



15.01.2021

Den norske modellen og relativt lønnsnivå

Rapport 34-2020

Rapport nr. 34-2020 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS

ISBN-nummer: 978-82-8395-100-4

Oppdragsgiver: Unio

Forsidefoto: Photo by JJ Ying on Unsplash

Tilgjengelighet:

Dato for ferdistilling: 15. januar 2021

Forfattere: Andreas Benedictow, Emil
Cappelen Bjøru, Amund Kordt

Samfunnsøkonomisk analyse AS

Borggata 2B
N-0650 Oslo

Org.nr.: 911 737 752
post@samfunnsokonomisk-analyse.no

Forord

Samfunnsøkonomisk analyse AS (SØA) har utarbeidet denne rapporten på oppdrag for Unio. Formålet med rapporten er å belyse og drøfte Den norske modellen for lønnsdannelse med fokus på relative lønnsforskjeller samt Unios rolle og tilpasning innenfor modellen. Vi takker oppdragsgiver for et spennende oppdrag.

Oslo, 15. januar 2021

Andreas Benedictow
Prosjektleder
Samfunnsøkonomisk analyse AS

Sammendrag

Den norske modellen for lønnsdannelse har sin bakgrunn i de første tiårene etter andre verdenskrig. Kjer-
nen har ligget fast siden 1960-tallet, men både form og innhold har endret seg i forhold til utfordringene
som har oppstått.

Hovedkursmodellen, med samspillet mellom konkurranseutsatt sektor («frontfaget») og skjermet sektor
(«følgerfag») har vært sentral siden midt på 1960-tallet. Da kunne man i Norge se tilbake på 20 år med
stabil økonomisk vekst og full sysselsetting. I stedet for arbeidsløshet, var det den kostnadmessige kon-
kurranseevnen og inflasjon som ble de viktigste utfordringene for den økonomiske politikken.

For at den norske modellen skal fungere etter hensikten er det flere betingelser som må være oppfylt. Den
samordnede lønnsdannelsen krever koordinering av tariffoppgjør, der konkurranseutsatt sektor forhandler
først og setter normen for senere oppgjør. Institusjoner, lover og normer understøtter dette. Arbeidslinja
spiller en sentral rolle, og penge- og finanspolitikken innrettes med sikte på å holde arbeidsledigheten lav.
Videre forutsettes en velferdsstat med et finmasket sikkerhetsnett.

OECD konkluderer, i en undersøkelse av lønnsdannelsen i de 35 medlemslandene, med at kollektive or-
ganisasjoner på både arbeidsgiver og arbeidstakersiden gir et arbeidsmarked som fungerer bedre enn der
lønnsdannelsen skjer i den enkelte bedrift: Koordinerte systemer kjennetegnes ved høyere sysselsetting,
lavere arbeidsløshet, bedre integrering av svake grupper og større likhet i lønn enn fullt desentraliserte
systemer.

Den norske modellen for lønnsdannelse har bidratt til at det i Norge har vært og er relativt små forskjeller i
lønnsnivå mellom ulike næringsområder og yrkesgrupper.

De siste tiårene har det imidlertid vært en økning i lønnsforskjeller. Det er en rekke forklaringer som ligger
bak. Trolig er en sterk produktivitetsvekst i enkelte bransjer en viktig bidragsyter til at vi i dag finner flere
næringer som har dratt fra industrien i lønnsutviklingen, som i sin tur trolig har bidratt til å dempe organisa-
sjonsgraden i norsk økonomi for enkelte yrkesgrupper. For flere av de næringene som har falt etter er
forklaringen knyttet til økt arbeidsinnvandring, noe som i stor grad har vært knyttet til yrker med lavt kom-
petansebehov.

Vi ser også nærmere på betydningen av den norske modellen for lønnsutviklingen til typiske Unio-medlem-
mer, og muligheter for endringer i det relative lønnsnivået i tråd med hovedkursmodellen. Noen av med-
lemsgruppene har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Isolert sett vil et lønnsløft til slike grupper bidra til
å redusere lønnsforskjellene. Imidlertid har andre grupper hatt høyere lønnsvekst. Samlet har KS-området
hatt om lag samme lønnsvekst som frontfaget siden begynnelsen av 2000-tallet. Selv om lønnsforskjellene
blir mindre med et lønnsløft for enkelte grupper, blir samlet lønnsvekst høyere.

Vi drøfter tre ulike måter å løfte lønnsnivået til grupper med høyere utdanningsnivå innenfor offentlig sektor.
En mulighet er å akseptere et større avvik fra hovedkursen, med den belastningen det kunne påføre Den
norske modellen hvis dette skulle bre om seg. Et slikt løft må også finansieres, enten ved økt skatteinngang
eller ved kostnadskutt andre steder. En alternativ tilnærming er en intern omfordeling innenfor sektoren.
Det kan skje ved å identifisere grupper med ulik lønn og gjennomføre en utjevning ved målrettet differen-

siering av lønnsveksten, enten over tid eller ved et engangs lønnsløft til grupper som har blitt hengende etter, som sykepleiere og lærere. En tredje, mer radikal løsning er å endre definisjon eller sammensetning av frontfaget, for eksempel kunne norsk tjenesteeeksport spilt en (større) rolle her, og slik bidra til å løfte hovedkursen.

Den norske modellen har tjent oss godt. For å mobilisere til koordinerte lønnsforhandlinger er det avgjørende at modellen har legitimitet. Generelt sett kan derfor både økte lønnsforskjeller og «for høy» samlet lønnsvekst utfordre den norske modellen.

Modellen har imidlertid vist seg å være fleksibel. Tilpasninger har vært, og vil også i framtiden være nødvendige for å opprettholde modellens grunnleggende trekk, som koordinert lønnsdannelse og oppslutningen rundt velferdsstaten.

Innhold

Forord	III
Sammendrag	IV
1 Den norske modellen for lønnsdannelse	8
1.1 Kjennetegn ved Den norske modellen for lønnsdannelse	8
1.2 Bakgrunnen for Den norske modellen for lønnsdannelse - hovedkursmodellen	9
1.3 Empirisk analyse av modellen	11
1.4 Ulike tilnærminger internasjonalt	12
1.5 Betingelser for Den norske modellen	13
1.5.1 Tariffavtaler som grunnlaget for en samordnet lønnsdannelse	13
1.5.2 Institusjoner, lover og normer understøtter koordineringen	14
1.5.3 Arbeidslinja spiller en sentral rolle	14
1.5.4 Finans- og pengepolitikk med mål om full sysselsetting	14
1.5.5 Velferdsstat med finmasket sikkerhetsnett	15
1.6 En samordnet lønnsdannelse har flere positive konsekvenser for norsk økonomi	15
1.6.1 Sterke parter som kan bidra til å løse utfordringer både på virksomhets- og nasjonalt nivå	16
1.6.2 Sammenpresset lønnsstruktur fremmer produktivitet	16
1.6.3 Tilrettelegger for lav ledighet	18
2 Lønnsforskjeller i norsk økonomi	21
2.1 Overordnet om lønnsforskjeller innenfor den koordinerte lønnsdannelsen	21
2.1.1 Om forholdet til rammen for lønnsveksten	22
2.2 Lønnsforskjeller i Norge	23
2.2.1 Næringsfordelte lønnsforskjeller	23
2.2.2 Lønnsforskjeller mellom yrker	25
2.3 Drivkreftene bak lønnsforskjeller	26
2.3.1 Utviklingen i arbeidsmarkedets undergrupper påvirker relative lønninger	26
2.3.2 Den organiserte lønnsdannelsen	27
2.3.3 Arbeidsmarkeder hvor fagforeningene ikke står like sterkt demper koordineringsgraden	29
2.3.4 Kort om forklaringene bak lønnsforskjeller mellom kjønn	33
2.3.5 Inntektsskatten i Norge demper lønnsforskjellene	33
2.4 Hva er konsekvensene av større spredning i lønninger for den norske modellen?	34
3 Lønn for Unios medlemmer	36
3.1 Unios medlemmer i den norske modellen	36
3.1.1 Forskjellene øker med utdanningslengde	39
3.1.2 Lønnsgap mellom menn og kvinner	39
3.1.3 Hvor stor betydning har lønnsutviklingen til Unios medlemmer for den norske modellens utvikling?	40

3.2	Hvordan kan lønningene heves for grupper som har blitt hengende etter?	41
3.2.1	Omfordeling av lønnsvekst innenfor lønnskorridoren	41
3.2.2	Større avvik fra hovedkursen	42
3.2.3	En annen sammensetning av frontfaget	42
3.3	Finansiering av økt lønn	43
3.4	Avsluttende merknader om den norske modellens utfordringer	44
4	Referanser	46

1 Den norske modellen for lønnsdannelse

For å forstå rammene for lønnsdannelsen til Unios medlemmer må det først redegjøres for de overordnede rammene for den norske modellen.

I dette kapitlet går vi nærmere inn på bakgrunnen for og særtrekk ved Den norske modellen for lønnsdannelse, og konsekvensene av modellen for lønnsdannelsen i Norge. Vi vil overordnet beskrive trekk ved den norske modellen, som danner grunnlaget for de neste kapitlene hvor vi blant annet benytte tilgjengelig statistikk for å belyse dagens forhold.

1.1 Kjennetegn ved Den norske modellen for lønnsdannelse

Et kjennetegn ved det norske arbeidslivet er at forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er regulert gjennom tariffavtaler. En høy grad av organisering i fagforeninger og arbeidsgiverforeninger legger til rette for sentraliserte lønnsforhandlinger og muliggjør koordinering av lønns- og arbeidslivsspørsmål på tvers av sektorer, se for eksempel Bjørnstad (2015) og Bjørnstad og Nymoen (2015).

Den norske modellen består av flere elementer, der selve lønnsdannelsen er sentral. Men samspillet mellom lønnsdannelsen og finans- og pengepolitikken samt arbeidslinja i velferdspolitikken er også viktig. Vi vil i denne rapporten blant annet se nærmere på følgene, som små lønnsforskjeller og implikasjoner for teknologi og produktivitet. Dølvik (2013) viser til tre grunnpilarer for Den norske modellen for lønnsdannelse:

- Et organisert arbeidsliv, med høy organisasjonsgrad, samordnet lønnsdannelse, brede kollektivavtaler og partssamarbeid.
- Økonomisk styring, der handlefriheten i den økonomiske politikken brukes til å stabilisere et-

terspørselen i økonomien innenfor rammene av langsiktig bærekraft i offentlige finanser.

- Offentlig velferd, med bred velferdsstat, høy barnehagedekning, omfattende inntektssikring, gratis basistjenester fra offentlig sektor som helse og utdanning og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk.

Lønnsdannelsen kan betegnes som kjernen i Den norske modellen. Den kjennetegnes av koordinerte tariffoppgjør, der konkurranseutsatt sektor legger lista for lønnsoppgjørene og høy sysselsetting er et overordnet mål. Dette er den såkalte «frontfagsmodellen».

Begrepet «frontfagsmodellen» viser til det spesifikke koordineringsmønsteret der frontfag, eller et spesifikt næringsområde, forhandler først og setter en norm for lønnsutviklingen hos følgerfagene. I den norske modellen er den vareproduserende industrien frontfaget. Thomassen (2018) legger vekt på skillet mellom frontfagsmodellen som betegnelse på det spesifikke koordineringsmønsteret og hovedkursteorien som betegnelse på teorien som ble presentert av Aukrust utvalget. Kjært barn har mange navn: Lenge ble «Aukrustmodellen» brukt, men dette er mindre vanlig i dag. Aukrust foretrakk trolig selv navnet «Den norske modellen» (se Aukrust 1977: A Norwegian model), som plasserer det geografiske opphavet. Alternativet «Hovedkursmodellen» er mer dekkende for meningsinnholdet blant annet fordi det vi i dag kaller den norske modellen omfatter mer enn bare hovedkursmodellen. Modelens opprinnelse kan spores tilbake til Aukrusts selvvalgte prøveforelesning høsten 1956 (se Bjerkholt (2000), side 276).

Frontfagsmodellen er avhengig av en rekke betingelser for å fungere. Tariffavtalene er selvsagt viktige, men også institusjoner, lover og normer spiller avgjørende roller. Eksempler kan være arbeidsret-

ten og Teknisk beregningsutvalg, men også normer i forhandlingene om å prioritere små lønnsforskjeller og høy sysselsetting framfor lønnsvekst. Aksept for at lønnsdannelsen styres av konkurranseevnen, betinger at den økonomiske politikken rettes mot full sysselsetting.

Viktige konsekvenser av frontfagsmodellen er 1) stor grad av fleksibilitet der endringer gjennomføres gjennom kompromisser og felles forståelse og 2) små lønnsforskjeller gir høyere produktivitet, der driverne er at a) virksomheter med lav lønnsomhet/produktivitet ikke klarer å drive på grunn av relativt høyt lønnsnivå til ufaglærte, b) relativt høyt lavtlønnsnivå leder til substitusjon mot kapital (høy kapitalintensitet) og c) relativt lave lønninger i toppen av lønnsfordelingen gir større bruk av høyt kvalifisert arbeidskraft.

Den norske modellen for lønnsdannelse kjennetegnes ved små forskjeller i lønn på tvers av næringer, yrkesgrupper og utdanningsnivå. Kjernen i Den norske modellen for lønnsdannelse er etablerte mekanismer for å finne kompromisser og felles løsninger på motsetninger i arbeidslivet.

Den samordnede lønnsdannelsen demper markedskreftene, som kan skape høy lønnsvekst selv om arbeidsledigheten er relativt høy. Grepene er å knytte lønnsveksten til konkurranseevnen og ikke til lokale arbeidsmarkeder. Dermed unngås kontinuerlig (for) høy vekst i lønninger og priser.

At lønnsdannelsen er samordnet muliggjør bruk av finans- og pengepolitikk til å holde ledigheten lav, uten at konkurranseevnen svekkes og inflasjonen øker.

Det er industrioverenskomsten mellom Norsk industri og Fellesforbundet som utgjør frontfaget. Industrioverenskomsten består av følgende tidligere overenskomster:

- Verkstedstedsoverenskomsten, som omfatter den tradisjonelle industrien på verft, verksteder og offshore.
- Teknologi- og dataoverenskomsten, som omfatter teknologiindustrien og tilleggende bransjer.
- Nexansoverenskomsten, som omfatter ansatte i kabelleverandøren Nexans, tidligere Skandinaviske Kabel- og Gummifabrikk A/S, Standard Telefon- og Kabelfabrikk A/S og Alcatel Kabel Norge AS.
- Tekooverenskomsten, som omfatter tekstil- og konfeksjonsindustrien og tilleggende bransjer.

1.2 Bakgrunnen for Den norske modellen for lønnsdannelse - hovedkursmodellen

Den norske modellen for lønnsdannelse har sin bakgrunn i de første tiårene etter andre verdenskrig.

Kjernen har ligget fast siden 1960-tallet, men den er ikke statisk. Både form og innhold har endret seg opp igjennom i forhold til utfordringene som har oppstått. Oppslutningen om modellen har også vært varierende. Det sentrale poenget med Den norske modellen er likevel å etablere gjentatte kompromisser og oppslutning om felles løsninger.

Midt på 1960-tallet kunne man i Norge se tilbake på 20 år med stabil økonomisk vekst og full sysselsetting. Dette var en makroøkonomisk utvikling som stod i skarp kontrast til mellomkrigstidens erfaring med svært høy arbeidsledighet og ujevn vekst.

I stedet for arbeidsløshet, var det den kostnadsmessige konkurranseevnen og en «krypende» inflasjon som ble de viktigste utfordringer for den økonomiske politikken, jf. Aukrust (1965). Dette var tids-

epoken for både kortsiktige politiske tiltak¹ og for langsiktig institusjonsbygging som kunne gi forutsigbarhet og kontroll med lønns- og prisveksten.

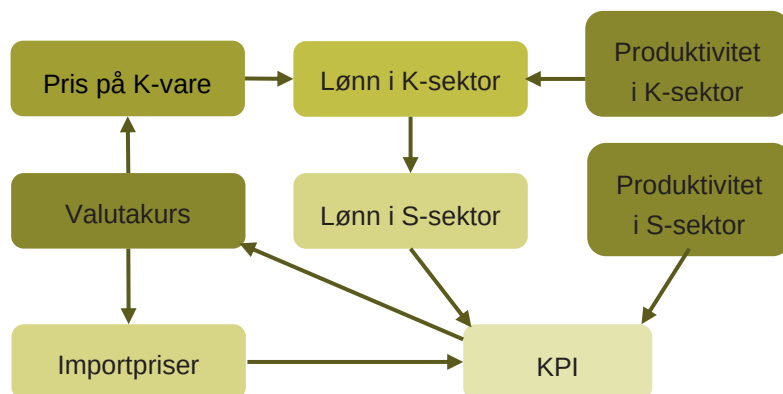
Det viktigste intellektuelle bidraget til det vi nå omtaler som Den norske modellen for lønnsdannelse, kom i form av to rapporter som en ekspertgruppe bestående av samfunnsøkonomene Aukrust, Holte og Stoltz (1966) skrev som bakgrunnsmateriale til lønns- og jordbruksforhandlingene i 1966.² Den andre rapporten, datert 20. oktober 1966, trakk opp linjene for *hovedkursmodellen for lønns- og prisutviklingen*, som i dag er bedre kjent som *frontfagsmodellen*.

Hovedkursmodellen, med samspillet mellom konkurranseutsatt sektor («frontfaget») og skjermet sektor («lønnfølgere») er illustrert i Figur 1.1.³ Figuren leses med utgangspunkt i boksene merket «Produktivitet i K-sektor», «Pris på K-vare» og «Valutakurs».

På 1960-tallet, og frem til omleggingen av penge- og valutapolitikken rundt århundreskiftet, var det en grei tilnærming å betrakte nominell valutakurs som bestemt utenfor det øvrige systemet for pris og lønnsdannelse (inklusive renter). Med dagens pengepolitiske regime er derimot valutakursen også bestemt av innenlandsk inflasjon og rente. I figuren er dette angitt ved at det går en pil fra boksen merket *Valutakurs* til boksene for *Pris på K-vare* og *Importpriser*, og en pil til *Valutakurs* fra *KPI* (implisitt inkludert renta, gjennom inflasjonsstyringen av pengepolitikken).

