90
	183 332,90
	183 732,90
	184 132,90
	184 532,90
	184 932,90
	185 332,90
	185 732,90
	186 132,90
	186 532,90
	186 932,90
	187 332,90
	187 732,90
	188 132,90
	188 532,90
	188 932,90
	189 332,90
	189 732,90
	190 132,90
	190 532,90
	190 932,90
	191 332,90
	191 732,90
	192 132,90
	192 532,90
	192 932,90
	193 332,90
	193 732,90
	194 132,90
	194 532,90
	194 932,90
	195 332,90
	195 732,90
	196 132,90
	196 532,90
	196 932,90
	197 332,90
	197 732,90
	198 132,90
	198 532,90
	198 932,90
	199 332,90
	199 732,90
	200 132,90
	200 532,90
	200 932,90
	201 332,90
	201 732,90
	202 132,90
	202 532,90
	202 932,90
	203 332,90
	203 732,90
	204 132,90
	204 532,90
	204 932,90
	205 332,90
	205 732,90
	206 132,90
	206 532,90
	206 932,90
	207 332,90
	207 732,90
	208 132,90
	208 532,90
	208 932,90
	209 332,90
	209 732,90
	210 132,90
	210 532,90
	210 932,90
	211 332,90
	211 732,90
	212 132,90
	212 532,90
	212 932,90
	213 332,90
	213 732,90
	214 132,90
	214 532,90
	214 932,90
	215 332,90
	215 732,90
	216 132,90
	216 532,90
	216 932,90
	217 332,90
	217 732,90
	218 132,90
	218 532,90
	218 932,90
	219 332,90
	219 732,90
	220 132,90
	220 532,90
	220 932,90
	221 332,90
	221 732,90
	222 132,90
	222 532,90
	222 932,90
	223 332,90
	223 732,90
	224 132,90
	224 532,90
	224 932,90
	225 332,90
	225 732,90
	226 132,90
	226 532,90
	226 932,90
	227 332,90
	227 732,90
	228 132,90
	228 532,90
	228 932,90
	229 332,90
	229 732,90
	230 132,90
	230 532,90



Sentrale lønnsforhandlinger, solidarisk lønnspolitikk og frontfag

Noen institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen
i Norge

Jon Reiersen

Skriftserien fra Høgskolen i Buskerud og Vestfold nr 17/2015

* Notatet er skrevet for å inngå som pensum emnet Makroøkonomi II på Bachelorstudiet i økonomi og ledelse, campus Vestfold. Takk til Theo Schewe for svært nyttige kommentarer til en tidligere versjon av notatet. Ytterligere kommentarer og påpekninger av feil, mangler og uklarheter mottas med takk.

© Høgskolen i Buskerud og Vestfold / Jon Reiersen 2015

Skriftserien fra Høgskolen i Buskerud og Vestfold nr 17/2015

Skriftserien kan lastes ned fra <http://bibliotek.hbv.no/skriftserien>

ISSN: 1894-7522 (online)

ISBN: 978-82-7860-270-6 (online)

Omslag: Kommunikasjonsseksjonen, HBV

Utgivelser i HBVs skriftserie kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. Det må ikke foretas endringer i verket.

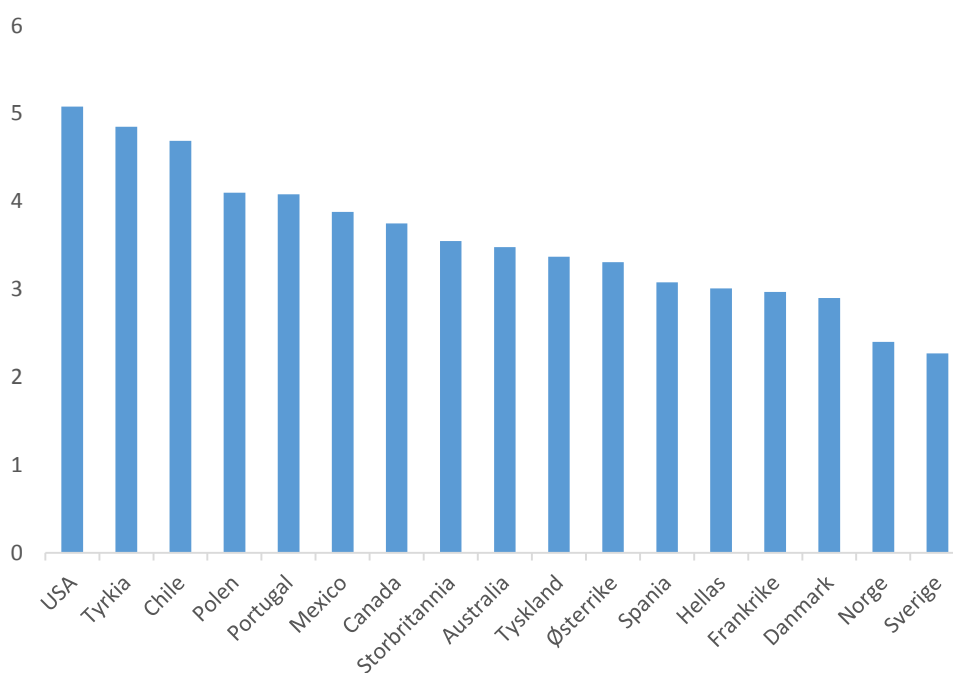
Innhold

1. Innledning.....	2
2. Solidarisk lønnspolitikk	7
2.1 Solidarisk lønnspolitikk presser fram omstilling	7
2.2 Modell	11
3. Frontfagsmodellen.....	21
3.1 Konkurransetsatte- og skjermede næringer.....	21
3.2 Modell	26
3.3 Lønnsforhandlinger.....	31
3.4 Praktiseringen av frontfagsmodellen	36
4. Andre institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen.....	37
Appendix.....	41
Referanser.....	47

1. Innledning

De nordiske landene kjennetegnes av små lønnsforskjeller. Figur 1 illustrerer noen av forskjellene i lønnsfordelingen mellom land i 2013. Figuren viser lønnsnivået i noen utvalgte OECD-land, for en person som bare har 10 prosent av lønnsstakerne over seg (den niende desilen i lønnsfordelingen, D9), i forhold til lønnsnivået for en person som bare har ti prosent av lønnsstakerne under seg (den første desilen i lønnsfordelingen, D1). Vi ser at de nordiske landene har små lønnsforskjeller sammenlignet med andre land. Toppen i lønnsfordelingen tjener om lag 2,4 ganger så mye som bunnen i Norge, mens i USA tjener toppen godt over fem ganger så mye.

Figur 1 *Lønnsforskjeller i OECD-land*

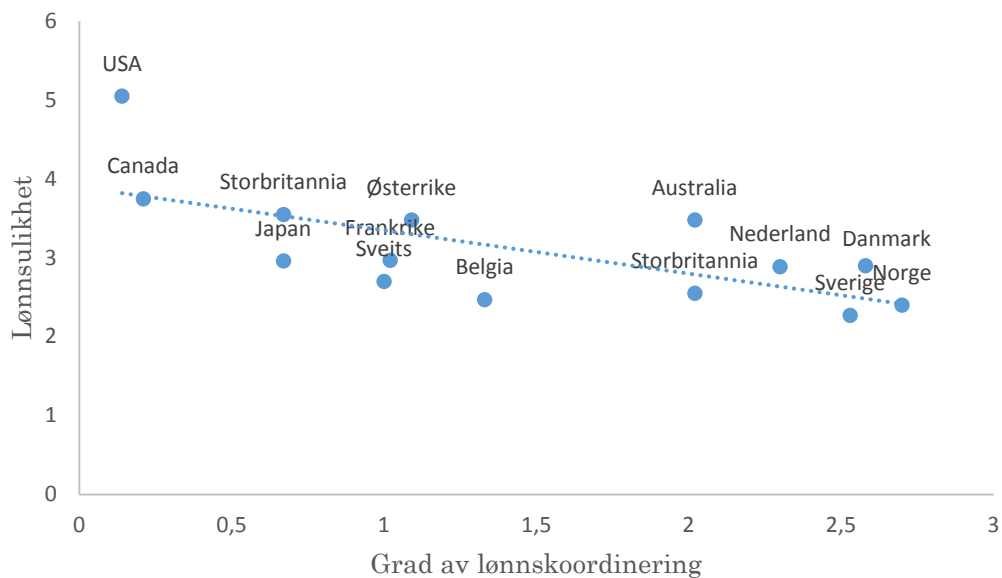


Note: Forholdet mellom øverste og nederste desillønn, timelønn i 2013.

Kilde: OECD (2015).

Den sammenpressede lønnsstrukturen i de nordiske landene lar seg vanskelig forklare uten å trekke inn systemet for lønnsdannelse. Sammenlignet med andre land finner lønnsforhandlingene i Norden i stor grad sted gjennom sentrale forhandlinger, kombinert med omfattende koordinering på tvers av ulike avtaleområder. Data viser tydelig at land med stor grad av koordinering og sentralisering i lønnsdannelsen også har relativt små lønnsforskjeller (se figur 2).

Figur 2 *Lønnsforskjeller og koordinering i lønnsdannelsen*



Note: Lønnsulikhet er målt ved forholdet mellom øverste og nederste desillønn, timelønn i 2013. Koordineringsgrad er beregnet av Wallerstein (1999).

Kilde: OECD (2015) og Wallerstein (1999).

En viktig grunn til at et sentralisert lønnsforhandlingsystem gir relativt små lønnsforskjeller er at fagbevegelsen får sterkere innflytelse på lønnsfordeling på nasjonalt nivå. Fagbevegelsen har

alltid vært preget av et likhetsideal, spesielt kravet om lik lønn for likt arbeid. På 1950-tallet ble lønnsammenpressing vedtatt som et mål for fagbevegelsen både i Sverige og Norge under slagordet 'solidarisk lønnspolitikk'. Fagforeninger forsøker derfor å bidra til mindre lønnsforskjeller overalt der de har innflytelse over lønnsfastsettelsen. Når lønnsforhandlingene skjer på bedriftsnivå, presser fagforeningene lønningene sammen mellom arbeidstakere på hver enkelt bedrift. Når lønnsforhandlingene skjer på bransjenivå, presser fagforeningene lønningene sammen mellom arbeidstakere i forskjellige bedrifter innenfor bransjen. Når lønnsforhandlingene skjer på samfunnsnivå, presser fagforeningene lønningene sammen mellom bedrifter, mellom bransjer og mellom yrkesgrupper. Lønnsammenpressingen skjer fra begge ender av lønsskalaen; de laveste lønningene blir økt og de høyeste blir holdt igjen (Barth, Moene og Wallerstein 2003, Moene, 2009).

Diskusjonen ovenfor kan gi et inntrykk av at sentrale lønnsforhandlinger ble presset fram ut i fra et ønske om å påvirke fordelingen av lønninger i samfunnet. Dette er imidlertid en forhastet konklusjon. Som diskutert inngående av Moene og Wallerstein (1995) var den opprinnelige begrunnelsen for å sentralisere lønnsdannelsen i de nordiske landene mer knyttet til hensynet til *effektivitet* enn hensynet til *fordeling*. På 1950-tallet argumenterte de to svenske økonomene Gösta Rehn og Rudolf Meidner for at lønnsutjevning på tvers av bedrifter og næringer ville stimulere til økonomisk utvikling via raskere omstilling til ny og mer effektiv teknologi. Deres argument var at lik lønn for likt arbeid og en sammenpressing av lønnsforskjeller vil presse opp lønningene i lavproduktive virksomheter og ned i høyproduktive virksomheter. Dette virker som

en indirekte subsidiering av høyproduktive bedrifter og en indirekte skattlegging av de lavproduktive. Resultatet blir en raskere utskiftning av lavproduktive virksomheter til fordel for nye og mer moderne bedrifter.

