



ROGER BJØRNSTAD
Forsker i Statistisk sentralbyrå

Institusjoner i arbeidsmarkedet, lønnsdannelse og arbeidsledighet – Norge i et internasjonalt perspektiv*

Arbeidsmarkedet skiller seg fra andre markeder først og fremst ved at produktet som handles er menneskelig arbeidskraft. Når målet for et samfunn er at menneskene har det best mulig, vil det nødvendigvis eksistere ordninger og forhold som griper inn i og påvirker «markedsløsningen» – med konsekvenser for lønninger og arbeidsledighet. I denne artikkelen ses det på hvordan institusjonelle forhold som stillingsvern, ledighetstrygd og fagforeninger påvirker lønnsdannelsen og arbeidsledighet. Artikkelen har et makroøkonomisk perspektiv og sammenligner situasjonen i Norge med andre land. Den viktigste forklaringen på den relativt lave norske ledigheten synes å være en høy grad av sentralisering og koordinering i lønnsdannelsen. Særlig klart blir dette ved å sammenligne den økonomiske utviklingen i Norge og Sverige siden begynnelsen av 1990-tallet.

1 INNLEDNING

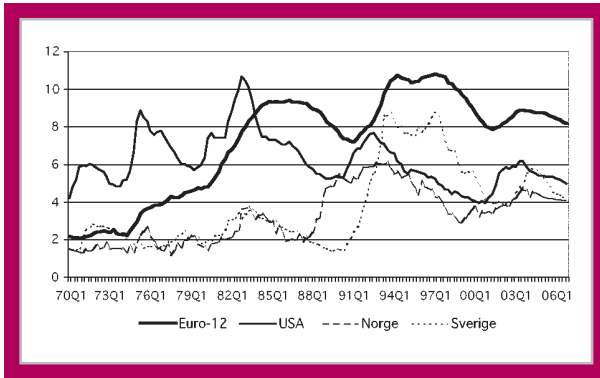
Mens ledigheten i de tolv eurolandene var halvparten av ledigheten i USA på begynnelsen av 1970-tallet, har den i de senere årene stabilisert seg på nesten det dobbelte (se figur 1). De økonomiske tilbakeslagene i verdensøkonomien, som i hovedsak er forårsaket av økte oljepriser, er særlig synlige i ledighetstallene for USA. I USA økte ledigheten kraftig og hurtig i etterkant av OPEC I i 1973, OPEC II i 1979 og oljeprisøkningene i perioden rundt Iraks invasjon av Kuwait i 1991. Høye oljepriser kan også ha spilt en

rolle for konjunkturedgangen etter årtusensskiftet. For hvert økonomiske tilbakeslag har imidlertid ledigheten i USA kommet relativt raskt tilbake. I Europa derimot, har ledigheten for det første steget langsommere, og for det andre forblitt værende på de høyere nivåene.

I den økonomiske litteraturen framstår institusjonelle forhold i arbeidsmarkedet som de mest plausible årsakene til at ledigheten i eurolandene har utviklet seg så forskjellig fra ledigheten i USA. Noen er imidlertid uenige i denne for-

* Artikkelen er basert på prøveforelesningen til Dr.polit-graden holdt 27. mai 2005 ved Universitetet i Oslo. Også her må jeg rette en takk til professor Ragnar Nymo, min veileder under doktorgradsarbeidet.

Figur 1 Standardiserte ledighetsrater, faktisk og prognoser:



Kilde: OECD

klaringen. Blant andre Oswald (1997) og Blanchard og Wolfers (2000) peker på at det ikke har skjedd vesentlige endringer i de institusjonelle forholdene i Europa i den perioden ledigheten har økt. Oswald (1997) konkluderte slik:

«Contrary to conventional wisdom, high unemployment does not appear to be primarily the result of overly generous benefits, trade union power, taxes, or wage inflexibility. Present policy in the European nations may end up doing more harm than good.»

Blanchard og Wolfers (2000) skriver det slik:

«... while explanations focusing on labor market institutions explain current heterogeneity well, many of these institutions pre-date the rise in unemployment.»

Nickell m.fl. (2005) mener Oswald (1997) og Blanchard og Wolfers (2000) tar feil når de legger til grunn at det ikke er skjedd vesentlige endringer i institusjonelle forhold. De estimerer effekten av institusjonelle forhold på ledigheten i OECD og finner at 63 prosent av økningen i ledigheten i Europa unntatt Tyskland, hvor de ikke fant noen effekt av de institusjonelle variablene, kan forklares med institusjonelle endringer. Av dette forklarer økt ledighetstrygd 39 prosent, økt skatt 26 prosent, endringer i fagforeningene 19 prosent og strengere stillingsvern 16 prosent.

I denne artikkelen skal jeg først se nærmere på hvordan institusjonelle forhold virker inn på lønnsdannelsen. Deretter, ved å legge til grunn de faktiske endringene i slike forhold, beregnes betydningen av dette for arbeidsledigheten i Norge. En spesiell versjon av Statistisk sentralbyrås makroøkonomiske modell MODAG benyttes i disse

beregningene. Modellen brukes også til å vurdere hvorvidt lønnsdannelsen under alternative institusjonelle forhold reagerer ulikt på økonomiske sjokk. Til slutt gjennomføres en nærmere sammenligning av den økonomiske utviklingen i Sverige og Norge sett i lys av de institusjonelle endringene i arbeidsmarkedet de siste tiårene.

2 SAMMENHENGEN MELLOM INSTITUSJONER I ARBEIDSMARKEDET OG LEDIGHET

De mest populære teorimodellene som tar sikte på å forklare arbeidsledighet kan i grove trekk deles i to grupper. Den ene tar utgangspunkt i strømningene i arbeidsmarkedet i såkalte søkemodeller, mens den andre springer ut fra ulike teorier for lønnsdannelsen, og da er kanskje fagforeningsmodellene de mest relevante - ikke minst for å forstå ledighetsutviklingen i Europa.

