

Report No 7:2002

Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land

Jon Erik Dølvik og Juhana Vartiainen



SAL TSA – JOINT PROGRAMME
FOR WORKING LIFE RESEARCH IN EUROPE
The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation

SALTSA is a collaboration programme for occupational research in Europe. The National Institute for Working Life in Sweden and the Swedish confederations of trade unions SACO (the Swedish Confederation of Professional Associations), LO (the Swedish Trade Union Confederation) and TCO (the Swedish Confederation of Professional Employees) take part in the programme. Many problems and issues relating to working life are common to most European countries, and the purpose of the programme is to pave the way for joint research on these matters from a European perspective.

It is becoming increasingly obvious that long-term solutions must be based on experience in and research on matters relating to working life. SALTSA conducts problem-oriented research in the areas labour market, employment, organisation of work and work environment and health.

SALTSA collaborates with international research institutes and has close contacts with industry, institutions and organisations in Europe, thus linking its research to practical working conditions.

Contact SALTSA

Labour Market Programme

Lars Magnusson, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 619 67 18,

e-mail: lars.magnusson@niwl.se

Torbjörn Strandberg, LO, Tel: +46 8 796 25 63, e-mail: torbjorn.strandberg@lo.se

Work Organisation Programme

Peter Docherty, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 730 96 03,

e-mail: peter.docherty@niwl.se

Mats Essemyr, TCO, Tel: +46 8 782 92 72, e-mail: mats.essemyr@tco.se

Programme for Work Environment and Health

Per Malmberg, National Institute for Working Life, Tel: +46 8 619 67 10,

e-mail: per.malmberg@niwl.se

Anders Schaerström, SACO, Tel: +46 8 613 48 74, e-mail: anders.schaerstrom@saco.se

© National Institute for Working Life and authors 2002

SE-112 79 Stockholm, Sweden

Tel: (+46) 8-619 67 00, fax: (+46) 8-656 30 25

Web: www.niwl.se/saltsa

Printed at Elanders Gotab

ISSN: 1404-790X

Innhold

<i>Forord</i>	<i>1</i>
Kontaktadresser	3
<i>1. Innledning</i>	<i>5</i>
Bakgrunn	6
Analytisk perspektiv, problemstillinger og oppbygging	9
<i>2. Teoretiske perspektiv og strukturelle forandringer</i>	<i>13</i>
2.1 Inledning	13
2.2 Ekonomiske argumenter kring kollektiv lønebildning	13
Inledning	13
Lokal og kollektiv forhandling kompletterer varandra	15
Kollektivavtal som forsikring	19
Makroøkonomiske externaliteter	20
Løneforhandlingssystemet og penningpolitikken	21
Omvandlinger i arbeidslivet	27
2.3 En tentativ syntese: økonomisk strukturförändring og kollektivavtalets rolle	29
<i>3. Utviklingstrekk i de nordiske land 1970-2000</i>	<i>31</i>
3.1 Introduksjon: Likheter og forskjeller i de nordiske forhandlingsystemer	31
3.2 Danmark: Fra krise til mirakel?	35
Innledning	35
Den danske modellen: Opprinnelse og hovedtrekk	35
70-80-tallet: Fra krise og 'kartoffelkur' til desentraliserte forhandlinger	38
90-tallet: Organisert desentralisering eller sentralisering på sektornivå?	41
Avslutning: Stabilisering eller fragmentering?	44
3.3 Sverige: från förvirring till omorganisering av avtalsmodellen ?	47
Den klassiske arbeidsmarknadsmodellen	47
1960- og 70-tallets radikaliseringsprosess	49
Sammenheng mellom formell sentralisering og makroøkonomiske regimskifter og omvandlinger	50
Mot en ny modell?	51
Samarbeidsavtalens betydelse	54
Kollektivavtalets minimeøkning som "støtstock"	56
Slutsatser – har den svenske modellen återopprättats?	56

3.4 Finland: fortsatt förtroende för korporativism och statlig inkomstpolitik	59
Den korporativistiska traditionen	59
Konsolidering av inkomstpolitiken	60
Kollektivavtalens funktionssätt	61
Depressionsårens utmaningar	63
Arbetsmarknaden under krisen	64
Återkomst till brett samarbete	65
Framtidens utmaningar	67
3.5 Norge: Forvitring eller fornyelse av inntektspolitikken?	69
Innledning	69
Den norske modellen: Opprinnelse, aktører og hovedtrekk	70
De turbulente 1970-80-årene: Overoppheting og sprekk I og II	76
1990-årene: Krise, vekst og ny ustabilitet	78
Perspektiver framover: Økt konfliktnivå, regimeskift eller nye kriseforlik?	81
Avslutning – scenarier framover	91
3.6 Nordiske forhandlingsregimer i forandring: Sammenliknende oppsummering	95
4. <i>Mot en europeisering av lønnsforhandlinger?</i>	101
ØMU's virkemåte – en kort beskrivelse	102
Økt behov for økonomisk-politisk samordning	104
Virkninger for nasjonale forhandlinger	105
Mot en europeisering av lønnsforhandlinger?	107
En toveis modell for samordning av lønnspolitikken over landegrensene?	112
Avslutning	113
5. <i>Oppsummering og perspektiver framover</i>	115
Internasjonalisering – ingen ny utfordring for de nordiske arbeidslivsregimene	115
Forhandlingssystemer i endring: Reform, konsolidering og desentralisering.	118
Forvittrings – og sentrifugalkrefter	121
Stabiliserende krefter	124
Fra nasjonal til europeisk samordning?	127
Avslutning	128
<i>Litteratur</i>	130
<i>Tabellannex</i>	142

Forord

Utarbeidningen av denne rapporten er et ledd i forskningsprogrammet 'Globalisering, regionalisering og arbeidslivsorganisering: Endringer i de nordiske fagorganisasjonenes nasjonale handlingsvilkår og internasjonale strategier' som Fafo, Institutt for arbeidsliv-og velferdsforskning, organiserer i samarbeid med Arbetslivsinstitutet i Stockholm (ALI), Löntagarnas Forskningsinstitut i Helsingfors, og FAOS Forskningscenter for Arbejdsmarkeds – og organisationsstudier ved Sociologisk Institut, Universitetet i København.

I arbeidet med rapporten har vi, som det framgår av språket, fordelt ansvaret for første utkast til de ulike kapitlene, men vi har i felleskap gått gjennom det hele og står sammen om ansvaret for rapporten. Mye av Juhana Vartiainens innsats er gjort ved Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning (FIEF) i Stockholm. Takk til Torbjørn Strandberg, Saltsa, for språkgjennomgang og all hjelp med prosjektet, og til Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo, for alle oppklarende kommentarer og referanser!

Ved siden av bevilgninger til Fafo's Strategiske Instituttprogram fra Norges Forskningsråd (NFR), har programmet fått økonomisk støtte fra Nordiska Nämnden för Samhällsforskning (NOS-S), SALTSA (LO, TCO og SACO's program for arbeidslivsforskning i Europa), Nordisk Metall, og medlemsorganisasjoner i Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS). Programmet startet opp høsten 2000 og vil avsluttes i 2003 med en serie delrapporter på Arbetslivsinstitutets rapportserie 'Working Life Research in Europe'. Delrapportene bygger på sammenliknende landstudier og vil blant annet omhandle følgende tema:

- Gjennomføring og konsekvenser av europeiske avtaler og direktiv i de nordiske land – case-studier av avtalene om deltidsarbeid og midlertidig ansatte. (Koordinator: Søren Kaj Andersen, FAOS)
- Surveyundersøkelse av nordiske forbunds internasjonale arbeid (Koordinator: Kristine Nergaard, Fafo)
- Case-studier av fagorganisasjonenes internasjonale arbeid i tre bransje-og forbundsområder:
 - Metall (Koordinatorer: Paula Blomqvist og Jan Ottosson, ALI)
 - Landtransport (Koordinator: Ralf Sund, Löntagarnas Forskningsinstitut.)
 - Telekommunikasjon. (Koordinator: Christina J. Colclough, FAOS).
- De nordiske hovedorganisasjonenes internasjonale faglige arbeid (Koordinator: Jon Erik Dølvik, Fafo)

Det planlegges også en sammenfattende sluttrapport, samtidig som mindre notater og artikler legges ut på (<http://www.faf.no/pro/sip-g-ap.htm>), programmets hjemmeside, med linker på de medvirkende instituttenes hjemmesider (kontaktadresser, neste side).

Vi vil benytte anledningen til å takke alle bidragsyterne til programmet for deres økonomiske støtte. En spesiell takk går til alle de personene i fagorganisasjonene som har delt sin tid og kunnskap med oss. Det gjelder også en rekke informanter på arbeidsgiversiden og hos myndighetene som har bidratt med nyttig informasjon. Sist, men ikke minst, en stor takk til alle forskerne og deres institutter som entusiastisk har medvirket til å gjøre dette nordiske samarbeidsprosjektet mulig.

Oslo, November 2002,
Jon Erik Dølvik

Kontaktadresser:

Et viktig mål for programmet er å styrke samarbeidet mellom nordiske arbeidsforskningsmiljøer og fagorganisasjoner. Ta derfor gjerne kontakt med oss, vi er å finne på følgende adresser:

Fafo, Institutt for arbeidslivs-og velferdsforskning

Postboks 2924 Tøyen, N-0608 Oslo, Norge
Tlf: +4722088600 Fax: +4722088700,
Jon Erik Dølvik (prosjektleder), jed@fafo.no
Kristine Nergaard (surveystudie), kne@fafo.no
Bård Jordfald (telekommunikasjon), bjo@fafo.no
Mona Bråten (metallsektoren), mob@fafo.no
Espen Løken (landstransport), elo@fafo.no

Arbetslivsinstitutet (ALI)

11 279 Stockholm, Sverige
Tlf: +4687309236 Fax: +4686563025
Jan Ottosson (prosjektansvarlig), jan.ottosson@niwl.se
Paula Blomqvist (metall), Paula.Blomqvist@sh.se
Sofia Murhem (telekommunikasjon), sofia.murhem@ekhist.uu.se
Malin Junestav (landtransport), malin.junestav@niwl.se

FAOS Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier,

Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K, Danmark
Tlf: +4535323299 Fax: +4535323940
Søren Kaj Andersen (prosjektansvarlig), ska@faos.dk
Christina Jayne Colclough (metall, tele, landtransport), col@faos.dk
Malene Nordestgaard (metall, tele, landtransport), man@faos.dk

Löntagarnas forskningsinstitut

Pitkänsillanranta 3 A, 6. krs, 00530 Helsinki
Tlf: +358-25357330 Fax: +358-25357332
Ralf Sund, Ralf.Sund@labour.fi
Juhana Vartiainen c/o Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomiskt Forskning (FIEF),
Wallingatan 38, SE-111 24 Sverige,
Tlf: +46-8-240450, fax +46-8-207313, juhana.vartiainen@fief.se

For øvrig bidrar Niklas Bruun og Kerstin Ahlberg, Arbetslivsinstitutet, og Asløg Rask, Hanken, til delrapporten om europeiske avtaler.

Delrapporter fra programmet kan bestilles via

Arbetslivsinstitutet. S- 11 279 Stockholm, Sverige,
Tlf: +4687309236 Fax: +4686563025, www.niwl.se eller niwl@niwl.se

Fafo, Postboks 2947 Tøyen N-0609 Oslo, Norge, Tlf: +4722088600, Fax:+4722088700,
www.fafo.no eller fafo@fafo.no.

1. Innledning

Globalisering, europeisk integrasjon og murens fall har bragt nye muligheter og utfordringer for aktørene i nordisk arbeidsliv. De siste tiårs markedsintegrasjon har gitt økt handel, kapitalmobilitet, kamp om investeringer, og konkurranse over landegrensene, parallelt med et markant skift til lavinflasjonsregimer i de fleste land. Samtidig vokser det fram et økonomisk og arbeidslivspolitisk regime i EU. Den Økonomiske og Monetære Unionen (ØMU) ble opprettet 1.1.1999 med euro som felles valutaenhet og 1.1.2002 erstattet euro og cent medlemslandenes sedler og mynter. Disse endringene har forandret de nasjonale vilkårene for politisk styring, kollektiv organisering og regulering av arbeidslivet. Siden slutten av 1970-tallet har det vært en utbredt ideologisk oppfatning at den internasjonalserte kapitalismens krav til konkurransedyktighet og fleksibilitet presser fram deregulering av arbeidsmarkedet, desentralisering av kollektivforhandlinger og underminering av arbeidslivsregimer av nordisk støpning. Denne debatten fikk fornyet aktualitet under de økonomiske krisene på 80- og 90-tallet, skjøt ny fart under striden om Maastricht-traktaten og EU-medlemskap, og står i dag sentralt i dragkampene om globalisering, økonomisk utvikling og reformer i nordisk arbeidsliv.

Formålet med dette notatet er å analysere de viktigste endringene som har funnet sted i institusjonene for lønnsforhandlinger og kollektivavtaler i de nordiske landene i løpet av de siste tiårene med internasjonalisering. Det økonomiske krakket og endringene i avtalemønstret i Sverige tidlig på 90-tallet ble ofte sett som et varsel om den nordiske modellens sammenbrudd i møtet med den globale kapitalismen, men utviklingen i 90-årene tyder på at de nordiske arbeidslivsregimene er mer robuste og tilpasningsdyktige enn som så. I Finland og Norge spilte gjenopplivingen av det sentraliserte trepartssamarbeidet en nøkkelrolle i å komme over 90-tallskrisen, og reformene i det danske avtalesystemet på 80-tallet medvirket til at Danmark de seinere år er utpekt som et arbeidsmarkedspolitisk foregangsland i Europa. Etter at støvet la seg viste det seg også at krisen i Sverige snarere utløste fornyelse enn oppløsning av de kollektive avtalene. Større spillerom for lokal lønnsfastsettelse innenfor de kollektive avtalene synes å være en felles trend, men de institusjonelle og politisk-økonomiske rammene for desentraliseringen varierer fra land til land. Gitt de historiske fellestrekkene mellom de nordiske landene og deres ulike tilknytning til EU, ØMU og den globale økonomien, vil en sammenliknende

analyse av endringer i de nordiske arbeidslivsregimene de seinere år også være av interesse for den internasjonale arbeidslivsforskningen.¹

Med utgangspunkt i et riss av nyere teorier om kollektivavtalenes mikro – og makro-økonomiske virkninger ønsker vi i denne delrapporten, for det første, å belyse hva som kjennetegner endringene i lønnsforhandlingsystemene i de nordiske landene de siste tiår; for det andre, hvilken sammenheng disse endringene har hatt med internasjonaliseringen av økonomien, og, for det tredje, hvilke nye utfordringer globalisering og europeisk integrasjon reiser for aktørene i de nordiske forhandlingsystemene. Mens noen hevder at sentrale kollektivavtaler vil bli erstattet av lokale, individuelle kontrakter og andre tar til orde for transnasjonale forhandlinger på europeisk eller globalt plan, er vår tese at kapasiteten til samordning på nasjonalt plan vil være et kritisk element for fagbevegelsens evne til å mestre internasjonaliseringens motsetningsfylte krav til lokal fleksibilitet, makroøkonomisk disiplin og grenseoverskridende samarbeid.

Bakgrunn

På 1970-tallet ble det vanlig å oppfatte de nasjonale arbeidslivsregimene i Norden som varianter av en felles modell, som internasjonalt ofte ble assosiert med utviklingen i Sverige. Utover på 80- og 90-tallet ble det tydeligere at arbeidslivsinstitusjonene i de nordiske landene på viktige punkter var ganske forskjellige – for eksempel når det gjelder forholdet mellom lov – og avtaleverk, tvisteløsninger og statens rolle i forhandlingsystemet – og at de ikke utviklet seg i samme takt og retning. Dette gjaldt også landenes økonomier, internasjonale relasjoner og dermed måten de ble påvirket av internasjonale endringer. Etter at Danmark siden 1972 hadde vært det eneste nordiske medlem i EF, ble Finland og Sverige medlem i 1995, mens Norge og Island ble værende igjen i EFTA og EØS-samarbeidet. I tillegg har de nordiske EU-medlemmene foreløpig valgt ulike strategier i forhold til EU's Økonomiske og Monetære Union (ØMU); mens Finland gikk rett inn og danskene to ganger har sagt nei i folkeavstemning, har svenskene valgt å stå utenfor inntil videre.² Dette betyr at de nordiske landene har et bredt spekter av tilknytningsformer til EU's økonomisk-politiske regime.

Når det gjelder virkningene for lønnsforhandlinger går det et skille mellom landene innenfor/utenfor ØMU, samt mellom land med et pengepolitisk regime basert på fast vekslingskurs til euro (Danmark) og flytende valutakurs (Sverige,

¹ I sammenliknende samfunnsforskning betegnes dette gjerne som analyse av mest mulig like enheter ('most similar cases') – for å redusere kompleksiteten – samtidig som landene varierer klart langs noen av de sentrale uavhengige faktorene (EU/pengepolitikk) vi er interessert i virkningen av.

² Opinionsen i Sverige og Danmark har det siste året delvis svingt i favør av euro-deltakelse. Sverige planlegger folkeavstemning om overgang til euro i 2003, mens det i Danmark er spekulasjoner om en ny folkeavstemning om euro og de øvrige danske forbehold i 2004.

Norge).³ Gitt de historiske fellestrekkene mellom de nordiske forhandlings-systemene, gir ulikhetene i ØMU-tilknytning og pengepolitisk regime en interessant mulighet til å belyse virkningene av forskjellige typer samspill mellom lønnspolitikk og pengepolitikk.

Tabell 1. De nordiske lands tilknytning til ulike deler av EU-regimet

	Indre Marked (EU/EØS)	Arbeidslivs- regulering	Sysselsettings- Strategien	ØMU	Politisk deltakelse
Finland	+	+	+	+	+
Danmark	+	+	+	-	+
Sverige	+	+	+	-	+
Norge	+	+	-	-	-
Island	+	+	-	-	-

Siden 70-tallet har det gått en stor internasjonal debatt om hvorvidt land med sentraliserte eller desentraliserte tarifforhandlinger, og uavhengige eller politisk styrte sentralbanker, oppnår best resultater når det gjelder sysselsetting og inflasjon (se OECD 1997, Holden 2001). Litteraturen om korporatisme argumenterte, ofte med henvisning til de nordiske land, for at sentralisert inntektspolitikk basert på kollektive organisasjoner som var omfattende nok til å ta hensyn til de samfunnsmessige effektene av tariffavtalene for sysselsetting og prisstigning – og dermed la til rette for en vekstorientert makroøkonomisk politikk – gav best resultater når det gjaldt sysselsetting, likhet og inflasjon (Schmitter 1974, Cameron 1984, Crouch 1993).

I takt med at kombinasjonen av inntektspolitikk og keynesiansk finanspolitikk i mange land viste seg ute av stand til å løse 70-tallets stagflasjonskrise – dvs lav vekst og høy prisstigning – ble oppmerksomheten rettet mot betingelsene for effektiv samordning og, seinere, mot samspillet mellom lønnspolitikk og pengepolitikk. Calmfors & Driffill (1988) mente å ha funnet en pukkelformet sammenheng mellom sentraliseringsnivå og økonomiske resultater, dvs at enten sterkt sentraliserte eller helt desentraliserte markedsstyrte forhandlinger av britisk-amerikansk type var best. Mellomløsninger med industri/forbundsvisse forhandlinger var i følge dette synet klart dårligst, fordi lønnsforhandlerne da verken ble disiplinert av markedet eller av hensynet til økonomien som helhet. Soskice (1990) kritiserte denne teorien ved å påvise at land med forbundsvisse forhandlinger basert på samordning gjennom frontfagslogikken, slik som i Tyskland, ofte oppnådde vel så gode resultater, og at nøkkelfaktoren var (horisontal) koordinering snarere enn sentraliseringsgrad. Denne forståelsen er

³ Mens Norge under Solidaritetsalternativet prøvde å holde en fast valutakurs, betyr det nåværende norske regimet, som bygger på inflasjonsmål og en målsetting om å holde valutakursen stabil over tid, i praksis at kronen flyter.

seinere videreutviklet av Traxler *et al.* (2001) som har påvist at resultatene også avhenger sterkt av kapasiteten for vertikal samordning, dvs de sentrale forhandlernes evne til å sikre at lokale aktører overholder sentrale avtaler, som igjen avhenger av de rettslige rammene for tvisteløsninger og fredsplikt i avtaleperioden (samt allmenngjøring av tariffavtaler). I land med svak vertikal samordning har sentralisert inntektspolitikk i følge Traxler *et al.* (2001) gitt svært dårlige resultater.

Som følge av de europeiske landenes vansker med å ta knekken på lønns- og prisspiralen på 70-80-tallet, kom forholdet mellom pengepolitikken og forhandlings-systemet stadig mer i fokus i forskningslitteraturen (Hall 1994). De nordiske erfaringene tydet på at sentralisert samordning av forhandlinger er avgjørende for å kontrollere kostnadsutviklingen i land med politisk styrte sentralbanker som legger mer vekt på sysselsetting enn å bekjempe prisstigning (Holden 2001). Erfaringene med samspillet mellom en uavhengig, inflasjons-bekjempende sentralbank og sterke, koordinerte industriforbund i Tyskland, og etter hvert i hele DM-sonen (Østerrike, Benelux), pekte imidlertid i retning av at forbundsvise oppgjør i en slik situasjon kan gi like gode resultater som sterkt sentraliserte eller sterkt desentraliserte forhandlinger (Iversen 1999, Iversen & Pontusson 2000, OECD 1997). I land som kun har bedriftsforhandlinger eller fragmenterte forbundsvise oppgjør vil det, slik de britiske og sør-europeiske erfaringene på 80-tallet tydet på, i følge dette synet kreves kraftigere bruk av rentevåpenet og høyere arbeidsledighet for at pengepolitikken skal dempe inflasjonen (Crouch 2000). Kapittel 2.2 redegjør nærmere for teorier og forskning om sammenhengen mellom lønnsforhandlinger og pengepolitikk.

Under Bretton-Woodssystemet med faste vekselkurs mot dollar og kontroll med kapitalbevegelsene hadde alle de nordiske landene politisk styrte sentralbanker som førte lavrentepolitikk og brukte kredittrasjonering til å stabilisere økonomien (Mjøset 1986). Som følge av Bretton-Woodssystemets sammenbrudd i 1971 på grunn av Vietnamkrigen og USA's store underskudd i handelsbalansen, det første oljeprissjokket, og at kontrollen med internasjonale kapitalbevegelser ble stadig mer gjennomhullet, liberaliserte de nordiske landene kreditt-og kapitalmarkedene utover på 80-tallet. I kombinasjon med fortsatt lavrentepolitikk og generøse rentefradrag utløste dette kreditt-drevne vekstbobler, som i noe ulik takt tvang fram endringer i landenes pengepolitiske regimer og strategier. Dette hadde som vi skal se i kapittel 3 sterk innvirkning på økonomien og systemene for lønnsforhandlinger. Danskene gikk tidlig inn i det europeiske monetære samarbeidet (EMS) og knyttet i 1982 kronen til D-Mark, slik at pris-og lønnsstigningen måtte skygge den tyske for å unngå at renten og arbeidsledigheten skulle stige til stadig høyere nivå. D-Marken ble altså brukt som anker for den nasjonale politikken. Norge fulgte etter i 1986. Sverige og Finland holdt stand lenger, men skiftet til hardvalutaregimer ved å innføre fast vekselkurs mot

ECU under krisen ved inngangen til 90-tallet, da begge landene opplevde storstilet kapitalflukt og bunnen gikk ut av finnenes sovjetiske markeder. Unntatt i Danmark, lyktes disse første skrittene mot et troverdig lavinflasjonsregime dårlig, da rentene gikk til himmels og fastkurspolitikken sprakk kort tid etterpå. Fra 1992 gikk derfor Sverige, Finland, og delvis Norge, over til flytende valutakurs. Siden den gang har de nordiske landene fulgt ulike pengepolitiske strategier, gjennomgått svært forskjellige økonomiske utviklingsforløp, og foretatt ulike reformer i sine forhandlingsystem. Et fellestrekk er likevel at de etter hvert har bragt inflasjonen ned til europeisk nivå (jf. Tabell A5).

Danmark og Norge opplevde store økonomiske tilbakeslag på 80-tallet, men gjennomførte svært ulike tilpasninger i forhandlingsregimene – danskene desentraliserte, mens nordmennene re-sentraliserte. Begge landene har imidlertid vist en svært positiv utvikling i vekst og sysselsetting på 90-tallet. Det økonomiske krakket kom seinere, men rammet hardere i Sverige og Finland. I Sverige brøt den formelle sentraliseringen sammen, men utover på 90-tallet vokste det fram sterkere meklingsinstitusjoner og nye samordningsformer på forbundsnivå. Den finske tradisjonen for sentralisering viste seg mer robust og etter en noen forsøk på desentralisering gikk man tilbake til sentralisert inntektspolitikk. Etter en dyp nedgangsperiode, opplevde begge landene en kraftig økonomisk oppgang på slutten av 90-tallet. Samlet sett har altså de nordiske landene stått overfor ganske likeartede endringer i sine internasjonale økonomiske omgivelser, men disse har hatt ulike konsekvenser og utløst forskjellige nasjonale responser når det gjelder økonomisk-politisk strategier og reformer i kollektivavtalesystemene. Snarere enn en felles strategi i møtet med det nye Europa og den globale økonomien, har de nordiske arbeidslivsaktørene gjort noe ulike politiske og institusjonelle veivalg. Et viktig fellestrekk er likevel at de nordiske landene, trass i innstramminger og tøffe omstillinger, fortsatt ligger i verdenstoppen når det gjelder sysselsettingsnivå, likhet og velferdsytelser. Det siste årets nedgang i verdensøkonomien, utvidelsen av EU østover, og innføringen av euroen fra 1.1.2002, bærer imidlertid bud om nye utfordringer i årene som kommer.

Analytisk perspektiv, problemstillinger og oppbygging

I den arbeidslivspolitiske forskningslitteraturen kan en finne ulike oppfatninger av hvilke konsekvenser økonomisk globalisering og innføringen av pengeunionen i EU har for nasjonale forhandlingsystem. Likeledes finnes det ulike og delvis motstridende teorier om de mikro – og makroøkonomiske virkningene av kollektivavtaler. I kapittel 2 vil vi redegjøre nærmere for disse teoriene og hvilke konsekvenser de har for forståelsen av kollektivavtalenes funksjon. Mens det er vanlig blant nyklassiske økonomer å oppfatte kollektivavtaler som et hinder for fleksibel tilpasning i arbeidsmarkedet, gir nyere teorier argumenter for at

kollektivavtaler både kan virke fleksibilitetsfremmende og ha en forsikringsfunksjon som gir større forutsigbarhet i aktørenes arbeidsmarkedstilpasning (Agell 1999, Teulings & Hartog 1998).

Når det gjelder globalisering er det i den politiske og vitenskaplige debatten pekt på ulike mekanismer som kan påvirke betingelsene for nasjonale lønnsforhandlinger: (1) Skjerpet handels- og investeringskonkurransen øker presset for produktkvalitet og lønnsmoderasjon spesielt i internasjonalt rettete næringer. (2) Friere kapitalmobilitet gir multinasjonale selskap og institusjonelle investorer større spillerom for oppkjøp, sammenslåinger, omstrukturering og utvikling av produksjonskjeder over landegrensene, samtidig som trusselen om utflagging styrker arbeidsgivernes forhandlingsmakt. (3) Raskere informasjonsflyt medvirker til økt omstillingstakt i produksjonsmetoder og ledelsesformer. (4) Bevegelsene i de globale finansmarkedene og frykten for kapitalflukt skjerper kravene til makroøkonomisk stabilitet og lav/moderat inflasjon, og legger dermed større byrder på lønns- og pengepolitikken når det gjelder å tackle økonomiske sjokk og svingninger. Hvis i tillegg renten er bundet til å sikre en fast valutakurs (som i Danmark og tidligere i Norge), eller styres av den Europeiske Sentralbanken (ESB), betyr det at det nasjonale lønnsforhandlingsystemet blir en enda viktigere kilde til å ivareta den makroøkonomiske tilpasningsevnen (Boyer 2000).

Det ser altså ut til at globaliseringen reiser motsetningsfylte krav til lønnsfastsettelsen: Markedskonkurransen skaper større press for lokal lønnsfleksibilitet (desentralisering), mens de endrete vilkårene for stabilisering av økonomien og sysselsettingen øker behovet for makrofleksibilitet, som erfaringsmessig er lettest å oppnå ved sentral samordning av lønnsforhandlinger (Dølvik 2002). Samtidig som mange foretak oppfatter kollektivavtaler som en hindring, ønsker de forutsigbarhet og moderasjon i lønnsdannelsen, kanskje uten å innse at det første, slik arbeidslivet er organisert i de nordiske land, er en forutsetning for det andre.

For å vurdere styrken og effektene av disse endringene, og hvilke reaksjoner som er fornuftige, er det, for det første, grunn til å understreke at dette ikke er nye utfordringer. Historisk er de nordiske forhandlingssystemene (formalisert i Aukrust- og EFO-modellene) nettopp utformet med sikte på å håndtere ytre svingninger og konkurranse i små åpne økonomier. Internasjonal forskning har derfor ofte fremhevet at små land med utviklelte ordninger for korporatistisk inntektssamarbeid og velferdstatlige buffere har vist stor fleksibilitet i å mestre internasjonale svingninger (Katzenstein 1985, Moene 2000). For det andre, er det grunn til å peke på at globaliseringen i vår del av verden fortsatt i hovedsak dreier seg om strømmer av investeringer og handel med andre høykostland i OECD-området, og Vest-Europa spesielt (Maddison 2001, OECD 2001). Slik sett er dette utfordringer de nordiske forhandlingssystemene har levd med i hele

etterkrigstiden, selv om konkurransepresset nå er blitt hardere og gjelder større deler av økonomien. Den største endringen er derfor at skiftet til et universelt lavinflasjonsregime og frie kapitalbevegelser – som de nordiske landene tilpasset seg i løpet av 80-90-årene – legger større begrensninger på den økonomiske politikken og lønnsforhandlingene. I kapittel 3 analyserer vi hvordan de kollektive aktørene i de nordiske landene har tilpasset seg disse endringene, og hvilke spenninger dette har skapt.

ØMU innebærer kvalitative endringer for de kollektive aktørene i de landene som deltar (foreløpig kun Finland fra nordisk side), men legger også viktige føringer for de andre nordiske landene. Mens tapet av nasjonal pengepolitikk svekker evnen til å håndtere nasjonale økonomiske sjokk, vil en større og mer robust fellesvaluta isolert sett kunne beskytte hver enkelt medlemsland mot direkte de-stabiliserende virkninger av bevegelser i finansmarkedene, og gi mulighet til mer slagkraftige kollektive pengepolitiske tiltak ved felles nedgangskonjunkturer. Men ØMU's spesifikke utforming, basert på Den Europeiske Sentralbankens strikte mål om prisstabilisering og den restriktive Stabilitetspakten som skal motvirke finanspolitisk løssluppenhet, har skapt usikkerhet om i hvilken grad disse potensialene vil bli utnyttet. Temaet her er imidlertid virkningene for lønnsforhandlingene i medlemslandene, som i prinsippet vil være de samme for land som har koplet valutaen til euroen (slik som Danmark). Den viktigste endringen er at ØMU-landene ikke kan bruke renteendringer eller de/revaluering til å stabilisere økonomien og sysselsettingen. Dette innebærer også at myndighetene ikke kan bruke rentevåpenet som et ris bak speilet til å disiplinere lønnsforhandlerne. Ansvar for å sikre moderat pris- og lønnsstigning og full sysselsetting veltes dermed i sterkere grad over på forhandlingssystemet (og finanspolitikken, hvor handlingsrommet er begrenset av den vaklende Stabilitetspakten). Nasjonale lønnsforhandlere oppnår altså større frihet (fra sentralbanken) men også større forpliktelser i forhold til sysselsettingen. I europeisk fagbevegelse har dette skapt bekymring for at fagorganisasjonene i ulike land vil kaste seg inn i en spiral med konkurrerende 'lønsdumping' og utløst initiativ til europeisk samordning av lønnsforhandlinger (se kap. 4). I forskningslitteraturen er det i lys av overnevnte betraktninger lansert ulike scenarier for utviklingen av lønnsforhandlingssystemene under ØMU:

1. markedsstyrt desentralisering med økt vekt på fleksibilitet;
2. oppblomstring av nasjonalt trepartssamarbeid og sosialpakter;
3. europeisering av kollektivforhandlinger.

I kapittel 2 redegjør vi nærmere for det analytiske grunnlaget og drivkreftene for utviklingen i forhandlingssystemene, og beskriver kort hvordan de kollektive aktørene i ulike europeiske land har forsøkt å tilpasse seg endrete ytre vilkår. I

kontrast til tesen om at globale endringer driver fram konvergens (ensartethet) i retning av den amerikanske modellen, har mangfold og motstridende tendenser preget utviklingen i forhandlingsordninger i Vest-Europa. Mens radikal desentralisering har kjennetegnet utviklingen i England, har en i overgangsperioden til ØMU sett en oppblomstring av sentrale sosialpakter i en rekke andre land, og i den tidligere D-marksonen har hovedtrekket vært 'organisert desentralisering' (Traxler 1998, Fajertag & Pochet 2000, Crouch 2000).

I Norden, som analyseres i kapittel 3 (se også sammenliknende statistikk i tabellannexet bak i rapporten), har en sett elementer av alle disse tendensene og det er usikkert hvor veien videre går. De finske partene i arbeidslivet har videreført det inntektspolitiske samarbeidet og forsøkt å utvikle alternative tilpasningsmekanismer (såkalte 'bufferfond'), et tema som også diskuteres i den svenske debatten om ØMU-medlemskap (SOU 2002:16). Mens desentralisering og framvekst av nye former for samordning på sektornivå tilsynelatende har vært vellykket i Sverige og Danmark, har det norske Solidaritetsalternativet brutt sammen og det er uklart hvor veien videre går. Spørsmålet om nasjonale løsninger er tilstrekkelige drøftes i kapittel 4, som redegjør for den europeiske fagbevegelsens initiativ til å samordne lønnsforhandlinger på tvers av landegrensene og diskuterer hvilke spenninger som kan oppstå mellom ønsker om nasjonal og europeisk samordning.

I lys av kravene globaliseringen og den europeiske integrasjonen reiser til de nordiske systemene for lønnsforhandlinger, er formålet med denne delrapporten altså å foreta en sammenliknende analyse av hvilke tilpasninger som faktisk er gjort i løpet av 80- og 90-årene og dermed bidra til diskusjonen om endringsbehov og mulige strategier for å møte utfordringene framover (kapittel 5). I motsetning til konvensjonell økonomisk tenkning er vår antakelse at endringene i de internasjonale omgivelsene vil øke behovet for nasjonal samordning, men at interne strukturendringer i sysselsettings – og organisasjonsmønstret kan svekke aktørenes evne til slik samordning. Hvis dette viser seg å holde stikk, er utfordringene for de nordiske forhandlingsystemene ikke først og fremst av ytre, men av indre karakter.

2. Teoretiska perspektiv och strukturella förändringar

2.1 Inledning

Vi skall i detta kapitel analysera löneförhandlingssystemets roll i ekonomin ur två perspektiv. För det första, skall vi uppdatera våra (och förhoppningsvis läsarens) kunskaper om vad den senaste ekonomiska teorin kan lära oss om den kollektiva löneförhandlingens betydelse för ekonomins funktionssätt. I motsats till den slentrianmässiga synen om kollektivavtalet som ett hinder för en bra fungerande marknadsekonomi, bjuder den nyare arbetsmarknadsforskningen en betydligt mera nyanserad bild av kollektivavtalet och fackföreningarnas roll i ekonomin.

För det andra skall vi utnyttja den teoretiska litteraturens argument för att uppskatta effekten av omvandlingar i den ekonomiska omgivningen för det europeiska och i synnerhet det nordiska kollektivavtalssystemet. Här kommer vi att fästa uppmärksamhet vid följande faktorer:

- a) förändringarna i den penningpolitiska omgivningen; den låga inflationen och verkningarna av en gemensam europeisk penningpolitik; och
- b) strukturella förändringar i arbetslivet, i synnerhet organiseringen av produktionen inom företagen och allokeringen av arbetskraften till olika sektorer av ekonomin.

2.2 Ekonomiska argument kring kollektiv lönebildning

Inledning

Om en marknad fungerar fullständigt bra och alla ekonomiska agenter är fullt informerade om priser, genererar en decentraliserad marknadsprocess ett fullt effektivt utfall. Denna marknadsteorins slutsats innebär att man alltid måste komma fram med någon invändning mot marknadsteorins antaganden om man vill motivera en annorlunda slutsats som ifrågasätter marknadsprocessens optimalitet. Marknadsprocessen innebär en prissättning som är flexibel och kontinuerlig på det sättet att priserna uppdateras kontinuerligt när ny ekonomisk information flödar in och marknadsparternas förhandlingsstyrka varierar.

Från denna synvinkel förefaller kollektivavtalet och fackföreningarnas strävanden alltid som störande och skadande. Dock kan man fråga sig om kollektivistiska och korporativistiska institutioner alls hade kunnat varit så livskraftiga i flera länder om det inte fanns djupare mekanismer som innebär att man kan med kollektiva åtgärder förbättra ekonomins funktionssätt.

Arbetsmarknaden präglas ju av flera särdrag som gör det positivt förståeligt och kanske också normativt motiverat att prissättningen inte motsvarar den

walrasianska⁴ auktionsmekanismen. I grund och botten handlar det sig nästan alltid om en av följande mekanismer:

1) *Asymmetrisk information.* I motsats till varumarknadernas situation, är det omöjligt för de individuella arbetsmarknadsparterna att ha till sitt förfogande all relevant information om den ömsesidiga transaktionen. När företaget anställer en ny medarbetare, kan den inte fullt förutspå kvaliteten av dennes arbetsinsats. På ett motsvarande sätt är arbetaren ofullständigt informerad om det nya jobbet alla egenskaper. Denna bristfällighet i informationen gör att det inte är lika lätt att komma fram till ett bindande avtal som i en varustransaktion.

Men det finns ytterligare en annan form av bristfällig information som sannolikt spelar en lika stor roll. Denna har att göra med det faktum att parterna inte heller vet alla detaljer om samarbetets nettovärde *för den andra parten*. Arbetaren kan inte vara helt säker om hur värdefull just hans eller hennes insats är för företaget och vilka alternativa samarbetsparter som kanske står till företagets förfogande. Företaget kan på sin sida inte veta om eventuella alternativa erbjudanden som arbetaren har fått. Som vi kommer att se, innebär denna asymmetri att det inte är lätt att upprätthålla effektiva beslut om huruvida arbetaren borde stanna i företaget eller lämna det.

2) *Samarbetets långvarighet och incitament till specifika investeringar i långvariga samarbetsförhållanden.* Det är typiskt för arbetsförhållanden att de är långvariga och att deras produktivitet beror på båda parternas investeringar som ofta är *specifika*. Med detta menar man att dessa investeringar inte genererar samma avkastning om samarbetet avbryts genom att arbetaren lämnar företaget eller blir uppsagd. Hos ett annat företag kan arbetaren inte utnyttja alla sina kunskaper från ett tidigare jobb. I sådana fall är det typiskt att incitamenten till investeringar inte är optimala, eftersom en investering som ökar den gemensamma kakan också förändrar förhandlingsstyrkan hos båda parterna. Detta innebär att en del av avkastningen av investeringen går till den andra parten. Detta problem kan lindras om det är möjligt att komma överens om *långvariga* löneavtal som bestämmer fördelningen av det gemensamma förädlingsvärdet under olika omständigheter. Detta är en potentiell fördel med kollektivavtal. Med hjälp av kollektivavtal blir det möjligt att etablera långvariga princip om fördelningen, så att båda parter osäkerhet minskar.

3) *Fördelningen av risker mellan företaget och löntagaren.* Det är en allmän uppfattning att de flesta löntagarna hellre vill undvika inkomstosäkerhet medan

⁴ Nationalekonomer kallar den marknadsmässiga prisbildningen för "walrasiansk", efter Léon Walras som först analyserade denna mekanism med matematiska metoder.

företagen (och i sista hand deras aktieägarna) bättre kan utstå svängningarna i inkomster. Detta innebär att kollektiva arrangemang som dämpar inkomstförändringarna kan förbättra arbetarnas välfärd utan att minska aktieägarnas. Lönearbete kan alltså innehålla ett element av försäkring. Denna poäng är väl känt inom den ekonomiska litteraturen och gör det förståeligt att lönerna är förhållandevis stela även om företagets vinster varierar kraftigt.

En sådan stelhet kan dock åstadkommas med lämpliga avtal mellan löntagarna och företaget och förutsätter inga kollektiva avtal. En nyare forskningsinsats har dock betonat att det kan vara rationellt för hela löntagarkåren att genom kollektivavtal och solidarisk lönebildning minska den långvarigare och mer strukturella osäkerhet om hur bra individen presterar i arbetslivet. Jonas Agell (1999) har analyserat den solidariska lönepolitiken just ur detta perspektiv.

Det är en intressant poäng att litteraturen kring alla dessa tre teman faktiskt understöder och legitimerar nominellt stela lönearrangemang och kanske en viss jämkning av lönerna. Detta gäller både i positiv och normativ bemärkelse. Om man utgår från antagandet att arbetsmarknaden präglas av just fenomen (1)-(3) ovan, kan man både förstå varför rationella aktörer på arbetsmarknaden tar till sig sådana avtalsformer som de nuvarande, och samtidigt bedöma huruvida nuvarande avtalsformer motsvarar något effektivitetskriterium. En central slutsats av den ekonomiska litteraturen är alltså att ekonomisk effektivitet kan förutsätta att löneavtalen är nominella och tämligen långvariga, dvs. "stela". Vi skall nu något närmare behandla dessa tre inriktningar i den ekonomiska litteraturen.

Lokal och kollektiv förhandling kompletterar varandra

Argumentet kring den *asymmetriska informationen* har med arbetskraftens rörlighet att göra. Utgå från förhållandet mellan ett företag och dess personal, och anta att företagets styrelse inte vet hur lockande alternativa jobberbjudanden kommer till personalen. Personalen däremot vet inte exakt hur värdefullt samarbetet är för företaget. Företaget har den bästa informationen om produktpriser och produktionens lönsamhet.

I ett sådant läge kan rörligheten av personalen och den konjunkturmässiga variationen av sysselsättning bli större än vad ekonomisk effektivitet skulle förutsätta. Det kan alltså hända att en medarbetare antingen blir uppsagd eller frivilligt lämnar företaget även om hans eller hennes bästa alternativa sysselsättning skulle generera ett mindre förädlingsvärde än en fortsatt arbetsinsats den hos nuvarande arbetsgivaren.

Intuitionen för detta resultat har just med den ömsesidiga osäkerheten att göra. Om företaget hamnar i ett svårt läge p.g.a. att priserna på dess produkter går ner, kan fallet vara att man kan bevara arbetsplatserna endast med lönesänkningar. Men detta innebär inte att personalen skall acceptera en lönesänkning. Om

personalen alltid gick med på lönesänkningar, skulle det vara attraktivt för företaget att (oärligt) vädja till dåliga konjunkturen även när läget är bra. Således kan utfallet bli att personalen vägrar att över huvudtaget sänka lönerna och en del får sparken när produktpriset går ner (se Teulings och Hartog 1998, samt Hall och Lazear 1984 för en mera elaborerad argumentation).

På samma sätt, antag ett läge där en anställd får en bättre löneerbjudan från någon annan arbetsgivare. Det kan då vara mer lönsamt för den nuvarande arbetsgivaren att öka den anställdes lön så att den skulle motsvara det alternativa erbjudandet. Om detta är fallet så vore det effektivt att den anställda stannar hos den nuvarande arbetsgivaren.⁵ Men om en anställd försöker att öka sin lön genom att vädja till ett alternativt jobberbjudande, är det högst osannolikt att arbetsgivaren skulle gå med i detta. Om arbetsgivaren i ett sådant fall skulle acceptera ett högre lönekrav, skulle det faktiskt bli attraktivt för alla anställda att vädja till alternativa jobberbjudande även om sådana inte finns. Av den anledningen är det sannolika utfallet att företaget säger nej och den anställda lämnar företaget även om effektiviteten skulle ha förutsatt att han stannar. På det sättet blir rörligheten för hög.

Denna frågeställning analyserades först av Robert Hall och Edward Lazear (1984). En bok av Coen Teulings och Joop Hartog (1998) analyserar samma modell. Hur stora förluster denna bristfälliga information framkallar beror på avtalsarrangemangen. Om lönebildningen är decentraliserad och "monopsonistisk" så att företaget kan bestämma individens lön, kan man visa att det uppkommer ineffektiva separationer (jobbskift). En medarbetare kan avskedas även om det faktiskt inte finns någon bättre användning för hans produktiva insats. Man kan också visa att ett stelt (långvarigt) löneavtal kan förbättra situationen även om det slutliga utfallet inte blir fullt effektivt heller i detta fall (se Hall & Lazear 1984 och Hartog & Teulings 1998 för detaljer av argumentet).

Det *andra* argumentet för stela löneavtal har att göra med *specifika investeringar*. Vi skall i det följande försöka klargöra hur specifika investeringar innebär att ett stelt löneavtal eventuellt kan fungera bättre än en kontinuerlig och flexibel omförhandling och uppdatering av lönerna (se i synnerhet Macleod och Malcomson 1993).

Utgå från ett samarbetsförhållande mellan ett företag och dess arbetare. Sådana förhållanden är typiskt långvariga. Därutöver beror produktiviteten på

⁵ Anta alltså att den nuvarande lönen är w och att löntagarnas produktivitet (hos den nuvarande arbetsgivaren) är q , och att $q > w$. Anta att det andra företaget erbjuder en lön w' som överskrider w så att $w' > w$. Dock kan det vara fallet att arbetarens produktivitet i det andra företaget, q' , är lägre än q , så att rankeringen av dessa variabler är $w < w' < q' < q$. Den ekonomiskt effektiva lösningen vore att arbetaren stannar och hans lön höjs till w'' som ligger mellan w' och q .

specifika investeringar. Företaget måste satsa pengar för att skapa och upprätthålla det produktiva maskineriet, medan personalen måste satsa tid och energi för att upprätthålla sina kunskaper och färdigheter. Betänk företagets investeringsbeslut. För effektiva investeringar, måste deras marginella avkastning motsvara deras marginella kostnader för den agent (företaget) som fattar beslutet om investeringar. Detta är fallet om företaget själv kan erhålla avkastningen av investeringen. Till exempel: om en ny maskin kostar 100 miljoner men genererar ett flöde av förädlingsvärde vars nuvärde är 120 miljoner, borde investeringen vidtagas. Detta blir också utfallet om lönen bestäms enligt ett stelt och långvarigt avtal. Om man däremot omförhandlar lönerna kontinuerligt och "flexibelt", uppstår (ur företagets synvinkel) faran att arbetarna försöker utmäta en del av avkastningen åt sig. När den nya maskinen en gång har placerats på golvet, har de relativa förhandlingspositionerna också förändrats. Den gemensamma "kakan" har blivit större, och det är sannolikt att löntagarsidan kan öka sin lön i en ny förhandling. T.ex. en Nash-förhandlingslösning – som enligt de flesta nationalekonomerna är en god modell av aktuella förhandlingsprocesser – innebär i de flesta fall att båda parter kan öka sin inkomst om den totala fördelningsbara inkomsten har ökat.

Men om det sannolika utfallet är att lönerna går upp med investeringar, skall ett rationellt företag naturligtvis förutspå detta och kanske avstå från investeringen. Detta är det välkända "hold-up"-problemet som innebär att specifika investeringar kan bli mindre än vad som vore ekonomiskt effektivt. Macleod & Malcomson (1993) visar att ett stelt och långvarigt nominellt löneavtal i de flesta fall kan fungera som en lösning av problemet. Om lönen förblir oförändrad oavsett investeringarna, kan företaget disponera hela avkastningen, precis som ekonomisk effektivitet förutsätter.

I båda av dessa grundmodeller visar det sig alltså att ett långvarigt och stelt löneavtal kan vara potentiellt bättre för ekonomins effektivitet än kontinuerligt uppdaterade flexibla löner. Dock kan sådana avtal mycket väl träffas på den lokala nivån. Hur kommer kollektiva avtal in i bilden, om parterna kan uppnå effektiva arrangemang på lokalnivå?⁶ Den avgörande poängen är att ekonomin kontinuerligt också drabbas av mera omfattande chocker än mikroekonomisk variation i vart och ett företags lönsamhet. Det kan hända att *hela branschen* råkar i svårigheter eller att hela samhällsekonomin drabbas av en chock som oväntad inflation eller en svår recession. I ett sådant läge är det bra om *alla* löner kan uppdateras uppåt eller nedåt. Detta kan ske på lokal nivå, men om det *måste* ske på lokal nivå och om ekonomin är volatil så att det *måste* ske ofta, då kan de lokala avtalen inte vara långvariga. Då måste man kontinuerligt förhandla lokalt

⁶ Följande argument har mycket bra anförts av Hartog & Teulings 1998.

för att anpassa sig till sektoriella eller samhällsekonomiska chocker, vilket gör att ineffektivitetsproblem som beskrivs ovan sannolikt uppstår.

Därför kan nationell "inkomstpolitik" – dvs. samordnade löneförändringar som är anpassade till det makroekonomiska läget – eller branschvisa kollektivavtal spela en konstruktiv roll: *de kan betraktas som ett smidigt sätt att anpassa allas löner utan att störa lokala löneavtal*. Detta är den moderna och positiva tolkningen av kollektiva löneförhandlingar. De kan betraktas som något slags indexuppdateringar av löner som först och främst har förhandlats fram på lokal nivå.

I samma anda kan man framhäva att ett bra fungerande system med kollektiva löneförhandlingar kan öka lönernas flexibilitet. På det sättet kan man snabbt och smidigt genomföra ökning eller sänkningar i reallöner utan att individuella löneavtal måste rivas ner. Denna positiva teori av kollektivavtalens roll har så starkt betonats av två holländska forskare, Joop Hartog och Coen Teulings, att man skulle kunna beteckna denna syn som den "nederländska" teorin om lönebildning.

Denna teori förefaller innebära att kollektiva lönearrangemang vore synnerligen utspridda och populära i 1) sådana ekonomier som är ostabila och ofta drabbas av ekonomiska chocker; och 2) sådana ekonomier där den politiska och samhällsliga kulturen är homogen nog för att kunna upprätthålla en korporativistisk struktur av representativa organisationer. Detta är typiskt för just små och öppna europeiska ekonomier som Holland, Österrike och de nordiska länderna.⁷

Teorin innebär också att den slentrianmässiga tudelningen i antingen "lokal" eller "centraliserad" lönebildning är högst vilseledande. En bra fungerande lokal lönebildning förutsätter att det också finns koordinerande mekanismer som inkomstpolitik och kollektivavtal. Dessa två mekanismer *kompletterar varandra* och var och en har sitt naturliga tillämpningsområde. Den fundamentala lönestrukturen påverkas även i de nordiska ekonomierna av lokala förhandlingar. När ett företag anställer en ny medarbetare, kan det principiellt sätta utgångslönen ganska fritt, förutsatt den inte underskrider kollektivavtalens eller lagstiftningens minimibestämmelser. På det sättet är lönebildningen alltså i hög grad "lokal" även i länder som Danmark, Norge, Sverige och Finland.⁸ Men därefter kommer lönen först och främst att uppdateras med kollektivt förhandlade

⁷ Se Agell (1999).

⁸ Utgångslönen påverkas ju sannolikt av tidigare kollektivavtal och det rådande kollektivavtalets minimibestämmelser, men om företagets allmänna lönenivå ligger ovanför minimitabellerna, har företaget faktisk en stor frihet att avtala om utgångslönen. Företaget måste naturligtvis ta hänsyn till sin allmänna lönepolitik, men detta gäller för alla företag oavsett om det finns bindande kollektivavtal eller inte.

allmänna löneökningar, om arbetsuppgifterna och personens kompetenser inte förändras dramatiskt.

Denna tudelning är naturligtvis inte strikt; det är klart att den lokala lönesättningen påverkas av gångna kollektivavtal, och kollektivavtalens löneökningar påverkas indirekt av lokala överenskommelser. Man har också kunnat visa att ekonomier där kollektiva avtal är viktiga vanligen har mindre oförklarade löneskillnader (Holmlund & Zetterberg 1991). Men det är viktigt att påminna sig att varken "lokala" eller "centrala" mekanismer ensidigt kan styra lönebildningen.

Kollektivavtal som försäkring

En tredje motivering för kollektivavtal – som är helt annorlunda än de två modellerna ovan – har att göra med en lämplig fördelning av risker. Jonas Agell (1999) (se också Agell & Lömmerud 1992) har betonat att kollektiva löneavtal och inkomstpolitik kan tolkas som en försäkring som löntagarna tillsammans inrättar. Marknaden kan sannolikt inte åstadkomma en försäkring som skulle ta hand om osäkerheten kring var och en individs prestation på arbetsmarknaden. Denna tankegång påminner om John Rawls' idé att vi borde fatta beslutet om den ideala samhällsmodellen utan att ta hänsyn till given identitet.

På arbetsmarknaden är var och en på förhand osäker om hur bra han/hon kommer att lyckas. Då kan det vara lockande att rösta för en sammanpressad lönestruktur *ex ante* (i förehand) så att man inte hamnar alltför illa till även om man väljer en bransch eller en sysselsättning som visar sig vara mindre produktiv. Naturligtvis kan man direkt vädja till människornas värderingar om rättvisa löner, men argumenteringen ovan representerar ett sätt att tolka sådana värderingar ur ett rationellt valperspektiv.

Vilken tolkningsram man än väljer, är det intressant att notera det starka empiriska sambandet mellan ekonomisk öppenhet och arbetsmarknadens institutioner. Detta har betonats av Agell (1999) i synnerhet och i någon grad av Nickell (1997). Ekonomisk öppenhet innebär att ekonomin kan drabbas av chocker som kommer från den volatila globala ekonomin. Öppenhet är också typiskt för jämförelsevis små ekonomier, och det är också typiskt för många industriella exportnäringsgrenar att en viss storlek behövs för att effektivt kunna delta i internationell konkurrens. Detta innebär att det skall sannolikt uppstå korporativa institutioner för samarbete mellan arbetsgivarföreningar och fackföreningar som har stor politisk inflytande i ett litet land.

Agell (1999) dokumenterar det positiva statistiska sambandet mellan ekonomisk öppenhet och flera institutioner som är typiska för nordiska organiserade arbetsmarknader:

- den fackliga organisationsgraden;
- samordningen av löneförhandlingar;

- relativt höga minimilöner, i jämförelse med den genomsnittliga lönen;
- generösiteten av arbetslöshetsersättningen;
- hur starkt uppsägningsskyddet är;
- små variation i löner och en sammanpressad lönestruktur.

Makroekonomiska externaliteter

Vi har hittills behandlat teoretiska argument som motiverar och förklarar att det sluts kollektivavtal och införs arbetsmarknadsregleringar. Om man nu tar för givet att korporativistiska institutioner har kommit till stånd, kan man i sin tur förstå att en viss *samordning* av löneförhandlingar kan bidra till ekonomisk effektivitet. Denna intuition kommer faktiskt ut ur väldigt många ekonomiska teorier och modeller. Om det finns icke-atomistiska dvs. "stora" optimerande aktörer i ekonomin, är det ofta bättre att sådana aktörer gemensamt förhandlar fram ett bindande avtal i stället för en ensidig optimering där alla tar de andra aktörernas agerande som givet.

