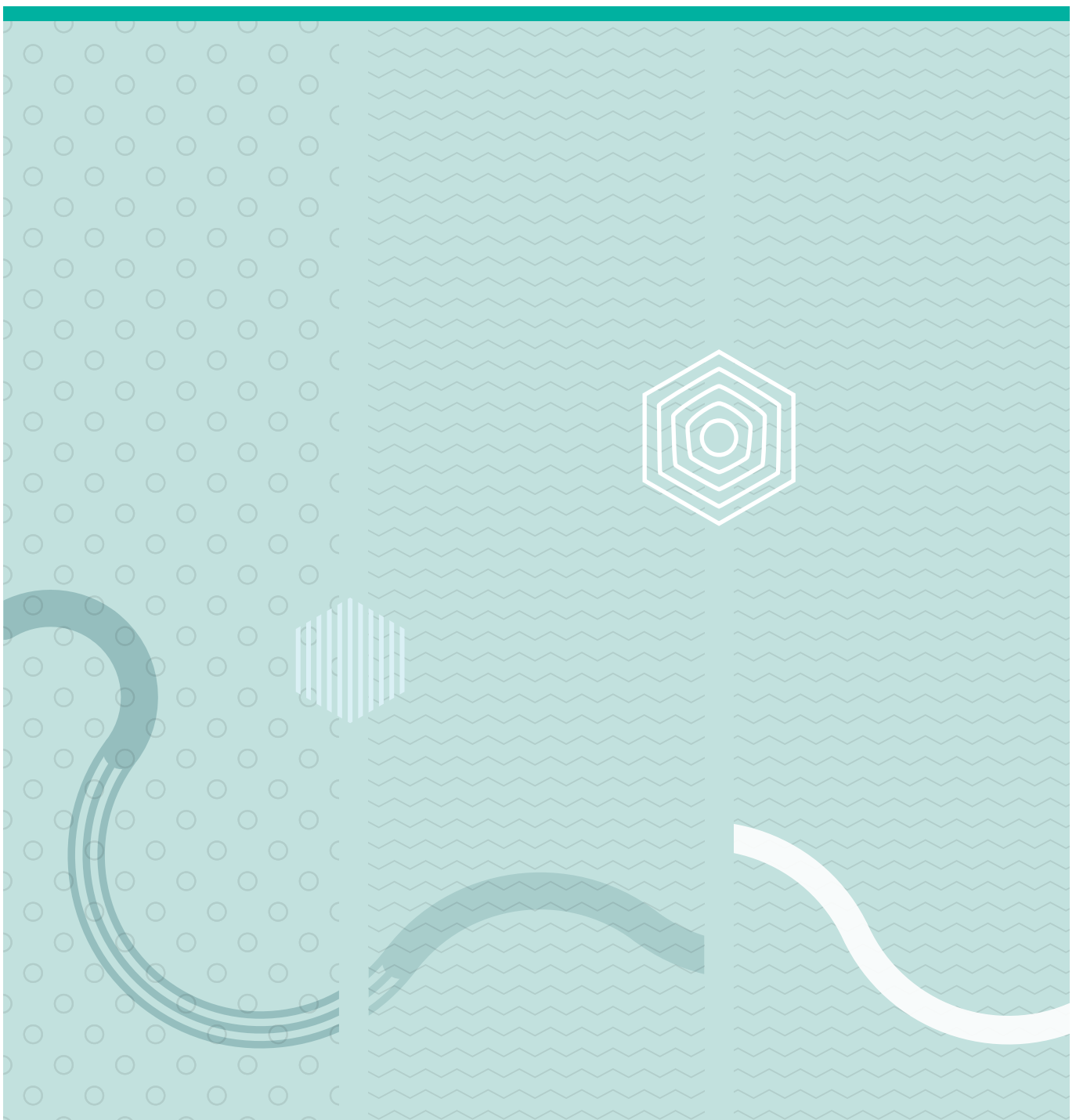


Globalisering, lønnsforhandlinger og velferdsstat

Jon Reiersen





Jon Reiersen

Globalisering, lønnsforhandlinger og velferdsstat

© Jon Reiersen, 2021
Universitetet i Sørøst-Norge
Horten

Skriftserien fra Universitetet i Sørøst-Norge nr. 65

ISSN: 2535-5325 (Online)
ISBN: 978-82-7860-462-5 (Online)



Utgivelser i skriftserien publiseres som Creative Commons* og kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. [http://creati-](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no)

[vecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no)

Forord

Dette notatet er skrevet for å inngå som pensum emnet «Økonomisk globalisering» på masterprogrammet i Samfunnsanalyse ved Universitetet i Sørøst-Norge. Takk til Theo Schewe for svært nyttige kommentarer til en tidligere versjon av notatet. Takk også til studenter på emnet OGL4000 for inspirasjon, kommentarer og påpekninger av uklarheter. Gjenværende feil og mangler er mitt ansvar.

Horten, 29. januar 2021

Sammendrag

En populær påstand er at sentrale lønnsforhandlinger, små lønnsforskjeller og en ytterligere omfordeling av inntekt gjennom en omfattende velferdsstat vanskelig lar seg forene med en dyp integrasjon i en globalisert økonomi. Påstanden tar gjerne utgangspunkt i en ide om at et lands konkurransevne best er tjent med at markedet får lov til å virke mest mulig fritt, og at sentrale lønnsforhandlinger og en stor velferdsstat representerer alvorlige inngrep i markedsmekanismen.

Dette notatet argumenterer mot denne påstanden. Koordinerte og sentraliserte lønnsforhandlinger og en omfattende velferdsstat med godt utbygde ordninger for sosialforsikring har vokst fram i Norge (og Skandinavia) blant annet som et resultat av internasjonal handel og globalisering.

Sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlinger bidrar til at lønnsveksten i samfunnet knyttes til hva internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter kan leve med over tid. Sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlinger bidrar i tillegg til en raskere teknologisk modernisering av norske virksomheter, noe som også bidrar til internasjonal konkurransekraft.

Velferdsstaten og inntektssikringen som denne skaper, fører til større aksept for omstilling, modernisering og strukturendringer – noe som gjerne følger med åpenhet og internasjonal konkurranse. I tillegg bidrar velferdsstaten til å fordele gevinstene av internasjonal handel og globalisering på majoriteten av befolkningen. Dette er viktig for å opprettholde den politiske oppslutningen om åpenhet og internasjonalt varebytte.

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning.....	1
2.	Frontfagsmodellen	4
2.1.	Konkurransetsatte- og skjermede næringer	4
2.2.	Modell	7
2.3.	Lønnsforhandlinger	10
2.4.	Praktiseringen av frontfagsmodellen	13
3.	Solidarisk lønnspolitikk	15
3.1.	Solidarisk lønnspolitikk fremmer høy produktivitet	15
3.2.	Modell	19
3.3.	Solidarisk lønnspolitikk og globalisering	24
4.	Andre institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen	25
5.	Åpenhet og velferdsstat	28
5.1.	Velferdsstaten.....	28
5.2.	Internasjonal handel velferdsstat	29
5.3.	Forsikring og fordeling.....	29
6.	Framtidsutsikter.....	32

1. Innledning

En populær påstand er at sentrale lønnsforhandlinger, små lønnsforskjeller og en ytterligere omfordeling av inntekt gjennom en omfattende velferdsstat vanskelig lar seg forene med en dyp integrasjon i en globalisert økonomi. Tanken er vel at et lands konkurransevne best er tjent med at markedet får lov til å virke mest mulig fritt, og at sentrale lønnsforhandlinger og en stor velferdsstat representerer alvorlige inngrep i markedsmekanismen.