I søkemodellene bestemmes endringen i arbeidsledigheten av differansen mellom antall ansettelser og antall nye arbeidsledige. Det sentrale i disse modellene er som regel den såkalte matching-funksjonen, eller ansettelsesfunksjonen. Ansettelsesfunksjonen kan betraktes som en Cobb-Douglas produktfunksjon der antall ledige stillinger (eller vakanseraten) og antall arbeidssøkende (eller ledighetsraten) er innsatsfaktorer, og der antall ansettelser er selve produksjonen. Sammenhengen mellom vakanseraten og ledighetsraten i ansettelsesfunksjonen kan illustreres ved en såkalt uv-kurve - eller Beveridge-kurve.

Beliggenheten på uv-kurven avgjøres av hvor effektivt de arbeidsledige kobles sammen med de ledige stillingene. En velfungerende arbeidsformidling for eksempel, vil bidra til å øke effektiviteten. Høy ledighetstrygd vil på den annen side gi de arbeidsledige svake incentiver til å søke aktivt på de ledige stillingene, og vil virke negativt på den samlede effektiviteten. Et sterkere stillingsvern vil redusere antall oppsigelser, noe som bidrar til å redusere ledigheten, men samtidig også redusere antall nyansettelser. Siden ledighetsraten har steget betydelig i mange land de siste 30 årene samtidig som vakanseraten har vært relativt stabil, tyder dette på at uv-kurven har skiftet utover. Blant andre Johnson og Layard (1986) og Layard mfl. (1991) finner at en viktig årsak til dette ligger i de arbeidslediges søkeeffektivitet.

I denne artikkelen skal jeg ikke se på sammenhengen mellom institusjonelle forhold og effektiviteten i ansettel-

sesfunksjonen, men kun vurdere hvordan institusjoner i arbeidsmarkedet påvirker arbeidsledigheten gjennom lønnsdannelsen sett i lys av forhandlingsmodellene gitt i blant annet Layard mfl. (1991). I slike modeller antas det at lønningene fastsettes i forhandlinger mellom fagforeninger og representanter for arbeidsgiverne. Utfallet av forhandlingene blir et påslag over alternativ inntekt. Siden alternativ inntekt er et vektet gjennomsnitt av lønnen i andre bedrifter og inntekten ved arbeidsledighet, der vekten på inntekten ved arbeidsledighet er ledighetsraten, blir alternativ inntekt - og dermed også utfallet av lønnsforhandlingene - høyere jo høyere ledighetstrygden er og jo lavere ledigheten er.

Forhandlingsutfallet avhenger også av størrelsen på påslagsfaktoren, som igjen avhenger av partenes forhandlingsstyrke. Dersom fagforeningen er sterk, dvs. har mange medlemmer eller har stor gjennomslagskraft, eller dersom oppsigelsesvernet er sterkt slik at trusler om oppsigelse er lite troverdige, vil påslagsfaktoren være høy. Betydningen av økte lønnskostnader på bedriftenes overskudd er også viktig for påslagsfaktoren. Jo mer konkurranse det er i produktmarkedet, jo vanskeligere er det for bedriftene å overvelte økte lønnskostnader til prisene. Dette vet fagforeningene og for å unngå oppsigelser blir lønnskravene lavere når konkurransen i produktmarkedet er hard. På samme vis kan også kapitalintensiteten i produksjonen få betydning for utfallet. Dersom det er få ansatte relativt til kapitalmengden i bedriften, vil lønningene typisk bli høye fordi lønnsøkninger betyr relativt lite for bedriftens samlede overskudd. I forhandlingsmodellene blir utfallet en overskuddsdeling der potten til lønsmottakerne øker med overskuddet og andelen de klarer å forhandle seg fram til.

Det er potensielt av stor betydning på hvilket nivå lønnsforhandlingene foregår. Helt desentraliserte lønnsforhandlinger svarer til en situasjon der de ulike klubbløderne eller de ansatte selv forhandler direkte med ledelsen i bedriften de arbeider. Slik får en stor del av de ansatte i USA, Canada og Storbritannia fastsatt sine lønninger. I Kontinental-Europa er det mer vanlig med forbundsvise lønnsforhandlinger, dvs. at de ulike fagforbundene og arbeidsgiverforeningene forhandler om lønningene innenfor et større, men likevel avgrenset område. I for eksempel Norge og Østerrike foregår lønnsforhandlingene enda mer sentralisert, enten ved at sammenslutninger av fagforeninger og arbeidsgiverforeninger forhandler eller ved at

disse bistår med å koordinere de forbundsvise forhandlingene.

I forhandlingsmodellene bidrar en stor grad av sentralisering og koordinering til at forhandlingene gir et lavere lønnsnivå. Det er flere faktorer som bidrar til dette. For det første vil alternativ inntekt nærme seg null, utfallet av forhandlingene blir da nær den lønna som klarer arbeidsmarkedet. Årsaken til dette er at det finnes færre alternative arbeidsmarkeder når forhandlingene omfatter større områder. Alternativet blir da i større grad ledighetstrygd. Ledighetstrygden er imidlertid i stor grad finansiert av skatter betalt av arbeidstakerne selv, slik at denne kun er en omfordeling mellom den sentrale fagforeningens medlemmer.

For det andre tar sentrale fagforeninger i større grad hensyn til de arbeidsledige, og ikke bare til de som er i jobb. En lokal fagforening er mer opptatt av å forsvare interessene til sine egne medlemmer.

Et tredje moment er at det i sentrale forhandlinger blir tatt hensyn til at økte lønnskostnader fører til økte priser, og dermed synker realverdien av lønningene og overskuddene. Dette bidrar til å moderere lønnsveksten til fordel for å oppnå høyere sysselsetting.

Til slutt kan det også nevnes at arbeidstakerne er opptatt av offentlige velferdstilbud. Høye skatter og avgifter øker derfor ikke lønnskravene i sentrale forhandlinger. I lokale forhandlinger vil man ikke i like sterk grad se sammenhengen mellom ulike skatteordninger og de offentlige velferdstilbudene.