Denna ekonomiska diskussion har ganska långa traditioner. Redan Keynes ansåg att det finns negativa externaliteter i ekonomier med starka fackförbund: även om sysselsättningen skulle förutsätta en sänkning av lönerna, skulle det bli svårt att genomföra en sådan sänkning, eftersom varje individuellt fackförbund skulle uppleva en lönesänkning som en försvagning av sin relativa position gentemot alla andra grupper i ekonomin (se Keynes 1936). Ett sådant "avundsjukhetseffekt" innebar enligt Keynes att det skulle vara lättare att åstadkomma en reallönesänkning genom inflatorisk penningpolitik eller, om institutionellt möjligt, genom en allmän samordning av lönepolitiken.

Nyare forskning har klargjort sådana externaliteter på ett mera nyanserat sätt, och fördelarna av samordnad lönebildning kan härledas ur många orsaksmekanismer:

1) Om det råder ofullständig konkurrens i varumarknaden, kan individuella fackförbund utöva *marknadsmakt*, dvs. påverka sitt eget produktpris, vilket leder till höga lönekrav. Däremot är incitamenten till återhållsamhet i lönebildningen starkare om lönebildningen sker på lokal nivå eller på central nivå. Denna teori bygger på antagandet att det är lättare för konsumenter att ersätta ett individuellt företags produkt med ett likadant produkt från ett annat företag än att ersätta produkten med en produkt från en annan industri (se Soskice 1990; den ursprungliga teoretiska poängen framfördes av Calmfors och Driffill 1988). Om lönen höjs i ett företag, måste företaget höja priserna, vilket sannolikt leder till en förlust av marknadsandelar och arbetslöshet för personalen. Ett fackförbund kan däremot höja lönerna i vart och ett av företagen inom industrin, vilket gör att inget enskilt företag drabbas av förlust av marknadsandelar. Hela industrin måste sannolikt höja sina priser, och det är sannolikt att konsumenterna på det sättet

kommer att betala för en del av löneförhöjningarna. Men om alla fackförbund agerar enligt detta mönster, kommer den genomsnittliga lönen att bli hög och sysselsättningen låg.

På central nivå kan man däremot "internalisera" denna externalitet. Om alla fackförbund samordnar sina lönekrav, borde de förstå att en generellt hög löneväxt bara leder till högre priser eller högre arbetslöshet och inte kan gynna den genomsnittliga medlemmen.

Detta argument har visat sig vara ganska plausibelt och robust, och det har visats att samma argument gäller i en öppen ekonomi som har prispåverkan utifrån (se Rama 1994 till exempel). Argumentet har sedermera också kompletterats med analysen av flera andra externaliteter:

- *statens skattepolitik* och åtgärder beträffande *arbetslöshetsersättningen*. Ett enskilt fackförbund måste antagligen ta dessa som givna, medan en centralorganisation är i stånd att beakta att högre löner som leder till högre arbetslöshet också kan leda till högre skatter och ogynnsamma reformer i dimensioneringen av arbetslöshetsersättningen;
- *produktiva länkar* som innebär att ett företags (eller en industris) prissättning påverkar ett annat företags (eller en annan industris) kostnader. Om detta är fallet, är det också mera effektivt att lönen avgörs centralt. En lönehöjning i en industri drabbar sysselsättningen i en annan, vilket innebär att en decentraliserad löneförhandling inte leder till det socialt optimala utfallet.
- *penningpolitikens reaktioner*. Det finns en omfattande litteratur som analyserar centralbankens och fackföreningarnas förhållande. Detta samband är intressant och aktuellt och vi analyserar det mera noggrant i nästa avsnittet.

Löneförhandlingssystemet och penningpolitiken

Penningpolitikens och lönebildningens samband kan analyseras ur två olika synvinklar. Den första har att göra med samspelet mellan centralbanken och löneförhandlingarna och samspelets påverkan på sysselsättning och inflation. Litteraturen binder samman två teoretiska debatter: Ovannämnda teorier om samordning i lönebildningen och frågan om trovärdigheten i penningpolitiken. Det visar sig att dessa frågeställningar är relaterade på ett intressant sätt. Därutöver bildar den europeiska valutaunionen ett nytt och spännande element i detta samspel.

Den andra synvinkeln har att göra med valet av den lämpliga inflationstakten. Det visar sig nämligen att – oavsett trovärdighetsproblemet – valet av inflationsmål kanske kan påverka sysselsättningen och att en alltför låg inflation kan vålla förluster i välfärd.

Penningpolitikens trovärdighet. Den moderna synen på penningpolitiken utgår från en ekonomisk teori som säger att man inte på ett bestående sätt kan främja sysselsättning med en löslig penningpolitik. En ökning av inflationen leder visserligen till en kortvarig ökning i sysselsättning, men efter ett tag ökar arbetslösheten igen till sin strukturella nivå. Därutöver har man med en sådan politik ökat inflationen, och om man vill återkomma till en lägre inflation, kan man inte undvika en ökning av arbetslösheten under den perioden då inflationstakten bromsas. Samhällets (eller väljarnas) kortsiktiga preferenser leder alltså till en högre inflation än vad som vore optimalt för alla (denna motsättning har analyserats av Kydland och Prescott 1977 och Barro och Gordon 1983). Därför kan det vara bäst att utse en centralbankstyrelse som är "konservativ" eller "irrationell" i den mån att dennes preferenser inte motsvarar samhällets preferenser, så att centralbanken inte alls bryr sig om arbetslösheten. Det går att visa att en sådan lösning kan leda till lägre inflation utan någon kostnad i form av lägre sysselsättning. Genom att binda sig till en låg inflation kan en sådan konservativ centralbank övertyga resten av samhället om sin linje och på det sättet framkalla ett beteende – vad beträffar lönesättning och prissättning – som inte ökar arbetslösheten (i jämförelse med alternativet med hög inflation). Man kan alltså få en gratis lunch genom att utnämna en irrationell centralbankchef!

Detta starka resultat förutsätter naturligtvis att alla aktörer omedelbart börjar tro på den konservativa centralbankchefens löften om lägre inflation. Uttryckt på annat sätt, säger detta resultat att det långsiktiga välbefinnandet inte är lägre i en regim med låg inflation. I praktiken vet man ju att när man tar ner inflations-takten, måste man acceptera att arbetslösheten tillfälligt (detta kan betyda 3 år!) går upp, eftersom alla aktörer inte omedelbart anammar dessa nya förväntningar med låg inflation. "Utan någon kostnad i form av lägre sysselsättning" är alltså inte empiriskt sant utan har att göra med en teorivärld där alla aktörer är fullt informerade och fullständigt rationella.

Denna argumentering kan på ett intressant sätt kombineras med teorierna om samordning i lönebildningen. Denna strategiska interaktion mellan penningpolitik och samordningen av löneförhandlingarna har kanske bäst analyserats av Coricelli, Cukierman och Dalmazzo (2000). I deras uppsats består ekonomin av konsumenter, företag, fackförbund och en centralbank. Centralbanken strävar mot låg inflation och låg arbetslöshet, och konservatismen hos centralbanken mäts av just hur stor relativ vikt centralbanken lägger på dessa två målsättningar. Den väsentliga mekanismen är att en konservativ centralbank trovärdigt kan hota med att reagera med restriktiv penningpolitik om löntagarorganisationerna höjer löner alltför mycket. De centrala slutsatserna av uppsatsen kan sammanfattas på följande sätt:

(i) *Sysselsättning är generellt högre, ju mer konservativ centralbanken är och ju mer centraliserad löneförhandlingen är.* Dessa resultat som har blivit allmänt accepterade, vart och ett i sin egen forskningslitteratur, blir alltså kvar när man slår samman båda teorier. Därutöver är det i denna modell alltid bättre att öka samordningen av lönebildningen. Även en omvandling från en helt decentraliserad arbetsmarknad till en något samordnad lönebildning ökar den gemensamma nyttan.⁹ Kort sagt, det är alltid bra att utse en konservativ centralbankstyrelse och upprätthålla samordningen i lönebildningen.

Igen, det är viktigt att beakta att detta resultat endast har att göra med den teoretiska modellen. En konservativ centralbank framkallar hög sysselsättning, eftersom den kan trovärdigt binda sig vid en låginflationspolitik, och lönesättarna kan inte även hoppas framkalla någon ackommoderande (imötekommande) reaktion om lönerna höjs alltför mycket. Resultatet skall inte tolkas som någon allmän motivering för en extremt hård penningpolitik, utan den illustrerar bara värdet av att vara trovärdig. Trovärdigheten kan i sig *öka* utrymmet för lämplig konjunkturpolitik. Den amerikanska centralbanken har under de senaste åren enligt många bedömare fört en aktivare konjunkturpolitik än sin europeiska motsvarighet (den europeiska centralbanken) och en orsak till detta kan vara att den europeiska centralbanken i det här skedet måste vara mera konservativ – på bekostnad av sysselsättningen – för att skapa sig ett bra rykte.

(ii) *Den gynnsamma marginella effekten av centralbankens "hårdhet" eller konservatism är högst när samordningen i lönebildningen är på en mellannivå.* Detta kan förklaras intuitivt: nyttan av "hotet" från centralbankens sida är störst om stora fackförbund agerar på eget hand utan en full samordning. Om samordningen är perfekt, behöver man inte något större hot från centralbanken, eftersom den fackliga centralorganisationen själv kan inse att en allmän löneförhöjning leder till högre inflation och mindre sysselsättning. En decentraliserad fackföreningsrörelse skulle däremot inte betrakta det restriktiva hotet som särskilt effektivt, eftersom en enskild fackklubb knappast kan tänka att centralbankens räntepolitik beror just på den lilla fackklubbens beslut. Den berömda omvända U-kurvan består alltså i denna form: nyttan av en hård penningpolitik är störst när lönerna bestäms på förbunds nivå.

⁹ Orsaken till detta är att modellen antar en "monopolistisk konkurrens" mellan företagen, vilket innebär att t.o.m. ett enskilt företag har viss marknadsstyrka och kan påverka sina försäljningspriser. Då gynnas sysselsättningen inte av en totalt decentraliserad, företagsmässig lönebildning, och samordningen av lönebildningen är alltid bättre. Detta drag är något verklighetsfrämmande, men det har nationalekonomernas gunst eftersom den möjliggör deriveringen av analytiskt skarpa resultat.

Det är intressant att denna slutsats också kan bekräftas empiriskt. Följande tabell, hämtad ur en bok av Torben Iversen (1999), visar den genomsnittliga arbetslösheten i sex grupper av länder och perioder, beroende på centraliseringen av lönebildningen och "hårdheten" av penningpolitiken. Vi ser att skillnaden i arbetslösheten mellan den trovärdiga penningpolitiska regimen och den mjuka, ackommoderande regimen är högst just i den grupp av länder där samordningen av löneförhandlingen är på medelnivå.

Tabell 2.1 Arbetslöshetsgraden enligt penningpolitiskt strategi och samordningen i lönebildningen i OECD-länderna under åren 1973-1993. (Kilde: Iversen 1999)

		Samordning av löneökningar		
		Låg samordning	Måttlig samordning	Hög samordning
Penningpolitisk strategi	Mjuk	8,0	6,9	3,8
	Hård	7,9	3,6	7,1
	Differens	0,1	3,3	-3,3

Om man vänder på frågeställningen kan man med hjälp av samma modell undersöka hur den relativa nyttan av samordning förändras om den penningpolitiska regimen går från en mjuk till en trovärdig eller "hård" låginflationspolitik. Samordningen är alltid nyttig för sysselsättningen, men nyttan av en "extra" dos av samordning är störst om samordningen är på mellannivå. Om samordningen redan är hög, spelar en extra dos av samordning ingen större roll.

Den viktigaste kvalitativa slutsatsen är emellertid att det finns en bra motivering för samordning även i det nya låginflationsregimen som mer eller mindre alla centralbanker har anammats.

Valutaunionen och löneförhandlingarna Både trovärdighet och samordning kan alltså gynna sysselsättning. Men hur påverkas nyttan av samordningen samt incitamenten för att upprätthålla en samordning av den gemensamma valutan? Detta är en högst relevant fråga för ett land som Finland som deltar i eurosamarbetet, samt för länder som Danmark och Sverige som i en nära framtid sannolikt ska överlägga om ett eventuellt emu-medlemskap.

Sett ur ett enkelt euro-medlemslands perspektiv innebär en gemensam valuta att "hotet" av en restriktiv penningpolitisk reaktion till alltför höga lönekrav blir svagare. Euro-området omfattar flera länder och den europeiska centralbanken kan inte bestraffa ett enskilt lands lönesättare. Med andra ord, trovärdigheten av centralbankens hot blir mindre. Detta i sin tur innebär, enligt de relevanta ekonomiska modellerna, att värdet av den totalekonomiska samordningen i lönesättningen blir större, inte mindre. Om den europeiska centralbanken inte kan

hota med höga räntor, måste lönesättarna själv upprätthålla en koordinering som bevarar full sysselsättning, eftersom alternativet är så mycket värre.

Detta kan härledas ur den ovannämnda modellen av Coricelli, Cuckierman och Dalmazzo (2000) och samma frågeställning har analyserats av Steinar Holden (2001). Holden använder en explicit spelteoretisk analysram där varje fackförbund måste avgöra huruvida den vill vara med i en återhållsam löneuppgörelse eller inte. Om alla väljer det förra alternativet, får man hög sysselsättning. Det kan vara lockande för ett fackförbund att avstå från ett sådant samarbete och höja sina medlemmars löner. Om detta leder till ett allmänt sammanbrott av samarbetet, blir den långsiktiga nyttan dock sämre även för detta fackförbund. Holden visar, att det blir relativt mindre lockande att avstå från samarbetet om penningpolitikens förmåga att hota är mindre. I en regim med dålig penningpolitisk trovärdighet blir sammanbrottsalternativet så mycket värre att det sannolikt är lättare att upprätthålla samordning. Intuitivt kan man förstå detta just genom att vädja till argumenten som vi beskrev ovan. Nyttan av samordning är relativt störst om trovärdigheten av penningpolitiken inte är fullkomlig.

Sammanfattningsvis kan man alltså säga att en samhällsekonomisk samordning av löneförhandlingen i ett land i valutaunionen delvis skall ersätta förlusten av ett penningpolitiskt hot som en egen centralbank skulle kunna upprätthålla. Det är också värt att notera att en samordning inte förutsätter att centralorganisationerna disponerar ett formellt förhandlingsmandat. Det räcker att de största fackförbunden är i stånd att sätta en nationell lönelinje.

Ett annat argument om valutaunionens implikationer gäller den öppna och den slutna sektorns relativa löner och priser inom och utanför valutaunionen. Vartiainen (2002) och Holden (2001) visar att ett emu-medlemskap kan leda till relativt högre löner och priser i den skyddade tjänstesektorn som inte behöver konkurrera på den internationella marknaden. Om landet deltar i euro-samarbetet är den nationella prisnivån inte given utan kan påverkas av välorganiserade fackförbund i den skyddade sektorn som genom att höja sina löner också kan höja sina priser. Om man i stället hade en nationell centralbank skulle denna däremot reagera med högre räntor. Dessa analyser tyder på det att den största utmaningen för ett korporativistiskt euroekonomi kanske kommer att bli hur man håller de inhemska kostnaderna i schack och på det sättet försäkrar att exportindustrin kan upprätthålla en rimlig konkurrenskraft. I detta avseende är det också viktigt hur den offentliga sektorn betar sig i sin arbetsgivarroll.

Valet av ett lämpligt inflationsmål: den "nya Phillips-kurvan" Oavsett dessa frågeställningar kring samordningen av lönebildningen kan man fråga sig huruvida det valda inflationsmålet spelar någon roll sysselsättningen. Sedan 1980-talet har flertalet ekonomer ansett att det inte finns något långvarigt

samband mellan arbetslöshet och inflation, så att vad under den keynesianska tiden betraktades som en nedåtlutande Phillips-kurva i själva verket är en vertikal kurva. Arbetslösheten söker sig till sin strukturella nivå oavsett inflationsfarten, förutsatt att denna inflationsfart är stabil.

Det finns emellertid nyare forskning som betonar att denna neutralitet inte helt och hållet håller om inflationsfarten är mycket låg. Enligt dessa teorier kan en måttlig inflation på 3-4 procentenheter fungera som en nyttig olja som får ekonomin att fungera bättre. Orsakerna till detta kan härstamma från två olika håll:

- alla företag är inte helt och kontinuerlig rationella i sin prissättning. Det kan vara mödosamt att kontinuerligt följa prisernas utveckling och formulera uppdaterade analyser om prisutvecklingen (se Mankiw & Romer 1992 för en översikt). Av samma skäl kan det hända att löntagarna inte upptäcker en försvagning av sin köpkraft som är ett resultat av inflation;
- det är av många skäl svårt att sänka de nominella lönerna i ett företag även om detta skulle vara nödvändigt för att bevara sysselsättningen. En anpassning (nedåt) av lönerna är däremot lättare om den sker med hjälp av inflation (se Akerlof, Dickens & Perry 1996). Detta kan bero både på den subjektiva och psykologiska smärtan som orsakas av en lönesänkning samt på det strategiska spelet mellan fackklubben och företagaren (se Holden 1994, 2002). Holden betonar att det alltid vållar kostnader för företaget om den måste vidta åtgärder som leder till lönesänkningar, och detta gör att löntagarsidan har en bra förhandlingsposition just i sådana situationer där inflationen är låg.

Ett motargument är dock att den höga inflationen – typisk för perioden 1945-1985 – innebar inte extra fördel för företagen, åtminstone i de ekonomier där kollektivavtalen spelar en avgörande roll. Som vi betonade i avsnitten ovan, är det typiskt för välorganiserade arbetsmarknader att man kommer överens om generella lönehöjningar som mer eller mindre härstammar från en lönenorm. Man utgår från att lönerna höjs i takt med produktivitetstillväxt och inflation. Således är det sannolikt att alla förändringar i inflationstakten faktiskt har inkorporerats till de kollektiva lönehöjningarna. Om detta är fallet, borde den nya regimen med låg inflationen faktiskt inte orsaka några som helst förluster i sysselsättningen. Den teoretiska argumenteringen förblir således något öppet.

Vad orsaken än är, finns det dock gott om empiriskt bevis för nominell stelhet i lönebildningen. Dessa mekanismer innebär att en måttlig inflation kan vara nyttig för att bevara full sysselsättning. Då blir reallönerna något lägre än vad man egentligen strävade mot, och således blir sysselsättningen högre. I Sverige har Per Lundborg och Hans Sacklén (2002) kraftigt försvarat denna analys.

Denna debatt tangerar löneförhandlingarna på så sätt att en av orsakerna till den nominella stelheten som man kan upptäcka på de europeiska arbetsmarknaderna kanske har att göra med de juridiska spelreglerna som råder på arbetsplatsen. Många ekonomer anser att den europeiska löntagaren är bättre skyddad mot lönesänkningar än den amerikanska. I USA kan vilken som helst av båda parterna säga upp löneavtalet när som helst, medan man i Europa måste söka en ömsesidig acceptans av alla väsentliga förändringar i arbetsavtalet.¹⁰

Analysen ovan visade att en viss stelhet kan vara ekonomiskt nyttigt. Dock kan det också vara sant att europeiska kollektivavtal måste utvecklas så att det blir under vissa omständigheter lättare att förhandla om en eventuell lönesänkning, i synnerhet om företaget går på förlust.¹¹ Igen måste man betona att sådana möjligheter finns i en eller annat form i många redan existerande kollektivavtal och lag. I Tyskland använder man "öppningsklausuler" i krissituationer, och i Finland möjliggör den nya arbetslagstiftningen en ensidig lönesänkning om företaget kan visa att verksamheten vållar förluster. I den nationalekonomiska debatten förblir den ekonomiska analysen av löneavtalens juridiska detaljer tyvärr ofta grov och outvecklad, vilket gör att stelheten i den europeiska arbetsrätten ofta överdrivs.

Omvandlingar i arbetslivet

Vi har hittills betonat teorier som har med arbetsmarknadens funktionssätt och makroekonomiska faktorer att göra. Det är dock en ganska allmän uppfattning att själva den tekniska organiseringen av arbetet kommer att leda till en mindre roll för kollektiva löneavtal. Man talar om ett flexibelt produktionssätt som gör att kollektiva löneskalor kommer att förlora sin betydelse.

Mot denna bakgrund är det intressant att det finns ganska få seriösa forskningsinsatser som systematiskt har analyserat denna frågeställning. Ett undantag är Lindbeck och Snower (2001), som försöker på ett analytiskt sätt formulera argumentet ovan.

Lindbecks och Snowers argument är följande. Hittills har man först och främst litat på en arbetsfördelning där varje arbetare har en konstant arbetsuppgift. Detta tayloristiska sätt att organisera företaget är i djärv kontrast till nyare produktionsmetoder, som bygger på plattare organisationer, grupparbete och en ständig växling av arbetsuppgifter.

Fackföreningsrörelsen och kollektivavtal betyder för Lindbeck och Snower först och främst en sak: att lönen i varje enskild arbetsuppgift bestäms i kollektivavtal ("samma lön för samma arbete"). Om varje arbetare bara har en

¹⁰ Denna skillnad är överdriven, men en skillnad finns. Se Malcomson (1997).

¹¹ Notera att en sådan möjlighet inte nödvändigtvis skulle strida mot fackföreningarnas roll. Ett krisföretag måste nästan alltid förhandla om lönesänkningar, oavsett om fackföreningsrörelsen är stark eller inte.

arbetsuppgift är det inte så skadligt att lönestrukturen bestäms utifrån företaget. Lindbeck och Snower visar att ett företag och dess personal kan finna ett effektivt sätt att organisera arbetet även om lönestrukturen bestäms utanför företaget. Under en ny och flexibel organisation behöver företaget däremot sätta olika löner för olika personer i olika arbetsuppgifter – som om varje arbetare hade en personlig och individuell löneskala som man följer när arbetaren hoppar från en arbetsuppgift till en annan.¹²

Lindbecks och Snowers försök att problematisera kollektivavtalets roll är kanske det mest seriösa som har gjorts inom nationalekonomikåren. Men även deras argument kan kritiseras på många sätt:

- Det är en något vilseledande överdrift att anta att kollektiva löneförhandlingar ens skulle kunna bestämma lönestrukturen i varje enskilt företag. Som vi har betonat ovan, har kollektiva löneförhandlingar ofta mera att göra med hur man *höjer* de nuvarande lönerna än vad *nivån* för nya löner borde vara. Därutöver bestämmer de flesta kollektivavtal bara en *lågsta* lön i varje arbetsuppgift. Man vet inte så mycket om hur effektivt begränsande dessa lågstalöner är, men våra erfarenheter tyder på att de flesta arbetare inom den nordiska industrin erhåller löner som överskrider kollektivavtalets minimibestämmelser. Om Lindbecks och Snowers antagande var korrekt, skulle vi observera samma löner hos olika individer i samma arbetsuppgifter, vilket vi inte gör.
- Effektiviteten förutsätter enligt Lindbeck och Snower att företaget skall kunna sätta individuella löner i varje arbetsuppgift. Många kollektivavtal gör ett sådant förfarande möjligt. T. ex. den finska metallindustrins kollektivavtal möjliggör en explicit evaluering av varje individs arbetsinsats i varje uppgift. Kollektivavtalets väsentliga roll är att etablera de allmänna principerna och kriterierna som man skall respektera i lönesättningen, inte att bestämma varje individs lön på något centralstyrt sätt. Det är sant att arbetsmarknader och arbetsplatser som styrs av kollektivavtal ofta kännetecknas av en tämligen enhetlig lönestruktur – men detta innebär inte att något utrymme för lokal lönebildning inte finns.
- Således är det kanske onödigt att se en så pass stor motsättning mellan kollektivavtal och lokala löneprinciper. Många nordiska företag håller på att utveckla sin interna lönepolitik, och kollektivavtalet behöver inte vara något hinder till detta utan bara en ram som innehåller några grundläggande principer kring lönesättningen.

¹² Argumentet bygger på det antagandet att arbetaren ökar både sitt allmänna och sitt uppgifts-specifika kunnande när han arbetar i en viss uppgift, och att den optimala lösningen av företagets maximeringsproblem helt enkelt förutsätter mera fria variabler än vad som var fallet förut.

2.3 En tentativ syntes: ekonomisk strukturförändring och kollektivavtalets roll

Vi har beskrivit och sammanfattat ekonomiska teorier om kollektivavtalets roll i lönebildningen. För att sammanfatta de centrala argumenten:

- den nya synen på kollektivavtalets roll betonar *en rationell arbetsfördelning* mellan lokal och kollektiv lönebildning. Individuella löner skall bestämmas lokalt, men kollektiva löneuppgörelser erbjuder ett instrument med vilket man kan anpassa ekonomin till sektorspecifika eller samhällsekonomiska chocker utan att behöva riva lokala löneavtal. Grovt sagt kan man säga att de relativa lönerna skall bestämmas lokalt, men ekonomins genomsnittliga lönenivå i kollektiva förhandlingar.
- en nationell samordning av olika branschens lönehöjningar gynnar sysselsättningen. Detta resultat har visat sig vara ganska robust och inte vara i strid med ekonomisk öppenhet och globalisering.
- samordningen är nyttig även under de nya monetära omständigheterna. Låg inflation och trovärdig penningpolitik gynnar sysselsättningen mest i en ekonomi med mindre fullständig lönekoordination, men samordningens fördelar är och har inte varit beroende av ackommoderande penningpolitik. Tvärtom, samordning gynnar sysselsättning oavsett den penningpolitiska regimen.
- den relativa nyttan och sannolikheten av samordningen kommer att öka om en ekonomi deltar i emu-samarbetet. När det inte finns en nationell centralbank, kommer "hotet" med höga räntor att vara en mindre begränsning för löneförhandlare. Detta innebär att den relativa nyttan av nationell lönesamordning ökar.

Vi kan inte i denna uppsats noggrant undersöka alla tendenser i det europeiska arbetslivet och jämföra dem med de teoretiska argument som vi hittills har skisserat. Men det är intressant att se att åtminstone några tendenser motsvarar våra teoretiska prediktioner:

1) I Europa har *sociala pakter* av olika slag återkommit i flera länder. Detta är fallet i sådana traditionellt korporativistiska länder som Finland, Nederländerna och Danmark men också i länder där traditionen för likadana allmänna överrenskommelser är betydligt svagare: Irland, Italien, Spanien, Portugal, Italien, och Grekland (Pochet och Fajertag 2000). Denna tendens har blivit bra dokumenterad (se också Rhodes 2000) och kan tolkas som en rationell reaktion till flera europeiska utmaningar: Den höga arbetslösheten, det europeiska valutasamarbetet och en anpassning till låg inflation. Regeringarna har befunnit sig i ett läge där det har varit viktigt att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt

och samtidigt försäkra sig om en återhållsam löneutveckling. Båda av dessa strävanden har lett till en *ökad roll* för samarbetet mellan regeringen och de sociala parterna.

2) Kollektivavtalens roll som ett allmänt *styrinstrument av lönehöjningar* har blivit allt viktigare. Det finns i dagens europeiska arbetsliv klara tendenser för nya, nationella och t.o.m. transnationella löneökningssnormer (se Hassel 2002; Dølvik 2002). Detta förstärker relevansen av den analysen som vi presenterar i kapitel 4.

Därutöver har löneökningstakten blivit mera enhetlig i olika länder inom euroområdet. Detta motsvarar precis den positiva makroekonomiska rollen av kollektivavtal som vi har analyserat ovan. Enligt Anke Hassels analys har regeringarna "kapat" nationella förhandlingssystem för att använda dem som makroekonomiska styrinstrument. Samtidigt har den mikroekonomiska lönesättningen blivit mera flexibel på lokalnivå (jf. Dølvik 2002). Med detta vil vi naturligtvis inte påstå att samordnad lönebildning alltid är en framgång. Som framgår av Traxler *et al.* (2001), en centraliserad lönebildning kan ge rätt dåliga resultat om den inte stöds av en viss "vertikal" stränghet: lokala organisationer samt individuella fackförbund måste respektera den fastställda centrala ramen. Om detta inte är fallet, kan slututfallet bli värre än fullt decentraliserad lönebildning. Således kan samordning betraktas som en potentiellt nyttig, men tyvärr inta risikofri strategi.

Kanske är det bra att avsluta detta avsnitt med att betona kollektivavtalens invecklade natur. Det existerar en oerhörd mångfald av kollektivavtal och olika avtal kan betona helt olika saker. I några länder är det viktigast att styra minimilöner och lämna lönesättningen i övrigt till lokal nivå. I andra länder är minimilönerna ganska irrelevanta men löneökningarna bestäms centralt. I den finländska metallindustrin bestämmer kollektivavtalet kriterierna för bedömningen av arbetsuppgifternas svårighet och möjliggör också en systematisk uppskattning av varje arbetares individuella prestation. Jämfört med denna diversitet är nationalekonomernas sätt att analysera lönebildningen fortfarande ganska slentrianmässig – och detta kanske bidrar till en överdriven uppfattning om att kollektivavtalen ger upphov till stelheter på arbetsmarknaden och i ekonomin.

3. Utviklingstrekk i de nordiske land 1970-2000

3.1 Introduksjon: Likheter og forskjeller i de nordiske forhandlingssystem

Sammenliknet med kollektivavtalene i for eksempel USA, England og Tyskland, har forhandlingssystemene i de nordiske landene mange felles trekk og tradisjoner. Oppbyggingen av fagbevegelsene i de nordiske land ble sterkt påvirket av de Skandinaviske Arbeiderkongressene på slutten av 1800-tallet, og siden det banebrytende danske Septemberforliket i 1899, som var verdens første Hovedavtale, har det vært klare paralleller i utviklingen av de kollektive forhandlingssystemene (Kjellberg 1992, Stokke 1998). Som vi skal se i dette avsnittet, er det imidlertid også viktige historiske forskjeller, spesielt når det gjelder statens rolle, tvisteløsninger, og forholdet mellom lovgivning og avtaleregulering. Snarere enn en nordisk modell er det derfor mer treffende å tale om ulike nordiske modeller, samtidig som forskjellene i utgangspunkt og tilpasning de seinere år gir grunn til å spørre om de nordiske arbeidslivsregimene vil utvikle seg i ulike retninger i årene framover.

Som utgangspunkt for beskrivelsen av endringene de seinere tiår, skal vi kort oppsummere noen hovedtrekk ved utviklingen av de nordiske forhandlings-systemene:¹³

- En relative maktbalanse mellom kapital og arbeid, forankret i brede klassekompromiss inngått tidlig i det forrige århundret. Disse ble formalisert i hovedavtaler (1899 i Danmark, 1935 i Norge, 1938 Saltsjöbaden i Sverige, og en del seinere i Finland), med forløpere i verkstedoverenskomstene fra 1905 i Sverige og 1907 i Norge.
- Disse historiske kompromissene innebar en gjensidig anerkjennelse av arbeidsgivernes styringsrett og retten til faglig organisering og forhandlinger, etterhånden understøttet av lovgivning og institusjoner for konflikt- og tvisteløsning, fredsplikt i avtaleperioden, samt uravstemning over avtaleutkast, som har bidratt til et mønster for arbeidslivsregulering hvor avtaler, selvregulering og solidarisk lønnspolitikk har hatt en dominerende stilling.
- Arbeidsgiverne var en viktig drivkraft i oppbyggingen av sterke sentralorganisasjoner; med mange små medlemsbedrifter ønsket de å løfte lønnskonfliktene ut av den enkelte bedrift og satset på massive lockouts og

¹³ Framstillingen her bygger på Kjellberg (1992, 1998), Due *et al.* (2000a) og Stokke (1998), se også Elvander (2002).

sentrale kampfond som bidro til sentralisering av avtalesystemene og de faglige organisasjonene.

- En særmerket kombinasjon av sentralisering og desentralisering: sterke sentralorganisasjoner hadde sitt motstykke i lokale fagforeninger med viktige oppgaver knyttet til utviklingen av avtaleverket, medbestemmelse, og rekruttering på arbeidsplassene. I samspill med uravstemning over avtaleutkast (seinere skrinlagt i Sverige) bidro dette til å gi avtaleverket demokratisk legitimitet og forankring.
- I etterkrigstiden ble forhandlingsordninger tuftet på frontfagslogikken med eksportindustrien i førersetet institusjonalisert og formalisert i nasjonale modeller for beregning av rommet for solidarisk lønnsvekst ut fra den internasjonale konkurranseevnen (jfr. Aukrust – og EFO-modellen).
- Med unntak for Finland har fraværet av konkurrerende politiske og religiøse fagorganisasjoner, i motsetning til i mange andre europeiske land, kombinert med ledighetskasser administrert av fagforbundene (unntatt i Norge) og fagforeningenes rolle i medbestemmelse på arbeidsplassene medvirket til stabil, høy faglig organisasjonsgrad (rundt 80% i Sverige, Danmark og Finland, og noe lavere i Norge, 53%).
- Disse trekkene har blitt understøttet av de kollektivistiske trekkene ved arbeidsretten, som innebærer at det er fagforeningene, og ikke de individuelle arbeidstakerne, som er rettssubjekter i forbindelse med tariffavtalen og arbeidstvister.
- Avtalesystemets dominerende stilling har, delvis med unntak av Danmark, gradvis blitt supplert med omfattende lovregulering av arbeidsmiljø, ansettelsesvilkår, medbestemmelse og sosiale rettigheter knyttet til arbeidet.
- Staten har i varierende grad vært en viktig aktør gjennom å bidra til utvikling av partssamarbeid på et bredt felt og ulike former for inngrep i forhandlingssystemet. Mens prinsippet om selvregulering har stått sterkt i Sverige, har staten og meklingsinstitusjonene særlig i Danmark og Norge ofte spilt en nøkkelrolle ved tvisteløsninger, økonomiske bidrag (inntektspolitikk), og direkte intervensjon gjennom lønnsfastsettelse ved lovgivning.
- Under etterkrigstidens Bretton-Woodsregime med faste valutakurser mot Dollar utgjorde den solidariske lønnspolitikken en hjørnestein i den økonomiske politikken for full sysselsetting; lavrentepolitikken bidro til høyt investeringsnivå, og i noe ulik grad bidro statlig kredittregulering til å stabilisere etterspørselen, mens finanspolitikken i de fleste landene var forsiktig (Mjøset 1986).

Trass i sentrale fellestrekk, er det altså klare forskjeller i de politiske, juridiske og institusjonelle rammene for utviklingen av forhandlingssystemene i de nordiske landene. Kombinert med at næringsgrunnlaget og landenes forhold til

EF/EU har utviklet seg forskjellig, danner dette utgangspunktet for spørsmålsstillingen i dette avsnittet: Hvilke endringer har skjedd i de nordiske kollektivavtalesystemene under de siste tiårs økonomiske og politiske integrasjon, og hvilke strategier har de kollektive aktørene utviklet for å tilpasse seg endrete internasjonale vilkår? Har globaliseringen presset fram en likeartet utvikling, har variasjonen i landenes tilknytning til EF/EU gitt ulike utslag, eller er det snarere særegne forhold i hvert enkelt land som har formet utviklingen?

I lys av tesene om at (1) internasjonalisering og økte fleksibilitetskrav driver fram desentralisering og forvitring av kollektive avtalesystem (Katz 1993), (2) at enten sterkt sentraliserte eller svært desentraliserte avtalesystem gir best økonomiske resultater (Calmfors & Driffill 1988), og (3) at endringer i nasjonale penge- og finanspolitiske regimer har kritisk innvirkning på vilkårene for samordning av lønnsforhandlinger (Hall & Franzese 1998), vil vi i framstillingen legge særlig vekt på endringer i:

- forhandlingsnivå, samspillet mellom forhandlingsnivåer, og formene for samordning på arbeidsgiver og arbeidstakersiden;
- kollektivavtalenes utbredelse/dekningsgrad;
- samhandlingen/arbeidsdelingen mellom makroøkonomisk politikk og forhandlingssystemet.

Samtidig vil vi prøve å ta høyde for alternative tolkninger; i hvilken grad er for eksempel endringer i de nasjonale forhandlingssystem påvirket av hjemlige forskyvninger i sysselsettingsmønstrer fra industri til tjenesteyting, og veksten i den 'nye økonomien', som mange hevder fører til individualisering og underminering av interessen for kollektive avtaler. I Tabellannexet bak i rapporten har vi samlet en del sammenliknende statistikk som belyser endringene i fagorganisering, lønninger, inflasjon og andre økonomiske størrelser, som drøftes i de etterfølgende landkapitlene.

3.2 Danmark: Fra krise til mirakel?

Innledning

Danmark har på flere måter stått i en særstilling blant de nordiske landene. Sammenliknet med Sverige og Norge hvor sosialdemokratiet i etterkrigstiden inntok en statsbærende rolle, har den danske arbeiderbevegelsen vært sterkere preget av politiske koalisjoner i sentrum og konsensus mellom arbeidslivets parter i viktige spørsmål. Reguleringen av arbeidslivet har vært dominert av kollektive avtaler og organisasjoner med høy dekningsgrad, mens lovgivning har spilt en mindre rolle enn i andre nordiske land. Den åpne danske økonomien har vært avhengig av den store eksportrettete landbrukssektoren og kjennetegnet av en begrenset industrisektor med mange småbedrifter. I 1972 gikk Danmark som eneste nordiske land inn i EF og i 1979 inn i det Europeiske Monetære Samarbeidet (EMS). EF-medlemskapet hadde ingen merkbar innvirkning på den danske arbeidslivs- og velferdsmodellen, men den økonomiske nedgangen på 70-tallet førte til betydelig høyere og mer langvarig arbeidsledighet utover på 80-tallet enn i de øvrige nordiske landene. Denne økonomiske krisen, med store offentlige underskudd, høy inflasjon og høye renter, tvang fram et regimeskift i makroøkonomisk politikk langt tidligere enn i de andre nordiske landene. Schlüterregjeringens inntog i 1982 innebar et kursskifte med vekt på offentlige innstramminger og mer restriktiv pengepolitikk basert på en fast kurs mot EMS-valutaene med D-Marken som anker. Dette stilte forhandlingssystemet overfor store påkjenninger, som i løpet av 80-årene førte til viktige endringer. 60-70-tallets tradisjon med sentralisert inntektspolitikk ble forlatt, og nye forhandlings- og organisasjonsmønstre på industri og sektornivå vokste fram med fokus på lønnsmoderasjon og økt spillerom for lokale avtaler. Omleggingen av det makroøkonomiske regimet og forhandlingssystemet ble i 1990-årene etterfulgt av reformer i velferdsstaten og arbeidsmarkedspolitikken med sikte på aktivering av de arbeidsledige (Lind 2001). I slutten av 90-årene bidro dette til en kraftig reduksjon i ledigheten og at Danmark ofte framheves som et av de små 'mirakler' i europeisk sysselsettingspolitikk (Auer 2000). I takt med 90-tallets suksess har imidlertid økt kostnadsvekst og høyere konfliktnivå, samt regjeringsskiftet høsten 2001, skapt ny usikkerhet om den danske modellens videre utvikling. – Ser vi konturene av et fornyet og stabilt sosialt kompromiss, peker de siste tiårs desentralisering mot et brudd med den nordiske modellen eller snarere en gjenoppliving av gamle mønstre?

Den danske modellen: Opprinnelse og hovedtrekk

Hovedtrekkene ved det danske forhandlingssystemet ble, som nevnt, meislet ut i 'Septemberforliket' fra 1899 – verdens første hovedavtale – i kjølvannet av en

bitter konflikt ('hundredagers-krigen') mellom det nyetablerte DA (Dansk Arbejdsgiverforening, 1896) og LO (da DsF, 1898). Etter en bølge med småstreiker besluttet DA å gå til full konfrontasjon for å etablere permanente og forutsigbare rammer for partsrelasjonene. Et viktig siktemål var å sentralisere forhandlingssystemet, sikre anerkjennelse av arbeidsgivernes styringsrett, samt å innstifte fredsplikt i den toårige avtaleperioden (Scheuer 1998: 149). Motytelsen var anerkjennelse av retten til fagorganisering og kollektivavtaler, allerede før den allmenne stemmerett var innført. Ettersom det var fagforbundene som ble forhandlingsmotpart, ikke LO/DsF, oppnådde ikke DA en så sterk sentralisering som opprinnelig ønsket, men fagbevegelsen ble gjort rettslig medansvarlig for etterfølgelse og håndheving av avtalene. Dette innebar også at forbundene kunne trekke arbeidsgiverne for Arbeidsretten, uavhengig av lokal fagforeningsmilitans, noe som skulle vise seg å bli en viktig kilde til makt. Arbeidsretten og meklingsinstituttet sine roller, samt reglene for reforhandling av avtaler, ble etterhånden nedfelt i lovgivning.

Fra 1930-tallet var sentraliseringen, som DA ønsket for å ivareta interessene til de mange småbedriftene, i hovedsak gjennomført (Due & Madsen 2001: 25). DA utviklet en meget sterk sentral myndighet med rett til å godkjenne alle avtaler inngått av medlemsforbundene. LO hadde ikke den samme formelle myndighet – streikekassene var for eksempel underlagt forbundenes herredømme – men i praksis lå makten i følge Due og Madsen (2001: 27) i LO's 'snævre forhandlingsudvalg hvor de store forbund og LO's daglige ledelse var placeret'. Som følge av den tidlige institusjonaliseringen av kollektivavtalesystemet kom det til å omfatte en rekke tema som i andre land er lovfestet, blant annet regler for overtid, skiftarbeid, varsling ved oppsigelser, maksimal og minimal arbeidstid, og en generell minstelønnsats på tvers av sektorer. Kollektivavtalene er rettslig bindende, og som i Norden forøvrig er det ikke individet men kollektivet gjennom fagforeningene som er juridisk bærer av arbeidstakerrettighetene i avtalene (Bruun *et al.* 1990). Tradisjonelt har en i Danmark skilt mellom normallønnsavtaler som fastsetter de faktiske lønningene og ikke gir rom for lokale forhandlinger – typisk i finans, transport, offentlig sektor – og minimallønnsavtaler som er vanlig i industrien. I den sistnevnte avtaletypen, hvor det er stort rom for tillegg for ulike grupper ansatte (etter ansiennitet, stillingstype, kvalifikasjoner mv), forhandles endringer i minimallønnsatsene på forbundsnivå, mens den faktiske lønnsutviklingen fastsettes i årlige lokale forhandlinger uten formell streikerett (men hvor det alltid har vært mange småkonflikter).¹⁴ Historisk har endringene i minimallønnsatsene hatt sterk

¹⁴ Dette er en viktig forklaring på hvorfor det antatt harmoniske danske avtalesystemet i internasjonale sammenlikninger framstår med et høyt antall streiker (Stokke 1999, Stokke & Thörnquist 2001). I de lokale forhandlingene har arbeidsgiver rett til å motregne tillegg i de sentralt avtalte satsene (Stokke 1998: 429).

innvirkning på den gjennomsnittlige lønnsveksten lokalt (Pedersen 1994). De seinere år har stadig flere områder gått over til minimallønnsavtaler eller rene minstebetalingssystemer, som gir enda større spillerom i den lokale lønnsfastsettelsen. Til sammen omfattet slike avtaler 65% av de ansatte i DA-området i 2000, samtidig som hele 20% (funksjonærer) omfattes av avtaler uten noen lønnsats (DA 2002).

Mønstret for forhandlinger, som ble nedfelt i hovedavtalen av 1936 og revidert i 1951, skilte mellom generelle spørsmål som avtales mellom hovedorganisasjonene og spesifikke spørsmål som forhandles mellom forbundene. Hvis forbundsnivået ikke kom til enighet ble saken straks løftet opp til hovedorganisasjonene. Hvis heller ikke de kunne bli enige gikk saken til meklingsmannen, og i kritiske faser var det vanligvis bare tre personer – formennene i LO & DA, samt meklingsmannen – som deltok. Den statlige meklingsmannen har fortsatt en nøkkelrolle ved å kunne innkalle partene til forhandlinger og utsette konflikt to ganger for 14 dager. Han kan også legge fram sitt eget avtaleforslag og pålegge partene å legge dette ut til avstemming, og har rett til å kople stemmer på tvers av avtaleområder (Scheuer 1998, Stokke 1998, 2001a). I tillegg har det siden 1933 vært tradisjon for at Folketinget kan gripe inn for å avslutte en konflikt, enten ved å forlenge gjeldende avtale, vedta meklingsmannens forslag (selv når det er avvist av partene eller i uravstemning), eller, alternativt, ved utforme sin egen avtale på basis av eksisterende utkast og meklingsmannens forslag. Slike inngrep har skjedd enn rekke ganger, for eksempel i 1956 og i 1963 (den såkalte 'Helhedsløsningen'), og stadig mer regelmessig utover på 70-tallet.¹⁵

Selv om den danske modellen gjerne karakteriseres som en voluntaristisk (frivillig), fleksibel form for avtalebasert selv-regulering mellom arbeidslivets parter (Due *et al.* 1994), vokste det i likhet med i de øvrige nordiske land på 60-70-tallet fram sterkere korporatistiske trekk og et omfattende inntektspolitisk trepartssamarbeid (Lind 1995). Dette hadde historiske røtter i tradisjonen med at arbeidsmarkedspolitiske tiltak og lovgivning ble meislet ut gjennom konsensusorienterte drøftinger mellom arbeidslivets parter, et mønster som er videreført i behandlingen av EF-relaterte arbeidslivssaker (Olsen 1996).

Ved siden av det omfattende sentrale og lokale avtaleverket ble fagorganisasjonenes stilling i Danmark befestet av deres ansvar for å administrere ledighetskassene (selv om staten i økende grad har stått for finansieringen). Forøvrig ble det sosiale sikkerhetsnettet ivaretatt av den universelle,

¹⁵ I følge Wallerstein og Golden (2000: 127) havnet hvert eneste oppgjør 1950-1979 i mekling; i 1956, 1975 og 1977 lovfestet Folketinget meklingsmannens forslag, i 1963 og 1979 forlenget Folketinget eksisterende avtale, og på 70-tallet kom i tillegg ulike ordninger med lønns- og priskontroll og indekseringsbestemmelser inn i avtalene som bandt opp de 'frie' forhandlingene.

skattefinansierte velferdsstaten – som utover på 1970-80-tallet omfattet en stadig økende andel av den voksne befolkningen og av BNP. Som vi skal se i de etterfølgende avsnittene kom utviklingen i offentlig sektors kostnader, lønnsprofil og samordning med privat sektor til å få stor betydning for endringene i forhandlingsystemet og samspillet med den makroøkonomiske politikken utover på 80-tallet.

70-80-tallet: Fra krise og 'kartoffelkur' til desentraliserte forhandlinger

Trass i ulike utgangspunkt var 50-60-tallets 'gyldne epoke' med industriell vekst, liberalisering av handelen (innen GATT og EFTA), kontroll av kapitalbevegelser og stabile pengepolitiske rammer (innenfor Bretton-Woodssystemets faste vekslingskurser), kjennetegnet av tiltakende fellestrekk mellom de skandinaviske landene. Utbygging av velferdsstaten, sentrale forhandlinger, solidarisk inntektspolitikk og Keynesiansk etterspørselsstyring forankret i balanserte budsjett og rasjonering av kreditt, var hovedingredienser i de nordiske modellenes glansperiode. I det danske arbeidslivet kom dette idealtypisk til uttrykk i den såkalte 'Helhedsløsningen' ved tariffoppjøret i 1963, som kombinerte sentral lønnsmoderasjon, pensjonsreform (ATP) og statlige tilskudd. Til og med under den sentrums-borgelige regjeringen 1968-71 økte de offentlige skatteinntektene og utgiftene (fra 33 til 44% av BNP), og fra 1963 til 1977 ble lønnsforskjellene blant manuelle arbeidstakere redusert med 55 % (Iversen 1999: 125-6). Utover på 70-tallet skilte imidlertid utviklingen i Danmark seg i økende grad fra de andre nordiske landene.

Etter det 1. oljeprissjokket i 1973 vokste både arbeidsledigheten og inflasjonen raskt i Danmark, samtidig som den danske kronen ble en del av det europeiske 'slingesamarbeidet' og seinere EMS fra 1979. Med sterk prisstigning, stigende rentenivå og mislykkete statlige forsøk på inntektspolitisk samarbeid, steg frustrasjonen i fagbevegelsen. Ved oppgjørene i 1975 og 1977 gjorde Folketinget meklingsmannens forslag til lov og i 1979 ble den eksisterende avtalen forlenget, mens forskjellige mekanismer for indeksregulering av lønninger og kompensasjon til offentlig ansatte for privat merlønnsutvikling ble utformet. Regjeringens forsøk på å få ned ledigheten ved ekspansiv finanspolitikk ble motvirket av restriktiv pengepolitikk (høy rente for å holde stabil valutakurs). Samtidig som budsjettunderskuddene vokste, økte spenningene i forhandlings-systemet. Høytlønte arbeidere følte de tapte på kombinasjonen av inflasjon og solidarisk lønnspolitikk og arbeidsgiverne klagde på svekket konkurranseevne og manglende fleksibilitet – 'den danske modellen for kollektivforhandlinger hadde nådd sitt høyeste sentraliseringsnivå som på samme tid hadde ledet til en krise hvor systemkollaps syntes nært forestående' (Due *et al.* 1994: 188). Når så den social-demokratiske regjeringen under Anker Jørgensen i kjølvannet av det 2. oljeprissjokket gikk i koalisjon med de liberale for bekjempe prisstigningen, og

måtte devaluere kronen, følte fagbevegelsen seg forrådt (Iversen 1999: 140). Oppgjøret i 1981 ble gjennomført på forbunds nivå, men regjeringen klarte ikke bryte den onde sirkelen med inflasjon, lønnsvekst og skyhøye renter (21%) og i 1982 kastet Anker-Jørgensen kortene.

Tømmene ble overlatt til den borgerlig-liberale Schlüter-regjeringen som innførte en tøff økonomisk-politisk snuoperasjon basert på (1) binding av kronen til D-Mark, (2) liberalisering av kreditt og kapitalmarkedene, (3) budsjettkutt, og (4) oppheving av alle lønnsindekserings-klausuler og kompensasjonsordninger for offentlig ansatte. I ettertid kan en se klare likhetstrekk mellom det makroøkonomiske regimeskiftet i Danmark i 1982 og Lubbers-regjeringen tiltak for å få bukt med den 'hollandske syken' i Nederland (kombinert med den berømte Wassenaar-avtalen mellom partene i arbeidslivet) samme år. Snuoperasjonen i Norge under Brundtlandregjeringen seinere på 80-tallet fulgte i samme spor.

Under trusselen om at høy lønnstigning ville bli straffet med høyere rente og økt ledighet, ble det moderate oppgjøret i 1983 samordnet på forbunds nivå hvor arbeidsgiverne i industrien også fikk gjennom et tak på lønns glidningen og begrensninger i tidsperioden for lokale forhandlinger (Wallerstein & Golden 2000: 126). Denne lønnsregulerings-mekanismen ble ytterligere tilstrammet i oppgjøret i 1985 (hvor staten til slutt grep inn og dikterte en løsning etter at deler av fagbevegelsen hadde innledet en mislykket generalstreik i protest mot innstrammingene). Lønnsindekseringsklausuler ble avvirket ved lov i 1986.¹⁶ Etter ytterligere tilstramminger i 1987 og 1991, ble 'glidningstaket' opphevet i 1993 (Due *et al.* 1994: 226-7).

Gjennombruddet for et nytt forhandlingsmønster kom i 1987 etter at Schlüter-regjeringen hadde fått partene til å signere en høytidelig felleserklæring som blant annet slo fast at lønns politikken under det nye økonomisk-politiske regimet måtte være i samsvar med utviklingen i de europeiske nabolandene. I 1987-oppgjøret ble arbeidsgiverne i metallindustrien (JA) og CO-industri (LO-kartellet for industriforbund) enige om en fireårig avtale med arbeidstidsreduksjon fra 39 til 37 timer per uke og solide lønnstillegg, som i all hovedsak ble kopiert i de andre avtaleområdene (Scheuer 1998: 163). Dette forhandlingsmønsteret som bygde på (1) synkronisering av avtaleperiodene, (2) frontfagene i eksportindustrien i førersetet, og (3) meklingsmannens samordningsrolle gjennom kopling, kom til å bli retningsgivende utover i 90-årene og illustrerer at ganske ensartete forhandlingsutfall kan oppnås trass i en viss desentralisering av forhandlings-prosessene.

¹⁶ De omfattende statlige inngrepene i avtalesystemet, samt meklingsmannens utstrakte bruk av 'kopling' på tvers av overenskomstområder, utover på 80-tallet, ble gjentatte ganger innklaget av LO og FTF til ILO, hvor de fikk medhold i at inngrepene var i strid med ILO's forståelse av ILO-konvensjonene 87 og 98 (Stokke 1998: 444).

Etter de harde kuttene i offentlig sektor i 80-årene (hvor et 8% underskudd ble snudd til et overskudd på 4,5% på fem år) sank prisstigningen og rentenivået ble halvert, mens sysselsettingen økte med hele 10% i perioden 1983-88, godt hjulpet av oppgangstidene i EF knyttet til indre markedsplanene. I samspill med kredittliberaliseringen utløste dette ny økonomisk 'overoppheting', økt lønnsvekst, og resolute tilstramminger fra Schlüterregjeringen (den såkalte 'kartoffelkuren' i 1987-8), samt kopling av kronen til ECU (Iversen 1999: 142). Hovedlinjene i denne pengepolitiske strategien ble videreført når socialdemokratene kom tilbake i regjering i begynnelsen av 90-årene.

Etter sammenbruddet i forsøkene på sentralisert inntektspolitikk ved inngangen til 80-tallet og statsinngrepet under storkonflikten i 1985, skjedde det altså en markant desentralisering av forhandlingene til industri/forbunds nivå i Danmark som på mange måter styrket arbeidsgivernes forhandlingsmakt. I følge Iversen (1999) var dette resultat av et hendelsesforløp hvor kollapsen i den gamle modellen førte til et monetaristisk regimeskifte i den økonomiske politikken, som i sin tur la tilrette for at desentraliserte forhandlinger kunne gjennomføres med mindre risiko for fornyet lønnsinflasjon. Fagbevegelsen hadde lært en lekse, og trusselen om ny økning i renten og ledigheten gjorde sentraliserte forhandlinger unødvendige for å sikre fortsatt lønnsmoderasjon. I tillegg bidro økt handels- og investeringskonkurransen, samt forberedelsene til det indre markedet i EF, til større disiplin. Innstrammingspolitikken og kappingen av båndene mellom offentlig og privat lønnsvekst, samt mer lokal lønnsdannelse i offentlig sektor, hadde i følge dette synet også svekket behovet for sektorovergripende samordning. Samtidig hadde striden mellom lavtlønte som ønsket samordning og høytlønte industriarbeidere som ønsket en friere lønnsdannelse (og i økende grad betraktet offentlig ansatte som inflasjonsdrivende gratispassasjerer på produktivitetsveksten i privat sektor) svekket interessene for samordning innad i fagbevegelsen. På samme måte som i Sverige (i første del av 80-årene) inntok arbeidsgiverne i metallindustrien i allianse med sine faglige motparter en pionerrolle i oppløsningen av 70-tallets sentraliserte inntektspolitisk regime.¹⁷ Snarere enn et farvel til den danske modellen, innebar endringene i siste halvdel av 80-årene, i følge Scheuer (1998: 162), en tilbakevending til det tradisjonelle danske mønstret for forbundsvise kollektivforhandlinger i etterkrigstiden.

¹⁷ Til forskjell fra i Danmark ble denne desentraliseringen i Sverige gjennomført uten samtidige reformer i det pengepolitiske regimet (rente- og valutapolitikken). Dette førte til en kombinasjon av kredittliberalisering, devalueringer, budsjettunderskudd og lønns- og prisspiral som gjorde at 'smellet' ble langt sterkere når 'boblen' først sprakk i Sverige i 1990 (Dølvik & Martin 2000).

90-tallet: Organisert desentralisering eller sentralisering på sektornivå?