Når *Pris på K-vare* regnet i norske kroner er bestemt på verdensmarkedet, samtidig som arbeidsproduktiviteten (*Produktivitet i K-sektor*) per forutsetning er fastlagt uavhengig av lønnsdannelsen, er verdien av arbeidsproduktiviteten også bestemt. Det er da sannsynlig at *Lønn i K-sektor* i relativt stor grad må bestemmes av *Pris på K-vare* og *Produktivitet i K*, slik det er angitt i modellfiguren.

Figur 1.1 Enkel framstilling av Den norske modellen for lønnsdannelse. Pilene markerer sammenhenger i modellen.



¹ Periodiske prisstopper, gjerne i forbindelse med lønnsoppgjør, var et ganske vanlig virkemiddel.

² Det å rettmessig framheve Aukrusts bidrag betyr ikke at det ikke var noe mønster i de årlige lønnsjusteringene før 1965, eller at Aukrust «oppfant» frontfagsmodellen som praktisk modell for lønnsjustering. Som allerede beskrevet av Olstad (2009) fungerte jernavtalen som en mal for andre tariff-

områder allerede tidlig på 1900 tallet. Tendensen til mønster i norske lønnsforhandlinger ble også lagt merke til av internasjonale observatører, jf. Nymoen (2017).

³ Begrepene skjermet og konkurranseutsatt sektor (hhv. S- og K-sektor) ble første gang benyttet i *Økonomisk Utsyn* 1962, fra Statistisk Sentralbyrå (Aukrust O. , 1977)

Dersom lønnsnivået over noen år blir liggende for høyt i forhold til verdien av arbeidsproduktiviteten, vil avkastningen på investert kapital i konkurranseutsatt sektor (profittraten) bli lavere enn normalavkastningskravet vi kan tenke oss blir etablert gjennom at investorene opptrer i et «fritt kapitalmarked». For å tiltrekke kapital til konkurranseutsatt sektor (innenfor det ene eller andre systemet) må derfor lønnsnivået reduseres for at faktisk avkastning på investeringer i konkurranseutsatt sektor skal nærme seg normalavkastningen.

Dersom lønnsnivået er «for lavt» i forhold til verdien av arbeidsproduktiviteten blir det en «superprofitt» i denne delen av næringslivet som vil medføre store investeringer. Dette truer ikke konkurranseutsatt sektors videre eksistens på samme måte som hvis avkastningen var lavere enn normalavkastningskravet, snarere tvert imot. Det er likevel realistisk å regne med at det vil skje en oppjustering av lønnsnivået, som før eller senere vil utligne forskjellen mellom profittraten i konkurranseutsatt sektor og i resten av næringslivet.

Den skisserte lønnsdannelsen i konkurranseutsatt sektor vil bidra til å opprettholde og videreutvikle en valutaintjenende næring, som alltid er et viktig anliggende for politikkutformingen i en liten åpen økonomi. Det samme gjelder bekymringen for at den innenlandske inflasjonen kan komme ut av kontroll. Dersom lønnsutviklingen i konkurranseutsatt sektor ble norm for lønnsbanen i S-sektor, ville man langt på vei sikre at veksten i lønns- og prisnivået i Norge ikke avvek for mye fra utlandet. Med konsensus om en norm for relativ lønn mellom K- og S-sektor, ville dermed lønnsbanen i S-sektor stort sett følge konkurranseutsatt sektor, slik figuren viser, og dermed hovedkursen for lønnsutviklingen.

Med lønn i konkurranseutsatt sektor bestemt ved hovedkursen, produktivitet i S-sektor bestemt av andre faktorer enn det vi ser på her, og med det

nevnte normalavkastningskravet, er det logisk at det er justeringer av prisnivået på S-sektorens varer og tjenester som vil sørge for at faktisk profittrente blir tilpasset avkastningskravet i kapitalmarkedet.

Prisene på varene og tjenestene fra skjermet sektor har forholdsvis stor vekt i konsumprisindeksen (KPI), slik at det går en pil fra boksen *Lønn i S-sektor* til boksen merket med *KPI*. Dette fordi lønnsendringer i S-sektor veltes over i prisene på varer og tjenester fra sektoren, som dermed påvirker inflasjonen i økonomien. I en liten åpen økonomi er det imidlertid også en stor andel importerte konsumvarer. Pris på import påvirker derfor KPI direkte, og gir opphav til såkalt «importert inflasjon».

1.3 Empirisk analyse av modellen

Dersom vi tenker oss at dette systemet får utvikle seg «i fred», uten at det skjer noen store sjokk (i form av for eksempel utenlandske prissjokk eller at kravene til kapitalavkastning endrer seg), vil det nominelle lønnskostnadsnivået bevege seg innenfor den såkalte «lønnskorridoren», område mellom en «øvre» og «nedre» grense for en lønnsutvikling som ivaretar modellens egenskaper (jf. Figur 1.2). Dette gjelder både i konkurranseutsatt sektor og i den samlede økonomien. Av samme grunn vil lønnsandelen (andelen av verdiskapingen som går til arbeidstakerne gjennom lønn) ligge på et stabilt nivå over tid. Dette konstante nivået kan betraktes som et «likevektsnivå» på lønnsandelen.

Vi kan til en viss grad teste hovedkursmodellen empirisk ved å undersøke om lønnsandelen, for eksempel i norsk industri eller i Fastlands-Norge, har svingt rundt et fast nivå over en lengre tidsperiode. Dette er imidlertid ikke helt dekkende, fordi likevektslønnsandelen i sin tur kan være bestemt gjennom kompromisser om hva som er en normal (eller nødvendig, eller akseptabel) avkastningsrate på investert kapital.

Et slikt kompromissbasert nivå kan endre seg over tid. En mer tilfredsstillende test av hovedkursmodellens empiriske relevans må derfor baseres på økonometrisk modellering av lønnsdannelsen, der de kompromissbestemmende faktorene i de kollektive forhandlingene er representert i modellen, se for eksempel Gjelsvik, Nymoen og Sparrman (2015), og referansene der.

1.4 Ulike tilnærminger internasjonalt

OECD Employment outlook 2018 (OECD, 2018) viser i en undersøkelse av lønnsdannelsen i de 35 medlemslandene, at kollektive organisasjoner på både arbeidsgiver og arbeidstakersiden gir et arbeidsmarked som fungerer bedre enn der lønnsdannelsen skjer i den enkelte bedrift: Koordinerte systemer kjennetegnes ved høyere sysselsetting, lavere arbeidsløshet, bedre integrering av svake grupper og mindre ulikhet i lønn enn fullt desentraliserte systemer.

Lønnsdannelse er et komplekst system formet av økonomiske, politiske, sosiale og kulturelle forhold i hvert enkelt land. OECD deler landene i fem kategorier etter hvordan lønnsdannelsen er organisert.

Norge plasseres i kategorien der lønnsdannelsen gir de beste resultatene for samfunnet, sammen med Sverige, Danmark, Nederland, Østerrike og Tyskland. I disse landene kjennetegnes lønnsforhandlingene av sterke parter på begge sider. Forhandlingene skjer typisk på bransjenivå med nasjonal koordinering, men med fleksibilitet i form av lokale avtaler (OECD gir lønnsdannelsen i denne gruppen fellesbetegnelsen «Organiserte, desentraliserte og koordinerte kollektive forhandlingsystemer»).

I motsatt ende finner vi den største gruppen, med hele 14 land, inkludert USA og Storbritannia. Der er det ingen nasjonal koordinering og forhandlinger om

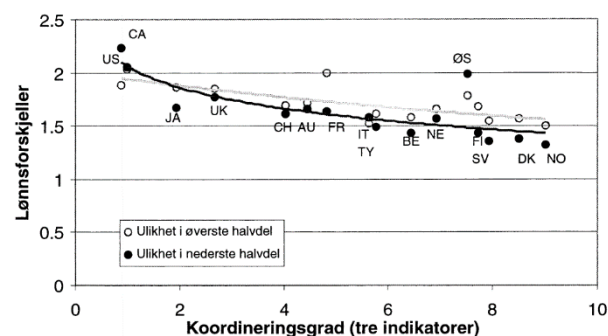
lønn og arbeidsvilkår skjer på selskapsnivå. Dette er den organiseringen som ligger nærmest «standard» økonomisk teori.

Ifølge standardteorien vil fagforeninger presse opp lønningene slik at lønnsnivået blir høyere og sysselsettingen lavere enn i markedsløsningen. Det skaper en konflikt mellom innsidere som har jobb og høy lønn og utsidere som ikke har jobb. Resultatene til OECD er altså stikk i strid med dette. Høyere sysselsetting betyr at også de som vanligvis sliter med å skaffe seg jobb klarer seg bedre med kollektiv lønnsdannelse. I Norges gruppe er det også mindre ufrivillig deltid. Rapporten dokumenterer også at ansattrepresentanter i bedriftsstyrer bidrar betydelig til å bedre arbeidsforholdene, både i form av bedre opplæring, økte karrieremuligheter og lavere stressnivå.

Høy koordineringsgrad gir små lønnsforskjeller

At koordinering i lønnsdannelsen er nært knyttet til små lønnsforskjeller kommer tydelig fram i Figur 1.2. Land med høy koordineringsgrad har i all hovedsak små lønnsforskjeller. Det gjelder både i den øverste og nederste delen av fordelingen.

Figur 1.2 Sammenhengen mellom koordineringsgraden i lønnsdannelsen og lønnsforskjeller. Lønnsforskjeller i øverste halvdel er definert ved desil 9 delt på desil 5, nederste halvdel ved desil 5 delt på desil 1



Kilde: Faksimile fra Bjørnstad og Johansen (2002).

Eichengreen og Iversen (1999) forklarer dette med at det ikke bare er forhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i koordinerte lønnsdannelsesregimer. Det er også forhandlinger internt i og mellom organisasjonene som koordinerer hvilke krav de skal prioritere. Ved høy koordineringsgrad er det bare én bærekraftig løsning som vil stå seg gjennom gjentakende forhandlingsrunder, nemlig når lavtlønnsgrupper får høyere prosentvise lønnstillegg enn andre. Dette kjenner vi igjen i Norge, der arbeidstakerne krever nettopp dette – og der andre arbeidstakergrupper og arbeidsgiverne i betydelig grad godtar det.

Unios medlemmer har tapt på økt sammenpressing, ved at lavtlønnsoppgjør i frontfaget i stor grad ble overført til offentlige oppgjør, særlig på 90-tallet. Holden-utvalgene argumenterte for at for stor sammenpressing ikke ville være opprettholdbart over tid som forhandlingsløsninger (se både Holden I (2000) og Holden III (2013)).

1.5 Betingelser for Den norske modellen

For å lykkes med en samordnet lønnsdannelse er det flere betingelser som må være oppfylt.

For det første krever den samordnede lønnsdannelsen koordinering av tariffoppgjør hvor konkurranseutsatt sektor forhandler først og setter normen for senere oppgjør, for det andre kreves det at institusjoner, lover og normer understøtter en samordnet lønnsdannelse, for det tredje spiller arbeidslinja en sentral rolle, for det fjerde må penge- og finanspolitikken innrettes med sikte på å holde arbeidsledig-

heten lav og for det femte forutsettes en velferdsstat med finmasket sikkerhetsnett.

1.5.1 Tariffavtaler som grunnlaget for en samordnet lønnsdannelse

Tariffavtalene er grunnlaget som lønnsdannelsen hviler på. Et velorganisert arbeidsliv med relativt jevnbyrdige maktforhold mellom partene, har lagt fundamentet for en samordnet lønnsdannelse som har bidratt til små forskjeller og sikret at norske eksportvirksomheter kan opprettholde konkurranseevnen overfor utlandet. Kort sagt legger samordningen til rette for et lønnsnivå som dyrker eksportvirksomhet.

Norge har høy organisasjonsgrad, som gir legitimitet og evne til å samordne gjennom arbeidslivets parter. Hovedavtalene og tariffavtalenes rolle i å regulere arbeidslivet er muliggjort gjennom et sterkt partssamarbeid på både virksomhets- og samfunnsnivå.

Inndelingen av økonomien i konkurranseutsatt og skjermet sektor (hhv. K- og S-sektor) er et sentralt element i mange makroøkonomiske sammenhenger, ikke minst når det gjelder å forklare lønnsdannelsen. Dette er viktig fordi Norge har en svært åpen økonomi. Den norske handelsintensiteten er om lag 70 prosent, mens gjennomsnittet for OECD-landene er i overkant av 50 prosent.⁴

Den norske modellen er kjennetegnet ved koordineringen av tariffavtalene, der et såkalt frontfag forhandler først, og slik setter en norm for lønnsutviklingen hos de andre, det vil si følgerfagene. Frontfagene finnes innenfor eksportrettede sektorer, som skaper denne normen for å motvirke at vi får en sær-

⁴ Handelsintensitet er definert som den samlede verdien av eksport og import delt på bruttonasjonalproduktet.

norsk lønnsutvikling som svekker den kostnadmessige konkurranseevnen til norsk næringsliv.

Dette kalles frontfagsmodellen. Hovedhensikten er å organisere lønnsdannelsen slik at den ikke kommer i veien for målet om «full sysselsetting».

1.5.2 Institusjoner, lover og normer understøtter koordineringen

Samarbeidet mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere og staten er kjent som *trepartssamarbeidet*. For at trepartssamarbeidet skal lykkes i å skape en samordnet lønnsdannelse må institusjoner, lover og normer understøtte koordineringen.

Dette kan være formelle institusjoner, som arbeidsretten og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU).

Arbeidsretten er en norsk særdomstol som behandler tvister knyttet til tariffavtaler. Gjennom TBU blir partene i arbeidslivet enige om virkelighetsforståelsen, altså den økonomiske situasjonen og nyere historisk utvikling i forkant av lønnsoppgjørene. Det er grunn til å tro at en slik forankring og enighet bidrar til et lavere konfliktnivå i lønnsoppgjørene og at forhandlingene går raskere.

Rapportene til TBU gir oversikt over lønns- og inntektsutviklingen, prisutviklingen inkludert en prisprognose for inneværende år og utviklingen i konkurranseevnen. Den gir også en oversikt over utviklingen i internasjonal og norsk økonomi.

1.5.3 Arbeidslinja spiller en sentral rolle

Arbeidslinja spiller en sentral rolle i norsk politikk. Arbeidslinja er betegnelsen på den politiske målsettingen om at flest mulig skal være i arbeid og være i stand til å forsørge seg selv ved hjelp av inntekts-

givende arbeid. I *Velferdsmeldingen* (St. meld 35, (1994-1995)), står det at «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis eller samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle.» Det innebærer blant annet at skatt, trygd og overføringer skal utformes på en slik måte at det vil lønne seg å arbeide fremfor å stå utenfor arbeidsmarkedet for de aller fleste.

Sysselsettingen i Norge er høy, og arbeidsledigheten er lav i en internasjonal målestokk. Dette bidrar til en jevnere inntektsfordeling. Tilknytning til arbeidslivet er det viktigste virkemiddelet mot lavinntekt og fattigdom for den enkelte, men gir også et sosialt fellesskap og bidrar til integrering.

Begrepet arbeidslinja ble først brukt i offentlige dokumenter i forbindelse med *Attføringsmeldingen* (St. meld 39, (1991-1992)). Arbeidslinja i norsk politikk går imidlertid langt tilbake og ble kanskje særlig tydelig med fokuset på «arbeid til alle» etter andre verdenskrig samtidig som velferdsstaten ble stadig mer omfattende.

1.5.4 Finans- og pengepolitikk med mål om full sysselsetting

Videre må finans- og pengepolitikken innrettes mot full sysselsetting, når lønnsdannelsen fokuserer på konkurranseevnen.

Før finanskrisen var det vokst fram en ganske bred konsensus internasjonalt om at et fleksibelt inflasjonsmål er gunstig for pengepolitikken, og at finanspolitikken først og fremst bør sørge for at de automatiske stabilisatorene får virke.

Automatiske stabilisatorer er mekanismer som bidrar til å redusere effekten av etterspørselssjokk på samlet etterspørsel og dermed aktivitetsnivået i økonomien. Slike stabiliserende mekanismer er knyttet til inntekts- og utgiftsposter som varierer i

takt med aktiviteten i økonomien. I en høykonjunktur vil for eksempel økte skatte- og avgiftsinntekter knyttet til sterk vekst i produksjon og sysselsetting isolert sett bidra til å redusere husholdninger og virksomheters kjøpekraft. Skattesystemet endres ikke, men likevel øker skatteinntektene. Likeledes vil for eksempel arbeidsledighetstrygd bidra til å opprettholde husholdningenes kjøpekraft i en lavkonjunktur og således dempe nedturen.

Finanskrisen illustrerte imidlertid svakheter og mangler i en slik konjunkturstyring. Både økonomer og politikere så etter hvert at de automatiske stabilisatorene ikke var nok. En mer aktiv finanspolitikk var nødvendig for å motvirke nedgangen i økonomien. På den ene siden var frykten for varig massearbeidsledighet og på den andre siden var det allerede høy statsgjeld i mange land. Etter hvert gjennomførte mange land slike tiltak og internasjonale sammenligninger viser at land som tidlig og i stor grad benyttet ekspansiv finanspolitikk, som Norge, også fikk en mindre dyp og mer kortvarig lavkonjunktur, se for eksempel Council of Economic Advisors (2009). Empiriske studier viser også at økte offentlige utgifter er mer effektivt enn skattereduksjoner (Holden, 2016; Eika & Hammersland, 2016). Kort fortalt skyldes det at økte offentlige utgifter i stor grad øker etterspørselen direkte, mens skattelette til dels går til økt sparing i husholdninger og næringsliv.

For størst mulig effekt av finanspolitikken er imidlertid miksen av offentlig konsum og investeringer og skattesystemet også viktig (Harding, 2015). Offentlige investeringer går gjerne ikke til de samfunnsøkonomisk mest lønnsomme prosjektene. I stedet velger regjering og storting ofte å se bort fra effektivitetshensyn og heller la andre hensyn styre (NOU 2015: 1).

I Norge møtes dårlige tider med måtehold i lønnskravene for å sikre konkurranseevnen i K-sektor.

Dersom det i Norge tillates en høyere lønnsvekst enn hos handelspartnerne vil det skape et særnorskinflasjonspress. Hvis dette møtes med renteøkninger, vil krona styrkes nominelt.. Dermed svekkes K-sektors kostnadmessige konkurranseevne enten gjennom intern eller ekstern appresiering.