I dette notatet skal vi argumentere for det motsatte synet. Inspirert av blant andre Barth og Moene (2008), Moene (2013) og Rodrik (2018) er målet å vise at sentrale lønnsforhandlinger og en omfattende velferdsstat med sjenerøse ordninger for sosialforsikring har vokst fram i Norge (og Skandinavia) blant annet som et resultat av internasjonal handel og globalisering. For å bruke en spissformulering fra Barth og Moene (2008): Sentrale lønnsoppgjør og en omfattende velferdsstat kan sees på som frihandelsinstitusjoner.

Vi starter med lønnsdannelsen. Sammenlignet med andre land har Norge en tradisjon for sentraliserte lønnsforhandlinger, kombinert med omfattende koordinering på tvers av ulike avtaleområder. Et helt sentralt element i dette systemet er at det såkalte frontfaget (konkurransutsatte næringer) forhandler først og danner en norm for de øvrige lønnsoppgjørene i økonomien. Dette refereres gjerne til som «Frontfagsmodellen». Hensikten med Frontfagsmodellen er å sikre 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 nettopp en erkjennelse av Norge er en liten åpen økonomi, og at en stor andel av norsk økonomi er knyttet opp til eksport og import. Norges velstand er derfor avhengig av at vi har et konkurransedyktig næringsliv – og dette blir forsøkt sikret blant annet gjennom sentraliserte og koordinerte lønnsoppgjør, der altså Fronfagsmodellen inngår som et sentralt element. Dette vil bli analysert mer inngående i kapittel 2.

Et annet viktig element i det norske lønnsforhandlingssystemet er lik lønn for likt arbeid og en sammenpressing av lønnsforskjeller. Dette omtales gjerne som «Solidarisk lønnspolitikk». Solidarisk lønnspolitikk har viktige fordelingsmessige konsekvenser. Gjennom sentralisering og koordinering av

lønnsdannelsen har det vært mulig å løfte bunnen i lønnsfordelingen samtidig som toppen har blitt holdt igjen. Dette har skapt en situasjon med små lønnsforskjeller i Norge sammenlignet med andre land.

Likevel er det viktig å være klar over at den opprinnelige begrunnelsen for solidarisk lønnspolitikk og sammenpressing av lønnsforskjeller var mer knyttet til hensynet til produktivitet, innovasjon og omstilling enn hensynet til fordeling (Moene og Wallerstein, 1995). Som vi skal vise nedenfor, i tilknytning til diskusjonen av Frontfagsmodellen, er mulighetene for økte lønninger over tid i en liten åpen økonomi som den norske avhengig av en økning i produktiviteten – og et system med sentrale lønnsoppgjør og lik lønn for likt arbeid bidrar til å sikre nettopp dette. Høy produktivitet sikres blant annet av omstilling og modernisering gjennom en prosess av kreativ destruksjon, der gammel teknologi med lav produktivitet skiftes ut til fordel for nyere teknologi som skaper høyere produktivitet. Denne kreative destruksjonsprosessen ville gått langsommere uten sentrale lønnsoppgjør. De sentrale mekanismene blir forklart i mer detalj i kapittel 3.

Flere institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen i Norge drøftes i kapittel 4, før vi i kapittel 5 vender oppmerksomheten mot velferdsstaten. I internasjonal sammenheng har Norge og våre nordiske naboer omfattende velferdsstater. På hvilken måte er framveksten av velferdsstaten knyttet til globalisering? Vi skal særlig peke på to områder hvor velferdsstaten er viktig for å sikre oppslutning om åpenhet og internasjonal handel.

Velferdsstatens oppgaver er mange og varierte, men i det store kan vi si at velferdsstatens hovedoppgaver er knyttet til omfordeling og inntektssikring. Inntektssikring dreier seg om å beskytte innbyggerne mot store tap av inntekt i forbindelse med omstilling, arbeidsledighet og sykdom. Omfordelingen tas vare på ved at de med høy inntekt betaler mer i skatt enn de med lavere inntekt for å finansiere velferdstjenester som alle kan nyte godt av. Velferdsstaten er med andre ord både et omfordelingssystem og forsikringssystem.

Siden velferdsstaten tilbyr forsikring er det ikke overraskende at velferdsstaten tenderer til å være størst i små land med åpne økonomier (Katzenstein, 1985; Barth og Moene, 2008; Rodrik, 2018). Inntektsmulighetene som globalisering og internasjonal handel skaper kommer med betydelig risiko.

Åpne økonomier er mer eksponert for begivenheter som kan inntreffe utenfor landets grenser og som det enkelte land og innbygger ikke har kontroll over. Plutselig fall i oljeprisen fører til nedbemanning innenfor olje- og gassvirksomheten. Lavere etterspørsel etter aluminium fører til tap av arbeidsplasser i aluminiumsindustrien. En internasjonal nedgangskonjunktur med lavere etterspørsel etter varer og tjenester skaper raskt lavkonjunktur også i Norge. Når folk føler rimelig trygghet for egen inntekt er det lettere å få aksept for den nødvendige omstillingen som følger med globalisering og åpenhet.

Åpenhet og internasjonal handel har skapt store gevinster for det norske samfunnet, og velferdsstaten har bidratt til å fordele disse gevinstene på majoriteten av befolkningen. I land med mindre utbygde velferdsstater har globalisering bidratt til at inntektsforskjellene har økt. Gevinstene som følger av internasjonal handel har tilfalt et fåtall, samtidig som mange har sett sine inntekter stagnere eller falle (OECD, 2015; Collier, 2017; Rodrik, 2018). Dette har ført til økende motstand mot globalisering og åpenhet. I Norge har antakeligvis velferdsstaten bidratt til å sikre den langsiktige politiske oppslutningen om åpenhet og internasjonal handel. Vi tar opp igjen denne diskusjonen i kapittel 5.

Vi avslutter notatet med en diskusjon av mulige trusler mot den norske samfunnsmodellen preget av sentraliserte og koordinerte lønnsoppgjør, en stor velferdsstat og små inntektsforskjeller. Også her virker det som at den dominerende oppfatningen er at den norske samfunnsmodellen først og fremst er truet av globalisering. Men hvis momentene ovenfor har noe for seg gir det kanskje mer mening å si at økende globalisering har gitt den norske samfunnsmodellen «vind i seilene heller enn et skudd for baugen» (Barth m.fl. 2003). Ovenfor har vi jo nettopp argumentert for at koordinert lønnsdannelse og en stor velferdsstat har vokst fram som et resultat av globalisering – at sentrale institusjoner som inngår i den norske samfunnsmodellen spiller på lag med globalisering. Det er åpenbart mye i dette. Likevel skal vi i kapittel 6 se at den norske eller nordiske samfunnsmodellen ikke på noen måte er uten trusler. Men disse truslene er kanskje mer knyttet til endringer som har funnet sted internt i det norske samfunnet heller enn endringer som følger av mer globalisering.

2. Frontfagsmodellen

2.1. 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 gjerne navnet «Hovedkursmodellen» som kanskje også er mest beskrivende for innholdet og tolkningen av modellen (Bjørnstad og Nymo, 2013).¹

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 betraktes fra et normativt perspektiv 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. Konkurransetsatt sektor (k-sektor) består av bedrifter som produserer produkter som kan eksporteres/importeres, og som derfor konkurrerer med utenlandske virksomheter.² 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.³ De produserer varer og tjenester som i utgangspunktet verken importeres eller eksporteres. Bedriftene i s-sektor har derfor ikke

¹ 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).

² Eksempler her er bedrifter som driver med treforedling, møbelproduksjon, sjømat og aluminiumsframstilling.