Rehn og Meidner var opptatt av at uten koordinering av lønnsfastsettelsen justerer lønnsnivået seg etter lokale forhold i den enkelte bedrift. Bedrifter og sektorer med ulik produktivitet tenderer da til å ha ulik lønn selv når de benytter den samme type arbeidskraft. Typisk blir lønnen for høy i moderne virksomheter med høy produktivitet, og for lav i gammeldagse virksomheter med lav produktivitet. Av den grunn opprettholdes for mye av den gamle teknologien samtidig som det blir investert for lite i moderne virksomheter. Tankegangen til Rehn og Meidner ble raskt adoptert av fagbevegelsen. De så at ved hjelp av solidarisk lønnspolitikk ble det mulig både å realisere målet om effektivitet og målet om jevn fordeling av inntekt.

Et annet sentralt element i det det norske systemet for lønnsforhandlinger, i tillegg til solidarisk lønnspolitikk, er at det såkalte frontfaget (konkurransetsatte næringer) forhandler først og danner en norm for de øvrige lønnsoppgjørene i økonomien. Meningen er at dette skal bidra til at lønnsveksten i økonomien samlet ikke blir høyere enn det næringer som er utsatt for internasjonal konkurranse kan leve med over tid. Utgangspunktet for denne måten å organisere lønnsforhandlingene på er en erkjennelse av Norge er en liten åpen økonomi¹ og at vår velstand er avhengig av at vi har et konkurransedyktig næringsliv. Det er derfor viktig at norske

¹ Import og eksport utgjør en stor andel av den samlede verdiskapingen, og prisene på verdensmarkedet er eksogent gitt for norske konkurransetsatte bedrifter.

bedrifter som konkurrerer på internasjonale markeder har et kostnadsnivå som gjør dem konkurransedyktige.

Hensynet til norsk konkurransekraft blir blant annet forsøkt ivare tatt ved at det avtale- og forhandlingsområdet med store innslag av internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter (frontfaget) forhandler om lønn først. Tanken er at lønna som fremforhandles her skal sikre konkurranseevnen til bedriftene i konkurranseutsatt sektor, og samtidig danne en norm eller mal for lønnsveksten i resten av økonomien. Resten av økonomien (den delen av økonomien som er skjermet fra internasjonal konkurranse) forhandler altså etter at oppgjøret i frontfaget er over. Samtidig må de holde seg til den «rammen» som er satt i frontfaget, det vil si at den samlede lønnsveksten i skjermet sektor ikke skal overstige den samlede lønnsveksten som er forhandlet fram i konkurranseutsatt sektor. Denne måten å organisere lønnsforhandlingene på refereres gjerne til som «Frontfagsmodellen».

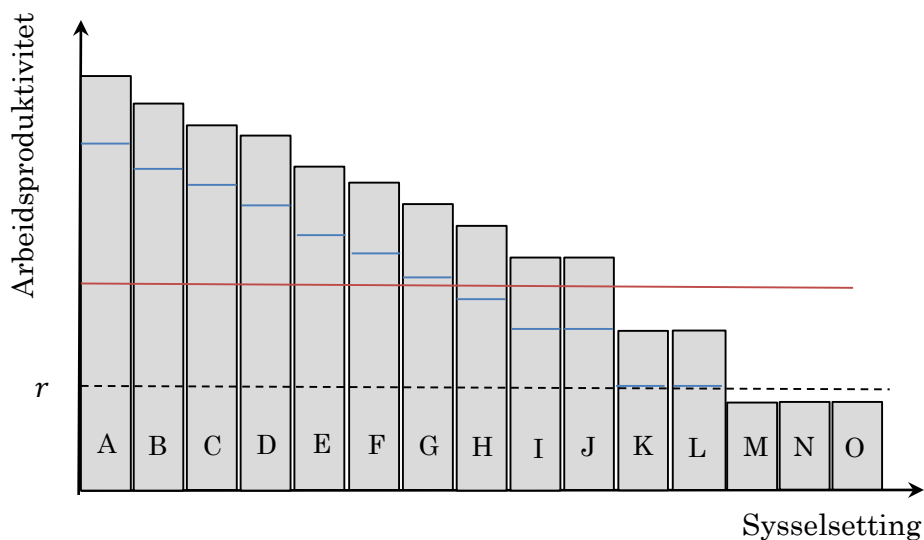
Målet med dette notatet er å diskutere og analysere noen av konsekvensene solidarisk lønnspolitikk og frontfagsmodellen har for økonomiens virkemåte. Hensikten er først og fremst å vise at solidarisk lønnspolitikk kan fremme økonomisk effektivitet og vekst via raskere omstilling til ny og mer effektiv teknologi. Deretter presenteres og analyseres frontfagsmodellen og hvilken rolle den spiller for norsk økonomi og norsk lønnsdannelse. Til slutt gir notatet en oversikt over noen andre viktige institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen i Norge.

2. Solidarisk lønnspolitikk

2.1 Solidarisk lønnspolitikk presser fram omstilling

Ved hjelp av figur 3 kan det vises hvorfor lønns-sammenpressing via solidarisk lønnspolitikk virker som om en indirekte subsidiering av høyproduktive bedrifter og en indirekte skattelegging av de lavproduktive. Vi tenker oss en økonomi med ulike bransjer. Hver bransje består av mange bedrifter som har ulike produksjonsanlegg. Vi antar videre at nye produksjonsanlegg er mer produktive enn gamle, siden nye produksjonsanlegg har investert i den nyeste og mest moderne teknologien. Men nye anlegg er også kostbare å etablere, slik at nye anlegg ikke automatisk erstatter de gamle lavproduktive anleggene.

Figur 3 *Lønn under ulike lønnsforhandlingsystemer*



På ethvert tidspunkt eksisterer det derfor produksjonsanlegg med forskjellig produktivitet i en bransje. Dette er illustrert i figur 3. På y-aksen måler vi arbeidsproduktivitet (netto verdiskapning per ansatt). Hver søyle representerer et produksjonsanlegg slik at de mest produktive bedriftene ligger til venstre i figuren.

Den grunnleggende ideen er altså at produktivitetsforskjeller mellom anlegg skyldes tidspunktet de er etablert på og teknologisk framgang. Nye anlegg er mer produktive enn gamle siden nye anlegg driver med mer moderne teknologi. På x -aksen måler vi samlet sysselsetting, slik at bredden på hver stolpe måler sysselsettingen i anlegget (der vi for enkelthets skyld antar like stor sysselsetting i hvert anlegg). Når et anlegg er etablert lønner det seg å drive dem videre så lenge inntektene dekker lønnskostnadene.

Vi tenker oss videre at det eksisterer en minstelønn representert ved den svarte siplete kurven r i figur 3. Det betyr at produksjonsanlegg med lavere verdiskapning per arbeider enn r blir tvunget til å legge ned (anlegg M,N og O). Med disse presiseringene ønsker vi nå å sammenligne et system med lokale lønnsforhandlinger (forhandlinger i det enkelte anlegg) med et system med sentrale lønnsforhandlinger og solidarisk lønnspolitikk (lik lønn for likt arbeid på tvers av bedriftene).

Husk at bedriftenes lønnsevne er knyttet til hvor produktive de er. Høy produktivitet innebærer jo at verdiskapningen per arbeider er stor. Lokale forhandlinger vil da føre til en lønn som er høyere jo høyere produktivitet bedriften har. Arbeidstakerne kan altså ta ut høyere lønn i anlegg med høy produktivitet enn i anlegg med lav produktivitet. Vi kan tenke oss at lønna er en andel av verdiskapning per ansatt. Lønn per ansatt i de ulike anleggene er illustrert med den

blå linjen i hver søyle figur 3. Figur 3 viser da at ved lokale lønnsforhandlinger gjenspeiler lønnsforskjellene produktivetsforskjellene mellom ulike anlegg. Høyproduktive anlegge (bedrifter) betaler høy lønn, mens lavproduktive betaler lav lønn. Figur 3 er tegnet slik at de tre eldste anleggene (M, N, O) med lavere produktivitet enn minstelønn blir lagt ned (siden de går med underskudd), mens de to anleggene med lavest produktivitet, men høyere produktivitet enn minstelønn overlever (K og L) og betaler den samme lønna (nemlig minstelønna r).

Resultatet av sentrale lønnsforhandlinger, lønnskoordinering og solidarisk lønnspolitikk illustreres ved at alle med samme jobb i en bransje får samme lønn – illustrert ved den heltrukne røde linjen i figur 3. Vi kan tenke oss at lønna som fremforhandles sentralt representerer er en andel av den gjennomsnittlige produktiviteten i bransjen.

Hvis vi så sammenligner de to systemene for lønnsforhandlinger kan vi legge merke til følgende: Flere bedrifter blir lagt ned med sentrale lønnsforhandlinger. Av figur 3 ser vi at bedrift K og L tvinges til å legge ned, siden de ikke er produktive nok til å gå med overskudd til den sentralt fastsatte lønna. Vi ser også at bedrift H, I og J vil tape på sentrale forhandlinger, siden de må betale en høyere lønn enn hva de må betale ved lokale forhandlinger. Samtidig ser vi at de syv mest produktive bedriftene (A-G) vil tjene på sentrale forhandlinger, siden de må betale en lavere lønn enn hva de må betale ved lokale forhandlinger. De høyproduktive virksomhetene vil dermed få høyere overskudd ved sentrale lønnsforhandlinger. På den måten ser vi at lønnsammenpressing via

solidarisk lønnspolitikk virker som om en subsidierer høyproduktive bedrifter og skattlegger de lavproduktive.

Det er to grupper som framstår som vinnere av et system med sentrale lønnsforhandlinger. Den første gruppen er eierne av de mest produktive anleggene (anlegg A-G), siden disse får høyere overskudd. Den andre gruppen er ansatte i bedrifter med forholdsvis lav produktivitet (de som jobber i anlegg H, I og J), som får høyere lønn. Hva så med de som jobber i anlegg som tvinges til å legge på grunn av for lav produktivitet. På kort sikt kan vi tenke oss at disse blir arbeidsledige. På lenger sikt kan vi tenke oss at de blir ansatt i nyetablerte anlegg med høy produktivitet, og dermed høyere lønnsevne. Sentrale lønnsoppgjør innebærer jo som nevnt at overskuddene går opp i de mest produktive anleggene. Det fører til at det blir mer lønnsomt å etablere nye produksjonsanlegg med høy produktivitet, som dermed tilbyr nye jobber til de som ikke har jobb.

Alt i alt blir virkningen av sentrale lønnsoppgjør og solidarisk lønnspolitikk en prosess med såkalt «kreativ destruksjon». Gamle anlegg med lav produktivitet tvinges til å avvikle mens det investeres i nye moderne anlegg med høy produktivitet. Resultatet er en økonomi som består av flere høyproduktive produksjonsanlegg enn det den ellers ville hatt. Solidarisk lønnspolitikk vil dermed også føre til høyere økonomisk vekst i næringen/bransjen.

De samme resonnementene som vi har anvendt ovenfor for å analysere virkningene av å fjerne lønnsforskjeller mellom produksjonsanlegg i samme bransje, kan benyttes for å analysere virkningene av å fjerne lønnsforskjeller mellom bransjer og næringer. Med bransjevise lønnsavtaler varierer lønna med bransjevise forskjeller i produktivitet. Sentrale lønnsforhandlinger og solidarisk

lønnspolitikken anvendt på hele økonomien, begrenser de mest produktive bransjene og næringene fra å betale en lønnspremie og reduserer de minst effektive næringene fra å fortsette å betale lavere lønn enn de andre bransjene.