Fokuset i denne artikkelen er sammenhengen mellom institusjoner i arbeidsmarkedet og makroøkonomiske resultater, men som påpekt i Wallerstein og Moene (2003) er det kanskje enda viktigere at en høy grad av sentralisering og koordinering i lønnsdannelsen bidrar til små lønnsforskjeller – både arbeidsgiverforeninger og fagforeninger har nytte av det.

3 NORGE I ET INTERNASJONALT PERSPEKTIV

Nunziata (2001) har studert betydningen av institusjonelle forhold på reallønna i 20 OECD-land, deriblant Norge. Resultatene er i tråd med det en skulle forvente fra forhandlingsmodellene. Han fant en sterk negativ sammenheng mellom koordineringsgraden i lønnsdannelsen og

reallønnsnivået i landet. Videre viste resultatene at et sterkt stillingsvern og høy ledighetstrygd var forbundet med et høyt reallønnsnivå.

Den estimerte reallønnslikningen i Nunziata (2001) viste ikke bare at høyere ledighet bidro til å redusere lønnsnivået, men også at effekten av økt ledighet var sterkere jo lavere ledighetstrygden var, jo lavere fagforeningsgraden var og jo mer koordinert lønnsdannelsen var. Dessuten var det også slik at høyere skatter økte lønningene, men effekten var mindre jo mer koordinert lønnsdannelsen var. For de landene med den høyeste koordineringsgraden, var effekten av økte skatter om lag null. Dette resultatet er i tråd med andre undersøkelser på norske lønninger. For eksempel er det ikke funnet klare effekter av økte skatter i estimeringen av industrilønningene i kapitlene 2 og 3 i Bjørnstad (2005).

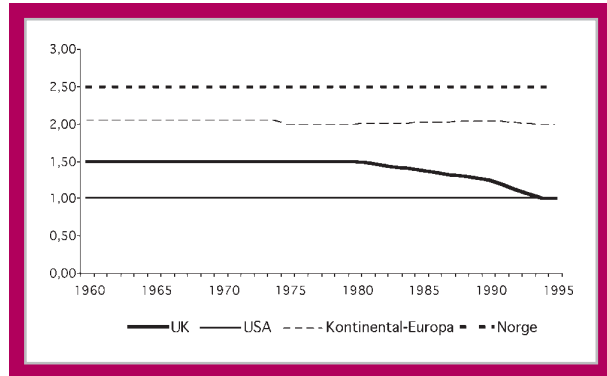
For å vurdere betydningen av institusjonelle forhold på ledigheten – og ikke bare på lønnsdannelsen – må en i tillegg ta hensyn til effekten av lønnsendringer på etterspørselen og tilbudet av arbeidskraft og på andre deler av økonomien, samt tilbakevirkninger på lønnsdannelsen. Dette kan en gjøre ved å endre de institusjonelle variablene i en spesiell versjon av Statistisk sentralbyrås makroøkonomiske modell MODAG¹, der lønnsrelasjonene er erstattet med lønnsrelasjonen i Nunziata (2001). Dermed kan en tallfeste effekten av institusjonelle forhold på norsk økonomi, under forutsetning av at slike forhold påvirker den norske lønnsdannelsen slik den har påvirket lønnsdannelsen i de 19 andre OECD-landene.

Til tross for at en i denne modellen kan ta hensyn til svært mange komplekse sammenhenger, vil også denne analysen til en viss grad være partiell. For eksempel kan andre økonomiske sammenhenger endre seg når en endrer de institusjonelle forholdene i lønnsdannelsen. I avsnittene under bruker jeg likevel denne MODAG-versjonen til å kaste lys over betydningen av institusjonene i arbeidsmarkedet. Derne vil jeg undersøke hvorvidt slike institusjonelle forhold er av betydning for hvordan økonomien utvikler seg etter økonomiske sjokk.

4 KOORDINERINGSGRADEN

Det er vanlig å lage indekser basert på et utvalg av kriterier når en skal vurdere sentraliserings- og koordinerings-

Figur 2 Koordineringsgraden i lønnsdannelsen (0-3).



Kilde: Nunziata (2001)

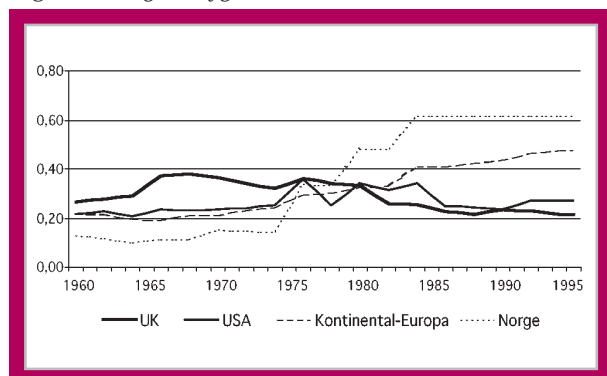
graden i lønnsdannelsen. De ulike indeksene kan avvike noe fra hverandre avhengig av hvilke kriterier som legges til grunn. I indeksen i Nunziata (2001) legges det til grunn koordineringen blant fagforeningene og koordineringen blant arbeidsgiverne/arbeidsgiverforeningene.

I følge koordineringsindeksen i Nunziata (2001), vist i figur 2, har det ikke vært særlige tegn til mindre koordinert lønnsdannelse i Kontinental-Europa i den perioden ledigheten har økt markert. Noen av landene har opplevd en viss nedgang i koordineringsgraden, som for eksempel Sverige, som jeg har valgt å inkludere i dette aggregatet. Andre har imidlertid opplevd økt koordinering, for eksempel Italia.

5 LEDIGHETSTRYGDEN

I Nickell mfl. (2005) anslås en kombinasjon av økt kompensasjonsgrad, dvs. ledighetstrygd som andel av lønn, og

Figur 3 Ledighetstrygd, andel av lønn.



Kilde: Nunziata (2001)

¹ MODAG er dokumentert i Boug mfl. (2002). Se Bjørnstad (2005, kapittel 4) for en nærmere beskrivelse av denne spesielle MODAG-versjonen.