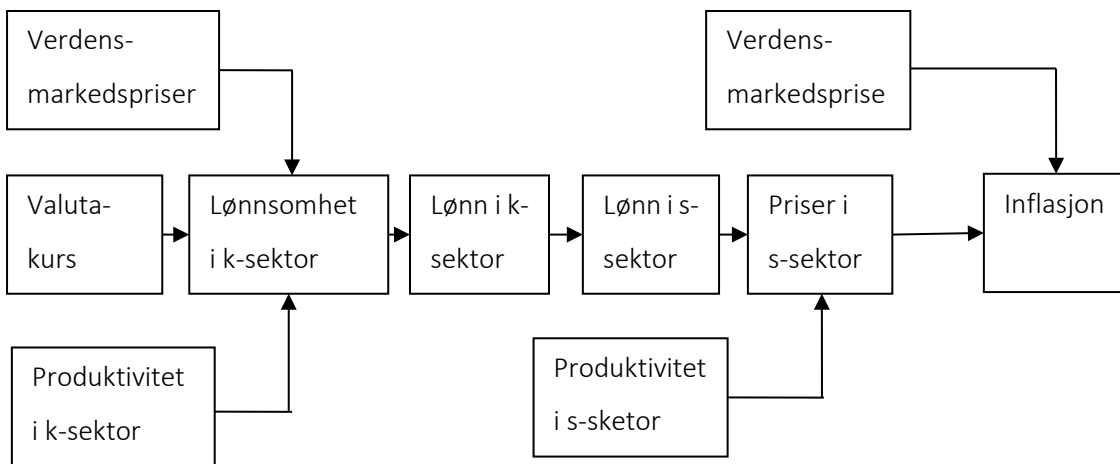
³ Eksempler her er bygg og anlegg, hotell, restaurant og service og det meste av offentlig sektor.

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 kan dermed bedriftene opprettholde sin lønnsomhet via kostnadsovervelting. Dette er ikke mulig for bedriftene i k-sektor.

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. 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 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. 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 1, som er hentet fra Aukrust (1977).

Figur 1 Hovedkursteorien



Kilde: Aukrust (1977)

Figur 1 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-sektor (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 produktivitsutviklingen innenfor s- og k- sektor. Dette kan forklares mer presist ved å sette opp modellen illustrert i figur 1 ved hjelp av matematikk.

2.2. Modell

Vi benytter følgende notasjon

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

v : Valutakursen (kroner per valutaenhet, for eksempel \$)

p_k : Prisen på k-varer målt i norske kroner

a_k : Gjennomsnittsproduktiviteten til arbeidskraft i k-sektor

w_k : Nominell lønn i k-sektor

w_s : Nominell lønn i s-sektor

a_s : Gjennomsnittsproduktiviteten til arbeidskraft i s-sektor

p_s : Pris på s-varer

p : Konsumprisindeksen

λ : Vekten av s-varer i konsumprisindeksen

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 må ta prisen som gjelder på verdensmarkedet som 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:

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

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

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

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

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

Siden modellen inneholder fem ligninger, kan den bestemme fem variable (endogene variable). Disse er: \hat{p}_k , \hat{w}_k , \hat{w}_s , \hat{p}_s , \hat{p} . Variabler som er bestemt utenfor modellen (eksogene variable) er: \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 valutakursen.

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.

Ligning (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 – men her skal vi kun konsentrere oss om det første. Ved å starte med ligning (1) og jobbe nedover gjennom de forskjellige ligninger, kan vi finne løsningen for lønnsvekst (og inflasjon hvis vi ønsker det).

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

$$(6) \quad \hat{w} = \hat{p}_k + \hat{a}_k$$

Uttrykket gitt ved (6), omtales gjerne som *hovedkursen for lønnsveksten*.⁴ Med ord sier (6) at lønnsveksten er lik prisveksten på k-varer pluss produktivitsvekst i k-sektor. Hovedkursen for lønnsveksten innebærer dermed at lønnsveksten i Norge blir bestemt av summen av pris- og produktivitsvekst for konkurranseutsatt sektor. Både høyere prisvekst ute og høyere produktivitsvekst i k-sektor gir økt lønnsomhet, og det vil igjen slå ut i høyere lønnsvekst. Siden lønnsveksten er (forutsatt) lik i s- og k-sektor, 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). Dette betyr at Norge kan ha høyere lønnsvekst enn i utlandet, uten at den kostnadmessige konkurranseevne svekkes, hvis produktivitsveksten i norsk k-sektor er høyere enn i utlandet. Vi kan også ha høyere lønnsvekst enn i utlandet dersom vi

⁴ Ved å sette (6) inn i (4) kommer vi fram til en løsning for prisveksten på produkter som selges i skjermet sektor: $\hat{p}_s = \hat{v} + \hat{p}^* + \hat{a}_k - \hat{a}_s$. Ved å sette denne inn i (5), og også benytte (1), finner vi at langtidsløsningen for inflasjonen blir: $\hat{p} = \hat{p}_k + \lambda(\hat{a}_k - \hat{a}_s)$.

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.⁵

2.3. 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 konkurranseevnen⁶ 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, slik at Norges kostnadmessige konkurranseevne svekkes? Da vil, som diskutert ovenfor, lønnsomheten i k-sektor falle.⁷ 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 opptre uten noen form for koordinering eller rammer for hvordan lønnsforhandlingene organiseres.

⁵ Dette har vært situasjonen for Norge siden årtusenskiftet – 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.

⁶ 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.

⁷ Husk at bedriftene i k-sektor er pristakere og at prisnivået på verdensmarkedet er eksogent gitt.

Det er ikke gitt at lønningene i k-sektor vil tilpasse seg hovedkursen (slik at lønnsomhet og konkurranseevne forblir uendret), og det er heller ikke gitt at lønningene i s-sektor automatisk tilpasser seg k-sektor (slik at lønna i s-sektor også følger hovedkursen). Arbeidstakere som er sysselsatt 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 produksjon, sysselsetting og lønn. 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 konkurranseevne (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. Ansvaret for 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 (2019), 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).⁸ 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 skjermet 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, slik som redusert konkurranseevne og økt arbeidsledighet, sammenlignet med lokale fagforeninger. Ideen var altså at mer sentrale lønnsforhandlinger ville skape mer moderate lønnskrav fra fagforeningenes side.

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 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

⁸ LO var (og er) en sammenslutning av en rekke fagforeninger, både innenfor s- og k-sektor.

mål å samordne og sentralisere lønnsforhandlingene, for dermed bedre å kunne kontrollere lønnsveksten også i bedrifter skjermet fra internasjonal konkurranse.⁹

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.¹⁰

2.4. 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 Industri-overenskomsten som utgjør frontfaget.¹¹ Denne avtalen har derfor en sentral posisjon i frontfagsmodellen og inntektsoppgjørene. Senere gjennomføres det lokale forhandlinger ute i den enkelte bedrift. Tilleggene som gis her vil variere fra bedrift til bedrift i forhold til bedriftens økonomi.¹²

Siden de lokale forhandlingene foregår litt utover i tid må andre forhandlingsområder som skal følge normen fra frontfaget basere seg på et litt usikkert anslag for den samlede årslønnsveksten i industrien. Figur 2 viser imidlertid at Frontfagsmodellen i stor grad har fungert i Norge siden lønnsveksten har vært om lag den samme i ulike forhandlingsområder av økonomien.