I kontrast til den radikale desentraliseringen i England, innebar skiftet i det danske forhandlingsregimet en videreføring av landsomfattende overenskomster og forsterkede ordninger for samordning på industrinivå. En viktig drivkraft i denne prosessen var arbeidsgiverforeningene i industrien. I 1988 slo de to største arbeidsgiverorganisasjonene i industrien seg sammen,¹⁸ og fikk seinere følge av andre i dannelsen av Dansk Industri i 1991 (Strøby Jensen *et al.* 2001: 114). I 1989 annullerte DA ordningen med direkte bedriftsmedlemmer og besluttet at medlemsorganisasjonene skulle være reelle arbeidsgiverforeninger som omfattet betydelige deler av arbeidsmarkedet. I løpet av 90-årene har dette innebåret en kraftig konsentrasjon innen DA, hvor det samlede antallet medlemsforeninger innen de fem valgtekniske områdene er redusert fra 34 i 1993 til 16 i år 2000 med DI som en dominerende aktør. DI's medlemmer står for nesten halvparten av lønnssummen innen DA-området (*ibid.*). En tilsvarende konsentrasjon er i gang blant arbeidsgiverne i finansnæringen og servicebransjen, og har fått sitt motstykke i LO's opprettelse av sektorkarteller. Bortsett fra i service-sektoren har disse kartellene blitt faglige hovedaktører i avtaleforhandlinger – med CO-industri i førersetet. Dette har innebåret en markant svekkelse av LO's samordningsrolle utover i 90-årene. Konsentrasjonen av organisasjons- og forhandlingsområder på sektornivå var uttrykk for en sterk interesse hos aktørene for å motvirke at desentraliseringen skulle føre til oppsmuldring av forhandlingssystemet, samtidig som meklingsmannens koplingsfunksjon medvirket til samordning av rammetilleggene i privat sektor. Denne dobbeltbevegelsen har av danske forskere blitt betegnet som 'sentralisert desentralisering' eller 'organisert desentralisering' (Due *et al.* 1994, Lind 1995, Scheuer 1998). I motsetning til den utbredte forestillingen at det er arbeidstakersidens organisering som er avgjørende for koordinert moderasjon, illustrerer det danske eksemplet hvordan sentralisering av arbeidsgivernes organisasjoner på industri – og bransjenivå ikke bare drev fram nye samordningsformer, men også endret styrkeforholdene mellom partene.¹⁹

En tilsvarende utvikling kan spores i offentlig sektor hvor de nye forhandlingskartellene i staten (CFU) og kommunene (KTO) har bygd bro over tidligere skillelinjer mellom embedsmenn, funksjonærer, og manuelle arbeidstakere, såvel som mellom forbund fra ulike faglige hovedorganisasjoner (LO vs FTF og AC)

¹⁸ Dette gjaldt Jernets Arbejdsgiverforening, som hadde minimumslønnsoverenskomster, og Industrifagenes Arbejdsgiverforening som vesentlig hadde normallønnsoverenskomster. Disse ble seinere fulgt av Industrirådet (Strøby Jensen *et al.* 2001: 114).

¹⁹ I nationaløkonomiens sjargong kan dette tolkes som at arbeidsgiverne gjennom konsentrasjonen av forhandlingene på industri/sektornivå skaffet seg økt 'monopsonistisk makt' til å påvirke lønnsdannelsen og betingelsene for desentraliseringen til lokalt nivå (Kommentar, Juhana Vartiainen).

som gjennomfører felles forhandlinger.²⁰ Ved siden av markert desentralisering av lønnsdannelsen, gikk offentlig sektor i 1989 foran i introduksjon av nye former for yrkespensjon, som i 1991 ble etterfulgt i privat sektor (Scheuer 1998). Dette synes å markere framvekst av et nytt felles nordisk mønster hvor det universelle skattefinansierte velferdssystemet i økende grad suppleres med fondsbaserte yrkespensjoner som ikke bare utgjør et nytt forhandlingstema men også en potensielt ny kilde til faglig innflytelse via kontroll/eierskap over kapital.

I privat sektor har også avtalene på 90-tallet vært kjennetegnet av økende lokal fleksibilitet. Mens avtalene tidligere spesifiserte antall arbeidstimer og overtid, har de siden 1987 gradvis åpnet for gjennomsnittsberegninger på månedlig og etter hvert årlig basis, hvor detaljene i økende grad blir fastsatt gjennom individuelle og lokale avtaler. Den samme tendensen gjør seg gjeldende i lønnsfastsettelsen. Områdene med normallønnsystem som i 1987 dekket 34% i LO/DA-området, utgjorde i 2000 ikke mer enn 15%, mens hele 65% var omfattet av minimallønn- eller minstebetalingssystem (hvor faktisk lønn fastsettes lokalt) og 20% (funksjonæravtalene) var uten lønnsbestemmelser. Andelen ansatte med lokal lønnsfastsettelse økte således fra 66% i 1986 til 85% i 2000 (Due *et al.* 2000b, DA 2002). I lokale forhandlinger, hvor klubbformannen har en nøkkelrolle, benyttes ofte såkalte 'lønnssum-forhandlinger' hvor den individuelle fordelingen overlates til ledelsen eller formannen, dvs at ledelsen kan kople individuell lønnsvekst til ytelse/resultat.²¹

Det er vanlig å anta at desentralisering av forhandlinger fører til større lønnsforskjeller, men økningen i lønnsforskjellene i Danmark har vært forholdsvis beskjedne. Skiftet i økonomisk politikk og forhandlingssystem innebar, som i Vest-Europa for øvrig, en radikal reduksjon i prisstigningen og den nominelle lønnsveksten, men reallønningene viste jevn økning på 90-tallet (Auer 2000: 60). Kombinert med lave indirekte arbeidskraftskostnader, har den moderate lønnsveksten bidratt positivt til dansk næringslivs konkurranseevne. I samspill med en viss finanspolitisk ekspansjon og reformer i arbeidsmarkedspolitikken, førte dette til betydelig sysselsettingsvekst og at ledigheten ble mer enn halvert utover på 90-tallet. Statens bidrag til A-kassene ble i løpet av 80-årene redusert fra 90% til 64% og det gjennomsnittlige kompensasjonsnivået sank betydelig, men ledigheten falt ikke merkbart før aktiveringsreformene i 1993 ble satt ut i livet i samarbeid med partene i arbeidslivet (Scheuer 1998).²²

²⁰ Det betyr ikke at alle spenninger er borte – kfr 2000-oppgjøret hvor lærerne stemte i mot og sykepleierne gikk til konflikt – selv om de offentlige ansatte har sikret seg en ny ordning som innebærer at de skal ha kompensert minst 80% av eventuell merlønnvekst i privat sektor.

²¹ For å motvirke 'trynetillegg' og diskriminering har fagbevegelsen prøvd å forhandle fram 'objektive kriterier' knyttet til kvalifikasjoner og ytelse.

²² Disse innebar (1) at ledige under 25 år ble sendt rett i en aktiveringsjobb, og (2) aktivitetsplikt for ledige og en kraftig opptrapping av arbeidsmarkedsopplæringen i

Endringene i avtalesystemet og i sysselsettingsstrukturen de siste tiårene har ikke resultert i særlige endringer i organisasjonsgraden, verken på arbeidsgiver eller arbeidstakersiden, men har ført til betydelige skift i fordelingen av medlemmer mellom ulike fagforbund og faglige hovedorganisasjoner (relativ tilbakegang i LO og vekst i AC og FTF).²³ Desentraliseringen har heller ikke ført til nedgang i avtaledekningen i arbeidsmarkedet, snarere det omvendte. Samlet sett oppgir 59% av arbeidstakerne i privat sektor å være omfattet av en kollektivavtale i år 2000, mot 52% i 1994 (Madsen & Scheuer 2000: 27ff). Veksten har særlig skjedd blant funksjonærer og ansatte i servicebransjene (finans, transport og handel) utenfor LO-FTF-området, i betydelig grad i små- og mellomstore bedrifter og det som ofte kalles 'nye grupper' i arbeidsmarkedet. Undersøkelser basert på intervjuer med virksomheter (med over 9 ansatte) antyder en dekningsgrad i privat sektor på nesten 70%, mens analyser basert på DA's registre gir høyere tall (76-77%).

Samlet sett ser det altså ut til at reformene i det danske forhandlingsystemet (i likhet med i Sverige) har medvirket til å stabilisere omfanget av kollektivavtaler og kollektiv organisering i dansk arbeidsliv. Dette kan tyde på at økt innflytelse for forbundene og større spillerom for lokale avtaler har hatt en gunstig

samarbeid med fagbevegelsen, samt (3) innføring av vikar/permisjonsordninger i forbindelse med utdanning eller omsorgsansvar (Scheuer 1998).

²³ Medlemsmassen i DA har vært stabil i 80-90-årene og utgjorde omtrent 45% av de ansatte i privat sektor, mens arbeidsgiverforeningene i landbruket og finansnæringen omfattet rundt 8% av de ansatte i privat sektor på slutten av 90-tallet (Strøby Jensen *et al.* 2001: 111). Også på arbeidstakersiden har organisasjonsgraden vært stabilt høy, trass i en viss nedgang de siste årene – fra 83,6 i 1996 til 82,5% i 1999 iflg Madsen (2000: 99), mens en nyere studie fra Handelshøjskolen i København viser et fall fra 84,6% i 1994 til 81,7% i 2001 (Eiro 2002). Trass i en relativ tilbakegang er LO fortsatt den dominerende sammenslutningen (med 48% av alle sysselsatte og nesten 60% av de fagorganiserte i 1999). I internasjonale sammenlikninger fremheves ofte den sterke tradisjonen for fag- og håndverksforbund i dansk fagbevegelse, men i praksis omfattet slike forbund kun 12% av medlemsmassen i 1995 (Scheuer 1998: 152-6). Den andre særegenheten i dansk fagbevegelse er de sterke generelle forbundene, slik som Specialarbejderforbundet, Kvindelig Arbejderforbund og HK, som totalt stod for 46% av medlemmene i 1995, mens forbund organisert etter profesjon og yrkesstatus omfattet 24% og industriforbund kun omfattet 14%. Fagbevegelsens organisasjonsmønster står følgelig i økende motstrid til avtale- og forhandlingstrukturen som i stigende grad skjer langs bransje/næringslinjer (ibid.:154). Kartellene i stat, kommune og privat industri (hvor CO-industri har blitt utvidet fra metall til et industrikartell) bøter på dette, men i resten av økonomien (som vokser raskest) har forsøk på samordning gjennom servicekartellet brutt sammen, mye pga av motstand fra SiD (som har inkorporert en rekke nye forbund). Industriforbundsformen, som er normen i de andre nordiske landene, synes dermed lenger unna enn noen gang i Danmark. I følge en studie av Due & Madsen (2001) har dansk fagbevegelse fortsatt alt for mange forbund (169, hvorav 104 i FTF, hovedsaklig småforbund i offentlig sektor) og saneringsprosessen synes å ha stanset opp, delvis på grunn av de brede kartellforhandlingene, delvis på grunn av A-kassestrukturen.

innvirkning på motivasjonen for å organisere seg og inngå avtaler både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Avslutning: Stabilisering eller fragmentering?

En tolkning av danskenes vellykte organiserte desentralisering på 80-90-tallet er at den demonstrerer viktigheten av et godt samspill mellom den makro-økonomiske politikken – spesielt pengepolitikken – og forhandlingssystemet (Iversen 1999). Etter mønster fra den tidligere tyske modellen for samspill mellom en uavhengig sentralbank (Bundesbank) med et klart anti-inflasjonsmål og sterke fagforbund på industrinivå som samordner sin politikk etter frontfagslogikken, viser det danske eksemplet, i følge dette synet, at desentralisert koordinering under slike vilkår kan gi vel så gode resultater for økonomien og sysselsettingen som sentralisert inntektspolitikk. I danskenes tilfelle ble en slik utvikling understøttet av flere faktorer: (1) at sentralbankens antiinflasjonspolitik og trussel om renteøkning virket troverdig, noe som ble oppnådd gjennom bindingen til D-Mark/ECU og at danske konjunkturer i hovedsak svinger med syklusen i kjernelandene i EMU;²⁴ (2) at økonomien er så vidt åpen at de toneangivende forbundene må ta tilbørlig hensyn til konkurranseevnen for å sikre sysselsettingen; (3) at finanspolitikken bidro til stabilitet og motvirket presstendenser i offentlig sektor; og (4) at arbeidsgiverne og fagforbundene i de dominerende overenskomstområdene utviklet nye mekanismer for horisontal koordinering. I Danmark ble dette understøttet av konsentrasjonen på sektornivå og meklingsmannens bidrag til samordning, samtidig som maktforholdene innad både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden ble forskjøvet i favør av den kompetanseintensive eksportindustrien.²⁵ Den høye ledigheten bidro også til moderasjon i fagbevegelsen.

Ved inngangen til det nye århundret, har det imidlertid kommet nye skyer over den danske horisonten. I kjølvannet av sterk vekst og strammere arbeidsmarked førte 1998-oppgjøret i LO-DA-området til en langvarig storkonflikt, hvor Folketinget til slutt måtte gripe inn og fastsette utfallet etter hektiske forsøk fra LO og DA på å finne en løsning (Due *et al.* 2000b). Solide lønnstillegg, ekstra ferie og omsorgsdager for familieforsørgere representerte et brudd med 90-tallets

²⁴ Fordi dansk og tysk økonomi er såvidt integrert innebar den danske fastkurspolitikken mot DM/ECU i praksis det samme som et inflasjonsmål, dvs. økte renter for å motvirke fallende krone hvis prisene steg vesentlig mer i Danmark, og reduserte renter hvis lavere inflasjon førte til styrking av kronen. I Norge fungerte derimot et slikt fastkursregime motsatt, fordi den norske kronen svinger med oljeprisen og konjunktorene er i utakt med kjernelandene i Euro-sonen. Dette er grunnen til at Norge fra midten av 90-årene, i likhet med Sverige, innførte et inflasjonsmål med en mer fleksibel valutakurspolitikk, trolig i håp om at det samtidig kan gi en mer troverdig disiplinerende virkning på lønnsdannelsen.

²⁵ Mens SiD (Specialarbejderforbundet) tidligere hadde styringen i LO, er det nå metallarbejderforbundet i CO-Industri som har overtatt føringen, i følge Iversen (1999).

moderasjonslinje. På grunn av ulike avtaleperioder fra 1995-oppgjøret, har dette utløst etterskjelv i seinere oppgjør i andre overenskomstområder etter at oppgangstidene snudde. 1999-oppgjøret i offentlig sektor, som ledet til en treårig avtale med økt arbeidstidsfleksibilitet som 'smøremiddel', førte også til konflikt og statsinngrep etter at sykepleierne stemte nei. Med historisk lav inflasjon innebar 4-5% lønnsøkning i 1998-99 rekordhøy reallønnsvekst.

Etter at storkonflikten i 1998 hadde betydd et comeback for hovedorganisasjonene i det danske forhandlingssystemet, inngikk LO og DA høsten 1999 en såkalt 'klimaavtale' med sikte på at hovedorganisasjonene skulle bidra til bedre samordning i de etterfølgende oppgjør. 2000-oppgjøret i LO-DA området førte ganske smertefritt til en moderat fireårig avtale som ble lansert som en stabilitetspakt som blant annet var innrettet mot å forberede dansk medlemskap i EMU.²⁶ Danskene stemte imidlertid nei enda en gang, selv om den danske kronen er låst til euroen. I forhandlingsrundene i 2001 fulgte partene i den grønne sektoren (landbruk, skogbruk mv) opp mønstret med en moderat 4-årig standardavtale. Partene i finanssektoren ble enige om en nyskapende toårig rammeavtale som gir stor lokal arbeidstidsfrihet og overgang til minimumslønns-system, samt at arbeidsgiverne skal bære alle premiekostnader til yrkespensjoner. I den viktige næringsmiddelindustrien ble imidlertid mønstret brutt da slakteriarbeiderne i NNF oppnådde en 'fed' 2-årig avtale med nesten 10% lønnsvekst og økte pensjonsbidrag.

Samlet sett kan de siste årenes turbulens tyde på at aktørene i det danske forhandlingssystemet er kommet i økende utakt. Ved siden av at det stramme arbeidsmarkedet og lav ledighet har medvirket til økt lønnspress – noe det ville gjort i ethvert lønnsfastsettelsessystem – har inngåelse av avtaler som utløper i forskjellige år svekket en viktig forutsetning for samordning av industribaserte forhandlinger, nemlig synkronisering i tid som muliggjør sammenlikning, gruppepress og klare reaksjoner fra sentralbanken og myndighetene. Dette kan se ut til å utløse kjedereaksjoner hvor skiftende frontløpere på den faglige siden driver kravene og konfliktnivået i været, samtidig som ansvarsdelingen mellom hovedorganisasjoner, forbund og lokale aktører er blitt mer skiftende og uklar. Madsen *et al.* (2001) antyder således at dette kan innebære utvikling mot en mer ustabil 'flernivå-modell' for regulering av arbeidslivsrelasjonene i Danmark med større sårbarhet for fragmentering og strid mellom aktører på ulike nivå, samt mellom lov- og avtaleregulering.

²⁶ 2000-oppgjøret innebar gjennomsnittlig 4 prosent lønnsvekst per år, 5 ekstra feriedager (slik at 6 ukers ferie nå er normen), opp til ett års referanseperiode for gjennomsnittsarbeidstid, videre utbygging av yrkespensjonssystemet (opp til 9% av lønnssummen i perioden og arbeidsgiverbidrag opp til 2/3), og såkalte paraplyavtaler med formål å bygge ned skillene mellom operatør og funksjonæravtaler (Eiro 2000).

De siste årene har skapt økte politisk spenninger om arbeidsmarkedspolitiske tiltak i Danmark.²⁷ Striden om EU's arbeidslivsdirektiver endte med at danskene, som har kjempet en lang kamp for at gjennomføring avtaleveien er tilstrekkelig, i 2001 måtte vedta følgelovgivning om rettigheter for deltidsansatte og regler for maksimum arbeidstid (se en annen delrapport fra dette prosjektet, Andersen *et al.* 2002). Den politiske temperaturen økte ytterligere etter valget høsten 2001, der Venstre og de Konservative, med støtte fra Dansk Folkeparti, overtok regjeringmakten, og lanserte radikale tiltak for å øke fleksibiliteten og 'valgfriheten' i arbeidsmarkedet. Ved siden av å foreslå lovgivning om rett til å inngå individuelle avtaler om deltidsarbeid (på tvers av gjeldende tariffavtaler) og lovforbud mot avtaler om organisasjonsplikt, tok den nye regjeringen til orde for å 'liberalisere markedet' for arbeidsløshetskasser ved å innføre konkurranse om medlemmer gjennom å gi rett til opprettelse av såkalte tverrsektorielle A-kasser, samt å opprette en statlig A-kasse i direkte konkurranse med fagforeningenes kasser. Fagbevegelsen oppfattet forslagene som en krigserklæring og uttrykk for en bevisst strategi for å svekke fagforeningene, og mobiliserte til de største faglig-politiske demonstrasjoner siden 80-tallskrisen. Selv om regjeringen seinere har gjort tilbaketog når det gjelder opprettning av statlig A-kasse, bærer dette bud om høyere politisk og faglig konfliktnivå i den samarbeidspregete danske arbeidslivsmodellen.

²⁷ Dette gjaldt blant annet den såkalte 'flaskehals'-reformen i 1998 (som bygde på et omforent LO-DA-forslag, som de øvrige partene var kritisk til, og LO-forbundet SiD etterpå gikk til kamp mot) og en førtidspensjonsreform i 1999 for å øke arbeidskrafts-tilgangen der regjeringen i strid med vanlig praksis ikke hadde konsultert partene.

3.3 Sverige: från förvirring till omorganisering av avtalsmodellen ?

Sveriges arbetsmarknadsmodell har på många sätt varit en referens med vilken andra länders arbetsmarknader har jämförts. Det har varit kännetecknande för Sverige att fackföreningsrörelsen har varit en aktiv partner i formuleringen av ekonomisk politik och byggandet av välfärdsstatens institutioner. Men fackföreningsrörelsen har också alltid velat betona och bevara sin självständighet vad beträffar arbetsmarknadens avtalsfrågor och parternas rätt att träffa avtal utan någon statlig inblandning. Därför har man inte heller använt ordet "inkomstpolitik" när man i Sverige har talat om försök att anpassa lönebildningen till det makroekonomiska läget.

Den svenska fackföreningsrörelsens roll i lönebildningen har inte heller blivit svagare i det långa loppet. Som framgår av vår tabell A1 (i Tabellannex), har den fackliga anslutningsgraden förblivit hög i internationell jämförelse. Under de sista åren har dock en viss nedgång i den fackliga anslutningsgraden ägt rum. Enligt siffror publicerade i 2001 hade anslutningsgraden sjunkit till 79 %, jämfört med 84 % år 1994. I synnerhet innebar detta att tjänstemannaorganisationerna inom TCO och akademikernas centralorganisation SACO hade förstärkt sina positioner gentemot LO. Det har visat sig också att fackföreningsrörelsen har haft det svårt att rekrytera nya medlemmar bland de allra yngsta åldersklasser (Kjellberg 2001). Men totalt sett har de svenska facken hållit sina ställningar bra och också kunnat utvidga sin verksamhet till sådana nya branscher som IT-sektorn där anslutningsgraden är så pass hög som 60%.

Den klassiska arbetsmarknadsmodellen

Den grundläggande kompromissen som ledde till organiserade arbetsmarknadsrelationer träffades på 1930-talet, efter flera årtionden av motsättningar och hög konfliktbenägenhet. Efter socialdemokratins valframgångar på 1930-talet var parterna på arbetsmarknaden år 1938 beredda att underteckna ett avtal som sedermera har betecknats som "Saltsjöbadsavtalet" och enligt vilket parterna skulle lösa sina tvistfrågor genom förhandlingar och med hänsyn till det ekonomiska läget (Tilton 1991 s. 191-2, Vartiainen 1998). Svenska LO hade vuxit i kraft och insåg att en framgångsrik bevakning av medlemmarnas intressen skulle förutsätta att man tar hänsyn till det samhällsekonomiska läget och att man undviker konflikter mellan olika löntagargrupper. Sveriges arbetsmarknadsrelationer har alltså kännetecknats av en stark och centraliserad maktcentrum, LO, som har bevarat sin lönepolitiska självständighet gentemot statsmakten.

På 1950-talet utvecklades den välkända Rehn-Meidner-modellen som ett intellektuellt underlag till fackföreningsrörelsens agerande. Mycket har skrivits om Rehn-Meidner-modellen, och i litteraturen och debatten har just den

solidariska lönepolitiken fått en framträdande roll som en central ingrediens i modellen. Man bör dock beakta att motiveringen för Rehn-Meidner-modellen kom från behovet att samtidigt upprätthålla både hög sysselsättning och prisstabilitet. Denna utmaning var likadan för flera europeiska länder som hade anammat keynesianska lärdomar. Om man ensidigt använde expansiv finanspolitik för att upprätthålla full sysselsättning, kunde man lätt hamna i ett läge där inflationstakten ökade eller ekonomins externa balans gentemot utlandet (dvs. bytesbalansen) blev svagare. Dessa problem ledde till att frågan om en direkt statlig inblandning i lönebildningsprocessen, eller "inkomstpolitik" dök upp på den ekonomisk-politiska agendan. I Sverige var fackföreningsrörelsens ekonomer medvetna om samma problem men var måna om att fackföreningsrörelsen skulle bevara sin autonomi från den statliga ekonomiska politiken.

Gösta Rehns strategi för att undvika en statlig inblandning i lönebildningen var att påverka själva lönebildningsprocessen för att på det sättet dämpa ekonomins inflationsbenägenhet. Därutöver ställde Gösta Rehn sig tveksamt till en generellt expansiv finanspolitik (se Erixon 2003). Denna skulle leda till högre inflationstryck, eftersom flaskhalsar skulle uppstå i sådana företag som redan fullt utnyttjade sin kapacitet. I stället borde man föra en stram finanspolitik. Detta skulle eventuellt leda till uppsägningar i mindre lönsamma företag, men arbetslösheten skulle kunna hållas i schack om det fanns gott om sysselsättningsmöjligheter i andra företag.

Denna målsättning skulle kunna nås med en enhetlig lönenivå eller "lika lön för lika arbete", eftersom denna i sin tur skulle skapa utrymme för ny sysselsättning i de företag som kunde öka sin produktivitet snabbast. På det sättet skulle man upprätthålla låg inflation, hög produktivitetstillväxt samt hög sysselsättning utan någon generell budgetpolitisk stimulans. Till och med den solidariska lönepolitiken som ofta betraktas som det främsta elementet i Rehn-Meidner-modellen, var en logisk följd av strävandet mot låg inflation. För att en enhetlig löneökningstakt skulle kunna accepteras av löntagarna, måste den rådande lönestrukturen upplevas som rättvis. Annars skulle det snart uppstå höjda lönekrav hos vissa löntagargrupper och detta skulle leda till löneglidning. Om rättvisan och "känslan" för rättvisan skulle förutsätta en viss utjämning av lönestrukturen, skulle detta äga rum, men utjämningen av lönerna var i och för sig inte den grundläggande målsättningen.

På 1950-talet accepterades dessa riktlinjer för lönebildningen allmänt, och statsmakten började enligt sin roll satsa resurser på arbetsförmedling och uppmuntrandet av yrkesmässig och regional rörlighet. På 1960-talet inrättade den svenska regeringen ett nätverk av utbildningsenheter och började även delvis kompensera flyttningkostnader för arbetskraft som bytte jobb och ort.

På 1950- och 1960-talen ställde sig även arbetsgivarorganisationerna positiva till en samordning av löneförhandlingarna, eftersom detta skulle dämpa

fackförbundens inbördes konkurrens om högre löner (de Geer 1992). Lönerna bestämdes i branschvisa kollektivavtal, som i sin tur var baserade på ett *ramavtal* som de centrala arbetsmarknadsorganisationerna förhandlade fram. På 1950- och 1960-talen fungerade denna svenska modell bra, åtminstone vad produktivitetsutveckling och sysselsättning beträffar. Inflationen steg inte heller över OECD-genomsnittet. Ekonometriska skattningar av Hibbs och Locking (2000) stöder också hypotesen enligt vilken denna utjämning av löneskillnader mellan företag leder till en accelerering av produktivitetstillväxten. Geografisk och yrkesmässig rörlighet ökade också väsentligt på 1960-talet (Edin och Topel 1997).

1960-och 70-talets radikalisering

Mot slutet av 1960-talet uppstod dock problem som först och främst manifesterade sig i form av högre löneinflation. Dels var detta ett uttryck för en radikalare och mera ambitiös solidaritet som LO mot slutet av 1960-talet började stå för. Den ursprungliga idén om "lika lön för lika arbete" fick i viss mån ge vika för "lika lön för allt arbete". Ramavtalen och kollektivavtalen dimensionerades således så att de lågavlönade fick de största löneökningarna. Denna nya och radikala version av lönepolitiken ledde också till en väsentlig sammanpressning av lönestrukturen (se tabellerna i Hibbs & Locking 2000). På det sättet ville LO bygga en form av inkomstförsäkring inom lönebildningssystemet.

Denna solidariska lönepolitik motsvarade utan tvivel LO-medlemmarnas (och antagligen också flertalets av väljarkårens) preferenser. Men den ledde till ökande löneinflation samt till ett tilltagande motstånd bland arbetsgivarna. Alla företag måste ju bevilja en relativt hög löneökning åt de arbetare som hade de lägsta lönerna, men det fanns bland löntagarna ett visst motstånd mot så markanta förändringar i det relativa löneläget. Detta innebar att många bättre avlönade fick ytterligare lönehöjningar, så att den totala löneglidningen ökade. Därutöver upplevde många företag svårigheter i rekryteringen av bättre utbildad personal. Dessa faktorer tillsammans framkallade en markant attitydförändring hos de svenska arbetsgivarna. Därutöver kände företagen och aktieägarna sig hotade av Meidner-fonderna, ett annat ambitiöst LO-initiativ (se Vartiainen 1998).

Dessa motsättningar ledde så småningom till en erodering av den centraliserade lönebildningsmodellen som blev impopulär både bland arbetsgivarna och välutbildade löntagare. Misstron mot centraliserad lönebildning uppmuntrades också av den snabba löneinflationen som uppstod under åren 1974-76. Denna höga löneökningstakt var en symptom på 'avundsjukeffekter' mellan fackförbund.

Sammanbrott för formell centralisering

Tjänstemannaorganisationerna och den offentliga sektorns löntagarorganisationer vägrade redan i slutet av 1960-talet att godkänna LO:s ledande roll i lönebildningen, och bidrog därutöver på 70-80-talet till förstärka spänningarna i det centrala förhandlingssystemet. Det första avgörande slaget mot den centraliserade modellen kom emellertid från den inflytelserika Verkstadsföreningen, metallindustrins arbetsgivarförening, som från och med år 1983 började träffa separata avtal med metallarbetarnas fackförbund. Därefter var det kännetecknande för svenska arbetsmarknadsrelationer att man inte kunde följa några etablerade rutiner. Mestadels har man fört förbundsvisa löneförhandlingar där de största fackförbunden på den konkurrensutsatta sektorn (metallarbetare) och den offentliga och privata tjänstesektorn (handelsarbetare och kommunalarbetare) har fungerat som vägledare. I vissa fall och i synnerhet under krisstämningar har man åstadkommit generella och samordnade avtal som påminner om statsstyrd inkomstpolitik. I 1990 försökte Ingvar Carlsson få till stånd ett avtal som skulle ha fryst lönerna för ett par år. Detta visade sig vara svårt (och hans regering måste tillbakatreda för så att bli avlöst av de borgerliga partierna året efter), men i 1991 lyckades man ingå en serie moderata avtal inom ramarna av den så kallade Rehnbergkommissionen.

Makroekonomiska regimskifter och omvandlingar

Vi har betonat att den svenska modellen har lidit av interna motsättningar. Men den makroekonomiska omgivningen var från och med den första oljekrisen ända fram till 1990-talet så pass instabil att vilken lönebildningsmodell som helst hade haft det svårt att upprätthålla en hög och stabil sysselsättning. På 1950- och 1960-talet hade samspelet mellan arbetsmarknadspolitik och makroekonomisk styrning däremot fungerat tämligen bra.

I alla nordiska länder blev det vid någon tidpunkt på 1980-talet (tidigare i Danmark) klar att man måste bryta sig loss från den höga inflationen och upprepade devalveringar. Ett sådant regimskifte skapar alltid åtminstone övergående sysselsättningsproblem. Därutöver var det från början oklart vilket är den bästa ankaren för en trovärdigare penningpolitik.

I Sveriges fall var det synnerligen svårt för arbetsmarknadsparterna att orientera sig till en ny penningpolitisk regim, eftersom Sveriges regering så sent som under åren 1982-1983 hade baserat sin ekonomiska politik på kraftiga devalveringar som kunde betraktas som "aggressiva" i den mån att de inte endast kompenserade för den gångna tidens inflation utan också ledde till en ytterligare försvagning av kronan.²⁸ Detta bidrog till en fortsatt hög sysselsättning men

²⁸ Calmfors (1993) noterar att dessa devalveringar tillsammans innebar att kronan försvagades med hela 35 procent under perioden 1976-1983.

innebar också att man sköt upp alla de oundvikliga problem som en penningpolitisk disciplinering skulle framkalla.

Därutöver blev 1980-talets senare hälft en period av ekonomisk överhettning. Goda exportkonjunkturer samt en liberalisering av finansmarknaden ledde till en kreditexpansion och en snabb ökning av den inhemska efterfrågan. Sparkvoten sjönk snart till noll och ett väldigt bytesbalansunderskott uppstod. I ett sådant läge var det inte heller överraskande att farten i lönekarusellen åter ökade – runt decennieskiftet 1989-1990 var den årliga löneökningstakten hos LO-medlemmar igen ungefär 10 procent. Ett annat tecken på överhettning var att arbetslösheten sjönk till 1.5 procent – i sig fint, men sannolikt under den hållbara NAIRU-nivån. I det svenska politiska kulturen var det emellertid svårt att plädera för en restriktiv finanspolitik då hela ekonomin ytligt sett såg väldigt stark ut (Feldt 1991).

Sådan makroekonomisk politik var knappast förenlig med Gösta Rehns tänkande; hans grundläggande ide var ju att en expansiv finanspolitik skulle leda till inflation och överhettning. Således vore det orättvist att skylla hela den markanta löneinflationen under åren 1985-1991 uteslutande på den svenska avtalsmodellen. Stabiliseringspolitiken misslyckades totalt under slutet av 1980-talet och under sådana omständigheter kan ingen arbetsmarknadsmodell parera läget.

1990-talets första hälft blev som är väl känt en dagenefterperiod med ökande arbetslöshet, stort budgetunderskott och en krympande ekonomi (som vi kommer att se, var dessa problem än mera markanta i grannlandet Finland). Samtidigt som man fick kämpa sin väg ur den ekonomiska depressionen, måste Sverige också anamma en ny penningpolitisk regim med en självständig centralbank och ett lågt inflationsmål. År 1991 hade Sverige sökt att skapa en penningpolitisk ankare genom att anknyta kronan till den europeiska valutaenheten (ecu). Denna anknytning visade sig inte vara hållbar under den turbulenta valutakris som sedan uppstod. Därefter fick man söka en ny början genom att inrätta en självständig centralbank och införa ett lågt inflationsmål.

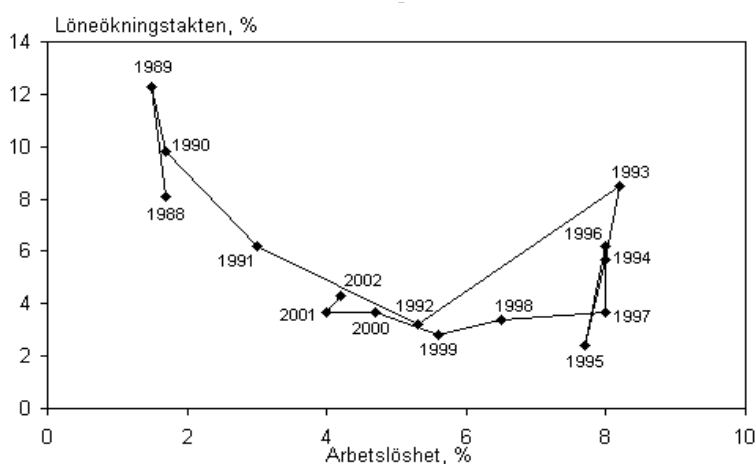
Mot en ny modell?

Under dessa omständigheter blev 1990-talet en period av förvirring och svårigheter i lönebildningen. Hanteringen av den ekonomiska krisen som blev uppenbar i början av 1990-talet skulle ha förutsatt en idealt fungerande lönebildning. I ett läge där den formella centraliseringen just brutit samman var det dock svårt att skapa ett samspel mellan den makroekonomiska politiken och lönepolitiken.

Utan en klar förhandlingsmodell blev det svårt att åstadkomma någon lönemoderation. I synnerhet i mitten 1990-talet blev de avtalsmässiga löneökningarna tämligen höga med hänsyn till det förvärrade

sysselsättningsläget. *Figur 3. 2.1* visar löneökningstakten (de procentuella förändringarna i förtjänstnivåindexen i privat verksamhet) samt arbetslösheten från början 1989 till 2003. Man ser hur lönerna ökade markant just under åren 1993-1994 och 1996. Under dessa år var det svårt att uppnå någon generell konsensus om utrymmet för löneförhöjningar, och flera stora fackförbund på den mindre konkurrensutsatta sektorn vidtog stridsåtgärder (Handels, Kommunal), trots att arbetslösheten hade ökat till en nivå (runt 8 procent) som man inte hade upplevt under efterkrigstiden.

Figur 3.2.1 Arbetslöshet och löneökningstakt i Sverige 1988-2002.



Ett nytt medlingsinstitut

Det intressanta är att den svenska löneförhandlingsmodellen sedan denna period av förvirring igen har utvecklats i en mera ordnad och samordnad riktning, men utan att pruta på den traditionella betoningen av självständighet från staten.

1990-talets svårigheter ledde till en omfattande debatt inom fackföreningsrörelsen kring lönebildningens principer. LO inledde år 1996 sitt LISA-projekt ("Lönebildning, Inflation, Sysselsättning och Arbetsmarknad"), som ledde till ett omfattande utredningsarbete och en debatt om lönebildningens principer. LISA-projektets slutrapport pläderade för centraliserat samordning och ett förstärkt förlikningsinstitut, men förslaget vållade stark kritik inom facket – speciellt i TCO och SACO. Emellertid blev denna tankegång kännetecknande för det offentliga utredningsarbetet som sedermera vidtogs.

I april 1997 tillkallade regeringen en särskild utredare, Svante Öberg, med uppdraget att "i syfte att förbättra förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning lämna förslag om ett förstärkt förlikningsmannainstitut". Resultatet blev en SOU-utredning (SOU 1998: 141) som i enlighet med svensk tradition

producerade en lång rad av intressanta bilagor skrivna av forskare och andra sakkunniga.²⁹ Också Öberg-utredningen utlöste emellertid en kritisk och motsägelsefull debatt. .

Slutligen presenterade regeringen nu lagstiftning som ledde till inrättandet (i juni 2000) av ett nytt Medlingsinstitut med intressanta befogenheter på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet lägger årligen fram en analys av lönebildningens förutsättningar och kriterier för lönehöjningar.³⁰ På detta sätt försöker man bland parterna åstadkomma en gemensam analys av det aktuella ekonomiska läget. I institutets första årsrapport finns också en analys av jämviktsarbetslöshet, NAIRU och lönekravens och prisbildningens roll i hur denna jämviktsarbetslöshet bestäms. Den "moderna" teorin eller (ortodoxin) om arbetslöshetens grunder accepteras således som ett fundament för avtalsdiskussioner.

Därutöver är det intressant att det samhällsekonomiska läget nu explicit finns med som ett grundläggande kriterium för lönebildning. Detta är någonting nytt i den svenska medlingsverksamheten, och i års 2001 rapport kommer detta tydligt fram:

"En medlare som har utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Detta var tidigare det helt övergripande målet för medlingsverksamheten. Det primära var att undvika stridsåtgärder och härmed bevara arbetsfreden. Konsekvenserna för samhällsekonomin kom i andra hand. Så är inte längre fallet. En medlare skall numera även bedriva sitt arbete mot bakgrund av Medlingsinstitutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlarens uppdrag kan därför sägas vara dubbelt och blir härmed svårare. Arbetsfred skall åstadkommas, men det får inte ske till priset av att inflationsmålet och därmed också sysselsättningsmålet äventyras." (Medlingsinstitutet 2002, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001, s. 44).

På detta sätt kommer samhällsekonomiska kriterier för lönesättning in på förhandlingsbordet utan att man direkt skulle koppla löneförhandlingarna till regeringens ekonomisk politik. Medlingsinstitutets årsrapport bör enligt uppdraget inte heller vara "beskrivande till sin karaktär". Meningen är att institutet aktivt försöker plädера för samhällsekonomiskt lyckade utfall.

Därutöver har Medlingsinstitutet och medlarna försetts med omfattande maktbefogenheter. Institutet har rätt att kalla arbetsmarknadens parter till överläggningar för att få redogörelser för yrkanden och tidsplaner. Medlings-

²⁹ Se Medling och Lönebildning, SOU 1998:141, Stockholm, samt Medling och Lönebildning, Bilagor, SOU 1998:141, Stockholm.

³⁰ "Medlingsinstitutets årsrapport", Medlingsinstitutet, Linköpings Tryckeri.

institutet skall verka för att det upprättas tidsplaner för kollektivavtalsförhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan föregående avtalsperiod löper ut.

Medlingsinstitutet får också utse en medlare utan samtycke från parterna om det bedömer att det finns risk för stridsåtgärder. Om parterna i någon bransch på förhand kommit överens om detta, kan Medlingsinstitutet utse en *förhandlingsledare*, som effektivt kan styra förhandlingsprocessen redan från början och inte endast försöka inställa eller uppskjuta stridsåtgärder.

Samarbetsavtalens betydelse

Medlingsinstitutets betydelse understöds genom alla de *samarbetsavtal* som har träffats mellan arbetsmarknadsparterna i flera branscher. Drygt hälften av Sveriges anställda berörs av överenskommelser om samarbete kring lönebildningen (Medlingsinstitutet 2002: Avtalsrörelsen och lönebildningen, 2001 s. 35). Dessa överenskommelser innebär i de flesta fall att parterna har etablerat och godkänt en *förhandlingsordning*. Detta innebär att förhandlingarna om ett nytt förbundsavtal inleds i god tid före det att föregående avtalet har löpt ut. Samarbetsavtalet kan registreras, om den uppfyller vissa i lagen uppställda krav. Avtalet skall således innehålla åtminstone följande fyra punkter:

1. tidsplaner för förhandlingar
2. tidsramar och regler för tillsättning av opartiska ordförande (medlare)
3. regler om ordförandes befogenheter
4. regler om uppsägning av avtalet.

Införandet av samarbetsavtal och deras reglering återspeglar industrins banbrytande samarbete på slutet av 1990-talet. Industrins parter kom i mars 1997 överens om ett fördjupat samarbete genom sitt samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning. Detta avtal, "*Industriavtalet*", blev en förebild för liknande avtal som därefter träffades mellan arbetsgivare och tjänstemän inom handels- och tjänstesektorn.

Ett av industriavtalets väsentliga drag är att parterna i förhand kan binda sig vid vissa förhandlingsprocedurer. Förhandlingarna skall således automatiskt inledas tre månader före att kollektivavtalet löper ut med att parterna framställer sina krav. En ännu viktigare bestämmelse är kanske att en opartisk ordförande träder in i förhandlingarna på eget initiativ om ett nytt avtal inte har slutits en månad före det gamla avtalet löper ut. Den opartiska ordföranden kan på många sätt styra förhandlingarna. Han kan lägga fram egna förslag till lösning av tvistefrågor samt skjuta upp varslade stridsåtgärder.

Efter industriparternas initiativ har motsvarande avtal om löneförhandlingar träffats även på andra områden. Det finns ett liknande avtal för de kommunal-

anställda, ett annat avtal för de statsanställda, och även för tjänstemän inom handelssektorn har man kunnat komma överens om förhandlingsprocedurer.

Dessa avtal garanterar i sig inte att parterna alltid kan åstadkomma ett utfall som är samhällsekonomiskt optimalt. Men avtalen vittnar om en strävan mot en smidig förhandlingsprocedur. Det är också principiellt viktigt att alla avtalen inleds med ett avsnitt om allmänna utgångspunkter för lönebildningen (se Medlingsinstitutet 2002: 41). På detta sätt försöker man i Sverige skapa ett läge där det samhällsekonomiska ansvaret internaliseras hos löneförhandlare. Därutöver är det märkligt att principen om den konkurrensutsatta sektorns normgivande roll har om inte helt explicit men ändå mer eller mindre implicit accepterats hos de viktigaste förhandlingsparterna även i andra delar av ekonomin.

Enligt Medlingsinstitutets årsrapport har samarbetsavtalen och avtalen om förhandlingsordning haft en avgörande betydelse för avtalsrörelsen. Under den sista avtalsrörelsen som ägde rum år 2000 och gällde lönerna under åren 2001 och 2002 var det just parterna hos industrin som fick sätta riktmärken för nivån av löneökningar. Då de första avtalen för industriarbetare respektive industri-tjänstemän träffats i februari och mars 2001, hade en nivå etablerats som kom att fungera som en generell lönenorm. Det blev typiskt för denna avtalsrörelse att de årliga avtalsmässiga lönehöjningarna var mellan 2.5 och 3 procent och att avtalen skulle gälla för tre år framöver, dvs. under åren 2002, 2003 och 2004.³¹ Huvuddelen av avtalen inom privat sektor (omfattande 85 procent av de anställda) är treåriga dvs. tämligen långa. Detta har också sannolikt bidragit till ett klimat av stabilitet och säkerhet hos arbetsmarknadens parter.

Av de första erfarenheterna att döma har den nya avtalsregimen varit en framgång. Löneökningstakten har vid millennieskiftet kommit ner till en nivå som torde vara väl förenlig med stabil och full sysselsättning. Därutöver är det viktigt att detta har skett samtidigt som arbetslösheten har varit mellan 4 och 5 procent – dvs. klart lägre än under åren 1993-1996 då löneökningstakten ibland steg till 6 procent. Om man räknar med en produktivitetsökning av 2,5 procent och ett långsiktigt inflationsmål av 2 procent, lämnar dessa avtalsmässiga ökningsökningar ett utrymme av 1,5 procent för individuell och företagsmässig löneglidning utan att företagets förmåga att sysselsätta försvagas.

Ett annat tecken på framgång är den minskade konfliktbenägenheten som kan konstateras under 1998 års samt 2001 års avtalsrörelser. När det gäller de lokala tillämpningsförhandlingarna kan det också konstateras att dessa har kunnat genomföras utan störningar i form av olovliga stridsåtgärder.

³¹ Rett før denne rapporten gikk i trykken meldte imidlertid Kommunal at de ville si opp sin avtale etter 2.året, og skapte dermed bølger blant andre svenske fagforbund.

Kollektivavtalets minimiökning som "stupstock"

Inom de flesta avtalsområden är utgångspunkten att löneutrymmets storlek skall bestämmas i lokala förhandlingar. Detta innebär stor lokal frihet att bestämma löneökningar. De flesta kollektivavtal innehåller emellertid en minimiökning eller "lägstautrymme" – ofta kallas det "stupstock" i den svenska debatten – som skall tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens. I sådana fall måste denna minimiökning tillämpas för alla löntagare. Det nuvarande förhandlingssystemet är alltså en kompromiss mellan löntagarnas strävanden mot enhetliga löneökningar och företagens strävanden mot högre differentiering.

Slutsatser – har den svenska modellen återupprättats?

Svenska arbetsmarknadsrelationer var i en period av omstrukturering på 1980- och 1990-talet. Mot slutet av 1990-talet anammade man dock nya rutiner som vittnar om ett seriöst försök att anpassa lönebildningen till samhällsekonomins krav utan att behöva använda en direkt statlig styrning av lönebildningsprocesser. Hur bra eller dåligt denna nya regim kommer att fungera kan man endast lära efter hand. För någon som betraktar den svenska ekonomisk-politiska debatten är det också intressant att notera att lönebildningsfrågan nästan har försvunnit från den politiska agendan där ideologiska tvistefrågor bearbetas.

Det kan också noteras att Sveriges makroekonomiska regim med en egen valuta för närvarande bildar ett viss skydd mot extrema makroekonomiska svängningar. Som framgår av andra delar av vår uppsats, ställs Danmarks och Finlands arbetsmarknad potentiellt inför större utmaningar, eftersom en djup ekonomisk nedgång i det värsta fallet även kan förutsätta nominella lönesänkningar (Danmark är inte med i EMU men har trots det valt att knyta sin krona till den europeiska valutan).

Å andra sidan har svenska beslutsfattare igen gett signaler som tyder på ett framtida EMU-medlemskap. Persson-regeringen beslöt i oktober 2000 att ge en kommitté i uppdrag att analysera de förändrade förutsättningarna för stabiliseringspolitiken vid ett svenskt deltagande i den tredje etappen av EMU. Rapporten (SOU 2002:16)³² upprepar ännu en gång de svårigheter som ett EMU-medlemskap skapar för lönebildningen. Rapporten och bilagan "EMU:s effekter på lönebildningen" (författad av Lars Calmfors) återspeglar en ganska skeptisk inställning till den svenska arbetsmarknadens förmåga att åstadkomma den nominella flexibilitet som anses vara nödvändigt för att ett EMU-medlemskapet ska vara en framgång. Med undantag av så kallade "buffertfonder" (idén har inspirerats av Finland, se kap 3.4) kommer kommittén inte fram med några nya och skarpa initiativ. Det finns en allmän rekommendation för ökad samordning, men över huvud taget får läsaren det intrycket att själva analysen av arbets-

³² Stabiliseringspolitik i valutaunionen, slutbetänkande (SOU 2002:16).

marknadsproblemet inte har förändrats från den första EMU-utredningen från 1996, men att man helt enkelt ställer sig mycket mindre kritisk gentemot flexibilitetsproblemet. Detta kanske också visar hur det lugna arbetsmarknads-läget har förändrat bedömningen av riskerna utan att grundanalysen är annorlunda.³³ Största delen av rapporten är ägnad åt finanspolitiska frågeställningar.

³³ Med hänsyn till det hotande globalekonomiska läget (detta skrivs i oktober 2002) är detta kanske t.o.m. överraskande. Ökande budgetproblem hos de stora EMU-länderna innebär att den nuvarande EMU-arkitekturen skakar i sina fundament, och om världsekonomin leder till depression, kunde Sverige kanske mera än någonsin vara i behov av en valutakursbuffert.

3.4 Finland: fortsatt förtroende för korporativism och statlig inkomspolitik

Den korporativistiska traditionen

Finland hör till de länder där lönebildningen har styrts och fortfarande styrs av samordnade inkomspolitiska förhandlingar. Kollektivavtalen spelar alltså en avgörande roll i lönebildningen och löneökningarna har vanligen varit ganska enhetliga, så att utrymmet för lokala löneförhandlingar har varit litet.

Jämfört med övriga Norden var Finland fram till 1980-talet ett ekonomiskt efterblivet land. På arbetsmarknaden ägde en omfattande facklig organisering rum relativt sent, dvs. på 1960-talet.

I Finlands fall blev vinterkriget 1939-1940 den katalysator som uppmuntrade arbetsmarknadens parter till samarbete. Under mellankrigstiden var konfliktbenägenheten hög, och en ömsesidig acceptans av arbetsmarknadsparterna ägde rum först år 1940 i den såkallade "januariförlovningen", en kommuniké där parterna erkände varandra som jämbördiga förhandlingsparter. Under krigsåren var det naturligt att anamma en ekonomisk-politisk rutin med pris- och löne reglering och samarbete mellan intresseorganisationerna och statsmakten (Pekkarinen & Vartiainen 2001). Detta mönster blev kvar även efter krigsåren. Landet strävade mot en snabb industrialisering med statsstyrda och korporativistiska metoder som påminner om östasiatiska tigerländer. Dessa innebar en administrativ kontroll av krediter och investeringar samt ett samarbete mellan industrialister och statsmakten.

Detta underlättades av den ensidiga strukturen av den finländska industrin, som dominerades av några stora koncerner inom skogsindustrin och metallindustrin (se Vartiainen 1999). Den finska näringsstrukturen har traditionellt varit ensidig. På 1990-talet växte den elektroniska industrin kring Nokia och dess underleverantörer till en ny och avgörande bransch i den finska ekonomin.

Arbetarrörelsen förblev dock länge ganska svag. Det var först mot slutet av 1960-talet som SAK ("finska LO", FFC på svenska) fick en framträdande roll i lönebildning och formuleringen av arbetsmarknadspolitik. Man bör också beakta att den finska socialdemokratin aldrig har haft en lika stark maktposition som den svenska och norska, utan har varit tvungen att samregera med centerpartierna eller rentav med den politiska högern. I detta avseende är de finska och danska fallen likadana.

På det organisatoriska fältet har lantbrukarorganisationen varit stark och fackföreningsrörelsen har varit en svagare politisk aktör än i det svenska fallet. Makten i fackföreningsrörelsen har också länge varit delad mellan socialdemokrater och kommunister (numera den finska vänsteralliansen). Annars har

den fackliga organisationsstrukturen liknat strukturen i de andra nordiska länderna; arbetarnas centralorganisation, FFC har spelat en framträdande roll, men tjänstemannaorganisationen STTK och akademikernas organisation (Akava) har också varit aktiva spelare i lönepolitiken.

Konsolidering av inkomstpolitiken

Finlands beroende av den konjunktur känsliga skogs- och metallindustrin gjorde det nödvändigt att under hela efterkrigstiden upprätthålla industrins konkurrenskraft med hjälp av inkomstpolitik och devalveringar. Redan i början av 1950-talet försökte man (framgångsrikt) bevara skogsindustrins konkurrenskraft med heltäckande avtal om återhållsamma lönehöjningar. På 1960-talet började man tala om "inkomstpolitik" och då anammade man en rutin med omfattande "helhetslösningar" där man slog fast löneökningar, skatter och i vissa fall även vissa reglerade priser (livsmedelpriser i synnerhet), i uppgörelser mellan statsmakten och intresseorganisationerna. Denna tradition har sedermera fortsatt fram till nutid.

Detta inkomstpolitiska samspel kunde inte garantera en stabil ekonomi, men den var lyckad i den meningen att den stödde en snabb industrialisering och en hög investeringsbenägenhet samt en hög sysselsättning ända fram till 1990-talets depression. Finlands ekonomiska tillväxt blev hög men instabil och inflatorisk, eftersom man med jämna mellanrum (runt 10 år) måste återupprätta konkurrenskraften genom att devalvera den finska markkan. Det var sådana skeden som man gärna försökte avtala om lönerna med ett långsiktigt avtal som skulle garantera att den ökade konkurrenskraften skulle kunna upprätthållas för några år framöver.

När konjunkturuppgången accelererade, började även lönerna efter hand öka snabbt igen, först och främst på grund av lokal och individuell löneglidning. På det sättet lade man grunden för en ny devalvering i ett senare skede. En sådan "devalveringscykel" blev typisk för Finland under åren 1945-1991. Ett likadant mönster var kännetecknande för många andra små ekonomier (som Sverige, exempelvis) under den mjuka penningpolitiska regimen som rådde fram till 1980-talet.

I genomsnitt var industrins konkurrenskraft dock god under denna period av devalveringsbenägenhet och mjuk penningpolitik. Både parterna på arbetsmarknaden betraktade en samordnad lönepolitik som fördelaktig. För industrin innebar den att man kunde bromsa löneökningstakten och i synnerhet efter devalveringar åstadkomma en rejäl förbättring av konkurrensförmågan. För fackföreningsrörelsen innebar inkomstpolitiken att man kunde skydda sina medlemmar mot inflationen och med hjälp av samordning försöka bevara hög sysselsättning. Den centraliserade inkomstpolitiken och samarbetet med statsmakten innebar också att arbetsmarknadens parter kunde utöva inflytande över socialpolitik, arbetsmarknadspolitik och pensionsreformer.

Samordningen lyckades emellertid inte alltid, och det var typiskt att var tredje eller var fjärde avtalsrörelse blev en såkallade "förbundsruna", dvs. att olika fackförbund förhandlade vart och ett för sig själv. Oviljan att gå med i samordnade löneavtal hade oftast att göra med variationen i det relativa löneläget samt skillnader i olika branschens vinster och förmågan att betala ut löneökningar.

Den inkomstpolitiska rutinen var alltså inte finslipad men fungerade dock på ett tillfredsställande sätt. Många anser att inkomstpolitiken var källan till inflationen och de upprepade devalveringarna, men det är svårt att skilja orsak och verkan. Allas förväntningar var anpassade till hög inflation, och då var det naturligt för löneförhandlarna på alla nivåer att antecipera en fortsättning av devalveringspolitiken. Därutöver var det ofta just den lokala och individuella löneglidningen som accelererade under exportindustrins högkonjunktur, medan den samordnade inkomstpolitiken spelade en bromsande roll i lönebildningen.

Kollektivavtalens funktionssätt

Som sina svenska motsvarigheter, var finska arbetsgivare efter krigsåren och på 1950-talet positivt inställda till en samordning av löneavtalen, eftersom den ledde till en dämpning av 'avundsjukeeffekter' mellan fackförbunden. Den finska arbetsgivar sidan har dock aldrig radikalt ifrågasatt kollektivavtalens roll i lönebildningen. I detta avseende skiljer sig Finland från Sverige.