Tabell 1 Virkningen på norsk ledighet i prosentpoeng av å øke kompensasjonsgraden i ledighetstrygden med 20 prosentpoeng.

År	1	2	3	4	5	10	15	20
Ledighet	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3

Tabell 2 Virkningen på norsk ledighet i prosentpoeng av å øke stillingsvernindeksen i Nunziata (2001) med 0,5.

År	1	2	3	4	5	10	15	20
Ledighet	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5

lengre stønadperiode å stå for 25 prosent av økningen i den europeiske ledigheten siden begynnelsen av 1960-tallet og fram til 1990-95, når en ser bort fra Tyskland. I følge Nunziata (2001) har kompensasjonsgraden også en klar og signifikant effekt på reallønnsnivået.

Figur 3 viser utviklingen i kompensasjonsgraden siden 1960 og fram til 1995. I Storbritannia har ledighetstrygden blitt redusert siden 1960-tallet, i USA var den i 1995 omtrent på samme nivå som i 1960. I Norge fikk en arbeidsledig i gjennomsnitt om lag 15 prosent av lønnen i ledighetstrygd på begynnelsen av 1970-tallet. Nå er kompensasjonsgraden litt over 60 prosent.

I Kontinental-Europa har ledighetstrygden økt vesentlig gjennom 1970-, 80- og 90-tallet. Fra midten av 1960-tallet til midten av 1980-tallet økte gjennomsnittlig kompensasjonsgrad med 20 prosentpoeng. For å illustrere en mulig konsekvens av en slik økning i ledighetstrygden, viser tabell 1 utviklingen i ledighet etter en økning i kompensasjonsgraden på 20 prosentpoeng basert på beregninger utført på den nye versjonen av MODAG.

Beregningen viser at ledigheten øker med 0,1 prosentpoeng allerede etter ett år. Etter 10 år har ledigheten økt med 0,2 prosentpoeng. Etter 20 år er ledigheten 0,3 prosentpoeng høyere. Tatt i betraktning den kraftige økningen i europeisk ledighet siden 1960-tallet, viser denne beregningen at den økte ledighetstrygden trolig ikke har bidratt vesentlig til økningen gjennom virkningen på lønnsdannelsen.

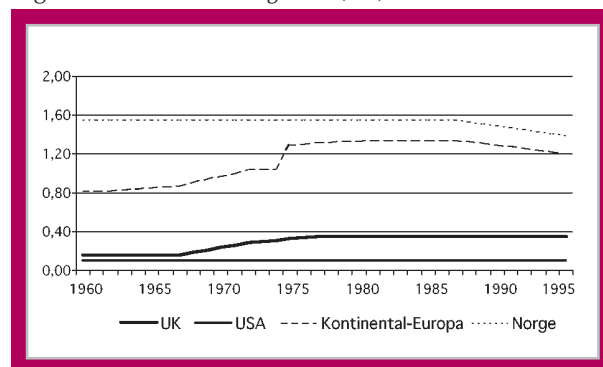
6 STILLINGSVERNET

Et strengere stillingsvern er også trukket fram som en forklaring på den økte ledigheten i Europa. Figur 4 viser at det har vært en viss økning i stillingsvernet i Kontinental-

Europa i den aktuelle perioden - fra 0,8 til 1,3 i indeksen i Nunziata (2001) som går fra 0 til 2. Nickell mfl. (2005) anslår at dette bidrar til å forklare 10 prosent av økningen i europeisk ledighet.

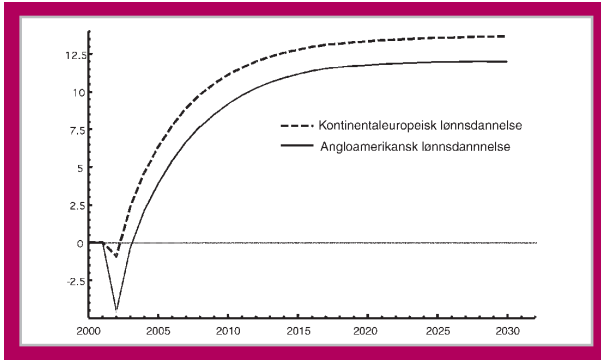
Også stillingsvernet er av betydning for lønnsdannelsen i den nye versjonen av MODAG, og resultatene fra en beregning der jeg øker denne indeksen med 0,5 er vist i tabell 2. Resultatene viser at en slik økning i stillingsvernet øker ledigheten med opptil 0,5 prosentpoeng. Dette tyder på at hvis en ser på sammenhengen mellom institusjonelle forhold og lønnsdannelsen, er det strengere stillingsvernet i Kontinental-Europa av større betydning for ledigheten enn økt ledighetstrygd. Dette er det motsatte av hva Nickell mfl. (2005) finner når de ser på virkningen på ledigheten direkte. Med alle de forbehold en må ta i slike beregninger, herunder at MODAG-beregningen er gjort på norsk økonomi, så kan dette være en indikasjon på at økt ledighetstrygd påvirker søke- og koblingsprosessen mellom arbeidsledige og potensielle arbeidsgivere mer enn gjennom lønnsdannelsen.

Figur 4 Graden av stillingsvern (0-2).

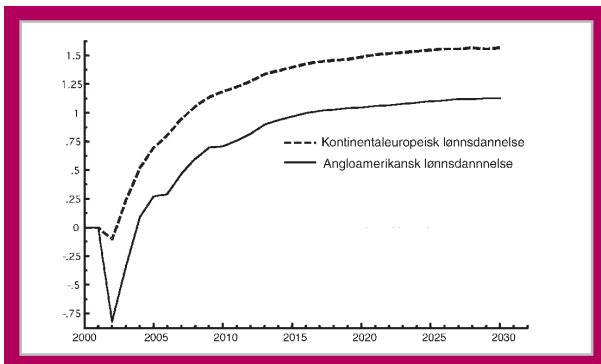


Kilde: Nunziata (2001)

Figur 5 Reallønn, avvik fra referansebane i prosent.