Det gir i seg selv lavere netto sysselsetting fordi lavere lønn rammer sysselsettingen mer gjennom redusert konsum enn det som følger av at K-sektor støttes relativt til et høyrentescenario. Dette skyldes blant annet at K-sektor er relativt kapitalintensiv.

Hvis arbeidstakerne skal gå med på måtehold i lønnskravene må finanspolitikken på banen for å sikre sysselsettingen, ellers ryker lønnsmoderasjonen på lang sikt. Pengepolitikken kan ikke alene overta dette ansvaret fra finanspolitikken. Pengepolitikken har allerede for mange andre hensyn å ta, som finansiell stabilitet. De senere årene har vi også fått en mer aktiv kredittpolitikk for å avlaste pengepolitikken med hensyn til boligmarkedet, blant annet gjennom boliglånforskriften.

1.5.5 Velferdsstat med finmasket sikkerhetsnett

Dessuten vil arbeidstakerne kreve en velferdsstat med tett sikkerhetsnett, når de har gått med på fredsplikt og virksomheters styringsrett. Noen vil beskrive velferdsstaten som et kompromiss mellom arbeidere og kapitaleiere, se for eksempel Wahl (2007). Se også Dølvik m.fl. (2007), og Hatland mfl. (2011) om velferdsstaten.

1.6 En samordnet lønnsdannelse har flere positive konsekvenser for norsk økonomi

Viktige resultater av den norske arbeidslivsmodellen og et velutviklet trepartssamarbeid er høy yrkesdeltakelse og små lønnsforskjeller.

Å lykkes med en samordnet lønnsdannelse har positive effekter ikke bare for den enkelte, men også

for den norske økonomien i makro, det vil si på et mer overordnet nivå.

For det første fungerer koordineringen i lønnsdannelsen som en del av stabiliseringspolitikken, for det andre fremmer Den norske modellen for lønnsdannelsen økt produktivitet og for det tredje skaper den rom for en økonomisk politikk som sikter mot full sysselsetting.

Under vil vi se nærmere på disse følgene av en samordnet lønnsdannelse.

1.6.1 Sterke parter som kan bidra til å løse utfordringer både på virksomhets- og nasjonalt nivå

Som nevnt over fungerer trepartssamarbeidet stabiliserende på økonomien ved at lønnskravene tilpasses den økonomiske utviklingen.

Når partene i arbeidslivet tar del i reformarbeid eller omstillingsprosesser lar de seg gjennomføre gjennom kompromisser og felles forståelse.

På nasjonalt nivå kan partene for eksempel samarbeide om inntektspolitikk, så vel som store reformer som pensjonsreformen eller kompetansereformen.

I tillegg kan partene lokalt eksempelvis samarbeide om nedbemanning og omstilling, men også implementering av ny teknologi eller opplæring av nye medarbeidere.

1.6.2 Sammenpresset lønnsstruktur fremmer produktivitet

Over tid er økonomisk vekst avgjørende for vekst i velstand og velferd. Størst vekst får vi når arbeids-

kraft og kapital brukes i næringer med høy avkastning på de ressursene de legger beslag på. I den økonomiske politikken er det et overordnet mål å legge til rette for effektiv ressursbruk slik at verdiskapingen kan bli så høy som mulig.⁵ Jo høyere produktivitsvekst desto mer kan vi ta ut i form av lønnsøkning eller mer fritid.

I land med mindre innslag av koordinert lønnsdannelsen ser man oftere at timelønnen i hver enkelt virksomhet er knyttet til produktiviteten til den aktuelle arbeidstaker. På grunn av den norske, kollektive, formen for lønnsdannelse ser vi ikke en slik sammenheng i like stor grad i Norge. Hvis belønningen for ekstra innsats er liten reduseres imidlertid insentivet til å jobbe hardt.

Om man imidlertid tar et steg tilbake og ser på hele populasjonen av virksomheter i for eksempel Norge har imidlertid en sammenpresset lønnsstruktur en rekke virkninger på produktivitet i økonomien. I Figur 1.3 har vi illustrert dette ved hjelp av en prinsipp-skisse for forholdet mellom lønn og produktivitet i en økonomi med sammenpresset lønnsstruktur. I figuren har vi laget et tenkt tilfelle hvor alle virksomheter i Norge er rangert etter verdiskaping per timeverk, og den minste og høyeste timelønnen angir «lønnskorridoren».⁶

Den sammenpressede lønnsstrukturen, eller nærmere bestemt et høyt minste timelønnsnivå, bidrar til at noen virksomheter med lav lønnsomhet/produktivitet ikke klarer å drive når lønnsnivået er relativt høyt. Dette er illustrert ved det lysegrønne skraverte området i Figur 1.3. Lønnsnivået bidrar dermed til å bedre produktiviteten ved at vi ikke har så mye næringsvirksomhet som er lavproduktiv. Ledig

⁵ Høy verdiskaping er et mål også dersom politikken har ambisiøse fordelingspolitiske mål.

⁶ Skissen er basert på Moene (2016)

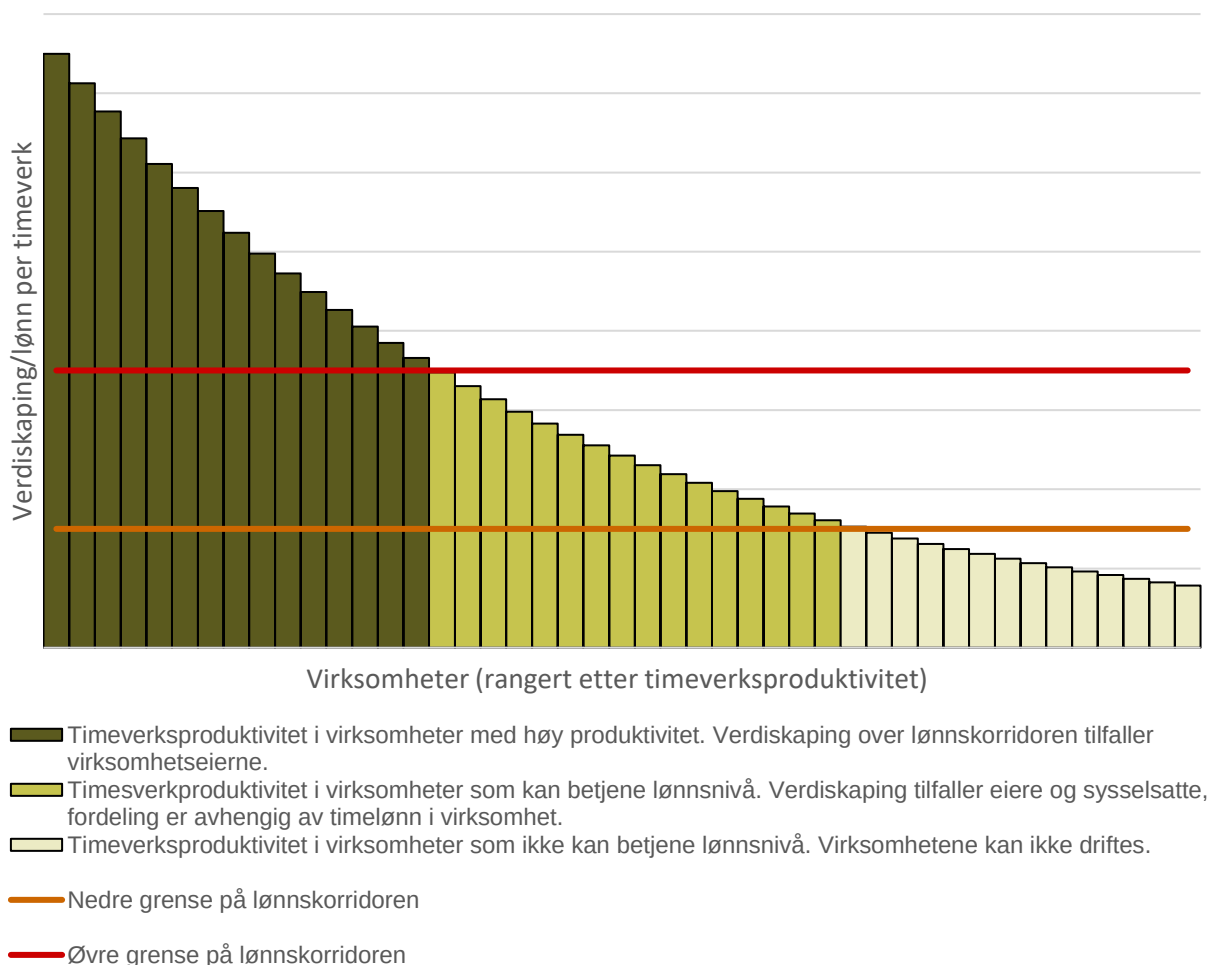
arbeidskraft må omstilles til mer produktive virksomheter.

Videre gir relativt lave lønninger i toppen av lønnsfordelingen større bruk av høyt kvalifisert arbeidskraft, gjennom at denne type arbeidskraft er relativt billig. Dette gjør det også særlig ettertraktet å investere i høyproduktive virksomheter ettersom disse gir høy avkastning når en relativt liten andel av verdiskapingen per time går til lønnsutbetalinger. Dette er illustrert ved de mørkegrønne søylene i Figur 1.3.

All verdiskaping over lønnskorridorens øvre grense tilfaller virksomhetseierne.

En annen viktig driver er at et relativt høyt lavtlønnsnivå leder til substitusjon mot kapital og et høyere «normalnivå» av kapital (høy kapitalintensitet) som også bidrar til å øke produktiviteten gjennom incentiver for å ta i bruk maskiner og annen teknologi samt at man innretter arbeidskraften mer effektivt fordi arbeidskraften er dyr.

Figur 1.3 Prinsippskisse av forholdet mellom verdiskaping per timeverk i en populasjon av virksomheter og lønn ved koordinert lønnsfastsettelse og små lønnsforskjeller (illustrert ved minimum- og maksimum timelønn)



Note: I figuren har vi laget et tenkt tilfelle hvor alle virksomheter er rangert etter verdiskaping per timeverk, og det minste og høyeste timelønnsnivå angir «lønnskorridoren». Kilde: Basert på Moene (2016)

Den sammenpressede lønnsstrukturen med et relativt høyt lønnsnivå bidrar altså generelt til høyere kapitalintensitet, samtidig som lavproduktiv virksomhet utfases, og at det investeres mer i høyproduktiv virksomhet. Samlet sett bidrar altså en slik lønnsstruktur til en mer plassering av arbeidskraft og kapital i virksomheter som er mer produktive.

I årene mellom 1970 og midten av 2000-tallet opplevde Norge en betydelig høyere produktivitetsvekst sammenlignet med øvrige land, noe som har resultert i høyere inntektsvekst. I denne tidsperioden gikk Norge fra å være blant OECD-landene med relativt lav nasjonalinntekt til å være blant de landene med høyest nasjonalinntekt og levestandard.

Produktivitetsveksten de siste ti årene har imidlertid vært klart lavere enn i tiårene før. I perioden 1995-2005, lå den gjennomsnittlige produktivitetsveksten på rundt 3 prosent i året. I perioden fra 2006-2016, falt veksten til i underkant av 1 prosent årlig. Lavere produktivitetsvekst er imidlertid ikke noe særnorsk fenomen, men har rammet de aller fleste land.

Behovet for å forsterke produktivitetsveksten i Norge er utførlig drøftet i Produktivitetskommissjonens to rapporter (NOU 2015: 1; NOU 2016: 3).

Hva produktivitetsveksten betyr for framtidig velstand og velferd kan anskueliggjøres ved å sammenligne utviklingen i BNP for fastlands-Norge fram mot 2035 gitt ulike anslag på produktivitetsveksten. Antar vi en produktivitetsvekst lik den vi hadde mellom 1995 og 2005, vil BNP for fastlands-Norge øke med 85 prosent til år 2035. Blir veksten i stedet som

i perioden fra 2006-2016, vil BNP vokse med kun 20 prosent i den samme perioden.

Reduksjonen i årlig produktivitetsvekst i perioden mellom 2006 og 2016 er til dels konjunkturelt betinget,⁷ men det er sannsynlig at også strukturelle faktorer har bidratt til nedgangen. Uansett er tiltak for å legge til rette for sterkere produktivitetsvekst et sentralt næringspolitisk spørsmål.

1.6.3 Tilrettelegger for lav ledighet

I det private næringslivet er hovedpoenget med tariffavtaler at utviklingen i lønnskostnadene knyttes til den økonomiske situasjonen i bedriftene. Når lønnsdannelsen i en økonomi er basert på et system av koordinerte tariffavtaler, skapes det rom for en økonomisk politikk som sikter mot full sysselsetting.

Uten kollektiv forhandlingsmakt hos arbeidstakerne vil justeringen av lønninger bli frikoblet fra lønnsomheten i bedriftene. Kolsrud og Nymoen (2014) viser at den nominelle pris- og lønnsdannelsen da blir mer ustabil enn i et system der lønningene i privat næringsliv bestemmes gjennom kollektive avtaler.

Det skyldes at når lønnsomheten i næringslivet ikke er en avgjørende faktor i koordineringen av priser og lønninger, erstattes den av arbeidsledigheten som disiplinerende kraft i lønnsdannelsen.

Når lønnsdannelsen foregår på denne måten kan det vises at det finnes et bestemt nivå på arbeidsledigheten som gir stabil lønns- og prisinflasjon. Dette kalles «den naturlige ledighetsraten». Da tilsier teorien at en politikkbestemt og lav arbeidsledighets-

⁷ Produktivitetsveksten har siden finanskrisen tatt seg noe opp, og var i gjennomsnitt 1,3 prosent mellom 2010 og 2014

rate vanskelig kan gå sammen med en fri lønnsdannelse.

En slik beskrivelse kan passe relativt godt for amerikansk økonomi, der fagforeningene spiller en langt mindre rolle enn i Norge og store deler av Europa for øvrig.

Teorien om en naturlig arbeidsledighetsrate dominerer lærebøkene i økonomi.⁸ Utgangspunktet er at systemet for lønns- og prisdannelse kan modelleres med såkalte Phillipskurveligninger. Kolsrud og Ny-moen (2014) viser at når en benytter en slik Phillips-kurvemodell fanger enn ikke opp koordineringen gjennom kollektive avtaler. Antas det i tillegg at den langsiktige lønns-Phillipskurven er vertikal, følger det at det kun er ett (naturlig) ledighetsnivå som er forenlig med stabil inflasjon.

Under forutsetningen om fagforeninger med for-handlingsmakt der lønna forankres i bedriftenes lønnsomhet finnes det ikke én naturlig ledighets-rate. Snarere finnes det i prinsippet uendelig mange ledighetsrater som er forenelige med stabil inflasjon, lønnsandel og profitt-rate. Når lønnsdannelsen tar inn over seg bedriftenes lønnsomhet skaper det rom for at økonomisk-politiske virkemidler kan innrettes mot å oppnå høy sysselsetting.

Dermed vil et system for lønnsdannelse basert på kollektiv forhandlingsmakt legge bedre til rette for et politisk mål om høy sysselsetting og stabil inflasjon.

En rekke forhold kan utfordre den norske modellen i årene som kommer. Dette gjelder særlig det økende presset mot arbeidsplasser uten særskilte krav til kompetanse eller utdanning. Det kan isolert

sett bidra til å føre oss i retning av et todelt arbeidsliv med sosial dumping, økte lønnsforskjeller, press på trygdesystemet svekket tillit til samfunnsmodellen generelt og svakere oppslutning om fagforeninger, som hvis det går langt vil true partenes rolle i og dermed fundamentet for den samordnede lønnsdannelsen.

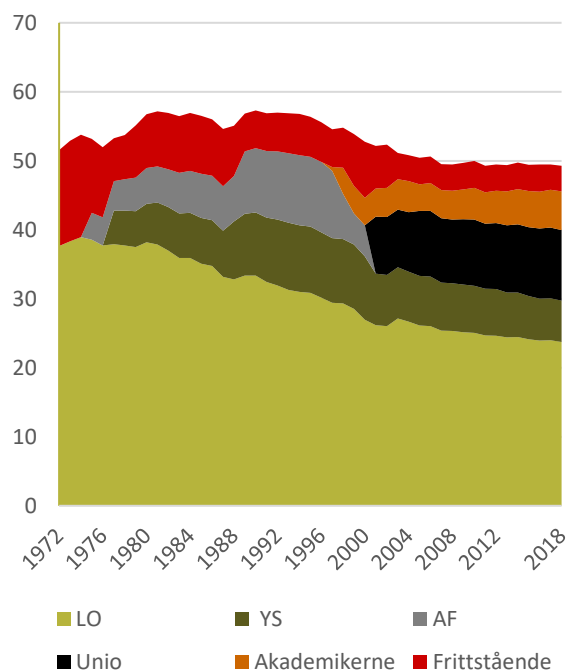
Digitalisering kan bidra i samme retning, ved å erstatte stadig flere arbeidsoppgaver. Arbeidsinnvandring øker særlig konkurransen om jobbene som ikke krever spesiell kompetanse. Denne utfordring gjelder imidlertid først og fremst lavere inntektsgrupper i samfunnet.

Figur 1.4 viser at etter en periode med høy oppslutning om arbeidstakerorganisasjonene på 1980-tallet, falt organiseringsgraden markert fra tidlig på 1990-tallet og fram til rundt 2008. De siste 10 årene ser den imidlertid ut til å ha stabilisert seg rett i underkant av 50 prosent.

Den norske modellen bidrar imidlertid trolig til at vi står bedre rustet til å møte disse utfordringene enn de fleste andre land. Det norske arbeidsmarkedet er svært fleksibelt og norske arbeidere meget omstillingsdyktige. Sammenliknet med andre land gis særlig de med lave ferdigheter mye opplæring. Ny teknologi tas raskt i bruk og skaper nye arbeidsplasser. Spesielt reagerer lønnsdannelsen raskt om norsk økonomi har problemer. Det er lønnsutviklingen i kjølvannet av oljeprisfallet i 2014 et godt eksempel på. Som vi har argumentert for over vil partssamarbeidet tre inn når det oppstår problemer, både på virksomhets- og samfunnsnivå.

⁸ Det finnes imidlertid unntak, se for eksempel. Rødseth (2000), kap 5.9 og 7.3..

