

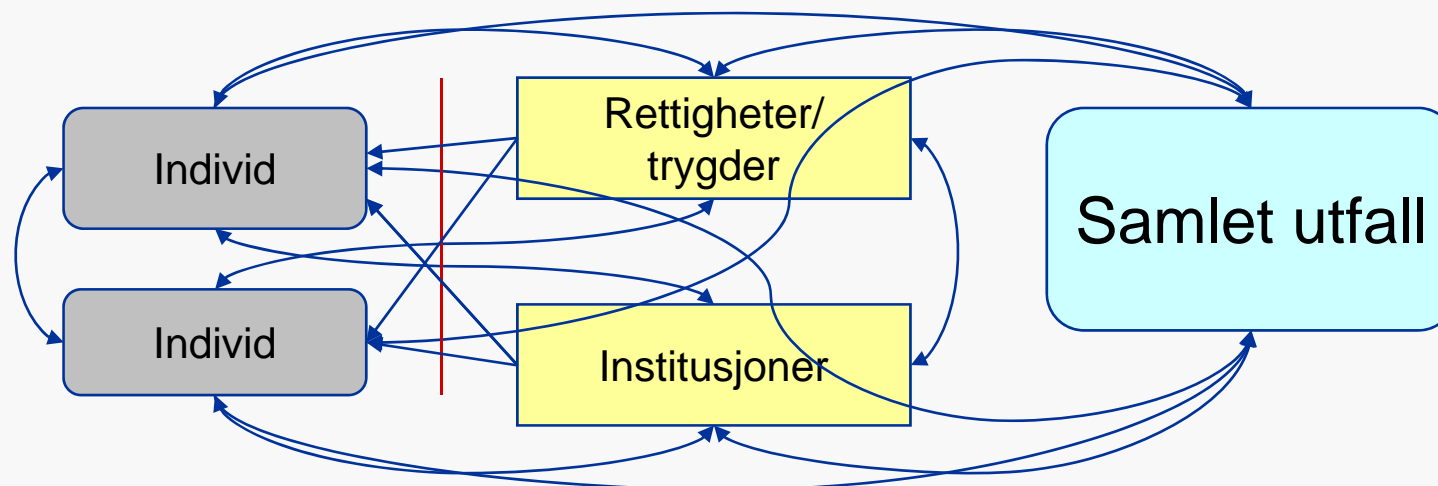
Blindern, 30. mars 2011

Velferdsmodellen og offentlige finanser

Roger Bjørnstad, SSB

Samfunnsmodeller

Viktige årsakssammenhenger:



- Den anglosaksiske samfunnsmodellen (Flexibility)
 - Fokus på at individene responderer på økonomiske rammebetingelser
 - "Alle er sin egen lykkens smed"
- Den kontinentaleuropeiske samfunnsmodellen (Security)
 - Antar at individenes respons er uavhengig av økonomiske rammebetingelser
 - Behovsprøving
 - Få etter behov, yte etter evne
- Den norske modellen (Flexicurity)
 - Fokuserer på konsekvenser og årsakssammenhenger på samfunnsnivå
 - Partssamarbeid, institusjonsbygging
 - Arbeidslinja