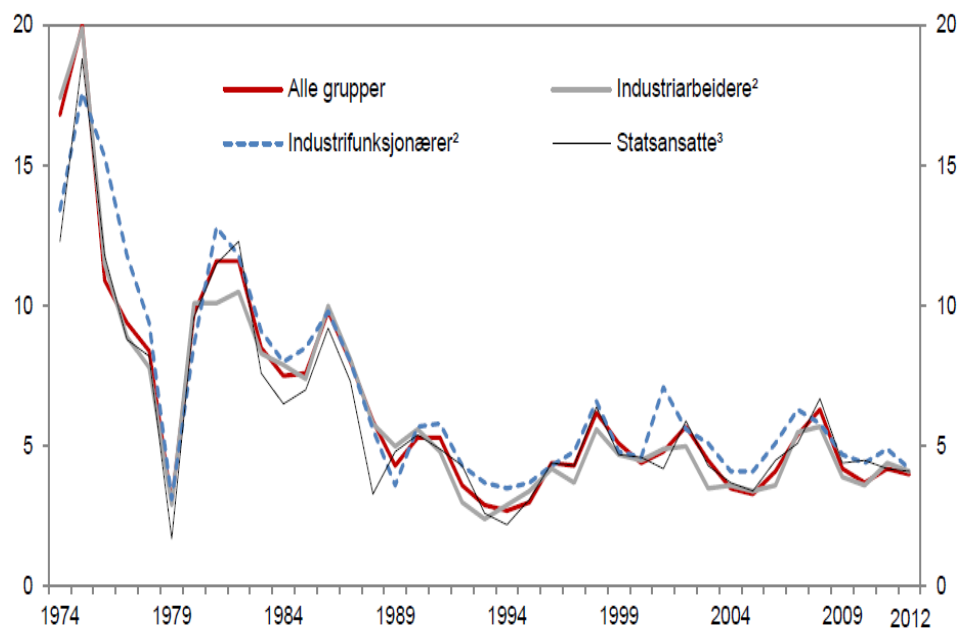
⁹ Se også Swenson (2009) som viser at alliansen mellom fagforeninger som representerte arbeidere i konkurranseutsatt sektor og den svenske arbeidsgiverforeningen (SAF) var viktig for sentraliseringen av lønnsdannelsen i Sverige. I Sverige skjedde imidlertid dette tidligere enn i Norge.

¹⁰ 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 Hovedkursteorien i 1966 at Frontfagsmodellen ble en institusjonalisert del av det norske lønnsforhandlingssystemet (Frøland, 2010).

¹¹ Industriooverenskomsten omfatter om lag 30 000 arbeidstakere i Norge.

¹² Ved såkalte mellomoppgjør og samordnede hovedoppgjør forhandler NHO og LO for hele området samlet (NOU, 2013: 13).

Figur 2 *Årslønnsvekst i ulike forhandlingsområder (i %)*



Kilde: NOU (2013: 13)

3. Solidarisk lønnspolitikk

På samme måte som hovedkursmodellen og arbeidene til Odd Aukrust er et viktig teoretisk grunnlag for organiseringen av lønnsforhandlingene i Norge, spilte de svenske økonomene Gösta Rehn og Rudolf Meidner en tilsvarende viktig rolle for framveksten av sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlinger i Sverige (Moene og Wallerstein, 1995).

Vi husker fra kapittel 2 at den såkalte hovedkursen sier at lønnsveksten blir bestemt av summen av pris- og produktivetsvekst for konkurranseutsatt sektor (og evt. endring i valutakursen). Både høyere verdensmarkedspriser og høyere produktivetsvekst i k-sektor gir økt lønnsomhet, og dermed rom for høyere lønnsvekst. Av dette følger også at hvis produktivetsveksten i k-sektor er den samme i Norge som i utlandet, blir lønnsveksten i Norge lik lønnsveksten i utlandet (ved fast valutakurs). Blir lønnsveksten høyere svekkes den kostnadmessige konkurranseevnen. Dette innebærer at Norge kan ha høyere lønnsvekst enn i utlandet hvis produktivetsveksten i norsk k-sektor er høyere enn i utlandet. Vekst i produktiviteten spiller altså en viktig rolle for mulighetene til å ha vekst i lønninger over tid – og et av de sentrale poengene til Rehn og Meidner er at et system med sentraliserte lønnsforhandlinger nettopp fremmer produktivetsvekst i økonomien.

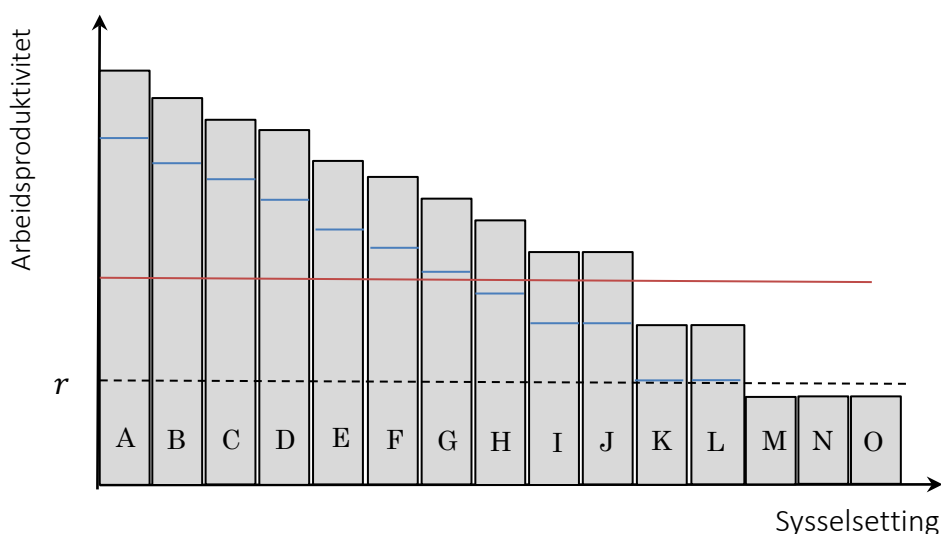
3.1. Solidarisk lønnspolitikk fremmer høy produktivitet

Rehn og Meidner argumenterte for at lønnsutjevning på tvers av bedrifter og næringer ville stimulere til økonomisk utvikling via raskere omstilling til ny og mer effektiv teknologi, og dermed høyere produktivitet. Deres hovedpoeng var at lik lønn for likt arbeid og en sammenpressing av lønnsforskjeller vil presse opp lønningene i virksomheter lav produktivitet, men det vil presse ned lønningene i virksomheter med høy produktivitet. 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 (Moene og Wallerstein, 1995).

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 vil da tilby ulik lønn. Lønnen blir høy i «moderne» virksomheter med høy produktivitet, og lønna blir lav i «gammeldagse» virksomheter med lav produktivitet. Av den grunn opprettholdes for mye av de «gammeldagse» virksomhetene som driver med gammel teknologi og som har lav produktivitet. Samtidig blir det investert for lite i moderne virksomheter med høy produktivitet, siden høye lønninger der spiser opp en del av overskuddet. Tankegangen til Rehn og Meidner ble raskt adoptert av fagbevegelsen i Sverige. De så at ved hjelp av sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlinger er det mulig både å realisere målet om effektivitet (høy produktivitet) og målet om jevn fordeling av inntekt (lik lønn for likt arbeid).

Ved hjelp av figur 3 kan det vises hvorfor og hvordan 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 verdiskapningen 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 produktivitets-forskjellene 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 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 (bedrift A til og med bedrift 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 er arbeidsledige.

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 lønnspolitikk 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. For økonomien som helhet har dette samme effekt som analysert ovenfor for en bransje.