Figur 6 Ledighet, avvik fra referansebane i prosentpoeng.



7 INSTITUSJONELLE REGIMER

De institusjonelle variablene av betydning i lønnsrelasjonen i Nunziata (2001) er koordineringsgraden, stillingsvernet og ledighetstrygden. Betrakt nå tre alternative sammensetninger av de institusjonelle variablene. Alternativ 1 tilsvare den norske lønnsdannelsen, dvs. en høy grad av koordinering, et relativt sterkt stillingsvern og moderat høy ledighetstrygd. Alternativ 2 skal jeg kalle kontinentaleuropeisk lønnsdannelse. I dette alternativet er stillingsvernet og ledighetstrygden om lag som i Norge, men koordineringsgraden er noe mindre. I alternativ 3 er koordineringsgraden, stillingsvernet og ledighetstrygden lavere. Dette alternativet kaller jeg angloamerikanske lønnsdannelse.

En fylldig dokumentasjon av resultatene finnes i Bjørnstad (2005, kapittel 4). Figurene 5 og 6 viser effekten på henholdsvis reallønn og arbeidsledighet ved å endre de institusjonelle forholdene i Norge i retning av det kontinentaleuropeiske og det angloamerikanske regimet. Resultatene viser et langt høyere reallønnsnivå og ledighetsnivå uansett alternativ, og dette gir kun en svak støtte til antakelsen

om at institusjonelle forskjeller i lønnsdannelsen forklarer hvorfor ledigheten i Europa er så mye høyere enn i USA.

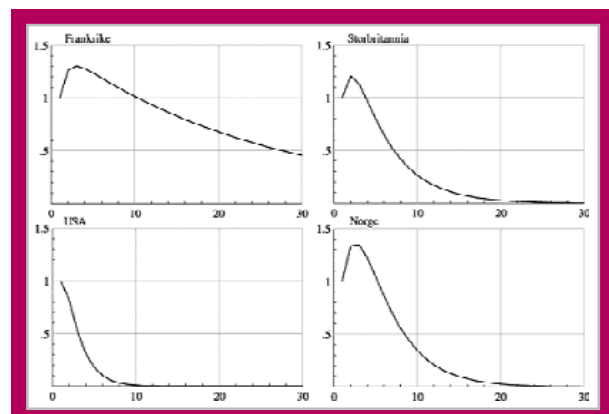
8 BETYDNINGEN AV INSTITUSJONELLE FORHOLD UNDER ØKONOMISKE SJOKK

Som det framgår av figur 1, ser det ikke ut til at ledigheten i Kontinental-Europa har vært i stand til å returnere like raskt som i USA og Norge etter et økonomisk tilbakeslag. Figur 7 illustrerer dette enda bedre. Figuren er hentet fra Røed (2000) og viser impuls-respons funksjoner for de standardiserte ledighetsratene estimert med årsdata for perioden 1964-1998, og på basis av autoregresjoner med to lag for hvert land. Det er tatt hensyn til at restleddene er korrelerte på tvers av landene.

Som en ser av figuren viser Røeds resultater at ledigheten i Norge og i Storbritannia beveger seg om lag likt etter det initiale sjokket, i begge landene halveres sjokket etter 7-8 år - forøvrig illustrerende for hvor langsiktige virkningene av økonomiske tilbakeslag er. I USA er sjokket halvert etter kun 3-4 år. I Frankrike derimot tar det nesten 30 år før virkningen av sjokket er halvert.

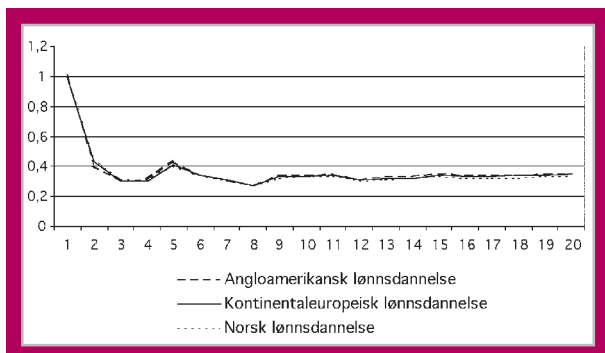
Skyldes svak tilbakevending etter sjokk i enkelte land egenskaper ved lønnsdannelsen? Nunziata (2001) har testet dette og finner kun små og om lag like effekter av økt ledighet i USA, Kontinental-Europa og Norge. Siden Nunziatas lønnsrelasjon er implementert i den nye MODAG-versjonen, kan dette illustreres ved å foreta en permanent økning i arbeidstilbudet slik at ledigheten øker med 1 prosentpoeng første året. Utviklingen i ledighet

Figur 7 Estimerte impuls-respons funksjoner for de standardiserte ledighetsratene, 1964-1998.



Kilde: Røed (2000)

Figur 8 Virkningen på norsk ledighet i prosentpoeng av å øke arbeidstilbudet slik at ledigheten i år 1 øker med ett prosentpoeng.



etter dette er påvirket av flere komplekse sammenhenger i modellen, men ved å studere tilbakevendingen i de aktuelle regimene - det angloamerikanske, det kontinentaleuropeiske og det norske - ser vi om det er egenskaper ved lønnsdannelsen som genererer forskjellene mellom land. I figur 8 vises resultatene av modellberegningene. Som en kan se av figuren har ledighetsøkningen om lag identisk virkning på lønnsveksten og dermed på ledighetsutviklingen i de tre regimene. Igjen viser disse resultatene at det trolig er andre forhold som bidrar til å forklare utviklingen og rigiditeten i den europeiske ledigheten.

9 EN SAMMENLIGNING AV NORGE OG SVERIGE

En sammenligning av den økonomiske utviklingen i Norge og Sverige er svært godt egnet til å belyse betydningen av institusjonelle endringer i arbeidsmarkedet, blant annet fordi de sosioøkonomiske forholdene i landene er svært like og fordi lønnsdannelsen endret seg i forskjellig retning på 1990-tallet.