Figur 1.4 Andelen organiserte arbeidstakere totalt fordelt på arbeidstakerorganisasjoner. 1972-2018. Yrkesaktive medlemmer



Kilde: TBU (2020)

Endringene beskrevet over bærer dessuten i seg et stort positivt potensial. Økt produktivitet frigjør arbeidskraft til nye oppgaver i en tid med lavere fødselsrater og en økende andel eldre. Arbeidsinnvandringen gir økt tilbud av arbeid og gir et viktig bidrag til fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, både strukturelt (lave fødselsrater gir nasjonalt under-skuddstilbud på noen typer arbeidskraft) og konjunkturelt (gjennom økt innvandring i gode tider og omvendt).

2 Lønnsforskjeller i norsk økonomi

I dette kapittelet ønsker vi å se nærmere på utviklingen i de relative lønningene på tvers av yrkesgrupper og næringshovedområder. Dette kapittelet vil sammen med kapittel 2 danne grunnlaget for drøftelsen av lønnsutviklingen til Unios medlemmer, i kapittel 4.

2.1 Overordnet om lønnsforskjeller innenfor den koordinerte lønnsdannelsen

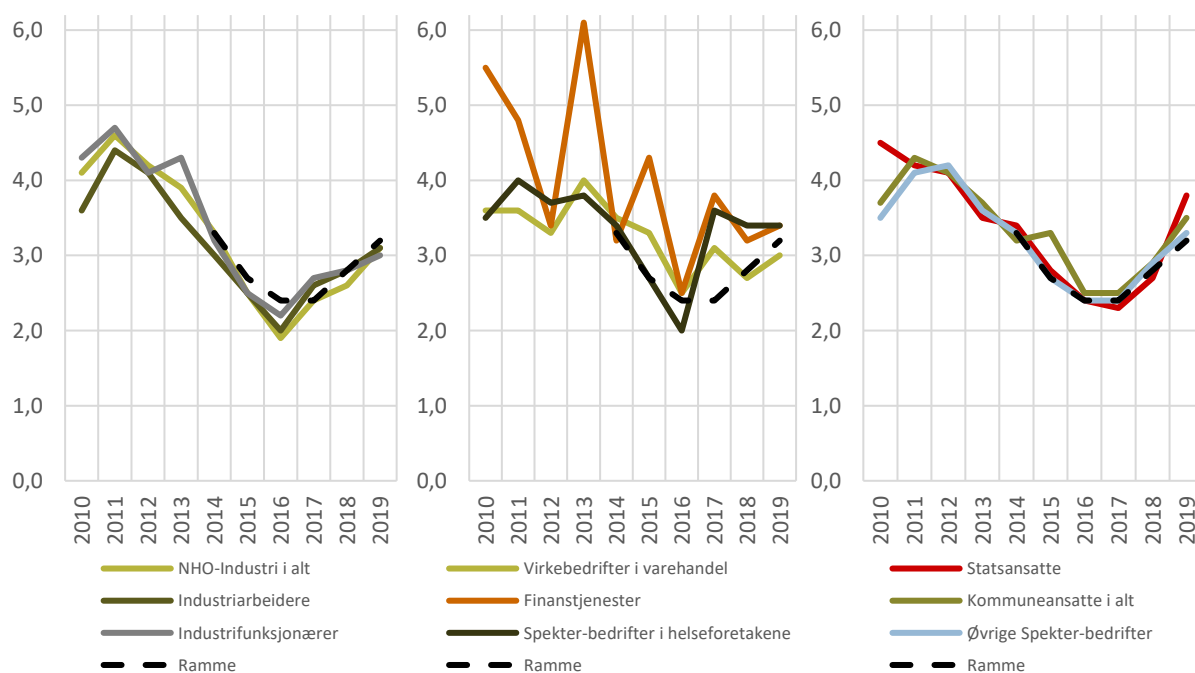
Den norske modellen for lønnsdannelse har bidratt til at det i Norge har vært og er relativt små forskjeller i lønnsnivå mellom ulike næringsområder og yrkesgrupper.

Den samlede lønnsveksten i frontfaget er normgivende for resten av den koordinerte lønnsdannelsen. Lønnsveksten i frontfaget er nærmere bestemt årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer som er omfattet av forhandlingene mellom NHO-Industri sitt virkeområde. Den årlige veksten mellom partene

fastsettes i Industrioverenskomsten. Lønnsoppgjøret i industrien danner en ramme for lønnsoppgjøret i andre oppgjør, som ulike parter er bundet til gjennom ulike avtaleverk som i økende grad har blitt formalisert de senere år. Rammen fastsettes anslagsvis i samme år som lønnsoppgjøret. Rammen er verken gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre oppgjør skal forholde seg til.

Når anslaget for rammen er angitt i oppgjøret i industrien avgjør forhandlingspartene i de andre forhandlingsområdene selv fordelingen av denne rammen mellom ulike grupper innenfor sitt område. På denne måten er det en viss fleksibilitet i lønnsoppgjøret, gjennom at de ulike oppgjørene har ansvar for å tilpasse fordelingen av lønnsveksten i områdene de dekker.

Figur 2.1. Vekst i årslønn i større forhandlingsområder og anslag for rammen fra Industrioverenskomsten. Prosent. 2010-2019



Kilde: NOU 2020:8

2.1.1 Om forholdet til rammen for lønnsveksten

De største forhandlingsområdene, hvis lønnsutvikling er fremstilt i Figur 2.1, dekket om lag 57 prosent av alle lønnstakerårsverk i Norge i 2019 (NOU:8, 2020).

Som det kommer frem av Figur 2.1 følges rammen i stor grad innenfor NHO-Industri sitt område. Det er imidlertid flere årsaker til at rammen ikke følges helt nøyaktig. Veksten i årslønn beregnes fra ett år til et annet. Endringer i sammensetningen av sysselsatte i området kan også påvirkes fra ett år til et annet, som gjør at veksttallet ikke treffer like godt i industrien. En annen viktig forklaring på at rammen ikke treffer helt er tillegg og andre godtgjørelser som omfattes av i beregningene av årslønnen sammen med overheng fra tidligere år som følge av at det tar noe tid inn i hvert enkelt år før Industrioverenskomsten er forhandlet og trer i kraft. «Bom» kan selvsagt også skyldes at noen har tatt ut mer eller mindre enn rammen tilsier.

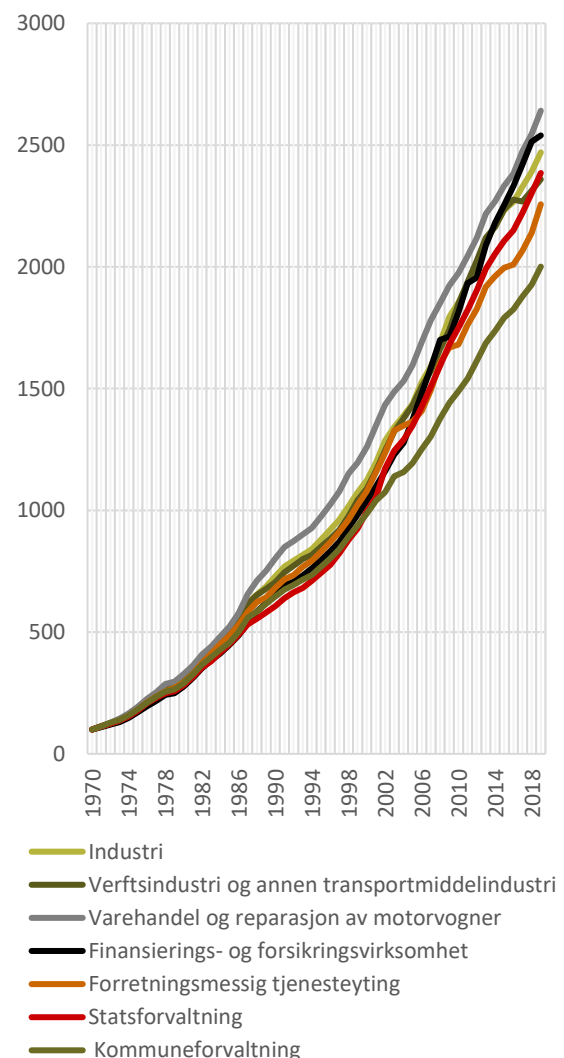
I Figur 2.1 er også en del andre forhandlingsområder fremstilt, sammen med anslaget for rammen fra Industrioverenskomsten. Av figurene ser vi at Virkebedrifter i varehandelen, Finanstjenester og Spekterbedrifter i helseforetakene har klare avvik fra rammen i perioden 2014-2019, også her er trolig de overnevnte endringsfaktorene fra år til år en viktig del av forklaringen. Trolig skyldes også noe av avvikene at man i forhandlingene har hatt en lavere koordineringsgrad.

For statlig- og kommunalt ansatte, samt ansatte i øvrige Spekterbedrifter som i hovedsak er ansatte i statlig helt- eller delvis eide foretak ser vi en annen tendens. Her synes lønnsveksten å ligge svært tett opp mot rammen fra Industrioverenskomsten.

Dersom vi undersøker utviklingen i timelønn og over en noe lengre tidshorisont ser vi i Figur 2.2 at utviklingen i lønnsveksten de senere årene skiller seg fra

lønnsutviklingen frem til om lag 2000. Det er altså slik at de avvikene vekstratene vi ser de større forhandlingsområdene er et nyere fenomen i historisk forstand.

Figur 2.2 Reell vekst i indeksert timelønn i større forhandlingsområder fra nasjonalregnskapet. 1970=100



Kilde: Nasjonalregnskapet SSB

2.2 Lønnsforskjeller i Norge

Mens vi hittil i hovedsak har drøftet de organiserte forhandlingene, dekker dette kun deler av den norske befolkningen. For å få et helhetlig bilde av relative lønninger i Norge må vi gå utover de organiserte forhandlingene.

De organiserte forhandlingene påvirker og blir påvirket av lønnsutviklingen ellers i økonomien. Hvordan utviklet lønningene seg etter at hovedkursteorien ble innført på 60-tallet? Ble relative lønninger før 1960 fryst eller har noen grupper stukket av eller falt fra? For å kartlegge og forstå utviklingen og drivkreftene bak lønnsforskjellene er det først hensiktsmessig med en kartlegging av lønnsforskjeller i Norge.

2.2.1 Næringsfordelte lønnsforskjeller

Figur 2.3 viser utviklingen i timelønn for næringshovedområdene i nasjonalregnskapet fra 1970 til 2019. Som det kommer frem av figuren var det ganske stabile forskjeller i timelønn på tvers av næringer frem til slutten av 1990-tallet. Før dette var det kun enkelte næringsgrupper som hadde en lønnsutvikling som har hatt avvik fra flertallet av næringer.

Selv om det også fra 2000-tallet har vært en rekke næringer med svært lik lønnsvekst, er det enkelte næringer som har hatt en timelønn som har vokst betydelig mer, mens noen få andre har blitt frakjørt.

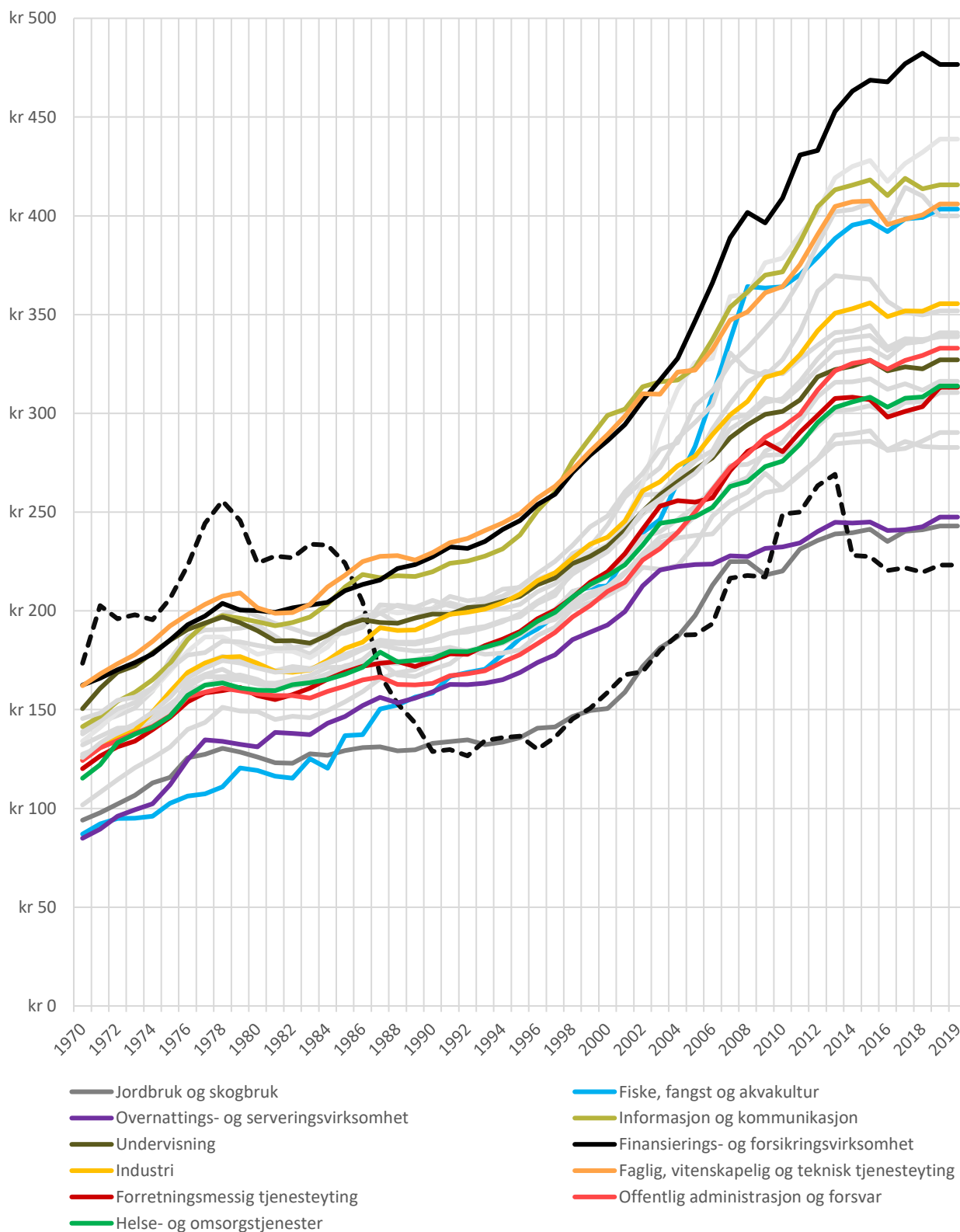
I det nedre sjiktet er det særlig overnatting og serveringsvirksomhet, som skiller seg ut, sammen med utenriks sjøfart (sort stiplet linje) og jordbruk og skogbruk som også har falt etter i lønnsutviklingen.

Det syntes imidlertid å være næringene som har hatt høyest lønnsvekst som drar spredningen i lønninger opp. Her finner vi blant annet næringsgruppene fiske fangst og akvakultur, faglig vitenskapelig

og teknisk tjenesteyting, omsetning og drift av fast eiendom sammen med finansierings og forsikringsvirksomhet.

Fra rundt 2014 har reallønnsveksten vært svak i de aller fleste næringer. Det faller sammen med slutten av en lang periode med høye oljepriser.

Figur 2.3. Gjennomsnittlig realtimelønn fordelt på næringshovedområde og standardavvik i timelønn på tvers av næringer (høyre akse). Faste 2015-kroner. 1970-2019



Note: Figuren inneholder timelønn for næringshovedområdene i nasjonalregnskapet. Timelønn for næringsgruppen Utvinning av olje og gass og næringsgruppen Rørtransport er ikke med i figuren eller i beregningen av standardavvik. Utvalgte næringshovedområder er framhevet.

Kilde: Nasjonalregnskapet og SØA

2.2.2 Lønnsforskjeller mellom yrker

Det norske arbeidsmarkedet består av en rekke ulike underenheter som i varierende grad kan betegnes som avgrensede arbeidsmarkeder. Næringsinndelingene danner grensene for flere arbeidsmarkeder, men for mange er yrkesgruppe en mer hensiktsmessig inndeling da det for mange yrker finnes arbeidsplasser i en rekke ulike næringer.

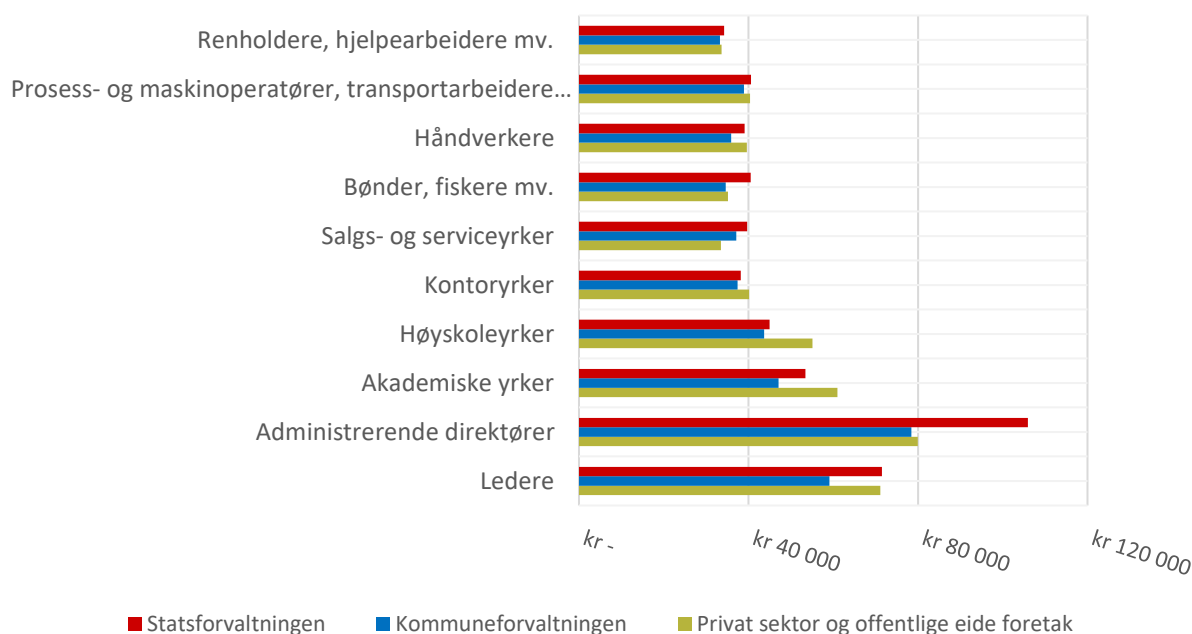
I Figur 2.4 har vi inkludert gjennomsnittlig månedslønn fordelt på hovedyrkesgruppe og sektor. I figuren illustreres ikke ulikheten som følger av de næringsfordelte lønningene. Det er nok derfor betydelige forskjeller innenfor hver av de ulike hovedyrkesgruppene. Hver av hovedyrkesgruppene inneholder også et bredt spekter av ulike yrker som i varierende grad er spesialisert innenfor ulike næringer. Figur 2.4 kan imidlertid beskrive noen overordnede trekk knyttet til forskjeller i lønninger på tvers av yrker.