OECD med et anglosaksisk perspektiv

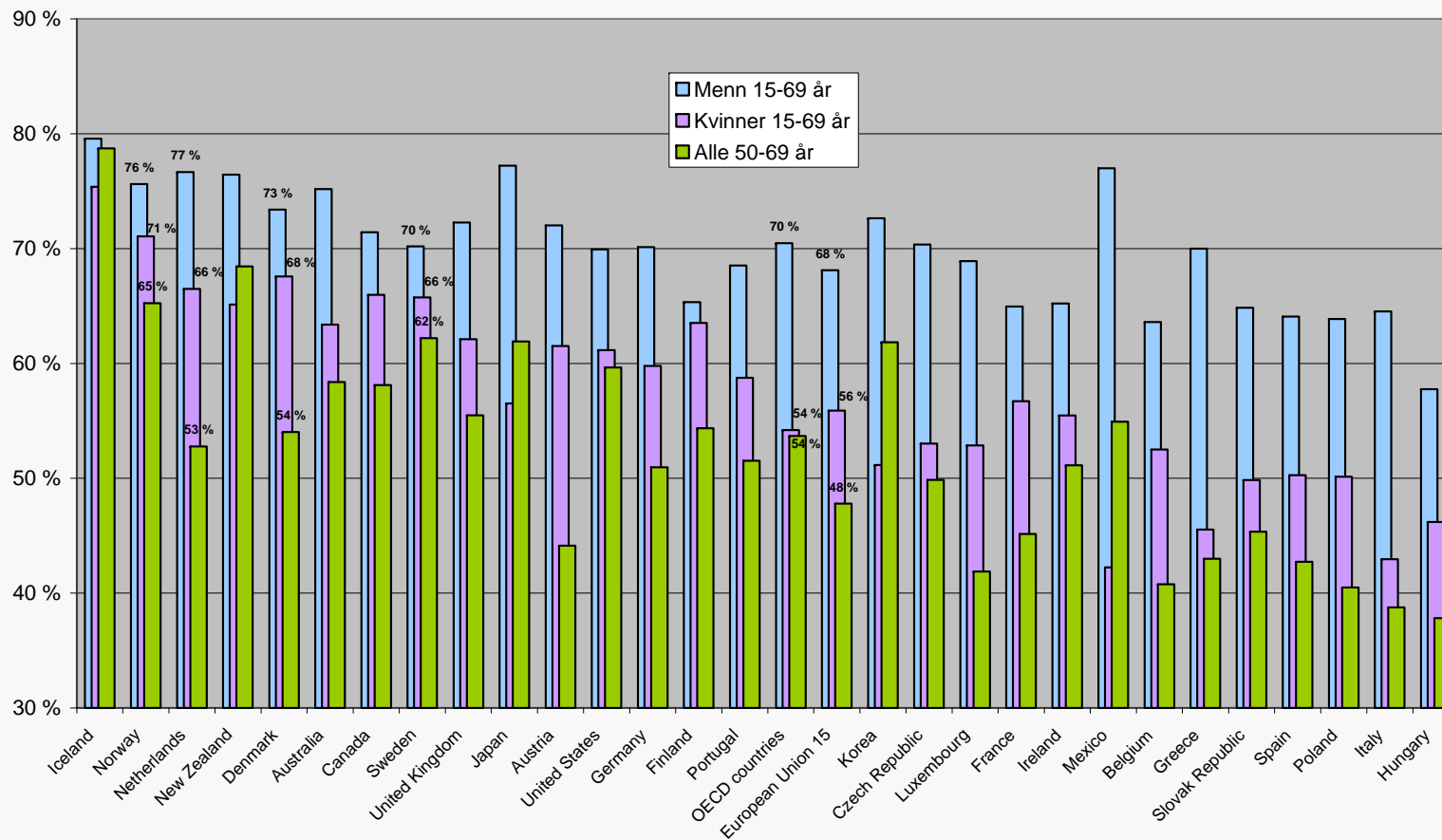
Norge har svært sjenerøse arbeidslivsordninger i forhold til andre land

- Full lønn fra første sykefraværsdag og utbetalinger i opptil 1 år
 - Gunstige og (relativt) lett tilgjengelige uføretrygdordninger
 - Gunstige svangerskapsordninger
 - Høy ledighetstrygd
 - Avtalefestet pensjon fra fylte 62 år
 - God pensjonsordning, særlig for offentlig ansatte
- OECD (2005): Ordningene gir betydelig økonomiske incentiver til å redusere arbeidsinnsatsen.
 - At så mange er på sykestrygd, uføretrygd og andre trygder viser at velferdsordningene gir incentiver til å utnytte systemet og bidrar til økt ekskludering fra arbeidslivet.

Råd: Norge bør kutte i velferdsordningene

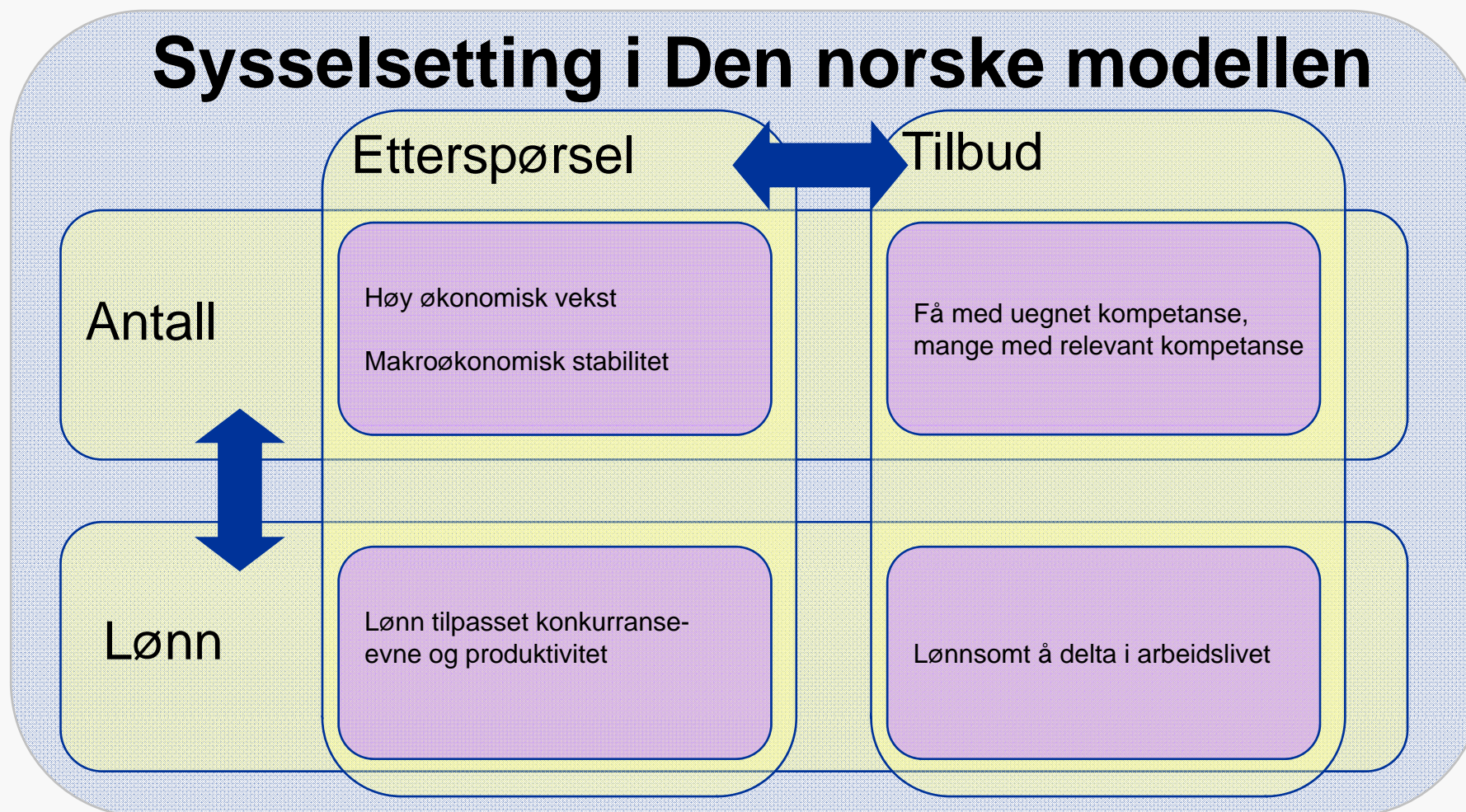
Makroperspektiv: Hvorfor da så høy sysselsetting?