3.2. Modell

I det følgende skal vi gi en litt mer formell framstilling av argumentene ovenfor ved hjelp av en forenklet versjon av modellen som presenteres i Moene og Wallerstein (1995). Vi benytter følgende notasjon (som er forsøkt harmonisert med den vi innførte i kapittel 2):

r – minimumslønn

a – produktivitet (produksjon per sysselsatt)

p – produktpris

w – lønn per sysselsatt

π – profitt

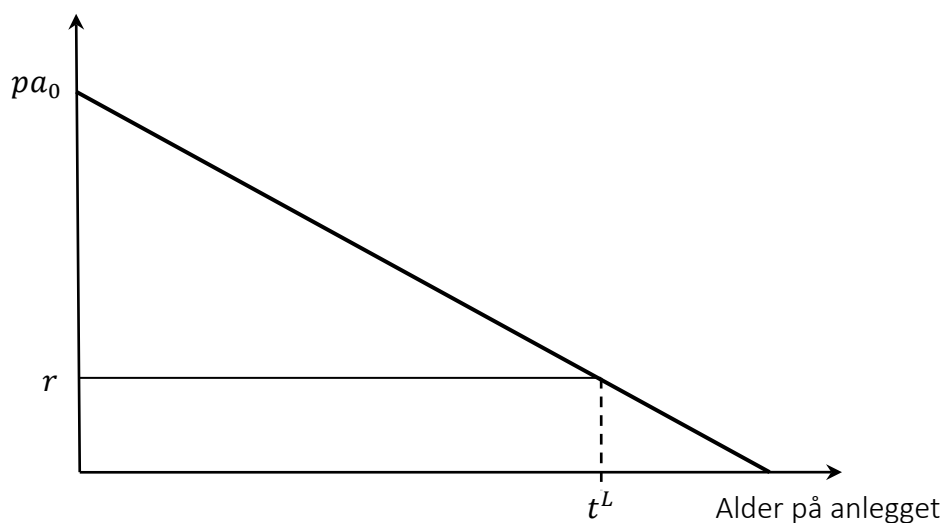
Spesifisering av forutsetninger:

- 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 (a) er bestemt av tidspunktet anlegget ble etablert, slik at 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. Det yngste anlegget har den høyeste produktiviteten – angitt med a_0 . pa_0 er produksjonsverdien eller verdiskapningen i det mest produktive anlegget. Figur 4 er den same som figur 3 ovenfor, men der vi har glattet ut det trappeformede søylediagrammet.

Figur 4 *Anleggene rangert etter produktivitet*

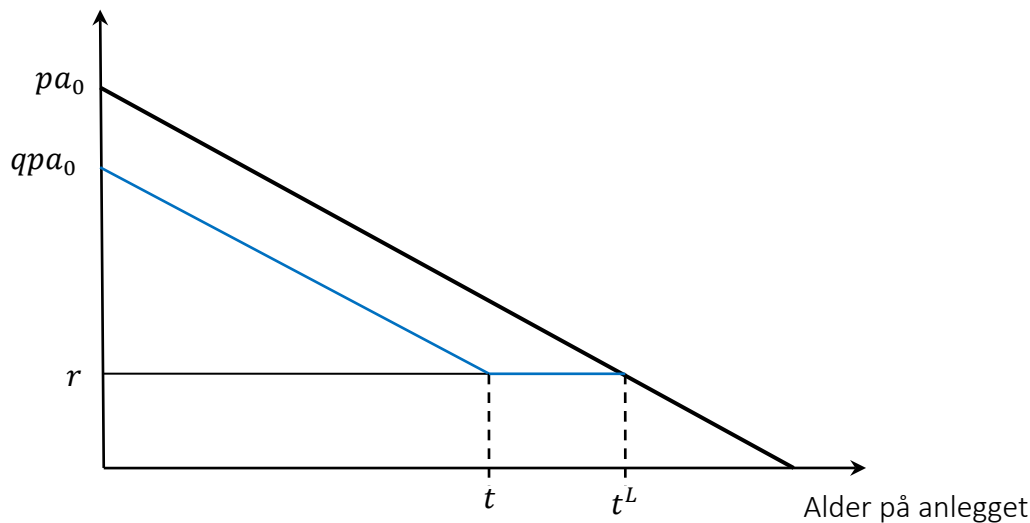


r er minimumslønna, og t^L er alderen på det eldste anlegget. Anlegg eldre enn t^L blir lagt ned, siden de ikke er lønnsomme (verdiskapningen per ansatt er mindre enn minstelønna). Anlegg som er yngre enn t^L har positiv profitt, der profitten er $\pi = pa - r$, hvis alle bedriftene betaler minimumslønna 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 (q) av verdiskapningen per ansatt (pa). Jo mer makt

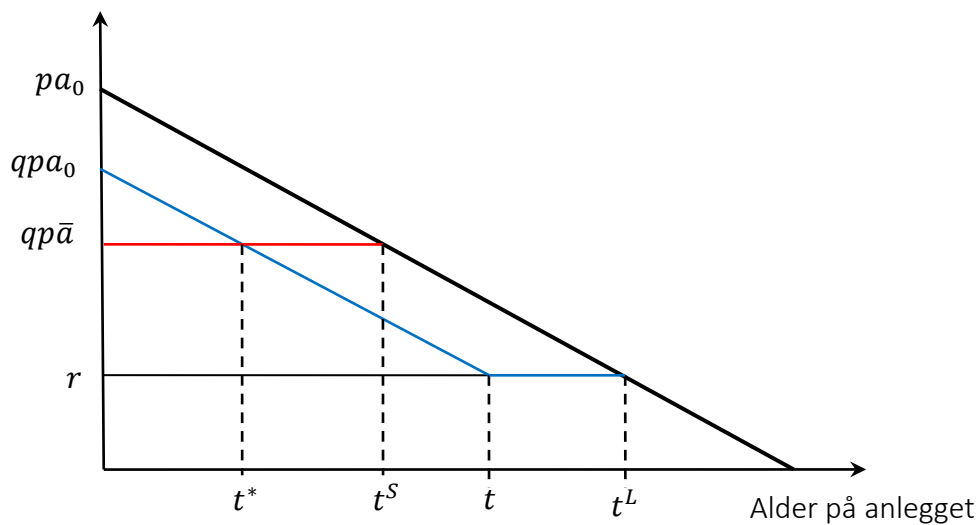
den lokale fagforeningen har, desto høyere blir andelen q . De ansatte får dermed lønna $w = qpa$ (den blå linjen i figur 5), mens profitten ved lokale lønnsforhandlinger er $\pi^L = pa - w$. Setter vi inn for $w = qpa$ får vi at $\pi^L = (1 - q)pa$. Anlegg som er eldre enn t men yngre enn t^L betaler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

Figur 5 *Lønn ved lokale lønnsforhandlinger*



Sentrale lønnsforhandlinger: Når det er en sammenslutning av fagforeninger som forhandler på vegne av hele bransjen blir lønna satt som en andel (q) av den gjennomsnittlige verdiskapningen per ansatt ($p\bar{a}$). De ansatte får lønna $w = qp\bar{a}$ (den røde linjen i figur 6), mens profitten ved sentrale lønnsforhandlinger er $\pi^S = pa - w = pa - qp\bar{a}$. 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 t sine ansatte minstelønna r .
- t^L er alderen på det eldste anlegget som er i drift ved lokale forhandlinger.
- t^S er alderen på det eldste anlegget som er i drift ved sentrale forhandlinger.
- Anlegg som er nyere enn t^* har høyere profitt med sentrale forhandlinger sammenlignet med lokale forhandlinger. Anlegg som er eldre enn t^* 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 t^S) presset til å legge 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 lønnsforhandlingsystem 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 og sysselsettingen øker.
- 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. Det kan vises (se Moene og Wallerstein, 1995) at effekt 1) ovenfor vil dominere dersom fagforeningene ikke er for aggressive i sine lønnskrav, altså dersom q (andelen av verdiskapingen som går til de ansatte) ikke blir for høy. Hvis dette er situasjonen, vil sentrale lønnsforhandlinger heve den gjennomsnittlige produktiviteten i økonomien og øke den samlede sysselsettingen via etablering av nye virksomheter.