Av figuren ser vi at det er betydelige likheter på tvers av ulike yrkesgrupper og sektorer. En generell trend synes å være at sysselsatte i statsforvaltningen har noe høyere lønn enn tilsvarende yrker i kommuneforvaltningen og at yrker som krever høyere utdanning og lederstillinger har en bedre gjennomsnittlig månedslønn.

Foruten akademiske yrker, høyskoleyrker og direktører og ledere ligger gjennomsnittlig månedslønn på om lag 30-40 000 kroner. Forskjellene mellom sektorene for yrkesgruppene i dette lønnsjiktet er også relativt små. For bønder og fiskere mv. og salgs- og serviceyrker gir imidlertid jobb i statsforvaltningen om lag 5 000 mer i månedslønn mens kontoryrker betales noe mer i privat sektor.

Hvis vi ser på de fire høytlønnede gruppene, er spredningen noe større på tvers av sektorer. Høyskoleyrker og akademiske yrker får i gjennomsnitt

Figur 2.4. Gjennomsnittlig månedslønn fordelt på yrkeshovedgruppe og sektor. 2019



Note: Yrkeshovedgrupperingen til SSB søker å omfatte alle yrker i økonomien og bygger på internasjonale standarder. Se Tabell 2.3 for mer informasjon om hva de ulike yrkeshovedgruppene omfatter.
Kilde: SSB

7-10 000 mer i lønn i privat sektor, sammenlignet med tilsvarende kommunale og statlige stillinger.

Forskjellen mellom offentlig og privat sektor er imidlertid størst når vi ser på lønningene til administrerende direktører. En statlig ansatt administrerende direktør får om lag 26 000 mer i lønn enn i en tilsvarende stilling i privat sektor og kommuneforvaltningen. Ledere er etter administrerende direktører den best lønnede yrkesgruppen, og i dette sjiktet er månedslønnen i privat og statlig sektor om lag den samme.

2.3 Drivkreftene bak lønnsforskjeller

Gjennomgangen over viser at det de siste 20 årene har blitt større spredning i lønnsnivå på tvers av næringer enn de man så tidligere. Vi ser også at akademiske yrker, høyskoleyrker, ledere og særlig administrerende direktører har et noe høyere gjennomsnittlig månedslønnsnivå enn andre yrker. Hva er det som forårsaker denne spredningen? Og som vi allerede har vært inne på, hvordan kan man få økt økte lønnsforskjeller innenfor rammene av den norske modellen?

Som nevnt forhandles lønningene for svært mange i Norge gjennom de institusjonaliserte prosessene som er omtalt i kapittelet over. Dette kan skyldes de avvikene som er tillat innenfor den normen som legges i Industriooverenskomsten. I Norge finnes det imidlertid også en rekke mindre deler av arbeidsmarkedet hvor den sentraliserte og koordinerte lønnsdannelsen ikke står like sterkt.

Før vi går inn på ulike forklaringer på det relative lønnsnivået i norsk økonomi er det hensiktsmessig å etablere noen konseptuelle inndelinger av arbeidsmarkedet for å forstå hvordan ulike drivkrefter påvirker ulike deler av arbeidsmarkedet.

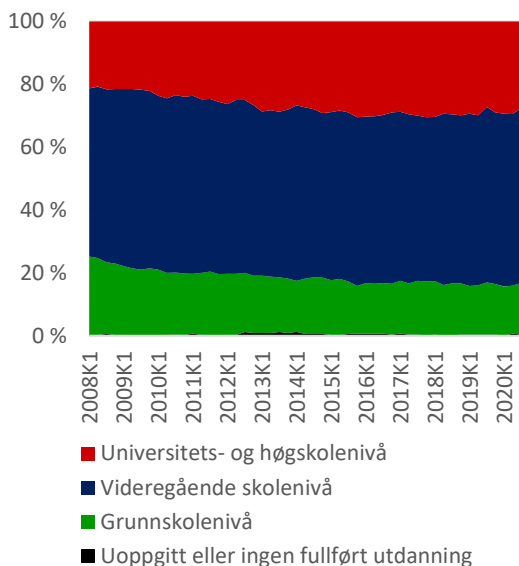
2.3.1 Utviklingen i arbeidsmarkedets undergrupper påvirker relative lønninger

Grensene som trekkes opp for deltakerne i de ulike delene av arbeidsmarkedet defineres blant annet av utdanningsnivå eller yrkeserfaring, næringsområdene som etterspør ulik kompetanse og hvilke yrker som typisk finnes innenfor de ulike næringene. Enkelt sagt kan man si at grensene for hvor et individ kan jobbe uten å måtte ta ytterligere utdanning, utgjør rammene for arbeidsmarkedet man deltar i. På tilsvarende måte utgjør rammene for virksomhetenes etterspørsel i arbeidsmarkedet hvilken kompetanse som er nødvendig for å produsere et gitt sett med produkter.

Disse grensene endres gradvis over tid. Dette poenget er både viktig for å forstå hvordan ulike drivkrefter virker på lønnsnivået for enkelte yrkesgrupper, men også for å forstå hvilke hensyn som må tas i betraktning innenfor den norske modellen for lønnsdannelse.

Figur 2.5 viser endringen i sammensetningen av utdanningsnivå innenfor en næringsgruppe, og illustrerer hvordan grensene for arbeidsmarkedet endres over tid. Andelen høyt utdannede i næringsgruppen Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon har bare siden 2008 økt med 6 prosentpoeng. Følgelig har arbeidsmarkedet høyt utdannet arbeidskraft forholder seg til blitt utvidet.

Figur 2.5. Andel sysselsatte fordelt på utdanningsnivå i næringsgruppen Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon. 2008K1-2020K1.



Kilde: SSB

. Næringsgruppen etterspør trolig også annen kompetanse og dermed andre arbeidstakere i dag en i 2008. Dette gjelder trolig de fleste næringer.

Den dynamiske utviklingen i arbeidsmarkedets mindre enheter påvirker også utviklingen i relative lønninger. Sentralt i så måte er hvorvidt lønningene er et resultat av organiserte forhandlinger, som følge av markedskreftene eller en kombinasjon av de to ytterpunktene.

2.3.2 Den organiserte lønnsdannelsen

I motsetning til et lønnsnivå som bestemmes av markedskreftene er det koordinerte lønnsoppgjøret et resultat en institusjonell prosess. Et viktig skille mellom organiserte og uorganiserte forhandlinger er

at institusjonene i mer eller mindre grad bevisst kan påvirke utviklingen i lønnsnivået. Dette leder til en drøftelse av hva som er handlingsrommet innenfor den *normative*⁹ hovedkursteorien.

Som allerede nevnt over er det rom for en annen fordeling av lønnsveksten innenfor et forhandlingsområde enn det som fastsettes i Industriooverenskomsten. Dette muliggjør en annerledes fordeling av lønninger mellom yrkesgrupper innenfor samme forhandlingsområde enn det som følger av frontfagsmodellen.

Det som har gitt den norske modellen for lønnsdannelse en sentral fleksibilitet er nettopp mulighetene for ulike områdespesifikke fordelinger. Ofte fremforhandles også lønninger lokalt, hvor lokale forhold kan tas i betraktning.

Som illustrert i Figur 2.1 er det i dag også forskjeller mellom ulike forhandlingsområders lønnsvekst. Det er altså rom for avvik i forhandlingsområdenes samlede lønnsvekst, dette reiser imidlertid spørsmålet om hvor mye enkelte forhandlingsområder kan avvike fra industriooverenskomsten. Dette spørsmålet kan delvis besvares med en prinsipiell drøftelse av hovedkursteorien.

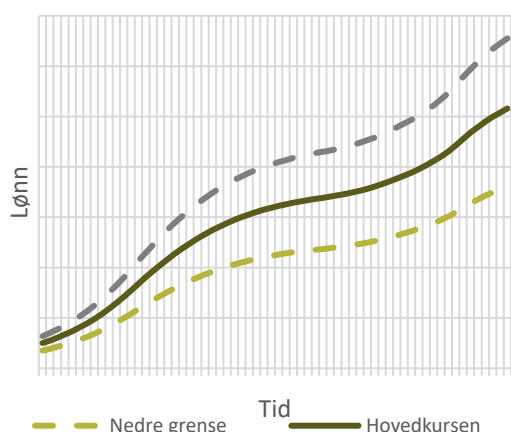
En sentral egenskap ved hovedkursteorien er at den er normativ, og at det finnes ulike grader av etterlevelse av modellens normer. Dagens implementering av modellen i det norske arbeidsmarkedet kan gjerne betegnes som en moderat streng fortolkning av hovedkursteorien, hvor intern omfordeling er tillat, men den samlede lønnsveksten er lik som i frontfaget.

⁹ At teorien er normativ sikter her til hovedkursteoriens anbefalinger om hvordan lønningene bør utvikle seg for å få en ønsket utvikling, i motset-

ning til en *positiv* teori som for eksempel kan beskrive hvilke sammenhenger som råder om lønnsnivået for en yrkesgruppe ikke aktivt styres.

En streng tolkning kunne i teorien være at alle fikk samme lønnsvekst uavhengig av yrke, næring, arbeidserfaring eller øvrige kjennetegn. En slik streng fortolkning ville innebære en sementering av relative lønnsnivåer slik de står i dag.

Figur 2.6. Skisse av hovedkursen og lønnskorridoren



Kilde: SØA, basert på Figur 2 i Aukrust (1977)

Det er imidlertid rom for mindre strenge fortolkninger av hovedkursmodellen en slik den praktiseres i dag og som trolig ivaretar de mange positive egenskapene forbundet med modellen. En viktig følge av en mindre streng fortolkning er imidlertid at målene for hovedkursteorien vil oppfylles i *mindre grad*.

I teorien som ble presentert av Aukrust ble det presentert en «øvre» og «nedre» grense for en lønnsutvikling som ivaretar modellens egenskaper, en «lønnskorridor», som fremstilt i Figur 2.6.

Grunnprinsippet i hovedkursmodellen er altså at hovedkursen fungerer som en «tyngdekraft» for andre lønninger i den koordinerte lønnsdannelsen. Lønnskorridoren kan i et slikt bilde være en illustrasjon på hvor sterk denne tyngdekraften er. Ved sterk tyngdekraft er korridoren smal, ved svak tyngdekraft er korridoren bred. I fraværet av en koordinert lønns-

dannelse som følger hovedkursen vil lønnskorridoren ha et stort utfallsrom, slik man gjerne ser i markedsbaserte lønssystemer hvor lønnsutviklingen ikke har noen form for koordinering eller «tyngdekraft» (Aukrust O. , 1977).

Videre er et sentralt poeng i hovedkursteorien ligger i at lønnskostnadsutviklingen per timeverk i industrien (hovedkursen) skal være lik trendveksten i verdien av timesverkproduktiviteten i samme næring, med begrunnelsen om å bevare arbeidsplassene i konkurranseutsatt sektor og stabil inflasjon.

Det er på kort sikt fullt mulig med avvikende vekst for enkelte næringslønninger som ikke virker begrensende på konkurranseutsatt sektors muligheter for tilgang på arbeidskraft, men en viktig forutsetning er da at lønnsveksten angår underenheter av arbeidsmarkedet som i liten eller ingen grad forholder seg til industrien. Over tid kan imidlertid en slik endring i relative lønninger føre til endringer i befolkningens preferanser for arbeidsplass som kan gi utslag i et behov for økte lønninger i konkurranseutsatt sektor for å holde på arbeidskraft. Igjen er det spørsmål om i hvor stor grad en endring i relative lønninger påvirker langsiktige yrkesvalg og behovet for økte lønninger i konkurranseutsatt sektor.

En ting er hva som vil skje med lønningene i privat sektor, en annen ting er hvordan offentlig sektor vil kunne imøtekomme økte lønnskrav eller en prioritert lønnsheving av yrkesgrupper som lønningene til administrerende direktører i Figur 2.4 er et uttrykk for. En lønnsøkning i offentlig sektor vil dessuten virke inn på statens finanser. Økte lønninger kan nødvendiggjøre økte skatter, redusert offentlig tjenestetilbud eller økte budsjettunderskudd.

Som omtalt i kapittel 2 og flere andre steder i denne rapporten er det en rekke positive virkninger av små

lønnsforskjeller, eller en smal lønnskorridor. Hvorvidt endringer i relative lønninger fører til en smalere eller bredere lønnskorridor er derfor også avgjørende for om endringer i relative lønninger styrker eller svekker den norske modellen. Det kan for eksempel tenkes at det kommer et «hopp» i en gruppes lønninger. Et annet alternativ er at grupper av arbeidstakere følger markedsbaserte forhold for lønnsutvikling over tid og blir hengende etter eller kjører fra den generelle lønnsutviklingen. Sistnevnte kan for eksempel følge av henholdsvis økt arbeidsinnvandring eller høy produktivitetsvekst. Slike forhold kan bidra til å utvide lønnskorridoren.

2.3.3 Arbeidsmarkeder hvor fagforeningene ikke står like sterkt demper koordineringsgraden

Den økende spredningen i lønnsnivå fra rundt årtusenskiftet, sammenfaller med en periode med svært høye oljeinntekter og høy reallønnsvekst. I den samme perioden har vi også sett en fallende organisasjonsgrad, som vist i Figur 1.4. Når organiseringsgraden faller eller fagforeninger av andre sosioøkonomiske, kulturelle eller politiske grunner ikke står like sterkt, er lønnsutviklingen i større grad overlatt til de gjeldende markedsforholdene innenfor dette avgrensede arbeidsmarkedet. Dette kan bidra til at lønningene innenfor enkelte yrkesgrupper eller næringer avviker fra utviklingen som følger av frontfagsmodellen.

Slike næringsområder eller yrkesgrupper kan imidlertid fortsatt nyte godt av de institusjonaliserte lønnsforhandlingene dersom de uorganiserte deltar i samme underenhet av arbeidsmarked som de organiserte. Det innebærer at de uorganiserte potensielt kan velge å bytte til et annet ansettelsesforhold i en organisert næring eller yrke dersom barrierene for å gjøre dette er relativt små og et slikt bytte kan gi dem bedre arbeidsvilkår.

Tabell 2.1. Andel arbeidstakere i prosent med tariffavtale etter bransje/sector og bedriftsstørrelse. Privat sektor. Gjennomsnitt av 4. kvartal 2016 og 2017.

Bransje/Sektor	%
Privat undervisning, helse og sosial omsorg	73
Transport og lagring	70
Industri, olje, bergverk	60
Detaljhandel	59
Finansiering og forsikringsvirksomhet	58
Overnattings og serveringsvirksomhet	50
Bygg, anlegg, el. Kraft	50
Kultur og annen tjenesteyting	47
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	47
Engroshandel	39
Informasjon og kommunikasjon	34
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	33
Bedriftsstørrelse	%
1-5 ansatte	31
6-9 ansatte	48
10-19 ansatte	52
20-49 ansatte	57
50-99 ansatte	56
100-199 ansatte	57
Over 200 ansatte	63

Kilde: (Nergaard K. , Organisasjonsgrader tariffavtaledekning og arbeidskonflikter , 2018)

Når det er en kobling mellom den organiserte og uorganiserte delen av arbeidsmarkedet vil uorganiserte gjerne følge arbeidsvilkårene til de organiserte (Card, Lemieux, & Riddell, 2003). På tilsvarende måte kan konkurransen mellom uorganiserte og organiserte deler av et arbeidsmarked påvirke det organiserte.

Som det kommer frem av Tabell 2.1 er det betydelige næringsforskjeller i organisasjonsgrad, og virksomheter med færre ansatte er ofte i mindre grad

organiserte. Dette betyr at for noen deler av norsk næringsliv bestemmes lønningene av andre forhold enn det som følger av hovedkursteorien.

Til tross for lav organisasjonsgrad virker andre deler av den norske modellen

Arbeidsmarkeder hvor fagforeninger ikke står like sterkt fortsatt vil også nyte godt av de andre grunnpilarene i den norske modellen, særlig det utbygde velferdssystemet. Universale forsikringsordninger bidrar til at det å stå uten lønn ved arbeidsløshet ikke er like kostbart for den enkelte. Dette bidrar til å heve lønnsnivået, særlig for lavtlønte, da arbeidsgivere til en viss grad kan sies å konkurrere mot velferdsordninger.

Velferdsstatens trygdeordninger og virkningene av at andre deler av næringslivet har sterke fagforeninger er særlig viktig for arbeidstakere som potensielt kan få lave lønninger. Disse mekanismene forhindrer imidlertid ikke at enkelte arbeidstakere får mye høyere lønninger enn den øvrige befolkningen. I begge ender av skalaen må man imidlertid se hen til de aktuelle markedsforholdene som driver lønnsutviklingen.