2.2 Modell

I det følgende skal vi gi en litt mer formell framstilling av argumentene ovenfor ved hjelp av en litt forenklet versjon av modellen som presenteres i Moene og Wallerstein (1995). Vi benytter følgende notasjon:

r – minimumslønn

b – arbeidsproduktivitet (produksjon per sysselsatt)

p – produktpris

w – lønn per sysselsatt

π – profitt

Spesifisering av forutsetninger:

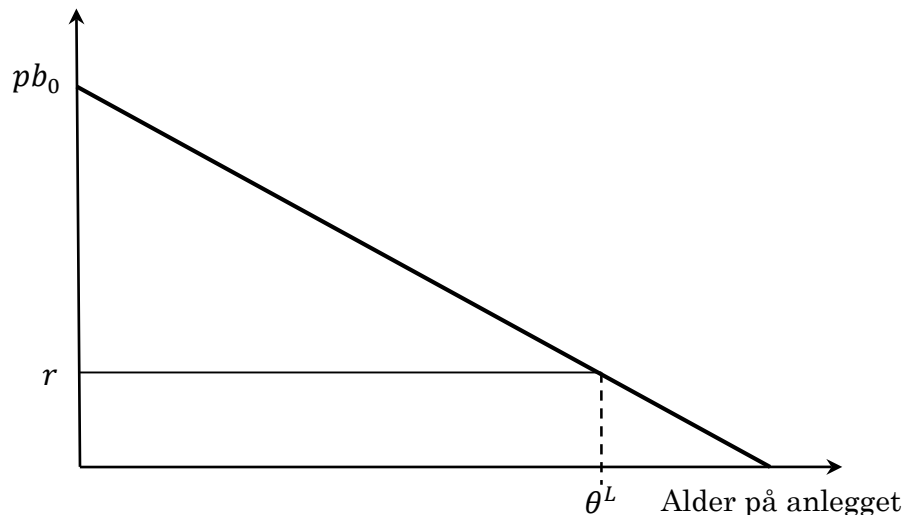
- Vi betrakter en bransje med en mengde produksjonsanlegg som selger et produkt til en gitt pris (p).
- Sysselsettingen i bransjen er proporsjonal med antall produksjonsanlegg som er i drift.
- Produktiviteten til hvert anlegg (b) er bestemt av tidspunktet anlegget ble etablert. Nye produksjonsanlegg er mer produktive enn eldre.
- Beslutningen eierne av hvert produksjonsanlegg står overfor er når de skal etablere nye produksjonsanlegg og når de skal legge

ned eksisterende produksjonsanlegg. Vi ser bort fra alle andre beslutninger som eieren av et produksjonsanlegg også må ta.

- Et produksjonsanlegg som er etablert vil være i drift så lenge inntektene overstiger produksjonskostnader (lønnskostnader).

I figur 4 har vi rangert produksjonsanleggene etter produktivitet, og dermed også alder.

Figur 4 *Anleggene rangert etter produktivitet*

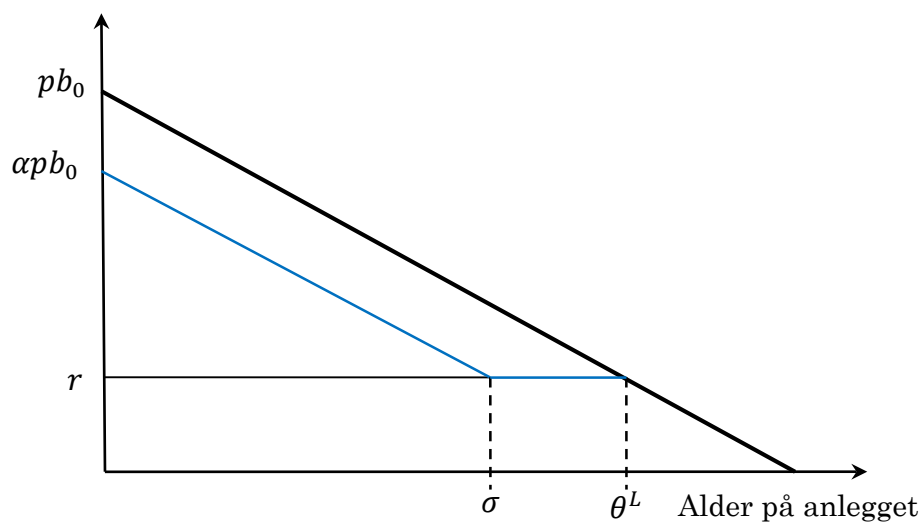


Det yngste anlegget har den høyeste produktiviteten – angitt med b_0 . pb_0 er produksjonsverdien eller verdiskapningen i det mest produktive anlegget. Figur 4 er den samme som figur 3 ovenfor, men der vi har glattet ut det trappeformede søylediagrammet. r er minimumslønna, og θ^L er alderen på det eldste anlegget. Anlegg eldre enn θ^L blir lagt ned, siden de ikke er lønnsomme (verdiskapningen per ansatt er mindre enn minstelønna). Anlegg som er yngre enn θ^L

har positiv profitt, der profitten er $\pi = pb - r$, hvis alle bedriftene betaler minimumslønna r .

Lokale lønnsforhandlinger: Hvis lønnsforhandlingene finner sted på hver enkelt bedrift eller anlegg er det grunn til å anta at de ansatte får en andel (α) av verdiskapningen per ansatt (pb).

Figur 5 *Lønn ved lokale lønnsforhandlinger*

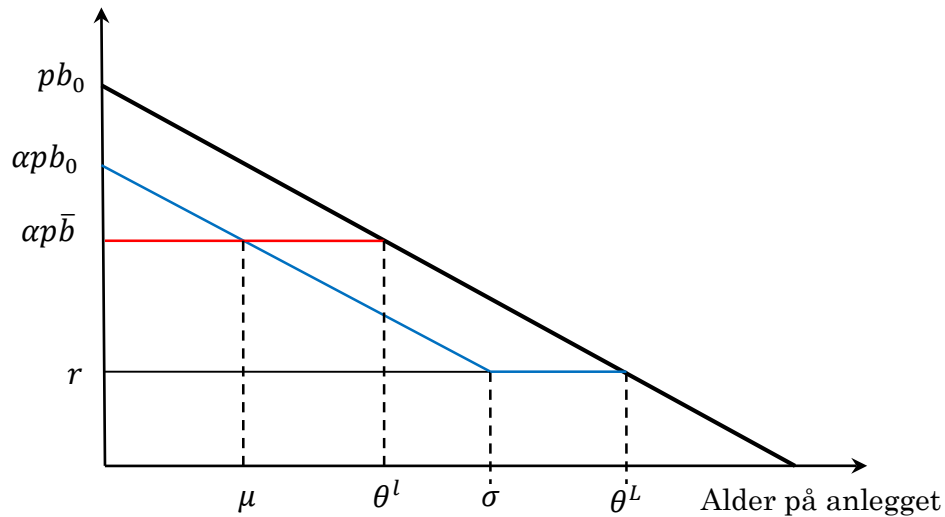


Jo mer makt den lokale fagforeningen har, desto høyere blir andelen α . De ansatte får dermed lønna $w = \alpha pb$ (den blå linjen i figur 5), mens profitten ved lokale lønnsforhandlinger er $\pi^L = pb - w$. Setter vi inn for $w = \alpha pb$ får vi at $\pi^L = (1 - \alpha)pb$. Anlegg som er eldre enn σ men yngre enn θ^L betaler minstelønna r . Situasjonen med lokale forhandlinger er illustrert i figur 5.

Sentrale lønnsforhandlinger: Når det er en sammenslutning av fagforeninger som forhandler på vegne av hele bransjen blir lønna

satt som en andel (α) av den gjennomsnittlige verdiskapningen per ansatt ($p\bar{b}$). De ansatte får lønna $w = \alpha p\bar{b}$ (den røde linjen i figur 6), mens profitten ved sentrale lønnsforhandlinger er $\pi^S = pb - w = pb - \alpha p\bar{b}$. Vi kan legge merke til at lønnsutbetalingen i den enkelte bedrift er uavhengig av bedriftens egen produktivitet. Bedriftens profitt avhenger likevel av bedriftens produktivitet siden verdiskapningen er høyere jo høyere produktiviteten er.

Figur 6 *Lønn ved sentrale og lokale lønnsforhandlinger*



Ved å sammenligne lokale og sentrale lønnsforhandlinger kan vi notere oss følgende sentrale resultater:

- Ved lokale forhandlinger betaler bedrifter eldre enn σ sine ansatte minstelønna r .
- θ^L er alderen på det eldste anlegget som er i drift ved lokale forhandlinger.

- θ^l er alderen på det eldste anlegget som er i drift ved sentrale forhandlinger.
- Anlegg som er nyere enn μ har høyere profitt med sentrale forhandlinger sammenlignet med lokale forhandlinger. Anlegg som er eldre enn μ har lavere profitt med sentrale forhandlinger sammenlignet med lokale forhandlinger. På den måten virker sentrale lønnsforhandlinger som om høyproduktive virksomheter subsidieres mens lavproduktive virksomheter skattlegges.
- Ved å forhindre at lønna presses nedover, og helt ned til minstelønna i de minst produktive anleggene, blir de lavproduktive anleggene (anlegg eldre enn θ^l) presset til å legges ned ved sentrale lønnsforhandlinger. Sentrale lønnsforhandlinger bidrar derfor til å redusere den gjennomsnittlige alderen på anleggene, og på den måten til å heve den gjennomsnittlige produktiviteten i hele bransjen.

Økt produktivitet er en viktig målsetting, men økt produktivitet som følger av redusert produksjon og økt arbeidsledighet vil redusere den samlede velferden i samfunnet. Dette leder derfor fram til spørsmålet: Kan sentrale lønnsforhandlinger bidra til å øke produktiviteten, samtidig som samlet sysselsetting også øker? Dette må i så fall innebære at antallet nyetablerte høyproduktive virksomheter som etablerer seg i hver periode må være større enn antallet lavproduktive som legges ned på grunn av høye lønnskostnader?

En rimelig antakelse er at antallet nyetablerte anlegg i hver periode (for eksempel hvert år) er større jo høyere markedsverdien (profitten) til et nyetablert anlegg er. Spørsmålet blir da: Hvilken type lønnsforhandlingssystem skaper den høyeste markedsverdien over

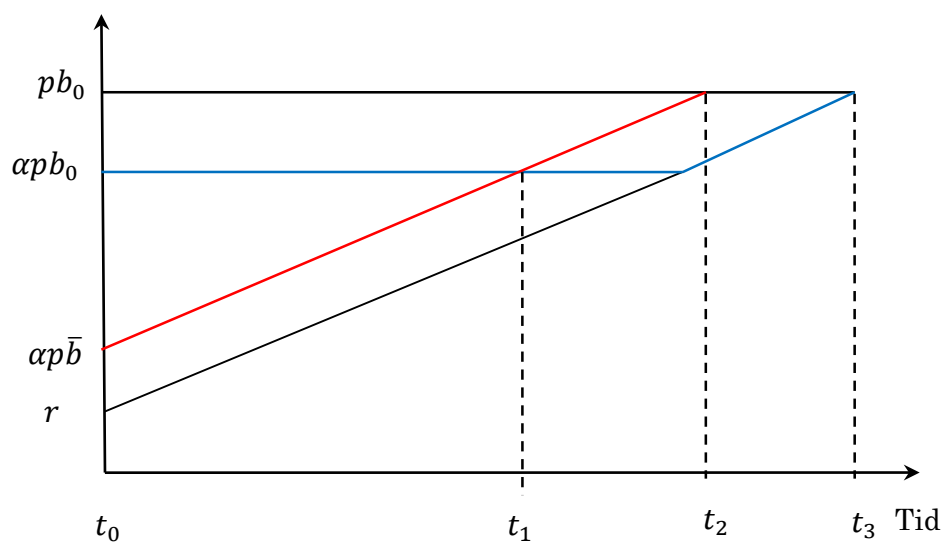
hele levetiden til et produksjonsanlegg? Det kan være hensiktsmessig først å notere seg at sentrale lønnsforhandlinger påvirker markedsverdien til en bedrift på to måter, sammenlignet med lokale lønnsforhandlinger:

- 1) Siden lønningene holdes nede i de nye høyproduktive anleggene ved sentrale lønnsforhandlinger, skaper dette høyere profitt og høyere markedsverdi. Dette stimulerer til etablering av nye høyproduktive virksomheter.
- 2) Siden lønningene presses opp i de gamle lavproduktive virksomhetene ved sentrale lønnsforhandlinger får disse lavere profitt. Dette trekker i retning av færre nyetableringer siden eierne vet at lønningene over tid vil øke uavhengig av virksomhetens stagnerende produktivitet.