En orsak till detta lär vara att den finska fackföreningsrörelsen aldrig har hyst lika ambitiösa politiska projekt – i form av löntagarfonder och solidarisk lönepolitik – som den svenska Landsorganisationen. Kanske är det viktigast att lönepolitiken aldrig blev radikalt solidarisk på samma sätt som i Sverige. Naturligtvis har fackföreningsrörelsen strävat mot enhetliga löneökningar, men den har varken orkat eller velat ifrågasätta den rådande lönestrukturen. Den har accepterat principen att lönerna skall differentieras enligt produktivitet, arbetsuppslagens svårighet och de anställdas utbildning och färdigheter.

Solidariteten har först och främst kommit in i avtalen genom att vissa avtal har inneburit allmänna löneökningar som har varit definierade i finska markkabelopp och inte procentuellt. Därutöver har man ibland använt särskilda jämställdhetsökningar för kvinnodominerade branscher. Sådana jämställdhetspotter har dock varit av relativt liten betydelse (Marjanen 2002).

Denna ömsesidiga acceptans av lönebildningens spelregler har inneburit att kollektivavtalens funktionssätt inte har förändrats på något dramatiskt sätt sedan 1950-talet. Detta är i sig märkligt, eftersom samhällets allmänna politiska kultur under de sista årtiondena tagit flera steg i en mera marknadsorienterad riktning. Största delen av priskontrollerna släpptes redan på 1960- och 1970-talet, finansmarknaden liberaliserades på 1980-talet, och genom hela efterkrigstiden har

Finland varit en av de länder som har strävat mot djupare ekonomisk integration både på europeisk och global nivå.

Det har varit typiskt att löneökningarna har varit enhetliga. När fackförbunden och deras motparter på arbetsgivarsidan har kommit överens om en generell löneökning ("yleiskorotus"), har huvudregeln varit att denna allmänna procentuella löneökning tillämpas på alla individuella löner.

I det finska systemet behöver man alltså traditionellt inte föra några lokala förhandlingar alls. När ett enskilt företag har ökat hela personalens löner med just det avtalade beloppet, måste arbetsfred råda och den lokala fackföreningen kan inte vidta några stridsåtgärder. Man har alltså traditionellt inte fört någon lokal förhandling om lokala lönepotter. Detta system kan betraktas som stelt, men det har tyst accepterats av många företag. I ett sådant system behöver företagsledningen inte alls förhandla lokalt utan den kan efter varje avtalsrörelse utan vidare fortsätta den produktiva verksamheten när den har sett till att alla löner har blivit uppdaterade med just den allmänna löneökningen.

I detta avseende liknar den finska rutinen den teoretiska modell som vi behandlade i kapitel 2 av uppsatsen: den lokala lönestrukturen bestäms tämligen fritt (förutsatt att de utbetalda lönerna inte underskrider kollektivavtalens tarifflöner), och kollektivavtalen fungerar som makroekonomiskt motiverade allmänna uppdateringar av hela lönestrukturen.

Den allmänna löneökningen har varit det viktigaste elementet i varje inkomstpolitiska avtal. De flesta avtal har också innehållit en ytterligare "pott" som varje fackförbund och den motsvarande arbetsgivarorganisationen fritt kan disponera, men i nästan alla fall har fördelningen av denna pott också bestämts i förbundsvisa kollektivavtal, så att de lokala parterna varken har behövt eller fått förhandla om individuella löneökningar (Marjanen 2002).

Ett viktigt särdrag i det finländska avtalssystemet är att de centrala överenskommelserna inte är juridiskt bindande. Det är endast de individuella fackförbunden som har mandat att avtala om sina medlemmars löner. Detta gör att en central överenskommelse formellt inte binder SAK:s, tjänstemanna-centralen STTK:s eller akademikercentralen Akava:s medlemsförbund, utan varje enskilt förbund kan avgöra huruvida det vill ansluta sig till ett centralt avtal. I de flesta fall har ett centralt avtal dock haft ett sådant värde att de flesta fackförbund varit villiga att ansluta sig.

Statistiska granskningar av lönestrukturen visar också att lönerna bestäms i enlighet med kollektivavtalens löneklasser och att den finländska lönestrukturen i detta avseende inte avsevärt förändrat sig (Lilja, Sauramo & Vartiainen 2002). Nya löneposter som resultatlöner och andra bonuslöner har blivit populärare sedan mitten av 1990-talet men utgör än i dag knappt 2 procentenheter av den totala lönesumman.

Depressionsårens utmaningar

Finlands ekonomiska kris på 1990-talet blev djupare än den motsvarande konjunkturedgången i något annat land (se Pekkarinen & Vartiainen 2001, Honkapohja & Koskela 2001). Finansmarknaden liberaliserades på 1980-talet, vilket ledde till en kraftig låneexpansion och en överhettning av ekonomin. Under åren 1986-89 var exportkonjunktoren därutöver stark, så att både inhemska och externa faktorer bidrog till en häftig ekonomisk överhettning. En mera balanserad konjunkturutveckling skulle under sådana omständigheter ha förutsatt en väldigt restriktiv finanspolitik, men detta visade sig vara politiskt ogenomförbart.³⁴

Exportefterfrågan hade redan börjat sjunka under hösten 1990 och då inleddes en kraftig ekonomisk nedgång med en kollaps i investeringar och konsumtion samt fallande förmögenhetsvärden. I första skedet av nedgången förvärrades läget av en penningpolitik som med höga räntor försökte upprätthålla den starka markkursen. Det var först efter att man övergick till flytande växelkurs år 1992 som exporten började återhämta sig. Den inhemska efterfrågan sjönk dock ändå fram till år 1993 och totalt minskade bruttonationalprodukten med nästan 15 procent. Hushållens sparkvot som under åren 1986-1989 hade sjunkit till noll, ökade nu snabbt till runt 10 procent, vilket innebar att konsumtionsefterfrågan rasade.

Samtidigt ägde ett dramatiskt ras rum på både aktiemarknaden och fastighetsmarknaden. Eftersom högkonjunktoren och avregleringen av finansmarknaden hade lett till en våg av spekulativa finansinvesteringar, innebar denna deflation att en del av banksektorn snart befann sig i konkursläge. Sparbankssektorn måste helt uppslukas av andra banker och statsmakten, och även andra bankinstitutioner måste ta emot offentligt kapitalstöd.

Dessa dramatiska konjunktursvängningar hade varit svåra att hantera för vilken ekonomi som helst. Läget förvärrades ytterligare av de penningpolitiska val som gjordes i början av 1990-talet. Mot slutet av 1980-talet hade man i Finland såsom i Norge och Sverige kommit till den slutsatsen att man måste få bukt med den höga inflationen. I detta skede tyckte många att en anknytning av valutakursen till EMU var en bra strategi för att upprätta en trovärdig låginflationspolitik. I juni 1991 försökte man således skapa ett fast ankare för penningpolitiken genom att anknyta den finska markkan till den europeiska valutaenheten ECU. Anknytningen gjordes med en stark växelkurs som sedermera visade sig vara ohållbar.

Detta visade sig sedermera vara ett ödesdiger misstag som ytterligare förvärrade den ekonomiska krisen. Mellan ecu-bindningen (i juni 1991) och

³⁴ Finlands finanspolitik har traditionellt kännetecknats av procyklisk kameralism. Keynesianismen slog aldrig igenom (se Pekkarinen & Vartiainen 2001). Denna tradition bidrog till att det var svårt att finna politiskt stöd för en restriktiv finanspolitik under högkonjunktoren.

november 1991 uppstod ett enormt tryck mot den finska markkan, och Finlands Bank måste bekämpa valutaflykten med kortrräntor som ofta rörde sig kring 20 procent – samtidigt som samhällsekonomin redan befann sig i fritt fall och både antalet konkurser och arbetslösheten pekade rakt uppåt. I november 1991 gav Finlands Bank och regeringen upp och devalverade markkan. Ett år efter detta antogs ett penningpolitiskt regim med en flytande valutakurs.

Arbetsmarknaden under krisen

Arbetslösheten som under högkonjunkturen 1986-1989 hade sjunkit till 3,5 procent ökade till 17 procent under åren 1991-1994. Den ekonomiska återhämtningen började år 1994 och sedan dess har arbetslösheten kommit ner till ungefär 9 procent, men det är klart att arbetslösheten förblir Finlands allvarligaste ekonomisk utmaning för flera år framöver.

Åren 1991-1995 präglades av politiska sammanstötningar mellan fackföreningsrörelsen och den borgerliga regeringen som styrde landet under dessa år. I början av år 1991 valutakris ville Aho-regeringen samarbeta med facket för att åstadkomma en allmän sänkning av löner, eftersom detta betraktades som ett sätt att upprätthålla den starka markkakursen. Förhandlingarna gick framåt, men den dramatiska valutakrisen innebar att de fackliga ledarna inte riktigt kunde lita på regeringens löften om att markkan inte skulle devalveras efter en eventuell lönesänkning. Efter devalveringen var det inte länge aktuellt med en lönesänkning.³⁵

Efter detta misslyckande var regeringen nyliberalt inställd i sin arbetsmarknadspolitik och ville bryta med den inkomstpolitiska traditionen. Detta ledde till politiska motsättningar och en förbundsmässig avtalsrörelse som accelererade löneinflationen under åren 1994-1995, som framgår av *Figur 3.4.1*. Detta kan betraktas som ett misslyckande i sig, med hänsyn till den dramatiskt ökade arbetslösheten. Under dessa år fanns det ingen politisk kraft som ville riktigt ta ansvaret för att åstadkomma ett generellt löneavtal. Å andra sidan kände den borgerliga regeringen sig inte heller stark nog att införa mera grundläggande reformer på arbetsmarknaden. Utfallet blev således en avtalsrörelse som dominerades av de ledande fackförbunden och utan någon strävan mot samordning och låga löneökningar.

Kanske kan denna period betraktas som en slags provperiod för arbetsmarknadsrelationerna. Aha-regeringens ideologiska inställning till kollektiva förhandlingar var kylig, men det blev också snart klart att det inte fanns ett brett politiskt stöd för en radikal förändring av arbetsmarknadens spelregler. Detta är en av de finländska paradoxerna: kollektiv lönebildning har alltid åtnjutit en bred

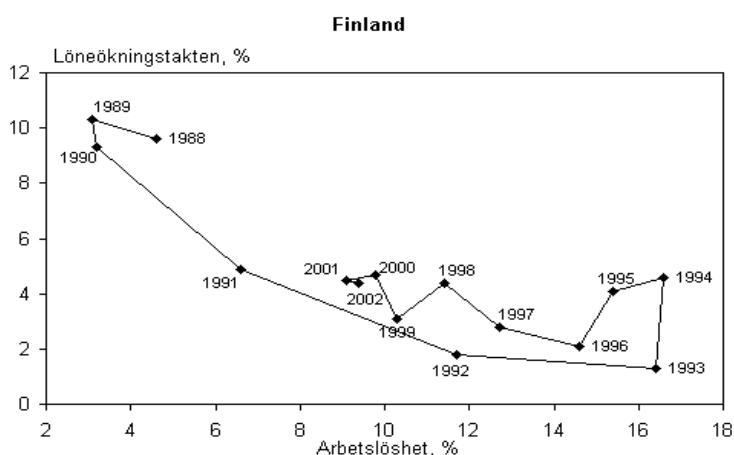
³⁵ Med efterklokhet kan man konstatera att detta misslyckande kanske var till godo, eftersom en generell och deflatorisk sänkning av löner skulle ha dramatiskt försvagat den ekonomiska positionen hos många skuldsatta hushåll.

acceptans i Finland, även om vänsterns och socialdemokraternas väljarstöd och politiska maktpositioner har varit svagare än i resten av Norden.

Återkomst till brett samarbete

Paavo Lipponens breda regering som började sin mandatperiod i mars 1995 sökte däremot ett brett och traditionellt samarbete mellan staten och arbetsmarknadsparterna. Denna strävan ledde till flera samordnade löneavtal som bromsade lönekostnaders ökningstakt (*se Figur 3.4.1*). Inkomstpolitiken blev således en väsentlig och uttalad del av regeringens ekonomiska strategi. Denna medvetna målsättning torde ha gynnat ökningen av sysselsättningen, och regeringen kunde på hösten 1995 med tillfredsställelse konstatera att räntenivån sjönk efter man hade kunnat åstadkomma en helhetsuppgörelse på arbetsmarknaden. Detta är ytterligare ett exempel på fenomenet som vi behandlade i avsnitt 2: den nya ekonomiska omgivningen har förstärkt regeringarnas politiska incitament att av makroekonomiska skäl ingripa i arbetsmarknaden.³⁶

Figur 3.4.1 Arbetslöshet och löneökningstakt 1988-2002 Finland



En återgång till en politisk styrning av lönekostnaderna stimulerades ytterligare av Finlands strävan till ett fullt medlemskap i den europeiska valutaunionen EMU. I den ekonomisk-politiska debatten om EMU blev det allmänt uppmärksammat att ett framgångsrikt EMU-medlemskap skulle förutsätta en ökad nominell löneflexibilitet. Det blev också snart klart för båda parterna på arbetsmarknaden att statsmakten var seriöst inriktad på ett medlemskap i den europeiska valutaunionen. Denna strävan var kanske först och främst motiverat av allmänpolitiska och utrikespolitiska skäl men det skapade en stämning på arbetsmarknaden som fick de båda arbetsmarknadsparterna att ta EMU -projektet på allvar.

³⁶ I den siste toårige inntektspolitiske avtalen fra november 2002 ble partene enige om en totalramme på 2,9% for 2003 og 2,2% for 2004.

Arbetsgivarnas bundenhet till det traditionella förhandlingssystemet minskade den misstro facket från början hyste för den ekonomiska och monetära unionen. Arbetsgivarna betraktade detta tillmötesgående som ett skäligt pris för det eftersträvade deltagandet i den gemensamma valutan. Denna pragmatiska inställning av den finska arbetargivarsidan underlättades av deras erfarenheter av 1990-talets centrala avtal som var positiva och lade grunden för den markanta ökningen av företagens vinster som ägde rum från och med år 1993.

Därutöver har arbetsmarknadens parter uttryckt sin villighet att utveckla avtalssystemet i en mer flexibel riktning med tanke på de krav som förhållandena i EMU ställer. Avtalet om så kallade *buffertfonder* för att öka arbetskraftskostnadernas anpassning till konjunkturvariationer har ur denna synvinkel varit principiellt betydelsefullt, fastän dess praktiska betydelse ännu är oklar (se Boldt 1999). Idéen med buffertfonder är att arbetslöshetskassorna under goda ekonomiska omständigheter skall ackumulera sina resurser för att under en konjunkturedgång undvika en höjning av försäkringsavgifterna.

Det är alltså att märka att EMU-anslutningen i Finland har tolkats som just en utmaning som gör förhandlingsläget genomskinligt och förutsätter en sträng inkomstpolitisk kontroll av lönebildningen. Detta är igen en slutsats som skiljer Sverige och Finland; i Sverige har många ansett att löneförhandlingssystemet inte är i stånd att skapa den nödvändiga flexibiliteten, och att det just därför är nödvändigt att reformera lönebildningens spelregler innan man seriöst kan överlägga om ett EMU-medlemskap.³⁷

I den finska politiska debatten hör man naturligtvis också många röster som pläderar för en decentraliserad lönebildning som en bättre lösning i en EMU - omgivning, men det råder trots detta en konsensus om att lönebildningssystemet även i framtiden skall bygga på kollektiva förhandlingar. Ytterligare ett tecken på detta är att de centrala parterna håller på att finansiera ett omfattande forskningsprojekt som genomförs i samarbete mellan Löntagarnas Forskningsinstitut (PT, som finansieras av löntagarorganisationerna) och Industrins Forskningsinstitut (Etila, som finansieras av näringslivet). Projektet skall summera och uppdatera nationalekonomins lärdomar om fördelar och nackdelar hos olika lönebildningsinstitutioner samt genomföra och analysera en omfattande enkät om de lokala arbetsmarknadsparternas inställning till det nuvarande löneförhandlingssystemet samt önskemål för reformer.

³⁷ Den ursprungliga svenska EMU-utredningen och debatten som utredningen framkallade präglades av denna tankegång (SOU 1996:158). Den nyare utredningen om stabiliseringspolitikens villkor (SOU 2002:16) har däremot anammat en positivare inställning till samordning som flexibilitetselement.

Kollektivavtalets roll fortfarande stark

Sammanfattningsvis kan man alltså konstatera, att kollektiva löneavtal fortfarande spelar en avgörande roll i finsk lönebildning. Den fackliga anslutningsgraden är hög, ungefär 80 procent. Den höga anslutningsgraden understöds naturligtvis av det att fackförbunden traditionellt förvaltar arbetslöshetskassorna, så att ett fackligt medlemskap har varit det lättaste sättet att skaffa sig en arbetslöshetsförsäkring.

Den nya lagstiftningen gör det emellertid möjligt för andra än fackliga organisationer att starta en försäkringskassa. Detta har skapat en ny, ideologiskt högerorienterad försäkringskassa ("YTK-privatsektorns försäkringskassa"), som endast erbjuder försäkringstjänsten utan några traditionella fackliga funktioner. Fram till år 2002 hade den lockat till sig ungefär 200 000 medlemmar, i synnerhet bland välutbildade tjänstemän och kvinnor som jobbar i den privata sektorn. Detta medlemstal utgör redan en väsentlig del (runt 8 procent) av alla sysselsatta, och den privata försäkringskassan kan i framtiden bli en faktor som rejält försvagar fackföreningsrörelsens ställning.

Framtidens utmaningar

Sammanfattningsvis kan man säga, att både depressionen och EMU - medlemskapet har skapat en stämning där arbetsmarknadens parter har velat betona sin goda samarbetsvilja. Löntagarorganisationerna har fått uppleva hur dramatiskt arbetslösheten kan öka om den makroekonomiska styrningen misslyckas, och arbetsgivarna har lärt sig uppskatta löntagarorganisationernas verkliga vilja att stödja sysselsättningen med en återhållsam lönepolitik. Därutöver har båda parter blivit starkt medvetna om att en framtida ekonomisk nedgång kommer att förutsätta en smidig och flexibel anpassning av lönerna, eftersom varken valutakursmekanismen eller en nationellt anpassad räntepolitik numera kan dämpa konjunktursvängningarna.

Därutöver är det klart att ett misslyckande för lönepolitiken som leder till en ökning av Finlands kostnadsnivå och således förluster i sysselsättning kommer att vara svårt att åtgärda efteråt; den europeiska centralbankens inflationsmål är så pass låg (0-2 procent), att en relativ sänkning av finländska löner och priser kommer att förutsätta en nollinflation eller rentav sjunkande löner och priser under flera år.

Trots detta principiella samförstånd finns det gott om hotbilder och utmaningar i lönepolitiken. Kanske det mest framträdande problemet har att göra med branschvisa skillnader i lönsamhet och produktivitetstillväxt. Sedan början av 1990-talet har den finländska ekonomin undergått en enorm strukturell omvandling som har inneburit att produktiviteten i den elektroniska industrin har nästan tredubblats under ett årtionde. Samtidigt har produktivitetstillväxten varit blygsam i mera traditionella näringsgrenar som byggindustrin. Hittills har man

kunnat rymma alla näringsgrenar inom en tämligen enhetlig löneökningslinje. Det är dock oklart huruvida industrin, den privata tjänstesektorn och den offentliga sektorn kommer att kunna enas kring någon allmän löneökningstakt i framtiden.

3.5 Norge: Forvitring eller fornyelse av inntektspolitikken?

Innledning

Norsk arbeidsliv har vært kjennetegnet av flere særtrekk i nordisk sammenheng. Ved siden av skipsfarten, har norsk økonomi i sterkere grad enn nabolandene vært avhengig av eksport av råvarer og halvfabrikata basert på fiske, mineraler, billig elektrisk kraft og, i de seinere år, olje og gass. Delvis som følge av landets korte historie som selvstendig stat, den seine og begrensede industrialiseringen, og fraværet av et sterkt nasjonalt borgerskap, har staten inntatt en mer dominerende stilling i økonomien og arbeidslivspolitikken enn i de andre nordiske landene. Samarbeid mellom staten og utenlandsk kapital var avgjørende for industrireisningen i første halvdel av det 20. århundret og utbyggingen av oljesektoren i 1970-årene. Tar en tillegg i betraktning avhengigheten av den internasjonale skipsfarten, kan omvandlingen av Norge fra et fattig utvandrerland for 100 år siden til et av verdens rikeste land stå som eksempel på at tilgang til internasjonal kapital og globale markeder, i samspill med en aktiv stat, er viktige forutsetninger for økonomisk utvikling og modernisering. Norge har tatt aktiv del i handelsliberaliseringen innenfor EFTA, EØS og GATT/WTO – og deltar fullt ut i den økonomiske globaliseringen – men folket har to ganger med knapt flertall sagt nei til EF/EU-medlemskap. Norge er dermed det eneste av de skandinaviske landene som ikke deltar i den politiske integrasjonen i EU.

Siden oljepokens spe begynnelse på 1970-tallet har utviklingen i norsk økonomi blitt tettere knyttet til svingningene i oljemarkedene og offshore-investeringene. Utbyggingen av oljevirkosomheten har gitt sterke vekstimpulser og strukturendringer, men også særskilte utfordringer knyttet til inntektspolitikken, bruken av oljepengene, og makroøkonomisk styring. Mens eksportindustrien er sterkt avhengig av europeiske og globale markeder, svinger de innenlandske konjunktorene med nasjonale politiske sykler og bruken av oljepenger. Styringsproblemene i den todelte økonomien har periodevis ført til stor økonomisk og politisk ustabilitet. Sterk pris- og lønnsvekst førte til innstramminger, lønnslover og økonomisk nedgang både på slutten av 70- og 80-tallet. Gjennom devaluering og overgang til et hardvalutaregime, høyrentepolitikk og sentralisert inntektspolitikk – i 1992 kodifisert i Solidaritetsalternativet – gjenvant regjeringen kontroll med inflasjonen og lønnsveksten, men økonomien skjøt ikke fart før kronen ble frikoplest fra ECU-bindingen og renta sank utover på 90-tallet. I motsetning til den lange rekken av land hvor store 'grunnrente'-inntekter har ført til stagnasjon ('hollandsk syke'), klarte Norge gjennom ganske forsiktig finanspolitikk og moderat inntektspolitikk lenge å unngå 'Kuwait'-økonomiens problem. Sysselsettingsnivået er høyt og velferdstatens ytelser er

ikke mer omfattende enn i Sverige og Danmark. På terskelen til det nye århundret har imidlertid kombinasjonen av innenlandsk bonanza, økende rikdom på statens hånd, knapphet på arbeidskraft, politisk ustabilitet og Solidaritetsalternativets sammenbrudd skapt ny usikkerhet. I en situasjon med internasjonal stagnasjon, har økt bruk av oljepenger, sterk lønnsvekst, høy rente og stigende kronekurs utløst konkurser, ledighet og utflugging i industrien. Sterke krefter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden krever desentraliserte forhandlinger, samtidig som regjeringen og flere av hovedorganisasjonene maner til fornyet inntektspolitisk samarbeid. Spørsmålet er om den norske forhandlingsmodellen vil falle fra hverandre, gjennomgå en kontrollert desentralisering, som i Danmark og Sverige, eller om ny økonomisk ustabilitet vil presse aktørene tilbake til skjebnefellesskapets trepartssamarbeid.

Den norske modellen: Opprinnelse, aktører og hovedtrekk

De viktigste aktørene, tariffavtalene og rettslige rammene for det norske forhandlingssystemet ble formet ved inngangen til det 20. århundret. Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (seinere LO) ble grunnlagt i 1899 og året etter fulgte Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., fra 1989 Næringslivets Hovedorganisasjon). Verkstedsoverenskomsten fra 1907 var den første landsomfattende tariffavtalen og utgjør fortsatt frontfaget i forbundsvise tariffoppgjør (Stokke 1998). Stadige arbeidskonflikter og en storlockout i 1911 førte til utarbeiding av Arbeidstvistloven av 1915, som (etter mindre justeringer i 1927) fortsatt definerer de rettslige rammene for mekling og løsning av arbeidstvister. I denne perioden utviklet det seg også en tradisjonen for tvungen voldgift, som ble hyppig brukt i den konfliktfylte mellomkrigstiden. Storkonflikten i 1931 ble imidlertid løst forhandlingsveien, og markerte et veiskille i utviklingen av samarbeidet mellom partene i arbeidslivet som ble institusjonalisert i Hovedavtalen av 1935. Den regulerte de fleste sider ved relasjonene mellom partene og fastsatte blant annet regler om avstemming over tariffavtaler og meklingsforslag. Samme år inngikk Arbeiderpartiet et kriseforlik med Bondepartiet om dannelsen av en Arbeiderpartiregjering. Dermed var hjørnesteinene for utviklingen av det norske klassekompromisset i etterkrigstiden lagt.

I likhet med i Sverige og Danmark kom hovedorganisasjonene i privat sektor, N.A.F. og LO, til å spille en nøkkelrolle i forhandlingssystemet. Med mange småbedrifter og en spinkel næringsstruktur bygde de opp sterk sentral myndighet med kontroll over kampfond og autoritet til å godkjenne medlemsforbundenes stridstiltak, samtidig som de er parter i forbundenes avtaler. Motivert av ønsket om å løfte lønnskampen ut av bedriftene, sikre forutsigbare og felles rammevilkår, og styrke arbeidsgivernes slagkraft, var N.A.F. en historisk pådriver for

sentralisering og synkronisering av forhandlingsmønstrer (Bowman & Gulbrandsen 1997, Bowman 2001).

Kollektivavtalenes rolle i lønnsfastsettelsen: Norske kollektivavtaler er rettslig bindende, og er i henhold til Arbeidstvistloven og Tjenestetvistloven underlagt fredsplikt i avtaleperioden. Stridstiltak er kun tillatt i forbindelse med forhandlinger om oppretting eller revisjon av avtaler, mens tvister om tolkning og etterlevelse av avtaler behandles av Arbeidsretten. Arbeidskonflikt kan ikke iverksettes før partene har vært til mekling hos Riksmeklingsmannen, og det er en lang historisk tradisjon for at staten kan gripe inn med tvungen voldgift under arbeidskonflikter (Stokke 1998, 2002). I nyere tid har dette særlig vært vanlig ved streiker i offentlig sektor og i oljevirksomheten. Forslag til nye tariffavtaler må godkjennes i uravstemning blant fagorganisasjonenes medlemmer. Meklingsmannens mulighet til å kople avstemmingsområder ble kjent ugyldig i 1982, men LO har videreført tradisjonen for kopling innen sine områder. Over 70% av arbeidstakerne er i dag omfattet av tariffavtale, og om lag 55% i privat sektor – noe høyere i industrien og klart lavere i mange tjenesteytende næringer (Stokke 2000a). Ulovfestede ufravikelighetsregler innebærer at organiserte arbeidsgivere legger kollektivavtalenes bestemmelser til grunn også for uorganiserte. Samtidig som mange fagforbund inngår såkalte hengeavtaler med uorganiserte bedrifter, tar uorganiserte bedrifter ofte utgangspunkt i tarifflønn i sin lønnsdannelse.

De *toårige hovedoppgjørene* foregår enten på forbundsnivå eller på sentralt nivå mellom hovedorganisasjonene. Tradisjonelt er det LO-forbundene som har bestemt oppgjørsformen. I forbundsvise oppgjør er det i henhold til *frontfagsmodellen* aktørene i verkstedindustrien som former malen for de konkurranseutsatte næringene og skal sette rammene for lønnsveksten i hjemmemarkedsnæringene (Aukrust 1977). I sentraliserte oppgjør er det LO/NHO-området i privat sektor som starter oppgjøret, mens aktørene i offentlig sektor og andre deler av privat tjenesteyting har vært forutsatt å følge de rammene som er lagt i LO/NHO-området. Den lønnsledende rollen til konkurranseutsatt industri har kommet under økende press de seinere år.

Forhandlingsmønstrer i konkurranseutsatt industri bygger på forbundsvise *minstelønnsavtaler* og *lokale tilleggsforhandlinger* (uten konfliktrett). De forbundsvise avtalene fastsetter generelle tillegg for alle (i kroner), minstelønninger, spesielle tillegg for lavlønte, skift, overtid, ubekvem arbeidstid mv, samt arbeidstidsordninger og ulike sosiale ordninger (eks. videreutdanning, avtalepensjoner mv). De sentrale lønnstilleggene (som bygger på erfaringsbaserte antakelser om den lokale lønnsveksten) har de seinere år utgjort 30-40% av lønnsveksten, mens 60-70% av økningen vanligvis skjer gjennom de etterfølgende lokale forhandlingene som foregår under fredsplikt og i henhold til sentralt avtalte retningslinjer om å ta hensyn til bedriftens økonomiske situasjon,

utsikter, lønnsomhet og produktivitet (NHO-LO 1990). Et viktig trekk ved lønnsdannelsen i industrien er at funksjonærgruppene (ingeniører og mellomledere som idag utgjør om lag 40% av de ansatte i verkstedindustrien) og andre ledergrupper i hovedsak har hatt individuell lønnsdannelse (Bråten 2001), og de seinere år har oppnådd markant høyere lønnsvekst enn operatørgruppene (NOU 2002: 16).

I lavtlønnsfagene i privat sektor som bygger på *normallønnsoverenskomster* har det tradisjonelt vært LO/NHO-partene i hotell-og restaurantbransjen som er først ute. I disse avtalene er det ikke lokal forhandlingsrett, og alle lønnssetninger og tillegg fastsettes i de forbundsvis avtalene.

I de årene hvor hovedoppgjørene i privat sektor starter sentralt mellom LO og NHO, avtales spesifikke tillegg for henholdsvis normallønnsområdene og minstelønnsområdene (supplert med lokale forhandlinger). De såkalte mellomoppgjørene (mellom hvert hovedoppgjør) skjer alltid på hovedorganisasjonsnivå og gjelder kun generelle justeringer i lønnsnivået i lys av den økonomiske utviklingen.

I privat sektor finnes et stort antall overenskomstområder utenom LO-NHO-området. Landsoverenskomsten mellom HSH (Handelens-og Servicenæringenes Hovedorganisasjon) og LO-forbundet Handel og Kontor følger vanligvis malen fra hotell-og restaurantbransjen. I *bank-og forsikring* har lønningene tradisjonelt vært regulert av sentrale avtaler, men de siste årene har disse utviklet seg i retning av rammeavtaler med økende rom for lokale, individuelle forhandlinger.

I *statlig sektor* har lønnsveksten og endringer i lønnsregulativet vært fastsatt gjennom sentrale avtaler mellom staten og de faglige hovedorganisasjonene/kartellene. De seinere år har det blitt avsatt økende pottar til sentrale og lokale justeringsforhandlinger som skjer under fredsplikt, samtidig som lønnsregulativene er myket opp og gir større spillerom for individuelle tilpasninger. I det såkalte NAVO-området som blant annet omfatter *fristilte statlige selskaper* (post, tele, jernbane mv) er det utviklet et nytt forhandlingsmønster hvor hvert enkelt foretak/område og de aktuelle forbund først avtaler en del generelle spørsmål og et felles tillegg (A-delen), mens hoveddelen av lønnsdannelsen er desentralisert til hver enkelt virksomhet (B-delen). Hvis partene ikke blir enige om en ny avtale flyttes forhandlingene (og spørsmålet om stridstiltak) opp til hovedorganisasjonene/kartellene.

Forhandlingene om lønnsstrukturen og lønnsveksten i *kommunal sektor* har vært ført sentralt mellom Kommunenes Sentralforbund og ulike forhandlings-sammenslutninger på arbeidstakersiden, men avtaleforslagene har i økende grad inneholdt pottar for sentrale og lokale justeringsforhandlinger. Ettersom enkeltforbund på arbeidstakersiden har anledning til å forkaste forslag til sentrale avtaler, har oppgjørene i kommunesektoren tradisjonelt vært mer konfliktfylte og fragmenterte enn i staten (Bråten og Stokke 2001). I de seinere oppgjørene har

man gått over til et mer rammepreget forhandlingsystem med sentralt fastsatte minstelønner for ulike stillinger og større rom for lokale forhandlinger. Denne tendensen ble i 2002-oppgjøret forsterket ved at staten trakk seg ut av fellesregulativet, mens partene ble enige om å la akademikergruppene (15% av de ansatte) få lønna fastsatt fullstendig lokalt.

Det norske forhandlingsystemet er altså preget av et stort mangfold av kollektive avtaler, som trass i betydelige og økende innslag av lokal lønnsdannelse spiller en dominerende rolle i reguleringen av lønnsutviklingen. Avtalene for industrifunksjonærene bygger imidlertid i hovedsak på individuell lønnsfastsettelse. Store grupper ansatte i privat tjenesteyting er ikke omfattet av kollektivavtaler, men bedriftene i tradisjonelle tjenestebansjer bruker gjerne tarifflønn som basis for lønnsfastsettelsen.

Arbeidsgiverorganisering: NHO og LO er som følge av deres dominerende stilling i konkurranseutsatt industri og kapasiteten til å samordne sine medlemsorganisasjoner fortsatt sentrale aktører i det norske forhandlingsystemet. NHO er resultatet av en sammenslåing mellom N.A.F. og en rekke industri- og næringsorganisasjoner i 1989, og omfattet i 1999 15,624 medlemsbedrifter som både er direkte medlem i NHO og de 22 Landsforeningene. Disse sysselsatte 423,362 personer i 1999, som utgjør drøyt 1/4 av lønnstakerne og rundt 70% av de ansatte i industrien, men også en betydelig andel i servicenæringene (Stokke 2000b).³⁸ Trass i rasjonalisering de seinere tiår, har det ikke vokst fram sektorkarteller på arbeidsgiversiden av typen Dansk Industri eller bredere forbundsgrupper som i Sverige (Kjellberg 2000). NHO har tradisjonelt vært tilhenger av sentraliserte oppgjør, men har de siste årene flørtet med ideer om radikal desentralisering av avtalesystemet.

Ved siden av N.A.F./NHO har det alltid eksistert en bred flora av arbeidsgiverorganisasjoner, for eksempel i bank og finanssektoren (som nå er slått sammen), handelen, landbruket, samvirket mv.. De seinere år har arbeidsgiverorganisasjonen HSH (Handels- og Servicenæringenes Hovedorganisasjon) forsøkt å favne en bredere andel av bedriftene i servicenæringene. Selv om dette bare delvis har lyktes, har HSH i dag om lag 9,500 medlemsbedrifter med rundt 120,000 ansatte (80,000 årsverk), hvorav brorparten i handelen hvor medlemsbedriftene står for omtrent 40% av sysselsettingen (Stokke 2000b, *Dagens Næringsliv* 9.4.2002). En betydelig andel av disse er ikke omfattet av tariffavtale (Olberg 2001). Partene i HSH-området forhandler sentrale minstelønnsavtaler. Omorganiseringer i statlig virksomhet førte i 1993 til dannelsen av NAVO (Norges Arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning), som

³⁸ Antallet Landsforeninger, som er organisert etter nærings/bransjeprinsippet, er betraktelig redusert de seinere år, fra 53 i 1970 til 22 i 1999 (Stokke 2000b). Siden den gang har Landsforeningen Abelia, som skal organisere i IKT-sektoren, blitt stiftet.

ved siden av tidligere statsbedrifter som Telenor, i økende grad organiserer bedrifter i privat tjenesteyting og fra 2002 også sykehus, post og jernbane. Forhandlingene i NAVO-området skjer i stor grad på virksomhetsnivå.. Som følge av at sektor-og bransjegliedning har gjort teigdelingen mellom arbeidsgiver-organisasjonene mer flytende, innledet NHO og HSH i 2001 forhandlinger om sammenslåing, og NAVO uttrykte ønske om å slå følge, men forsøket strandet. Den samlede organisasjonsgraden, målt som andelen av lønnstakerne i private sektor som er ansatt i organiserte bedrifter, viste en stigende trend fra 70-tallet og har det siste tiåret ligget rundt 55% (Stokke 2000b).

I statlig sektor, samt for skoleverket, er den sentrale forhandlingsfunksjonen tillagt Arbeids-og Administrasjonsdepartementet, mens det politikerstyrte Kommunenes Sentralforbund (KS) ivaretar denne oppgaven i kommunesektoren.

Arbeidstakerorganisering: På arbeidstakersiden fikk LO, som er organisert i 25 forbund og fire karteller (i stat, kommune, industri og service),³⁹ i 1970-årene nye utfordrere i AF (Akademikernes Fellesorganisasjon) og YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund). LO bygger i hovedsak på industriforbundsmodellen – selv om elementer av håndverks- og yrkesforbund fortsatt finnes – og organiserer i dag om lag 27% av lønnstakerne, først og fremst i manuelle yrker. LO's andel av lønnstakerne er synkende. Over halvparten av medlemmene er kvinner og omtrent like mange arbeider i offentlig sektor. I tråd med LO's lavlønnsprofil og vekt på solidarisk inntektspolitikk, har LO gjerne gått inn for sentraliserte oppgjør men har i praksis alternert mellom forbundsvis og samordnete oppgjør.

AF organiserte ulike profesjonsgrupper med tyngdepunkt i offentlig sektor, men gikk i oppløsning i slutten av 90-årene, og førte til dannelsen av Akademikerne, som i likhet med SACO, AC og AKAVA vesentlig organiserer voksende grupper av langtidsutdannede (114,000 medlemmer/om lag 4 % av lønnstakerne). Akademikerne er sterke tilhengere av lokal lønnsdannelse. De største organisasjonene blant restene av AF dannet i 2001 Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO), som blant annet omfatter sykepleierne, polititjenestemenn, og en sammenslåing av flere lærerorganisasjoner. Medlemsgrunnlaget er voksende og omfatter om lag 215,000 medlemmer/snaut 8% av lønnstakerne. I motsetning til TCO er UHO en forsvarer av sentrale avtaler i offentlig sektor.

Mens LO og de forannevnte organisasjonene har rekruttert i klart ulike teiger av arbeidsmarkedet, har LO og YS (243,000 medlemmer/drøyt 9% av lønnstakerne) i betydelig grad konkurrert om medlemmer. Medlemstallet i YS har sunket noe de siste årene, ikke minst fordi hjelpepleierne er i ferd med å slå seg sammen med Kommuneforbundet i LO. Fra å være regnet som et 'gult' forbund

³⁷ Kartellmodellen ble vedtatt på LO-kongressen i 1993, men har i praksis kun fungert etter hensikten i statssektoren og kan nå se ut til å bli avvirket i privat sektor.

dannet i direkte opposisjon til LO's nære tilknytning til Arbeiderpartiet, har frontene de siste årene myknet. YS har tradisjonelt fulgt LO sin lønnspolitiske profil, men har de siste årene inntatt en mer positiv holdning til desentraliserte forhandlinger.

Samlet sett har den faglige organisasjonsgraden vært stabil siden 1950-tallet, men har de siste årene falt fra 56 til 53%, samtidig som LOs andel av lønns-takerne har falt fra over 50% i 1970 til 33% i 1990 til snaut 27% i dag (Stokke 2000c, *Aftenposten* 4.9.02). Den norske organisasjonsgraden er lav i nordisk sammenheng, spesielt i privat tjenesteyting. Dette gjenspeiler nok at ledighets-trygden er en del av det statlige trygdesystemet, men organisasjonsgraden er uvanlig høy i forhold til andre land hvor A-kassene ikke er knyttet til fagforbundene (Waddington & Hoffman 2000).

Statens rolle som 3.part: Sammenliknet med Sverige har organisasjonsmønstret både på arbeidsgiver-og arbeidstakersiden i Norge vært mer uryddig. Nettopp denne oppsplittingen og det svake interne samholdet blant organisasjonene utenfor LO-NHO-området har, kombinert med den sterke sentralmakten i LO og NHO, lenge bidratt til å opprettholde deres hegemoni i forhandlingssystemet (Dølvik & Stokke 1998). Dette hegemoniet har vært understøttet av sterke institusjoner for inntektspolitisk samarbeid og tvisteløsning.⁴⁰ Oljeøkonomiens økende betydning og veksten i tjenestesektorene, hvor LO står svakere enn i industrien, gjorde at mange kom til å se sentralisert lønnspolitikk som en strukturell nødvendighet for å hindre at lønnsdannelsen kom ut av kontroll (jf Holdenutvalget NOU 2000: 21, Cappelen 1998). I forhold til de andre nordiske landene (kanskje med unntak for Finland) har det norske arbeidslivsregimet hatt sterkere korporatistisk trekk med staten i en dominerende posisjon i trepartssamarbeidet (Frøland 1992, Knudsen 1993). Dette reflekterer dels statens fremtredende økonomiske rolle, dels at partene har vært svakere og mer avhengig av staten for å innfri sine ulike mål. Ikke minst for LO har det faglig-politiske samarbeidet med Arbeiderpartiet vært av stor betydning, men LO har også samarbeidet pragmatisk med borgerlige regjeringer og har aldri utfordret arbeidsgivernes makt slik svensk LO gjorde ved forslaget om lønnsstakerfond. Den omfattende sosial-og arbeidslivslovgivningen ble også utviklet i tett samarbeid med arbeidslivets parter, og innebar ofte en generalisering av forutgående tariffavtaler. I tillegg kom praksisen med tvungen mekling før partene kan iverksette arbeidskonflikt til å spille en viktig rolle i å sikre samordning på tvers av avtaleområder (Stokke 1998). Kombinert med

⁴⁰ Etter en periode med utstrakt bruk av tvungen voldgift i gjenoppbyggingsperioden etter 2.verdenskrig, ble det på 60-tallet etablerte en rekke institusjonelle organer, deriblant Kontaktutvalget og Teknisk Beregningsutvalg, som har til formål å tilrettelegge for inntektspolitisk samarbeid.

frontfagslogikken og utstrakt bruk av tvungen lønnsnemnd for å tøyte utbrytere, bidro disse faktorene lenge til å opprettholde den solidariske lønnspolitikken og kompensere for den relative svekkelsen av LO og oppsplittingen av organisasjonsmønstrer. Som vi skal se i de neste avsnittene, har imidlertid det norske forhandlingssystemet vært preget av sterke innebygde spenninger, ustabilitet og viktige endringer i rammevilkårene de seinere tiår.

De turbulente 1970-80-årene: Overoppheting og sprekk I og II

1970- og 80-årene ble preget av store indre og ytre endringer i norsk økonomi som satte det tradisjonelle regimet for styring av makro-økonomien og lønnsutviklingen under press. 50-60-tallets modell for økonomisk politikk bygde på balanserte budsjett, lav rente, kredittregulering til å styre etterspørselen, og fast valutakurs mot Dollar, mens sentraliserte tariffoppgjør etter Aukrust-modellen skulle sikre konkurranseevnen. Da Bretton-Woodssystemet brøt sammen og råvareprisene steg etter den første oljekrisen (OPEC I), forsøkte Norge å knytte kronen til EF-valutaene innenfor det såkalte 'slangesamarbeidet' i Europa. For å motvirke nedgangstidene tok finansminister Per Kleppe for første gang i bruk aktiv motkonjunkturpolitikk gjennom underskuddsbudsjettering, samtidig som staten generøst bidro til kombinerte inntektspolitiske oppgjør som gav rekordhøye tillegg (1975-77). Dette bidro til sysselsettingsvekst, men resulterte i sterk kostnadsvekst som i 1978 førte til devaluering, lønns- og prisregulering, innstramning i den økonomiske politikken og brudd med 'slangesamarbeidet'. I stedet skulle kronen holdes stabil mot en handelsvektet valutakurv (Tranøy 1999).⁴¹

Hjulpet av høye oljepriser etter OPEC II, ekspansiv finanspolitikk (skatteletter) under Willoch's borgerlige regjeringer (1981-86), og rikelig tilgang på billige lån som følge av høye rentefradrag og liberalisering av kreditt- og boligmarkedene, gikk norsk økonomi inn i en kraftig lånedrevet vekstfase i midten av 80-årene. Etter et svært komplisert sentralt oppgjør i 1980, trakk den nye Willoch-regjeringen staten ut av det inntektspolitiske samarbeidet og tariffoppgjørene ble desentralisert til forbundsnivået (1982-86).⁴² Trass i en viss økning i arbeidsledigheten (som fikk Arbeiderpartiet og LO til å kreve lavere renter), resulterte dette i store nominelle lønnstillegg og kraftig lønnsglidning, men høy inflasjon spiste opp det meste av lønnsveksten. Den vedvarende

⁴¹ Argumentet var at norsk utenrikshandel i stor grad ble gjort opp i dollar (bla. olje & skipsfart), at britiske pund og svenske kroner ikke var med i 'slangen', samt skepsis mot å knytte seg for tett til den restriktive tyske pengepolitikken.

⁴² Som følge av turbulente forhandlinger året før, gjorde imidlertid Willoch i 1982 et viktig grep for å hindre galopperende lønnsmitte fra den voksende oljevirkomheten ved å kreve at operatørene organiserte seg i NAF, og Rikslønnsnemnda knesatte et nytt lønnsystem på sokkelen koplet til lønnsutviklingen i fastlandsindustrien, samt et offshoretillegg (Stokke 1998).

svekkelsen av konkurranseevnen og sysselsettingen i industrien ble kompensert av sterk vekst i offentlig og privat tjenesteyting inntil boblen sprakk.

Det forbundsvise tariffoppgjøret i 1986 ble et dramatisk vendepunkt som kom til å prege det neste tiårets utvikling. I en situasjon hvor oljeprisen falt som en stein og driftsbalansen gikk rett i minus, krevde N.A.F. slutt på lavlønnsgarantien og iscenesatte en generell lockout som svar på Jern og Metalls krav om lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer, ved siden av solide lønnstillegg. Etter febrilsk aktivitet bak kulissene – hvor såvel arbeidsminister Arne Rettedal som daværende leder i MVL, Karl Glad (NHO-leder 1991-2000), og seinere LO-leder Yngve Hågensen, spilte viktige roller – endte storkonflikten med et ydmykende tilbaketog for arbeidsgiverne og fullt gjennomslag for LO i den etterfølgende meklingen. Etter en periode hvor arbeidsgiverne hadde vært på offensiven med krav om økt fleksibilitet og mer markedsbasert lønnsdannelse, førte 86-oppgjøret til en grundig oppvask, skifte av ledelse og en ny (taktisk) kurs i N.A.F., som det skulle gå 15 år (og to lederskift) før man torde å røkke ved.

Oljeprisfallet i 1986, som enkelte har betegnet som et 'Gudstegn' til norsk økonomi (Freeman 1997), utløste et skifte i makroøkonomisk kurs og regjering, hvor Arbeiderpartiet avløste Willochs borgerlige koalisjon. En kraftig devaluering ble etterfulgt av innstramminger og etablering av et hardvalutaregime hvor sentralbanksjef Skånland ble gitt frie tøyler til å heve renten for å forsvare den faste kursen – først mot en 'kurv' og fra 1990 mot ECU (under Syse-regjeringen) (Tranøy 2001). Etter at innstrammingene begynte å virke og ledigheten steg, ble LO og NHO i 1988 enige om et moderat oppgjør og innføring av avtalefestet pensjon (AFP) på betingelse av at Stortinget gjennom lovregulering sørget for at ingen andre grupper fikk høyere lønns- eller inntektsvekst. Loven ble vedtatt og videreført til 1990.

Kursskiftet etter 86-oppgjøret la grunnen for det såkalte Solidaritetsalternativet som seinere ble utarbeidet av et offentlig utvalg under Per Kleppe's ledelse hvor LO og NHO representerte arbeidslivets parter (NOU 1992: 26). Solidaritetsalternativet innebar en 5-årig nasjonal pakt, som ikke ulikt den nederlandske Wassenaar-pakten fra 1982 bygde på å øke sysselsettingen ved å bedre konkurranseevnen gjennom inntektspolitisk moderasjon, holde stabil valutakurs ved bruk av renten, og stabilisere etterspørselen gjennom aktiv finanspolitikk, samt å forbedre effektiviteten gjennom reformer på økonomiens tilbudsside (utdanning, offentlig sektor mv). Regimeskiftet, som innebar en tilpasning til liberaliseringen av kapitalmarkedene (fullført i 1990) og det indre markedet i EF/EØS, kombinerte altså en radikal endring i pengepolitikken og deregulering av økonomiens tilbudsside (som i Danmark) med revitalisering av den tradisjonelle sentraliserte inntektspolitikken (i kontrast til danskenes desentralisering).

1990-årene: Krise, vekst og ny ustabilitet

I det første sentraliserte oppgjøret etter opphevingen av lønnsloven i 1990 ble det moderate kronetillegget nedstemt i uravstemming, men deretter godkjent etter mindre justeringer i mekling. En viktig nyskaping i 90-oppgjøret var innføringen av de tidligere omtalte 'fire kriteriene' for lokale forhandlinger. I de etterfølgende hovedoppgjørene i 1992 og 1994 ble moderasjonslinjen videreført, og lønnsglidningen var beskjeden. Oppslutningen om det inntektspolitiske samarbeidet ble underbygd av den høye arbeidsløsheten, som kulminerte i 1993 med over 6% helt ledige og 3 % på arbeidsmarkedstiltak, ved siden av en kraftig utbygging av antall studieplasser. Med høye renter, gjeldskrise og krakk i bank- og boligmarkedet etter at 80-tallsboblen sprakk, var ekspansiv finanspolitikk utilstrekkelig til sikre en myk landing. Fra 1988 ble 1/5 av industriarbeidsplassene sanert bort, i likhet med titusener av jobber i privat tjenesteyting, og sysselsettingen falt med over 6% (Rødseth 1997).

Veksten i økonomien tok seg ikke opp før den faste valutakursen mot ECU måtte oppgis seinhøsten 1992, etter krisen i det europeiske valutasamarbeidet (ERM), og rentene falt kraftig. Samtidig som kronekursen stabiliserte seg bare 3-4% under sitt gamle leie og inflasjonen holdt seg lav, økte investeringene i oljesektoren og bidro i samspill med ekspansiv finanspolitikk til en kraftig økonomisk oppgang. Sysselsettingsvirkningene av oppgangen var sterkere enn noen gang og ledigheten sank hurtig. Trass i moderate lønnsøkninger var reallønnsveksten større enn på 80-tallet og industrisysselsettingen økte. Solidaritetsalternativet framstod som en suksess⁴³ og LO-leder Yngve Hågensen – som samarbeidet utmerket med sin gamle kjenning fra 1986-oppgjøret, Karl Glad, som nå var blitt direktør i NHO – fikk bortimot nasjonal ikon-status.

⁴³ Enkelte økonomer har på basis av økonometriske analyser av lønnsveksten under Solidaritetsalternativet (1992-97) hevdet at det ikke hadde noen påviselig virkning, dvs. at moderasjonen på 90-tallet kun gjenspeilte konjunktur – og ledighetsbildet og var i tråd med de historiske 'lønnsrelasjonene' i Norge (Evjen & Nymoen 1997). Slike analyser blir imidlertid misvisende, fordi de overser at Solidaritetsalternativets formål nettopp var å institusjonalisere en videreføring av lønnsmoderasjonen som ble innført i 1988-oppgjøret og underbygd av lønnsreguleringsloven 1988-89 (i samforstand med LO/NHO), og dermed utgjorde den måten aktørene sikret at de 'historiske lønnsrelasjonene' ble vedlikeholdt ved å 'gjenreise' den tradisjonelle inntektspolitiske modellen, (se Røed 2000). Bowitz og Cappelen (1997) har således påvist at kursskiftet i 1988-89 hadde betydelige og varige effekter. En bedre indikasjon på om Solidaritetsalternativet virket (i en periode) er å sammenlikne med lønnsutviklingen hos relevante handelspartnere; i en slik sammenlikning hersker det liten tvil om at utviklingen i Norge i perioden 1988-96, kontrollert for konjunkturvariasjoner, bidro til betydelig konkurranseevneforbedring og gav rom for en mer ekspansiv økonomisk politikk enn man ellers kunne forventet. At lønnsmoderasjonen brøt sammen under den etterfølgende høykonjunkturen er for så vidt også i tråd med det historiske bildet, og illustrerer det klassiske problemet med å sikre moderat lønnsvekst i en økonomi med full sysselsetting.

De forbundsvisse oppgjørene i 1996 og 1998 varslet imidlertid om nye problemer i inntektspolitikken. Ikke bare ble LO-ledelsens ønsker om samordnete oppgjør stoppet av Fellesforbundet; i 1996 avviste forbundets medlemmer et forhandlingsresultat med solide lønnstillegg og redusert pensjonsalder, og utløste den største streiken i privat industri siden 1930-tallet. I en situasjon med store overskudd viste det seg at internasjonaliserte bedrifter med 'Just-in-time'-produksjon var lite konfliktvillige, og raskt gav etter for fagbevegelsens krav.⁴⁴ Også i andre sektorer kom det til konflikter og lønnstillegg langt utover Solidaritetsalternativets kriterier. Mange så dette som et nødvendig trykkutslipp etter langvarig moderasjon, men 1998-oppgjøret fulgte i samme spor med en serie streiker, rekordhøye lønnstillegg (6,4% og 3,7% reallønnsvekst), samt prinsipptilslutning til en etter-og videreutdanningsreform (Nergaard & Stokke 1999). Et nytt trekk i bildet var at partene i handelen (HSH/HK) 'tjuvstartet' og (uten mekling) inngikk en svært generøs avtale før partene i hotell-og restaurant, frontfaget i normallønnsområdet, hadde kommet i mål. I transportbransjen inngikk NAVO avtale før NHO's landsforening, og LO-og YS-forbund gjennomførte for første gang en felles, vellykket streik. Frontfagsmodellen slo sprekker. I kommunal sektor markerte AF og to YS-forbund sin oppdemmete misnøye ved å gå til streik mot et tilbud som var anbefalt av YS og de andre hovedorganisasjonene, og i privat sektor fikk funksjonærgruppene sterkest lønnsvekst av alle.

Med en så sterk økning i arbeidskostnadene i en situasjon med usikker oljepris, tegn til økonomisk overoppheting, og arbeidskraftsknapphet i flere bransjer, så de sentrale aktørene i inntektspolitikken igjen ut til å ha mistet grepet. På toppen av dette kom Asiakrisen. Med et sterkt fall i oljeprisen, spekulasjon mot den norske kronen og renteøkning til det dobbelte av europeisk nivå, var norsk økonomi høsten 1998 på vei mot en ny crash-landing. Bondeviks sentrumsregjering (som hadde overtatt etter at Arbeiderpartiet frivillig gav fra seg makten etter 1997-valget) hadde kastet bensin på bålet med en løssluppen finanspolitikk, og vaklet på randen av sammenbrudd.⁴⁵ For å stabilisere situasjonen inviterte Bondevik-regjeringen til et fornyet, utvidet inntektspolitisk samarbeid og på en konferanse med partene 16. desember 1998 ble man enige om å nedsette en serie trepartsutvalg som skulle gjennomgå alle sider ved forhandlingsystemet og arbeidslivspolitikken.⁴⁶ I motsetning til forberedelsene av Solidaritetsalternativet,

⁴⁴ Det fremste eksemplet var Raufoss Automotive som leverer deler til europeisk bilindustri, hvor ledelse og ansatte under trussel om tap av leverandørkontrakter appellerte til de sentrale partene om raskt å få avsluttet konflikten. Det samme gjentok seg hos andre leverandører av bildeler under 2000-streiken.

⁴⁵ Midt i kaoset forsøkte AP-leder Jagland å ta tilbake regjeringmakten og invitere til et kriseforlik med Høyre.

⁴⁶ Dette gjaldt Arntsen-utvalget som forberedte 1999-oppgjøret (NOU 1999:14), Holden-utvalget som skulle vurdere de makroøkonomiske forutsetningene for inntektspolitikken

hvor bare LO og NHO hadde deltatt, ble alle hovedorganisasjonene trukket med. I det såkalte Arntsen-utvalget ble man raskt enige om stramme sentrale rammer for mellomoppgjøret i 1999 og en tilbakevending til Aukrust-modellens frontfagslogikk med eksportindustrien som trendsetter (Nergaard 2000). Igjen så det ut til at oljeprisfall og internasjonal økonomisk turbulens skulle bidra til å stabilisere den norske modellen for krisehåndtering.