Sysselsettingen som andel av befolkningen i OECD-land, rangert etter totalt nivå i 2009



Hva forklarer den høye sysselsettingen?

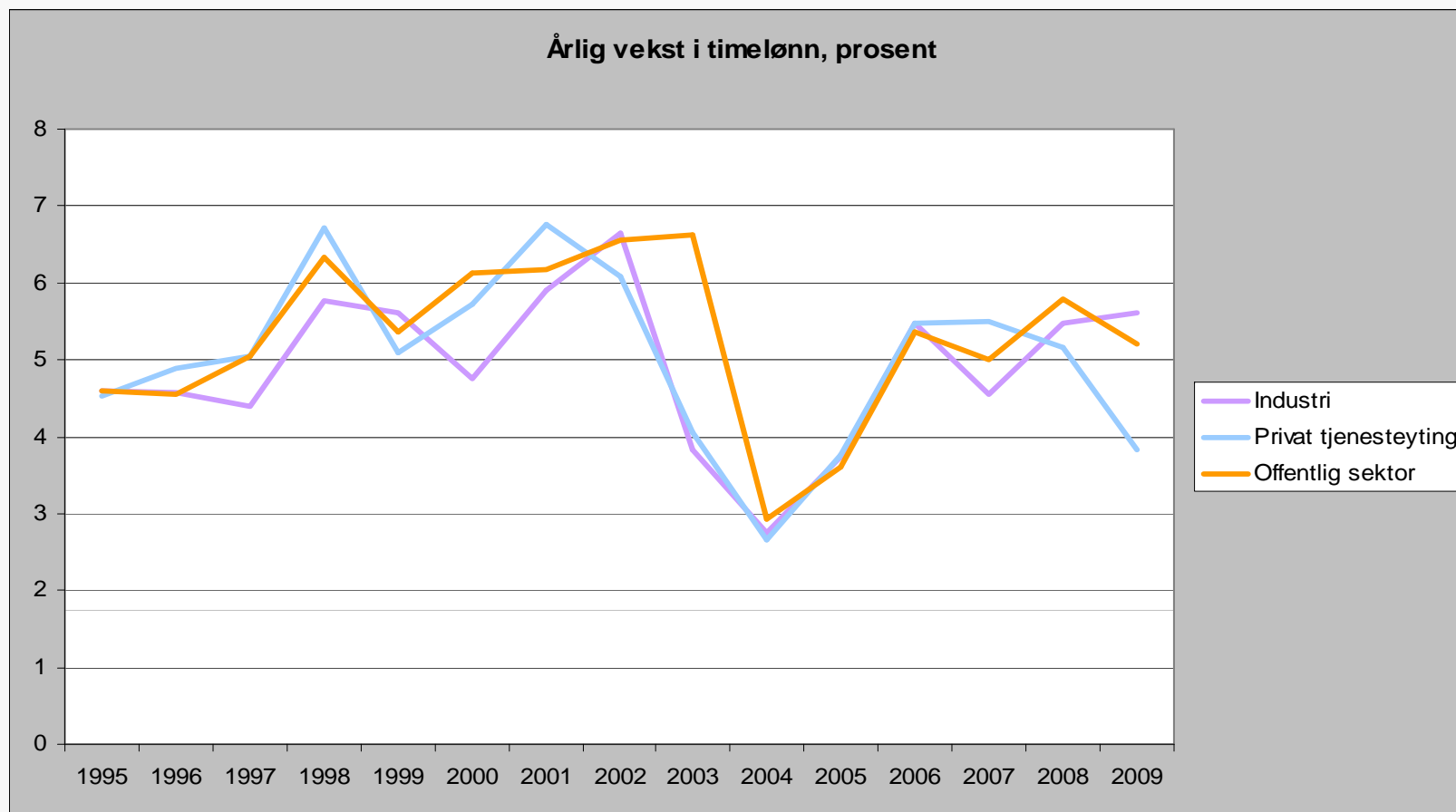
Sysselsetting i Den norske modellen



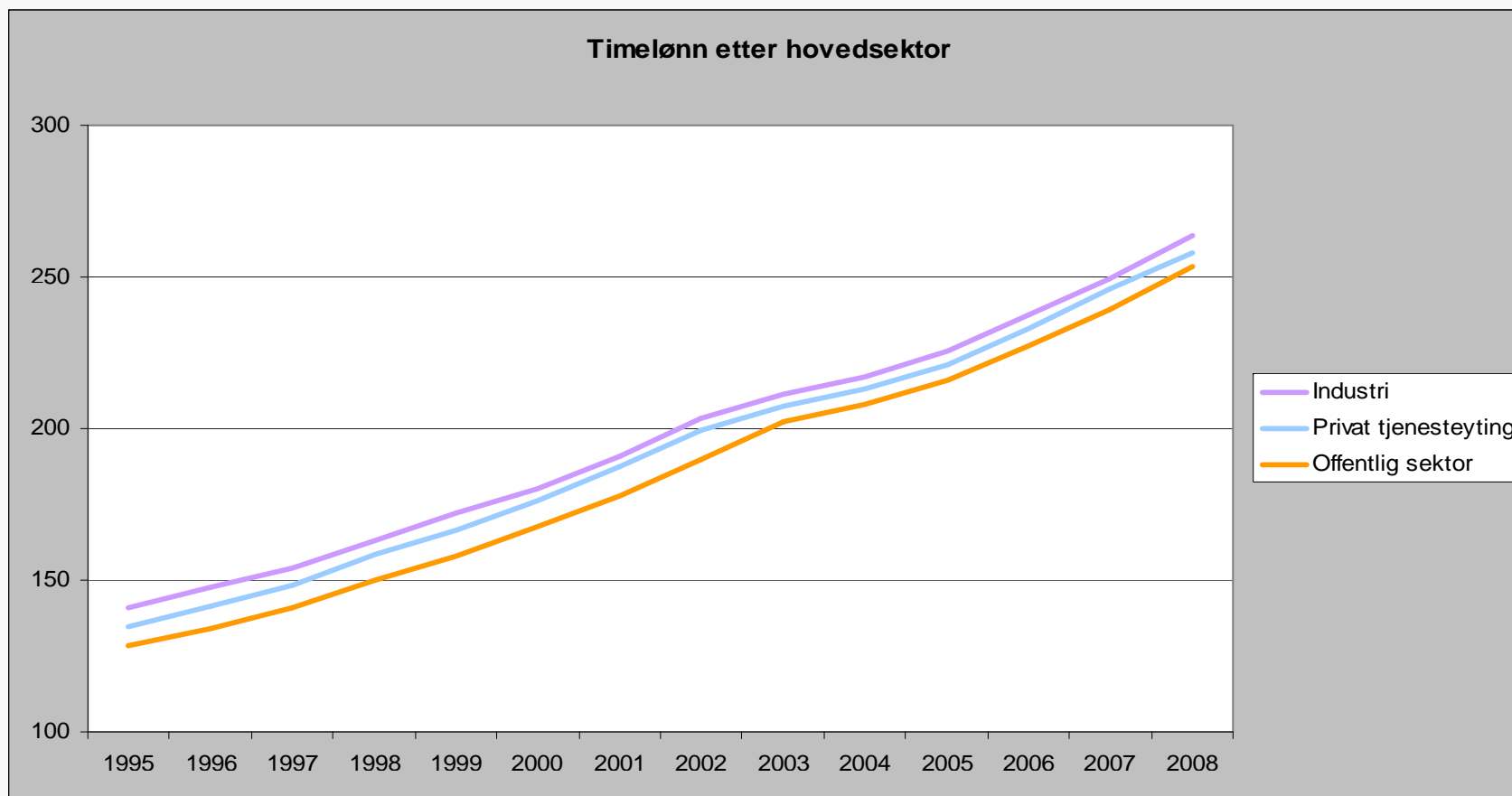
Frontfagsmodellen har vært bærebjelken i den økonomiske politikken i Norge

- Lønnsforhandlingene i frontfaget (industrien) danner en mal for de øvrige oppgjørene
 - Frontfagene vet selv best hvilken lønnsvekst industribedriftene tåler i konkurransen med utenlandske bedrifter
 - Industribedriftene konkurrerer også om arbeidskraften i Norge, viktig for konkurranseevnen at lønnsveksten i tjenestesektorene blir omtrent lik
- Inntektspolitikken er et trepartssamarbeid, der partene i arbeidslivet har ansvar for en lav og stabil kostnadsvekst og der myndighetene har ansvar for økonomisk stabilitet
- Inntektspolitikken skal bidra til å bevare systemet og at partene i arbeidslivet finner fram til enighet:
 - Noen ganger som deltaker i oppgjørene
 - Institusjonelle ordninger; TBU, megling, kontaktutvalget, politikk, etc.
- Regjeringens Kontaktutvalg for inntektsoppgjørene ble opprettet i 1962 av Einar Gerhardsen for å lette samordningen mellom avtaleområdene.
 - Utvalget har formelle drøftelser i forkant av tariffoppgjørene, der regjeringen gjerne vil få fram sine synspunkter før forhandlingene.
- TBU opprettet i 1967, etter Aukrust-utvalgets to rapporter om hovedkursen for lønns- og prisutviklingen i 1966.
 - TBU avga første rapport i 1969