Sentrale lønnsforhandlinger har altså to effekter som trekker i hver sin retning når det gjelder antallet bedrifter som etablerer seg i hver periode. Dette kan bli illustrert nærmere ved å betrakte utviklingen av lønnskostnader for *et bestemt produksjonsanlegg* over tid ved henholdsvis lokale og sentrale lønnsoppgjør. Dette er gjort i figur 7. Her betrakter vi et anlegg som er etablert på tidspunkt t_0 med en teknologi som gir produktiviteten b_0 . Som ovenfor antar vi at teknologien anlegget har på tidspunkt for etablering, følger anlegget over hele dens levetid. Lønna som forhandles fram ved lokale forhandlinger blir dermed αb_0 , så lenge $r < \alpha b_0$. På slutten av bedriftens levetid betaler den minstelønna, siden $r > \alpha b_0$. Lønna satt ved lokale forhandlinger er representert ved den blå linjen i figur 7.

Produktiviteten til bransjen sett under ett vil imidlertid øke over tid, ettersom nye anlegg etableres og gamle legges ned. Når den gjennomsnittlige produktiviteten i bransjen øker vil også lønna satt ved sentrale forhandlinger øke over tid, siden denne avhenger av gjennomsnittsproduktiviteten i bransjen ($w = \alpha \bar{b}$). Lønna ved sentrale forhandlinger er representert ved den røde linjen i figur 7. En rimelig antakelse er også at minimumslønna (r) øker over tid. Dette er også tegnet inn i figur 7.

Figur 7 *Lønnskostnader over tid for et produksjonsanlegg*



Vi kan da notere oss følgende resultater ved å betrakte figur 7: Profitten ved sentrale lønnsforhandlinger er høyere enn ved lokale forhandlinger når bedriften er yngre enn t_1 . Når bedriften er eldre enn t_1 er profitten ved lokale forhandlinger større. Vi ser også av figur 7 at anlegget legges ned tidligere ved sentrale lønnsforhandlinger

(anlegget legges ned ved tidspunkt $t = t_2$ med sentrale forhandlinger og $t = t_3$ med lokale forhandlinger).

Ovenfor argumenterte vi for at sentrale lønnsforhandlinger påvirker markedsverdien til et nyetablert anlegg på to måter, sammenlignet med lokale forhandlinger:

Effekt 1: Etablering av nye anlegg stimuleres ettersom lønningene holdes nede i de nye høyproduktive anleggene.

Effekt 2: Etableringen av nye anlegg holdes tilbake på grunn av forventningen om at lønnskostnadene vil øke uavhengig av anleggets stagnerende produktivitet.

Hvilke av disse to effektene som dominerer avhenger av verdien på α (andelen som går til de ansatte), hvor $0 < \alpha < 1$. Jo høyere α er, jo høyere blir lønna og jo lavere blir profitten (π). Størrelsen på π bestemmer anleggets markedsverdi, som igjen påvirker hvor mange virksomheter som etableres og dermed hvor mange jobber som skapes.

Virksomhetenes markedsverdi faller altså med økende α , og dette gjelder uavhengig av lønnsforhandlingssystem. Hvis $\alpha = 1$ får de ansatte alt, og markedsverdien til et nytt anlegg bli dermed null. Dette gjelder uavhengig av lønnsforhandlingssystem.² Merk også at hvis α er veldig liten, så vil lønnsforhandlinger ikke påvirke størrelsen på lønna (både den blå og den røde linjen i figur 7 vil da ligge under linjen for minimumslønna). Et spesialtilfelle av dette er $\alpha = 0$, som betyr at lønna bli r . Av dette følger også at det finnes

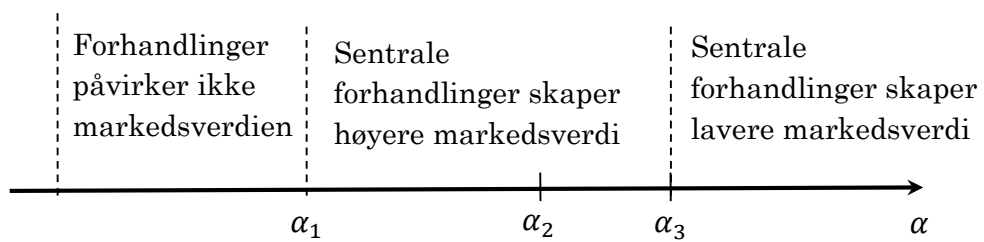
² $\alpha = 1$ innebærer at de ansatte stikker av med alt, og vil derfor ikke inntreffe i virkeligheten.

verdier på α slik at den blå linjen ligger over r mens den røde linjen ligger under r . Da vil lokale forhandlinger redusere anleggets markedsverdi, mens sentrale forhandlinger har ingen effekt. Til slutt finnes det verdier på α slik at både den blå og den røde linjen ligger over r (slik som tegnet inn i figur 7). Både lokale og sentrale forhandlinger vil da redusere markedsverdien til et anlegg. Så lenge α er liten nok (så lenge den røde linjen ikke ligger så langt over r) vil effekt 1 ovenfor dominere effekt 2. Etterhvert som α øker (den røde linjen ligger langt over r) vil effekt 2 ovenfor dominere effekt 1. Dette følger av at sentrale forhandlinger vil korte ned levetiden til et anlegg, samtidig som profitten produsert i anlegget blir mindre i anleggets levetid. Markedsverdien til et nyetablert anlegg er derfor høyere ved lokale forhandlinger dersom α er tilstrekkelig stor. Vi kan oppsummere dette mer formelt på følgende måte:

- 1) Hvis $apb_0 < r \Rightarrow \alpha < \frac{r}{pb} \equiv \alpha_1$: Type lønnsforhandlings-system har ingen effekt, og de ansatte blir betalt minstelønna (r).
- 2) Hvis $\alpha > \alpha_1$ men $ap\bar{b} = r \Rightarrow \alpha = \frac{r}{p\bar{b}} \equiv \alpha_2$. Lokale forhandlinger gir høyere lønn enn sentrale forhandlinger. Ved sentrale forhandlinger får de ansatte r .
- 3) Hvis $\alpha > \alpha_2$ blir de ansatte betalt mer enn r både ved lokale og sentrale forhandlinger. Vi må skille mellom to tilfeller:
 - Hvis $\alpha < \alpha_3$, vil effekt 1 ovenfor dominerer. Sentrale forhandlinger skaper høyere markedsverdi og høyere sysselsetting gjennom etablering av flere virksomheter.

- Hvis $\alpha > \alpha_3$, vil effekt 2 ovenfor dominere. Sentrale forhandlinger skaper lavere markedsverdi og lavere sysselsetting gjennom etablering av færre virksomheter.

Resultatene kan også oppsummeres som følger:

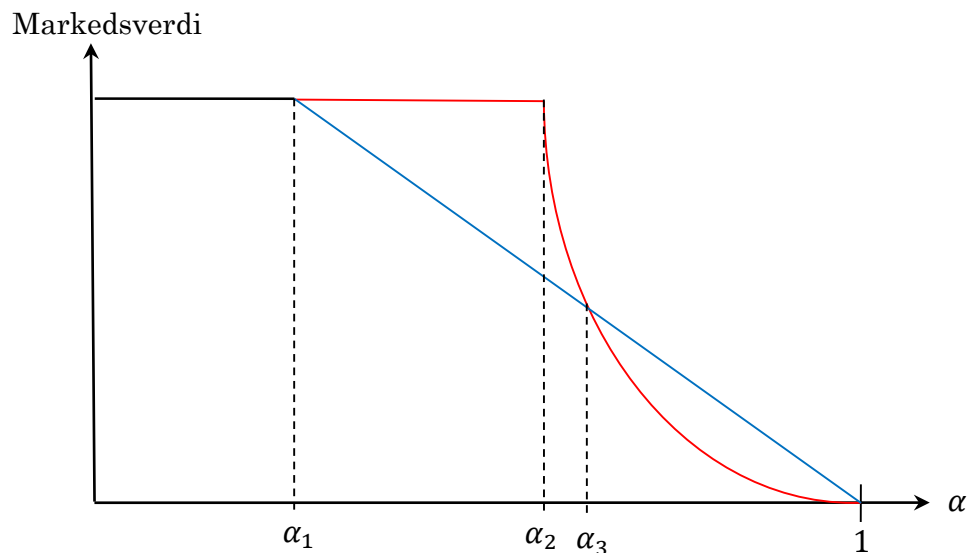


Analysen ovenfor kan også gjengis grafisk som i figur 8. Her har vi tegnet inn markedsverdien til et nyetablert anlegg som en funksjon av α . Den blå linjen er markedsverdien ved lokale forhandlinger, mens den røde linjen er markedsverdien ved sentrale forhandlinger. Analysen ovenfor, sammen med figur 8, viser at sentrale lønnsforhandlinger hever den gjennomsnittlige produktiviteten i økonomien og øker den samlede sysselsettingen via etablering av nye virksomheter, gitt at fagforeningenes lønnskrav er tilstrekkelig moderate (mindre enn α_3).

Moene og Wallerstein (1995) argumenterer for at $\alpha_2 < \alpha < \alpha_3$ har vært den mest sannsynlige situasjonen for de nordiske landene etter den andre verdenskrigen. De nordiske landene har vært preget av nasjonale fagforeninger, tilnærmet full sysselsetting og høy produktivitet. Dette er også et resultat som følger av modellen ovenfor

dersom de nasjonale fagforeningene er villig til å vise tilstrekkelig lønnsmoderasjon, det vil si at α ikke blir satt for høy.³

Figur 8 *Markedsverdien til et nyetablert anlegg*



3. Frontfagsmodellen

3.1 Konkurransetsatte- og skjermede næringer

Frontfagsmodellen er inspirert av *hovedkursteorien* som ble formulert av den norske økonomen Odd Aukrust (sammen med Fritz C. Holte og Gerhard Stoltz) på 1960-tallet (Aukrust 1977). Modellen som presiserer hovedkursteorien ble av Aukrust selv omtalt som «Den norske modellen». Blant norske fagøkonomer ble modellen imidlertid lenge omtalt som «Aukrustmodellen», mens den internasjonalt gjerne omtales som «The Scandinavian Model of Inflation». I dag brukes

³ Se også Moene og Wallerstein (2006) for en nærmere diskusjon.

gjerne navnet «Hovedkursmodellen» som kanskje også er mest beskrivende for meningsinnholdet og tolkningen av modellen (Bjørnstad og Nymoen, 2013).⁴

Hovedkursmodellen kan betraktes som det teoretiske grunnlaget for organiseringen av lønnsforhandlingene i Norge. Hovedkursteorien er derfor i utgangspunktet en beskrivende (deskriptiv) modell for lønns- og prisutviklingen i en liten åpen økonomi som den norske. Modellen tar altså sikte på å presisere sentrale mekanismer som legger føringer på utviklingen av lønninger og priser over tid – uavhengig av hvordan lønnsdannelsen er organisert. Men modellen kan også sees fra et normativt synspunkt ved at den sier noe om hvilke krav som stilles til lønnsveksten dersom konkurranseevnen skal sikres – og videre hvordan lønnsdannelsen bør organiseres for å oppnå dette (NOU, 2013: 13).