Asiakrisen gikk imidlertid raskt over, og i 1999-2000 fortsatte bonanzaen i norsk økonomi. Rekordhøye oljeinntekter, kamp om arbeidskraften, og voksende overskudd, aksjekurser, lederlønninger, opsjoner og fallskjermer i næringslivet dannet bakteppet for 2000-oppgjøret som av hovedaktørene ble sett som en avgjørende test på evnen til å gjenreise den kollektive fornuft i inntektspolitikken. LO-forbundene ble enige om et samordnet oppgjør for å sikre kravet om redusert arbeidstid og EVU-reform, men forventningene om lønnsvekst var store og ble forsterket av skyhøye krav fra en rekke profesjonsforbund. I LO-NHO-området forhandlet partene for første gang siden 1950-tallet fram en treårig avtale som skulle gi rom for en stegvis innføring av en 5. ferieuke (mot danskenes 6 uker) og et svært moderat kronetillegg på 0,75NOK per time, samt ekstra tillegg i lavlønnsektorene. Forslaget møtte kraftig kritikk fra en rekke forbund – som ble forsterket av at sentralbanken hevet renten midt i avstemmingsperioden – og ble avvist med stort flertall i LO-forbundenes uravstemming. Dette utløste den største arbeidskonflikten i Norge siden 1930-tallet med over 80,000 arbeidere i streik i industri og bygg-og anlegg. Etter seks dagers konflikt ble partene i mekling enige om et reforhandlet forslag til toårig avtale som innebar et doblet lønnstillegg (1,50 NOK per time), økt lavlønnstillegg, samt arbeidsgiverbidrag til finansiering av EVU-reformen. Inkludert ekstra feriedager innebar dette en samlet lønnskostnadsvekst på drøyt 5% i 2001 (dvs et knapt prosentpoeng mer enn gjennomsnittet i EØS-området). I offentlig sektor ble grupper med høy utdanning gitt prioritet i justeringsforhandlingene, samtidig som lærerne fikk et særskilt lønnshopp i bytte mot mer fleksibel arbeidstid.

Arbeidsgiverne oppfattet storkonflikten og de solide lønnstilleggene i 2000-oppgjøret som et sammenbrudd for det inntektspolitiske samarbeidet og utløste en opphetet debatt om reformer i det norske forhandlingssystemet, inkludert forslag om radikal desentralisering av oppgjørsformene.⁴⁷

(NOU 2000: 21), Stabel-utvalget (NOU 2001:14) som skulle gjennomgå de rettslige og institusjonelle rammene for forhandlingssystemet, og Colbjørnsen-utvalget som skulle se på behovet for reformer i arbeidsmiljøloven (NOU 1999:34).

⁴⁷ Mange forskere og arbeidsgiverrepresentanter har tolket 2000-oppgjøret som bevis på et endelig oppbrudd fra moderasjonslinjen i norsk fagbevegelse. Det er imidlertid grunn til å peke på at mer desentraliserte oppgjørsformer etter alt å dømme ville gitt et enda 'dyrere' oppgjør under det presset som hersket i norsk økonomi i 2000, samtidig som flere situasjonsbetingete forhold virket inn: Ikke bare var det opprinnelige avtalesforslaget

Debatten fikk fornyet styrke etter det forbundsvise 2002-oppgjøret som førte til en lønnsvekst på 5-6% for de fleste grupper, med de høyeste tilleggene i offentlig og privat tjenesteyting. Med en inflasjon på 1% fra 2001 innebar dette rekordhøy reallønnsvekst. De statlige og kommunale arbeidsgiverne 'kjøpte seg' slik tilslutning til oppmykning og desentralisering av forhandlingssystemet. I privat industri ble det gitt et sentralt tillegg på 3,25%, men da sentralbanken raskt satte opp renten, valutakursen fortsatte å stige og oppsigelser og varsler om utflagging spredde om seg, gav de lokale forhandlingene rekordlave tillegg og en mer moderat samlet lønnsvekst enn først antatt (knapt 4% i verkstedindustrien).⁴⁸ Like fullt, i lys av at norske lønninger siden 1998 hadde økt 6-7% mer enn i konkurrentlandene, at den stigende kronekursen truet med å ta kvelertak på industrien, og at frontfagsmodellen var blitt ytterligere svekket, kom spørsmålet om inntektspolitikk og samordningen med den økonomiske politikken igjen i fokus på den politiske dagsordenen.

Perspektiver framover: Økt konfliktnivå, regimeskift eller nye kriseforlik?

I likhet med i Finland og en rekke andre europeiske land valgte hovedaktørene i norsk økonomisk politikk altså å tackle 80-90-årenes internasjonalisering og overgang til et regime med fri kapitalmobilitet, liberalisert kreditt, lav inflasjon, hardvaluta og en mer uavhengig sentralbank ved å gjenreise den tradisjonelle sentraliserte inntektspolitikken. Etter sammenbruddet i 1986 spilte arbeidsgiverne en sentral rolle i denne re-sentraliseringen, som med aktiv statlig medvirkning bidro til å få norsk økonomi på beina igjen. Mens den norske forhandlingsmodellen som vokste fram under økonomisk knapphet, industrialisering og gjenreisning etter 2. verdenskrig har vært skreddersydd til å møte ytre svingninger og kriser, har forhandlingssystemet hatt langt vanskeligere for å mestre økonomiske oppgangstider i den hjemlige økonomien. Både i slutten av 70-årene og 80-årene utløste dette, som nevnt, lønnsinflasjon og overoppheting,

overdrevent moderat, Sentralbankens renteøkning midt i avstemmingsperioden kastet olje på bålet, samtidig som LO-ledelsens reise til verdenskongressen i Sør-Afrika gav opposisjonen fritt leide til å mobilisere oppdemmet misnøye blant medlemmene over høye overskudd og lederlønninger. Heller enn uttrykk for et uigjenkallelig oppbrudd fra moderasjonslinjen, bekreftet 2000-oppgjøret igjen (som i Sverige på 80-tallet) at inntektspolitisk samarbeid er sterkt konjunkturømfintlig og knapt kan lykkes uten støtte fra de øvrige elementene i den økonomiske politikken. Allerede i 1943 pekte Keynes på at "a serious problem will arise as to how wages are to be restrained when we have a combination of full employment and collective bargaining" (siteret i Winch 1989). Likeledes konkluderte Kalecki på samme tid at "full employment capitalism will of course have to develop new social and political institutions which will reflect the increased power of the working class. If capitalism can adjust to full employment a fundamental reform will have been incorporated in it" (siteret i Osiatynski red. 1990).

⁴⁸ Verken NHO-foreningenes krav om desentralisering av arbeidstid eller LO-forbundenes hovedkrav om en sentral yrkespensjonsordning fant noen løsning (med et visst unntak for transportsektoren).

etterfulgt av innstramminger, nedskrivning av valutaen, lønnslover og økt ledighet (Sprekke I og II). På slutten av 90-tallet så historien ut til å gjenta seg, og Asiakrisens kortsiktige bidrag til stabilisering ble etterfulgt av høyt konfliktnivå og kostnadsvekst i 2000-oppgjøret. Som følge av dette erklærte arbeidsgiversiden i 2001 at de ville arbeide for et skift til desentraliserte forhandlinger, men etter at lønnsveksten, kronekursen og renta nådde nye høyder i kjølvannet av 2002-oppgjøret og krisealarmen gikk i norsk industri, tok både Bondeviks sentrum-høyreregjering og NHO sommeren 2002 til orde for et fornyet inntektspolitisk kriseforlik for å unngå at historien fra 70- og 80-tallet skulle gjenta seg. Reaksjonene har vært betinget positive fra hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, men det er høyst usikkert om de kan bli enige om et sett av felles vilkår som kan sikre at medlemsforbundene gir sin tilslutning til å dempe lønnsveksten i en situasjon med stor forhandlingsstyrke og kryssende interesser blant forbundene i hjemmemarkedsnæringene. Et hovedkrav synes å være at arbeidsgiversiden skal ta kontroll med veksten i lederlønningene, mens forbundene har ulike syn på regjeringens bidrag når det gjelder skatteletter og innstramminger i budsjettet for å redusere renta og, om mulig, normalisere valutakursen.

Spørsmålet er derfor om den tradisjonelle norske forhandlingsmodellen vil bryte sammen, eller om partene på ny kan lære av erfaring og utforme et nytt sosialt kompromiss som er robust og fleksibelt nok til å mestre spenningene mellom hjemlig oljerikdom, stigende forventninger, tøffere ytre konkurranse og internasjonal stagnasjon.

Strukturelle og institusjonelle utfordringer: Når en skal vurdere utsiktene til at partene i arbeidslivet, i samarbeid med staten, kan klare å meisle ut en ny forhandlingsorden som kan bygge bro mellom kravene om økt desentralisering, kryssende sektorinteresser, og ønsket om en mer effektiv samordning av lønnsveksten og den økonomiske politikken, er det en rekke strukturelle og konjunkturrelle forhold som må tas i betraktning:

- utsiktene til langsiktig oljebasert velstand har gitt opphav til stigende forventninger og intensivert kamp om godene, spesielt i hjemmemarkedsnæringene ('rikdommens paradoks');
- aldringen av befolkningen innebærer voksende offentlige utgifter, stramt arbeidsmarked og kamp om arbeidskraft og kompetanse i mange næringer;
- skiftet til et mer tjeneste- og utdanningsintensivt arbeidsliv fører til større mangfold, utfordrer nedarvete maktforhold og samarbeidsmønstre, og har gjort solidarisk lønnspolitikk mer omstridt;

- oppsplitting, sektorglidning og organisasjonskonkurransen både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har svekket hovedaktørene og gjort sentral samordning vanskeligere;
- nye lønssystemer med større vekt på incentiver, resultater og individuelle ytelser bidrar til å svekke interessen for kollektive avtaler;
- ideologiskift og ønske om desentralisering på arbeidsgiversiden, kombinert med sterkt innenlandsk etterspørselspress, kan føre til skjerpet lønnskonkurransen;
- ustabile politiske forhold med svake mindretallsregjeringer og utgiftsdrivende koalisjoner i Stortinget, samt tilgangen på oljepenger, gjør det vanskelig å holde igjen i finanspolitikken;
- sentrum-høyre-regjeringens politiske agenda og tvetydige holdning til fagbevegelsen kan gjøre det vanskelig å vinne tillitt på arbeidstakersiden, men kan også skape klarere ansvarsforhold rundt et inntektspolitisk trepartssamarbeid;
- innføringen av et inflasjonsbasert pengepolitiske regime med en mer uavhengig sentralbank kan gi tydeligere spilleregler i inntektspolitikken, men kan også forsterke sektormotsetningene.

Mens mange har fremhevet de internasjonale utfordringene for det norske arbeidslivsregimet, peker overnevnte faktorer mot at innenlandske endringer er mer avgjørende for forhandlingssystemets evne til å håndtere ytre og indre press. Vanskene med å sikre en lønns- og kostnadsutvikling som de konkurranseutsatte næringene kan leve med vil etter alt å dømme vedvare i årene framover, i takt med at en større del av oljeinntektene skal tas i bruk, mer arbeidskraft skal rekrutteres til offentlig tjenesteyting, industriforbundenes andel av de sysselsatte synker, og norsk økonomi utvikler seg i en mer todelt retning (Johansen 2001). Mens industriens konkurranseevne de seinere år er kraftig svekket av stigende kronekurs og høy lønnsvekst,⁴⁹ har presset i den hjemlige økonomien blitt forsterket av en dynamikk av stigende forventninger og misnøye, hvor

⁴⁹ Kronen har de seinere årene vist en markant stigende internasjonal verdi (15% overfor euroen siden og 25% overfor dollar i 2002), noe som har svekket industriens konkurranseevne langt mer enn lønnsveksten. I tillegg vedtok et bredt flertall i Stortinget etter langvarig press for å bruke mer oljepenger til å løse nasjonale problemer våren 2001 Stoltenberg-regjeringens forslag om en ny handlingsregel som sier at renteinntektene fra det voksende oljefondet (anslått til 650 mrd i 2002) skal innføres i statsbudsjettet. I en økonomi med stramt arbeidsmarked vil dette, alt annet likt, forutsette en overføring av arbeidskraft fra privat til offentlig sektor, som antakelig kun kan skje gjennom endringer i relative lønninger som følge av høyere lønnsvekst i de deler av offentlig sektor som mangler arbeidskraft. Mange har ment at dette forutsetter nedbygging av privat industri, men i lys av kvalifikasjonsbehovene i offentlig sektor ville trolig et mer nærliggende alternativ være tiltak for å fremme offentlig rekruttering fra privat tjenesteyting.

sammenlikning med dem som skummer fløten av velstandsveksten er blitt vel så viktig som bedringen i egne kår. Utdanningsgrupper i offentlig sektor, som har sakkert akterut i forhold til funksjonærer i privat sektor i 90-årene, krever en større del av kaka (Høgsnes & Longva 2001). Med mindre den internasjonale nedgangen som startet i 2001 blir dypere og mer langvarig enn antatt – slik at ny krise – og skippertaksstemning vokser fram – må en regne med at spenningene mellom den oljesmurte innenlandske økonomien og de internasjonalt rettete sektorene vil tilta de kommende år.⁵⁰

Selv om en kan spekulere på hva slags forhandlingssystem som er i stand til å håndtere det indre presset i norsk økonomi, er dette grunnlaget for at toneangivende makro-økonomer har ansett sentralisert inntektspolitikk som noe bortimot en strukturforutsetning for å motvirke fremveksten av en rentenistpreget Kuwaitøkonomi, et syn som også preget det partssammensatte Holdenutvalget (NOU 2000: 21).⁵¹ Samtidig synes slik samordning å bli stadig vanskeligere. Den offentlige rikdommen, private velstanden og det stramme arbeidsmarkedet gir både et materielt grunnlag og incentiver til forhandlingsspill hvor kortsiktig maksimering av gruppeinteresser kan gi gevinst og de som satser på langsiktige, kollektivt fornuftige løsninger risikerer å stå igjen på perrongen.⁵² I tillegg ser det ut til at hensynet til ILO's konvensjoner har gjort myndighetene mer tilbakeholdende med å bruke tvungen lønnsnemnd for å tøyte grupper som krever særskilte tillegg.

Skiftende arbeidsgiverstrategier og forsterket sektorstrid: De konflikt-og kostnadsdrivende oppgjørene i perioden 1996-2000 bidro til at arbeidsgiversiden anklaget fagbevegelsen for ikke å være leveringsdyktig og undergrave Solidaritetsalternativet. I Stabelutvalgets drøftinger skiftet arbeidsgiverne derfor til en ultimativ 'alt-eller-intet'-retorikk: enten ekstremt sentraliserte oppgjør hvor hovedpartene i utgangspunktet skulle bli enige om bindende rammer for oppjøret kalkulert ut fra kostnadsveksten hos handelspartnerne før reelle

⁵⁰ En illustrasjon på dette var Handels-og Servicenæringens Hovedorganisasjon sin uttrykte misnøye over NHO og LO's krav om en krisepakke for industrien høsten 2002, og invitasjonen til arbeidsløse industriarbeidere om å søke jobb i servicenæringene (*Aftenposten* 2.9.02).

⁵¹ Holdenutvalget anbefalte samtidig en oppmykning av den solidariske lønnspolitikken med henvisning til at viktige utdanningsgrupper hadde sakkert akterut på 90-tallet.

⁵² Slike resonnementer lå til grunn for at ulike flertallskonstellasjoner i det partssammensatte Stabelutvalget anbefalte å gi meklingsmannen muligheter til å pålegge uravstemming før streik og foreslå kopligng av stemmer på tvers av avtaleområder, samt å styrke hovedorganisasjonenes rolle i kommuneoppgjørene (NOU 2001:14). Ettersom utvalget var sterkt splittet, og forslagene møtte bred motbør i fagbevegelsen, inkludert i LO, ble forslagene lagt i skuffen av den nye regjeringen.

forhandlinger kunne starte, eller radikal desentralisering til bedriftsvise lønnsforhandlinger (NOU 2001: 14).

I kjølvannet av debatten om Stabelutvalget, ble desentralisering opphøyet til strategisk mål i NHO's nye arbeidsgiverpolitiske manifest (NHO 2001). Der hevdes det at kollektivavtaler er blitt en konkurranseulempe for mange av medlemmene, at lønnsdannelsen bør skje lokalt og bli mest mulig individualisert, at kollektivavtaler kun bør fastlå retningsgivende rammer og kunne fravikes av lokale aktører, og at ulike (konkurrerende) avtaler skal kunne inngås i samme tariffområde. *Credoet* er fleksibilitet, valgfrihet og markedsbestemt lønnsutvikling. NHO-representanter tok videre til orde for at uravstemmingen i fagbevegelsen burde avvikes (som i Sverige), og at fagbevegelsen burde gravlegge streikevåpenet. På enkelte måter minnte situasjonen om linjeskiftet i det svenske SAF, som i begynnelsen av 90-årene la ned alle sentrale forhandlingsfunksjoner og tok til orde for reint lokal lønnsdannelse. NHO syntes med andre ord å ville gjøre en strategisk kuling som, hvis den blir omsatt i praksis, ikke bare vil innebære et radikalt skifte i det norske forhandlingssystemet, men på sikt også vil kunne svekke NHO's eget maktgrunnlag og historiske rasjonale.⁵³ I ettertid ser det imidlertid ut til at NHO i lys 2002-oppgjøret har sett behov for å modifisere sitt standpunkt; desentralisering til bedriftsnivå fremheves nå som en langsiktig målsetting som skal skje innenfor rammene av landsomfattende avtaler, samtidig som NHO igjen har tatt til orde for et inntektspolitisk samarbeid hvor målet synes å være at hovedorganisasjonene skal bli enige om rammene for lønnsveksten før oppgjørene starter (*Aftenposten* 2.10.02).

Samlet sett peker de siste årenes forhandlingsreformer i offentlig sektor også i retning av en sentralt kontrollert desentralisering, som vil gi rom for økt lønnsbredning og høyere lønnsvekst for grupper med en sterk markedsposisjon. Hvorvidt utdanningsgruppene i offentlig sektor, som antas å tjene på disse reformene, vil være beredt til å delta i et nytt inntektspolitisk samarbeid er derfor usikkert. Mens lønnsloftet i 2002-oppgjøret reflekterte en arbeidsgiverstrategi for å 'kjøpe seg' systemskifte og justering av relative lønninger, er det rimelig å anta at høy rente og trange kommunebudsjetter i årene framover vil innebære tøffe avveininger mellom lønnsvekst og sysselsettingsvekst. Isolert sett kan det styrke partenes interesse for et inntektspolitisk samarbeid hvor staten kan kreve

⁵³ Om det signaliserte linjeskiftet primært er ment som et ris bak speilet overfor fagbevegelsen, eller om NHO er innstilt på å ta de kostnadene et slik regimeskifte vil innebære, gjenstår å se. NHO har vedtatt slike ønsker tidligere uten synderlige konsekvenser for organisasjonens pragmatiske praksis. Det er ikke lenge siden NHOs foregående adm.dir. Karl Glad erklærte markedskreftene for fullstendig uegnet til å sikre en kollektivt fornuftig lønnsdannelse (*Aftenposten* 2.2.1999), og tok til orde for en kraftig sentralisering av makten over forhandlingssystemet i NHO-familien. Det er også uklart hvor dypt forankret den nye 'forståelsen' er i NHOs ulike Landsforeninger som eventuelt skal sette tariffrevolusjonen igjennom.

offentlig lønnsmoderasjon i bytte mot en viss budsjettvekst og utsikter til lavere rente. En særskilt utfordring i Norge, sammenliknet med de andre nordiske landene, er imidlertid at lønnsdannelsen i offentlig sektor mangler et troverdig eksternt ankerfeste (jf. folks skattevilje) så lenge Stortinget kan løse budsjettkonflikter ved å trekke på oljefondet. En gunstig sidevirkning av forslaget om å omgjøre oljefondet til et pensjonsfond kan derfor være å skape større forutsigbarhet både i lønnspolitikken og budsjettpolitikken i offentlig sektor.

Mens hovedpartene i industrien på kort sikt neppe vil ha vanskelig for å slutte seg til et sentralt inntektspolitisk samarbeid for å få ned renta og disiplinere lønnsveksten, er usikkerheten langt større når det gjelder funksjonærforbundene i privat industri (som i hovedsak har individuell lønnsfastsettelse) og partene i privat tjenesteyting. Arbeidsgiverne i HSH og NAVO kan nok se seg tjent med å bruke lønn som virkemiddel for å trekke til seg arbeidskraft og vil ha sterke innvendinger mot nye industripakker, men behovet for å vinne politisk troverdighet og innflytelse vil på kort sikt trolig gjøre det meget vanskelig for dem å torpedere et nasjonalt kriseforlik. Mer usikkert er det om arbeidstakersiden i privat tjenesteyting vil være villig til å innordne seg en ny runde med inntektspolitisk moderasjon for å redde industriarbeidsplasser. For forbundene i denne sektoren, som i betydelig grad organiserer lavlønte, innebærer knappheten på arbeidskraft og det sterke etterspørselspresset i hjemmemarkedet en gylden sjanse til å løfte medlemmenes lønnsnivå og trekke til seg nye medlemmer. Enkelte serviceforbund har også gjennomgått en radikaliseringsknyttet til opposisjon mot LO's sentralstyrte moderasjonslinje under Solidaritetsalternativet.

På kort sikt er spørsmålet følgerlig om hovedaktørene i konkurranseutsatt industri kan få industrifunksjonærene og partene i offentlig og privat service med på et nytt inntektspolitisk krisesamarbeid. Ikke minst innen LO synes dette usikkert. I et lengre tidsperspektiv er spørsmålet om krisen etter 2002-oppgjøret utgjør en besøkelsestid som partene kan bruke til å legge hjørnesteinene for utvikling av et mer robust og smidig system for desentralisering under sentralt koordinerte rammer. Et mulig utgangspunkt for en slik diskusjon er å se til den europeiske fagbevegelsens retningslinjer for lønnspolitisk samordning som bygger på at rommet for nasjonal lønnsvekst under ØMU kan defineres ut fra formelen 'inflasjon+produktivitetsvekst' (se kap.4). Behovet for å legitimere justering av relative lønninger, eller høyere lønnsvekst for bestemte grupper eller sektorer, vil ut fra overnevnte formel forutsette at avvik fra sentralt fastlagte lønnsnormer skal reflektere særskilt produktivitetsvekst.

Rivalisering og alliansebygging på arbeidstakersiden: Som NHOs viktigste motpart og allierte i kampen for makro-økonomisk stabilitet og opprettholdelse av konkurranseutsatt industri har LO sentralt erkjent at lønnspolitikken de seinere år har gått av sporet og erklært vilje til fornyet inntektspolitisk samarbeid. Et stort

flertall på LO-kongressen 2001 gav således tilslutning til ”ansvarlige inntektsoppgjør der solidaritetsalternativet videreføres... [med] vekt på å heve lavlønnsgrupper ...”. Spørsmålet er om LO-ledelsen i en situasjon med synkende medlemstall har tilstrekkelig styrke og intern støtte til å vinne oppslutning om en slik strategi på arbeidstakersiden. Ikke bare er det klare sektormotsetninger innad i LO, hvor flere serviceforbund utfordrer industriforbundenes hegemoni, LO står også under press fra fagforbund i UHO, Akademikerne, og YS i kampen om medlemmer og oppslutning.⁵⁴ Hensynet til fellesinteressene og posisjoneringen på organisasjonsmarkedet trekker følgelig i ulike retninger. Dette gjelder også i de øvrige hovedorganisasjonene (YS, UHO, og Akademikerne) som ved siden av å ha mindre sentral autoritet til å samordne medlemsorganisasjonenes politikk, rommer mange yrkesgrupper som kan tjene på desentralisert lønnsdannelse og frykter nye inntektspolitiske vangstrøyer.⁵⁵ Glidning i sektor – og avtalegrenser, blant annet mellom kommunal og privat sektor, og mellom staten og NAVO (jf. overføringen av NSB, Postverket og sykehusene til NAVO), kan også bidra til skjerpet organisasjonsrivalisering. Samlet sett gir dette et meget broket forhandlingspolitisk bilde på arbeidstakersiden, samtidig som spenninger på arbeidsgiversiden kan komplisere forsøkene på samordning mellom NHO, HSH og NAVO.

Mange har sett disse utviklingstrekkene som uttrykk for at strukturelle endringer i organisasjonsmønsteret i praksis vil gjøre samordnet inntektspolitikk umulig å få til i framtiden, og at desentralisering innebærer et nødvendig systemskifte som svar på oppsplittingen (Fennefoss *et al.* 2001). Bortsett fra at slike tolkninger undervurderer muligheten for at aktørene vil endre atferd når omgivelsene og styrkeforholdene skifter, er det grunn til å spørre seg om slike slutninger bygger på en forhastet forveksling av langsiktige strukturendringer og en forbigående transformasjonskrise på organisasjonsmarkedet. De store organisasjonsendringene på arbeidstakersiden i Norge kan oppfattes som en forsinket tilpasning til tjeneste- og utdanningssamfunnets yrkesmønster, som etter hvert kan gi grunnlag for et mer konsistent organisasjonsmønster (som minner mer om situasjonen i Sverige, kfr LO, TCO, SACO) (Stokke 2001b). Det foregår en rekke tilnærminger mellom forbund på tvers av hovedorganisasjonene og de endrete styrkeforholdene mellom LO, UHO, og YS kan, sammen med ledelsesskift og mulige endringer i forholdet LO-AP, kanskje bidra til at den nye LO-lederens appell om bredere faglig samling kan framstå som mer realistisk på sikt. Omgrupperingene på arbeidstakersiden kan imidlertid også føre til at yrkes –

⁵⁴ Det var således LO-forbund i kommunesektoren som stilte de høyeste kravene (rundt 7%) i 2002-oppgjøret.

⁵⁵ En meningsmåling viste således at 2/3 av de yrkesaktive, og nesten halvparten av LO-medlemmene, mente de selv var best tjent med lokale eller individuelle lønnsforhandlinger (Opinion 2001).

og sektorbaserte organisasjoner får en sterkere stilling, på bekostning av LO spesielt, samtidig som indre rivninger kan bidra til å svekke LO's handlefrihet utad.

Uansett vil det på kort sikt bli krevende å vinne oppslutning om samordnete forhandlingsløsninger både innen og mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. I kontrast til arbeidsgiversidens trussel om å trekke seg ut av sentrale avtaler hvis de ikke får det som de vil, krever de pågående tilpasningene i organisasjons- og forhandlingsmønstrene tid og tålmodighet til læring, tillitsbygging og utvikling av nye samhandlingsformer for å lykkes. Konflikter og kriser vil ofte være et nødvendig element i slike prosesser, samtidig som erfaring tyder på at staten som tredjepart må bidra til å pense partene inn på nye spor. Sosiale kompromiss vedtas ikke per dekret, de skapes og fornyes gjennom utprøving av styrkeforhold, pragmatisk problemløsning, gjensidig læring, og felles fortolkning av skiftende omstendigheter (Visser 1998).

Valuta til besvær: Sentralbankens rolle En slik viktig endring i rammevilkårene for lønnsforhandlingene er skiftet i det norske pengepolitiske regimet våren 2001, som innebar at Sentralbanken fikk myndighet til å bruke renten for å sikre moderat inflasjon, stabilisere den innenlandske økonomien, og fremme stabil valutakurs over tid. I en situasjon hvor mer oljepenger skulle tas i bruk og det var tvil om fagbevegelsens evne til å levere moderasjon, bidro innføringen av inflasjonsmål som operativ rettesnor for pengepolitikken til å endre rammene for samspillet mellom pengepolitikken og lønnsdannelsen. Sentralbanksjef Gjedrem gjorde det klart at 'uansvarlig lønnsvekst', på samme måte som løssluppen finanspolitikk, ville bli møtt med økte renter (*Dagens Næringsliv* 13.12.01, Gjedrem 2002).⁵⁶ Samtidig ble inflasjonsmålet definert noe løsere og mer balansert enn for den europeiske sentralbanken (rundt 2,5% med slingringsmargin +/-1 prosentpoeng). Et hensyn her var antakelig å gi rom til den

⁵⁶ Mens mange vil hevde at Gjedrem selv bidro til det ekspansive 2000-oppgjøret ved å heve renten rett før uravstemningen (tilsynelatende for å markere sin uavhengighet) – og med dette indikerte at han ikke var fortrolig med signalspillet som for eksempel kjennetegnet relasjonen mellom Bundesbank og IG Metall i Tyskland – har han seinere tydeliggjort sin rolle: 'Utfallet av inntektsoppjøret påvirker rentesettingen. Det bidro klart til renteøkningen våren, sommeren og høsten 2000 at vi fikk et ekspansivt inntektsoppgjør. Det er faktisk en av de viktigste grunner til at rentenivået steg den perioden' (*Dagens Næringsliv* 13.12.01). Representanter for LO svarte da at 'Vi har klar tradisjon for at rentenedgang eller – oppgang ikke påvirker våre beregninger eller kravene vi legger frem til lønnsoppjøret' (ibid.), men sjefsøkonom Reegård i LO føyde til at 'det er selvfølgelig en viss forståelse for at det kan være lettere å få renten ned dersom lønnsutviklingen blir forholdsvis forsiktig'. Etter 2002-oppjøret ble Norges Banks signaler tydeligere; rentehevingen ble direkte begrunnet med lønnsoppjøret, samt statistikk og plansjer som i følge banken viser den internasjonale sammenhengen mellom lønnsvekst og rentenivå (Gjedrem 2002b), og NHO etterlyste en enda tydeligere klargjøring av Sentralbankens disiplineringssfunksjon.

lønnsveksten som trengs for å fremme vridninger i sysselsetting og relative lønninger mellom privat og offentlig sektor. Det nye mandatet for pengepolitikken kan både oppfattes som mer fleksibelt og slagkraftig enn det gamle regimet når det gjelder å holde pris- og lønnsveksten i tøyle, men Sentralbanken ser hittil ut til å ha lagt seg på en restriktiv tolkning av mandatet ved å styre strikt mot inflasjonsmålet på 2,5%, uavhengig av virkningene for kronekursen. Dette i kontrast til situasjonen under Solidaritetsalternativet hvor Sentralbankens oppgave var holde stabil valutakurs. Periodevis førte det til at pengepolitikken forsterket svingningene i norsk økonomi (fungerte med-syklisk), fordi renta måtte settes ned når økte oljeinntekter førte til at kronekursen og det innenlandske aktivitetsnivået gikk opp. Dette var isolert sett gunstig for konkurranseutsatte næringer, men skapte etter hvert store spenninger i inntektspolitikken.

Et viktig trekk ved det nye pengepolitiske regimet er altså å kompensere for sammenbruddet i inntektspolitikken ved å bruke rentevåpenet til å disiplinere lønnsdannelsen. Så lenge sterkt etterspørselspress og lønnsvekst i hjemmemarkedsnæringene presser renta og kronekursen i været vil taperne i dette spillet være de konkurranseutsatte næringene. En paradoksal konsekvens av Norges Banks praktisering av sitt nye mandat kan dermed bli at den skviser ut eksportindustrien som inflasjonsmålet i utgangspunktet trolig var ment å beskytte mot for rask nedbygging når økte oljeinntekter skal tas i bruk. Uansett pengepolitisk regime kan det dermed se ut til at oljeinntektene konfronterer industrien med et valg mellom pest og kolera – for høy kronekurs eller for høyt innenlandsk pris – og kostnadsnivå. I en situasjon med svake mindretallsregjeringer og sterke utgiftskoalisjoner i Stortinget kan scenariet med økende strukturell arbeidsløshet lett bli selvforsterkende og øke spenningene i lønnsdannelsen mellom konkurranseutsatte og skjermete næringer. Det er for å bryte dette scenariet NHO og LO har krevd en mer balansert offentlig budsjettpolitikk og tatt til orde for et inntektspolitisk samarbeid for å bedre samspillet mellom finans,- lønns,- og pengepolitikken.

Hvorvidt det inflasjonsbaserte regimet for pengepolitikk etterhvert vil bidra til økt stabilitet i inntektspolitikken, eller snarere vil føre til at lønnsforhandlerne i hjemmemarkedsnæringene føler mindre ansvar for konkurranseevnen og sysselsettingen i eksportindustrien, gjenstår imidlertid å se.⁵⁷ 2002-oppgjøret

⁵⁷ I den internasjonale litteraturen er det noe ulike oppfatninger av hvordan en uavhengig Sentralbank med inflasjonsmål påvirker lønnsforhandlernes atferd (se kap.2 s.23-4), men med referanse til erfaringene fra Tyskland peker de fleste studiene i retning av at store fagforbund, spesielt i skjermete sektor, ved en overgang fra valutakursmål til inflasjonsmål vil få sterkere interesse i å bidra til lønnsmoderasjon (Soskice og Iversen 1998, Vartiainen 2002, Holden 2001). Spørsmålet er om dette vil holde stikk i den norske oljeøkonomien hvor fristelsen til å ta en 'free ride' er stor og risikoen for arbeidsledighet er begrenset i mange skjermete sektorer. Det er i tillegg betydelige grupper arbeidstakere med penger på

viste at mange av lønnsforhandlerne ikke hadde tatt høyde for – eller bevisst ignorerte – at høye lønnstillegg med stor sannsynlighet ville føre til økt rente, høyere arbeidsledighet og lavere realinntekt for mange av de mest sårbare og gjeldsbelastede gruppene i arbeidsmarkedet. Selv om Sentralbankens 'lærepenge' kan ha gitt en rask realitetsorientering i mange miljøer, kan en ikke utelukke at tilpasningen til det nye pengepolitiske regimet vil kreve en ganske lang og smertefull læringsprosess både hos partene i arbeidslivet, i Stortinget, og i Sentralbanken. Risikoen er at betydelige deler av industrien i mellomtiden er bygget ned og/eller flyttet utenlands. Det er tilsynelatende et slikt scenarie som ligger til grunn for at direktøren for Statistisk Sentralbyrå, som også er leder for Teknisk Beregningsutvalg for Inntektsoppgjørene (TBU), nylig luftet tanker om at Norge bør vurdere å skifte ut kronen med euroen (*Aftenposten* 28.10.02).⁵⁸ Et slik skritt ville, som vist i det finske landstudiet (jf også kap 2 s.23–4), stilt enda sterkere krav til samordning av lønnsdannelsen – spesielt i den norske oljeøkonomien – og forslaget har vunnet lite gehør.

Den norske arbeidsgiversiden synes å ha opphøyet Calmfors & Driffils klokketese – dvs at enten helt sentralisert eller fullstendig desentralisert lønnsdanning er best – til noe bortimot en naturlov. Som nevnt i kapittel 1 & 2 kan imidlertid erfaringer fra andre nordiske og europeiske land tyde på at forhandlinger på forbunds/sektornivå – som er hovedregelen i de landene norske arbeidsgivere vanligvis sammenlikner med – kan gi like gode resultater under et regime med inflasjonsbasert, restriktiv pengepolitikk (Soskice & Iversen 1998, Traxler *et al.* 2002, Holden 2001). For at dette ikke skal kreve et høyere rentenivå som går ut over sysselsettingen forutsettes imidlertid en (1) indirekte kommunikasjon mellom sentralbanken og lønnsforhandlerne (slik en kjenner det fra Tyskland, og i de seinere år Sverige og Danmark) som bygger på (2) at konkurranseutsatte sektorene er lønnsledende og (3) at forhandlingsenhetene er tilstrekkelig store og koordinerte til at deres atferd vil innvirke på prisstigningen og rentedannelsen, og at de derfor kan forventes å bake slike hensyn inn i sine forhandlingsstrategier.

bok, som kan vinne dobbelt på løsslupne lønnsoppgjør, høyere rente og kronekurs, som også reduserer prisene på importvarer og ferieturer til utlandet.

⁵⁸ SSB-sjefens høyttenkning, som i lys av det norske EU-traumaet hittil har vært betraktet som tabu, vitner om hvor alvorlig den norske økonomisk-politiske eliten vurderer trusselen mot norsk industri og problemene i den økonomiske politikken som følger av den skyhøye kronekursen. Uavhengig av euro-spørsmålet antydte SSB-sjef Longva videre at en bør revurdere forholdet mellom inflasjonsmålet og hensynet til å stabilisere valutakursen (*Aftenposten* 28.10.02). Selv om dette kan se ut til å vinne et visst gehør, hersker det usikkerhet om i hvilken grad tradisjonelle virkemidler er i stand til å redusere valutakursen i den norske oljeøkonomien. Enkelte økonomer har følgelig snarere tatt til orde for å oppjustere inflasjonsmålet til 3-4% (Strøm 2002, jf. kap 2 s.25), som trolig vil svekke krona og gi rom for en viss rentereduksjon, men også legge økte byrder på lønnsdannelsen i eksportnæringene.

I et helt desentralisert system, derimot, kan lønnsforhandlerne ikke forventes å ta hensyn til makroøkonomiske effekter eller mulige reaksjoner fra Sentralbanken. Dersom nasjonal rentepolitikk skal påvirke lønnsdannelsen i et slikt forhandlingssystem, må det skje indirekte gjennom sammentrekning i produkt-og arbeidsmarkedene – dvs økt ledighet/raskere oppsigelser – som følge av redusert lønnsomhet for arbeidsgiverne. Alt annet likt vil det forutsette et høyere rente –og ledighetsnivå enn i et system med koordinert lønnsdannelse. I et slikt perspektiv er det ikke overraskende at NHO igjen har tatt til orde for et inntektspolitisk samarbeid. Markedsbasert lønnsdannelse svekker som kjent arbeidsgivernes forhandlingskraft i perioder med stramt arbeidsmarked (Berge 1988). I et land med sterke fagforeninger, som en også må regne med vil kreve at streikeretten forankres på samme nivå som forhandlingsretten, ville den kostnadsdrivende virkningen av fri lokal lønnsdannelse således lett kunne forsterkes og tvinge fram en enda mer restriktiv pengepolitikk, høyere kronekurs og lavere vekst enn det som ellers hadde vært mulig. Større mikro-fleksibilitet i lønnsdannelsen ville dermed kunne gi opphav til økte makroøkonomiske rigiditeter.

Oppsummert: En viss sentral samordning av lønnspolitikken er (som vist i kapittel 1 og 2) altså en forutsetning for at rentevåpenet skal ha noen direkte effekt på lønnsdannelsen (Iversen 1999, Crouch 2000). I tråd med dette har også Sentralbanksjefen antydnet at sentralisert inntektspolitikk ville vært å foretrekke, og at desentraliserte forhandlinger, for ikke å skape økt lønnspress, vil forutsette en deregulering av arbeidsmarkedet for å sikre en markedsstyrt lønnsdannelse etter britisk-amerikansk mønster (Gjedrem 2002). Det store spørsmålet er derfor i hvilken grad det nye pengepolitiske regimet vil gjøre partene i arbeidslivet mer interessert i å bidra til fornyet samordning av lønnsdannelsen. Mens de brede lønnskategorier og hovedaktørene i konkurranseutsatt industri utvilsomt vil få sterkere interesse i et slikt samarbeid, er bildet mindre entydig for en del funksjonærgrupper og organisasjoner i skjermet sektor med stor markedsrett. Også disse organisasjonene vil ha interesse av å unngå økt rente og ledighet, men fordi samordning først og fremst vil sikte mot å tøyne lønnsveksten for deres medlemmer, og risikoen for ledighet kan virke mindre for disse gruppene, er mulighetene for gratispassasjerstrategier klart tilstede.

Avslutning – scenarier framover

Krisen i det norske forhandlingssystemet åpner for ulike scenarier. I det første scenariet – *'fornytt sosialt kompromiss'* – vil partene motvillig tilpasse seg det nye pengepolitiske regimet og forsøke å motvirke de uheldige virkningene av høy rente og kronekurs ved å ble enige om et nytt inntektspolitisk kompromiss. For å vinne tilslutning vil et slikt forlik trolig være mer fleksibelt enn Solidaritetsalternativet ved først og fremst å definere overordnede rammer, retningslinjer og kriterier for veksten i lønnskostnader og gi betydelig rom for sektor/forbundsvis

forhandlinger om fordelingsprofilen og tilpasning til variasjoner i produktivitetsutvikling i ulike bransjer og virksomheter. Et slikt scenario vil innebære et forsøk på å kombinere sentral koordinering bygd på frontfagsmodellen med en kontrollert desentralisering av lønnsdannelsen. Selv om partene kan bli enige om en slik utviklingsmodell på kort sikt, er det mange faktorer som tilsier at samarbeidet kan komme til å sprekke, dels på grunn av kryssende sektorinteresser og utbrytergrupper blant arbeidstakerorganisasjonene, dels på grunn av konflikter mellom fagbevegelsen og staten på andre områder. Ved siden av skattepolitikken, vil strid om reformer i arbeidsmiljøloven og sykelønnsordningen raskt kunne torpedere et skjørt inntektspolitisk forlik.

I så fall vil alternativet for partene i første omgang være å bygge videre på de seinere års forbundsvise oppgjør. I lys av endringene i forhandlingsordningene i offentlig sektor, skiftet i pengepolitikk, og de læreprosessene som vil finne sted i tida framover, kan dette gi opphav til to ulike utviklingsbaner. Scenarie-2 – *'desentralisert samordning'* – forutsetter at partene, i likhet med i Sverige og Danmark, finner fram til nye og mer fleksible samordningsformer på sektornivå som kan stabilisere utviklingen i retning av organisert desentralisering. Hovedaktørene vil være forbund og ulike forhandlingskoalisjoner på sektornivå, mens hovedorganisasjonene får en svekket rolle som politiske høringsinstanser for myndighetene. I industrien kan man vente en forsterkning av frontfaget ved at nye bransjer, i likhet med prosessindustrien, synkroniserer sine avtaler med Verkstedsoverenskomsten, og at partene innenfor slike rammer kan bli enige om en videre desentralisering av spørsmål knyttet til arbeidstid, lønn, pensjon, mv. Bøygen i industrien vil være om partene kan finne fram til ordninger som kan holde funksjonær –og ledergruppens lønnsvekst under rimelig kontroll. Men den største usikkerheten i dette scenariet er om partene i de skjermete delene av offentlig og privat tjenesteyting er villige og i stand til å avstemme lønnsveksten etter eksportnæringenes tåleevne og Sentralbankens inflasjonsmål.

Hvis ikke, vil man fort havne over i scenarie-3 – *'forvitring'* – hvor tiltakende sektorstrid og innenlandsk lønnskurransse fører til vedvarende høyt rente–og valutakursnivå, nedbygging av industrien, forsterket organisasjonsrivalisering, fragmentering av forhandlingssystemet og underminering av hovedorganisasjonene. I dette scenariet vil forskjellige tendenser gjøre seg gjeldende i ulike sektorer og bransjer; for eksempel kan man se for seg tiltakende underminering og oppsplitting av det kollektive forhandlingssystemet i store deler av privat tjenesteyting (*'amerikanisering'*), mens presset fra den internasjonale konkurransen kan bidra til en viss stabilisering av forhandlingssystemet i industrien. Betinget av økonomiske og politiske konjunkturer kan en i dette scenariet se for seg nye forsøk på sentralisert krisepolitikk og statlige inngrep, men konkurransen mellom særorganisasjoner med sterk markedsrett og svekkelsen av hovedorganisasjonene gjør at slike forsøk raskt vil sprekke.

Forvitringsscenarioet vil derfor, før eller seinere, kunne lede til et mer radikalt regimeskift hvor arbeidsgiverne kaster kortene og satser på en gjennomgripende desentralisering av lønnsdannelsen i håp om at markedskreftene skal ordne opp, dvs et scenario for '*markedsbestemt lønnsdannelse*'. Et slikt scenario vil antakelig forutsette politiske tiltak for deregulering av arbeidsmarkedet. Historisk har det i Norge vært LO-forbundene som har bestemt forhandlingsnivået i privat sektor. Ettersom disse knapt kan ventes å si fra seg forhandlingsretten frivillig, og LO fortsatt vil være formell part i de fleste forbundsvise avtaler, vil en radikal desentralisering av forhandlingssystemet i privat sektor i Norge trolig innebære en konfliktfylt prosess som både kan bli langvarig og kostbar. Arbeidsgiversiden vil derfor trolig kvie seg i det lengste for å innlede en slik strid, men hvis de kommende hovedoppgjørene følger i samme spor som de seinere år kan en ikke utelukke at Landsforeningene i NHO bestemmer seg for å gjøre alvor av NHO's arbeidsgiverpolitiske manifest og maner til systemkamp.

Hvilket av disse scenariene som på lengre sikt er mest sannsynlig er vanskelig å vurdere, men mye taler for at aktørene i det norske forhandlingssystemet på kort sikt kan strekke seg ganske langt for å få til et inntektspolitisk samarbeid som kan gi anledning til en puste – og tenkepause for å stake ut kursen videre. Mye står på spill og risikoen for å miste troverdighet som samfunnsaktører ved å velte lasset i en krisesituasjon tilsier at de fleste aktørene motvillig vil la seg presse tilbake i trepartssamarbeidets skjebnefellesskap. Ettersom slike kriseskipptak erfaringsmessig har kort holdbarhet, og kostnadene knyttet til en radikal desentralisering i en oljeøkonomi med sterke fagforeninger vil være store, er det mest sannsynlig at en mer eller mindre organisert desentralisering med økende variasjon, og kanskje strid, mellom sektorene vil være den dominerende trenden på mellomlang sikt. Hvilken vei det bærer vil avhenge sterkt av politiske forhold og statens bidrag til fornyelse av dagens system. Spenningene i norsk økonomi og de store forandringene i organisasjonsbildet kan uansett tilsi at partene må gjennom flere turbulente oppgjør – og kanskje større konjunkturskift – for å meisle ut nye og mer stabile rammer for det vaklende norske forhandlingssystemet.

3.6 Nordiske forhandlingsregimer i forandring: Sammenliknende oppsummering

Til tross for store endringer i de ytre vilkårene for lønnsforhandlinger siden 1970-tallet, har vi i kapittel 3 sett at at landsomfattende kollektivavtaler fortsatt er den dominerende reguleringsformen for lønns- og arbeidsvilkår i de nordiske landene. Etter sammenbruddet i Bretton Woods-systemet har vi opplevd flere oljepris-sjokk; et radikalt internasjonalt skift fra høy til lav inflasjon; kraftige nasjonale vekstbobler og etterfølgende 'sprekk' i forbindelse med liberaliseringen av kredittvesenet; kollaps i statshandelen med Øst-Europa etter Sovjetstatens fall som bidro til den finske depresjonen, og en dyp nedgangsperiode i vest-europeisk økonomi som følge av tilstramningen i tysk pengepolitikk etter gjenforeningen. Denne nedgangen ble forsterket av de såkalte konvergensprogrammene EU-landene måtte gjennomgå for å ruste seg til ØMU. I litt ulik takt førte de nasjonale tilpasningene til disse turbulente endringene i omgivelsene til økt arbeidsløshet i de nordiske landene og periodevis store rente- og valutakurs-svingninger. Alt dette har skjedd parallelt med en tiltakende åpning og internasjonalisering av de nasjonale økonomiene, som i 90-årene fikk ekstra momentum gjennom det indre markedet i EU/EØS.

I kontrast til strømmen av spådommer om krise og sammenbrudd siden 1970-tallet, har de kollektive forhandlingssystemene i de nordiske landene vist seg overraskende robuste og tilpasningsdyktige gjennom disse stormkastene. De ytre utfordringene har i hovedsak vært av samme karakter, men som følge av ulike nasjonale forutsetninger har de utløst forskjellige responser og tilpasningsforløp. Den viktigste ytre endringen siden 1970-tallet er at de kollektive aktørene har måttet tilpasse seg økt kapitalmobilitet og et nytt makroøkonomisk regime som påny har gjort hensynet til lav inflasjon, budsjettdisiplin og konkurranseevne til en overordnet rettesnor for lønnsdannelsen. Etter en periode med sterk offentlig vekst, ekspansiv finanspolitikk og lønns- og priskaruseller, som ble kompensert med devalueringer, gjennomgikk alle de nordiske landene i noe ulik takt dype økonomiske tilpasningskriser i 80-90-årene. Mens danskene møtte veggen allerede i begynnelsen av 80-årene, og la om til et restriktivt pengepolitisk regime innenfor EMS-systemet, bidro de kredittrevne innenlandske vekstboblene i 80-årene til å utsette 'krakket' – og gjøre det dypere – i de andre nordiske landene. Et felles trekk er at det var internasjonale hendelser og reaksjoner fra finans-markedene som utløste de innenlandske politikkomleggingene; i Norge var det oljeprisfallet i 1986, i Finland⁵⁹ og Sverige den massive kapitalflukten i 1990.

⁵⁹ Det er vanlig å forklare den finske depresjonen med tapet av statshandelen med Sovjet, men en rekke studier viser at den i hovedsak skyldtes hjemlige forhold: kredittboble,

Selv om krisene, med unntak for Danmark, framsto som en følge av internasjonaliseringen, reflekterte de alvorlige innenriksøkonomiske ubalanser, og at pris- og lønnsveksten kom ut av kontroll som følge av for ekspansiv finanspolitikk og dårlig styring av kredittliberaliseringen (Noterman 2001; Dølvik & Martin 2000). For å redusere kostnadsveksten og sikre et ytre 'anker' for lønnsdannelsen skiftet alle landene etterhvert til 'hardvaluta'-regimer hvor høye renter, økonomisk tilstramming, og ulike typer binding til europeiske valutaer (kurv, DM, ECU) var viktige elementer i omstillingen. I en overgangs-fase grep også staten direkte inn i inntektspolitikken, som i Danmark i 1985, i Finland etter krakket, i Sverige 1991-93 og mest direkte i Norge med lønnsreguleringsloven 1988-89.

I samspill med økt internasjonal konkurranse var disse 'hestekurene' effektive til å knekke inflasjonen, men de bidro til kraftig vekst i arbeidsløsheten som ytterligere disiplinerte lønnsdannelsen. Ved inngangen til 90-årene så dermed de nordiske landene ut til å ha havnet i det samme uføret med lav vekst og høy ledighet som mange av de andre vest-europeiske landene. Mange oppfattet dette som en uunngåelig konsekvens av internasjonaliseringen og EU-tilpasningen. I ettertid er det imidlertid klart at ledighetsekspløsjonen, i stor grad kan tilskrives hjemlige problemer og politikkfeilslag, og at reaksjonene fra de internasjonale markedene virket som vekkere for å rydde opp i de nasjonale problemene. Unntatt i Danmark, som er tett integret med den tyske økonomien, kom imidlertid veksten i økonomien ikke i gang igjen før forsøket på å holde fast valutakurs i forhold til ECU ble oppgitt i 1992-93, valutakursene ble tillatt å flyte, og rentene kunne settes ned.

Etter at det smertefulle makroøkonomiske regimeskiftet var gjennomført, kan det i tilbakeblikk konstateres at de nordiske landene ikke ble låst i en lavvekstfelle, men utover i 90-årene opplevde et markant økonomisk oppsving hvor de klarte å kombinere lav inflasjon og budsjettkonsolidering med solid sysselsettingsvekst og reduksjon av ledigheten (Reegård 2000). Samlet sett innebar det økonomisk-politiske systemskiftet i 80-90-årene snarere en 'germanisering' enn en 'amerikanisering' av de arbeidslivspolitiske modellene i Norden; uavhengige sentralbanker fikk økt betydning i den makro-økonomiske styringen og disiplineringen av lønnsdannelsen, samtidig som bred kollektiv-avtaledekning og videreføring av koordinerte forhandlinger gikk sammen med økt desentralisering til industri – og foretaksnivå (Iversen & Pontusson 2000). I Sverige og Danmark innebar dette at hovedorganisasjonenes rolle i samordningen

overoppheting, og null sparekvote i slutten av 80-årene, deretter kollaps i innenlandsk etterspørsel, som ble forsterket av det feilslåtte forsøket på å opprettholde ECU-bindingen ved skyhøye renter. Verdt å merke seg er at finsk eksportindustri allerede i 1992 hadde erobret markedsandeler i Asia som mer enn kompenserte for bortfallet av Sovjethandelen (Kilde: Vartiainen, kommentar til tidligere utkast).

av de sentrale forhandlingene ble sterkt svekket, mens denne rollen tvert imot ble styrket i Finland og Norge i denne perioden.

De slående forskjellene i tilpasning av forhandlingssystemene understreker at tilsynelatende like institusjonelle rammer kan gi svært ulike utfall, og omvendt, at forskjellige institusjonelle løsninger kan fylle samme formål. Et fellestrekk i de nordiske landene var, som nevnt, at lønnspolitikken utover på 70-og-80-tallet i synkende grad viste seg i stand til å innfri sin tradisjonelle rolle i den makro-økonomiske styringsmodellen, nemlig å sikre konkurransevnen gjennom solidariske, moderate lønnsoppgjør. Dette gav støtet til svært ulike partsstrategier, spesielt på arbeidsgiversiden. Mens arbeidsgiverne i industrien, i samspill med toneangivende industriforbund på arbeidstakersiden, gikk i spissen for å desentralisere forhandlingene i Sverige og Danmark, ble partene i Norge enige om å knekke lønns- og prisspirallen gjennom sentralisert inntektspolitisk trepartssamarbeid. Etter en periode hvor arbeidsgiverne presset på for desentralisering, fulgte Finland i samme spor fra 1995. I alle landene fikk lønnsveksten hos de viktigste handelspartnerne og diskusjon av ulike europeiske normer økt innflytelse på lønnsdannelsen. I løpet av en tiårsperiode kan en i ettertid fastslå at alle landene etter hvert lyktes med sine strategier, i hvert fall for en tid – lønnsdannelsen kom under kontroll og sysselsettingsveksten tok seg opp utover på 90-tallet.

Dette illustrerer at internasjonaliseringen ikke har entydige konsekvenser for nasjonale forhandlingssystemer. De institusjonelle tilpasningene var ikke et strukturelt produkt av globalisering, europeisk integrasjon eller nye produksjonsteknologier, men var betinget av særegne nasjonale forutsetninger, erfaringer og maktforhold som styrte de kollektive aktørenes atferd og innbyrdes relasjoner.

I Danmark var desentraliseringen i 80-årene på mange måter en reaksjon på en lang periode med feilslåtte og kostnadsdrivende forsøk på solidarisk inntektspolitikk og statsintervensjonisme. Ikke bare arbeidsgiverne, men også fagforbundene i industrien så desentralisering som en måte å gjenvinne friheten til selvstendige forhandlinger, større lønnsdifferensiering og bryte de inflasjonsdrivende bindingene mellom privat og offentlig sektor (Due *et al.* 1994, Scheuer 1992, 1998, Iversen 1999). Statlige inngrep medvirket til regimeskiftet, men den avgjørende faktoren var omorganiseringen og konsentrasjonen på arbeidsgiversiden, hvor framveksten av Dansk Industri tvang fram en regruppering på arbeidstakersiden (CO-Industri). Det mønsterdannende 1987-oppgjøret la grunnlaget for en ny forhandlingsstruktur hvor koordinering på sektornivå, en klar frontfagslogikk, og et sterkt meklingsinstitutt, bidro til samordning av lønnsdannelsen ('organisert desentralisering') i samspill med den nye pengepolitikken. Ettersom dette skjedde parallelt med liberalisering av kapitalmarkedene, kredittreven etterspørselsvekst og europeisk oppgang, førte det

danske regimeskiftet ikke til økonomisk tilbakeslag, som i de andre landene, men til en kraftig vekstperiode.