Lik lønnsvekst



Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor mindre etter skolepakkene



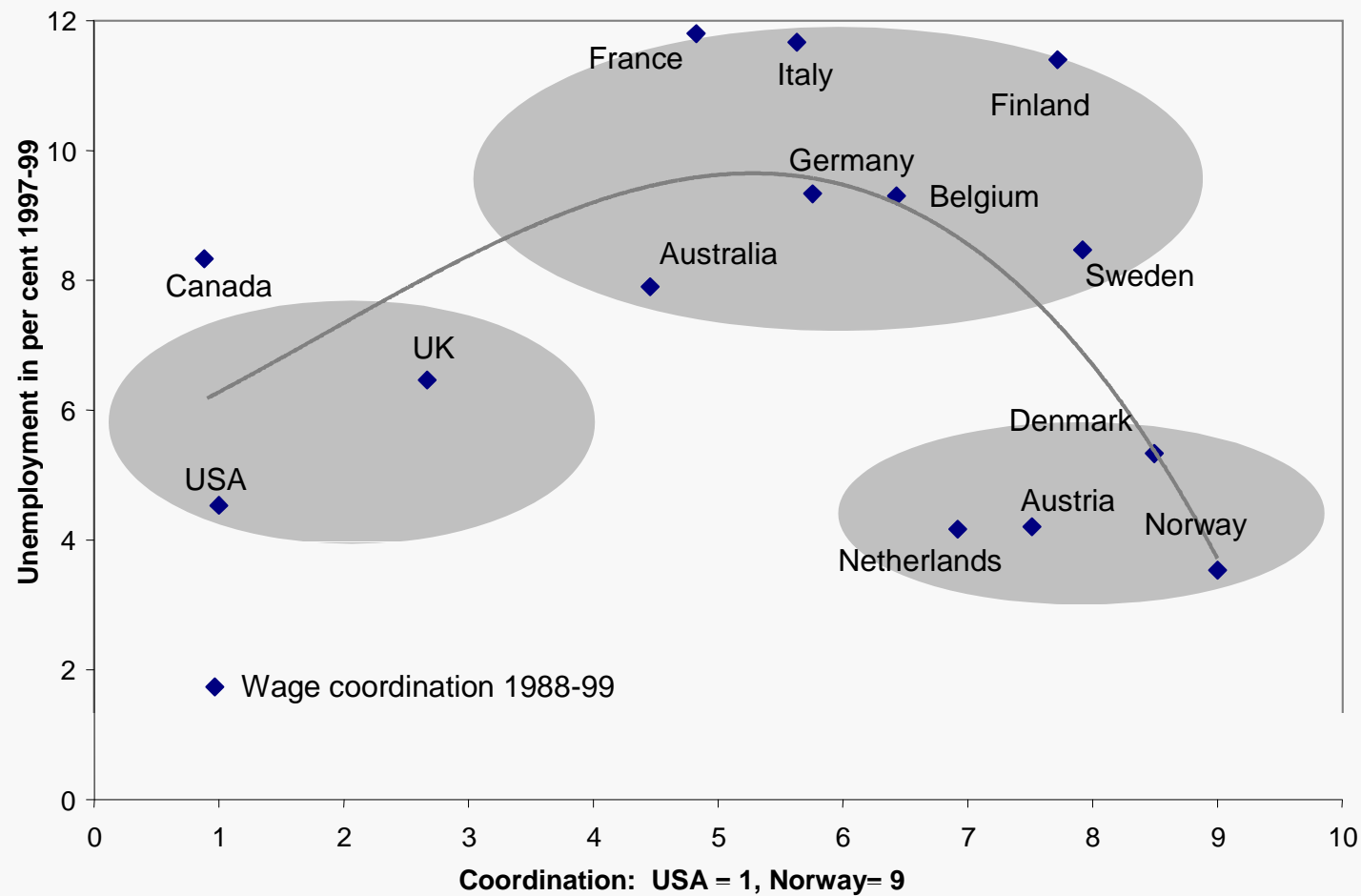
Den norske modellen har vært en suksess

- Lav ledighet og høy sysselsetting ved at partene tar hensyn til konsekvensen av lønnsøkninger
- Rask og kraftig respons på økt ledighet og endringer i konkurranseevne, stabiliserer konjunkturer og motvirker økonomiske sjokk
- Sterk konkurranseutsatt sektor
- Små lønnsforskjeller
- Inntektspolitikken gir et virkemiddel for å gjennomføre arbeidslivsrelatert politikk (inkluderende arbeidsliv, arbeidsmiljø, pensjonsreformer, etc.)
 - Grunnlag for kooperative løsninger

Mikroforskning: Små og rigide lønnsforskjeller også negativt?