Lønnsdannelsen og ledigheten utviklet seg relativt likt i begge landene fram til slutten av 1980 tallet. Etter en viss desentralisering i lønnsdannelsen på begynnelsen av 1980-tallet i begge landene, skjedde det en klar resentralisering i Norge og en ytterligere desentralisering i Sverige på begynnelsen av 1990-tallet. Utviklingen i disse to landene gir oss en unik mulighet til å studere konsekvensene av endringer i lønnsdannelsen.

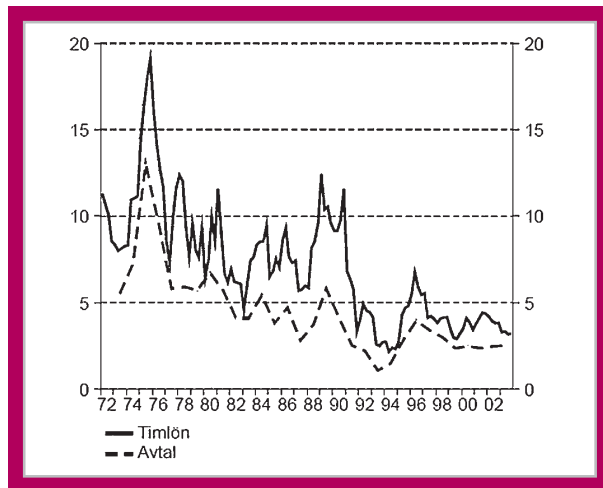
Sverige har hatt en langt svakere økonomisk utvikling enn Norge siden begynnelsen av 1990-tallet. Mens ledigheten i Norge, målt ved den standardiserte ledighetsraten, økte fra 2 prosent på slutten av 1980-tallet til 6 prosent i 1993,

økte ledigheten fra godt under 2 prosent til nesten 9 prosent i Sverige. Ledigheten har i mindre grad kommet ned i Sverige sammenlignet med i Norge, og ligger fortsatt 1-2 prosentpoeng over den norske.

Fra 1956 til 1981 ble lønningene i Sverige fastsatt gjennom femårige, landsomfattende avtaler mellom LO og SAF (tilsvarende NHO i Norge). I 1983 forlot Sveriges Verkstadsindustrier og Svenska Metallindustriarbetareförbundet de sentrale lønnsforhandlingene. De sentrale forhandlingene fortsatte, men som det framkommer av figur 9, var det en klar økning i lønnsglidningen etter 1983.

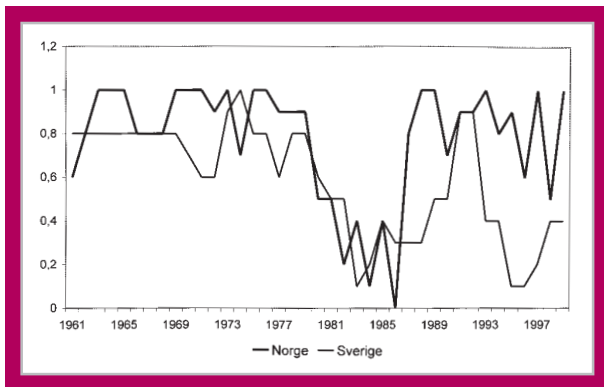
Tredeling av ansvaret for den økonomiske politikken, der finanspolitikken bidro til å stabilisere økonomien, pengepolitikken bidro til stabilitet i valutakursen og inntektspolitikken bidro til moderat pris- og kostnadsvekst, var med dette brutt. Lønnsdannelsen var ikke lenger i stand til å holde lønnsveksten på linje med lønnsveksten hos handelspartnerne. Dette svekket konkurranseevnen, økte budsjettunderskuddene og la et press på den svenske krona. På begynnelsen av 1990-tallet var det klart at dette ikke kunne fortsette. Den svenske statsgjelden var blitt svært høy, ledigheten firedoblet og svenske kroner kraftig devaluert. Pengepolitikken overtok ansvaret for pris- og kostnadsveksten i 1993 - Sverige la da om til et prisstigningsmål for pengepolitikken. Det var tegn til mindre koordinering i den norske lønnsdannelsen på 1980-tallet også. Hovedoppgjørene i 1982, 1984 og 1986 var for-

Figur 9 Avtalt- og faktisk timelønnsvekst i svensk næringsliv, 1972-2003.



Kilde: Meldingsinstituttet

Figur 10 Gjennomsnittlig verdi på fem indikatorer for sentraliserings- og koordineringsgraden i lønnsdannelsen (0-1), 1961-1999.



Kilde: Barkbu mfl. (2003)

bundsvise, og den borgerlige regjeringen fra 1981 la mindre vekt på å føre en aktiv inntektspolitikk. Etter mange år med høy lønnsvekst og en kostnadsmessig forverring av konkurranseevnen, steg ledigheten markert og hurtig i 1988 og 1989 til det høyeste nivået i etterkrigstiden. Krisen bidro imidlertid til å bringe partene i lønnsdannelsen sammen. Med støtte fra både LO og NAF (nå NHO) ble det innført lønnslover som regulerte lønnsveksten i de øvrige forhandlingsområdene i 1988 og 1989. En annen viktig foranledning til resentraliseringen av lønnsdannelsen på 1990-tallet, var nedsettelsen av sysselsettingskommisjonen i 1991. I deres rapport foreslo de et solidaritetsalternativ for den økonomiske politikken. Hensikten var å forsterke samarbeidet mellom partene i lønnsdannelsen og formalisere det tredelte ansvaret i den økonomiske politikken - økonomisk stabilitet gjennom finanspolitikken, stabil valutakurs ved hjelp av pengepolitikken og en inntektspolitikk som skulle bidra til moderat pris- og kostnadsvekst.