Tilpasningene i det svenske forhandlingssystemet var en mye mer langtrukken og konfliktfylt prosess, og det tok nesten 15 år før konturene av et nytt forhandlingsregime så dagens lys på slutten av 90-tallet. Dette har likhetstrekk med det danske systemet, basert på tett samordning mellom industriforbundene både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden (Industriavtalet fra 1997), samt oppbygging av nye meklingsinstitusjoner med en langt mer aktiv rolle i å fremme omforente løsninger enn tidligere. Også i Sverige var det arbeidsgiverne i industrien, nærmere bestemt Verkstadsföreningen (VF) med mange av de store multinasjonale selskapene som toneangivende medlemmer, som i samarbeid med Metallarbetarförbundet brøt ut av de sentraliserte forhandlingene i 1983. De sentrale forhandlingene hanglet likevel videre utover i 80-årene, inntil SAF ved inngangen til 90-tallet erklærte at de ville trekke seg fra alle sentrale avtaler og gå inn for en radikal desentralisering. Slik gikk det imidlertid ikke fordi arbeidsgiverorganisasjonene i industrien, når det kom til stykket, prioriterte å sikre lokal arbeidsfred og opprettholde kontrollen med lønnsutviklingen gjennom samordning på forbundsnivå (Wrangé 2001; Stokke & Thörnquist 2001).

Det er ulike oppfatninger av årsakene til bruddet i det svenske systemet, men de fleste kommentatorene peker på at rivaliseringen på arbeidstakersiden mellom flere sterke forhandlingssammenslutninger og mellom privat og offentlig sektor, kombinert med økonomisk overoppheting og et svært stramt arbeidsmarked, drev lønnskarusellen helt ut av kontroll utover på 80-tallet (Martin 2000a, Pontusson & Swensson 2000, Kjellberg 1998). Videre hadde Sverige verken noen tradisjon for inntektspolitikk, meklingsinstitusjoner eller statssinngrep som kunne bringe situasjonen under kontroll. Etter en periode med kriseforlik innenfor den statlig oppnevnte Rehnberg-kommisjonen (1991-93) har oppbygging av nye og sterkere meklingsinstitusjoner således vært et hovedpunkt i reformeringen av det svenske forhandlingssystemet. Stikk i strid med arbeidsgivernes desentraliseringsstrategi utløste kollapset i svensk økonomi altså en periode med aktiv statlig medvirkning i fornyelsen av lønnsdannelsen. I tillegg er det pekt på at maktforholdene og relasjonene mellom partene i Sverige var langt mer politiserte og konfliktfylte enn i de andre nordiske landene, delvis på grunn av fagbevegelsens sterkere stilling og mer radikale linje på 70-80-tallet (jf. den ambisiøse lønnsutjamningen og konfrontasjonen rundt lønnstakerfondene). Trass i at sentraliserte forhandlinger opprinnelig var drevet gjennom av arbeidsgiverne, ble moderat desentralisering derfor en måte arbeidsgiverne kunne trekke seg ut av galloppen og gjenvinne grepet om lønnsdannelsen når krisen var et faktum, med god hjelp av økt ledighet og trusselen om renteheving fra den etterhvert uavhengige Riksbanken. Som i Danmark var reformene i det svenske forhandlingssystemet altså først og fremst et resultat av interne problemer, men internasjonaliseringen

bidro til å øke det ytre presset og gjorde det lettere å drive gjennom reformer som kunne stabilisere den nasjonale modellen.

I kontrast til den 'organiserte desentraliseringen' i Sverige og Danmark, som på mange måter var en konsekvens av at den sentraliserte samordningen hadde slått feil, gikk altså Finland og Norge den motsatte veien på 90-tallet. I Finland hadde partene på 80-tallet videreført en viss koordinering på sentralt nivå, men de forbundsvise avtalene gav økende rom for lokale forhandlinger (Lilja 1998). Etter at den 'store depresjonen' rammet ved inngangen til 90-årene, så partene en felles interesse i å vinne innflytelse på myndighetenes krisepolitikk. Da forberedelsene til ØMU kom på dagsorden ble denne interessen i sentralisert inntektspolitikk forsterket.

I motsetning til danskene og svenskene som desentraliserte forhandlings-systemet først etter at krisen var et faktum og omleggingen til et restriktivt pengepolitisk regime var gjennomført, hadde man i Norge hatt en periode med forbundsvise forhandlinger allerede under oppgangstidene på 80-tallet før skiftet i pengepolitikk hadde funnet sted. Ettersom resultatet var økende inflasjon og lønnsdrift, som kulminerte i storkonflikten i 1986 som nesten 'knakk ryggen' på arbeidsgiversiden, framstod ikke desentralisering som noen aktuell løsning da krisen brøt ut og pengepolitikken ble lagt om i 1986. Tvertimot, i lys av tradisjonen med statlig lønnsregulering og LO's dominerende posisjon på arbeidstakersiden, framstod gjenreisning av den sentrale inntektspolitikken som den mest attraktive opsjonen for den skadeskutte arbeidsgiversiden som valgte å feste sin lit til LO og Arbeiderpartiregjeringens ry som nasjonale kriseløsere. Videre er det verdt å merke seg at de politiske konstellasjonene i Norge på mange måter var omvendte av i Sverige og Danmark hvor sosialdemokratiske regjeringer hadde administrert en ganske mislykket krisepolitikk og sentralisert lønnspolitikk. I Norge var det derimot en borgerlig regjering som måtte stå til ansvar for det økonomiske 'konkursboet' og en feilslått desentralisering i 80-årene. For de nordiske arbeidsgiverne var det politiske handlingsrommet og alliansemulighetene derfor helt ulike: I Danmark var det Schlüter som skulle 'rydde opp', i Norge var det Gro Harlem Brundtland, og i Sverige stod Carl Bildt klar til å ta over for Ingvar Carlsson. I Finland var den økonomiske og politiske situasjonen etter Sovjetunionens fall så alvorlig at alle partene innså behovet for nasjonal 'enhet'. En tredje særegenhet som kan bidra til å forklare arbeidsgivernes interesse for inntektspolitisk samarbeid i Norge var oljeøkonomien; den gav både et materielt grunnlag og sterke inntektspolitiske motiver for å samarbeide tett med den rike norske staten, mens arbeidsgiverne i Sverige og Danmark hadde langt mindre å hente hos sine gjeldstyngete statlige motparter.

Selv om de kollektive aktørene i de fire nordiske landene valgte ulike strategier for å tilpasse seg de skiftende ytre forholdene og bringe den hjemlige situasjonen på rett kjøll i løpet av 80- og 90-årene, er det uklart om dette vil

resultere i varig forskjellige forhandlingspolitiske modeller. Den sentraliserte finske modellen virker ganske stabil, robust, og godt tilpasset situasjonen i ØMU, samtidig som man kan spore liknende tendenser til desentralisering som i Danmark og Sverige (Jokinen 2001). Trass i forskjellige endringsforløp, kan det se ut til at disse tre landene har beveget seg mot en ny balanse mellom desentralisert lønnsdannelse og sentral samordning. En alternativ tolkning er at fortsatt desentralisering etterhvert kan svekke de forbundsvise avtalenes evne til å påvirke lønnsdannelsen og dermed forsterke vanskene med horisontal koordinering mellom sektorer. Situasjonen i Norge er mer uklar, men det er ikke vanskelig å se likhetstrekk med utviklingen i Sverige på 80-tallet hvor økonomisk overoppheting, sterk lønnsvekst og rivalisering på arbeidstakersiden, fikk arbeidsgiverne til å bryte ut av det sentraliserte samarbeidet for å gjenvinne kontroll med lønnsdannelsen og styrke sin uavhengige samfunnspolitiske innflytelse.

De nordiske forhandlingsmodellene synes, kanskje paradoksalt, mest utsatt for splittelse og sammenbrudd i økonomiske medgangstider, samtidig som vilkårene for vellykket desentralisering antakelig er langt vanskeligere i en situasjon med stramt arbeidsmarked, som i Norge, enn med høy ledighet slik det utviklet seg i Sverige og Danmark. Et annet trekk i de nordiske landene, som ofte er undervurdert i debatten om lønnspolitikk, er at statens rolle som betydningsfull arbeidsgiver – spesielt i perioder med skjerperte krav til budsjett disiplin/sanering – har bidratt til økt politisk engasjement for å sikre en forsvarlig lønnsdannelse. Dette gjelder også i borgerlige regjeringer som i utgangspunktet må antas å være mindre entusiastiske overfor kollektivavtalenes rolle i lønnsdannelsen.

I dette kapitlet har vi sett at økt internasjonal kapitalmobilitet og etableringen av mer uavhengige sentralbanker med ansvar for å sikre lav inflasjon spilte en viktig rolle i stabiliseringen av forhandlingsystemene i Danmark, Sverige og Finland på 90-tallet. Norge har nylig fulgt i samme spor. Med Finlands inngang i ØMU, og utsiktene til en ny debatt om ØMU-medlemskap i Sverige og Danmark, reises imidlertid nye spørsmål om hva som kan skje når/hvis de nasjonale sentralbankene erstattes av den felles Europeiske Sentralbanken som ikke vil innrette rentepolitikken etter lønns – og prisstigningen i små nordiske land. Mens fagbevegelsen i de nordiske landene har stridd med å omstille sine nasjonale modeller til å mestre skiftende ytre forutsetninger og bli mer konkurransedyktige på internasjonale markeder, har overgangen til ØMU gjort toneangivende europeiske fagforbund mer opptatt av å motvirke nasjonal lønnskurransen. De har derfor tatt initiativ til tettere samordning av lønnsforhandlinger over landegrensene i Europa. Dette spørsmålet, som reiser nye og kontroversielle problemstillinger for den nordiske fagbevegelsen, er temaet for neste kapittel.

4. Mot en europeisering av lønnsforhandlinger?

Innledning

Det indre markedet og pengeunionen i EU har det siste tiåret stilt de nordiske fagorganisasjonene overfor nye spørsmål. Selv om de nordiske fagorganisasjonene helt siden deres framvekst har tradisjoner for å støtte hverandre over landegrensene, er fagbevegelsens styrke fortsatt i hovedsak bygd på nasjonale maktressurser og virkemidler. Men i takt med at markedskonkurransen, produksjonsorganiseringen og investeringsstrømmene i økende grad skjer på tvers av landegrensene, og avgjørende rammevilkår for den økonomiske politikken fastlegges på europeisk plan, kommer de nasjonale forhandlingsordningene under press. Dette har utløst faglige initiativ til europeisk samordning av lønnspolitikken både på hovedorganisasjons – og bransjenivå (Dølvik 2002). I dette kapitlet skal vi kort redegjøre for bakgrunnen for denne utviklingen, og hvilke problemstillinger den reiser for de nordiske fagorganisasjonene.

Debatten om europeisering av kollektivforhandlinger ble utløst av Maastricht-traktatens bestemmelser om den Økonomiske og Monetære Union (ØMU) og den Sosial Protokollen som gav partene på europeisk plan rett til å inngå avtaler som kunne erstatte EU-forslag til arbeidslivsregulering. Dette førte til en styrking av den sosiale dialogen mellom EFS, CEEP og UNICE og inngåelse av de første europeiske rammeavtalene om foreldrepermisjon (1995), rettigheter for deltidsarbeidende (1997), midlertidig ansatte (1999), og en såkalt 'frivillig' avtale om fjernarbeid i 2002 (se Andersen *et al.* 2002). På konsernnivå har transnasjonale avtaler om konsultasjon og informasjon inngått på grunnlag av direktivet om Europeiske Samarbeidsutvalg (1994) bidratt til å styrke arbeidstakernes representasjon og samarbeid over landegrensene. Fagbevegelsen har også fått en viktigere rolle i utformingen av arbeidsmarkedspolitikken på europeisk plan, men har vunnet begrenset innflytelse på utformingen av EU's økonomiske politikk. Utviklingen av sosialdialogen på sektor og bransjenivå har gått tregt – ikke minst i industribransjene – men i enkelte sektorer som landbruk, transport, tekstil og bygning er det inngått rammeavtaler om temaer som arbeidstid, etiske retningslinjer for europeiske selskap, mv.

Selv om fagbevegelsens organisering og institusjonaliserte deltakelse på europeisk plan ble styrket i 90-årene, har de faglige organisasjonene fortsatt begrenset innflytelse på de avgjørende økonomiske og politiske beslutningene som former arbeidsmarkedsutviklingen i vår del av verden (Dølvik 1997, 1999). Ved siden av ØMU og overgangen til euro, vil utvidelsen av det indre markedet østover, hvor det gjennomsnittlige lønnsnivået er om lag 1/6 av i Vest-Europa, stille det faglige samarbeidet i Europa på nye prøver i årene framover. For å

unngå at de nasjonale fagorganisasjonene kastes ut i en ødeleggende konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår, har europeisk fagbevegelse tatt til orde for en mer forpliktende samordning av kollektivforhandlinger og økonomisk politikk på europeisk plan. For de nordiske fagorganisasjonene reiser dette omstridte spørsmål. I hvilken grad er det behov for europeisk samordning av nasjonale kollektivforhandlinger, og i så fall, hvordan, og på hvilket nivå?

Spørsmålet om hvordan ØMU vil påvirke forhandlingssystemene er kort redegjort for i teorioversikten i kapittel 2 (s.23), og vil bli nærmere diskutert her. I og med at ØMU skaper et helt nytt regime for samspillet mellom finans-, penge – og lønnspolitikken, og det ikke finnes noen allment aksepterte økonomiske modeller for hvordan dette vil virke, må drøftingen nødvendigvis bli noe spekulativ. Hovedvekten vil legges på å redegjøre for hvilke faktiske utviklingstrekk som kan observeres, samt å peke på mulige strategier å følge.

ØMU's virkemåte – en kort beskrivelse

Den Økonomiske og Monetære Unionen (ØMU) innebærer overgang til euroen som fellesvaluta og at rente- og pengepolitikken styres av den Europeiske Sentralbanken (ESB). Det overordnede styringsmålet for pengepolitikken er prisstabilitet. Valutakurspolitikken, som er formelt underlagt Rådet av finansministre (ECOFIN), bygger på at euroen skal ha en flytende kurs mot andre verdensvalutaer (Dollar og Yen); dette innebar en krypende devaluering på rundt 20% mot dollar etter 1999, men side høsten 2001 er kursforskjellen nesten eliminert. For å unngå finanspolitisk 'friryteri' når finansmarkedenes direkte disiplinering av landenes budsjettpolitikk opphører, har landene inngått en Vekst- og Stabilitetspakt, som fastsetter strikte kriterier for offentlige budsjettunderskudd (3 prosent) og gjeld (60 prosent). Med mindre et land opplever en drastisk krise – definert som fall i BNP på over 2 prosent – vil brudd på kriteriene kunne utløse sanksjoner i form av bøter. I en nedgangskonjunktur vil det kunne forsterke tilbakeslaget. Den 1.1.02 gikk 13 land, inklusive Finland, over til euro. Selv om Danmark sa nei for annen gang i folkeavstemningen i år 2000, ser det ut til at England, Sverige og Danmark vil arrangere folkeavstemninger om overgang til euro i løpet av de kommende par årene.

ØMU er et dristig politisk og økonomisk eksperiment som det hersker stor usikkerhet om hvordan vil virke (se Magnusson & Stråth 2001). Gevinsten er at landene blir mindre sårbare for valutasvingninger og at finanspolitikken dermed kan bli mer effektiv, samtidig som reduserte transaksjonskostnader og økt forutsigbarhet kan stimulere investeringer og vekst. Kombinert med større sammenliknbarhet av priser og lønnskostnader ventes dette å skjerpe konkurransen om investeringer og markedsandeler. Ved et generelt økonomisk tilbakeslag vil den felles pengepolitikken (rentenedsettelse) kunne være et effektivt virkemiddel. Antakelig for å oppnå troverdighet for euroen i finans-

markedene har ESB de første årene ført en meget forsiktig politikk kjennetegnet av det mange har sett som 'for seine og for små' rentekutt, spesielt under den internasjonale nedgangen i 2001 og krakket etter 11.september. For landene i den tidligere D-Marksonen bidro likevel fallet i eurokursen til styrket konkurransevne og økonomisk oppsving i 1999-2000, mens lavere rente gav økt vekst i Sør-Europa og Irland.

Usikkerheten ved ØMU gjelder primært hvordan landene skal tackle større nasjonale økonomiske tilbakeslag (asymmetriske sjokk) når de ikke lenger kan bruke rente – eller valutakursjustering, og spillerrommet for finanspolitikken er begrenset av stabilitetspakten (Røste 2001). Dette kan som nevnt tvinge land til innstramminger i situasjoner der økonomien krever stimulans, og legge økte byrder på arbeidslivets parter.⁶⁰ Usikkerheten er også betydelig når det gjelder regionale skjevheter – feks. når noen land opplever sterk vekst og andre krise⁶¹ – og EU ikke har et føderalt budsjett, som kan tjene som automatisk stabilisator, eller særlige overføringsmekanismer mellom ulike regioner. Mens den eneste sammenliknbare pengeunionen, USA, har et føderalt budsjett på over 20 prosent, er EU-budsjettet 1,3 prosent av BNP og utsatt for krav om kutt. Mange mener derfor at ØMU etterhvert vil forutsette en styrking av EU's budsjett (eller oppbygging av buffer-fond), samtidig som stabilitetspaktens strikte regler vil måtte justeres i mer fleksibel retning (Soskice 1997, Dyson 2000). Under krisen høsten 2001 ble sistnevnte ide luftet i regjeringkretser i flere EU-land, men raskt avvist, spesielt av Tyskland (men også Finland), med henvisning til at det ville kunne reise tvil om ØMU-prosjektets troverdighet. Som følge av den fortsatte økonomiske nedgangen med økende budsjettunderskudd i Tyskland (over 3%-grensen) og flere andre euroland utover i 2002 brøt imidlertid striden løs for fullt, og EU-Kommisjonen fremmet forslag om å myke opp stabilitetspakten - ved å gi økt spillerom for land med sunne offentlige finanser, men striktere regler for land med høy offentlig gjeld - samtidig som tidsfristen for oppnå budsjettbalanse er utsatt (*Financial Times* 28.11.02). I desember 2002 måtte også ESB innse at økonomiske stimulansetiltak er påkrevet og kuttet renten 0,5 poeng.

De europeiske fagorganisasjonene har hele tiden støttet opprettelsen av ØMU, men stilt krav om en mer vekstorientert politikk for å bekjempe arbeidsløsheten,

⁶⁰ Som beskrevet i avsnitt 3.4 har partene i finsk arbeidsliv utviklet en interessant ordning for å mestre problemet med asymmetriske sjokk; i tillegg til å videreføre en sentralisert inntektspolitikk, har partene blitt enige om å utvikle såkalte buffer-fond, hvor innbetalinger i oppgangstider skal gi grunnlag for opplæring og sysselsettingstiltak i nedgangstider. Liknende ordninger diskuteres for tiden i Sverige (Calmfors 2002).

⁶¹ Denne situasjonen inntraff allerede fra starten da tysk økonomi slet med stagnasjon og deflasjonstendenser, mens økonomien i land som Irland, Nederland, Spania og Portugal opplevde kraftig vekst og fare for overoppheting. ESB's pengepolitikk framstod da som unødig restriktiv for tysk økonomi og for ekspansiv for periferilandene, og bidro til økt innstrammingspress i budsjettpolitikken i de sistnevnte landene.

med mindre ensidig vekt på prisstabilitet og budsjettbalanse. I en situasjon der mindre enn 10% av EU's samlede BNP stammer fra import, mener EFS at situasjonen ligger til rette for keynesiansk stimuleringspolitikk på europeisk plan. Samtidig som mange etterlyser en mer ekspansiv pengepolitikk etter amerikansk mønster, har EFS understreket behovet for bedre samspill mellom den europeiske pengepolitikken, finanspolitikken og lønnspolitikken. I den grad ØMU vil gi økte vekstimpulser, vil lønnspolitikken trolig bli en kritisk faktor for i hvilken grad ESB vil tillate en vekst som er tilstrekkelig sterk og langvarig til å redusere arbeidsledigheten vesentlig (Martin & Noterman 2002).

Økt behov for økonomisk-politisk samordning

Ettersom ØMU representerer et helt nytt regime for makroøkonomisk politikk er det vanskelig å forutsi effektene både på nasjonalt og europeisk plan. Utfallet vil avhenge av hvordan aktørene – politikerne, sentralbanksjefene og arbeidslivets parter – reagerer på situasjonen, og hvilke samhandlingsmønstre som vil vokse fram mellom ulike europeiske og nasjonale institusjoner. Vi står overfor en ny konstellasjon hvor :

- Pengepolitikken er europeisk styrt (ESB).
- Finanspolitikken styres av europeiske regler (Stabilitetspakten), men er nasjonalt utformet.
- Lønnsdannelsen foregår desentralt dvs. på nasjonalt nivå.

Hvorvidt ØMU-prosjektet lykkes vil i stor grad avhenge av at aktørene på disse ulike politikkområdene og nivåene trekker i samme retning og klarer å løse sine kollektive samhandlingsproblemer (Dyson 2000). Mens man nasjonalt har hatt historisk innarbeidete, institusjonelle systemer for kommunikasjon og maktbalanse mellom de ulike aktørene, står vi på europeisk plan overfor et helt nytt spill hvor hovedaktørene befinner seg på ulike nivå og er avhengig av hverandre for å oppnå sine motstridende mål.⁶² Rolledeling, samspill og prosedyrer må utformes gjennom prøving og feiling (Boyer 2000).

Under perioden der landene kjempet for å kvalifisere seg til ØMU så man en sterk konvergens i økonomisk politikk og lønnsutvikling mellom landene, men det gjenstår å se om dette er et varig trekk når landene først er kommet 'innenfor'. Det som er sikkert er at eurolandene har svært ulike forutsetninger, tradisjoner og styrkeforhold mellom partene når det gjelder lønnsdannelse, evne til økonomisk disiplin, og ideologiske oppfatninger av økonomisk politikk. Mye

⁶² Mens sentralbanken primært er opptatt av å sikre prisstabilitet, nasjonale regjeringer av å sikre vekst, arbeidsgiverne av et godt investeringsklima, og fagbevegelsen av inntektsvekst og sysselsetting, er de enkelte aktørenes evne til å nå sine mål avhengig av at de andre kan levere sin del av 'pakken' (Dyson 2000).

taler derfor for at vi står overfor en læringsfase der aktørene vil teste hverandre ut. – Hvordan vil for eksempel ESB reagere på situasjoner med høy lønns- og prisvekst i randsonen av euro-området og lav vekst i kjernelandene? Mens enkelte eksperter argumenterer for at samordnet lønnstilpasning på nasjonalt nivå blir ekstra viktig for å kompensere for bindingene på den makroøkonomiske politikken (SOU 2002: 16), har andre hevdet at en kombinasjon av europeisk økonomisk politikk og nasjonal lønnspolitikk kan friste til gratispassasjerstrategier og føre til økt lønnskurrans og fragmentering av forhandlings-systemene (Martin 1999).

På bakgrunn av teorioversikten (2, s.23-4) kan en utlede følgende teser om virkningene av ØMU for nasjonale lønnsforhandlinger:

1. Innføring av en felles pengepolitikk vil, alt annet likt, *minske 'rentetrusselen'* som de nasjonale sentralbankene har brukt til å skape tilbakeholdenhet i lønnsdannelsen, og dermed kunne bidra til høyere lønnskrav og høyere ledighet.
2. Motsatt vil samme mekanisme, samt bortfallet av valutakursbufferen, gi *styrkede incentiver for nasjonal samordning* for å erstatte den nasjonale sentralbankens 'rentetrussel'.
3. Styrket nasjonal samordning er følgelig ønskelig, og kanskje sannsynlig, samtidig som bedre koordinering på europeisk plan vil være fordelaktig, men lite realistisk på grunn av arbeidsgivernes motstand.

I de etterfølgende avsnitt vil vi diskutere disse tesene nærmere i lys av de faktiske utviklingstrekk som kan observeres.

Virksomheter for nasjonale forhandlinger

Ved siden av virkningene av ESB's pengepolitikk for veksten i økonomien, er spørsmålet om hvordan ØMU vil påvirke nasjonale forhandlingsystem primært knyttet til følgende forhold: Når landene ikke lenger kan bruke devaluering og pengepolitikken til å mestre svingninger i økonomien (og finanspolitikken er mer låst) vil kravet til fleksibilitet i arbeidsmarkedet og/eller lønnsdannelsen øke. Siden mobiliteten i europeiske arbeidsmarkeder er liten, betyr det at betydningen av makroøkonomisk lønnsfleksibilitet og såkalte 'interne devalueringer' vil øke i forbindelse med nasjonale økonomiske tilbakeslag. Dette vil isolert sett skape behov for en mer effektiv samordning av inntektspolitikken i tråd med den finske strategien (se 3.4), i hvert fall som en forsikringsordning for dårlige tider (Calmfors 2000, Crouch 2000).

Spørsmålet er om partene vil være interessert i og i stand til å videreføre en slik politikk. Skjerpet konkurranse for bedriftene i mange markeder – som følge av mer direkte sammenliknbarhet av priser og lønninger – vil trekke i retning av

en mer differensiert lønnsfastsettelse ut fra bransje- og bedriftsspesifikke forhold, og kan forsterke presset for desentralisering (Issing 1999). Mens den samlede lønnsveksten sannsynligvis vil bli mer lik mellom land, kan lønnsutviklingen derfor bli mer variert innen land (Marginson & Sisson 1998). Uansett vil moderat lønnsvekst, tilpasset ESB's inflasjonsmål og veksten i produktivitet, bli mer avgjørende for å unngå økt arbeidsløshet, slik at reallønnsveksten over tid må gjenspeile produktivitetens utviklingen. I alle de vest-europeiske landene så en under kvalifiseringsperioden til ØMU på 90-tallet et skift til mer moderat lønnsvekst. Tilleggene innebar stort sett kompensasjon for inflasjon og en begrenset del av produktivitetens utviklingen, slik at arbeidskostnadene per produsert enhet sank (Mermet 2001), men det gjenstår å se om denne trenden vil fortsette når landene først er 'innenfor'.

Konsekvensene av ØMU vil variere mellom grupper av land. For de landene som lenge har tilhørt D-marksonen innebærer ikke ØMU særlige endringer, og vil snarere kunne øke spillerommet for nasjonale lønnsforhandlinger. For det første vil vernet mot nedskrivning av andre europeiske lands valutaer og oppskrivning av egen valuta styrke konkurransevnen. For det andre vil ikke lenger nasjonale sentralbanker kunne straffe høye lønnsøkninger med økt rente. Spesielt for små land kan dette styrke fagbevegelsens spillerom i forhandlinger, mens det er mer usikkert hvordan ESB vil reagere på sterk lønnsvekst i store land som Tyskland. På den andre siden vil økt finansiell stabilitet i EU's medlemsland i Sør (og etter hvert Øst-Europa) kunne utløse økte investeringer i disse regionene og skjerpe konkurransen.

Mer usikkert er det hvordan lønnsdannelsen vil påvirkes i sydlige land med en såkalt svak inflasjonshistorie (lønns/prisspiraler og hyppige devalueringer) hvor lønnsforhandlerne må tilpasse seg et helt nytt regime. Enkelte har fryktet at økt sammenliknbarhet i lønninger kan utløse en 'catching-up'-reaksjon med for rask lønnsvekst i disse landene, med fare for økt ledighet og renteøkning fra ESB hvis dette sprer seg. Under oppgangen i europeisk økonomi 1999-2000 så en tendens til en slik utvikling, med kraftig vekst, økt inflasjon og høye lønnsøkninger i enkelte av periferilandene, spesielt Irland, men hovedtrekket har likevel vært en overraskende moderat lønnsutvikling forankret i ulike former for sosialpakker.

Den europeiske fagbevegelsen har fryktet at den restriktive økonomiske politikken i ØMU skal føre til stagnasjon, skjerpet konkurranse, og overdreven nasjonal moderasjon (lønnsdumping), som samlet sett vil bidra til redusert etterspørsel og økt ledighet. Mange økonomer har derimot advart mot at bortfallet av 'rentetrusselen' fra de nasjonale sentralbankene vil gi økt lønnsvekst og høyere ledighet. I strid med spådommene om desentralisering og lønnsinflasjon, så en imidlertid under forberedelsene til ØMU en bølge av sosialpakker i Europa som av enkelte er betegnet som en ny form for 'konkurrans korporatisme'

(Rhodes 2001, Fajertag & Pochet 2000). De mest omtalte eksemplene er det 'nederlandske miraklet' hvor krisen ved inngangen til 1980-tallet førte til et trepartsforlik som innledet en langvarig epoke med samordnet lønnsmoderasjon og etter hvert sterk vekst i sysselsettingen (Visser & Hemerijck 1997), og Irland – 'den keltiske tigreren' – som fra 1988 fulgte i samme spor (Wallace *et al.* 1998).⁶³ Mens sosialpakter som strategi for å oppnå lønnsmoderasjon og reformer i arbeidsmarkedet og velferdsstaten åpenbart kan være effektivt for et enkelt land, har kritiske røster hevdet at slike strategier lett kan føre til en destruktiv kamp 'alle mot alle' hvor forhandlingsrommet stadig skrumper (Schulten 2001a, Martin 2000b). Et eksempel på en slik logikk er den belgiske lovgivningen fra slutten av 90-tallet som fastslår at lønnsveksten ikke må overskride gjennomsnittet av lønnsutviklingen i nabolandene (Pochet 1999). Også i de nordiske landene har ulike former for 'euro-normer' og avpasning til lønnsveksten hos handelspartnerne stått sentralt på 90-tallet. Det er for å motvirke slik ensidig europeisering av den nasjonale lønnspolitikken som svar på ØMU – eller re-nasjonalisering (Dølvik 1993) – at sterke krefter i europeisk fagbevegelse har tatt initiativ til samordning av tariffpolitikken på europeisk plan (Schulten 2001a).

Mot en europeisering av lønnsforhandlinger?

Arbeidsgiverne er sterkt imot europeisk lønnskoordinering og foretrekker en markedsdrevet harmonisering. Samordning av tariffpolitikken vil derfor avhenge av fagbevegelsens egen evne til forpliktende samarbeid over landegrensene. Dette kan i prinsippet skje på tre nivåer:

1. i transnasjonale konsern knyttet til Europeiske Samarbeidsutvalg (ESU);
2. på bransje/sektornivå organisert av de Europeiske Industriføderasjonene (EIFs); og
3. på hovedorganisasjonsnivå organisert av EFS.

Det indre markedet og ØMU styrker *transnasjonale konserns* mulighet til å bruke sammenlikninger av kostnader ('benchmarking', 'best practice' osv) til å presse fagforeningene. Samtidig kan ESU-ene stimulere til økt informasjonsutveksling og samarbeid mellom klubbene i slike konsern. Kombinert med en del selskapers ønske om å utvikle personalpolitikk, lojalitet og kultur som omfatter hele konsernet, har dette utløst en dynamikk som i en del tilfelle har ført til rammeavtaler om arbeidsvilkår/standarder og restrukturering, som etter hvert kan lede til 'armlengdes lønnsforhandlinger' eller 'virtuelle europeiske kollektivforhandlinger' (Marginson & Sisson 1998). I noen tilfelle har ESU-er også blitt

⁶³ Ulike former for sosialpakter ble inngått også i Italia, Portugal og Spania, med mindre vellykkete eksempler i Hellas, Tyskland og Belgia, samtidig som Østerrike og Finland videreførte sin tradisjon med samordnet inntektspolitikk.

involvert i konserndialog om frynsegoder, bonuser og resultatlønnssystemer – dvs forhold som berører lønn.⁶⁴ Det er altså tegn til en viss europeisering av lønnspolitikken innen konsern. Bare en liten minoritet av europeiske arbeidstakere er imidlertid sysselsatt i grenseoverskridende selskap, og lønnsavtaler i slike selskap kan lett komme i konflikt med nasjonale forhandlingsordninger og målsettinger om europeisk samordning på forbundsnivå. Mye taler likevel for at det sterkeste trykket for europeisering av lønnsdannelsen vil utvikles på konsernnivå. Samtidig som en ser tendenser til at ledelsen i konsernene utvikler sentraliserte retningslinjer for lønnsdannelsen i datterbedriftene, kan dette bidra til å forsterke presset for desentralisering av nasjonale forhandlingssystem (Marginson & Sisson 2001).

Arbeidsgiverorganisasjonene på europeisk *sektor/bransjenivå* er sterkt imot at lønsspørsmål skal gjøres til tema i den sosiale dialogen med fagbevegelsen.⁶⁵ Det er derfor de faglige europeiske industriføderasjonene (EIFs) og nasjonale fagforbund som har tatt føringen i å utvikle tariffpolitisk samordning over landegrensene. I september 1998 ble forbund og hovedsammenslutninger fra Benelux-landene og Tyskland enige om å samordne sine krav, utveksle informasjon, og delta i hverandres forhandlingsdelegasjoner (den såkalte *Doorn-avtalen*). Flere tyske forbund, spesielt IG-Metall, har tatt liknende initiativ i forhold til blant annet danske, østerrikske og sentral-europeiske partnere. I desember 1998 vedtok EMF (den *Europeiske Metallarbeiderføderasjonen*) å innlede en tilsvarende prosess og utarbeidet retningslinjer for den samlede lønnsveksten på sitt område bygd på formelen '*inflasjon + produktivitetsvekst*'. Flere andre EIFs har tatt liknende initiativ. EMF har tidligere vedtatt arbeidstidspolitiske retningslinjer (maksimalt 1750 timer årlig arbeidstid, 100 timer årlig overtid), og har de seinere årene nedlagt et ambisiøst arbeid i å utvikle databaser og organer for effektiv informasjonsutveksling, synkronisering av forhandlingsrytmen, samordning av tariffkrav og organisering av sympatiaksjoner (Schulten 2001b). Rett til betalt yrkesopplæring er ett slikt hovedkrav. En viktig element i EMF's strategi er å utvikle regionale forhandlingsnettverk, hvor de nordiske forbundene gjennom Nordiska Metall utgjør en slik region. Fellesforbundet inviterte således sine nordiske feller til forberedelsen av 2000-oppgjøret. Dette er videreført i de andre landenes etterfølgende oppgjør.

⁶⁴ EU-Kommisjonen har også tatt initiativ til å drøfte utvikling av et europeiske rammeverk for 'financial participation' (overskuddsdeling, bonusprogrammer mv).

⁶⁵ Dette kan kanskje virke som et paradoks; en kunne tenkt seg at arbeidsgiverne var mest interessert i å motvirke konkurransevridende lønnsdumping og oppnå 'a level playing field' på dette nivået hvor konkurransene i produktmarkedene er sterkest og mest direkte. Arbeidsgiverne virker imidlertid innstilt på å beholde lønn som et desentralisert virkemiddel når konkurransen skjerpes. Samtidig er det på sektornivå de sterkeste faglige motpartene er å finne, hvilket antakelig er en av grunnene til at mange av de såkalte FEBI-er (europeiske industriforbund) foretrekker å la UNICE tas seg av sosiale spørsmål.

Et stridsspørsmål ved utarbeidingen av EMFs retningslinjer i 1998 var definisjonen og forståelsen av det lønnspolitiske handlingsrommet. IG Metall står for et ny-keynesiansk syn hvor den lave veksten i europeisk økonomi delvis forklares med for svak lønns- og etterspørselsvekst, og gikk derfor inn for en offensiv lønnstrategi for å ta ut 'inflasjon+produktivitetsvekst'.⁶⁶ Flere sør-europeiske og nordiske medlemmer var derimot mer tilbakeholdende og det endelige vedtaket ble modifisert til en lønnsnorm på inflasjon pluss en balansert del av produktivitetsveksten. Da erfaringene ble oppsummert på EMF's tariffkonferanse i Oslo juni 2001, viste det seg at mange av medlemsorganisasjonene har hatt vansker med å innfri EMF's lønnspolitiske mål (inkludert IG Metall), men at det hadde vært et viktig orienteringspunkt for de nasjonale aktørene (Schulten 2001b). Et problem ved praktiseringen av felles lønnsnormer er hvordan ulike sosiale ordninger, arbeidstidsreduksjoner og sysselsettingspolitiske tiltak mv, skal beregnes og sammenliknes. Tilsvarende erfaringer er rapportert fra Doorn-prosessen til fagforbundene i Benelux-landene og Tyskland, som i 2001 vedtok å gjøre livslang læring til et hovedkrav i forhandlingene i alle landene i år 2002.

Selv om resultatene hittil ikke har vært så merkbare i praksis, er det liten tvil om at forsøkene på utvikle en europeisk tariffpolitikk har vært et viktig ledd i å skape større innsikt og felles forståelse av den gjensidige avhengigheten og de felles målene og vilkårene for nasjonal lønnspolitikk i EU/EØS-området. I EMF's tariffpolitiske utvalg må alle medlemsorganisasjonene redegjøre for utfallet av sine lønnsoppgjør og forsvare eventuelle avvik fra målsettingene. I følge nordiske deltakere innebærer dette et sterkt element av gjensidig læring og påvirkning, som har skapt økt bevissthet og forpliktelsesgrad i forhold til prosessen. Viljen til å yte støtte ved arbeidskonflikter er også økt, noe blant annet det norske Fellesforbundet fikk erfare ved konfliktene i 1996 og 2000 hvor IG Metall la press på sine arbeidsgivere for å hindre trusler om utelukkelse av norske underleverandører til tyske bilfabrikanter. Det er i et slikt perspektiv europeiske fagorganisasjoner har tatt initiativ til å utrede rettigheter til sympatiaksjoner over landegrensene (den 5. frihet) og utvikling av institusjoner og regler for tvisteløsninger ved forhandlinger på europeisk plan.⁶⁷

Doorn-og EMF-prosessene viser at en kjerne av forbund i euro-sonen er i ferd med å innlede et mer forpliktende samarbeid, og mange ser nok for seg at IG Metall skal bli en pioner i utviklingen av et transnasjonalt samordningsmønster inspirert av den tyske frontfagsmodellen (pattern-bargaining). Også i de nordiske metallforbundene ser det ut til at man legger betydelig vekt på denne

⁶⁶ En vanlig tolkning er at dette innebærer en andel av produktivitetsveksten som tilsvarer arbeidstakernes lønnsandel (faktorinntekt).

⁶⁷ Etter at det belgiske formannskapet i EU 2001 tok opp spørsmålet, er det nå også til behandling i Kommisjonen og forventes utsendt på høring høsten 2002.

samordningen, og i økende grad skjeler til lønnsutviklingen i Tyskland i utformingen av sine krav. Det er samtidig mye som taler for at den europeiske sentralbanken følger lønnsutviklingen i Tyskland nøye når den utformer sin rentepolitikk. Det er imidlertid store kollektive samhandlingsproblemer som skal løses før den faglige samordningen blir effektiv, og enkelte fagforbund både i sør og nord har uttrykt skepsis til at forbundene i Tyskland og den tidligere DM-sonen skal bli for dominerende (Pochet 1999). Hvis de deltakende fagorganisasjonene lykkes – og i økende grad fremmer likeartete krav med økende samtidighet – kan en ikke se bort fra at dette med tiden vil føre til transnasjonale konflikter, som dels kan tvinge fram økt samordning på arbeidsgiversiden,⁶⁸ dels kan gi støtet til reelle grenseoverskridende forhandlinger. I så fall ville det blitt en varm potet for både nasjonale myndigheter og EU-institusjonene. Historisk har det vært i slike situasjoner nye institusjoner og løsninger har vokst fram nasjonalt, noe en ikke kan utelukke kan gjenta seg på transnasjonalt eller europeisk plan, selv om sannsynligheten i øyeblikket kan virke liten.

På *hovedorganisasjonsnivået* har EFS i mange år argumentert for at det er nødvendig å samordne penge-, finans- og lønnspolitikken i euro-sonen. På EFS-kongressen i 1999 ble det vedtatt et program for utvikling av et europeisk system for arbeidslivsrelasjoner, hvor et viktig mål er å fremme tariffpolitisk samordning. EFS har deretter opprettet en egen komite for kollektivforhandlinger. Siden de aller færreste av hovedorganisasjonene i EFS har mandat til lønnsforhandlinger i hjemlandet, er det klart at EFS kun kan ha en tilretteleggende rolle i denne sammenhengen og at det er de europeiske industriføderasjonene og deres nasjonale forbund som må være hovedaktørene.

Under det tyske EU-formannskapet våren 1999 ble de sosiale partene bedt om å medvirke i utforming av en 'Europeisk sysselsettingspakt'. Denne ble vedtatt på toppmøtet i Köln i juni 1999, og gav støtet til den såkalte *makro-dialogen* hvor EFS, UNICE og CEEP deltar i halvårlige møter med ESB, Kommisjonen, den såkalte 'troikaen', samt EU's finansministrene, for å utveksle informasjon og synspunkter på den økonomiske utviklingen. Dette har dreid seg om en lukket, uformell dialog som ikke kan ventes å føre til noen form for forpliktende avtaler eller retningslinjer. Så lenge verken UNICE eller EFS's deltakere har mandat eller evne til å påvirke underliggende medlemsorganisasjoners lønnspolitikk er mulighetene – og fagbevegelsens påvirkningsevne – i denne dialogen meget begrenset.⁶⁹ ESB-sjef Duisenberg uttrykte således etter et møte at utvekslingen

⁶⁸ Mange hevder slik arbeidsgiversamordning har foregått uformelt i lang tid, feks. ved at Belgisk metallarbeidsgivere fortløpende konfererer med tyske Gesamtmetall.

⁶⁹ Erfaringene fra nasjonale ordninger for denne typen konsultasjon (kfr det norske Kontaktutvalget og det Teknisk Beregningsutvalg for Inntektsoppgjørene) kan likevel tilsi

hadde vært interessant og nyttig, men han trodde ikke partene hadde mye å tilby ham (i form av leveringsdyktighet). For å styrke den sosiale dialogen om økonomiske og sysselsettingspolitiske spørsmål tok Kommisjonen våren 2002 initiativ til etablering av et årlig 'Sosialt Toppmøte for Vekst og Sysselsetting' hvor partene i arbeidslivet, EU's Presidentskap (den såkalte Troikaen) og Presidenten i Kommisjonen skal møtes i forkant av EU's Rådsmøte (European Commission 2002).⁷⁰

Samordning av lønnsforhandlinger i Europa har en viktig politisk dimensjon. Europeisk fagbevegelse har hittil dratt nytte av at EU-institusjonene har ønsket å utvikle sosialpartnerskap som en måte å sikre oppslutning og legitimitet rundt den europeiske integrasjonen. Det er positivt, men fagbevegelsen har vært svært avhengig av politikernes godvilje og Kommisjonens interesse i å fremme lovgivning som pressmiddel for å få arbeidsgiverne til forhandlingsbordet (Martin & Ross 1999). Arbeidsgiverorganisasjonen UNICE har de seinere år uttrykt økende motvilje mot å delta i slike forhandlinger 'under trusselen om lovgivning' (Hornung Draus 2001) og tatt til orde for frivillige forhandlinger som skal gjennomføres via nasjonale forhandlinger i stedet for EU-direktiv. Avtalen om fjernarbeid (telework) vil bli en test på partenes vilje og evne til å implementere slike avtaler. Samtidig kan det se ut til at mer dereguleringsorienterte krefter er på fremmarsj i flere EU/EØS-land (kfr. regjeringsskiftene i Italia, Spania, Østerrike, Danmark, Norge, Nederland og Frankrike). Hvis fagbevegelsen skal overskride rollen som politisk høringsinstans på europeisk plan og skaffe seg styrke til å øve press på arbeidsgiverne i en slik sammenheng trenger den industrielle muskler. Det gjelder også hvis fagbevegelsen skal framstå som en troverdig motpart i debatten om europeisk samordning av økonomisk politikk og lønnspolitikk. Historisk viser nasjonale erfaringer at det er gjennom makten til å påvirke vilkårene for kjøp av arbeidskraft – i siste instans ved muligheten til kollektivt å holde tilbake salget av arbeidskraft – at fagbevegelsen har klart å skaffe seg politisk forhandlingskraft. Uten en troverdig evne til å kunne påvirke lønnsdannelsen i strategiske deler av euro-sonen, er det liten grunn til å tro at den europeisk fagbevegelsen kan bli en reell forhandlingsmotpart for arbeidsgiverne og de økonomisk-politiske institusjonene på europeisk plan. Utvikling av kapasitet til lønnspolitisk samordning har således ikke bare en økonomisk side, men er kanskje like mye et spørsmål om hvordan fagbevegelsen kan styrke sin politiske rolle på europeisk plan.

at slike prosesser kan bidra til å øke den gjensidige forståelsen og tillitten mellom partenes – noe som i seg selv kan være positivt.

⁷⁰ Dette møtet skal blant annet erstatte den tidligere 'Standing Committee for Employment' som ikke har fungert.

En toveis modell for samordning av lønnspolitikken over landegrensene?

Det er mange hindringer for utvikling av en forpliktende faglig samordning av kollektivforhandlinger på europeisk plan. Den økonomiske situasjonen varierer sterkt mellom landene og både EFS og de europeiske industriføderasjonene kjennetegnes av store interne forskjeller mellom medlemmene når det gjelder struktur, mandat, oppslutning og kapasitet til følge opp felles politikk (Ebbinghaus & Visser 2000b) – trekk som kan forsterkes med EU's østutvidelse.

Hindringene bør likevel ikke skygge for de framskrittene som er gjort de seinere år. Med det fremvoksende euro-regimet som referansepunkt, har de europeiske fagorganisasjonene satt i gang debatter og læringsprosesser som kan peke fram mot en toveis modell for 'myk' koordinering over landegrensene (Dølvik 2002). For å knytte sammen koordinering innen og mellom nasjonalstatene og bidra til å bygge bro mellom behovet for nasjonal fleksibilitet og europeisk samordning, kan man på sikt se for seg en modell som bygger på

1. *Transnasjonal rammekoordinering av tarifforhandlinger på sektornivå*, trolig med IG Metall som frontløper innenfor EMF-og Doornprosessene, som definerer takten og rammene for lønnsforhandlinger i Euro-sonen, i samspill med
2. *Nasjonal koordinering av lønnsveksten på tvers av sektorer*, enten gjennom nasjonal inntektspolitikk eller ved samordnete industri- eller sektorforhandlinger bygd på frontfagslogikken, som gir grunnlag for (oppstrøms) nasjonal deltakelse i europeisk samordning og (nedstrøms) tilpasning av europeiske rammer og parametre ut fra skiftende nasjonale og sektorvise forutsetninger.

I en slik modell vil videreføring av nasjonale sosialpakter og/eller samordning på forbunds/sektornivå ikke stå i strid med, men være en forutsetning for en smidig europeisk rammekoordinering som ikke bryter opp etablerte former for samhörighet innenfor nasjonalstaten. Omvendt kan tverrnasjonal sektorkoordinering skape felles normer og orienteringspunkter som kan forhindre at nasjonal inntektspolitikk utarter til overdreven moderasjon eller lønnsdumping ('beggar your neighbour'-policies). En forutsetning er at den europeiske samordningen først og fremst tar sikte på å utforme normative kriterier, tommelfinger-regler og 'korridorer' for lønnsvekst over konjunktursyklusen, som gir solid spillerom for tilpasning til nasjonale og sektorvise forskjeller i produktivitetsutvikling og økonomiske svingninger. Ved å sikre at de trendsettende aktørene i de europeiske frontfagene er forankret i integrerte nasjonale forhandlingsystem og er forpliktet overfor forbundsfeller i mindre produktive næringer, vil disse ha incentiver til å ta hensyn til eksterne effekter i

utformingen av sine krav og strategier. I den grad en slik modell kan bidra til å etablere en synlig og troverdig faglig referansepart for ESB kan den i prinsippet også legge tilrette for en mer sysselsettingsvennlig pengepolitikk enn i et system hvor lønnsforhandlerne kun tar nasjonale hensyn i sine strategier.

Det kan innvendes at en slik toveis modell for europeisk og nasjonal rammekoordinering er fin i teorien men utopisk i praksis. Utvikling av felles lønnspolitiske normer og forståelser i så forskjellige økonomier og sektorer er ingen enkel oppgave. Og for at modellen skal virke forutsettes det at de nasjonale fagforbundene klarer å gjennomføre omforente mål og strategier, et vilkår som i dag langt fra er tilstede. Det er indikasjoner på at mange nasjonale forbund trass i offisiell tilslutning på møter i EFS, EMF og andre EIF's i praksis prioriterer nasjonale mål, eller, alternativt, ikke er sterke nok til å innfri de målsettingene som de selv har vedtatt i felleseuropeiske møter. Og i en periode hvor mange arbeidsgivere presser på for desentralisering og individualisert resultatlønn, er det bare tiden som kan vise om fagforbundene er i stand til å opprettholde landsomfattende lønnsavtaler, som er en avgjørende forutsetning for europeisk samordning utover konsernnivået.

Avslutning

Konklusjonen på analysene i dette kapitlet er at medlemskap i ØMU vil styrke behovet, og antakelig incentivene, for samordning av lønnsdannelsen på nasjonalt nivå. Videre vil det fra fagbevegelsens side være ønskelig å utvikle former for samordning over landegrensene som kan motvirke ødeleggende lønnskonkurranser og styrke grunnlaget for påvirkning av den økonomiske politikken i EU. Drøftingene viser også at overgangen til ØMU har styrket bevisstheten i fagbevegelsen om den økende avhengigheten over landegrensene og lønnspolitikkenes kritiske rolle for sysselsettingsveksten i den nye politiske økonomien i Europa. Prosessen har også ført til en viss europeisering av fagforbundenes strategiutvikling. Samtidig er det klart at jo mer ØMU innfrir løftene om økt vekst, jo mer krevende vil det bli for fagbevegelsen å samordne lønnspolitikken og motvirke nasjonale lønns- og prisspiraler (Dølvik 2002). Mens fagforbundene vil ha en felles interesse i samordning for å motvirke nasjonal lønnsdumping i nedgangstider, kan mange forbund være fristet til å satse på lønnspolitisk 'free-riding' i oppgangstider. Fraværet av nasjonale sentralbanker kan forsterke slike utslag, mens skjerpet konkurranse trekker i motsatt retning. Likevel, sett i sammenheng med utviklingen av europeiske avtaler om arbeidsvilkår innenfor den sosiale dialogen, samt utviklingen av sektordialogen og den europeiske sysselsettingsstrategien, har utviklingen det siste tiåret trukket opp konturene av noe som på sikt kan utvikle seg til et europeisk regime for arbeidslivsrelasjoner (se Tabell 4.1, nedenfor).

Ut fra denne analysen vil ikke europeisk integrasjon kreve noen vidtgående sentralisering av kollektivforhandlinger på europeisk plan, eller oppbygging av en europeisk kopi av tidligere nasjonale forhandlingsmodeller. I et slikt flernivå-regime vil tyngdepunktet i forhandlingssystemene fortsatt være forankret på nasjonalt nivå, men aktørene vil i økende grad være innbundet i et nettverk av europeiske avhengighetsrelasjoner, retningslinjer, forståelser og læringsprosesser. Samlet sett peker dette i retning av en stegvis, variert og i hovedsak horisontal form for europeisering av kollektivforhandlinger og faglig organisering. I et slikt scenario kan resultatene forventes å bli mer likeartet mellom landene, men mangfoldet av nasjonale institusjoner og særpreg vil trolig videreføres. Styrken ved en nettverksmodell er at den kan gi fleksibilitet, spillerom og støtte til videreutvikling av de nasjonale forhandlingssystemene. Svakheten er at den kan bli for løs og uforpliktende. Utfordringen vil derfor være å utvikle prinsipper for koordinering og ansvarsdeling som er tydelige nok til å sikre at det faglige samarbeidet i konsern, forbund og hovedorganisasjoner trekker i samme retning. Dette vil stille økte krav til samholdet i organisasjonene både innen og utover nasjonsgrensene.

Tabell 4 Flernivå-nettverk for europeisk koordinering av forhandlinger og arbeidslivsrelasjoner

	Europeisk nivå	Nasjonalt nivå
Hoved-organisasjonsnivå	Makro-økonomisk dialog Sosial dialog om europeiske rammeavtaler Sysselsettingsstrategien	Sosialpakter om inntektspolitikk og reformer i arbeidslivet og velferdsstaten Forhandlet implementering av europeiske avtaler/direktiv Nasjonale aksjonsplaner
Sektor & forbundsnivå	Lønnskoordinering eks. EMF & Doorn prosessene Konfliktberedskap Sosialdialog, rammeavtaler	Samordning gjennom frontfagsforhandlinger Sympatiaksjoner Forhandlet implementering
Selskapsnivå	Europeiske Samarbeidsutvalg, medvirkning i Eurobolag Rammeavtaler om arbeidsvilkår, Codes of conduct etc Utveksling av tariffkrav Konfliktberedskap	Informasjon & konsultasjon Bedriftsforhandlinger om gjennomføring Armlengdes lønnsforhandlinger over grensene Sympatiaksjoner

Kilde: Forfatterens tilpasning av Jacobi (1998) & Schulten (1998).

5. Oppsummering og perspektiver framover

Utgangspunktet for dette notatet var den internasjonale debatten om virkningene av globalisering og økonomisk integrasjon for nasjonale arbeidslivs- og forhandlingsregimer. Det har lenge vært spådd at internasjonalisering, nye produksjonsformer og overgangen til en postindustriell økonomi vil underminere grunnlaget for arbeidslivsregimer av nordisk støpning og føre til en 'amerikanisering' kjennetegnet ved desentralisering, deregulering og individualisering av arbeidsmarkedet. En slik utvikling vil, som en har sett i England, New Zealand og Australia, fjerne grunnlaget for de nordiske fagorganisasjonenes sterke samfunnsmessige stilling, bygd på deres nøkkelrolle i lønnsdannelsen og dermed i den makroøkonomiske styringen. Samtidig hevdes det ofte at internasjonaliseringen av produksjonslivet gjør nasjonalstaten mindre relevant som ramme for organisering og politisk styring, og at framvekst av transnasjonale reguleringer og forhandlingsrelasjoner på europeisk og globalt plan gradvis vil erstatte nasjonale arbeidslivsregimer. I tråd med slike forventninger har de nordiske fagbevegelsene vært spådd en grum skjebne som museumslevninger fra nasjonsbyggingens og den industrielle masseproduksjonens epoke.

Som vi har sett i de foregående kapitlene har disse spådommene hittil ikke slått til, og det er lite som tyder på at de vil bli innfridd i nær framtid. Siden den framtidspessimistiske debatten om internasjonalisering, ny produksjonsteknologi, fleksibilitet og markedsliberalismens fremmarsj skjøt fart utover i 70-80-årene, har de nordiske fagbevegelsene i hovedsak opprettholdt eller økt sitt medlemsgrunnlag og lønnsdannelsen er fortsatt tungt forankret i landsomfattende, kollektive avtalesystemer. Et hovedtrekk i bildet har altså vært forbausende kontinuitet og stabilitet. Dette bør ikke skygge for at de ytre økonomiske og politiske endringene har bidratt til viktige interne forandringer som kan reise tvil om de nordiske forhandlingsystemenes framtidige stabilitet. I dette avslutningsavsnittet skal vi først sammenfatte noen hovedtrekk ved de siste tiårs utvikling og deretter spekulere litt omkring mulige utviklingslinjer framover.