- Små og rigide lønnsforskjeller svekker mulighetene for å bruke lønn som virkemiddel for å tiltrekke seg den beste arbeidskraften
 - De beste kan dermed bli værende i en bedrift med lav produktivitet og gi lavere verdiskapning i samfunnet
- Og svekker muligheten for å bruke lønn som motivasjonsfaktor for at arbeiderne skal yte mer (provisjon, resultatlønn, bonuser etc.)
 - Kan gi lavere arbeidsinnsats og produktivitet
- Og svekker muligheten for bedriftene å få ned lønnskostnadene ved midlertidig dårlig lønnsomhet
- Små lønnsforskjeller kan føre til at færre velger høy utdanning.
- Inntektspolitikken innebærer også å akseptere sterkt stillingsvern, høy ledighetstrygd, dyre velferds- og pensjonsordninger (høye skatter), som også rammer den økonomiske veksten, særlig på sikt.

Koordinering og ledighet i OECD



Kilder: Koordineringsindikatorerne er de samme som i Barth og Moene (2000). Standardiserte ledighetsrater fra OECD.

Pukkelformet sammenheng?

Calmfors og Driffill (1988):

Forhandlinger på bedriftsnivå: Lønnsøkning kan ikke veltes over på prisene, dette vil moderere lønnskravene fordi jobbsikkerheten er svak. Gir lav ledighet.

Forhandlinger på forbundsnivå: Økte lønnskostnader kan veltes over på prisene uten å true jobbsikkerheten. Gir høyere lønninger og høyere ledighet.

Forhandlinger på nasjonalt nivå: Fagforeningene tar hensyn til effekten på reallønn og samlet sysselsetting, og modererer lønnskravene. Gir lav ledighet.

Layard mfl. (1991) argumenterer for at jobbsikkerheten er av liten betydning i lønnsdannelsen:

- Monopolistisk konkurranse medfører prisoverveltning selv på et desentralisert nivå
- Svært uvanlig med oppsigelser, naturlig avgang sikrer bedriftene nok handlingsrom
- Innsiderne er ikke opptatt av nyansettelser.

Den empiriske støtten for pukkelen er blandet når en kontrollerer for andre faktorer

Table 3: Unemployment under various bargaining regimes (ceteris-paribus differences to uncoordinated/decentralized systems) in various studies^{a)}

A: Studies finding a hump-shaped relationship between bargaining co-ordination and unemployment

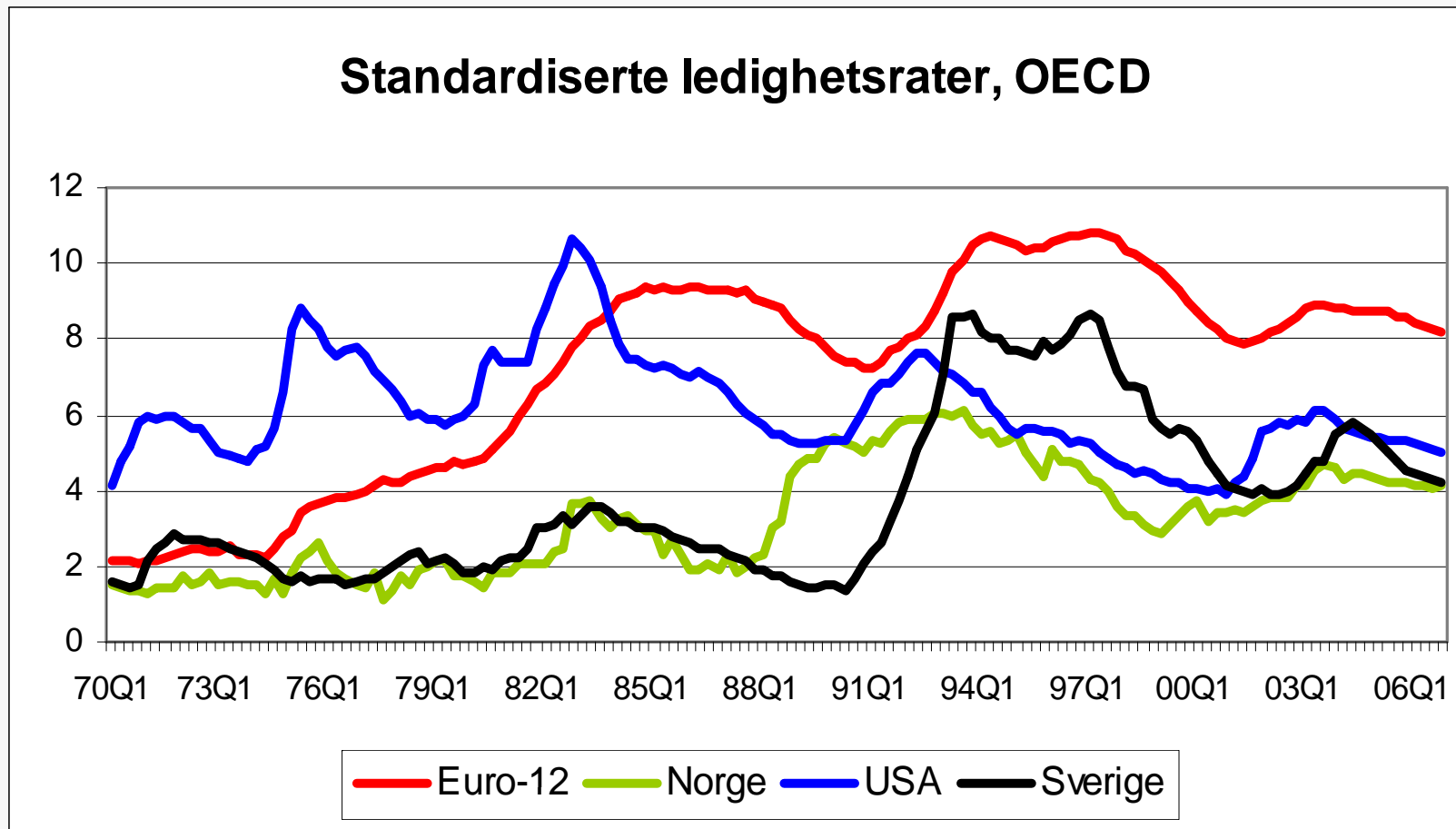
	Study	Intermediate bargaining	Co-ordinated bargaining	Dependent variable	Measure of bargaining structure ^{b)}
1	Zetterberg (1993) ^{c)}	2.6	- 1.5	Unemployment	Centralization
2	Bleaney (1996) ^{d)}	3.5	- 2.1	Unemployment	Centralization/ co-ordination
3	Scarpetta (1996) ^{e)}	0.9	- 12.0	Unemployment	Centralization
4	Elmeskov et al. (1998) ^{f)}	1.3	- 2.4	Unemployment	Centralization
5	Elmeskov et al. (1998) ^{g)}	1.2	- 4.4	Unemployment	Centralization/ co-ordination
6	Elmeskov et al. (1998) ^{h)}	6.9	-4.6	Unemployment	Co-ordination
7	Daveri & Tabellini (2000) ⁱ⁾	5.8	-7.2	Unemployment	Geographical ^{j)}
	Average	3.2	-4.9	Unemployment	