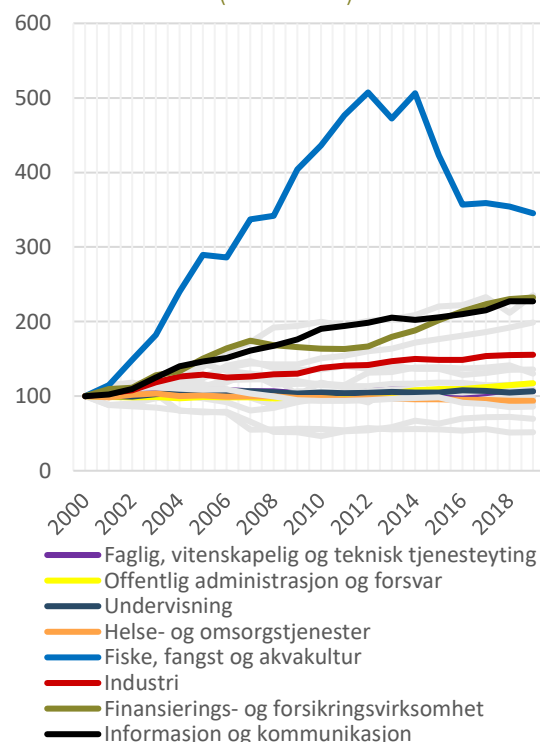
Uten organiserte lønnsforhandlinger spiller tilbud og etterspørsel en større rolle i lønnsdannelsen

Som vi så i Figur 2.3 er det flere næringer og yrkesgrupper som etter rundt år 2000 har hatt en betydelig høyere lønnsvekst enn industrien. Hva forklarer en slik utvikling? Vi må da se hen til markedsforholdene og de grunnleggende driverne for de ulike næringsgruppene som har hatt en særlig høy eller særlig lav vekst, sammenlignet med industrien.

Når man ikke lenger forhandler lønn gjennom de institusjonaliserte prosessene i den norske modellen, er det drivere for tilbud og etterspørsel av arbeidskraft som i større grad påvirker lønnsutviklingen. Forhold som innvandring og befolkningens prefe-

ranser for arbeidstid er eksempler på drivere for arbeidstilbudet, mens timeverksproduktivitet og markedsinntekt blant foretak er typiske drivere for arbeidsetterspørsel.

Figur 2.7. Verdiskaping per timeverk. Faste 2015-kroner. 2000-2019 (2000=100)



Note: Næringsgruppen Utvinning av olje og gass og næringsgruppen Rørtransport er ikke med i figuren. Utvalgte næringshovedområder er farget. Kilde: Nasjonalregnskapet

Som vi ser av Tabell 2.1 er organiseringsgraden relativt lav i næringene informasjon og kommunikasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Dette er også de to næringsgruppene som i 2018 hadde noen av de høyeste timelønnene. En mulig forklaring på dette er at disse to næringshovedområdene de senere årene har hatt en sterk produktivitetsvekst. Figur 2.7 viser utviklingen i verdiskaping per timeverk siden år 2000 fordelt på næringshovedområde.

Tabell 2.2. Sysselsatte fordelt på hovedyrkesgruppe og hovednæringsgruppe. Antall sysselsatte i tusen og sysselsatte som andel av samlet sysselsetting i parentes. 2019.

	Le- dere	Akade- miske yrker	Høy- sko- leyrker	Konto- ryrker	Salgs- og ser- viceyr- ker	Bønder, fiskere mv.	Hånd- verkere	Maskin- operatø- rer, trans- portar- beidere mv.	Andre yrker	Total for næ- ring
Jordbruk og skogbruk	1 (0%)	1 (0%)	2 (0,1%)	0 (0%)	1 (0%)	29 (1,1%)	1 (0%)	2 (0,1%)	1 (0%)	38 (1,4%)
Fiske, fangst og akvakultur	1 (0%)	1 (0%)	2 (0,1%)	1 (0%)	1 (0%)	11 (0,4%)	1 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	19 (0,7%)
Bergverksdrift og utvinning	7 (0,3%)	13 (0,5%)	20 (0,7%)	2 (0,1%)	1 (0%)	0 (0%)	8 (0,3%)	9 (0,3%)	1 (0%)	61 (2,2%)
Industri	21 (0,8%)	24 (0,9%)	40 (1,5%)	15 (0,6%)	6 (0,2%)	1 (0%)	57 (2,1%)	39 (1,4%)	4 (0,1%)	207 (7,6%)
Elektrisitet, vann, renova- sjon	4 (0,1%)	5 (0,2%)	7 (0,3%)	2 (0,1%)	1 (0%)	0 (0%)	4 (0,1%)	2 (0,1%)	4 (0,1%)	29 (1,1%)
Bygge- og an- leggsvirksom- het	19 (0,7%)	14 (0,5%)	20 (0,7%)	6 (0,2%)	1 (0%)	1 (0%)	130 (4,8%)	24 (0,9%)	10 (0,4%)	225 (8,3%)
Varehandel, re- parasjon av motorvogner	51 (1,9%)	20 (0,7%)	48 (1,8%)	32 (1,2%)	162 (5,9%)	0 (0%)	31 (1,1%)	6 (0,2%)	7 (0,3%)	357 (13,1%)
Transport og lagring	8 (0,3%)	4 (0,1%)	20 (0,7%)	22 (0,8%)	9 (0,3%)	0 (0%)	3 (0,1%)	50 (1,8%)	8 (0,3%)	124 (4,5%)
Overnattings- og serverings- virksomhet	9 (0,3%)	1 (0%)	4 (0,1%)	9 (0,3%)	57 (2,1%)	0 (0%)	1 (0%)	1 (0%)	11 (0,4%)	93 (3,4%)
Informasjon og kommunika- sjon	10 (0,4%)	62 (2,3%)	24 (0,9%)	3 (0,1%)	5 (0,2%)	0 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	1 (0%)	106 (3,9%)
Finansiering og forsikring	7 (0,3%)	10 (0,4%)	31 (1,1%)	2 (0,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (1,8%)
Teknisk og for- retningsmessig tj. og eiendom	29 (1,1%)	96 (3,5%)	75 (2,8%)	28 (1%)	34 (1,2%)	6 (0,2%)	12 (0,4%)	6 (0,2%)	35 (1,3%)	321 (11,8%)
Off.adm., for- svar, sosialfor- sikring	16 (0,6%)	69 (2,5%)	42 (1,5%)	8 (0,3%)	15 (0,6%)	0 (0%)	3 (0,1%)	0 (0%)	21 (0,8%)	174 (6,4%)
Undervisning	10 (0,4%)	169 (6,2%)	11 (0,4%)	6 (0,2%)	29 (1,1%)	0 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	5 (0,2%)	231 (8,5%)
Helse- og so- sialtjenester	18 (0,7%)	227 (8,3%)	60 (2,2%)	9 (0,3%)	235 (8,6%)	0 (0%)	1 (0%)	1 (0%)	11 (0,4%)	562 (20,6%)
Personlig tje- nesteyting	12 (0,4%)	32 (1,2%)	27 (1%)	8 (0,3%)	33 (1,2%)	0 (0%)	3 (0,1%)	3 (0,1%)	4 (0,1%)	122 (4,5%)
Total for yrker	223 (8,2%)	749 (27,5%)	432 (15,8%)	155 (5,7%)	591 (21,7%)	49 (1,8%)	257 (9,4%)	145 (5,3%)	125 (4,6%)	2726 (100%)

Note: De tre største yrkeshovedgruppene i hver næringsgruppe er fremhevet i tabellen. Se Tabell 2.3 for mer informasjon om hva de ulike yrkeshovedgruppene omfatter.

Kilde: SSB

En sterk vekst i arbeidskraftproduktivitet innenfor et næringsområde vil under velfungerende markedsforhold bidra til at virksomhetene innenfor denne næringen kan tilby høyere lønninger og/eller sysselsette flere. Om markedslønnsveksten er høyere enn den ville vært under organiserte forhandlinger kan en slik utvikling kan bidra til at flere arbeidstakere velger å gå utenfor de organiserte forhandlingene når lønnen skal fastsettes. Som vi ser av Figur 2.7 er noen av næringene som har en høyere time-lønnsvekst enn industrien (som vist i Figur 2.3) de samme som har hatt en langt høyere produktivitsvekst enn industrien. Dette gjelder særlig næringsgruppene fiske, fangst og akvakultur, finansierings og forsikringsvirksomhet og informasjon og kommunikasjon. For næringsgruppen Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting ser vi imidlertid en produktivitsutvikling som ligger under industrinivået, til tross for at disse næringer har hatt en høyere lønnsvekst enn industrien i 2018.

Siden rundt år 2000 ser vi også at enkelte næringer henger etter. I Figur 2.3 illustreres dette særlig ved næringsområdet overnatting og servering. En yrkesgruppe som i mindre grad krever høyere utdanning, og derfor har vært en mer tilgjengelig inngang til arbeidsmarkedet for mange innvandrere. Det kan derfor være en økning i tilbudet av arbeidskraft i denne næringsgruppen, kombinert med lav organiseringsgrad som har bidratt til den lave lønnsveksten i næringen.

Hvordan enkelte næringer som har hatt særlig høy lønnsvekst påvirker det resten av arbeidsmarkedet kan belyses gjennom å se hvor mange av de ulike yrkene som typisk finnes i næringene med avvikende lønnsvekst. Denne informasjonen kan sammenstilles med hvilke yrkesgrupper som finnes i andre næringer for å avdekke koblingene mellom ulike arbeidsmarkeder. I Tabell 2.2 har vi fremstilt antall sysselsatte i ulike hovednæringer fordelt på hovedyrkesgrupper. På aggregeringsnivået i Tabell

Tabell 2.3 Standard for yrkesklassifisering

Yrkeshovedgruppe	Undergrupper av yrkeshovedgruppe
<i>Ledere</i>	Politikere og toppledere, administrative og merkantile ledere, ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting og ledere i hotell, restaurant, varehandel mv.
<i>Akademiske yrker</i>	Realister, sivilingeniører mv., medisinske yrker, undervisningsyrker, rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg, IKT-rådgivere og juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker
<i>Høyskoleyrker</i>	Ingeniører mv., helserelaterte yrker, medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg, yrker innen kultur og idrett mv., IKT-teknikere
<i>Kontoryrker</i>	Kontormedarbeidere, kundeserviceyrker, økonomi- og logistikkmedarbeidere og postbud, arkiv og personalkontormedarbeidere
<i>Salgs- og serviceyrker</i>	Yrker innen personlig tjenesteyting, salgsyrker og pleie og omsorgsarbeidere
<i>Bønder, fiskere mv.</i>	Jordbrukere, skogbrukere, fiskere mv.
<i>Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.</i>	Prosess- og maskinoperatører og montører
<i>Renholdere, hjelpearbeidere mv.</i>	Renholdere mv., Hjelpearbeidere i jordbruk, skogbruk og fiske, hjelpearbeidere i bergverk, industri, bygg og anlegg og transport, kjøkkenassistenter, reklamedistributører, renovasjons- og gjenvinningsarbeidere

Note: SSB benytter yrkesklassifisering som bygger på den internasjonale standarden ISCO-08 som søker å omfatte alle yrker. Yrkesklassifiseringen varierer i aggregeringsnivå fra yrkesgrupper på ensifret nivå (minst detaljert) ned til firesifret nivå (mest detaljert). For mer informasjon om yrkesklassifiseringen se (SSB, 2011)

2.2 er det vanskelig å si noe klart, samtidig gir tabellen indikasjoner på hvordan hvor ulike underenheter av arbeidsmarkedet kan være koblet sammen.

Vi ser av tabellen at akademiske yrker, høyskoleyrker og slags og service yrker er de største yrkesgruppene i norsk økonomi. De akademiske yrkene er i hovedsak sysselsatt i næringsgruppene informasjon og kommunikasjon, offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, undervisning og helse- og sosialtjenester. Høyskoleyrkene befinner seg i større grad i teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, varehandel og reparasjon av motorvogner, helse og sosialomsorg og industrien.

Tabellen illustrerer at enkelte yrkesgrupper både er sysselsatt i offentlig og privat sektor, og dermed også at det er mulig for gjensidig påvirkning av organiserte og uorganiserte deler av arbeidslivet. For å sannsynliggjøre slike sammenhenger er det imidlertid naturlig å se nærmere på enkelte yrkesgrupper, men overordnet ser vi at de høyt utdannede er sterkt representert i næringene med høy lønnsvekst de senere årene og offentlig sektor har en betydelig andel av den samlede sysselsettingen av høyt utdannet arbeidskraft.

2.3.4 Kort om forklaringene bak lønnsforskjeller mellom kjønn

I 2019 var gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte kvinner 88,9 prosent av tilsvarende lønn heltidsansatte menn, det tilsvarende tallet for et årsverk er 87,6 prosent. De siste ti årene har denne andelen vokst gradvis (NOU:8, 2020).

Lønnsforskjellene har flere årsaker. Forskjeller i kvinners og menns yrkesdeltakelse, utdanning, arbeidserfaring og kompetanse er viktige faktorer bak lønnsforskjellene (NOU:8, 2020). Menn jobber i større grad i privat sektor mens kvinner i større grad

jobber i offentlig sektor. Menn har også i større grad høyere stillinger.

Dersom man sammenligner kvinners og menns lønn innenfor samme foretak, som jobber i samme stilling og har like personlige ressurser, avdekkes små eller ingen lønnsforskjeller (NOU:6, 2008).

Det som trolig er den viktigste forklaringen på forskjellene er at menn og kvinner velger ulike yrker, bransjer og sektorer. Med andre ord skyldes lønnsforskjellene mellom menn og kvinner først og fremst det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og verdsettingen av kvinnedominerte yrker. Lønnsforskjellene ligger mellom tariffområder og ikke i dem.

2.3.5 Inntektsskatten i Norge demper lønnsforskjellene

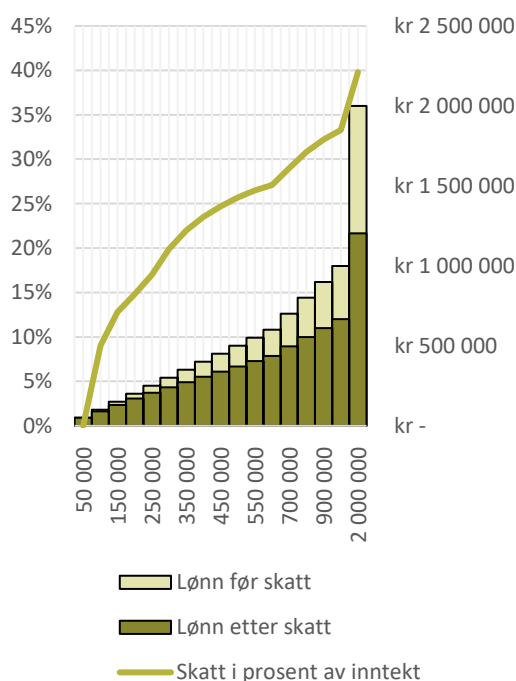
Det norske inntektsskattesystemet overfører deler av befolkningens inntekt til staten, og finansierer sikkerhetsnettet og andre offentlige velferdsgoder som er en viktig forutsetning for den norske modellen. I Norge er skattesystemet progressivt, dette betyr at de som har lav inntekt betaler lite skatt, mens jo høyere inntekten er jo mer betaler man i skatt.

Den norske inntektsskatten er innrettet slik at man ved svært lave inntektsnivåer ikke trenger å betale inntektsskatt, i 2020 er denne grensen 51 300 kroner. Ved inntektsnivåer over dette betaler man skatt på inntekt, og skattesatsen øker jo høyere inntekten til personen er. Figur 2.8 viser for utvalgte inntektsnivåer hva som innbetales i skatt og skattens andel av inntekten.

Den progressive beskatningen bidrar til å dempe forskjeller i utbetalte lønninger, den progressive beskatningen bidrar imidlertid ikke til å dempe forskjeller i lønnskostnadene til virksomhetene. Dette er et viktig poeng ettersom flere av de positive virkningene av små lønnsforskjeller i norsk økonomi er knyttet til virksomhetenes lønnskostnader og påvir-

kes derfor ikke av den progressive inntektsbeskatningen. For de sysselsatte har imidlertid den progressive inntektsbeskatningen stor betydning, bidrar trolig til flere positive sosioøkonomiske utfall.

Figur 2.8 Inntekt før og etter skatt og skattesats for utvalgte inntektsnivåer, 2020



Kilde: Tallene er basert på skatteetatens skattekalkulator og baseres på en ugift person som kun har arbeidsinntekt. Tallene er hentet ut i november 2020.

2.4 Hva er konsekvensene av større spredning i lønninger for den norske modellen?

Et spørsmål er hva som forklarer den økende spredningen vi har sett i timelønn de siste tiårene. Et annet spørsmål er hvor stor spredningen i lønnsnivå kan være før man enten avviker fra frontfagsmodellen eller mister de positive virkningene for samfunnet av at det er små lønnsforskjeller. Dette spørsmålet er omfattende, og neppe noe som enkelt lar seg besvare. Samtidig kan man komme med noen overordnede betraktninger.

Som allerede nevnt finnes det rom innenfor frontfagsmodellen avvikende lønnsutvikling for enkeltgrupper, så lenge den gjennomsnittlige lønnsveksten ikke ligger for langt unna frontfagets lønnsvekst. Det er også mulig med en intern omfordeling innenfor enkelte grupper uten at gruppens gjennomsnittlige utvikling avviker fra frontfagets.

Større lønsspredning bidrar til at lønnskorridoren utvides, som kan dempe de positive konsekvensene små lønnsforskjeller har på produktivitetsutviklingen. Dersom lønningene i lavproduktive yrker faller kan dette bidra til at flere ressurser bindes opp i næringsvirksomhet som er mindre produktiv, det vil da være mulig å binde opp kapital og arbeidskraft i næringsvirksomhet som ikke er like produktiv.

Hvis de høyproduktive nærings- eller yrkesgruppene får økte lønninger vil dette dempe etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft. Videre vil eierens andel av dempes verdiskapingen og dermed dempe insentivene for å investere i høyproduktive yrker. På grunn av de økte lønnskostnadene vil imidlertid virksomheter ha en sterkere interesse av å bytte ut arbeidskraft med kapital. På grunn av disse motstridende effektene er det uklart hva som vil skje med kapitalintensiteten per sysselsatt. Dette vil trolig også bidra til å dempe etterspørselen etter høyproduktiv arbeidskraft, som i hovedsak innebærer arbeidskraft som har tatt høyere utdanning.

Jo lavere organiseringsgraden er i samfunnet, jo mindre virkning vil de organiserte lønnsforhandlingene ha på ikke-organiserte næringer eller yrkesgrupper. Koordineringsgraden vil bli lavere, og lønnsforskjellene større. Enkelte studier indikerer at når lønnsforskjellene øker som følge av for eksempel lavere lønnskoordinering, faller også oppslutningen rundt offentlige velferdsordninger, som bidrar til at lønnsforskjellene øker ytterligere, særlig gjennom at velferdsstatens vern for lavtlønte forsvinner (Moene & Barth, 2012).