Et sentralt element i hovedkursteorien er skillet mellom konkurranseutsatte og skjermede næringer, eller konkurranseutsatt og skjermet sektor. Konkurranseutsatt sektor (k-sektor) består av bedrifter som produserer produkter som kan eksporteres/importeres, og som derfor konkurrerer med utenlandske virksomheter.⁵ I teorien antas det at prisen på disse produktene blir bestemt på verdensmarkedet. Bedriftene i k-sektor er derfor *pristakere*. Skjermet sektor (s-sektor) består av bedrifter som produserer for hjemmemarkedet.⁶ De produserer varer og tjenester som i

⁴ Svenskene kopiert modellen i sin tid og kalte den EFO-modellen, etter de tre svenske økonomene Gösta Edgren, Karl-Olof Faxen og Clas-Erik Odhner (se Edgren, Faxen og Odhner, 1973).

⁵ Eksempler her er bedrifter som driver med treforedling, møbelproduksjon, sjømat og aluminiumsframstilling.

⁶ Eksempler her er bygg og anlegg, hotell, restaurant og service og det meste av offentlig sektor.

utgangspunktet verken importeres eller eksporteres. Bedriftene i s-sektor har derfor ikke utenlandske konkurrenter. En viktig konsekvens av dette er at dersom det innenlandske kostnadsnivået øker kan bedriftene la dette slå ut i økte priser. Bedriftene i s-sektor er prissettere. For eksempel kan en økning i lønningene veltes over i en økning i prisene, slik at lønnsomheten forblir uendret. I s-sektor opprettholdes altså bedriftenes lønnsomhet via kostnadsovervelting.

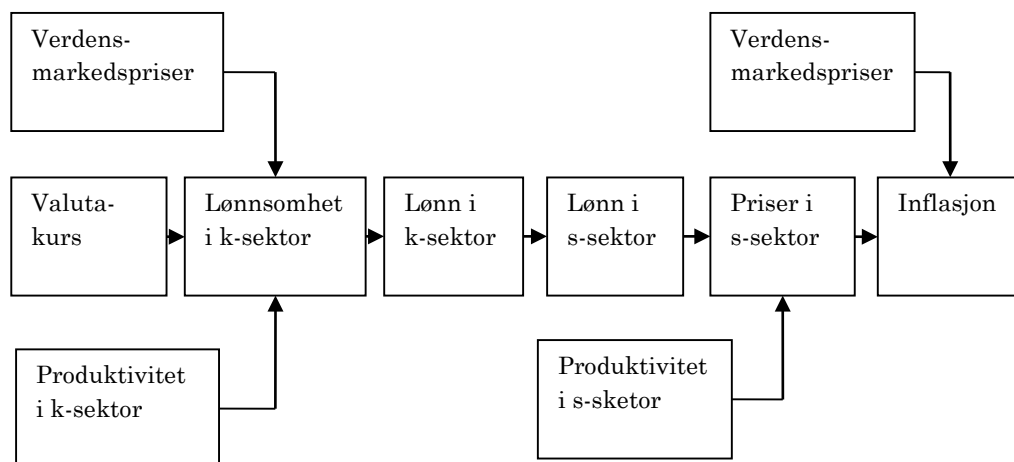
En viktig mekanisme som er innebygd i hovedkursteorien er knyttet til spørsmålet hvordan lønnsomheten i k-sektor opprettholdes over tid. Anta at lønnsomheten i k-sektor går ned, for eksempel på grunn av store lønnsøkninger. Eiere og investorer får da lavere avkastning på sin kapital enn det de kan oppnå ellers i økonomien (kapitalandelen av samlet faktorinntekt går ned). Følgelig vil investeringsnivået i k-sektor falle og bedriftene reduserer sin produksjon. Dette vil igjen føre til mindre etterspørsel etter arbeidskraft slik at sysselsettingen avtar og arbeidsledigheten øker. Lønnsveksten vil da etter hvert falle (lønsandelen faller) slik at lønnsomheten øker og investeringsnivået i k-sektor igjen stiger. Og motsatt, hvis lønnsomheten er særlig høy, vil bedriftene i k-sektor ønske å ekspandere. Etterspørselen etter arbeidskraft øker og lønnsveksten stiger. Dermed vil lønnsomheten falle igjen. Alt i alt betyr dette at over tid vil lønnsomheten og kapitalavkastningen i k-sektor ligge nær et normalnivå. En annen måte å si dette på er at kapitalinntekten som andel av totale faktorinntekter (summen av kapitalinntekter og lønnsinntekter) skal ligge på et normalnivå over tid.

En annen forutsetning som er innebygd i hovedkursteorien er at lønningene i s- og k-sektor følger hverandre over tid. Bakgrunnen

for denne antakelsen er at de to sektorene konkurrerer om den samme arbeidskraften (den samlede arbeidskraften som landet disponerer). Hvis lønnsveksten er lavere i én sektor, vil denne sektoren tape i kampen om arbeidskraften, og etter hvert vil det måtte føre til høyere lønnsvekst i denne sektoren. Samtidig antas det at det er k-sektor som er lønnsledende, slik at lønna i s-sektor følger lønna i k-sektor (dette blir nærmere diskutert nedenfor).

Basert på disse grunnleggende kjennetegnene ved k- og s-sektor, vil mekanismene beskrevet ovenfor bestemme utviklingen av lønninger og priser i økonomien. Sammenhengene i modellen er grafisk oppsummert i figur 9, som er hentet fra Aukrust (1977).

Figur 9 *Hovedkursteorien*



Figur 9 viser en årsaksrekkefølge som går fra venstre mot høyre, og kan forklares i fem punkter.

1) Prisene på verdensmarkedet, sammen med eksisterende valutakurser, bestemmer prisene på k-varer målt i nasjonal valuta.

Disse prisene, sammen med eksisterende teknologi (produktiviteten i k-sektor) fastlegger lønnsomheten i k-sektor. Med «lønnsomhet» menes evnen til å betale avkastning til eiere (kapitalen) og lønn til ansatte i k-sektor.

2) Lønnsomheten i k-sektor bestemmer lønnsevnen til k-sektor. Som forklart ovenfor antas det at lønningene i k-sektor utvikler seg slik lønnsomheten i k-sektor ligger nær et normalnivå. Høyere lønnsomhet over tid, for eksempel på grunn av høyere verdensmarkedspriser, gir høyere lønnsevne og dermed høyere lønninger.

3) Det lønnsnivået som etablerer seg innenfor k-sektor bestemmer lønnsnivået innenfor s-industri (siden de to sektorene konkurrerer om samme arbeidskraft).

4) Lønnsnivået i s-sektor sammen med eksisterende teknologi (produktivitet i s-sektor) bestemmer prisene i s-sektor. Lønnsomheten i s-sektor holdes på et normalnivå ved at en eventuell økning i lønninger veltes over i prisene (justert for produktivitetsvekst).

5) Produktpriser i k- og s-sektor, sammen med verdensmarkedsprisen på varer som ikke produseres hjemme, bestemmer det nasjonale prisnivået.

Sett under ett forklarer modellen lønns- og prisutvikling over tid i en økonomi som et resultat av prisutviklingen på verdensmarkedet, eksisterende valutakurser og produktivitetsutviklingen innenfor s- og k- sektor. Dette kan forklares mer presist ved å sette opp modellen ved hjelp av matematikk.

3.2 Modell

Vi benytter følgende notasjon

p^* : Verdensmarkedsprisen på k-varer i utenlandsk valuta

v : Valutakursen

p_k : Prisen på k-varer i innenlandsk valuta

a_k : Gjennomsnittsproduktiviteten av arbeidskraft i k-sektor

w_k : Nominell lønn i k-sektor

w_s : Nominell lønn i s-sektor

a_s : Gjennomsnittsproduktiviteten av arbeidskraft i s-sektor

p_s : Pris på s-varer

p : Konsumprisindeksen

λ : Vekten av s-varer i konsumprisindeksen p

Spesifisering av forutsetninger

Som forklart ovenfor bygger hovedkursmodellen på tre grunnleggende forutsetninger. Den første er at lønnsomheten i både s- og k-sektor er stabil over tid. Den andre forutsetningen er at bedriftene i k-sektor er prisfaste kvantumstilpassere der verdensmarkedsprisene er gitt. Den tredje forutsetningen er at lønnsveksten i de to sektorene er den samme over tid. I tillegg antas det fast valutakurs (men dette er egentlig ingen forutsetning for modellen siden fordi eventuelle endringer i valutakursen inngår i

modellen). Bakgrunnen for å betrakte en økonomi med fast valutakurs var at Norge hadde fast valutakurs på det tidspunktet modellen ble utviklet.

La en $\hat{\cdot}$ over en variabel stå for relativ vekst i variabelen fra en periode til den neste. For eksempel står \hat{p} for prosentvis stigning i konsumprisen fra en periode til den neste. Hovedkursmodellen kan da stilles opp på følgende måte:

$$(1) \quad \hat{p}_k = \hat{v} + \hat{p}^*$$

$$(2) \quad \hat{w}_k = \hat{p}_k + \hat{a}_k$$

$$(3) \quad \hat{w}_k = \hat{w}_s$$

$$(4) \quad \hat{p}_s = \hat{w}_s - \hat{a}_s$$

$$(5) \quad \hat{p} = \lambda \hat{p}_s + (1 - \lambda) \hat{p}_k$$

Modellen inneholder følgende fem endogene variable: \hat{p}_k , \hat{w}_k , \hat{w}_s , \hat{p}_s , \hat{p} . De eksogene variablene blir følgelig: \hat{v} , \hat{p}^* , \hat{a}_k , \hat{a}_s

Forklaring av ligninger

Forklaringene av ligningene er nært knyttet til forklaringen av figur 1 ovenfor.

Ligning (1) sier at prisveksten på k-varer målt i norske kroner er lik prisveksten på k-varer i utenlandsk valuta pluss endringen i den nominelle valutakursen (der et positivt endringstall innebærer en nominell svekkelse av kronen).

Ligning (2) sier at nominell lønnsvekst i k-sektor er lik summen av prisveksten i k-sektor og produktivitetsveksten i k-sektor. Lønnsveksten utvikler seg altså slik at lønnsomheten i k-sektor er uendret (kapitalandelen er konstant). Prisstigning og produktivitetsvekst skaper et rom for nominelle lønnstillegg. For at lønnsomheten skal bli værende uendret må dette rommet akkurat bli utnyttet.

Ligning (3) sier at veksten i nominell lønn i s-sektor er lik veksten i nominell lønn i k-sektor.

Likning (4) sier at prisveksten i s-sektor følger av veksten i lønnskostnadene, som er gitt ved lønnsveksten minus produktivitetsveksten. Dette følger igjen av betingelsen at lønnsomheten i s-sektor skal være konstant.

Ligning (5) sier at inflasjonen (per definisjon) er en veiet sum av prisveksten på s-varer og k-varer, der λ er vekten til s-varer i konsumprisindeksen.

Løsning av modellen med fast valutakurs

Modellen kan brukes til å finne utviklingen i lønn og inflasjon i økonomien – de to grunnleggende ligninger som følger av modellen. Ved å starte med ligning (1) og jobbe nedover gjennom de forskjellige ligninger, kan vi finne løsningen for lønnsvekst og inflasjon.

Setter vi (1) inn i (2), og benytter at $\hat{w}_k = \hat{w}_s = \hat{w}$ fra (3), blir langtidsløsningen for utviklingen i lønnskostnadene følgende:

$$(6) \quad \hat{w} = \underbrace{\hat{v} + \hat{p}^*}_{\hat{p}_k} + \hat{a}_k$$

Ved å sette (6) inn i (4) kommer vi fram til en løsning for prisveksten på produkter som selges i skjermet sektor:

$$(7) \quad \hat{p}_s = \hat{v} + \hat{p}^* + \hat{a}_k - \hat{a}_s$$

Og endelig, ved å sette (7) og ligningen for prisveksten på k-varer gitt ved (1), inn i likning (5), blir langtidsløsningen for inflasjonen:

$$(8) \quad \hat{p} = \underbrace{\hat{v} + \hat{p}^*}_{\hat{p}_k} + \lambda(\hat{a}_k - \hat{a}_s)$$

(6) og (8) er de fundamentale ligningene i hovedkursmodellen. I det følgende vil vi fokusere på ligning (6), som omtales som selve hovedkursen, men ligning (8) fortjener også en kommentar.