Moene og Wallerstein (1995) argumenterer for denne situasjonen ser ut til å passe best som en beskrivelse av de nordiske landene etter den andre verdenskrigen. De nordiske landene har vært preget av nasjonale fagforeninger, sentraliserte lønnsforhandlinger, 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.¹³

3.3. Solidarisk lønnspolitikk og globalisering

Når produktiviteten i økonomien presses opp som følge av omstilling og teknologisk modernisering – så er dette også bra for konkurranseevnen. Som vist i kapittel 2 vil vekst i produktiviteten i konkurranseutsatt sektor gi rom for vekst i lønningene uten at den konkurransemessige situasjonen forverres for norske virksomheter.

Enda viktigere er det kanskje at det er bedriftene med moderne teknologi, høy produktivitet og som står overfor moderate lønnskrav (i forhold til produktiviteten og lønnsevnen) som best vil hevde seg i den internasjonale konkurransen. Globalisering gir tilgang til et større marked, med mulighet for ytterligere spesialisering, noe som passer moderne høyproduktive virksomheter godt.

¹³ Se også Moene og Wallerstein (2006) for en nærmere diskusjon.

4. Andre institusjonelle forhold ved lønnsdannelsen

En velfungerende lønnsdannelse er viktig i en markedsbasert og globalisert 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 konkurranseevne og sysselsetting 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).¹⁴ 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

¹⁴ 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.

som deltar i trepartssamarbeidet med myndighetene, herunder i Kontaktutvalget og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU).

Organisasjonsgraden¹⁵ 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 lønnstakere 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 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

¹⁵ Yrkesaktive medlemmer i en fagforening som andel av alle sysselsatte lønnstakere.

og ulike avtalebaserte tvistenemnder (NOU, 2013: 13).¹⁶ 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 konkurranseevne og en jevn inntektsfordeling.

¹⁶ Det vil sprengte rammen for dette notatet å presentere disse institusjonene i detalj. En mer detaljert framstilling finnes i NOU (2013: 13).

5. Åpenhet og velferdsstat

5.1. Velferdsstaten

Velferdsstatens oppgaver er mange og varierte, men i det store kan vi si at velferdsstatens hovedfunksjon er knyttet til *omfordeling* og *inntektssikring*. Inntektssikring dreier seg om å beskytte innbyggerne mot store tap av inntekt i forbindelse med omstilling, arbeidsledighet og sykdom. Omfordelingen tas vare på ved at de med høy inntekt betaler mer i skatt enn de med lavere inntekt for å finansiere velferdstjenester som alle kan nyte godt av. Velferdsstaten er med andre ord både et forsikringssystem og et omfordelingssystem.

Velferdssystemet i alle land består av en blanding av ulike typer støtte- og forsikringsordninger: 1) Universelle støtteordninger som retter seg mot alle uavhengig av inntekt og formue, 2) velferdsprogrammer som gir støtte avhengig av tidligere innbetaling eller opptjening og 3) inntektsavhengig støtte (for eksempel sosialstøtte som går til personer med inntekt under et visst nivå).¹⁷ I forskningslitteraturen er det vanlig å si at de nordiske landene har en velferdsmodell med hovedvekt på universelle ordninger.¹⁸

Som antydnet innledningsvis er den norske velferdsstaten omfattende i et internasjonalt perspektiv. Mellomkrigstiden, og særlig perioden fra 1930 og fram til annen verdenskrig, var viktig for etableringen av systemet med koordinerte lønnsforhandlinger i Norge (Reiersen, 2019). I den samme perioden ble det også tatt mange og viktige initiativ på velferdsstatsområdet (Kuhnle, 2013). I 1936 kom for eksempel loven om behovsprøvd alderstrygd (alderstrygden ble senere gjort universell i 1957) og den første statlige obligatoriske arbeidsledighetstrygden kom i 1938. I den samme perioden ble også sykeforsikringen utvidet (1935/36). Rett etter annen verdenskrig ble universell barnetrygd vedtatt, og i 1958 ble arbeidsledighetstrygden betydelig utvidet. En generell uføretrygd ble innført i 1961 (Kuhnle, 2013). Senere kom flere reformer der eksisterende ordninger ble utvidet i omfang,

¹⁷ Eksempler på universelle støtteordninger er barnetrygd og ulike helsetjenester med lik tilgang for alle. Arbeidsledighetstrygd er (i Norge) en rettighet til alle som har jobbet en stund, men der støttenivået avhenger av tidligere lønn. Sosialstøtte er et eksempel på en inntektsavhengig støtteordning. Det er bare personer med inntekt under et visst nivå som kan motta sosialstøtte.

¹⁸ Se for eksempel Esping-Andersen (1989), Hall og Soskice (2001) og Pontusson (2005) for en videre diskusjon av dette.

varighet og sjenerøsitet – samtidig som nye ordninger også ble etablert (slik som for eksempel fødselspermisjon og i den senere tid kontantstøtten).

Hvorfor har Norge og de andre nordiske landene store velferdsstater? Eller sagt på en annen måte: Hvorfor varierer utgiftene til velferdsstaten så mye mellom land? Her er det lett å være enig i Alesina og Gleaser (2004) som skriver at grunnen til at ulike land «... *differ on their choices over the welfare state and redistribution run very deep into their different history and culture. No simple theory provides a one-line answer.*» (Alesina og Gleaser, 2004 s. 13). Et mønster synes likevel å gå igjen, nemlig at velferdsstaten tenderer å bli størst i land som er mest utsatt for internasjonal konkurranse

5.2. Internasjonal handel og velferdsstat

Internasjonale sammenligninger viser at land som har en stor del av økonomien knyttet opp mot eksport og import også har store velferdsstater.¹⁹ Med utgangspunkt i en analyse av nitten OECD-land finner for eksempel Rodrik (1997) en statistisk signifikant sammenheng mellom åpenhet²⁰ og offentlige utgifter til sosialforsikring. Han skriver at «... *income transfers tend to be largest in economies that are simultaneously very open and subject to substantial price risk in world markets.*» (Rodrik, 1997 s. 59). På same måte finner Barth og Moene (2008) at «*10 prosentpoeng mer utenrikshandel tilsvarer rundt 4 prosent høyere sjenerøsitetsindeks.*» (Barth og Moene, 2008 s. 11). Det ser altså ut til at velferdsstaten er mest populær og mest utbygd i land med stor utenrikshandel og som dermed er eksponert for begivenheter som kan inntreffe utenfor landets grenser. Det er minst to grunner til dette. Den ene har å gjøre med *forsikring*, mens den andre har å gjøre med *fordeling* – som jo begge tilhører velferdsstatens kjerneoppgaver.

5.3. Forsikring og fordeling

Som nevnt er åpne økonomier mer eksponert for begivenheter som kan inntreffe utenfor landets grenser og som det enkelte land og innbygger ikke har noe kontroll med. Denne risikoen øker

¹⁹ Se for eksempel Katzenstein (1985), Rodrik (1997) og Barth og Moene (2008).

²⁰ Målt som import pluss eksport delt på brutto nasjonalprodukt.

innbyggernes interesse for inntektssikring som velferdsstaten tilbyr. Slikt sett spiller velferdsstaten på lag med globalisering ved at den bidrar til at befolkningen i større grad aksepterer risikoen som følger med åpenhet og internasjonal konkurranse.