Små lønnsforskjeller i et samfunn er videre forbundet med en rekke andre aspekter ved samfunnet utover rene økonomiske virkninger. Vi vil ikke gå i detalj på dette, men viser til studier som viser blant annet finner at små lønnsforskjeller bidrar til større politisk stabilitet (Alesina & Perotti, 1994) og viser seg å ha en betydelig positiv innvirkning på folkehelsen i industrialiserte land (Wilkinson, 2006).

De overnevnte betraktningene er generelle og kan ved nærmere undersøkelser tilsi nyanseringer av bildet. I et potensielt prosjekt vil det særlig være interessant å undersøke nærmere hva de potensielle virkningene er av større avvik i lønnsutviklingen har for norsk økonomi.

3 Lønn for Unios medlemmer

I kapittel 2 og 3 så vi på den norske modellen for lønnsdannelse og det relative lønnsnivået fra et overordnet perspektiv. De tidligere kapitlene danner rammene for dette kapittelet. I lys av de makroøkonomiske forholdene som er framstilt over, ser vi her nærmere på betydningen av den norske modellen for lønnsutviklingen til yrkesgruppene som er typiske Unio-medlemmer sammen med mulighetene for endringer i det relative lønnsnivået i tråd med hovedkursmodellen.

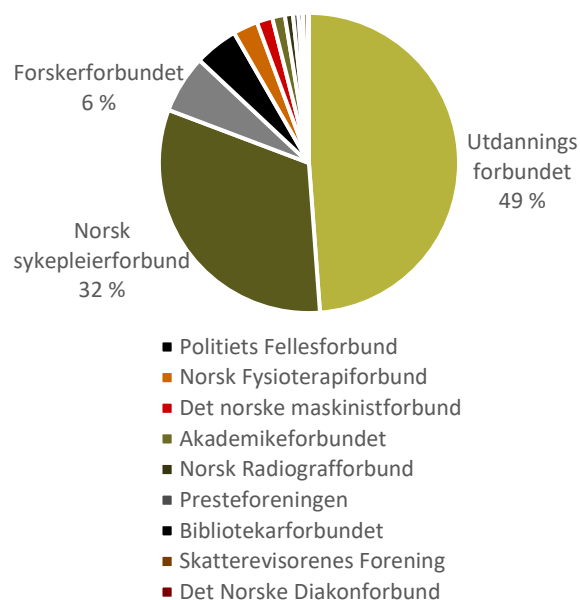
3.1 Unios medlemmer i den norske modellen

I dette delkapittelet vil vi se nærmere på den historiske utviklingen i lønningene til yrkesgruppene Unio representerer der det finnes offentlig tilgjengelig, sammenlignbar lønnsstatistikk. Vi vil også drøfte kort noen mulige modeller for den framtidige lønnsutviklingen til Unios medlemmer.

Flertallet av Unios medlemmer jobber i offentlig sektor. Om lag 92 prosent av medlemmene er i Utdanningsforbundet, Norsk sykepleierforbund, Forskerforbundet og Politiets fellesforbund, jf. Figur 3.1. Medlemmene er i all hovedsak ansatt i offentlig sektor. I offentlig sektor møter man på to av grunnpillarene i den norske modellen, nemlig en ansvarlig økonomisk politikk og frontfagsmodellen. Dette legger rammene for lønnsutviklingen til Unios medlemmer.

I tabellen på neste side gjengir vi tabell 1.1 i NOU 2020: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2020 fra Teknisk beregningsutvalg (TBU), som viser lønnsutviklingen de siste ti årene for de fleste forhandlingsområdene. Tabellen viser at det har vært ganske lik lønnsutvikling mellom de ulike forhandlingsområdene over tid. Finanstjenester skiller seg likevel ut med litt høyere lønnsvekst enn de andre.

Figur 3.1 Unios medlemmer fordelt på forbund (listede forbund i fallende omfang)



Kilde: Unios hjemmeside

Alle utdanningsforbundets skolefolk (inkludert grunnskole og vgs i fylkeskommunene) inngår i «undervisningsansatte» i Tabell 3.1, og vi ser at gjennomsnittlig årslønnsvekst i perioden 2009-2014 var litt lavere enn industriarbeidernes (frontfaget), mens gjennomsnittet per år 2014-2019 var litt over. Det siste gjelder også for helseforetakene, der blant annet medlemmer av Norsk sykepleierforbund inngår, mens dette området i gjennomsnitt hadde om lag samme lønnsvekst som industriarbeiderne årene 2009-2014.

I forbindelse med meklingen mellom KS og Unio i 2019 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som så på lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området. Her dokumenteres det at undervisningspersonale har hatt lavere lønnsutvikling enn andre grupper i KS-området i perioden 2004-2019.

Tabell 3.1 Tabell 1.1 i NOU 2020: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2020. Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrif- ter i varehan- del ¹	Finans- tjenester ²	Offentlig forvalt- ning ³	Stats- ansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri- arbei- dere	Industri- funksjo- nærer					Kommu- neansatte i alt ⁵	Undervis- ningsan- satte	Øvrige ansatte	Helsefore- takene	Øvrige bedrifter
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,5	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4 ¹¹	3,5	3,8 ¹²	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
Samlet vekst 2009-2014	21,8	20,0	22,4	19,3	25,2	20,4	21,3	20,5	18,6	21,3	19,8	20,1
Gjennomsnitt per år ⁹	4,0	3,7	4,1	3,6	4,6	3,8	3,9	3,8	3,5	3,9	3,7	3,7
Samlet vekst 2014-2019	13,1	13,7	13,9	15,5	18,4	15,2	14,8	15,6	15,4	15,9	16,0	14,5
Gjennomsnitt per år ⁹	2,5	2,6	2,6	2,9	3,4	2,9	2,8	2,9	2,9	3,0	3,0	2,7
Årslønn 2019, per årsverk	625 400	496 200	784 700			565 200	612 200	534 600	584 300	519 800	615 300	568 200
Årslønn 2019, heltidsansatte				541 900	699 500							
Antall årsverk, 2019	155 300	85 700	69 600	55 100 ⁷	24 500 ⁷	653 800	146 900	399 400	91 000	308 500	107 400 ¹⁰	56 100

¹ Tallene gjelder heltidsansatte.

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året.

³ Totalt for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. T.o.m. 2016: prosentvis vekst vektet med årsverk. Fra 2017: Gjennomsnitt for året er beregnet på lønnsnivå og årsverk for samme år og året før.

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

⁶ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.

⁷ Antall heltidsansatte.

⁸ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

⁹ Geometrisk gjennomsnitt.

¹⁰ Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

¹¹ Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

¹² Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng, se boks 1.1.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Tabell 3.2 Timelønn i faste 2015-kroner som andel av timelønn i industri. 1970-2019

	Verftsindu- stri	Varehandel	Finansierings- og forsikrings- virksomhet	Forretningsmessig tjenesteyting	Statsforvalt- ning	Kommunefor- valtning
1970	109 %	82 %	130 %	96 %	102 %	107 %
1975	109 %	82 %	116 %	92 %	95 %	102 %
1980	109 %	86 %	115 %	91 %	92 %	100 %
1985	109 %	85 %	116 %	93 %	92 %	98 %
1990	106 %	90 %	117 %	90 %	85 %	95 %
1995	106 %	91 %	118 %	91 %	87 %	94 %
2000	106 %	92 %	121 %	93 %	91 %	94 %
2005	109 %	91 %	125 %	92 %	96 %	89 %
2010	109 %	87 %	128 %	87 %	97 %	86 %
2015	109 %	85 %	132 %	86 %	97 %	86 %
2019	104 %	87 %	134 %	88 %	99 %	87 %

Kilde: SSB og SØA

De fleste medlemmene i Norsk sykepleierforbund jobber i virksomheter innenfor enten Spekter eller KS sine forhandlingsområder. Lønnsstatistikk for avtalt lønn inkl. ulempetillegg fra både Spekter og KS viser at spesialsykepleiere og helsesøstre¹⁰ hadde høyere gjennomsnittlig lønnsvekst i årene 2013-2018 enn industriarbeidere.¹¹ Unntaket var sykepleiere og jordmødre på Spekter-området, som hadde marginalt lavere lønnsvekst, mens sykepleiere på KS-området fikk om lag samme lønnsvekst som industriarbeiderne i gjennomsnitt. Jordmødre på KS-området opplevde høyere lønnsvekst enn frontfaget i gjennomsnitt. Merk imidlertid at tallene ikke er helt sammenlignbare grunnet forskjeller i utarbeidelse av lønnsstatistikken. Samtidig peker sykepleiere på Spekter-områder seg ut som en gruppe som har oppnådd lavere lønnsvekst enn de andre.

I Tabell 3.2 vises timelønningen i utvalgte næringsområder relativt til industrilønningen hvert femte år fra 1970 til 2019. Tabellen illustrerer hvordan utvik-

lingen i timelønningen relativt til industrien har vært over en lengre tidshorisont. Med unntak av varehandel og finansierings og forsikringsvirksomhet var de ulike næringsområdene svært nær timelønningen i industrien i 1970. Varehandelen lå imidlertid 14 prosent under, mens finansiering og forsikringsvirksomhet lå hele 30 prosent over timelønningen i industrien.

Frem mot 90-tallet falt timelønningene relativt til industrien i alle næringsområder, med unntak av varehandelen. Etter dette ser vi imidlertid at lønningene i statsforvaltningen og finansiering og forsikringsvirksomhet tok seg noe opp igjen frem til 2019. De relative timelønningene i kommuneforvaltningen, forretningsmessig tjenesteyting og i varehandelen har imidlertid fortsatt å falle. I 2019 var lønningene i disse tre næringsområdene om lag 12-13 prosent lavere enn i industrien.

¹⁰ Helsesøstre inngår bare i KS-området.

¹¹ Med bruk av geometrisk gjennomsnitt, som i Tabell 3.1. Lønnsstatistikken er lastet ned fra <https://www.nsf.no/lonn-og-tariff/statistikk> den 26.11.2020.

3.1.1 Forskjellene øker med utdanningslengde

Figur 3.3 sammenligner den årlige industrilønningen med lønnen til sysselsatte med tilsvarende utdanningslengde i kommunen og fylkeskommunen slik dette kommer frem i NOU2020:8. Figuren viser at de relative forskjellene mellom kommunene og fylkeskommunene og industrien også gjelder for årslønnen.

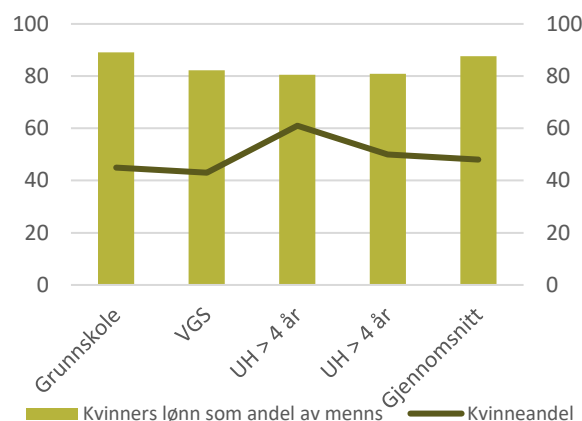
En interessant sammenheng som kommer fram av Figur 3.3 er også at de absolutte forskjellene mellom de ulike forhandlingsområdene syntes å øke jo høyere utdanningsnivå man har. Forskjellen er lavest for de med grunnskole som høyeste fullførte utdanningsnivå (23 000 kroner i året) og høyest for de med mer enn 4 år med høyere utdanning (219 000 kroner i året). Vi ser også av figuren at industrien har relativt sett flere sysselsatte med videregående utdanning, inkludert fagutdanning enn kommunene og fylkeskommunene. Videre er det flere i kommunene og fylkeskommunene med høyere utdanning.

3.1.2 Lønnsgap mellom menn og kvinner

Som drøftet i kapittel 2 er det flere grunner til at kvinner tjener mindre enn menn. Figur 3.2 viser Kvinnens lønn som andel av menns målt med heltids-ekvivalenter etter utdanningslengde, og kvinneandelen i de ulike utdanningsgruppene. Den viser at lønnsgapet er størst for inntil fire års utdanning på universitet/høyskolenivå (UH). Der er kvinneandelen klart høyest, og de aller fleste har arbeider i offentlig sektor. Eksempelvis er sykepleierlønninger lave sammenliknet med mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanningslengde i industrien. Også

mellom menn og kvinner øker lønnsforskjellene med alder.¹²

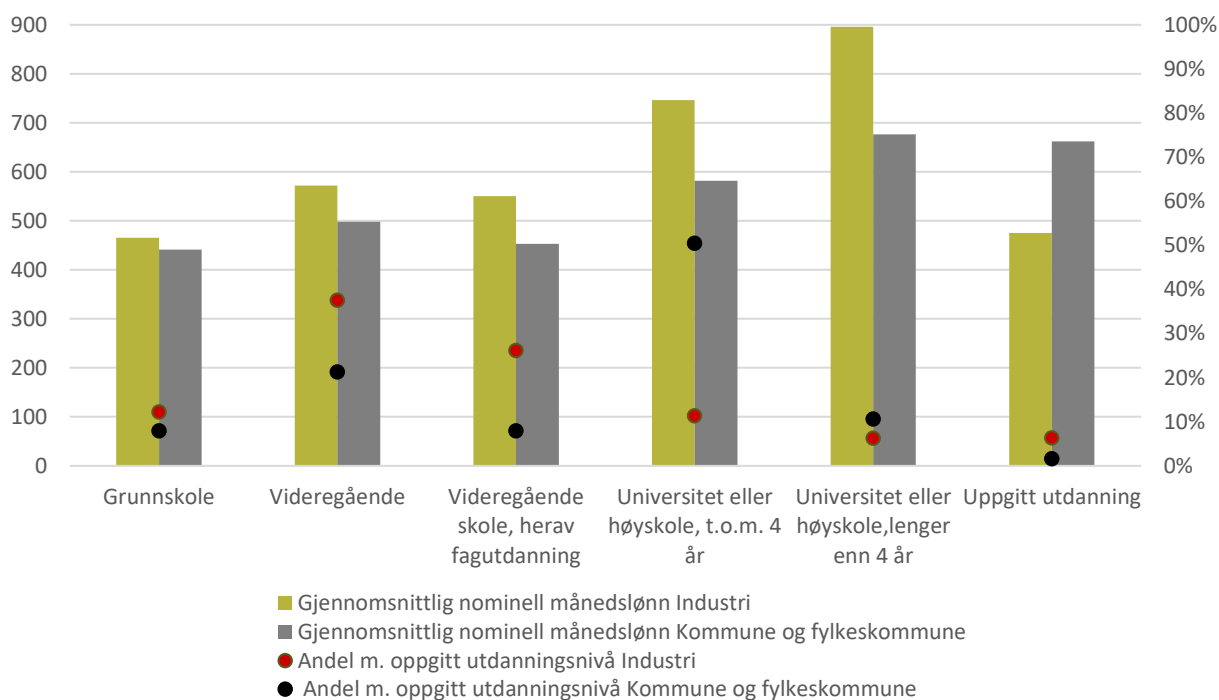
Figur 3.2 Kvinnens lønn som andel av menns, heltidsekvivalenter.



Kilde: Kilde NOU 2020:8, tabell 4.14

¹² NOU 2020:8, 2.2 og 2.3 rapport

Figur 3.3 Gjennomsnittlig årslønn i tusen (høyre akse) og andel av sysselsatte i prosent fordelt på utdanningsnivå. 2019.



Kilde: NOU 2020:8 og SØA

3.1.3 Hvor stor betydning har lønnsutviklingen til Unios medlemmer for den norske modellens utvikling?

Unios 268 175 yrkesaktive medlemmer i 2019 utgjorde om lag 21 prosent av alle yrkesaktive fagforeningsmedlemmer i Norge.¹³ Med andre ord utgjør Unios medlemmer en stor andel av det organiserte arbeidslivet.

De aller fleste av Unios yrkesaktive medlemmer arbeider i offentlig sektor, som har full tariffavtaledeking. I privat sektor er det derimot anslått at maksi-

malt 50 prosent av de ansatte er omfattet av en tariffavtale (Nergaard K. , 2016).

Den norske modellen for lønnsdannelse er avhengig av en tilstrekkelig samordning for å fungere i tråd med hensikten. Etterlevelse av frontfagsmodellen er en av betingelsene. Normen som settes i frontfaget må etterleves av følgerfag for å motvirke at vi får en særnorsk lønnsutvikling som svekker den kostnadmessige konkurranseevnen til norsk næringsliv.

Unios medlemmers lønnsutvikling har dermed betydning for den norske modellen. En lønnsutvikling i

¹³ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arborg>

tråd med normen satt av frontfaget, vil bidra til å opprettholde modellen. Derimot vil en lønnsvekst ut over normen bidra til å svekke den. Imidlertid kan også lønnsvekst under normen bidra til å underminere modellen, fordi det over tid vil svekke oppslutningen om den. Selv lønnsvekst i tråd med normen kan imidlertid være utilstrekkelig til å sikre oppslutningen, hvis lønnsforskjellene i samfunnet oppleves som store i utgangspunktet eller har fått lov til å «skli ut» over tid. Det gjelder særlig for grupper som har relativt lavt lønnsnivå. Lik lønnsvekst reduserer ikke forskjeller. I en slik situasjon kan det oppstå krav om høyere lønnsvekst for grupper som henger etter, eventuelt krav om et engangsløft i lønningene.

Noen av Unios medlemsgrupper har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Isolert sett kan man da argumentere for at et lønnsloft til slike grupper bidrar til å redusere lønnsforskjellene. Samlet har imidlertid KS-området hatt om lag samme lønnsvekst som frontfaget siden begynnelsen av 2000-tallet. Det betyr at andre grupper hatt høyere lønnsvekst. Selv om lønnsforskjellene blir mindre med et lønnsloft for enkelte grupper, blir samlet lønnsvekst høyere, som igjen vil øke presset på K-sektor og dermed Den norske modellen. I neste kapittel ser vi nærmere på hvordan gruppene som har blitt hengende etter kan få et lønnsloft.

3.2 Hvordan kan lønningene heves for grupper som har blitt hengende etter?

For å heve de relative lønningene til grupper som har blitt hengende etter, finnes flere mulige tilnærminger. Hver av tilnærmingene har imidlertid både fordeler og ulemper. Her vil vi kort drøfte noen muligheter som finnes og mulige konsekvenser.