(8) sier at den innenlandske inflasjonen bestemmes av importert inflasjon (prisveksten på k-varer regnet i norske kroner) pluss differansen mellom produktivitsveksten i k-sektor og s-sektor, vektet med λ . Det betyr at en økning i priser på verdensmarkedet vil gi en tilsvarende økning i inflasjonen i Norge.

(8) viser også at en økning i produktivitsvekst i henholdsvis s- og k-sektor vil påvirke inflasjonen på ulik måte. En relativ økning i produktivitsveksten i k-sektor gir økt inflasjon, mens en relativ økning i produktivitsveksten i s-sektor bremser inflasjonen. Grunnen til dette er at en varig produktivitsvekst i k-sektor gir rom for økt lønn i k-sektor (se ligning (2)). Denne lønnsveksten vil smitte over til s-sektor (se ligning (3)). Økt lønnsvekst i s-sektor vil så slå ut

i høyere prisvekst på s-varer (se ligning (4)), og dermed til høyere inflasjon (se ligning (5)). Lønnsveksten vil likevel stige mer enn inflasjonen, slik at reallønnsveksten øker. Økt produktivitsvekst i k-sektor gir altså økt reallønnsvekst i begge sektorer.

En relativ økning i produktivitsveksten i s-sektor gir redusert inflasjon og dermed økt reallønnsvekst i begge sektorer. Grunnen er at lønnen i s-sektor følger lønnen i k-sektor. En høyere produktivitsvekst i s-sektor gir derfor lavere vekst i kostnadene i denne sektoren. Dette fører til lavere prisvekst på s-varer (se ligning (4)), og dermed lavere inflasjon i økonomien som helhet (ligning 5 og 8). Også i dette tilfellet vil reallønnsveksten øke (siden prisveksten faller).

La oss så betrakte ligning (6). Denne ligningen omtales gjerne som *hovedkursen for lønnsveksten* og sier altså at lønnsvekst er lik prisvekst på k-varer pluss produktivitsvekst i k-sektor pluss en eventuell relativ endring i valutakursen. Hovedkursen for lønnsveksten innebærer dermed at lønnsveksten blir bestemt av summen av pris- og produktivitsvekst for konkurranseutsatt sektor og relativ endring i valutakursen. Både høyere prisvekst og høyere produktivitsvekst gir økt lønnsomhet, og det vil igjen slå ut i høyere lønnsvekst. Siden lønnsveksten er lik i de to sektorene, betyr dette at også lønnsveksten i s-sektor følger hovedkursen (jfr. ligning (3)).

Et annet resultat som følger fra (6) er at hvis hovedkursen følges også i utlandet, og produktivitsveksten i k-sektor i utlandet er den samme som i Norge, blir lønnsveksten i Norge lik lønnsveksten i utlandet (ved konstant valutakurs). Derimot kan vi ha høyere lønnsvekst enn i utlandet, uten at den kostnadmessige konkurransevne svekkes, hvis produktivitsveksten i norsk k-

sektor er høyere enn i utlandet. Vi kan også ha høyere lønnsvekst enn i utlandet dersom vi produserer andre typer k-produkter enn våre handelspartnere, og de k-produkter som vi produserer og eksporterer, har høyere prisvekst enn de k-produktene som våre handelspartnere produserer.⁷

3.3 Lønnsforhandlinger

Ovenfor har vi brukt hovedkursmodellen for å presisere sentrale mekanismer som legger føringer på utviklingen av lønninger og priser over tid i en økonomi som den norske. Men som nevnt kan modellen også brukes mer normativt ved at den sier noe om hvilke krav som stilles til lønnsveksten dersom konkurranseevnen⁸ skal sikres – og videre hvordan lønnsdannelsen bør organiseres for å oppnå dette.

Hvilket krav stilles til lønnsveksten dersom konkurranseevnen skal sikres? Svaret finnes som nevnt i hovedkursen for lønnsveksten, gitt ved ligning (6). Den sier at dersom produktivitetsveksten i k-sektor i utlandet er den samme som i Norge, må lønnsveksten i Norge være lik lønnsveksten i utlandet for at konkurranseevnen ikke skal svekkes. Men hva om partene i arbeidslivet ikke oppfører seg så «pent». Hva skjer hvis for eksempel lønna presses over hovedkursen,

⁷ Dette har vært situasjonen for Norge det siste tiåret – noe som kan forklare en del av den sterke lønnsveksten vi har hatt. Særlig har det vært en sterk vekst i prisen på olje og gass, men også fisk og aluminium, noe som Norge eksporterer mye av. Samtidig har prisene falt på en rekke varer vi importerer, slik som klær, sko og elektronikk.

⁸ Et lands konkurranseevne uttrykker evnen til å opprettholde en rimelig balanse i utenriksøkonomien over tid, samtidig som en har full og effektiv ressursutnyttelse (full sysselsetting) og en akseptabel inntektsfordeling. Et land har ikke god konkurranseevne selv om det har balanse i utenriksøkonomien, mens for eksempel store deler av landets arbeidsstyrke er arbeidsløs. Men full sysselsetting og lav ledighet sammen med store underskudd i utenriksøkonomien, tilsier også at et land har svakere konkurranseevne enn hva som kan være bærekraftig over tid.

slik at Norges kostnadsmessige konkurranseevne svekkes? Da vil, som diskutert ovenfor, lønnsomheten i k-sektor falle.⁹ Dette vil føre til en nedbygging av k-sektor og lavere etterspørsel etter arbeidskraft (arbeidsledighet). En implisitt antakelse som ligger til grunn for hovedkursteorien er at en slik situasjon i neste omgang vil føre til lavere lønnstillegg, slik at lønningene igjen tilpasser seg hovedkursnivået. Lønnsomheten bringes opp på et normalt nivå igjen, og arbeidsledigheten avtar. Det er imidlertid grunn til å stille spørsmålstegn ved om dette er en realistisk beskrivelse av hvordan økonomien faktisk fungerer – spesielt dersom partene i arbeidsmarkedet opptrer uten noen form for koordinering eller rammer for hvordan lønnsforhandlingene organiseres.

Den svakeste delen av hovedkursteorien er i det hele tatt antakelsene som gjøres om lønnsdannelsen. Ikke bare antakelsene om at lønningene i k-sektor vil tilpasse seg hovedkursen (slik at lønnsomhet og konkurranseevne forblir uendret), men også antakelsen om at lønningene i s-sektor automatisk tilpasser seg k-sektor (slik at lønna i s-sektor også følger hovedkursen). Arbeidstakere ansatt i bedrifter i s-sektor har nemlig en langt sterkere forhandlingsposisjon i forhold til de som jobber i bedrifter i k-sektor. Dette følger av hvordan prisene fastsettes i de to sektorene. Husk at prisene på k-varer blir bestemt på verdensmarkedet (ligning (1)). Bedriftene i k-sektor kan derfor ikke kompensere for en kostnadsøkning som følger av økt lønnsvekst gjennom en oppjustering av prisene. Hvis kostnadene øker må de absorbere hele effekten i form av redusert lønnsomhet, og i det lange løp redusert

⁹ Husk at bedriftene i k-sektor er pristakere og at prisnivået på verdensmarkedet er eksogent gitt.

produksjon og sysselsetting. Bedriftene i s-sektor er i en annen posisjon. Siden de ikke risikerer å miste sitt marked til utenlandske konkurrenter kan de kompensere for økte kostnader ved å heve produktprisene. Spesielt betyr dette at høyere lønnskostnader kan veltes over i økte priser slik at lønnsomhet, produksjon og sysselsetting forblir upåvirket.

Denne grunnleggende forskjellen i prisatferd i de to sektorene viser også at forhandlingsstyrken til lønnstakere (fagforeninger) i de to sektorene skiller seg markant. Fagforeninger som representerer arbeidere i s-sektor kan presse på for høyere lønn uten å være veldig bekymret for økt arbeidsledighet. De vet at bedriftene kan kompensere for økte lønnskostnader ved å heve sine priser. En slik strategi er ikke mulig for bedrifter i k-sektor, siden prisene der er bestemt på verdensmarkedet. Økte lønnskostnader i k-sektor betyr lavere konkurransevne (for gitte verdensmarkedspriser og produktivitet), lavere lønnsomhet og lavere sysselsetting. Fagforeninger som representerer arbeidstakere i bedrifter i k-sektor er derfor i en mye svakere forhandlingsposisjon. De vet at økte lønnskostnader vil så ut i økt arbeidsledighet (alt annet gitt).

Husk også at hvis fagforeningene i s-sektor klarer å presse opp nominell lønn, fører dette til høyere priser i skjermet sektor (fra ligning (4)). Fra ligning (5) følger det også at dette gir høyere inflasjon i økonomien som helhet. Hvis den nominelle lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor er upåvirket, vil reallønnen (nominell lønn justert for priser) gå ned for arbeidstakere i k-sektor. Derfor er det i bunn og grunn en interessekonflikt mellom fagforeningene i s- og k-sektor. Høyere nominell lønn i s-sektor kan føre til lavere reallønnen i k-sektor. Alternativt, hvis lønningene i k-sektor følger lønningene i

s-sektor, kan dette føre til svekket konkurranseevne og arbeidsledighet i k-sektor.

Implikasjonen av dette er at lønnstakere og bedrifter i s-sektor kan øke sin andel av nasjonalinntekten, på bekostning av k-sektor, ved å presse opp lønns- og prisnivået i økonomien. Byrden av å holde igjen på lønns- og prisøkninger hviler derfor på bedrifter og fagforeninger i k-sektor alene. På hvilken måte har systemet for lønnsforhandlinger i Norge reagert på dette dilemmaet?

Som diskutert nærmere av Bowman (2002) og Reiersen (2012), ivret arbeidsgiverne i Norge for en sentralisering av lønnsforhandlingene allerede på 1930-tallet. Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F. – i dag NHO) vurderte det slik at sentrale lønnsforhandlinger ville føre til mer moderate lønnskrav fra fagforeningenes side. Arbeidsgivernes strategi var derfor å gi mer makt til lederne i fagbevegelsen som helhet, det vil si ledelsen i Landsorganisasjonen (LO).¹⁰ Arbeidsgiverne ønsket altså å forhandle med «ansvarlige» ledere av LO sentralt heller enn med «militante» ledere av lokale fagforeninger – særlig fagforeninger som representerte arbeidstakere i bedrifter skjernet fra internasjonal konkurranse (Moene og Wallerstein, 2006). Arbeidsgiverne syntes å forstå at ledelsen i en nasjonal sammenslutning av fagforeninger ville ta mer hensyn til de samfunnsøkonomiske virkningene av for store lønnsøkninger (reduisert konkurranseevne og økt arbeidsledighet) sammenlignet med lokale fagforeninger. Ideen var altså at mer sentrale lønnsforhandlinger ville skape mer moderate lønnskrav fra fagforeningenes side.

¹⁰ LO var (og er) en sammenslutning av en rekke fagforeninger, både innenfor s- og k-sektor.