B: Studies finding a monotonic relationship between bargaining co-ordination and unemployment

	Study	Intermediate bargaining	Co-ordinated bargaining	Dependent variable	Measure of bargaining structure ^{b)}
1	Layard et al. (1991)	- 4.7	- 10.4	Unemployment	Co-ordination
2	Zetterberg (1993) ^{k)}	- 0.4	- 2.4	Unemployment	Centralisation
3	Scarpetta (1996) ^{l)}	- 6.2	- 12.3	Unemployment	Co-ordination
4	Bleaney (1996) ^{m)}	- 2.0	- 3.9	Unemployment	Co-ordination
5	Elmeskov et al. (1998) ⁿ⁾	- 0.8	- 5.7	Unemployment	Co-ordination
6	Nickell & Layard (1999)	- 4.6	- 6.0	Unemployment ^{o)}	Co-ordination
7	Blanchard & Wolfers (2000) ^{p)}	-4.4	-8.9	Unemployment	Centralization
	Average	-3.3	-7.1	Unemployment	

Kilde: Calmfors (2001)

Kan institusjonelle forhold forklare utviklingen i ledighet?



Institusjoner og ledighet

- **Oswald (1997)**: "Despite conventional wisdom, high unemployment does not appear to be primarily the result of things like overly generous benefits, trade union power, taxes, or wage 'inflexibility'."
- **Blanchard og Wolfers (2000)**: "while labour market institutions can potentially explain cross country differences today, they do not appear able to explain the general evolution of unemployment over time."
- **Nickell, Nunziata og Ochel (2005)**: "broad movements in unemployment across the OECD can be explained by shifts in labour market institutions."
 - 63% av økningen i ledigheten i Europa (unntatt Tyskland) i perioden fra 1960 til 1990-95 skyldes institusjonelle endringer. Av dette skyldes:
 - ◆ Økt ledighetstrygd: 39%
 - ◆ Økt skatt: 26%
 - ◆ Endringer i fagforeninger: 19%
 - ◆ Strengere stillingsvern: 16%

Odd Aukrust: "Historien om en idé startet i 1952"

- Aukrust kom over en studie av lønnsandelens bevegelser i Canada
- Lønnsandelen i konkurranseutsatte næringer gikk systematisk opp i dårlige tider og ned i gode tider.
 - Stabil lønnsandel i skjermede næringer
 - Det samme var tilfellet i Norge
- "Sluttord" for Økonomisk utsyn over året 1962:
 - "... det er takten i produksjonsveksten, sammen med endringer i bytteforholdet overfor utlandet, som bestemmer hvor raskt realinntekten i landet kan vokse ... Utviklingen siden 1957 har vist at det i dragkampen om nominelle inntektsforbedringer har pekt seg ut tre store interessegrupper: Lønnstakere, bedriftene i de markedsbeskyttede næringer som kan dekke stigende kostnader ved å sette prisene opp, og bedriftene i de konkurranseutsatte næringer som ikke har en slik mulighet, fordi prisene på deres produkter bestemmes av prisutviklingen på verdensmarkedet."
- Dermed ble fokuset rettet mot å skille konkurranseutsatte(K)- og skjermede(S) næringer
- Fortsatt manglet to viktige faktorer for det som senere ble kjent som hovedkursteorien:
 - Produktivitetsveksten kunne være forskjellig i de to sektorene
 - Den nominelle lønnsveksten var hittil ikke betraktet