Kontaktutvalget¹⁴ sa i 2003 at det er viktig at det innenfor de gjeldende rammene gis rom for endringer i relative lønninger som sikrer et velfungerende arbeidsmarked og en rettferdig lønnsutvikling (NOU 2003: 20, 2003). Altså er det innenfor modellen rom for at man innenfor forhandlingsområder forhandler fram ulik lønnsvekst mellom grupper.

De ulike forslagene varierer i hovedsak etter hva de krever av endringer i institusjonene i den norske modellen for lønnsdannelse. Her diskuterer vi de økonomiske implikasjonene som ligger i de ulike tilnærmingene.

3.2.1 Omfordeling av lønnsvekst innenfor lønnskorridoren

En mulighet til å øke medlemmenes relative lønninger er en omfordeling av samlet lønnsvekst i offentlig sektor, men hvor den samlede lønnsutviklingen følger frontfagsmodellen.

Denne tilnærmingen innebærer at man må undersøke nærmere hvilke yrkesgrupper som potensielt kan «tåle» mindre vekst i en periode. Her vil det være naturlig å legge til grunn at yrkesgrupper som har høyere lønn enn Unios medlemmer får relativt lav lønnsvekst. I kapittel 2 har vi vist at det trolig er flere nærings og yrkesgrupper som har hatt en høy

¹⁴ Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjørene. Kontaktutvalget ledes av statsministeren og tjener som forum for gjensidige orienteringer

mellom impliserte parter og interessegrupper i forbindelse med lønnsoppgjør.

lønnsvekst de senere årene, og som trolig offentlige arbeidsgivere har betalt en høyere lønn for å konkurrere med lønnen i privat sektor.

Dette forslaget kan innebære at noen yrkesgrupper i offentlig sektor vil få en svakere lønnsutvikling enn de ville hatt i privat sektor. Dette kan gjøre det utfordrende for offentlig sektor å holde på disse yrkesgruppene.

Utbredelsen av store relative lønnsforskjeller i offentlig sektor er imidlertid uklar. Dette kreves det nærmere undersøkelser for kartlegge.

3.2.2 Større avvik fra hovedkursen

Hovedkursen virker å ha hatt en svakere «tyngdekraft» i den koordinerte lønnsdannelsen de senere årene, som gjennomgått i kapittel 2. Utvidelsen av lønnskorridoren har særlig gått i retning av at noen næringer og yrkesgrupper tjener bedre enn det hovedkursen skulle tilsi.

En alternativ tilnærming til å bedre de relative lønningene i Unio kan derfor være at også deres medlemmer skal avvike fra hovedkursen for å redusere eller lukke lønnsgapet til relevante grupper. En slik tilnærming kan gjennomføres som et større enkelt-hopp i medlemmenes lønninger eller ved at medlemmenes lønnsvekst følger noe annet enn rammen som angis i frontfaget.

Her kan det imidlertid nevnes at industrien har hatt en høyere produktivitetsvekst enn næringshovedområdene utdanning, offentlig administrasjon og helse og omsorg som Unios medlemmer i større grad befinner seg i. Dette har bidratt til at hovedkursmodellen har gitt en bedre lønnsutvikling for Unios medlemmer sammenlignet med om lønnsutviklingen fulgte produktiviteten på deres arbeidsplasser. Produktivitet i offentlig sektor er imidlertid vanskelig å måle, og det kan derfor tenkes alternative kurser å følge enn produktivitetsutviklingen i

både industrien og i offentlig sektor kan danne grunnlaget for en alternativ utvikling.

En lønnsutvikling som avviker fra det som følger av hovedkursen vil være utfordrende både fordi det vil gi en lønnsutvikling som avviker fra den koordinerte lønnsdannelsen for store yrkesgrupper, og fordi det vil gi en betydelig økning i offentlige lønnsutgifter, som behandles i neste kapittel. Et sentralt spørsmål vil da være om offentlig sektor i så fall ville bidra til å øke lønnsforskjeller i norsk økonomi på en måte som bidrar til å dempe de mange positive virkningene av små lønnsforskjeller som er gjennomgått i de foregående kapitlene.

3.2.3 En annen sammensetning av frontfaget

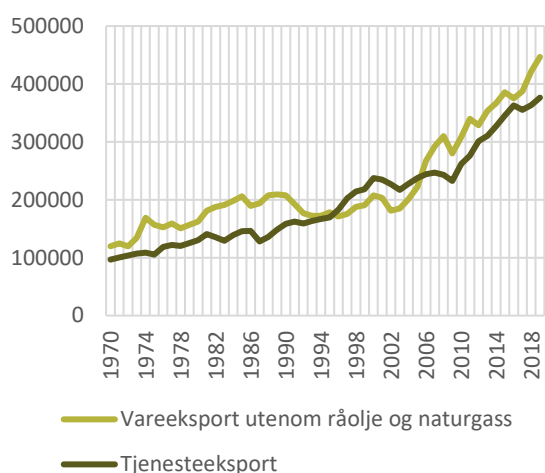
En tredje tilnærming kan være en annen sammensetning av frontfaget, som potensielt kan gi en høyere hovedkurs enn det som følger av dagens frontfag.

Sammensetningen av det som i dag anses som frontfaget er basert på en tanke om at dette er næringsvirksomhet vi ønsker å legge til rette for. Samtidig kan det argumenteres for at frontfaget heller burde utgjøres av andre næringer som har en høy eksportandel. Figur 3.4 viser samlet eksport av varer utenom råolje og naturgass og eksport av tjenester. Norsk eksport av tjenester utgjør en viktig del av samlet eksport og er en næringsvirksomhet som det kunne være ønskelig å legge til rette for.

En slik tilnærming vil kunne ivareta mange av de positive egenskapene som er forbundet med hovedkursteorien og den koordinerte lønnsdannelsen. En slik omlegging kan potensielt også få flere av de høytlønnede tjenestenæringene som finansiering og forsikring og informasjon og kommunikasjon «inn i folden» og minke avstanden fra hovedkursen til den øvre delen av lønnsjiktet.

Her er det imidlertid et viktig poeng at industrien i praksis egner seg godt som frontfag fordi den er organisert som et stort samordnet forhandlingsområde for relativt mange lønnstakere. Det er ikke tilfelle i tjenestesektoren i samme grad. I tillegg ville en generelt høyere lønnsvekst ramme tradisjonell eksport og føre til en raskere og mindre skånsom omstilling av næringslivet til tiden som kommer, der oljesektoren vil spille en mindre rolle i norsk økonomi.

Figur 3.4 Tjeneste- og vareeksport utenom råolje og naturgass. Faste 2015-priser. 1970-2019

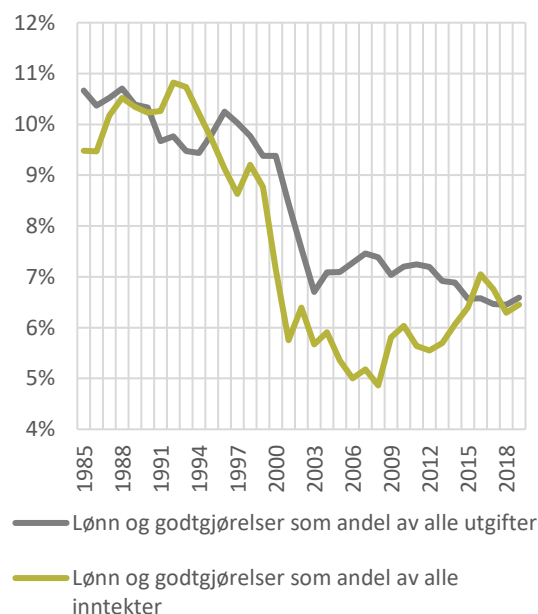


Kilde: SSB

3.3 Finansiering av økt lønn

I 2020 var 91,7 prosent av Unios medlemmer i Utdanningsforbundet, Norsk sykepleierforbund, Forskerforbundet og Politiets fellesforbund. Disse fire forbundene representerer medlemmer som i all hovedsak jobber i offentlig sektor. For de øvrige forbundene i Unio er også andelen sysselsatt i offentlig sektor høy, og for de som ikke er sysselsatt i offentlig sektor utgjør offentlige finansieringsordninger en viktig inntektskilde for mange av foretakene. I en drøftelse av virkningene av eventuelle nye lønnsbæner er det derfor naturlig å se på offentlig sektors lønninger i relasjon til statens finanser.

Figur 3.5. Lønn og godtgjørelser som andel av alle utgifter og inntekter i statsregnskapet. 1985-2019



Kilde: SSB

Figur 3.5 viser offentlige utgifter til lønn og godtgjørelser som andel av samlede utgifter og inntekter. Som vi ser av figuren, har lønn og godtgjørelser som andel av alle *utgifter* vært på om lag 7 prosent siden salget av en rekke statlige virksomheter rundt årtusenskiftet. Som andel av statens *inntekter* var de i en lengre periode etter 2000 klart lavere, og nådde et bunnpunkt i 2010 på 5 prosent. Siden har de steget til om lag 6,5 prosent i 2019 og de har vært på nivå med utgiftsandelen siden rundt 2015. Figuren illustrerer at lønn og godtgjørelser i dag står for en relativt liten andel av statens samlede utgifter og inntekter.

Selv om lønn og godtgjørelser utgjør en relativt liten andel av både utgifter og inntekter i staten, innebærer en lønnsøkning i offentlig sektor nødvendigvis en omprioritering av midler. Økte lønninger kan finansieres ved økte skatter, redusert offentlig tjenes-

tetilbud, økte budsjettunderskudd eller en kombinasjon av flere av disse.

Å kreve inn skatt påfører samfunnet kostnader. I tillegg til innkrevings- og andre administrasjonskostnader kan skatter føre til uønsket tilpasning og dårlig allokering av samfunnets ressurser. Slike kostnader er anslått til å ligge et sted mellom 0,05 og 0,2 kroner å kreve inn en ekstra skattekrone. (SSB, 2015). Dersom en lønnsøkning til Unios medlemmer skal komme fra økt skatteinnkreving vil dette med andre ord koste samfunnet mer enn den direkte kostnaden forbundet med lønn.

En annen mulighet er omfordeling av statens utgifter. Dette kan for eksempel innebære å øke egenandeler i offentlig tjenestetilbud og stramme inn eller fjerne velferdsordninger. Alternativt kan det også innebære å begrense andre yrkesgruppers lønnsutvikling, og kun gjøre omfordelinger blant offentlige sysselsatte.

En tredje mulighet for økt lønn blant Unios medlemmer er gjennom økt budsjettunderskudd. Dette innebærer at man finansierer lønnsøkningen med økt gjeld eller bruk av oppsparte midler. Begge disse alternativene vil nødvendigvis innebære at det på et senere tidspunkt vil skje en økning i skattenivå eller reduksjon av tjenestetilbud. Altså vil økt budsjettunderskudd være en finansieringsform som kun skyver regningen fram i tid.

Høyere lønninger vil uansett komme på toppen av utgiftene til pensjon, helse og omsorg, som øker betydelig som følge av en aldrende befolkning. Dette utgjør allerede en betydelig utfordring for det norske velferdssamfunnet, og med det også en utfordring for den norske modellen, som blant annet påpekt i Finansdepartementet (2017).

3.4 Avsluttende merknader om den norske modellens utfordringer

Funnene fra denne rapporten indikerer en økning i lønnsforskjeller siden tusenårsskiftet og vi har belyst virkninger av potensielle lønnsøkninger for Unios medlemmer.

Det er en rekke ulike forklaringer som ligger bak de økte lønnsforskjellene. Vi har her gjennomgått noen av de viktigste drivkreftene. Trolig er en sterk produktivitetsvekst i enkelte bransjer en viktig bidragsyter til at vi i dag finner flere næringer som har dratt fra industrien i lønnsutviklingen, og som trolig har bidratt til å dempe organisasjonsgraden i norsk økonomi for enkelte yrkesgrupper. For flere av de næringene som har falt etter er forklaringen knyttet til økt innvandring som i stor grad har gått til yrker med lavere behov for kompetanse.

Vi peker på tre ulike måter å løfte lønnsnivået til grupper med høyere utdanningsnivå innenfor offentlig sektor. En mulighet er å akseptere et større avvik fra hovedkursen, med den belastningen det kan påføre Den norske modellen hvis omfanget blir stort. En annen tilnærming er en intern omfordeling innenfor sektoren, ved å identifisere grupper med ulik lønn og gjennomføre en utjevning ved målrettet differensiering av lønnsveksten. Dette kan gjøres over tid eller ved et engangs lønnsløft til grupper som har blitt hengende etter, som sykepleiere og lærere. En tredje, mer radikal løsning er å endre definisjon eller sammensetning av frontfaget, for eksempel kunne norsk tjenesteeeksport spilt en (større) rolle her.

Den norske modellen har tjent oss godt. For å mobilisere til koordinerte lønnsforhandlinger er det avgjørende at modellen har legitimitet. Generelt sett vil derfor både en lønnsvekst som bryter med hovedkursen og økte lønnsforskjeller kunne utfordre Den norske modellen hvis omfanget blir stort..

Modellen har imidlertid vist seg å være fleksibel. Tilpasninger har vært, og vil også i framtiden være nødvendige for å opprettholde modellens grunnleggende trekk.

4 Referanser

- Alesina, A., & Perotti, R. (1994). Income Distribution, Political instability and Investment.
- Aukrust, O. (1965, September). Tjue års økonomisk politikk i Norge: Suksesser og mistak. *Artikler fra Statistisk sentralbyrå, nr. 15. Særtrykk av Statsøkonomisk tidsskrift, hefte 3.*
- Aukrust, O. (1977). Inflation in the open economy: A Norwegian model. I L. B. Klein, & W. S. Sâlant, *Worldwide inflation: Theory and recent experience*. Washington, DC: The Brookings Institution.
- Aukrust, O., Holte, F., & Stoltz, G. (1966). *Innstilling II fra Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966. Avgitt 20. oktober 1966. Et utdrag av innstillingen, avsnitt 3-7, er trykket som Vedlegg 5 i Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012 NOU 2012:11.*
- Bjerkholt, O. (2000). *Kunnskapens krav*. Statistisk sentralbyrå.
- Bjørnstad, R. (2015). Den norske modellen - vår beste forsikring. *Verden og oss, Næringslivets perspektivmelding 2018, NHO*, ss. 316-318.
- Bjørnstad, R., & Johansen, P. (2002). Desentralisert lønnsdannelse: Avindustrialisering og økt ledighet selv med et tøffere arbeidsliv. *Norsk økonomisk tidsskrift*, s. nr. 1/2002.
- Bjørnstad, R., & Nymoen, R. (2015). *Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*. Senter for lønnsdannelse, Rapport nr. 1-2015.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. (2003). Unionization and wage inequality: A comparative study of the U.S, the U.K and Canada. *International Handbook of Trade Unions*.
- Dølvik, J. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenenes utvikling*. NordMor 2030. Delrapport 1. Fafo-rapport 2013:3.
- Dølvik, J., Fløtten, T., Hernes, G., & Hippe, J. (2007). *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eichengreen, B., & Iversen, T. (1999). Institutions and Economics Performance: Evidence from the Labour Market. *Oxford Review of Economic Policy, Vol.15, No.4*, ss. 121-138.
- Eika, T., & Hammersland, R. (2016). Hvordan stimulere arbeidsmarkedet på kort sikt? *Økonomiske analyser*.
- Finansdepartementet. (2017). *Perspektivmeldingen*.
- Gjelsvik, M., Nymoen, R., & Sparrman, V. (2015). Have Inflation Targeting and EU Labour Market Immigration Changed the System of Wage Formation in Norway? *Memorandum, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo*.
- Harding, T. (2015). Fortsatt vekst i offentlig sektor – bør fagøkonomer bry seg? *Samfunnsøkonomen*, 29(5), ss. 12-18.
- Hatland, A., Kuhnle, S., & Romøren, T. (2011). *Den norske velferdsstaten. 4.utgave*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Holden, S. (2016). *Makroøkonomi*. Oslo: Cappelen Damm.

- IZA. (2016). Gender differences in risk attitudes.
- Moene, K. (2016). Forelesninger i den norske modellen i ECON1220 – Velferd og økonomisk politikk. *Universitetet i Oslo*.
- Moene, K., & Barth, E. (2012). The Equality Multiplier: How Wage Setting and Welfare Spending Make Similar Countries Diverge. *IZA DP No. 6494*.
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader tariffavtaledekning og arbeidskonflikter*.
- NOU 2000:21. (2000). *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*.
- NOU 2003: 20. (2003). *Etter inntektsoppgjørene 2003*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- NOU 2013:13. (2013). *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*.
- NOU 2015: 1. (2015). *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd*. Oslo: Produktivitetskommisjonen.
- NOU 2016: 3. (2016). *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi*. Oslo: Produktivitetskommisjonen.
- NOU:6. (2008).
- NOU:8. (2020). *Grunnlaget for inntektsoppgjøret 2020. Norges offentlige utredninger*.
- Nymoen, R. (2017, Januar). Between Institutions and Global Forces: Norwegian Wage Formation Since Industrialisation. *Econometrics, MDPI Open Access Journal, Vol. 5 (1)*, ss. 1-54.
- OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing.
- Olstad, F. (2009). *LOs historie: Med knyttet neve 1899-1935*. Pax forlag.
- SSB. (2011). STYRK 08 - Notater 17/2011 .
- SSB. (2015). Samfunnsøkonomiske kostnader av å kreve inn skatteinntekter - en generell likevektsanalyse av den norske økonomien. *Rapporter*.
- St. meld 35. ((1994-1995)). *Stortingsmelding 35 (1994-1995). Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet.
- St. meld 39. ((1991-1992)). *Stortingsmedling 39 (1991-1992). Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon*. Sosial- og helsedepartementet.
- Thomassen, E. (2018, April). Var Odd Aukrust frontfagsmodellens far? *Tidsskrift for samfunnsforskning, Vol. 59*.
- Wahl, A. (2007). Labour and development: What can be learned from the Nordic Model? *Labour, capital and society, Vol. 40, No. 1/2, Special Issue: Globalisation, labour and development (2007)*, ss. 80-105.
- Wilkinson, R. (2006). Unhealthy societies: The inflictions of inequality.



SAMFUNNSØKONOMISK ANALYSE