Etter andre verdenskrig, når økonomien gradvis ble mer åpen og utsatt for internasjonal konkurranse, sluttet LO seg til N.A.F. sin innsats for å sentralisere lønnsforhandlinger i Norge. Innenfor fagbevegelsen var det særlig fagforeninger som representerer arbeidstakere i k-sektor som støttet ideen om et mer sentralisert system for lønnsfastsettelse. Disse foreningene fryktet at fagforeninger innenfor skjermet sektor av økonomien (slik som bygg og anlegg) vil drive opp lønningene – nettopp fordi de var skjermet fra internasjonal konkurranse. Høye lønningene i s-sektor ville gjøre det svært vanskelig for ledelsen i fagforeninger i k-sektor sektor å opprettholde den lønnsmoderasjonen som den internasjonale konkurransesituasjonen krevde. Resultatet var at det ble etablert en allianse bestående av fagforeninger i konkurranseutsatt sektor og arbeidsgivere. For begge parter var det et mål å samordne og sentralisere lønnsforhandlingene, for dermed bedre å kunne kontrollere lønnsveksten også i bedrifter skjermet fra internasjonal konkurranse

Den løsningen som til slutt ble etablert er det systemet for lønnsforhandlinger som vi fortsatt har i Norge. Dette systemet for lønnsforhandlinger bygger på at lønnsveksten skal tilpasses hva internasjonalt konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. Dette ivaretas gjennom frontfagsmodellen som innebærer at det er avtale- og forhandlingsområder med store innslag av internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter (frontfaget) som forhandler og slutter avtaler først, og at resultatet der virker som en norm for lønnsoppgjørene i andre områder.¹¹

¹¹ Frontfagsmodellen ble innført som en norm for lønnsforhandlingene i Norge allerede i 1952, men det var først ved etableringen av Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) og formaliseringen av

3.4 Praktiseringen av frontfagsmodellen

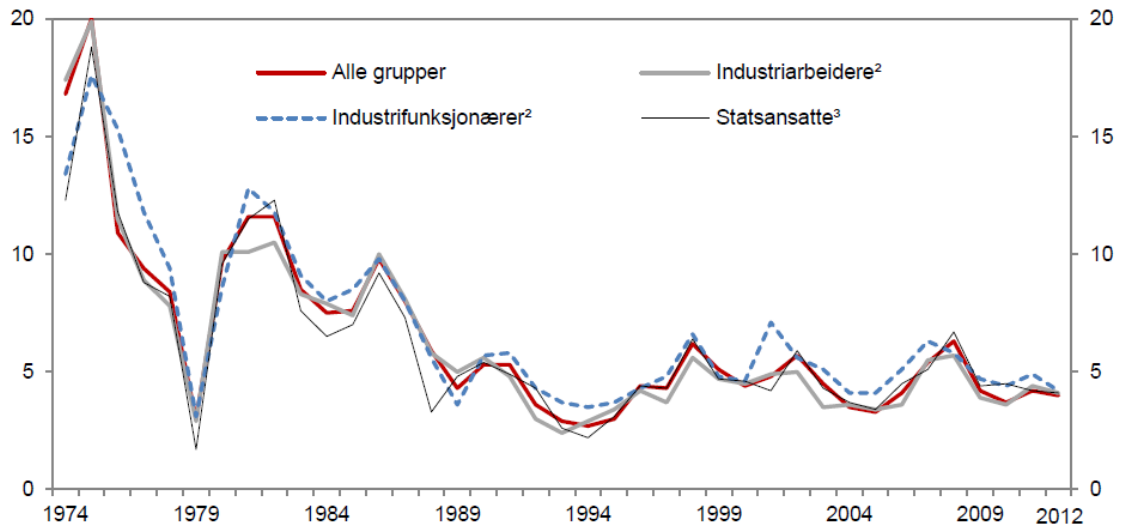
Frontfagsmodellen innebærer som nevnt at lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal gjelde som en norm for øvrige forhandlingsområder. Ved såkalte forbundsvise hovedoppgjør er det forhandlingene mellom Norsk Industri (tilsluttet NHO) og Fellesforbundet (tilsluttet LO) om revisjon av Industrioverenskomsten som utgjør frontfaget.¹² Denne avtalen har derfor en sentral posisjon i frontfagsmodellen og inntektsoppgjørene. I Industrioverenskomsten kan minstelønnssatser endres og det kan gis generelle tillegg. Senere føres det lokale forhandlinger ute i den enkelte bedrift. Tilleggene som gis her vil variere fra bedrift til bedrift i forhold til bedriftens økonomi, produktivitet og framtidsutsikter. Ved såkalte mellomoppgjør og samordnede hovedoppgjør forhandler NHO og LO for hele området samlet (NOU, 2013: 13).

Siden de lokale forhandlingene foregår utover i tid vil utfallet av disse være noe usikre. I ettertid framkommer denne lønnsveksten i rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), ved lønnsveksten for NHO-bedrifter i industrien samlet. Andre forhandlingsområder som skal følge normen fra frontfaget, må derfor basere seg på et litt usikkert *anslag* for den samlede årslønnsveksten i industrien. Figur 10 viser imidlertid at Frontfagsmodellen i stor grad har fungert i Norge siden lønnsveksten har vært om lag den samme i ulike forhandlingsområder av økonomien.

Hovedkursteorien i 1966 at Frontfagsmodellen ble en institusjonalisert del av det norske lønnsforhandlingssystemet (Frøland, 2010).

¹² Industrioverenskomsten omfatter om lag 30 000 arbeidstakere i Norge.

Figur 10 Årslønnsvekst i ulike forhandlingsområder (i %)



Kilde: NOU, 2013: 13

4. Andre institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen

En velfungerende lønnsdannelse er viktig i en markedsbasert og åpen økonomi. Gjennom lønnsdannelsen fordeles inntektene fra verdiskapingen mellom arbeidstakere og eiere og mellom ulike grupper av arbeidstakere. Lønnen utgjør det viktigste grunnlaget for de fleste personers og husholdningers inntekt. Lønnen betyr også mye for bedriftenes kostnader og for norske bedrifters muligheter til å hevde seg i konkurransen internasjonalt.

Ifølge en rekke internasjonale studier er sysselsettingen høyere og arbeidsledigheten lavere i land med *koordinert lønnsdannelse* enn i land uten en slik koordinering. En grunn for dette kan være at partene i arbeidsmarkedet gjennom koordineringen i større grad tar

hensyn til hvordan lønnsveksten påvirker sysselsetting og arbeidsledighet i økonomien samlet sett (se bl.a. Calmfors m.fl., 2001). Koordinert lønnsfastsettelse innebærer dermed at partene realiserer en lønnsutvikling som muliggjør en lavere arbeidsledighet enn uten koordinering.

Den norske lønnsfastsettelsen har tradisjonelt blitt karakterisert ved stor grad av samordning og koordinering. Frontfagsmodellen bidrar til dette. Når lønnsoppgjørene i de ulike områdene bygger på resultatet i frontfaget som en norm for hva resultatet bør bli også i eget område, bidrar det til at resultatene i de ulike tariffavtalene generelt blir nokså sammenfallende (se også figur 2). Denne samordningen er imidlertid helt avhengig av at partene i arbeidsmarkedet er villig til å innordne seg Frontfagsmodellen. Samordning av lønnsutvikling hviler derfor på en kollektiv handling iverksatt av organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Et godt organisert arbeidsliv er derfor en forutsetning for en koordinert lønnsdannelse.

På *arbeidstakersiden* er det fire hovedorganisasjoner i Norge: Landsorganisasjonen (LO), Unio, Akademikerne og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).¹³ Disse har et tariffavtaleforhold til fem organisasjoner på *arbeidsgiversiden*: Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Kommunenes Sentralforbund (KS), Spekter, Virke og Staten som arbeidsgiver. Det er disse hovedorganisasjonene som deltar i trepartssamarbeidet med

¹³ På arbeidstakersiden er det rundt 70 forbund som er tilsluttet de fire hovedorganisasjonene. I tillegg kommer rundt 20 frittstående forbund som dels har samarbeidsavtaler med, og dels er uten formell tilknytning til hovedorganisasjonene.

myndighetene, herunder i Kontaktutvalget og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU).

Organisasjonsgraden¹⁴ blant norske arbeidstakere er på 52 prosent, noe som betyr at om lag 1.2 millioner yrkesaktive er organisert i en fagforening i Norge. Sammenlignet med andre vestlige land er organisasjonsgraden i Norge relativt høy. Tariffavtaledekningen, det vil si antall lønntakere som er dekket av en tariffavtale, er om lag 67 prosent. Avtaledekningen er altså større enn organisasjonsgraden, noe som gjelder for de fleste land. Også arbeidsgiverne i Norge er godt organisert. Som nevnt over domineres arbeidsgiversiden i Norge av fem store aktører. Om lag 75 prosent av de sysselsatte i Norge jobber i en bedrift som er organisert i en arbeidsgiverforening.

Den høye graden av organisering har som nevnt vært viktig for koordineringen i lønnsdannelsen i Norge. Koordinering og samordning innebærer at partene i arbeidsmarkedet har en felles forståelse av noen sentrale mål som lønnsdannelsen skal oppfylle, særlig målene om høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Det innebærer også at organisasjonene er villige til, og i stand til, å samle seg rundt disse målene. Det ser ut til at partene så langt har lyktes godt med dette i Norge. Men i tillegg til brede organisasjoner både på arbeidstaker og arbeidsgiversiden er det en rekke andre institusjoner og mekanismer som bidrar til samordning og koordinering i det norske lønnsfastsettelses-systemet.

Det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene (trepartssamarbeidet) har vært en

¹⁴ Yrkesaktive medlemmer i en fagforening som andel av alle sysselsatte lønntakere.

viktig del av den økonomiske politikken i Norge. Inntektspolitikken som har blitt ført har i stor grad vært basert på å sikre en stor grad av koordinering i inntektsoppgjørene. Møter i Kontaktutvalget mellom regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet og i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), bidrar til at partene i arbeidslivet og myndighetene har en felles forståelse av situasjonen og utviklingen i norsk økonomi. I tillegg kommer en rekke andre institusjoner som bidrar til koordinering og samordning i det norske lønnsfastsettelsessystemet, slik som Riksmekleren, Arbeidsretten, Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og ulike avtalebaserte tvistenemnder (NOU, 2013: 13).¹⁵ De kan også nevnes at i Norge har regjeringen mulighet til å stoppe en arbeidskonflikt for høyere lønninger med tvungen lønnsnemnd.

Det inntektspolitiske samarbeidet mellom den organiserte delen av arbeidslivet og myndighetene har vært en viktig del av den økonomiske politikken i Norge gjennom store deler av etterkrigstiden. Alt i alt ser det ut til at dette har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, god konkurransevne og en jevn inntektsfordeling.

¹⁵ Det vil sprengte rammen for dette notatet å presentere disse institusjonene i detalj. En mer detaljert framstilling finnes i NOU (2013: 13).

Appendix

Hovedkursteorien med flytende valutakurs¹⁶

Aukrust utarbeidet hovedkursteorien under en forutsetning om fast valutakurs. Hovedårsaken var at Norge hadde fast valutakurs på den tiden teorien ble utviklet. På slutten av 1990-tallet gikk Norge over til et system med flytende valutakurs, og i 2001 ble det innført et eksplisitt inflasjonsmål for pengepolitikken. Men selv om en grunnleggende forutsetning for hovedkursteorien har blitt endret med innføring av flytende valutakurs og inflasjonsmål for pengepolitikken, så gjelder fortsatt de samme fundamentale sammenhengene i teorien (NOU, 2013: 13). Nytt pengepolitisk regime innebærer likevel at noen nye mekanismer får betydning. Nedenfor diskuteres dette nærmere, etterfulgt av en formell framstilling av hvordan selve hovedkursmodellen må retolkes når vi går fra et system med fast til flytende valutakurs og politisk fastsatt mål for prisstigning.

En fundamental sammenheng som fortsatt gjelder etter innføring av flytende valutakurs er at dersom en skal sikre en tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor, så må kapitalavkastningen i sektoren være på et tilfredsstillende nivå. Det betyr at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor må avspeile pris- og produktivitetsveksten i denne sektoren. Konkurransen om arbeidskraften innebærer som før at lønnsveksten vil være den samme også i s-sektor. Det vil derfor fortsatt være konkurranseutsatt

¹⁶ Framstillingen nedenfor bygger i hovedsak på Norges Bank (2002) og NOU (2013: 13).

sektor som har en førende rolle for lønnsfastsettelsen, for å sikre en balansert utvikling av økonomien, med tilstrekkelig god konkurranseevne og lav inflasjon.