I figur 10 vises gjennomsnittet av fem indikatorer for sentraliserings- og koordineringsgraden i lønnsdannelsen i Norge og Sverige for perioden 1961-1999. Indikatorene er hentet fra Barkbu mfl. (2003). Hver enkelt indikator innehar verdien 0, 0,5 eller 1, der et høyere tall indikerer en høy grad av sentralisering og koordinering. De fem indikatorene viser henholdsvis forhandlingsnivå, koordinering med myndighetene, koordinering blant arbeidstakerne, koordinering blant arbeidsgiverne og det generelle forhandlingsklimaet. Som det framgår av figuren, viser disse indikatorene en klar desentralisering av lønnsdannelsen

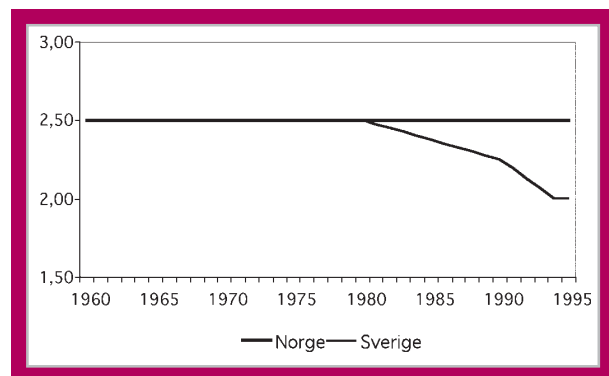
på begynnelsen av 1980-tallet. Mens lønnsdannelsen ble resentralisert i Norge noen få år senere, har lønnsdannelsen i Sverige forblitt klart mer desentralisert gjennom 1980- og 90-tallet.

Hva er så konsekvensen av at lønnsdannelsen i Norge og Sverige har utviklet seg forskjellig i perioden etter 1980-tallet? IMF (1998) har gjennomført en studie på forklaringsfaktorene bak reallønnsveksten i Norge og Sverige fram til 1996. For Sverige konkluderer studien med at den tradisjonelt sterke lønnsmodererende effekten av økt ledighet er fullstendig borte etter 1992. Reallønningene har vokst kraftigere enn de makroøkonomiske faktorene alene skulle tilsi. For Norge konkluderes det med at reallønningene er mer sensitive til konjunkturbevegelsene etter 1993, og har vokst mindre enn de makroøkonomiske forholdene skulle tilsi.

Barkbu mfl. (2003) bruker indeksene de har laget til å analysere betydningen av disse på ledigheten og på lønnsdannelsen. De finner at desentraliseringen i Sverige ikke har en klar virkning på ledigheten, den samlede effekten er nær null. For Norge derimot, bidro desentraliseringen til å om lag doble ledigheten. Resentraliseringen brakte ledigheten ned igjen.

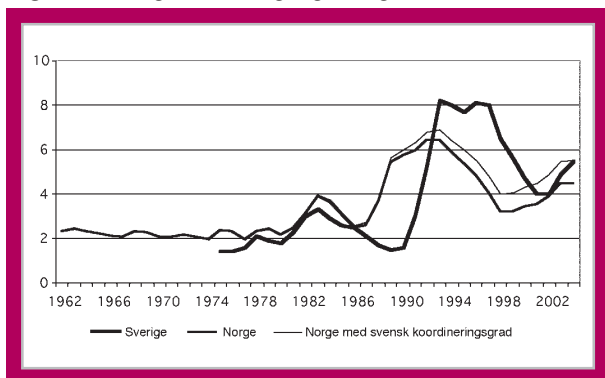
Ved å benytte MODAG-versjonen med institusjonelle variable, kan en analysere en hypotetisk endring av den norske lønnsdannelsen slik at den fulgte utviklingen i Sverige. Da må vi benytte koordineringsindeksen i Nunziata (2001) siden denne ligger til grunn for estimeringen av lønnsrelasjonen i denne modellversjonen. Figur 11 viser utviklingen i koordineringsindeksen i Nunziata

Figur 11 Koordineringsgraden i lønnsdannelsen (1-3), 1960-1995.



Kilde: Nunziata (2001)

Figur 12 Ledigheten i Norge og Sverige.



Kilde: SSB og SCB

(2001) for Norge og Sverige i perioden 1960-1995. Også denne indeksen viser en lavere koordineringsgrad i Sverige etter 1980. Indeksen for den norske lønnsdannelse ligger imidlertid i ro på 2,5 i hele perioden. Siden også den svenske indeksen lå på 2,5 før 1980, kan vi analysere virkningen på norsk ledighet, og på norsk økonomi for øvrig, av å endre lønnsdannelsen i Norge tilsvarende endringen i den svenske etter 1980.

Resultatene på ledigheten vises i figur 12. I figuren vises den faktiske ledighetsutviklingen i Norge og Sverige, samt den modellberegnete ledigheten i Norge med svensk lønnsdannelse. Vi kan se at i følge beregningen ville ledigheten i Norge vært om lag ett prosentpoeng høyere i 2004 enn det den faktisk var. Det er antakelig helt tilfeldig, men av figuren kan vi se at ledigheten i Sverige i 2004 var nøyaktig lik det ledigheten i Norge ville vært med svensk lønnsdannelse.

10 RESENTRALISERT LØNNSDANNELSE I SVERIGE ETTER 1997?

Utover 1990-tallet ble det klart at lønnsveksten i Sverige var for høy - svensk næringsliv fortsatte å tape kostnadsmessig konkurransevne. Behovet for en mer koordinert lønnsdannelse ble synliggjort. I 1997 ble industriavtalen inngått under navnet *samarbetsavtal för industrin*. Avtalen slo fast at lønnsveksten skulle være forenlig med de makroøkonomiske forholdene. Videre skulle en nøytral formann lede lønnsforhandlingene, og det ble inngått tilsvarende avtaler i andre sektorer i økonomien der det ble slått fast at industrioppgjøret skulle være normen for de andre oppgjørene. Dette er de samme prinsippene som ligger til grunn for den norske lønnsdannelsen, der industrioppgjøret utgjør *frontfaget*.