Internasjonalisering – ingen ny utfordring for de nordiske arbeidslivsregimene

I motsetning til den utbredte framstillingen av globalisering og europeisk integrasjon som en i hovedsak ny utfordring for de nordiske arbeidslivsregimene, har et sentralt poeng i denne delrapporten vært at de nordiske økonomiene allerede har gått gjennom en lang periode med til dels dramatiske endringer i de internasjonale rammevilkårene og at de har vist seg mer tilpasningsdyktige og robuste enn mange hadde ventet. Satt på spissen kan man hevde at arbeidslivet i Norden har mange av utfordringene knyttet til internasjonalisering og

postindustrialisering bak seg. Ikke bare har man gjennomgått en lang periode med handelsliberalisering siden 2.verdenskrig (EFTA/GATT), liberaliseringen av kapitalmarkedene og overgangen til et internasjonalt lavinflasjonsregime begynte på 80-tallet, og innføringen av fri flyt av varer, tjenester og arbeidskraft i tidligere skjermete sektorer, inklusive deler av offentlig virksomhet, er gjennomført som ledd i tilpasningen til EU's indre marked på 90-tallet. Nordisk industri har vært utsatt for global konkurranse i flere tiår, og har i løpet av 80-og 90-årene gjennomgått en kraftig sanering, omstrukturering og internasjonalisering, mens det store spranget over i tjenestesamfunnet skjedde på 70-80-tallet. Arbeidsintensiv industriproduksjon er flagget ut og lokomotivene i nordisk økonomi er forlenget blitt globale selskaper. Dette har innebåret store omstillinger og satt etablerte ordninger for medvirkning og forhandlinger under press, men har hittil ikke rokket ved grunnpillarene i de nordiske arbeidslivsmodellene.

Med organisasjonene i eksportindustrien som frontfag, ble de nasjonale forhandlingssystemene utformet for å håndtere ytre konkurranse i de små, åpne nordiske økonomiene. Grunntrekkene ble formet under industrialiseringen under den første perioden med økonomisk globalisering før 1.verdenskrig. Spesielt i Norge spilte samspillet mellom internasjonal kapital og staten en viktig rolle i industrireisingen. Nasjonsbyggingen og utviklingen av de nordiske velferdsstatene har således ikke stått i motstrid til integrasjonen i den internasjonale økonomien, men vært en viktig forutsetning for denne integrasjonen. I et slikt perspektiv er det kanskje ikke så overraskende at Finland, Danmark, Sverige og Norge nylig ble rangert blant verdens 10 mest globaliserte økonomier i en studie utført for tidsskriftet *Foreign Policy* (2001). Mer overraskende var det at et slikt amerikansk tidsskrift slo fast at de nordiske landenes evne til å mestre globaliseringen viste at velregulerte, egalitære økonomier med avanserte velferdsstater ikke er noe hinder for å hevde seg i den globale markedesøkonomien. En indikasjon på det siste kan være at de nordiske landene, sammen med USA, ligger i teten når det gjelder utbygging av digital infrastruktur og oppkopling til 'the worldwide web', på samme måten som de ligger i teten når det gjelder utdanningsnivå og kvinnelig deltakelse i arbeidslivet. Dette samsvarer, som vi så i innledningen, med en lang tradisjon i komparativ samfunnsforskning som har vist at godt utbygde velferdsordninger og korporatistiske styringssystemer særlig har vokst fram i små, åpne økonomier med behov for å håndtere internasjonale svingninger (Katzenstein 1985, Rodrik 1997).⁷¹ Historisk har det også vært en

⁷¹ I følge Rodrik (1997: 6), 'there is [in fact] a striking correlation between an economy's exposure to foreign trade and the size of its welfare state. It is in the most open countries, such as Sweden, Denmark and the Netherlands, that spending of income transfers has expanded most'. Rodrik uttrykker likevel bekymring for at økt skattekonkurranse og kapitalmobilitet kan svekke velferdsstatens buffer-funksjon ifht ytre ustabilitet. Nyere internasjonal statistikk viser likevel at sosialutgiftens andel av BNP i OECD-landene har

tendens til at økonomier som er svært avhengig av internasjonal handel har mindre inntektsforskjeller enn mer innadvendte økonomier (Moene & Wallerstein 1997, 2002). Dette dels fordi presset fra internasjonal konkurranse begrenser mulighetene til 'rent-seeking' fra privilegerte og beskyttede samfunnsgrupper, dels fordi små åpne økonomier ved siden av velutbygde velferdssystem ofte har utviklet sentraliserte forhandlingssystem (Pontusson 2000). De relativt lave funksjonærlønningene i nordisk industri som følge av solidariske lønnsnormer er således ofte fremhevet som et internasjonalt konkurransefortrinn, mens høye minstelønninger motsatt er en ulempe for utviklingen av arbeidsintensive tjenester for hjemmemarkedet.

Det siste har de nordiske landene kompensert ved å bygge ut omfattende offentlige velferdstjenester, som gjennom en finansieringsmodell basert på beskatning av en stor arbeidsstyrke delvis har avlastet det konkurranseutsatte produksjonslivet for byrdene med å finansiere helse- og pensjonsutgiftene (Scharpf 1996). Slik sett er det mulig å se det egalitære fordelingsmønsteret, den kollektive frambringelsen av sosial og fysisk infrastruktur, samt favoriseringen av eksportnæringene i de nordiske landene som elementer i en samfunnsformasjon som historisk har vært innrettet mot og formet av konkurranse i internasjonale markeder. På vei inn i en epoke hvor kapital og teknologi blir lettere tilgjengelig og kompetanse, human kapital og sosial organisering får økende betydning for konkurranseevnen i avanserte høykostmarkeder, kan disse trekkene ved de nordiske økonomiene være en potensiell kilde til komparative fortrinn, slik NOKIA kanskje kan stå som eksempel på.

Samtidig var oppbyggingen og virkemåten av de nordiske velferdssamfunnene basert på en sterk kontroll med de økonomiske strømmene over landegrensene – som i dag er gjennomhullet av internasjonalisering – mens veksten i andelen sysselsatte i hjemmemarkedssektorene tilsynelatende har bidratt til å svekke de internasjonalt orienterte næringenes politiske gjennomslagskraft. De nordiske velferds- og arbeidslivsregimene står således i et ambivalent forhold til internasjonalisering; på samme tid som de er sterkt avhengige av konkurranseevnen i internasjonale markeder, framstår utviklingen i disse markedene for en del grupper som en trussel mot viktige trekk ved disse regimene. Dels legger de ytre skrankene begrensninger på veksten i offentlig sektor, dels bidrar takten i omstillingene og eierskiftene i konkurranseutsatte næringer til å uthule nasjonale ordninger for bedriftsdemokrati og medvirkning på virksomhetsnivå.

Likevel, i motstrid til tesene om at regulerings-, skatte-, og kostnadsnivået i nordisk arbeidsliv ville kvele sysselsettingsveksten og skape tiltakende ledighetsproblemer når landene ble utsatt for sterkere europeisk og global konkurranse,

fortsatt å vokse de seineste tiår, og faktisk økte sterkere i 90-årene enn i 80-årene (Øverbye, 2001).

kan det konstateres at de nordiske landene (etter en periode med historisk høy arbeidsledighet) de seinere årene igjen har opplevd solid sysselsettingsvekst, ikke minst i privat tjenesteyting, og i dag tilhører gruppen av OECD-land med høyest sysselsettingsrate, minst sosial ulikhet, og, med unntak for Finland, lavest arbeidsledighet (Dølvik 2001).⁷²

Forhandlingssystemer i endring: Reform, konsolidering og desentralisering.

I 1970-årene ble de nordiske landenes sentraliserte forhandlinger og tette samarbeid mellom sterke organisasjoner og staten sett som en styrke, men utover på 80-tallet ble det vanligere å se disse ordningene som en hovedårsak til økonomiske og arbeidsmarkedspolitiske problemer – de ble framstilt som hindre for nødvendig fleksibilitet og omstilling (Baglioni & Crouch 1990, OECD 1994b). Da den svenske arbeidsgiverforeningen i begynnelsen av 90-årene varslet at den ikke lenger ville delta i sentrale forhandlinger og trakk seg ut av alle korporative råd og utvalg, ble dette, sammen med den danske desentraliseringen på 80-tallet, i mange miljøer oppfattet som den endelige bekreftelsen på sammenbruddet i den nordiske arbeidslivsmodellen. Slike tolkninger har vært påvirket av nedbyggingen av kollektivavtalesystemene i USA og England, som ofte er forvekslet med en global trend og framholdt som eksempler til nødvendig etterfølgelse. Som vist i kapittel 3, har denne virkelighetsforståelsen bygd på mangelfull kjennskap til hvilke tilpasninger som faktisk har funnet sted både i de nordiske forhandlingssystemene og i andre europeiske land.

Selv om tilpasningen til endrete internasjonale vilkår – først og fremst åpningen for bredere internasjonal konkurranse, økt kapitalmobilitet og skiftet til et makroøkonomisk regime bygd på lav inflasjon og restriktiv pengepolitikk – har utløst viktige endringer, har dette snarere ført til en relativ konsolidering enn en generell nedbygging av de kollektive avtalesystemene i Norden. De nasjonale responsene har vært forskjellige, og har i stor grad reflektert særegne nasjonale vilkår og problemer, men har i alle landene vært kjennetegnet av at lønnsdannelsen fortsatt skjer innenfor rammene av landsomfattende avtaler på forbunds,- sektor – eller hovedorganisasjonsnivå, kombinert med økende spillerom for lokale forhandlinger.

Mens man i Sverige og Danmark har forlatt 70-tallets sterke sentrale samordning og gått tilbake til den opprinnelige modellen med forbundsvis forhandlinger – delvis kombinert med sterkere konsentrasjon og samordning på

⁷² I internasjonale sammenlikninger framtrer de nordiske landene også blant de landene som de seinere år har hatt minst vekst i såkalt 'atypiske' arbeidsformer (med unntak av en betydelig vekst i midlertidige jobber i Sverige og Finland), samtidig som arbeidstakerne i de nordiske landene rapporterer best jobb-kvalitet og muligheter til medvirkning og opplæring (Gallie 2000).

bransje/sektornivå – førte de økonomiske krisene i Finland og Norge til en gjenoppliving av tradisjonene med sentralisert inntektspolitikk i 90-årene. De nasjonale tilpasningene har i noe ulik grad bidratt til å forsterke utviklingen mot et system av flernivåforhandlinger, der de sentrale eller sektorbaserte oppgjørene i økende grad definerer fellesbestemmelser (eks. pensjon, opplæring mv) og rammer, kriterier og retningslinjer for tilpasningsforhandlinger på bransje- og bedriftsnivå. Denne utviklingen har kommet lengst i Danmark, hvor den faktiske lønnsdannelsen i hovedsak skjer på virksomhetsnivå, men tilsvarende tendenser til økt lokal fleksibilitet kan observeres i de andre landene. I Danmark og Sverige har en også sett en overgang til lengre avtaleperioder, med både 3 og 4 års varighet, som gir større forutsigbarhet og fleksibilitet til å bake inn flere saker i større pakkeløsninger. Endringene i det finske forhandlingssystemet skjer også innenfor tilsynelatende stabile sentrale rammer, mens utviklingen i Norge er mer usikker etter at Solidaritetsalternativets sammenbrudd har utløst fornyet lønnskurransse og økt desentralisering i flere sektorer. Trass ulikhetene i institusjonell tilpasning, så man i alle de nordiske landene (som i Vest-Europa for øvrig) i 90-årene et markant skift til lønnsmoderasjon og mer konkurranseorientert lønnspolitikk, ofte bygd på direkte henvisninger til lønnsveksten hos handelspartnerne og inflasjonen i Euro-sonen (euro-normer ol). Under oppsvinget fra slutten av 90-årene skjøt likevel lønnsveksten fart igjen i Danmark og Norge spesielt, og både i Sverige og Norge ble økt pris- og lønnspress brukt som begrunnelse for renteøkninger våren 2002.

Omstillingskrisene på 80-90-tallet, i samspill med økt internasjonalisering og høyere ledighetsnivå, innebar en maktforskyvning i arbeidsgivernes favør. Samtidig har internasjonale produksjonskjeder, just-in-time-levering, og større følsomhet for negativ omtale i forhold til kunder og offentlighet gjort en del arbeidsgivere mer sårbare for arbeidskonflikter (Moene 1999). Økt avhengighet av medarbeidernes kompetanse og positive samarbeidsforhold, i samspill med økt knapphet på arbeidskraft de seinere årene, har også styrket arbeidstakernes markedsbaserte forhandlingsmakt i en del bedrifter og bransjer.

Parallelt med endringene i forhandlingsnivå og koordineringsformer, har det skjedd en modernisering av forhandlingsagendaene i de nordiske landene. Nordiske tariffavtaler kan ikke lenger betegnes som standardiserte tvangstrøyer støpt etter den mannlige familieforsørgeren i industrien, men åpner i stadig flere sammenhenger for tilpasning til skiftende individuelle behov når det gjelder arbeidstid, forholdet mellom arbeid og familie/fritid, medvirkning, kompetanseutvikling, pensjoner og velferdsytelser. Samtidig vitner avtaleregulering av nye arbeidsformer knyttet til utleie- og vikarbyråer, midlertidig ansatte, call-sentra og hjemmearbeid om betydelig fornyelse av de kollektive forhandlingsordningene de seinere år. Dette gjenspeiler nok at flertallet av de fagorganiserte i Norden nå er kvinner, som i hovedsak arbeider i tjenesteytende næringer. Veksten i hjemme-

markedsorientert tjenesteyting har samtidig bidratt til at de konkurranseutsatte næringsenes frontfagsrolle har kommet under press de siste årene, og illustrerer at de største utfordringene til de nordiske forhandlingsmodellene har å gjøre med interne endringer i organisasjonsmønstre og maktforhold.

Selv om tegn til stagnasjon og et visst fall i faglig organisasjonsgrad kan spores de aller siste årene, er andelen fagorganiserte eksepsjonelt høy i internasjonalt perspektiv og omfatter det store flertall av lønnstakerne i Norden. Unntaket er privat tjenesteyting i Norge hvor andelen er meget lav. En viktig forklaring på den høye organisasjonsgraden i Danmark, Sverige og Finland er fagforbundenes rolle i administrasjonen i av ledighetskassene, men også økt utdanningsnivå og eksistensen av sterke organisasjoner for funksjonær og profesjonsgruppene bidrar til å trekke organisasjonsgraden opp – i hovedsak utenfor de tradisjonelle LO/SAK-forbundene. Kollektivavtaledekningen omfatter de aller fleste lønnstakere i Sverige og Finland, men er klart lavere i Danmark og Norge, spesielt i privat tjenesteyting hvor knapt halvparten er omfattet av kollektivavtaler.⁷³ Den faktiske lønnsutviklingen indikerer likevel at de kollektive avtalene er normgivende og gjennom forskjellige former for frontfagslogikk innen ulike sektorer har sterk innvirkning på lønnsdannelsen blant ordinære arbeidstakere. Tegn til økende lønnsulikhet kan likevel spores, spesielt i de øvre delene av lønnskalaen. Selv om det i alle landene rapporteres om økt lokal lønnsdannelse og spredning av nye belønningssystemer med vekt på prestasjonslønn, bonuser, opsjoner o.l. for visse yrkesgrupper, viser analysene at de kollektive organisasjonene fortsatt har en avgjørende rolle i den nasjonale lønnsdannelsen og at det er forhastet å snakke om noen gjennomgripende dekollektivisering eller individualisering av de nordiske arbeidsmarkedene.⁷⁴

Den koordinerte desentraliseringen i Danmark og Sverige kan tyde på at samordning mellom forbund på sektornivå er enklere å få til enn på hovedorganisasjonsnivå, fordi antallet aktører er færre, interessespektret smalere, nærheten til de aktuelle bransjevilkårene større, og mulighetene til en spesifisert delegering til, og samspill med, lokale forhandlinger er bedre. Denne typen desentralisering kan også gjøre det lettere å imøtekomme presset for en mer

⁷³ Med unntak for den finske ordningen med adgang til å generalisere vilkårene som er fastsatt i landsomfattende avtaler (med en viss dekningsgrad), gjenspeiler den internasjonalt høye kollektivavtaledekningen i Norden først og fremst den sterke organisasjonsgraden, samt ulovfestete tradisjoner for ufravikelighet og rett til å inngå 'hengeavtaler'/direkteavtaler med uorganiserte bedrifter.

⁷⁴ Spesielt i Sverige har man etter krisen i IKT-sektoren faktisk også sett en økende tilstrømming av forhenværende dot.com-arbeidere som henvender seg til fagforbundene, samtidig som kollektivavtaledekningen i den svenske IKT-sektoren har økt betydelig på 90-tallet (Kjellberg 2001). Dette kan være et forvarsel om at 'min egen lykkes smed'-ideologien under boomen i slutten av 90-årene kan snu når tidene igjen blir vanskeligere og næringen modnes (Dølvik 2001).

differensiert lønnspolitikk enn i sentralt samordnede oppgjør, men innebærer også at hovedorganisasjonene mister mye av sin makt. Innvendingen mot forbunds – og sektorvise forhandlinger har historisk vært at de enkelte aktørene i mindre grad vil ta hensyn til virkningene for inflasjon og sysselsetting, slik for eksempel de forbundsvis oppgjørene i Sverige og Norge på 80-tallet indikerte. I løpet av 1990-årene har det imidlertid vært vanskelig å påvise noen systematisk forskjell i lønnsutviklingen mellom land med forhandlinger på forbund vs hovedorganisasjonsnivå. Ved siden av høyt ledighetsnivå, er forklaringen på dette trolig at økt press fra internasjonal konkurranse og overgangen til uavhengige sentralbanker med makt til å tøyte forhandlerne med rentevåpenet har disiplinert lønnsdannelsen (Traxler *et al.* 2001, Iversen 1999). Det gjenstår imidlertid å se om disse faktorene er tilstrekkelige til å understøtte en fornuftig horisontal samordning av lønnspolitikken mellom forbund og sektorer i situasjoner med stigende press og knapphet på arbeidskraft i de innenlandske økonomiene.

Med det pengepolitiske skiftet i Norge i 2001 kan det fastslås at de siste tiårenes langtrukne og delvis konfliktfylte tilpasning til endrete internasjonale betingelser har ført til at de nordiske regimene for lønnsforhandlinger og makroøkonomisk styring har blitt mer like den opprinnelige tyske modellen. Denne var basert på et innarbeidet samspill mellom Bundesbank og nøkkelforbund i industrien som frontfag i en koordinert lønnsdannelse, og var inntil gjenforeningen i 1990 en ganske vellykket modell. Slik sett skulle de nordiske regimene være rimelig godt rustet til å møte de nye internasjonale utfordringene i skyggen av euro-sonen. Spørsmålet er likevel, for det første, hvorvidt det nye mønstret for 'organisert desentralisering' er i stand til å håndtere de indre spenningene mellom ulike grupper og sektorer i forhandlingssystemet, eller om 90-tallets tilpasninger bare representerer en overgangsfase i en langsiktig arbeidsgiverdrevet desentralisering av lønnsdannelsen til bedrifts- og virksomhetsnivå. For det andre er det usikkert hvordan de nye 'slankere' nordiske modellene vil reagere hvis den nasjonale pengepolitikken, som i Finland, blir erstattet av en felles europeisk pengepolitikk.

Forvittrings –og sentrifugalkrefter

Selv om internasjonaliseringen setter nasjonale avtaler under økt press, er den mest krevende utfordringen for de nordiske fagorganisasjonene etter vår vurdering å motvirke tendensene til forvitring og oppsplitting av forhandlings-systemene innenfra. Denne utfordringen kommer dels fra arbeidsgiversiden, hvor antallet virksomheter som ønsker å være gratispassasjerer ser ut til å øke, dels fra det voksende mangfoldet av yrkesgrupper, interesser, organisasjoner og verdier innad på arbeidstakersiden.

Det økte utdanningsnivået og skiftet fra industri til tjenestesyssetning har bidratt til tiltakende differensiering av arbeidstakernes situasjon og behov, som

igjen har kommet til uttrykk i endringer i medlemsfordelingen mellom forbund, hovedorganisasjoner og avtaleområder. Dette har påvirket maktforholdene både innad i fagbevegelsen og på arbeidsgiversiden, og har ført til store forskyvninger i organisasjonsstrukturene i alle de nordiske landene. Oppsplittinger, sammen-slåinger og alliansebygging både innad og på tvers av hovedorganisasjoner, i samspill med sektor-, bransje-og yrkesglidning, har skapt et mer uoversiktlig terreng og vanskeligere vilkår for samordning av forhandlinger på begge sidene av forhandlingsbordet. Lokalt har slike endringer dels ført til sterkere krav fra arbeidsgiverne om vertikale avtaler, dvs. 'en avtale per arbeidsplass', og dels utløst krav om individualisering av lønnsdannelsen.

Endringene i nærings-og sysselsettingsmønstret har ført til en tallmessig svekkelse av organisasjonene i konkurranseutsatt industri, samtidig som funksjonærene sine organisasjoner styrker sin stilling på bekostning av de tradisjonelle operatørforbundene. Ansatte i offentlig og privat tjenesteyting, som er mindre utsatt for internasjonal konkurranse, utgjør nå den store majoriteten av medlemmer i de nordiske fagbevegelsene. Tilsvarende vridninger skjer på arbeidsgiversiden enten innenfor de tradisjonelle hovedorganisasjonene, eller gjennom vekst i nye arbeidsgiversammenslutninger. Det er således klare tendenser i de nordiske landene til at eksportindustriens lederrolle i lønnsfastsettelsen er kommet under sterkere press på begge sider av bordet. For eksempel i det norske 2002-oppgjøret virket resultatet i eksportindustrien snarere som et golv enn et tak for lønnsveksten i tjenestesektorene.

Det er slike endringer i interessemønstret og maktforholdene i arbeidslivet som har ligget til grunn for tesen om disorganisering og sammenbrudd i korporatistiske styringsformer (Lash & Urry 1987, Streeck 1993). Selv om det er et reint empirisk spørsmål om denne tesen holder stikk, og den foreløpig har funnet begrenset støtte i internasjonal forskning, tyder erfaringene fra de nordiske landene på at endringene i sysselsettings- og organisasjonsmønster gjør det vanskeligere å føre en samordnet lønnspolitikk. Desentraliseringen i Danmark og Sverige hadde direkte sammenheng med at tunge aktører i industrien oppfattet at den sentraliserte samordningen ble for tungrodd og kostnadsdrivende, ikke minst som følge av de offentlige forbundenes økte innflytelse og innbyrdes lønnskonkurranse i fagbevegelsen.

Tilsvarende tendenser gjør seg nå gjeldende i Norge hvor arbeidsgiverne har mistet tillitt til at fagbevegelsen kan levere de kollektivt fornuftige løsningene som legitimeringen av sentral inntektspolitikk hviler på. Dette gjenspeiler trolig også at den sterkt sentraliserte koordineringen under Solidaritetsalternativet førte til passivisering av forbundene, indre slitasje og opposisjon i fagbevegelsen, samt vansker på rekrutteringssiden. I motsetning til i Norge, bygger de sentrale inntektspolitiske oppgjørene i Finland på en ikke rettslig bindende form for rammeforlik hvor de aktuelle avtalene slutes på forbundsnivå, samtidig som

forbundene har en 14 dagers frist til å melde om de vil 'bryte ut' og forhandle på egen hånd (Jokinen 2001). De sosiale paktene som ble sluttet i en rekke andre europeiske land i 90-årene, eks. Nederland, Italia og Irland, bygde på samme typen sentrale retningslinjer og kriterier for forbundsvise oppgjør. I praksis gir slik 'uformell konsertering' større fleksibilitet, samtidig som parameterne som fastlegges i de sentrale avtalene har hatt en normgivende virkning i forhold til etterfølgende forbundsforhandlinger.

I Norge var den sentrale inntektspolitikken vellykket så lenge ledigheten var høy, men etter hvert som arbeidsmarkedet ble strammere, de økonomiske utsiktene bedre, og ledernes opsjonsavtaler fetere, ble det stadig vanskeligere å sikre oppslutning blant medlemmene. Som kontrast har den høyere ledigheten i Finland og usikkerheten ved overgangen til EMU gjort det lettere å sikre enighet om fortsatt samordnet moderasjon.

Det ser følgelig ut til at sentralisert inntektspolitikk fungerer best i økonomiske krisetider – når det er lite å fordele både lokalt og sentralt, bortsett fra innflytelse på byrdefordelingen ved politiske tilstramminger – mens det er vanskeligere å bli enige om fordelingen når 'kaken' vokser. Slik sett vil evnen og viljen til inntektspolitisk samarbeid svinge med konjunktorene, på samme måte som lønnsveksten i et desentralisert system svinger med arbeidsløsheten. En av de største utfordringene ved lønnspolitisk samordning er således å oppnå enighet om fordelingsprinsippene på arbeidstakersiden i oppgangstider, når posisjoneringen mellom organisasjonene og redselen for å sakke akterut bidrar til å skru kravene i været. Samordningen kompliseres ytterligere ved at de individuelle arbeidsgiverne ofte overbyr hverandre i den lokale kampen om arbeidskraft, og at mulighetene til å dra nytte av lokal lønnsdrift er svært ulikt fordelt.

I tillegg til slike sykliske svingninger og strukturelle skift i maktforhold og antall aktører, har endringer i oppfatningene om hva som er sosialt rettferdige og legitime lønnsforskjeller gjort sentral samordning mer krevende. I alle de nordiske landene har en de seinere årene sett krav om økt kompensasjon for grupper med høyere utdanning, spesielt i offentlig sektor, som etter egen oppfatning har tapt på den solidariske lønnspolitikken de foregående tiår. Veksten i lederlønninger, opsjonsavtaler og gylne fallskjermer forsterker denne dynamikken. Etersom justering av relative lønninger (spesielt ved lav inflasjon) er vanskelig i sentraliserte oppgjør hvor 'kjøttvekta' veier tungt, ser mange av profesjonsgruppene, i likhet med arbeidsgiverne, desentralisering til virksomhetsnivå som en fordel, fordi de da også håper å kunne trekke større vekst på sin individuelle og gruppebaserte markedsrett til å øke lønnsforskjellene. Både i Sverige og Danmark har man således gått meget langt i retning av å desentralisere lønnsdannelsen i offentlig sektor de seinere år. Denne utviklingen skyter nå også fart i Norge, samtidig som yrkesgrupper i lavlønte private

tjenestebransjer foretrekker frie forbundsvisse forhandlinger for å utnytte sin konjunkturbetingete markedsmakt til å jevne ut historiske lønnsforskjeller.

På arbeidsgiversiden i privat sektor er presset for videre desentralisering sterkt, blant annet knyttet til økt bruk av individuelle belønningssystemer som ledd i Human Resource Management i avanserte bedrifter. I alle nordiske land har en også sett tendenser til at arbeidsgivere ønsker å kunne forhandle lokale lempelser i sentrale avtaler, omdanne tariffavtalene til uforbindtlige retningslinjer og intensjonserklæringer, eller gjøre dem frivillige for medlemsbedriftene. En slik utvikling kan fort undergrave avtalenes rasjonale som er å produsere kollektive goder, blant annet ved å motvirke uheldig konkurranse på lønns- og arbeidsforhold mellom bedrifter i samme bransje. Som en har sett i England og USA kan vekst i ikke tariffbundne virksomheter raskt uthule bedriftenes motivasjon til arbeidsgiverorganisering. I Norge har det vært holdt fram at felleskostnadene ved kollektivavtaler – slik som avtalefestet pensjon, opplæringsfond mv – skaper flere gratispassasjerer, dvs at 'tariffgodene' for arbeidsgiverne framstår som for dyre og utydelige. Hvis arbeidsgiverorganisasjonene kaster olje på dette bålet – slik det norske NHO har gjort – kan det legitimere en akselererende flukt fra kollektivavtaler, som i sin tur vil underminere organisasjonenes egen makt. Reine næringsorganisasjoner uten evne og vilje til å påvirke utviklingen i de samfunnsmessige lønnskostnadene og arbeidsvilkårene vil ha lite å tilby i politiske bytteprosesser med myndighetene.

I dette perspektivet viser sammenliknende internasjonal forskning at videreføring av landsomfattende kollektivavtalesystem er avhengig av rettslig forankret beskyttelse og politisk støtte til denne reguleringsformen. Erfaringene fra USA, England, New Zealand og Australia viser at regjeringer med politisk vilje og mandat til å deregulere arbeidslivet ganske raskt kan bidra til å demontere et kollektivavtalesystem. I Norden har denne situasjonen hittil ikke inntruffet, men det gjenstår å se hva den nye liberalistiske danske regjeringen kan stille i stand med sin parole om et 'fritt arbeidsmarked' og hvordan den høyreledete norske regjeringen vil opptre hvis konfliktene i arbeidslivet spisser seg til.

Stabiliserende krefter

De siste tiårenes markedsliberale vinder har styrket forestillingen om at arbeidsgiverne egentlig er best tjent med et 'fritt arbeidsmarked'. Dette synet overser imidlertid at sentrale kollektivavtalesystem opprinnelig var et resultat av press fra arbeidsgiverne for å avlaste den enkelte bedrift fra konflikt- og kostnadsdrivende forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår. Hensikten var ikke bare å motvirke de-stabiliserende lønnsk konkurranse mellom bedriftene, men også å redusere arbeidsgivernes beslutnings- og planleggingskostnader. Seinere har hensynet til arbeidstakernes innsats og samarbeidsvilje kommet til, som uttrykt i teorier om 'implisitte kontrakter' og 'effektivitetslønn', samtidig som en de siste

årene har sett økende kritikk av vilkårligheter og uheldige motivasjonsvirkninger ved individualiserte lønssystemer.⁷⁵

Forestillingen om at individuell, markedsbestemt lønnsdannelse vil være en åpenbar velsignelse for arbeidsgiversiden er derfor ganske naiv. Ikke bare skaper utviklingen og forvaltningen av slike systemer mye arbeid og byråkrati, de forutsetter medvirkning og dialog med 'brukerne' for at de skal oppfattes som rettferdige og kunne virke etter hensikten, dvs en form for 'forhandlinger'. Slik dialog forutsetter en felles forståelse av prosedyrene og reglene for vedlikehold og endring av slike ordninger, dvs en form for 'avtaler', samt mekanismer for løsning av tvister om praktiseringen av dem. Det er nettopp dette som var kollektivavtalenes historiske utspring, og som er det sosiale grunnlaget for at kollektive arbeidslivsrelasjoner trolig vil bli reprodusert, om enn i skiftende former, så lenge lønnstakerforholdet består. For at individualisering skal bli noe annet enn anarki og avmakt, men gi grunnlag for reell fleksibilitet og handlingsfrihet, er det derfor rimelig å hevde at den vil forutsette gjensidig aksepterte kollektive rammer. Utviklingen av en sentral kollektivavtale i IKT-sektoren i Sverige kan illustrere dette; den handler om å fastlegge et felles grunnlag for lokale samarbeidsrelasjoner (Murhem 2001).

Ønsket om å utvikle lokale tillitsforhold og arbeidsfred kan også tale for at mange nordiske arbeidsgivere – spesielt fordi de står overfor såvidt sterke fagforeninger – fortsatt vil foretrekke å forankre sine relasjoner til arbeidstakerne i kollektive overenskomster på et høyere nivå enn den enkelte virksomhet. Et hovedpunkt ved de sentrale tariffavtalene i Norden er at de knesetter prinsippet om arbeidsfred i avtaleperioden, som blir stadig viktigere i en tid hvor leverings-sikkerhet og forutsigbarhet er nøkkelfaktorer i internasjonal konkurranse. Da arbeidsgiverorganisasjonen Gesamtmetall i 1996 tok en tøff linje i det tyske tariffoppgjøret opplevde de vidstrakt desertering fra medlemmene, fordi den sentrale konfliktlinjen ble sett som en trussel mot samarbeidsklimaet lokalt. Bedriftene var også svært kritiske til ideene om å bygge ned de landsomfattende overenskomstene fordi dette kunne innebære økt konfliktnivå lokalt (Thelen 2000). Tilsvarende så man under metallstreiken i Norge i 1996 at både fagforeningene og arbeidsgiversiden hos bildelfabrikanten Raufoss Automotive raskt appellerte om stans av konflikten fordi den truet bedriftens leveranseavtaler. Når enkelte arbeidsgiverrepresentanter argumenterer mot sentrale avtaler ved å henvise til faren for uønsket konflikt, framstår det som temmelig kortsynt hvis en

⁷⁵ Et interessant, paradoksalt, trekk ved en del av de individuelle lønssystemene som tilbys av internasjonale selskaper er forøvrig at de snarere enn markeds-kriterier i stor grad bygger på byråkratiske og sentralt utformede kriterier for vurdering av den enkelte stillings krav til ansvar, kompetanse og erfaring mv, og således har mange fellestrekk med tradisjonelle tariffavtaler. Den avgjørende forskjellen er at de er underlagt arbeidsgiverens, og ofte konsernets, ensidige kontroll.

tar i betraktning hva en overgang til virksomhetsavtaler vil kunne føre til av lokale konfliktrusler. Det er i dette perspektivet en må forstå de svenske industriarbeidsgiverne, som etter en periode med radikal desentraliseringsretorikk skiftet tema etter inngåelsen av industriavtalen i 1997 (Nilsson 2001). Ved siden av hensynet til den lokale arbeidsfreden, var ønsket om kontroll med lønnsveksten i bransjene i følge Wrangé (2001) av større betydning for arbeidsgiverne enn økt lokal fleksibilitet (se Stokke & Thörnquist 2001). Tilsvarende ser det ut til at arbeidsgiverne i de øvrige nordiske landene synes å foretrekke sentrale rammeavtaler med fredsplikt og økt spillerom for lokale tilpasninger, heller enn full desentralisering. I den finske metallindustrien inngikk en allerede i slutten av 80-årene en kollektivavtale som ikke bare knyttet den individuelle lønnen til arbeidsoppgavens vanskelighetsgrad men også til den enkeltes ytelse. Begge parter har sluttet opp om denne ordningen som utvilsomt har bidratt til å dempe konfliktilbøyeligheten. I det finske 2002-oppgjøret ble man enige om å utvikle sentrale regler for resultat- og bonuslønn. Liknende eksempler finnes i de andre nordiske landene og illustrerer at arbeidstakersiden er beredt til å akseptere betydelig lokal fleksibilitet forutsatt at den er basert på rimelige og gjensidig aksepterte prinsipper og ikke på vilkårligheter.

De nordiske arbeidsgiverorganisasjonenes tvetydige holdning til desentralisering henviser til en annen stabiliserende faktor i land med sterke fagorganisasjoner og sentralbanker som har til oppgave å sikre lav inflasjon: Med desentralisert lønnsfastsettelse vil det, alt annet likt, trenge atskillig sterkere doser deflasjon, dvs høyere renter og valutakurs, for å redusere uønsket prisvekst enn i land med større forhandlingsenheter, fordi virkningen av renteøkning da kun vil være indirekte gjennom redusert etterspørsel, fortjeneste og sysselsetting – dvs ved å straffe bedriftene direkte på pungen (Hall & Franzese 1998, Crouch 2000). Dette vil neppe være styrende for enkeltbedriftenes avtalepolitiske syn, men det er grunn til å anta at arbeidsgivernes organisasjoner av slike hensyn vil tenke seg godt om før de trekker seg ut av bedriftsovergrepene tariffavtaler.

Så kan man selvsagt innvende at vilkårene for lønnspolitisk samordning vil forvitte hvis organisasjons- og dekningsgraden i arbeidslivet synker kraftig. Internasjonal forskning tyder imidlertid på at det skal en forbausende liten kritisk masse av kollektive aktører i nøkkelsektorene til for at samordning av forhandlinger skal påvirke den samlede lønnsdannelsen (Traxler *et al.* 2001). Det er i et slikt perspektiv en må forstå den brede politiske oppslutningen om å videreføre kollektivavtalesystemene i land som Østerrike, Tyskland og Nederland, trass i at fagbevegelsens medlemstall er forholdsvis lave. Så lenge fagbevegelsen står sterkt i en del nøkkelsektorer vil den kunne oppnå betydelig samfunnsmessig innflytelse, fordi den kan utøve kontroll over et gode som myndighetene og arbeidsgiverne har sterk interesse i å påvirke, nemlig lønnsveksten. Det er også slik en må forklare at de politiske motpartene i mange

vest-europeiske land, og på EU-nivå, har videreført tradisjonen med treparts-samarbeid om reformer i velferds- og arbeidsmarkedspolitikken; selv med begrenset medlemsdekning er koordinerte fagorganisasjoner, slik en har sett i Frankrike, en potensiell makt- og vetofaktor som myndighetene vanskelig kan overse i styringen av samfunnsøkonomien (Ebbinghaus & Hassel 1999). Ved oppgivelse av den nasjonale pengepolitikken og inntreden i ØMU kan denne mekanismen paradoksalt nok vise seg å bli enda viktigere.

Fra nasjonal til europeisk samordning?

ØMU har som vist i kapittel 4 svært motsetningsfylte virkninger på vilkårene for den nasjonale lønnsdannelsen. Når landene mister muligheten til å bruke tilpasning av renten eller valutakursen for å mestre økonomiske ubalanser, vil det samfunnsmessige behovet for koordinering av lønnsveksten og finanspolitikken, isolert sett, øke. Hvis ikke vil arbeidsløshet fort bli 'erstatningen' for nasjonal pengepolitikk når det gjelder å dempe inflasjon og styrke konkurranseevnen (Boyer 2000). Dette kan, slik det finske eksemplet illustrerer, skape økt interesse for å vedlikeholde kapasiteten for nasjonal inntektspolitisk samordning.

På den andre siden vil skjerpet konkurranse og økt frykt for arbeidsledighet kunne føre til overdreven lønnsmoderasjon i stagnasjonstider, som følge av en 'alles kamp mot alle' over landegrensene i Europa. Østutvidelsen av EU og EØS kan forsterke en slik dynamikk. Motsatt vil bortfallet av nasjonale sentralbanker til å disiplinere lønnsforhandlerne kunne føre til akselererende nasjonal lønnsvekst i oppgangstider. Slik sett vil ØMU kunne utløse en uheldig med-syklisk ustabilitet i den nasjonale lønnsdannelsen og dermed forsterke økonomiske svingninger. Hvilke av disse faremomentene som vil være mest aktuelle avhenger av den økonomiske veksten i euro-sonen, som vil påvirkes av den Europeiske Sentralbanken (ESB) sin pengepolitikk. Omvendt vil evnen til å sikre en stabil og bærekraftig lønnsutvikling være en kritisk faktor for i hvilken grad den inflasjonsredde ESB vil ha spillerom til å stimulere den økonomiske veksten og dermed bidra til å redusere arbeidsløsheten i euro-sonen.

I lys av ESBs restriktive strategi, og tilbakeslaget i internasjonal økonomi, er bekymringen i europeisk fagbevegelse primært knyttet til risikoen for konkurrerende lønnsdumping. Dette er bakgrunnen for initiativene til å samordne fagbevegelsens tariffpolitikk over landegrensene. I lys av at nesten ingen av hovedorganisasjonene i Europa har mandat til å føre lønnsforhandlinger, vil en slik samordning måtte skje på sektor/bransjenivå, antakelig med metallindustrien som frontfag. Selv om hindrene for å få til en effektiv transnasjonal samordning er store, kan teorien om en 'kritisk masse' tilsi at det er tilstrekkelig om de toneangivende fagforbundene i kjernen av euro-sonen klarer å utvikle en viss synkronisering av sine strategier. Det kan heller ikke utelukkes at kombinasjonen av nasjonal desentralisering og sterkere samordning av arbeidslivsrelasjonene i

flernasjonale selskap i en del tilfeller vil gi støtet til grenseoverskridende forhandlinger på konsernnivå. I så fall vil det gi nye utfordringer både for nasjonale forbund og de internasjonale yrkessekretariatene.

For de nordiske fagforbundene reiser utvikling av felles europeiske avtalestrategier kontroversielle spørsmål knyttet til grensene for nasjonal forhandlingssuverenitet, avtalenivå, mandater, internasjonal konfliktrett og tvisteløsninger, medlemsdemokrati og innflytelse (NFS 2002). Mye tyder på at tunge europeiske forbund vil gå videre langs dette sporet. For mange nordiske fagforbund er dette et dilemma: Fagbevegelsen vil ha begrenset forhandlingsstyrke og makt til å påvirke den økonomiske politikken på europeisk plan i mer sysselsettingsvennlig retning hvis den ikke har troverdig kapasitet til å påvirke en av hovedstørrelsene i den europeiske økonomien – veksten i lønninger og priser. Oppbygging av slik innflytelse, som nordisk fagbevegelse lenge har etterlyst, krever forpliktende deltakelse og kan bidra til utvikling av sterkere overnasjonale trekk ved det europeiske faglige samarbeidet, noe nordiske fagforbund tradisjonelt har vært svært skeptiske til.

Avslutning

I motsetning til tesen om at globalisering, det indre markedet og ØMU vil bety et farvel til solidariske arbeidslivsmodeller av nordisk støpning, har vi i denne rapporten argumentert for at disse utviklingstrekkene tvert om vil gjøre evnen til nasjonal samordning viktigere for å trygge sysselsettingen og arbeidstakernes langsiktige interesser.

Utviklingen av et mer tjenesteorientert arbeidsliv med økt mangfold av yrkesgrupper, organisasjoner og interesser gjør imidlertid slik samordning vanskeligere, samtidig som den tiltakende økonomiske og politiske avhengigheten over landegrensene betyr at nasjonalt partssamarbeid alene vil være utilstrekkelig for å sikre arbeidstakernes interesser.

Dette stiller de nordiske fagorganisasjonene overfor utfordringer på flere fronter: For det første, å fornye grunnlaget for solidarisk samordning på hjemmebane når konkurransen skjerpes og presset for lønnsdifferensiering øker både utenfra og innenfra; for det andre, å fornye fagbevegelsens arbeids- og organisasjonsformer på en måte som appellerer til nye generasjoner av arbeidstakere med bedre utdanning og større krav til selvbestemmelse; og, for det tredje, å motvirke tverrnasjonal splitt-og-hersk-politikk fra arbeidsgiversiden ved å bidra til mer forpliktende samarbeid over landegrensene både på konsern, forbunds- og hovedorganisasjonsnivå.

Ved inngangen til dette århundret diskuterte man å opprette felles nordiske fagforbund og landsorganisasjoner (Ousland 1949). På terskelen til et nytt århundre – hvor internasjonaliseringen etter alle solemerker vil forsterkes – synes det klart at fagbevegelsens framtidige innflytelse er avhengig av evnen til å styrke

sin internasjonale slagkraft. Samtidig er medlemmenes kollektive identitet, deltakelse og interesser forankret nasjonalt, og kampen for å forsvare og fornye fagbevegelsens eksistensgrunnlag vil stå på hjemmebane. Siden tapt oppslutning og innflytelse hjemme ikke kan gjenvinnes ute, og omvendt, blir fagorganisasjonenes nasjonale og internasjonale påvirkningskraft stadig tettere sammenknyttet. Dette gir økt sårbarhet og utfordrer tradisjonelle oppfatninger av grunnlaget og grensene for faglig solidaritet, men kan også være en kilde til fornyelse og utvikling. I en tid hvor fagorganisasjonene ofte blir sett som konservative forsvarene av kjernearbeidstokkens interesser, vil deres appell til nye generasjoner av arbeidstakere trolig i økende grad avhenge av at de kan utvikle troverdige visjoner og strategier for et mer rettferdig globalt arbeidsliv. Slik sett kan striden for nasjonal fornyelse og global solidaritet sees som to sider av samme sak – det ene målet kan vanskelig oppnås uavhengig av det andre. Derfor, hvis de nordiske fagorganisasjonene skal videreutvikle sin tradisjon som en levende samfunnsomformende kraft kan det være på tide å hente fram igjen 1890-tallets ideer om grenseoverskridende organisering og diskutere hvordan 1.maitalenes paroler om internasjonal solidaritet kan gis et konkret og meningsfylt innhold i fagforeningenes daglige arbeid.

Litteratur

- Aftenposten* (02.02.1999) 'Næringslivets Hovedorganisasjon: Vil tøyle markedskreftene'.
- _____ (02.09.02) 'Gråter ikke over industridøden'.
- _____ (04.09.02) 'LO mister makt og myndighet'
- _____ (02.10.02) 'Ekspertene tror ikke på lønnsamarbeid'.
- _____ (28.10.02) 'Vil skifte ut kronen med euro'.
- Agell, Jonas (1999) 'On the benefits from rigid labour markets: norms, market failures and social insurance', *The Economic Journal*, 109, February, pp. 143-164.
- Agell, Jonas & Karl-Erik Lömmerud (1992) 'Union egalitarianism as income insurance', *Economica* 59, 1992.
- Akerlof, G.A., William Dickens och George L. Perry (1996) 'The Macroeconomics of Low Inflation', *Brookings Papers on Economic Activity*, 1996:1, s. 1-59.
- Andersen, S. K., et al. (2002 kommer) *Implementering av europeiske avtaler og direktiv i de nordiske land*, Stockholm; Arbetslivsinstitutet.
- Auer, Peter (2000) *Employment Revival in Europe. Labour Market Successes in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, Geneva: ILO.
- Aukrust, O. (1977) 'Inflation in the open economy: A Norwegian model', i L. B. Krause og W.S. Salent (red.), *Worldwide Inflation; Theory and Recent Experience*, Washington DC; Brookings Institution.
- Baglioni, G. & C. Crouch eds. (1990) *European Industrial Relations – The Challenge of Flexibility*, London; Sage.
- Barro, R.J. & Gordon, D.B. (1983) 'Rules, Discretion and Reputation in a Model of Monetary Policy', *Journal of Monetary Economics* 12:1, 1983, s. 101-121.
- Berge, Lars Chr. (1988) 'Norge: Inntektspolitikk, sentrale og desentrale forhandlinger, offentlig sektor – konfliktrett og aksjonsmidler', pp. 54-74 i Elvander, N. (red.) *Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden*, Stockholm.; Norstedts Förlag.
- Bolt, P. (1998) *Finnish Social Partner Agreement on Countercyclical EMU Buffers*. Manus, Finlands Fackförbunds Centralorganisation, Helsingfors.
- Boeri, T, Brugiavini, A. and L Calmfors (2001) *The Role of Unions in the 21st Century?* Oxford; Oxford University Press.
- Bowitz, E. & Å. Cappelen (1997) *Incomes Policies and the Norwegian Economy 1973-93*, *Discussion Papers no. 192*, Oslo; Statistics Norway.
- Bowman, J. & T. Gulbrandsen (1997) 'Faktorer som påvirker beslutningen om medlemskap i arbeidsgiverforeninger i Norge', *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Årgang 14, pp. 87-94.
- Bowman, J. (2001) *Organized employers and the rise and persistence of centralized wage-setting in Norway*, paper for the 6th European IIRA Congress, Oslo 25-29 June.
- Boyer, R. (2000) 'The Unanticipated Fallout of European Monetary Union: The Political and Institutional Deficits of the Euro', pp. 21-88 in Crouch, C. (ed.), *After*

- the Euro. Shaping Institutions of Governance in the Wake of the European Monetary Union*, Oxford: Oxford University Press.
- Bruun, N. et al. (1990) *Den nordiske modellen. Fackforeningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*, Malmö: Liber.
- Bråten, M. & T. Aa. Stokke (2001) *Lønnsdannelse og avtalestruktur i kommunal sektor i Norden*, Oslo: Fafo-rapport 358.
- Bråten, M. (2001) *Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse. Lønnsfastsettelse for funksjonærer i bedrifter med Funksjonæravtalen og Standardoverenskomsten*, Oslo; Fafo-rapport 350.
- Calmfors, L. & J. Driffill (1988) 'Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance', *Economic Policy* 6.
- Calmfors, Lars (1993) 'Lessons from the Macroeconomic Experience of Sweden', *European Journal of Political Economy* 9, 1993.
- _____(1998) 'Macroeconomic policy, wage setting, and employment – What difference does the EMU make?' *Oxford Review of Economic Policy*. Vol 14, Nr. 3, Autumn 1998, pp. 125-151
- Calmfors, L. (2000) *Wages and wage-bargaining institutions in the EMU – a survey of the issues*, paper for the Österreichische Nationalbank Workshop on "Wage bargaining within EMU", October 9, Vienna.
- _____(2002) *EMU:s effekter på lønebildningen, Underlagsrapport til Kommittén for stabiliseringspolitikk for full sysselsättning vid svensk medlemskap i valutaunionen*, SOU: 2002:16 Bilag 2. (www.finans.regeringen.se)
- Cameron, D. (1984) 'Social democracy, corporatism, labor quiescence, and the representation of economic interests in advanced capitalists societies', pp. 143-78 i Goldthorpe, J. (ed.) *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford; Clarendon Press.
- Cappelen, Å. (1998), 'Har Solidaritetsalternativet en framtid?', *Sosialøkonomen* nr.9/1998.
- Coricelli, F., A. Cukierman & A. Dalmazzo (2000) 'Monetary institutions, monopolistic competition, unionized labour markets and economic performance', Mimeo, *Tel-Aviv University* 2000.
- Crouch, C. (1993) *Industrial Relations and State Traditions*, Oxford; Clarendon.
- _____(2000) 'National Wage Determination and European Monetary Union', pp. 203-226 in
- Crouch, C. (ed.), *After the Euro. Shaping Institutions of Governance in the Wake of the European Monetary Union*, Oxford University Press.
- DA (2002) *Arbejdsmarkedsrapport 2002*, København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Dagens Næringsliv* (13.12.01) 'Lønnsfest kan hindre nye rentekutt.'
- _____(20.03.2002) 'NHO-forening ønsker lokal streikerett.'
- _____(09.04.2002) 'Blåste opp medlemstall til det doble.'
- Due, J., J.S. Madsen, C.S. Jensen & L.K. Petersen (1994) *The Survival of the Danish Model*, København; DJØF.

- Due, J., Madsen, J.S. & N. Lubanski (2000a) "Nordic Labour Relations: Between Autonomy and EU Integration", in Hoffmann, R. *et al.* (eds) *Transnational Industrial Relations in Europe*, Düsseldorf; Hans-Böckler-Stiftung.
- Due, J., Madsen, J.S. & C. Strøby Jensen (2000b) 'Denmark' pp. 125-154 i Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 1998-1999*, Brussel: ETUI.
- Due, J. & J. S. Madsen (2001) *Fagbevægelsens struktur i det 20.århundre. Forhandlingsystemet som problemløser og hindre for udvikling.*, LO-Dokumentation 1/2001, København.
- Dyson, K. (2000) *The Politics of the Euro-Zone. Stability or Breakdown?*, Oxford University Press.
- Dølvik, J. E. & T.Aa. Stokke (1998) 'Norway: The Revival of Centralised Concertation', pp. 118-45 in Ferner, A. & R. Hyman (eds) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford; Basil Blackwell.
- Dølvik, J.E. & A. Martin (2000) 'Oil on troubled waters and a spanner in the wheel: The divergent fate of social pacts in Norway and Sweden' in Fajertag, G. and P. Pochet eds *Social Pacts in Europe- New Dynamics*, Brussels; ETUI/OSE.
- Dølvik, J. E. & J. Visser (2001) "A Third Turning Point: ETUC and Social Partnership", in Greenwood, J. and H. Compston eds., *Social Partnership in Europe*, London; Macmillan.
- Dølvik, J. E. (1993) *Nordic Trade Unions and the Social Dimension. Towards Europeanisation or Re-nationalisation of Trade Union Strategies?* Oslo; Fafo-working paper.
- _____(1997) *Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unionism in the 1990s*, Doctoral dissertation, Oslo; ARENA-report 5/97, Fafo-report 238.
- _____(1999) *An emerging island? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s*, Brussels; ETUI.
- _____(2001) 'Conclusion: The Impact of Post-Industrialisation on Employment and Labour Relations – A Comparative Perspective', pp.485-528 i Dølvik, J. E. (ed.) *At Your Service?*, Brussels; P.I.E.Lang/SALTSA.
- _____(2002forthcoming) 'Industrial Relations under EMU: Re-Nationalisation and Europeanisation – Two Sides of the Same Coin?', in Martin, A. & G. Ross (eds.) *EMU and the European Model of Society*. (Kan hentes ned på <http://www.fafo.no/pro/sip-glor.htm>)
- Ebbinghaus, B. & A. Hassel (1999) 'The role of tripartite concertation in the reform of the welfare state', *Transfer – European review of Labour and Research* Vol 5, No 1-2.
- Ebbinghaus, B. & J. Visser (2000a) "A Comparative Profile", pp. 33-76 in *ibid.* (eds) *Trade Unions in Western Europe Since 1945*, London; MacMillan.
- _____(2000b) "European Union Organizations" pp. 759-802 in *ibid.*
- Edin, P.-A. & Topel, R. (1997) 'Wage Policy and Restructuring: The Swedish Labor Market since 1960', i R. B. Freeman, R. Topel & B. Swedenborg (red): *The Welfare State in Transition*. NBER, Chicago, Illinois och London, University of Chicago Press.

- Eiro (2000) '2000 Annual review for Denmark', <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/Feature/DK0012111F.html> (2002)
- Eiro (2002) 'Trade union density falls', <http://www.eiro.eurofound.ie/200201/inBrief/DK0201159N.html>
- Elvander, N. (2002) 'The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis', *Scandinavian Political Studies*, Vol 25, No 2, pp. 117-37.
- Erixon, Lennart, red. (2003) *Den svenska modellens ekonomiska politik*. Under utgivning, baserad på uppsatser presenterade i en konferens om Rehn-Meidnermodellen, Stockholm 24 oktober 2001.
- European Commission (2002) *The European Social Dialogue, a force of innovation and change*, Brussels: (Com (2002)341final).
- Evjen, S. & R. Nymoen (1997) 'Har solidaritetsalternativet bidratt til lavere lønnsvekst i industrien?', *Sosialøkonomen* Nr.2.
- Fajertag, G. & P. Pochet eds. (2000) *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Brussels: ETUI.
- Feldt, Kjell-Olof (1991) *Alla Dessa Dagar: I Regeringen 1982-1990*. Stockholm, Norstedts.
- Fennefoss, A., G. Høgsnes & K. A. Larsen (2000) 'Lønnsoppgjøret 2000 – og fremtidens lønnsdannelse', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2000, Årgang 17: pp. 189-203.
- Financial Times* (28.11.02) 'Prodi tries to rescue stability pact. Commission president wants fiscal rules to have more flexibility'.
- Foreign Policy* (2001) 'Singapore tops ranking in new globalization index', (http://www.foreignpolicy.com/issue_janfeb2001)
- Freeman, R. B. (1997) 'Are Norway's Solidaristic and Welfare State Policies Viable in the Modern Global Economy?', i Dølvik, J.E. og A. H. Steen (red.), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo; Scandinavian University Press
- Frøland, H. O. (1992) *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert*. Doktoravhandling, Historisk Institutt, Universitetet i Trondheim.
- Gallie, D. (2000) *The quality of working life: Is Scandinavia different?* Working paper 154/2000 Center for Advanced Study in the Social Sciences, Madrid.
- de Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna : SAF i tio decennier*. SAF, Stockholm 1992.
- Gjedrem, S. (2002) *Økonomiske Perspektiver*. Foredrag på Norges Banks representantskapsmøte, Oslo, 14.februar, Norges Bank.
- Gjedrem, S. (2002b) 'Sentralbankens oppgave', foredrag på seminar om nordiske lønnsforhandlingsregimer, Fafo/Makt-og Demokratiutredningen, Oslo 6.9.02 (www.norges-bank.no).
- Hall, R.E. och Lazear, E.P. (1984) 'The excess sensitivity of layoffs and quits to demand', *Journal of Labor Economics* 2, 1984, s. 233-257.
- Hall, P. (1994) 'Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their Interaction in Germany and Europe', *German Politics and Society* 31: 1-23.