En ny dimensjon som bringes inn ved flytende valutakurs er at valutakursen blir en vedvarende kilde til endring i konkurranseevnen – sammen med eventuell endring i lønn og produktivitet. Anta for eksempel at Norge har en lønns- og produktivitetsvekst på linje med våre handelspartnere. Med fast valutakurs vil konkurranseevnen i et slikt tilfelle være uendret (dette følger av analysen i avsnitt 3 ovenfor). Med flytende valutakurs vil konkurranseevnen likevel kunne svekkes. Dette skjer hvis kronen styrker seg. Svak konkurranseevne kan med andre ord skyldes at kronen har styrket seg, og behøver ikke være knyttet til at lønnsveksten har vært for høy. Samtidig kan også lønnsveksten være høy uten at konkurranseevnen svekkes. Anta for eksempel at Norge har en lønnsvekst som ligger over lønnsveksten hos våre handelspartnere (mens produktivitetsveksten er den samme). Med fast valutakurs vil konkurranseevnen i et slikt tilfelle svekkes (dette følger også av analysen i avsnitt 3 ovenfor). Med flytende valutakurs vil konkurranseevnen likevel kunne holdes uendret eller bedres. Dette skjer hvis kronen svekker seg. Forbedret konkurranseevne kan med andre ord skyldes at kronen har svekket seg, og behøver ikke være knyttet til at lønnsveksten har vært moderat (lavere enn for våre handelspartnere).

Poenget med de to eksemplene over, er å illustrere at ved flytende valutakurs blir sammenhengen mellom lønnsvekst og konkurranseevne mindre direkte enn ved fast valutakurs. Dette kan være en utfordring når det gjelder praktiseringen av selve

frontfagsmodellen. Særlig kan det være en utfordring at store svingninger i kronekursen ved flytende valutakurs kan gi opphav til betydelige svingninger i konkurranseevnen. En plutselig og sterk styrking av norske kroner vil slå ut i et fall i lønnsomheten og svak konkurranseevne. Siden valutakursendringene kan være store, er det på kort sikt begrenset hvor mye som kan kompenseres med lavere lønnsvekst.

Samtidig kan pengepolitikken som følger av inflasjonsmålet bidra til å dempe virkningene av svingninger i kronekursen. Sterk krone (og svekket konkurranseevne) vil føre til lavere importprisvekst, og dermed lavere inflasjon. Sentralbanken vil da vanligvis senke renten for å motvirke at inflasjonen blir for lav, noe som vil redusere etterspørselen etter kroner i valutamarkedet, og dermed motvirke styrkingen av kronen. I dette tilfellet kan vi si at pengepolitikken spiller på lag med frontfagsmodellen. Men det er urealistisk å tenke seg at rentepolitikken vil «nøytralisere» enhver endring i kronekursen. Sentralbanken må også ta hensyn til virkningen av renteendringer på produksjon, sysselsetting og finansiell stabilitet, og fordi virkningen av renten på kronekursen er både usikker og ustabil, kan svingningene i kronekursen vare over lengre tid. Den korrigerende mekanismen som kommer via pengepolitikken vil med andre ord ikke kunne forhindre fullt ut gjentakende svingninger i konkurranseevnen som følger av svingninger i kronekursen.

Vi har også en ny korrigerende mekanisme som kommer via pengepolitikken dersom lønnsveksten skulle bli for høy. Høy lønnsvekst vil redusere lønnsomheten i k-sektor. Ved fast valutakurs vil dette føre til redusert produksjon i k-sektor, økt arbeidsledighet og

dermed redusert lønnsvekst. Lønnsomheten bringes dermed tilbake til sitt normale nivå. Ved flytende valutakurs og inflasjonsmål kommer en tilleggseffekt. Hvis lønnsveksten blir for høy, vil sentralbanken vanligvis heve renten for å motvirke økt inflasjon. Høyere rente fører i sin tur til at kronekursen styrkes. Dermed vil konkurranseevnen kunne svekkes gjennom to kanaler, dvs. både ved økt lønn gir redusert lønnsomhet og ved en styrking av kronekursen. Virkningen av lønnsveksten på konkurranseevnen vil derfor være sterkere ved inflasjonsmål enn den er ved fast valutakurs, fordi den direkte virkningen vanligvis blir forsterket gjennom endring i kronekursen.

La oss så se nærmere på hvordan selve hovedkursmodellen presentert i avsnitt 3 må retolkes når vi går fra et system med fast til flytende valutakurs. Vi husker at modellen har fem likninger og at den dermed kan bestemme verdien på fem variable, som vi betegner som endogene variable. Fire av disse variablene gjelder uavhengig av valutakursregime, nemlig: \hat{p}_k , \hat{w}_k , \hat{w}_s , \hat{p}_s , \hat{p} . Ved fast valutakurs er \hat{v} eksogen, mens innenlandsk inflasjon \hat{p} er den femte endogene variabelen. Ved flytende kurs og inflasjonsmål er innenlandsk inflasjon bestemt ved inflasjonsmålet $\hat{p}_{\text{mål}} = 2,5\%$, og det er endringen i valutakursen \hat{v} som er endogen.

Vi husker også at med fast valutakurs gir modellen følgende løsning for lønns- og prisvekst:

$$(A1) \quad \hat{w} = \hat{v} + \hat{p}^* + \hat{a}_k$$

$$(A2) \quad \hat{p} = \hat{v} + \hat{p}^* + \lambda(\hat{a}_k - \hat{a}_s)$$

(A2) viser at med fast valutakurs ($\hat{v} = 0$) blir inflasjonen bestemt av prisveksten som importeres fra utlandet (importert inflasjon) og av forskjellen mellom produktivitsveksten i k- og s-sektor. (A1) viser videre at lønnsveksten blir bestemt av prisveksten ute og av produktivitsveksten i k-sektor. Gitt om lag samme produktivitsutvikling i norsk og utenlandsk industri (k-sektor), sier (A2) at lønnsveksten i Norge må være på linje med pris- og lønnsvekst i utlandet for at konkurranseevnen skal være stabil. Lønnsveksten i utlandet gir dermed en «hovedkurs» for lønnsutviklingen i Norge.

Med flytende valutakurs (altså når \hat{v} er endogen og \hat{p} er eksogen) blir dette litt annerledes. Når valutakursen er endogen, blir lønnsveksten ikke lenger bli bestemt av prisveksten på k-produkter (for gitt produktivitet), siden prisveksten på disse produktene i norske kroner vil avhenge av utviklingen i valutakursen. Sagt på en annen måte: (A1) gir oss en ligning i de to ukjente (endogene) variablene \hat{w} og \hat{v} . (A1) gir altså ingen entydig løsning for lønnsutviklingen.¹⁷ Løsningsteknisk finner vi uttrykket for lønnsveksten i hovedkursmodellen under flytende valutakurs og inflasjonsmål ved å benytte at $\hat{w}_s = \hat{w}_k = \hat{w}$ og deretter sette inn fra (2) og (4) for \hat{p}_s og \hat{p}_k i (5). Dette gir

$$(A3) \quad \hat{p}_{\text{mål}} = \lambda(\hat{w} - \hat{a}_s) + (1 - \lambda)(\hat{w} - \hat{a}_k)$$

Løser vi (A3) med hensyn på \hat{w} får vi

¹⁷ Dette vet vi fra matematikken og den såkalte telleregelen. En ligning kan bare løse ut for en ukjent. Har vi to ukjente må vi også ha to ligninger for å finne en løsning for de to ukjente.

$$(A4) \quad \hat{w} = \hat{p}_{\text{mål}} + \lambda \hat{a}_s + (1 - \lambda) \hat{a}_k$$

Fra (A4) ser vi at ved flytende valutakurs og inflasjonsmål blir lønnsveksten bestemt av innenlandske forhold alene. Lønnsveksten følger av inflasjonsmålet, pluss et gjennomsnitt (en veid sum) av produktivitetsveksten i s- og k-sektor. Ved et inflasjonsmål vil det med andre ord være den gjennomsnittlige produktivitetsveksten i hele økonomien som har betydning for lønnsveksten. Høyere produktivitetsvekst bidrar til lavere prisvekst, som igjen gir rom for høyere nominell lønnsvekst. Dermed blir det også høyere reallønnsvekst.

Den viktigste konklusjonen er imidlertid at på lang sikt blir sammenligningen med lønnsveksten i utlandet omtrent som ved fast valutakurs. Dersom vi har samme inflasjonsmål som i utlandet, og produktivitetsveksten i økonomien er den samme som i utlandet, vil lønnsveksten på lang sikt også måtte bli den samme. I en slik situasjon vil valutakursen være stabil over tid, og da må lønnsveksten være den samme som i utlandet for at kapitalavkastningen i k-sektor ikke skal bli for lav.¹⁸ Men dersom vi har høyere produktivitetsvekst i hele økonomien enn i utlandet, kan vi også ha tilsvarende høyere lønnsvekst enn i utlandet.¹⁹

¹⁸ Norge har et inflasjonsmål på 2,5% mens de fleste andre land har et mål på 2%. Hva innebærer det? Generelt har vi at hvis et land på lang sikt har høyere inflasjonsmål enn sine handelspartnere, vil dette slå ut i tilsvarende høyere vekst i alle nominelle størrelser i økonomien (inkludert lønninger og priser). Dersom produktivitetsveksten i k-sektor er den samme som i utlandet vil også en positiv differansen mellom prisstigningen hjemme og ute bli fulgt av en like stor depresieringsrate av egen valuta.

¹⁹ Vi kan også ha høyere lønnsvekst enn i utlandet hvis prisveksten på våre k-produkter er høyere enn prisveksten på k-produkter i utlandet, dvs. at bytteforholdet med utlandet forbedres.

Referanser

- Aukrust, O. 1977. Inflation in the Open Economy. In L.B. Krause and W.S. Salant (eds.) *Worldwide Inflation: Theory and Recent Experience*. Washington D.C.: Brookings.
- Bart, E., K. Moene og M. Wallerstein. 2003. *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bjørnstad, R og R. Nymoen. 2013. *Finansnæringens rolle i den norske lønnsdannelsen*. Rapport 8. Samfunnsøkonomisk analyse.
- Bowman, J. 2002. Employers and the Persistence of Centralized Bargaining. The Case of Norway. *Comparative Political Studies*, 35(9): 995-1026.
- Calmfors, L., Booth, A., Burda, M., Checchi, D., Naylor, R. og Visser, J. 2001. The future of collective bargaining in Europe. I: Boeri, T., Brugiavini, A. and Calmfors, L. (red.) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Edgren, G., K.O. Faxen and C.E. Odhner. 1973. *Wage Formation and the Economy*. London: Allen & Unwin.
- Frøland, H.O. 2010. Trepertssamarbeidet. I Bergh, T. (red.) *Avtalt spill*. Oslo: LO og NHO.
- Moene, K. 2009. Den Skandinaviske modellen og økonomisk ulikhet. Vedlegg 3 i *Fordelingsutvalget. Norges offentlige utredninger*. Oslo: Departementenes servicesenter.

Moene, K. and M. Wallerstein. 1995. Solidaristic Wage Bargaining. *Nordic Journal of Political Economy*, 22: 79-94.

Moene, K. and M. Wallerstein. 2006. Social Democracy as a Development Strategy, in Bardhan, P., S. Bowles and M. Wallerstein (eds.): *Globalization and Egalitarian Redistribution*. New York: Russel Sage Foundation.

Norges Bank. 2002. Hovedkursen i ny form. Inflasjonsrapport 3/2002. Oslo.

NOU, 2013:13. Lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi. Oslo: Departementenes Servicesenter.

OECD. 2015. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.

Reiersen, J. 2012. Arbeidsgiverne og den nordiske modellen. *MAGMA*, 0412, s. 32-41.

Wallerstein, M. 1999. Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, *American Journal of Political Science*, 43(3): 649-680