Samtidig er det ikke til å komme utenom at åpenhet og internasjonal handel skaper vinnere og tapere. Derfor vil ikke økende økonomisk globalisering aksepteres uten videre, selv om samfunnet som helhet tjener på dette (Collier, 2018; Rodrik, 2018; Sandbu, 2020). Grupper som rammes av globalisering, og som står overfor trussel om både tap av jobb og inntekt må på en eller annen måte kompenseres. Her kommer velferdsstaten inn igjen. Åpenhet og internasjonal handel skaper store gevinster, og velferdsstaten (sammen med solidarisk lønnspolitikk) bidrar til å fordele disse gevinstene til flertallet av befolkningen. Velferdsstaten bidrar på denne måten til at den politiske oppslutningen om åpenhet og internasjonal handel blir lettere å opprettholde over tid.

Velferdsstatsordninger som virker omfordelende bidrar også til å redusere individuell risiko, noe som igjen støtter opp om omstilling og fornying. Tilgang til universelle velferdsgoder finansiert gjennom skatter, slik som gratis utdanning, dagpenger under arbeidsledighet og støtte til omskolering, bidrar til å redusere økonomisk usikkerhet under spesielt store omstillinger og reallokering av arbeidskraft. Risikoen for å stå på bar bakke inntektsmessig, dersom en rammes av omstilling, er liten i en velferdsstat som den nordiske. Velferdsstaten er et kollektivt finansiert forsikringssystem, og sikkerhetsnettet som dette systemet skaper er viktig for viljen til å akseptere risikoen som følger av stadig omstilling.

Høy produktivitet, innovasjon og teknologisk modernisering er helt nødvendig for å hevde seg i den internasjonale konkurransen. Dersom en skal få solgt sine varer på et internasjonalt marked må en være konkurransedyktig og ha evnen til å tilpasse seg skiftende preferanser og stadig endrede markedsforhold. Dette er krevende både for samfunnet og for den enkelte. Forsikringen mot store tap av inntekt som velferdsstaten tilbyr fører som nevnt til at motstanden mot nødvendig omstilling reduseres. En godt utbygd velferdsstat sikrer at folks inntekt er rimelig godt trygget, selv om en ikke på noen måte har trygghet for å ha den samme jobben gjennom hele livet. Omstilling og modernisering fører til at arbeidsplasser forsvinner og nye kommer til, kanskje også med andre krav til kompetanse og ferdigheter. Hvis folk er rimelig sikret inntektsmessig under perioder med

omstilling og eventuelt arbeidsledighet blir omstillinger og strukturendringer lettere å gjennomføre, noe som hele samfunnet tjener på i det lange løp.

Selv om internasjonal handel og den stadige omstillingen som følger av denne skaper gevinster for samfunnet som helhet, så betyr ikke det at dette automatisk omfavnes av alle. Omstilling og modernisering skaper vinnere og tapere. De som taper kan for eksempel være grupper som får sin inntekt redusert, som mister jobben eller som ser sine ferdigheter og utdanning bli utdatert. Hvis ikke disse gruppene får en andel av omstillingsgevinstene blir resultatet lett en kraftig sosial motreaksjon, slik vi har sett i mange land den siste tiden (Goodhart, 2017; Collier, 2018; Rodrik, 2018; Sandbu, 2020). I land med dårlig utbygde velferdsstater tar folk til gatene og protesterer åpenlyst hvis de føler seg truet av omstilling. De sosiale reaksjonene mot omstilling og reallokering av ressurser er ofte mye mildere i de nordiske landene. Ikke fordi omstilling skjer uten kostnader. Omstillingskostnadene for den enkelte kan være betydelige, men de blir lettere å bære når samfunnet tar et kollektivt ansvar for å redusere personlige oppofringer (Berg, m.fl., 2016; Barth og Moene, 2014).

6. Framtidsutsikter

Sett utenfra fremstår Norge, sammen med resten av Norden, som en økonomisk suksess. Vi har høy produktivitet og høy inntekt per innbygger. Vi er omstillingsdyktige, vi stoler på hverandre, vi tar raskt i bruk moderne teknologi og vi hevder oss godt i den internasjonale konkurransen. Samtidig er vi blant landene i verden med de minste inntektsforskjellene. Denne evnen til å kombinere økonomisk effektivitet med små inntektsforskjeller vekker internasjonal oppmerksomhet (se f.eks. Midtun og Witoszek, 2018). Vi avslutter dette notatet med en kort diskusjon av mulige trusler mot den norske samfunnsmodellen preget av sentraliserte og koordinerte lønnsoppgjør, en stor velferdsstat og små inntektsforskjeller.²¹

La oss starte med velferdsstaten. Vi hører stadig fra kommentatorer, politikere og andre at den norske velferdsstaten ikke er levedyktig. Den er for dyr, den svekker den kapitalistiske dynamikken, den svekker sivilsamfunnet og den øker byråkratiseringen. Det kan være noe i mye av dette, men at velferdsstaten er for dyr virker litt underlig. Norge er jo rikere enn noen gang før. Vi har derfor økonomi til å holde oss med en stor velferdsstat – *finansieringsevnen* er der. Samtidig har vi jo også argumentert for at velferdsstaten bidrar til å fremme omstilling, risikotaking, modernisering og oppslutning om globalisering internasjonalt varebytte. Velferdsstaten representerer derfor på ingen måte bare kostnader. Den er med på å sikre en velfungerende økonomi med høy verdiskaping og omstillingsevne.

Velferdsstatens levedyktighet handler nok først og fremst om politikk og hva velgerne ønsker seg. En politikk som innebærer en velferdsstat på nivået vi har i dag er bare mulig dersom velgerne støtter opp en slik politikk. Foreløpig ser det ut til at velferdsstaten i det store er populær blant majoriteten av velgerne. Innbyggerne ser ut til å ønske seg de tjenestene som velferdsstaten tilbyr. De samlede offentlige utgiftene til velferdsstatsformål har heller ikke gått ned de siste årene.

²¹ Det vil sprengen rammen for dette notatet å diskutere mulige trusler mot den norske samfunnsmodellen i sin fulle bredde. Temaet er stort og griper inn i en rekke området av samfunnet. Her skal vi begrense oss til å se på mulige trusler som særlig er knyttet til de forholdene vi har diskutert i kapittel 2-5 ovenfor. Se for eksempel Barth m.fl. (2003), Dølvik m.fl. (2014) og NHO (2018) for en mer utfyllende diskusjon.

Hva så med den andre bærebjelken i den norske modellen; den den koordinerte og sentraliserte lønnsdannelsen? Her er kanskje presset mot systemet større. Vi ser at oppslutningen om fagforeningene er fallende – særlig i privat sektor (Dølvik m.fl. 2014). En viktig grunn til dette ser ut til å være at veksten i sysselsettingen kommer i bransjer hvor fagbevegelsen tradisjonelt har stått svakt. Med en stadig svakere organisert arbeidstakerside kan det norske sentraliserte og koordinerte forhandlingsystemet stå i fare. Da blir det også vanskelig å drive solidarisk lønnspolitikk. Erfaringene internasjonalt at jo mindre sentralisert og koordinert lønnsforhandlingene er, jo større blir lønnsforskjellene (Barth og Moene, 2016).²²

Samtidig ser vi at andelen sysselsatte som jobber i virksomheter som er eksponert for internasjonal konkurranse er fallende i Norge. En konsekvens av dette er at fagforeninger som representerer de som jobber i konkurranseutsatte virksomheter (frontfagene) mister innflytelse internt i fagbevegelsen, mens fagforeninger som representerer ansatte i skjermet sektor vokser. Dette kan på sikt føre til at oppslutningen om Frontfagsmodellen som overordnet prinsipp for å organisere de sentrale lønnsforhandlingene blir vanskelig å opprettholde. Samtidig ser det ut til at Frontfagsmodellen, og den modererende effekten denne har for den samlede lønnsveksten i samfunnet, er helt sentral for at arbeidsgiverne skal fortsette å støtte opp om de koordinerte og sentraliserte lønnsforhandlingene. Faller Frontfagsmodellen faller kanskje hele systemet med koordinerte lønnsforhandlinger, noe som lett kan føre til en svekkelse av konkurranseevnen, større arbeidsledighet og økende inntektsforskjeller.