- Hall, P. and R. Franzese jr (1998), "Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage-Bargaining, and European Monetary Union", *International Organization*, No.52: 3, pp.505-535.
- Hassel, Anke (2002) 'A new going wage rate? Co-ordinated wage bargaining in Europe', in Philippe Pochet (ed.): *Wage policy in the Eurozone*. OSE, Brussels, (forthcoming).
- Hibbs, Douglas & Håkan Locking (2000) 'Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden', *Journal of Labor Economics* 18:4, 2000.
- Holden, Steinar (1994): Wage bargaining and nominal rigidities. *European Economic Review* 38, 1994, 1021-1039.
- _____ (2001): Monetary regimes and the co-ordination of wage setting. Mimeo, *Department of Economics, University of Oslo*, 2 February 2001; can be downloaded from Steinar Holden's homepage <http://folk.uio.no/sholden/#wp>.
- Holden, S. (2001) Wage setting under different monetary regimes, Mimeo, University of Oslo and Norges Bank.
- Holden, S. (2002) The costs of price stability – downward nominal wage rigidity in Europe. Mimeo, *Department of Economics, University of Oslo*, 1 March 2002.; can be downloaded from Steinar Holden's homepage <http://folk.uio.no/sholden/#wp>.
- Holmlund, Bertil och Johnny Zetterberg (1991) 'Insider Effects in Wage Determination: Evidence from Five Countries', *European Economic Review*, July 1991.
- Honkapohja, Seppo & Koskela, Erkki (2001) 'The Economic Crisis of the 1990s in Finland', *Economic Policy*, nr.29, 2001.
- Hornung-Draus, R. (2001) *Between e-economy, Euro and enlargement – Where are employer organizations in Europe heading?*, Keynote speech 6th European Congress of the IIRA, 25-29 June, Oslo.
- Høgsnes, G. & F. Longva (2001) 'Decentralized Wage Bargaining: A Threat to Incomes Policy Goals or an Instrument of Flexibility?', s. 145-167 i Milner, H. & E. Wadensjø (eds.) *Gösta Rehn and the Swedish Model of Labour Market Policies*, Aldershot; Ashgate.
- Issing, O. (1999) 'Die Zeit für Reformen wird immer knapper', *Auszüge aus Presseartikeln*. Frankfurt: Deutsche Bundesbank, 28 December: 4-5.
- Iversen, T. (1999) *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge, U.K: Cambridge University Press.
- Iversen, T., Pontusson, J., & Soskice, D.(eds. 2000), *Unions, Employers and Central Banks. Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*, Cambridge University Press.
- Iversen, T. & J. Pontusson (2000) 'Comparative Political Economy: A Northern European Perspective', pp.1-38 i Iversen, T., Pontusson, J., & Soskice, D.(eds.) (ibid/se over)
- Jacobi, O. (1998) "Contours of a European Collective Bargaining System", paper prepared for the IIRA 11th World Congress, Bologna, 22-25 September.
- Johansen, Per Richard (7.12.01) 'Brutalt for norsk industri', intervju Aftenposten.

- Jokinen, A. (2001) 'Coordination with and without traditional centralisation: The two first Finnish collective bargaining rounds under the EMU', pp. 95-129 i Schulten, T. & R. Bispinck (eds.) *Collective Bargaining Under The Euro*, Brussels; ETUI/European Metalworkers Federation.
- Kalecki, M. (1990) 'Political Aspects of Full Employment', i J. Osiatynski, ed., *Collected Works of Michael Kalecki, Vol. I*, Oxford: Oxford University Press.
- Katz, H. (1993) 'The decentralization of collective bargaining', *Industrial and Labor Relations Review* 47:3-22
- Katzenstein, P. (1985) *Small States in World Markets. Industrial Policy in Europe*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Keynes, J.M. (1936): *The general theory of employment, interest and money*, Macmillan, London.
- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden: Can the model survive?' in Ferner, A. & R. Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford; Basil Blackwell.
- ____ (1998) 'Sweden: Restoring the model?', in Hyman and Ferner eds *Changing Industrial Relations in Europe*; Oxford, Basil Blackwell
- Kjellberg, A. (2000) 'Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år', pp. 155-271 i Strøby Jensen, C. (ed.) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse av arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nord 2000:25; København.
- ____ (2001) *Fackliga organisationer och medlemmer i dagens Sverige*, Lund; Arkiv förlag.
- Knudsen, P. (1993) *Korporatisme og klassekamp. Studier av forholdet mellom Norsk Arbeidsgiverforening, fagbevegelsen og statsmakten 1915-1928*, Doktoravhandling, Historisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Kydland, F.E. & Edward C. Prescott (1977) 'Rules rather than discretion: the inconsistency of optimal plans', *Journal of Political Economy* 85:3, June 1977, s. 473-491.
- Lash, S. & J. Urry (1987) *The End of Organized Capitalism*, Oxford; Polity Press.
- Lilja, Reija & Sauramo, Pekka & Vartiainen, Juhana (2002) 'Palkat', i "*Kriisistä nousuun – miten kävi kansalaisille?*", Sauramo, Pekka (ed.), Helsinki: Edita.
- Lilja, K. (1992) 'Finland: No longer the Nordic exception', in Ferner, A. & R. Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell
- ____ (1998) 'Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company-level Corporatism', pp. 171-189 in Ferner, A. & R. Hyman (eds.) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford; Basil Blackwell.
- Lind, J. (1995) 'The modernisation of trade unions in Denmark', *Transfer* 1 (1) pp.44-63.
- Lind, J. (2001) 'Denmark: Private Service Growth – Towards a New Trajectory for Employment and Regulation?' in Dølvik, J. E. (ed.) *At Your Service?*, Brussels; P.I.E- Lang.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower (2001) 'Centralized bargaining and reorganized work: are they compatible?', *European Economic Review* 45 (2001), 1851-1875.

- Lundborg, Per & Hans Sacklén (2002) 'Inflationsmålet, sysselsättningen och EMU-medlemskapet', *Ekonomisk Debatt* 2002, årg. 30, nr 3, s. 197-207.
- Macleod, W.P. & J.M. Malcomson (1993) 'Investment, holdups and the form of market contracts', *American Economic Review* 83, 1993.
- Maddison, A. (2001) *The World Economy: A Millennial Perspective*, Paris; OECD.
- Madsen, M.(2000), 'Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering', pp. 99-123 i *LO-dokumentasjon 2/2000*, København
- Madsen, M. & S. Scheuer (2000) 'Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme', pp 5-54 i *LO-dokumentation 2/2000*, København.
- Madsen, J. S, S.K. Andersen & J. Due (2001) From centralised decentralisation towards multilevel regulation. Danish employment relations between continuity and change. Paper for the VIIth European Congress of the IIRA, Oslo 25-29 June.
- Magnusson, L. & B. Stråth eds. (2001) *From the Werner Plan to the EMU. In Search of a Political Economy for Europe*, Brussels; P.I.E Lang/Saltsa.
- Malcomson, J.M. (1997) 'Contracts, Hold-Up and Labor Markets', *Journal of Economic Literature* XXXV, December 1997, s. 1916-1957.
- Mankiw, Gregory & David Romer (red. 1992) *New Keynesian Economics*, vols. 1-2. MIT Press, Cambridge, Massachusetts 1992.
- Marginson, P. & K. Sisson (1998) "European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?", *Journal of Common Market Studies*, 36.
- Marginson, P. & K. Sisson (2001) European dimensions to collective bargaining: New symmetries within an asymmetric process? , Paper for the 6th European IIRA Congress, Oslo 25-29th June 2001.
- Marjanen, Reijo (2002) *Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutumisen tulopolitiikan aikakaudella*, ETLA/Taloustieto Oy, Helsinki.
- Martin, A. & G. Ross (1999), "In the Line of Fire: The Europeanization of Labor Representation", pp. 312-368 in Martin and Ross *et al.*, *The Brave New World of European Labor*, New York/Oxford: Berghahn Books.
- Martin, A. & T. Notermans (2002 kommer) 'EMU, Macroeconomic Regimes, and the European Model of Society', in Martin & Ross (eds.) *EMU and the European Model of Society*, Oxford University Press.
- Martin, A. (1999) *Wage Bargaining under EMU: Europeanization, Re-Nationalization or Americanization?* Brussels: ETUI Discussion paper.
- _____ (2000a) 'The Politics of Macroeconomic Policy and Wage Negotiations in Sweden', pp. 232-266 i Iversen, Pontusson & Soskice (eds.), *ibid/se referanse over*.
- _____ (2000b) "Social pacts, Unemployment and EMU Macroeconomic Policies", pp.365-400 in Fajertag, G. and P. Pochet (eds) *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Brussels: ETUI.
- Medlingsinstitutet (2002) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001*, Medlingsinstitutets årsrapport, februari 2002, Medlingsinstitutet, Linköpings Tryckeri AB.
- Mermet, E. (2001) *Wage formation in the European Union. A Comparative Study*, Brussels: ETUI.
- Mjøset, L. (red. 1986) *Norden dagen derpå*, Oslo; Universitetsforlaget.

- Moene, K. & M. Wallerstein (1997) 'Pay Inequality', *Journal of Labour Economics* 15: 403-30.
- _____ (2000) 'Institutions, inequality and social policy', *Sosialøkonomen* nr. 9, 2000.
- _____ (2002) *Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism?*, Mimeo, Northwestern University.
- Moene, K. (1999) 'Er den nordiske samfunnsmodellen truet av globalisering?', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1999, årgang 16, pp. 79-84
- Murhem, S. (2001) 'Sweden: Stability in a Turbulent Environment', pp. 383-416 i Dølvik, J. E. (ed.) *At Your Service?*, Brussel: SALTSA/P.I.E. Lang.
- Neergaard, K. & T. Aa. Stokke (1999) 'Collective Bargaining in Norway 1997-98' in Stokke et al. *Industrial Relations in Norway*, Oslo; Fafo.
- Nergaard, K. (2000) 'Norway', pp. 329-344 i Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 1998-1999*, Brussel: ETUI.
- NHO/LO (1990) *En utredning av visse tariffspørsmål*. Oslo.
- NHO (1995) *Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønnsdannelse og arbeidsvilkår*, Innstilling fra Rysstutvalget, Oslo; NHO.
- NHO (2001) *NHO's Arbeidsgiverpolitiske Program*. Innstilling fra Holteutvalget, Oslo; NHO.
- Nickell, S. (1997) 'Unemployment and Labour Market Rigidities', *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11:1, s. 55-74.
- Nilsson, G. (2001) 'A new Swedish Model in a new Europe', pp. 259-284 i Schulten, T. & R. Bispinck (eds.) *Collective Bargaining Under The Euro*, Brussels; ETUI/European Metalworkers Federation.
- NFS (2002) *Kollektivavtalet ur et EU-perspektiv*, Rapport från NFS Konferens 10-11.april 2002, Stockholm; Nordens Fackliga Samorganisasjon.
- Notermans, T. (2001) *Money, Markets and the State*, Cambridge University Press.
- NOU (1992: 26) *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene*.
- NOU (1999: 14) *Forberedelse av inntektsoppgjøret*.
- NOU (1999: 34) *Nytt millenium – nytt arbeidsliv?*
- NOU (2000: 21) *En strategi for sysselsetting og verdiskaping..*
- NOU (2001: 14) *Vårens vakreste eventyr...?*
- NOU (2001: 29) *Best i test? Referansetesting av rammevilkår for næringslivet*.
- NOU (2001: 26) *Om inntektsoppgjørene 2000-2001*.
- NOU (2002: 16) *Etter inntektsoppgjøret 2002*.
- OECD (1994a) 'Collective Bargaining: Levels and Coverage', *Employment Outlook* Paris.
- OECD (1994b) *The OECD Jobs Study. Evidence and Explanation*, Part I, Paris.
- OECD (1997) 'Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining', *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2001) *New Patterns of Industrial Globalisation. Cross-Border Merges and Acquisitions and Strategic Alliances*, Paris; OECD.
- Olberg, D. (2001) *Nye driftsformer i varehandelen. Organisasjonsgarder og avtaleforhold*, Oslo; Fafo-notat 670.

- Olsen, T. (1996) *Destinasjon Brussel. Beslutningsprosessen og sentrale aktørers medvirkning i EU's arbeidslivspolitik*, Oslo: Fafo-rapport 211.
- Opinion (2001) *LO-Service: Holdninger til fagorganisering*. Rapport, Oslo; Opinion.
- Ousland, G. (1949) *Fagorganisasjonene i Norge I Fra avmakt til stormakt 1870-1920*, Oslo: Tiden Forlag.
- Pedersen, J. P. (1994) 'Lønsdannelsen på LO/DA-området', s 139-53 i *Arbejdsmarkedspolitisk Årbog*, Tema: Løndannelse og decentralisering, København: Arbejdsministeriet.
- Pekkarinen, Jukka & Vartiainen, Juhana (2001) *Finlands Ekonomiska Politik. Den långa linjen 1918-2000*, Stiftelsen Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning, Uppsala: Universitetstryckeriet.
- Pochet, P. (1999) 'Conclusions and perspectives', pp 261-281 in Pochet (ed) *EMU and collective bargaining*, Brussels/New York; P.I.E.-Peter Lang.
- Pochet, P. & G. Fajertag (2000) 'A new era for social pacts in Europe', i G. Fajertag & P. Pochet (red.): *Social Pacts in Europe – New Dynamics*. European Trade Unions Institute ETUI, 2000.
- Pontusson, J. & P. Swensson (2000) 'The Swedish Employer Offensive against Centralized Bargaining', pp. 77-106 i Iversen, Pontusson & Soskice (eds.) (ibid., se referanse over).
- Pontusson, J. (2000) 'Labour Market Institutions and Wage Distribution', pp. 292-330 i Iversen, Pontusson & Soskice (eds.) ibid./se referanse over. .
- Rama, M. (1994) 'Bargaining Structure and Economic Performance in the Open Economy', *European Economic Review* 38, 1994, s. 403-415.
- Reegård, S. (2000) *Økonomi uten grenser?*, Oslo; Tiden Norsk Forlag
- Rhodes, M. (1997) *Globalisation. Labour Markets and Welfare States: A Future of Competitive Corporatism?*, EUI Working Papers RSC No.97/36, Firenze: European University Institute
- Rhodes, Martin (2001) "The Political Economy of Social Pacts: 'Competitive Corporatism' and European Welfare Reform", in Paul Pierson (ed.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press, Oxford 2001.
- Rodrik, D. (1997) *Has Globalization Gone too Far?* Washington D.C.; Institute for International Economics
- Rødseth, A. (1997) 'Why has unemployment in Norway been so low?', i Dølvik. J.E. & A. H. Steen (eds.) *Making Solidarity Work?*, Oslo; Scandinavian University Press.
- Røed, K. (2000) 'Arbeidsledighet, stabiliseringspolitikk og lønnsdannelse – Er kollektiv lønnsmoderasjon en farbar vei mot lav arbeidsledighet?', Vedlegg 2 i (NOU 2002: 21) *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*.
- Røste, O.B. (2001) 'Labour Markets and the EMU: The Cases of Norway and Sweden' pp. 211-247 in Magnusson, L. & J. Ottosson (eds) *From the Werner Plan to the EMU. In Search of a Political Economy for Europe*, Brussels/Oxford/New York; P.I.E.-Lang/Saltsa.
- Sauramo, P. (2000) 'Finland' pp. 155-164 i Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 1998-1999*, Brussel: ETUI.

- Scharpf, F. W. (1996); 'Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States', i Marks, G. *et al.* (red.); *Governance in the European Union*. London; Sage.
- Scharpf, F.W. & W. Schmidt (2000) *Welfare and Work in the Open Economy*. Vol.I From Vulnerability to Competitiveness. Oxford University Press.
- Scheuer, S. (1998) 'Denmark: A Less Regulated Model' pp. 146-170 i Ferner, A. & R. Hyman (eds) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford; Basil Blackwell.
- Schmitter (1974) 'Still the Century of Corporatism?' *Review of Politics* 36, pp. 85-131.
- Schulten, T. (1998) "Collective bargaining in metal industry under the conditions of European Monetary Union", in Kauppinen, T. (1998) (ed.), *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*, Finnish Industrial Relations Association, No.9, Helsinki.
- Schulten, T. (2001a) 'On the way towards downward competition? Collective bargaining under the European Monetary Union' pp. 17-36 i Schulten, T. & R. Bispinck (eds.) *Collective Bargaining Under The Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Brussels; ETUI/European Metalworkers Federation.
- Schulten, T. (2001b) 'The European Metalworkers' Federation's Approach to a European Coordination of Collective Bargaining, Experiences, problems and prospects' pp. 303-332 i Schulten, T. & R. Bispinck (eds.), *ibid./se referanse over*.
- Soskice, D. (1990) 'Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Economies', *Oxford Review of Economic Policy* 6 (4) p. 36-61.
- Soskice, D. (1997) Rethinking European Economic Integration. The Political Economy of EMU and Institutions of Collective Bargaining, Paper, Workshop 5-6 December 1997, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Soskice, D. & T. Iversen (1998) 'Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area', *Oxford Review of Economic Policy* 14, 110-124.
- SOU (1996): *Sverige och EMU*. Stockholm: Finansdepartementet. SOU No. 158.
- SOU (1998:141) *Medling och Lönebildning*, Stockholm.
- _____ *Medling och Lönebildning, Bilagor*, Stockholm.
- SOU (2002:16) *Stabiliseringspolitik vid svenskt medlemskap i valutaunionen* (www.finans.regeringen.se).
- Stokke, T. Aa. & Thörnquist, C. (2001) 'Strikes and Collective bargaining in the Nordic Countries', *European Journal of Industrial Relations* 7 (3), pp 245-267.
- Stokke, T. Aa. (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*, Doktoravhandling. Oslo; Fafo-rapport 246.
- Stokke, T. Aa. (1999) 'Collective Bargaining and State Intervention in the Scandinavian Countries', *Transfer* 5(1-2): 156-74.
- _____ (2000a) 'Lønnsforhandlinger og samordning', Vedlegg 1 i NOU 2000:21, *En Strategi for Verdiskaping og Sysselsetting*.
- _____ (2000b) 'Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering?', pp. 9-83 i Strøby Jensen (red.) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse av*

- arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nord 2000:25; København.
- Stokke, T. Aa. (2000c) *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998*, Fafo-notat 2000:10, Oslo.
- _____(2001a) 'Medling i de nordiska länderna', *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 7(2): 97-111.
- _____(2001b) 'Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene', pp. 275-77 i *Aschehoug og Gyldendals Store Norske Årbok 2001*, Oslo; Kunnskapsforlaget.
- _____(2002) 'Conflict regulation in the Nordic countries', *Transfer* 8 (4), 2002.
- Streeck, W. (1993) 'The Rise and Decline of Neo-Corporatism', i L. Ulman, B. Eichengreen og W.T. Dickens (red.), *Labor and an Integrated Europe*, Washington D.C.; The Brookings Institution.
- Strøby Jensen, C., J. Steen-Madsen & J. Due (2000) 'Arbejdsgiverorganisering i Danmark', pp. 83-154 i Strøby Jensen, C. (red.) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse av arbeidsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nord 2000:25; København.
- Strøm, S. (8.11.02) 'Juster opp inflasjonsmålet!', *Dagsavisen*, Oslo.
- Teulings, C. & J. Hartog (1998) *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press.
- Thelen, K. (2000) 'Why German Employers Cannot Bring Themselves to Dismantle the German Model', pp. 138-172 i Iversen, Pontusson & Soskice (eds.) – se referanse foran.
- Tilton, T. (1991) *The Political Theory of Swedish Social Democracy*. Oxford; Clarendon Press.
- Tranøy, B. S. (1999) 'Valutapolitikk – mellom utenriksøkonomi og makroøkonomisk styring', i D.H. Claes & B. S. Tranøy (red.) *Utenfor, annerledes, suveren?* Oslo; Tano-Aschehoug.
- _____(2001) 'Politikk i spekulasjonens tid. Finansiell globalisering og makroøkonomisk styring i Norge', pp 303-34 i Tranøy B.S. & Ø. Østerud (red.) *Mot et globalisert Norge? Makt-og Demokratiutredningen*, Oslo; Gyldendal.
- F. Traxler (1998) 'Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects', *European Industrial Relations Journal*, Vol 4 No 3 July.
- Traxler, F., S. Blaschke & B. Kittel (2001) *National Industrial Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford University Press.
- Vartiainen, Juhana (1997) 'Can Nordic Societal Corporatism Survive? Challenges to the Labor Market', i Kindley, R.W. og D. F. Good (red.) (1997) *The Challenge of Globalization and Institution-Building. Lessons From Small European States*, Oxford; Westview Press.
- Vartiainen, J. (1998) 'Understanding Swedish Social Democracy: Victims of Success?', *Oxford Review of Economic Policy* 14:1, Spring 1998.

- Vartiainen, J. (1999) 'The Economics of Successful State Intervention in Industrial Transformation', in Woo-Cumings, Meredith (ed.) *The Developmental State*, Cornell University Press 1999.
- _____(2002) 'Relative prices in monetary union and floating', *Scandinavian Journal of Economics* 104:2, s 277–288.
- Visser, J. & A. Hemerijck (1997) 'A Dutch Miracle'. Job Growth, *Welfare reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.
- Visser J. (1998) 'Concertation – the Art of Making Social Pacts', in *National Social Pacts, Assessment and Future Prospects*, Paris; Notre Europe.
- Waddington, J. & R. Hoffmann (2000) "Trade Unions in Europe: Reform, Organisation and Restructuring", pp. 27-80 in Waddington, J. & R. Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions?*, Brussels; ETUI.
- Wallace, J., T. Turner & A. McCarthy (1998), 'EMU and the impact on Irish Industrial Relations' in Kauppinen, T. (ed.), *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*, Finnish Industrial Relations Association, No.9, Helsinki.
- Wallerstein, M. & M. Golden (2000) 'Postwar Wage Setting in the Nordic Countries', pp. 107-137 i Iversen, Pontusson & Soskice (eds.), *ibid./se referanse over*.
- Winch, D. (1989) 'Keynes, Keynesianism, and State Intervention', p.107 i Peter Hall, ed. *The Political Power of Economic Ideas*, Princeton: Princeton University Press.
- Wrange, E. (2001) 'Mr. Industriavtal', *Lag & Arvtal* 3: 36-8.
- Øverbye, E. (2001) Globalisation and the design of the welfare state, Paper for the EISS conference *European Social Security and Global Politics*, Bergen 27-29 september 2001.

Tabellannex

Tabell A1 Faglig organisasjonsgrad i ulike land, 1950-1999

Land	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	1999/98
Sverige	67	71	67	78	82	82	85	80
Finland	30	32	51	67	67	72	78	78
Danmark	56	62	63	75	77	76	78	76
Norge	45	52	50	57	57	57	56	54
Belgia	43	42	42	57	57	57	60	
Irland*	42	50	59	64	63	59	52	
Østerrike	62	60	57	52	52	47	41	39
Italia		28	37	50	42	39	39	37
Storbritt	44	44	47	52	43	38	32	30
V-Tyskland	38	35	32	35	34	32		
Tyskland						36	29	27
Portugal*				52		40	30	
Nederland	43	42	37	35	28	24	24	24
Sveits	40	39	30	31	28	27	24	23
Hellas*				36	37	34	24	
Spania*				8		16	18	17
Frankrike	30	24	20	19	14	10	10	
USA				23	18	16	15	14
Australia				49	46	41	33	26

Kilder: Kjellberg 2001, Ebbinghaus & Visser 2000, Boeri *et al.* 2001.

Tall for 1980-1999/8 er hentet fra Kjellberg 2001, tabell 1, tidligere tall fra Ebbinghaus & Visser, supplert med Boeri *et al.*

Tallene uttrykker netto organisasjonsgrad, dvs eksklusive pensjonister, og inkluderer i Sverige, Danmark, Finland og Belgia arbeidsløse medlemmer, unntatt i Irland, Portugal, Hellas og Spania (* = brutto organisasjonsgrad, dvs inklusive pensjonister). Tallene for Portugal, samt Spania 1980, er hentet fra Ebbinghaus og Visser 2000.

Tabell A2 Kollektivavtaledekning blant lønnstakere – i privat sektor og totalt

Land	Alle sektorer				Privat sektor			
	1980	1985	1990	1996	1980	1985	1990	1996
Australia	88	85	80	70		79	72	63
Belgia	97	96	96	96	100	100	100	100
Canada		37	38			28	30	25
<i>Danmark</i>		74		69		57		52
Spania	70	72	76	83	70	71	70	79
Frankrike	85	94		95	85	92		93
<i>Finland</i>	7		81	83	70		73	76
Storbritannia	2	67	50	37	66	55	44	22
Japan	28		23	18	27		22	17
<i>Norge</i>			70	70			56	54
Nederland	76	76	71	82	76	76	71	79
New Zealand			61	33			50	20
Portugal	75	80	83	92	70	75	79	89
<i>Sverige</i>	92	92	92	92	88	88	88	88
Sveits			49	48			49	48
Tyskland (Vest)	87	85	86	84	86	83	85	82
USA	26	20	18	16	23	16	13	11
Østerrike			99	99			99	99
Gjennomsnitt	73	73	67	69	69	68	63	61

Kilde: Traxler *et al.* 2001, Table III.15

Tabell A3 Yrkesdeltaking 2000. Antall sysselsatte og arbeidsledige i prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder (15-64 år)

	I alt	Kvinner	Menn	15-24	55-64 år
Sveits	81,8	73,9	89,4	87,4	72,0
Norge ¹⁾	80,7	76,5	84,8	87,6	68,0
Danmark	80,0	75,9	84,0	87,9	56,9
Sverige ¹⁾	78,9	76,4	81,2	88,1	69,4
USA ¹⁾	77,2	70,8	83,9	84,1	59,2
Storbritannia ¹⁾	76,6	68,9	84,3	84,1	52,8
New Zealand	75,2	67,5	83,2	82,3	60,0
Nederland	74,9	67,5	83,9	83,6	38,6
Finland	74,3	72,0	76,5	87,9	46,6
Japan	72,5	59,6	85,2	81,9	66,5
Tyskland	72,2	63,2	81,1	86,5	44,7
OECD i alt	70,1	61,3	81,1	80,5	51,0
Frankrike	68,0	61,7	74,4	86,2	37,2
Irland	67,4	55,7	79,1	78,5	46,3
Italia	59,9	46,2	73,8	74,2	28,6

1) Gjelder personer fra 16 til 64 år Kilde: OECD, i NOU 2001: 29.

Tabell A4 Standardiserte arbeidsløshetsrater i OECD-land 1990-2000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Nederland	6,2	5,8	5,6	6,6	7,1	6,9	6,3	5,2	4,0	3,3	2,8
Sveits	..	2,0	3,1	4,0	3,8	3,5	3,9	4,2	3,5	3,0	..
Norge	5,3	5,6	6,0	6,1	5,5	5,0	4,9	4,1	3,3	3,3	3,5
USA1)	5,6	6,8	7,5	6,9	6,1	5,6	5,4	4,9	4,5	4,2	4,0
Irland	13,4	14,8	15,4	15,6	14,3	12,3	11,6	9,9	7,6	5,8	4,2
Danmark	7,7	8,5	9,2	10,1	8,2	7,3	6,8	5,6	5,2	5,2	4,7
Japan	2,1	2,1	2,2	2,5	2,9	3,2	3,4	3,4	4,1	4,7	4,7
Storbritannia	7,1	8,8	10,1	10,5	9,6	8,7	8,2	7,0	6,3	6,1	5,5
Sverige	1,7	3,1	5,6	9,1	9,4	8,8	9,6	9,9	8,3	7,2	5,9
New Zealand	7,8	10,3	10,3	9,5	8,1	6,3	6,1	6,6	7,4	6,8	6,0
OECD i alt 2)	..	6,7	7,5	8,3	8,1	7,7	7,7	7,4	7,1	6,8	6,4
Tyskland3)	4,8	5,6	6,6	7,9	8,4	8,2	8,9	9,9	9,4	8,7	8,1
Frankrike	9,0	9,5	10,4	11,7	12,3	11,7	12,4	12,3	11,9	11,3	9,5
Finland	3,2	7,1	12,5	16,4	16,8	15,3	14,6	12,7	11,4	10,3	9,8
Italia	9,0	8,6	8,8	10,2	11,2	11,6	11,7	11,7	11,9	11,4	10,5

1) Brudd i serien i 1993. 2) Inkluderer ikke samtlige OECD-land 3) Bare Vest-Tyskland til 1990. Kilde: OECD, i NOU 2001: 29.

Tabell A5 Prisstigning per år 1970-1998

	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Tyskland	Nederland	UK	USA	OECD-18
1970	5,8	2,8	10,6	7	3,4	3,6	6,4	5,9	5,4
1971	5,8	6,5	6,2	7,4	5,3	7,5	9,4	4,3	6,3
1972	6,6	7,1	7,2	6	5,5	7,8	7,1	3,3	6,2
1973	9,3	10,7	7,5	6,7	6,9	8	9,2	6,2	8,6
1974	15,3	16,9	9,4	9,9	7	9,6	16	11	13,3
1975	9,6	17,9	11,7	9,8	6	10,2	24,2	9,1	12,7
1976	9	14,4	9,1	10,3	4,5	8,8	16,5	5,8	10,5
1977	11,1	12,6	9,1	11,4	3,7	6,4	15,8	6,5	9,6
1978	10	7,8	8,1	10	2,7	4,1	8,3	7,7	7,2
1979	9,6	7,5	4,8	7,2	4,1	4,2	13,4	11,3	8,3
1980	12,3	11,6	10,9	13,7	5,5	6,5	18	13,5	11,5
1981	11,7	12	13,6	12,1	6,3	6,7	11,9	10,4	11,1
1982	10,1	9,6	11,3	8,6	5,2	5,9	8,6	6,1	9,5
1983	6,9	8,3	8,4	8,9	3,3	2,7	4,6	3,2	6,7
1984	6,3	7,1	6,3	8	2,4	3,3	5	4,3	5,6
1985	4,7	5,9	5,7	7,4	2,1	2,3	6,1	3,5	5,4
1986	3,7	2,9	7,2	4,2	-0,1	0,1	3,4	1,9	3,7
1987	4	4,1	8,7	4,2	0,3	-0,7	4,1	3,7	4
1988	4,5	5,1	6,7	6,1	1,3	0,7	4,9	4,1	3,7
1989	4,8	6,6	4,6	6,6	2,8	1,1	7,8	4,8	4,6
1990	2,6	6,1	4,1	10,4	2,7	2,5	9,5	5,4	5
1991	2,4	4,3	3,4	9,7	3,6	3,2	5,9	4,2	4,3
1992	2,1	2,9	2,3	2,6	5,1	3,2	3,7	3	2,9
1993	1,3	2,2	2,3	4,7	4,4	2,6	1,6	3	2,5
1994	2	1,1	1,4	2,4	2,8	2,8	2,5	2,6	2
1995	2,1	0,8	2,5	2,9	1,7	1,9	3,4	2,8	2,4
1996	2,1	0,6	1,3	0,8	1,4	2	2,4	2,9	1,8
1997	2,2	1,2	2,6	0,9	1,9	2,2	3,1	2,3	1,6
1998	1,8	1,4	2,3	0,4	0,9	2	2,4	1,6	1,3

Kilde: Scharpf & Schmidt 2000, basert på OECD-tall.

Tabell A6 BNP per capita i kjøpekraftspariteter 1970-1997 (USA=100)

År	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Nederland	Tyskland	UK	USA
1970	72	59	60	78	70	82	66	100
1975	73	66	69	82	74	85	69	100
1980	74	67	77	78	74	90	68	100
1985	77	69	82	78	70	90	68	100
1990	75	74	80	77	73	91	72	100
1995	81	67	86	71	75	78	67	100
1997	83	69	91	69	75	76	69	100

Kilde: Scharpf & Schmidt 2000, basert på OECD data.

Tabell A7 Lønnskostnader per time i industrien. Prosentvis endring fra året før

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Belgia	2,8	4,8	1,2	2,9	2,6	2,8	0,7	2,7	2,8	3,7	3,2
Canada	5,6	-0,4	0,8	3,2	-0,8	3,8	3,8	0,9	0,9	3,2	3,3
Danmark	4,3	4,6	3,9	3,9	3,5	4,0	1,9	5,8	4,0	4,0	3,5
Finland	3,3	4,9	4,6	7,8	2,8	2,6	5,0	3,4	5,2	4,6	4,5
Frankrike	4,0	2,8	2,1	2,6	1,6	2,7	1,4	2,5	3,6	4,1	3,5
Italia	7,5	4,7	1,7	5,9	5,3	4,9	2,9	3,2	2,5	3,0	2,5
Nederland	5,0	3,7	4,3	2,2	3,0	3,2	0,3	3,3	3,9	4,9	4,6
Storbritannia	10,5	4,3	2,1	0,8	0,7	4,3	5,7	3,9	4,7	5,2	5,0
Sverige	5,5	-0,8	4,1	5,0	6,6	3,9	3,8	2,2	3,6	4,1	4,4
Sveits	-0,5	-0,5	3,3	1,5	3,6	3,6	3,6	1,5	1,4	2,8	2,9
Tyskland	5,2	5,9	5,5	5,4	5,1	2,3	0,8	2,6	2,8	2,7	3,1
Østerrike	6,8	5,3	4,2	-0,2	2,6	1,3	0,8	2,6	3,5	3,5	4,2
Japan	4,3	4,6	2,0	2,6	1,3	2,9	0,8	-0,5	-0,8	1,0	1,1
USA	4,4	2,9	2,8	2,4	2,2	4,0	4,3	5,0	5,3	3,5	3,6
Spania	11,7	8,7	2,9	2,4	3,6	2,9	2,3	1,7	2,9	3,9	3,9
Irland	4,8	5,7	2,3	2,8	3,3	2,9	3,1	4,7	6,0	7,5	7,0
Hellas	14,1	13,3	13,0	13,6	8,8	8,8	4,6	4,2	6,2	5,1	5,2
Portugal	11,6	7,7	4,8	6,0	4,9	4,8	4,8	4,5	4,8	5,0	5,1
Singapore	2,0	0,4	1,6	2,2	3,7	2,8	2,9	3,3	1,3	5,9	5,9
Sør-Korea	17,0	10,8	15,0	9,3	14,2	6,4	0,5	12,1	0,0	8,3	6,5
Thailand	9,5	8,7	10,6	11,3	11,4	11,1	13,7	5,5	6,8	7,4	9,0
Taiwan	10,3	7,0	6,4	6,1	4,4	4,2	2,8	3,4	3,8	7,8	7,8
Polen		39,0	38,3	34,2	27,0	21,6	14,7	10,4	10,0	6,5	7,8
Tsjekkia	22,4	19,9	16,2	18,2	17,9	12,7	10,1	6,5	7,2	5,0	5,5
Ungarn		22,0	23,7	19,7	23,5	21,7	15,1	11,0	14,3	16,0	12,0
Norges handelspartnere ¹⁾	5,6	3,7	3,7	4,0	4,3	3,5	3,0	3,5	3,6	4 ³⁾	4 ³⁾
Norge	2,6	1,5	2,9	4,6	4,1	4,4	6,2	5,8	5,8	5½	4¼
Valutakursendringer ²⁾	-1,1	2,3	1,4	-2,4	0,1	-1,0	3,7	0,9	2,1
Relative lønnskostnader i felles valuta	-1,8	-4,3	-2,1	3,1	-0,3	1,9	-0,6	1,3	0,0

¹⁾ Tall for handelspartnere er beregnet som veide geometriske gjennomsnitt, der vektene er de samme som ligger til grunn for beregning av industriens effektive valutakurs.

²⁾ Industriens effektive valutakurs (konkurranssekursindeksen). Indeksen er satt lik 100 i 1990. Positive tall innebærer en svekkelse av den norske kronen.

³⁾ I anslaget for handelspartnere har en forutsatt at de indirekte lønnskostnadene (arbeidsgiveravgift, faktisk og beregnede pensjonsutgifter) øker like mye som de direkte lønnskostnadene.

Kilde: IMF, OECD, Statistisk sentralbyrå, Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene og Finansdepartementet.

Reprodusert fra St.meld. nr 1 2001–2002, Nasjonalbudsjettet 2002

Tabell A8 Vekst i reallønn per time 1970-1998

	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Tyskland	Nederland	UK	USA	OECD-18
1970	-	7,4	1,3	-	13,3	-	3,1	0,7	6
1971	-	9,3	5,9	-	8,3	4,6	2,6	2,2	6,8
1972	5,7	7,1	1,8	12,7	5,3	5,4	6	3,7	5,7
1973	9,9	6,1	2,9	1,5	5,4	5,3	3,7	0,8	5,4
1974	6,2	5,5	7,4	1,1	8,1	7,3	0,3	-2,7	4,6
1975	9,3	3,2	7,7	5	5,1	3,5	2,8	-0,1	4,8
1976	3,9	0,2	7,3	7,5	1,6	0	0,2	2,3	2,6
1977	-1	-3,7	1,7	-4,7	5	0,7	-5,7	2,3	0,5
1978	0,4	-0,3	-0,1	-1,3	4,3	1,7	6	1	2
1979	1,7	4	-1,8	0,6	2,4	0,2	2,1	-2,8	1,2
1980	-0,9	1,2	-0,9	-4,9	3	-1,9	0,3	-4,8	-0,1
1981	-2,3	0,8	-2,9	-1,5	0,7	-3,4	0,9	-0,6	-0,1
1982	-0,1	0,9	-0,1	0,1	0,4	0,9	2,9	0,2	0,7
1983	-0,3	1,2	-0,6	-1,8	0,7	-0,1	4,5	0,7	0
1984	-1,6	3,1	1,9	1,5	0,9	-2,1	3,4	-0,2	0,7
1985	0,1	1,9	2,3	0,1	1,8	2,6	3,1	0,3	0,7
1986	1	3,3	2,9	3,2	5,1	1,5	4,2	0,2	1,9
1987	5,4	2,6	6,9	2,3	4,8	2,1	3,9	-1,9	1,4
1988	2	3,2	-1	1,9	2,9	0,6	3,8	-1,3	1,5
1989	-0,1	2,4	0,5	3,3	1,4	0,3	0,9	-1,9	0,9
1990	2,2	3,6	1,8	-1	2,8	0,4	-0,1	-2,1	1
1991	2,1	1,8	1,8	-4,2	3,8	0,6	2,3	-0,9	1,2
1992	1,2	-0,8	0,8	2	4,5	1,1	2,8	-0,6	1,3
1993	1,1	-0,7	0,4	-1,4	2,3	0,7	2,8	-0,5	0,7
1994	0,4	3,4	1,5	1,8	-0,8	-1	2,4	0,1	0,6
1995	1,8	6,3	1,0	2,5	2,4	-0,7	0,9	-0,2	0,8
1996	1,7	3,2	2,9	5,8	3	-0,1	2,2	0,3	1,5
1997	1,7	1,2	1,1	3,5	-0,8	0,6	1,2	0,8	1,1
1998	2,2	2,2	3,3	3,9	0,2	1,3	2,9	0,9	1,6

Kilde: Scharpf & Schmidt 2001, basert på OECD-data

Tabell A9 Relativ lønn i ulike land målt per time og per årsverk, 1999.

	Timer per år	Indeks for lønn per arbeidet time	Indeks for lønn per årsverk
Japan	1952	88	98
USA	1904	79	86
Sveits	1844	100	105
Hellas	1840	37	39
Irland	1802	57	59
Portugal	1800	23	24
Luxemburg	1784
<i>Sverige</i>	1780	91	93
Frankrike	1771	75	76
Spania	1768	50	51
Storbritannia	1762	69	70
<i>Norge</i>	1748	100	100
<i>Finland</i>	1732	89	88
Italia	1728	70	69
Østerrike	1728	91	90
Nederland	1712	84	82
Belgia	1702	94	92
<i>Danmark</i>	1680	95	91
Tyskland	1592	112	102

Kilde: Den tyske arbeidsgiverforening (BDA), BLS og OECD, i NOU 2001: 29.

Tabell A10 Totale lønnskostnader¹⁾ for voksne industriarbeidere i norske kroner²⁾. Indeks Norge=100

Land	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tyskland	106	92	102	124	119	111	112	107	103
Norge	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Japan	48	61	60	98	84	82	78	88	99
Sveits	96	93	97	120	113	102	104	99	95
Belgia	113	87	89	113	109	101	104	100	94
Danmark	94	79	84	99	96	93	97	96	92
Sverige	108	93	98	88	97	94	94	90	90
USA	85	126	70	71	71	77	79	80	89
Østerrike	77	73	83	104	99	92	95	92	87
Finland	71	79	98	99	93	90	92	89	87
Nederland	104	85	84	99	93	88	91	89	85
Frankrike	77	73	72	82	80	76	78	75	73
Canada	75	106	74	67	66	69	66	65	72
Storbritannia	65	60	59	56	56	65	70	69	71
Italia	70	74	81	67	71	74	73	69	66
Irland	51	57	55	57	57	58	58	59	56
Spania	51	45	53	53	54	52	52	51	49
Sør-Korea	0	12	17	30	33	34	24	30	36
Hellas	0	35	32	38	38	39	38	38	35
Portugal	18	15	18	22	22	23	23	22	21
Norge i forhold til gjennomsnitt av landene overfor (Handelspartnerne=100):									
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	112	123	121	113	113	117	116	118	117

¹⁾Lønnsbegrepet er lønn og indirekte personalkostnader per arbeidet time. ²⁾Omregning til norske kroner ved årlige gjennomsnittlige valutakurser på Oslo Børs.

Tabell A11 Totale lønnskostnader for voksne industriarbeidere. Indeks Norge = 100, målt i norske kroner .

Land	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tyskland*	102	126	121	113	114	109	104
Norge	100	100	100	100	100	100	100
Sveits	97	120	113	102	104	99	96
Danmark	84	99	96	93	97	96	92
Sverige	98	88	97	94	94	90	90
Finland	98	99	93	90	92	88	85
Japan	60	98	84	82	78	88	100
Nederland	84	99	93	88	90	88	85
USA	70	71	71	77	79	80	89
Frankrike	72	82	80	76	78	75	73
Italia	81	67	71	74	73	69	66
Storbritannia	59	56	56	65	70	69	73
Irland	54	56	58	57	57	58	56

* Hele Tyskland er med fra 1994. Kilde: Om inntektsoppgjørene 2000-2001, *NOU 2001: 17*, vedlegg 5.

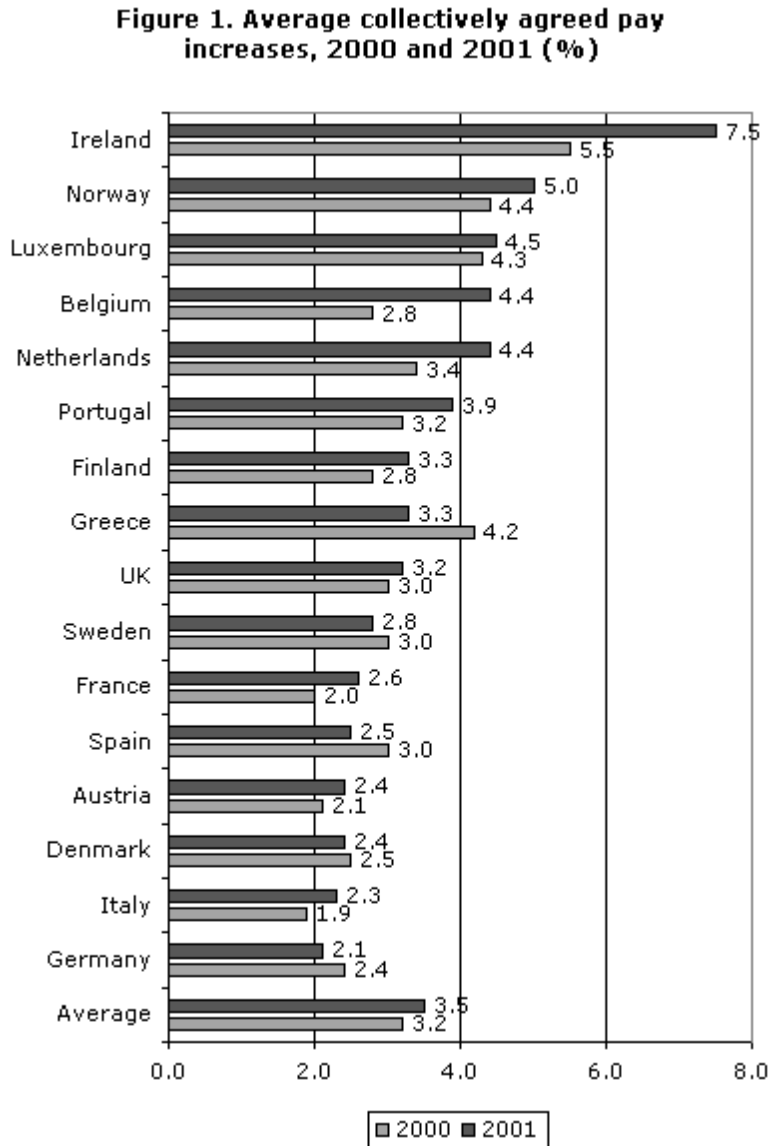
Tabell A12 Direkte og totale lønnskostnader for voksne industriarbeidere (i norske kroner)

	Gjennomsnittlig fortjeneste per arbeidet time 1999 kroner	Indirekte personalkost.* i prosent av lønn 1999 prosent	Totale lønnskostnader per arbeidet time 1999 kroner
Tyskland	117	74,9	204
Norge	132	41,6	187
Sveits	119	54,3	184
Danmark	145	23,5	179
Sverige	101	66,1	168
Finland	95	72,7	165
Japan	96	71,2	164
Nederland	95	72,7	163
USA	108	38,1	150
Frankrike	73	91,6	139
Italia	65	98,8	130
Storbritannia	97	33,0	129
Irland	83	31,9	109

Indirekte personalkostnader omfatter både lønn for ikke-arbeidet tid (lønn under sykdom etc, feriepenger) og andre indirekte personalkostnader.

Kilde: *NOU 2001: 17*, vedlegg 5

Figure A1. Average collectively agreed pay increases, 2000 and 2001 (%)



Source: Eiro 2002, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/update/TN0202102U.html>

Denmark: no general figures available, and figures used relate to the industry sector agreement, which operates the ‘minimum-wage’ system, whereby sectoral agreements set only minimum rates, with subsequent local bargaining producing further increases; the figure for 2000 represents the increase from March 2000 and the 2001 figure the increase from March 2001.

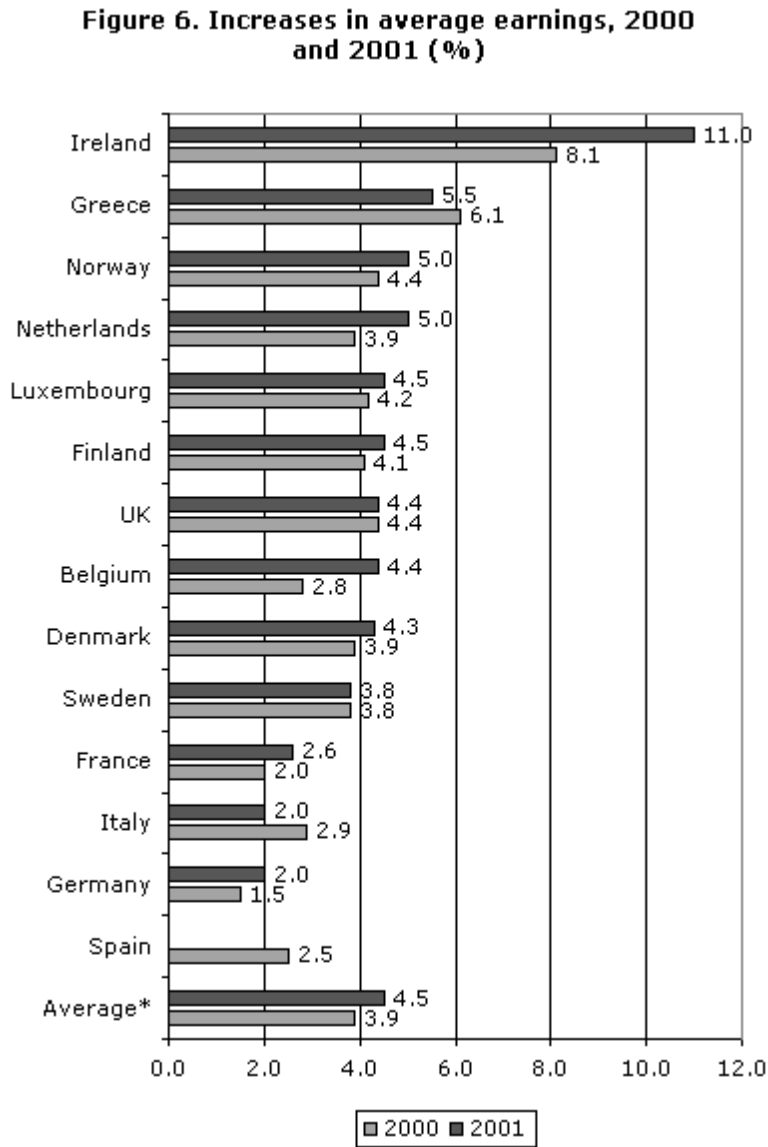
Finland: figures from Statistics Finland.

Norway: there are no reliable figures on collectively agreed basic pay increases for all employees; the figures given, from the Technical Calculation Committee for Income Settlements (Teknisk Beregningsutvalg, TBU), represent total annual pay increases (including wage drift and ‘carryover’ effects from previous years); the 2001 figure is an estimate.

Sweden: no figures available for average collectively agreed pay increases, and figures represent an estimate based on the three-year agreements concluded in spring 1998 bargaining round (2000 figure) and spring 2001 bargaining round (2001 figure); 2001 figure also includes effect of working time reduction.

Similar uncertainties regarding other countries implies that the figure should be read with caution.

Figure A2 *Increases in average earnings, 2000 and 2001 (%)*



Source: Eiro 2002, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/update/TN0202102U.html>

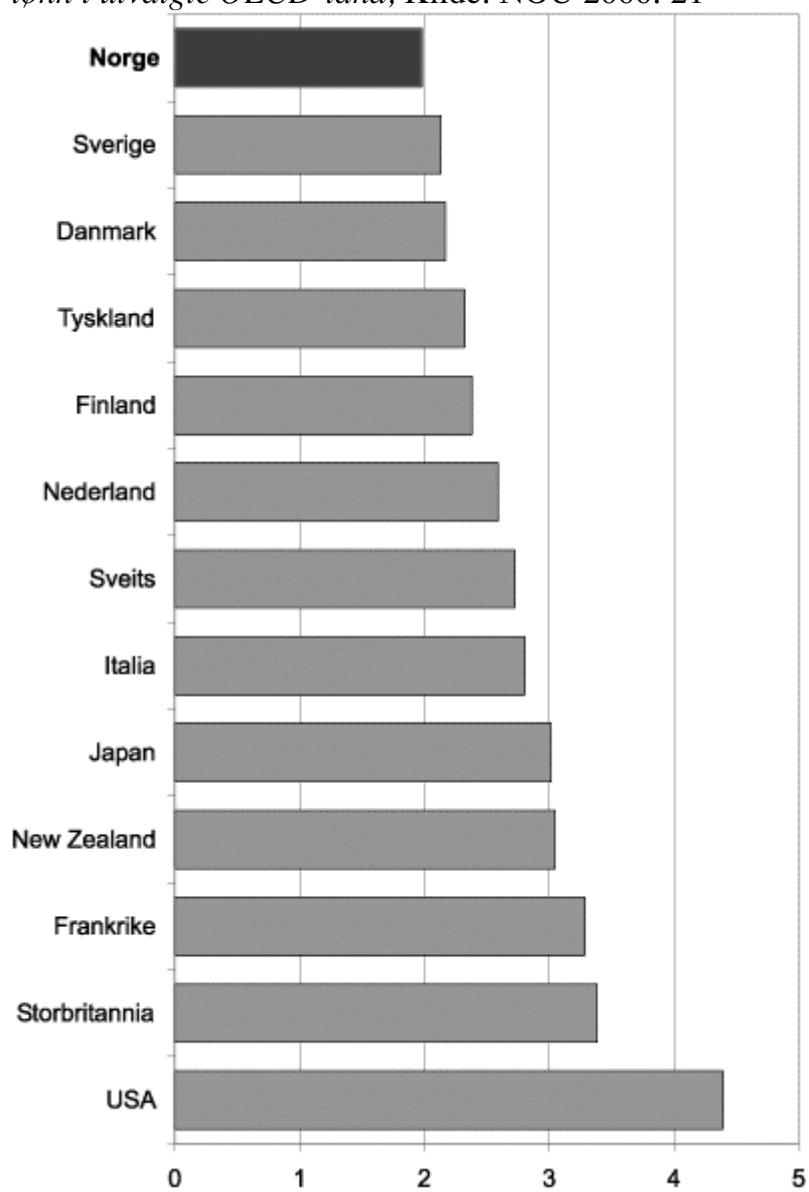
Figure A3 Hourly labour costs in manufacturing industry, 2000.

Figure 3. Hourly labour costs in manufacturing industry, 2000, IW figures (in EUR)

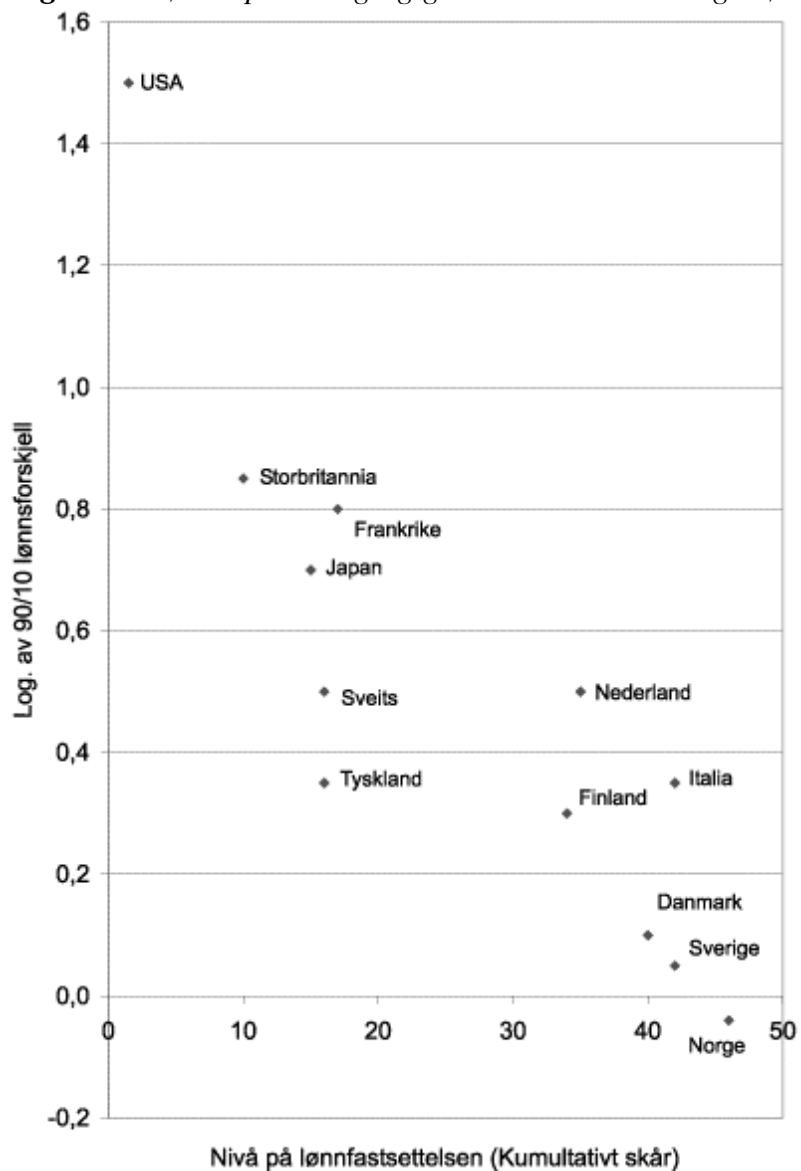


Source:<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/Update/tn0203104u.html>

Figur A4 Lønnsbredning mellom gruppene med ti prosent med høyest og lavest lønn i utvalgte OECD-land, Kilde: NOU 2000: 21



Figur A5 Lønnsspredning og grad av sentralisering i lønnsdannelsen



Kilde: Moene & Wallerstein 2000, i NOU 2001: 29.