Samtidig nedsatte den svenske regjeringen et utvalg for å vurdere lønnsdannelsen i Sverige. På bakgrunn av anbefalingene fra dette utvalget vedtok den svenske Riksdagen i 2000 å opprette Medlingsinstituttet for å ha ansvaret for å megle i arbeidstvister og «verka för en väl fungerande lönebildning». Medlingsinstituttet kan sammenlignes med Riksmeglingsmannen i Norge. Dessuten fikk Konjunkturinstituttet i oppdrag å utarbeide årlige rapporter om de samfunnsøkonomiske forutsetningene for lønnsdannelsen som faktagrunnlag for lønnsforhandlingene. Dette tilsvarer arbeidsoppgavene til Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) i Norge.

Endringene i den svenske lønnsdannelsen etter 1997 har på mange vis gjort at den nå - igjen - ligner svært mye på den norske lønnsdannelsen. Fortsatt er det imidlertid noen store forskjeller. Blant annet gjennomføres det ikke sentraliserte forhandlinger i Sverige lenger. Selv om de fleste hovedoppgjørene i Norge er forbundsvis, som i Sverige, foregår alle mellomoppgjør mellom de sentrale foreningene. Forskjellen på forbundsvis og sentrale forhandlinger er imidlertid usikker i og med at det uansett eksisterer en sterk sammenslutning som understøtter de ulike forbundene. Skillet mellom en høy grad av koordinering og en høy grad av sentralisering er derfor trolig liten i både Norge og Sverige. Det kan se ut som om Sverige nå i de senere årene har fått en sterkere kontroll over pris og kostnadsveksten - den bevisste satsningen på å øke koordineringen blant partene i arbeidslivet ser ut til å virke. Ledigheten har gått ned. Av figur 1 ser vi at OECD anslår at ledigheten i Sverige og Norge blir om lag den samme i 2006, som den var før 1990-tallet. Det kan skyldes at lønnsdannelsen igjen fungerer om lag likt.

11 OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTARER

Arbeidsmarkedet i Kontinental-Europa kjennetegnes ved sterke arbeidstakerrettigheter, sjenerøse trygdeordninger, høye skatter og en rigid lønnsdannelse. Før oljeprisøkningene på 1970-tallet var ledigheten i Europa likevel svært lav - og lavere enn i USA. Nå er det motsatt. Nå framstår det deregulerte arbeidsmarkedet i USA som bedre med hensyn til å holde ledigheten lav og til å respondere på økonomiske tilbakeslag. Nickell mfl. (2005) har estimert at en ytterligere økning i stillingsvernet, ledighetstrygden, skattene og fagforeningsgraden fra nivåene før 1970-tallet, i hovedsak er årsaken til ledighetsøkningen i Europa. Andre er uenige fordi nivåene på disse forholdene

var langt høyere i Europa enn i USA før ledigheten økte også.

Basert på de samme institusjonelle variablene, finner Nunziata (2001) at disse forholdene ikke har bidratt særlig til å øke reallønningene i Kontinental-Europa. Slike forhold kan imidlertid virke gjennom oppsigelse- og ansettelsesprosessen også. I den grad konklusjonene i Nickell mfl. (2005) er korrekte, har de institusjonelle forholdene i så fall påvirket søke- og ansettelseeffektiviteten svært negativt. Det gjenstår imidlertid å forklare hvorfor ledigheten i for eksempel Norge har holdt seg lav, og under ledigheten i USA i hele den aktuelle perioden. Ledighetstrygden i Norge er økt vesentlig mer enn i Kontinental-Europa og stillingsvernet og skattene er trolig vel så høye. Kan den høye graden av sentralisering og koordinering i lønnsdannelsen være hele forklaringen?

Utviklingen i Norge og Sverige siden begynnelsen på 1990-tallet, da lønnsdannelsen i Sverige ble mer desentralisert samtidig som den i Norge ble mer sentralisert, tyder på at koordinerings- og sentraliseringsgraden er av stor betydning for den makroøkonomiske utviklingen. Lønnsveksten og ledigheten økte vesentlig mer i Sverige enn i Norge på 1990-tallet. Etter 1997 har imidlertid den svenske lønnsdannelsen igjen tilnærmet seg den norske, og ledigheten i Sverige har siden gått klart ned.

REFERANSER:

Barkbu, B. B., R. Nymoen og K. Røed (2003): «Wage coordination and unemployment dynamics in Norway and Sweden», *Journal of Socio Economic Studies*, 32, s. 37-58.

Bjørnstad, R. (2005): «Institutions, markets and unemployment – Understanding unemployment in the modern economy», avhandling for dr. polit.-graden forsvart 27. mai 2005, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Blanchard, O. og J. Wolfers (2000): «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, 462.

Boug, P., Y. Dyvi, P. R. Johansen og B. E. Naug (2002): «MODAG – En makroøkonomisk model for norsk økonomi» SØS 108, Statistisk sentralbyrå.

IMF (1998): «The Wage Bargaining Structure in Norway and Sweden and its Influence on Real Wage Developments», Working Paper No. 174.

Johnson, G. og R. S. Layard (1986): «The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy», i *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam.

Layard, R. S., S. J. Nickell og R. Jackman (1991): «*Unemployment*», Oxford University Press, Oxford.

Nunziata, L. (2001): «Institutions and Wage Determination: A Multi-Country Approach», Nuffield College Working Papers in Economics, no. 29, internet: //www.nuff.ox.ac.uk/users/nunziata/.

Nickell, S. J., L. Nunziata, og W. Ochel (2005): «Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?», *Economic Journal*, (January).

Oswald, A. (1997): «The Missing Piece of the Unemployment Puzzle», Inaugural Lecture, University of Warwick, November.

Røed, K. (2000): «Arbeidsledighet, stabiliseringspolitikk og lønnsdannelse – Er kollektiv lønnsmoderasjon en farbar vei mot lav arbeidsledighet?», Vedlegg 2 i NOU 2000:21.

Wallerstein, M. og K.O. Moene (2003): «Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism?», *Journal of Theoretical Politics*, 15:271-297.