Det norske systemet for lønnsforhandlinger vokste fram som en konsekvens av at *både* arbeidsgiverne og arbeidstakerne fikk gjennomslag for viktige interesser (Swenson, 2009; Reiersen, 2019). I tråd med dette hevder Barth m.fl. (2003) at det norske lønnsforhandlingsystemet best kan sees på som et resultat av en implisitt *allianse* mellom arbeid og kapital (eierne av bedriftene) – snarere enn en konflikt mellom de to gruppene. Arbeiderklassen ble løftet inntektsmessig gjennom solidarisk lønnspolitikk, mens kapitalsiden fikk arbeidsfred, moderate lønnsoppgjør og stabile rammebetingelser i bytte. Taperne i dette systemet var middelklassen som måtte akseptere at deres inntekt ble holdt tilbake i solidaritetens navn. Denne «utbyttingen» av middelklassen kan

²² Barth og Moene (2016) viser også at når lønnsforskjellene øker, så svekkes den politiske oppslutningen om velferdsstaten.

representere en utfordring for stabiliteten til det norske lønnsforhandlingssystemet. Modellen risikerer å bli et offer for egen suksess ved at majoriteten av innbyggerne nå er løftet opp i middelklassen og således utgjør den største gruppen i samfunnet (Barth m.fl. 2003). Dermed er det usikkert om koalisjonen mellom arbeid og kapital har makt til å avgjøre kursen framover. I dag er det middelklassen som former majoriteten av velgerne. Spørsmålet er om denne gruppen vil støtte opp om de sentrale elementene som inngår i den norske samfunnsmodellen preget av sentraliserte og koordinerte lønnsoppgjør, en stor velferdsstat og små inntektsforskjeller. Siden middelklassen fremstår som tapere i systemet vil de kanskje tvinge fram endringer som setter systemet under press? I dette notatet har vi argumentert for at koordinert lønnsdannelse og en stor velferdsstat kan sees på som ordninger som har vokst fram som en tilpasning til åpenhet og internasjonal handel. Koordinert lønnsdannelse og solidarisk lønnspolitikk fremmer omstilling og modernisering av økonomien, samtidig som den kostnadmessige konkurranseevne sikres. Velferdsstaten på sin side bidrar til å redusere noe av risikoen som åpenhet og globalisering fører med seg, samtidig som den fordeler gevinstene som følger av internasjonal handel på majoriteten av befolkningen. Dette betyr ikke at den norske modellen med koordinerte lønnsoppgjør og en stor velferdsstat er immun mot trusler framover.

Norge og de andre nordiske landene er små åpne økonomier som har hatt en formidabel sosial og økonomisk utvikling de siste 100 år. Det betyr samtidig at de nordiske landene alltid har stått overfor sterke ytre og indre endringskrefter. Stor grad av åpenhet eksponerer oss for ytre endringskrefter, mens store endringer i sosiale og økonomiske forhold internt i Norge skaper kraftige indre endringskrefter. Fram til nå har Norge og de andre nordiske landene vist stor evne til å tilpasse seg disse endringskreftene gjennom institusjonelle justeringer og reformer. Men det er ikke gitt at dette vil fortsette. Erfaringer fra USA og andre europeiske land viser dessverre at det også er mulig å se for seg «onde sirkler» framover, der politikken blir polarisert, sentrale samfunnsinstitusjoner forvitrer og mister tillit og der velferdsstaten ikke gir de ønskede resultater (Dølvik m.fl., 2014). Dette kan raskt gi seg utslag i økende inntektsulikhet og motstand mot åpenhet og internasjonalt varebytte.

Referanser

- Alesina, A. og E. Gleser. 2004. *Fighting Poverty in the US and Europe: A World of Difference*. Oxford: Oxford University Press.
- Aukrust, O. 1977. Inflation in the Open Economy. I L.B. Krause og W.S. Salant (red.) *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.
- Barth, E. og K. Moene. 2008. Likhet og åpenhet. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(1): 5-16.
- Barth, E. og K. Moene. 2014. *Innovasjon, kunnskap og omstillinger - reell versus ideell konkurranse*. Notat skrevet for produktivitetskommissjonen.
- Barth, E. og K. Moene. 2016. The Equality Multiplier: How Wage Compression and Welfare Empowerment Interact, *Journal of the European Economic Association*, 14(5): 1011-1037.
- Berg, S., R. Bjørnstad og M.S. Mark. 2016. *Den norske arbeidslivsmodellen med produktivitet i verdenstoppen*. Samfunnsøkonomisk analyse. Rapport nr. 37.
- 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.
- Collier, D. 2018. *The Future of Capitalism: Facing the New Anxieties*. London: Allen Lane.
- Dølvik, J.E., T. Fløtten, J.M. Hippe og B. Jordfald. 2014. *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Oslo: Fafo.

- Edgren, G., K.O. Faxen og C.E. Odhner. 1973. *Wage Formation and the Economy*. London: Allen & Unwin.
- Esping-Andersen, G. 1989. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Frøland, H.O. 2010. Trepartssamarbeidet. I Bergh, T. (red.) *Avtalt spill*. Oslo: LO og NHO.
- Goodhart, D. 2017. *The Road to Somewhere: The New Tribes Shaping British Politics*. London: C Hurst & Co Publishers Ltd.
- Hall, D.W. og P.A. Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Kuhnle, S. 2013. Den norske velferdsstaten i et langsiktig og internasjonalt perspektiv. I Forbord, H. (red.) *Arbeidsdepartementet 100 år*. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Midtun, A og N. Witoszek. 2018. *Sustainable Modernity: The Nordic Model and Beyond*. London: Routledge.
- Moene, K. 2009. Den Skandinaviske modellen og økonomisk ulikhet. Vedlegg 3 i *Fordelingsutvalget. Norges offentlige utredninger*. Oslo: Departementenes servicesenter.
- Moene, K. og M. Wallerstein. 1995. Solidaristic Wage Bargaining. *Nordic Journal of Political Economy*, 22: 79-94.
- Moene, K. og M. Wallerstein. 2006. Social Democracy as a Development Strategy, I Bardhan, P., S. Bowles og M. Wallerstein (red.): *Globalization and Egalitarian Redistribution*. New York: Russel Sage Foundation.
- NHO. 2018. *Verden og oss. Næringslivets perspektivmelding 2018*. Oslo: Næringslivets Hovedorganisasjon.
- NOU, 2013:13. Lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi. Oslo: Departementenes Servicesenter.
- OECD. 2015. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.

Pontusson, J. 2005. *Inequality and Prosperity. Social Europe vs. Liberal America*. Ithaca: Cornell University Press.

Reiersen, J. 2019. *From Conflict to Cooperation. Norwegian Labor Market Institutions in the Making*. Working Paper. Department of economics, History and Social Science. USN.

Reiersen, J. 2012. Arbeidsgiverne og den nordiske modellen. *MAGMA*, 04/12, s. 32-41.

Rodrik, D. 1997. *Has Globalization Gone Too Far?* Washington: Institute for International Economics.

Rodrik, D. 2018. Populism and the Economics of Globalization. *Journal of International Business Policy*, 1(1-2): 12–33.

Sandbu, M. 2020. *The Economics of Belonging: A Radical Plan to Win Back the Left Behind and Achieve Prosperity*. Princeton: Princeton University Press.

Skriftserien nr. 65
2021

Globalisering, lønnsforhandlinger og velferdsstat

Forfatter:
Jon Reiersen

ISBN 978-82-7860-462-5
ISSN 2535-5325

usn.no