Innstilling nr. 1, januar 1966

- Høsten 1965 vant Per Borten valget for de borgerlige partiene bl.a. ved å love å få kontroll over prisstigningen.
 - Borten oppnevnte Aukrust til å lede et utredningsutvalg ”for å legge materiale til rette for Kontaktutvalget foran inntektsoppgjørene i 1966”
- Aukrust når rapporten ble presentert:
 - ”Det ble en merkelig forestilling. Det må være første gang i verdenshistorien at en fagøkonom har forelest om makroøkonomiske modeller, om eksogene og endogene variable, om virkningstabeller, i en forsamling bestående av statsminister, 4-5 fagstatsråder og toppledere fra arbeids- og næringsliv. I hvilket annet land i verden kunne slikt ha skjedd?”
- Rapporten diskuterte lønnsoppgjørenes virkning på konkurranseevnen og den funksjonelle inntektsfordelingen.
 - Konklusjon: Eierinntektene i konkurranseutsatte næringer må være tilstrekkelig store for å bevare konkurranseevnen.

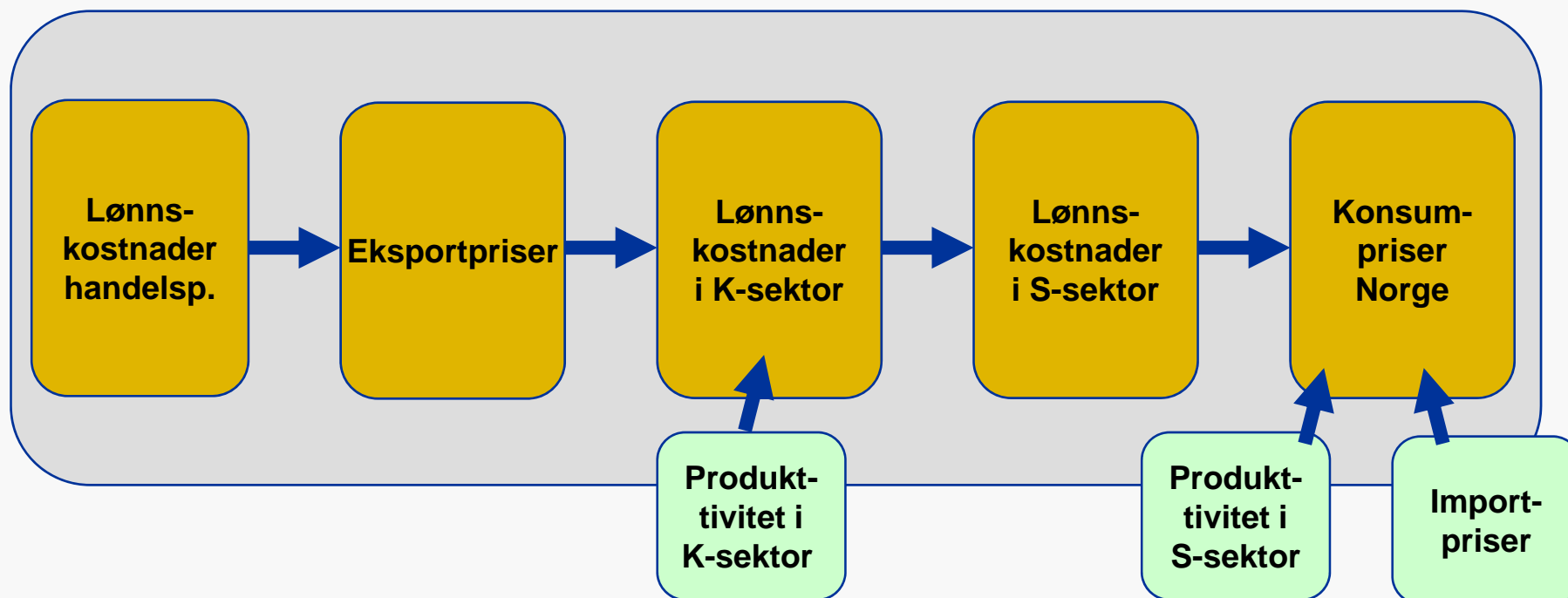
Innstilling nr. 2, oktober 1966

- Innstilling nr. 2 betraktet rollen til lønnsveksten:
 - ”Det er et sentralt punkt i det bildet vi har dannet oss av de økonomiske mekanismene i Norge at en kan forestille seg noe en kan kalle for ’hovedkursen for lønns- og prisutviklingen’.”
 - ”Hovedkursen er trendene i den innenlandske lønns- og prisutviklingen som gir normale eierinntekter og normalt forhold mellom lønnsnivået i S-næringene og lønnsnivået i K-næringene.”

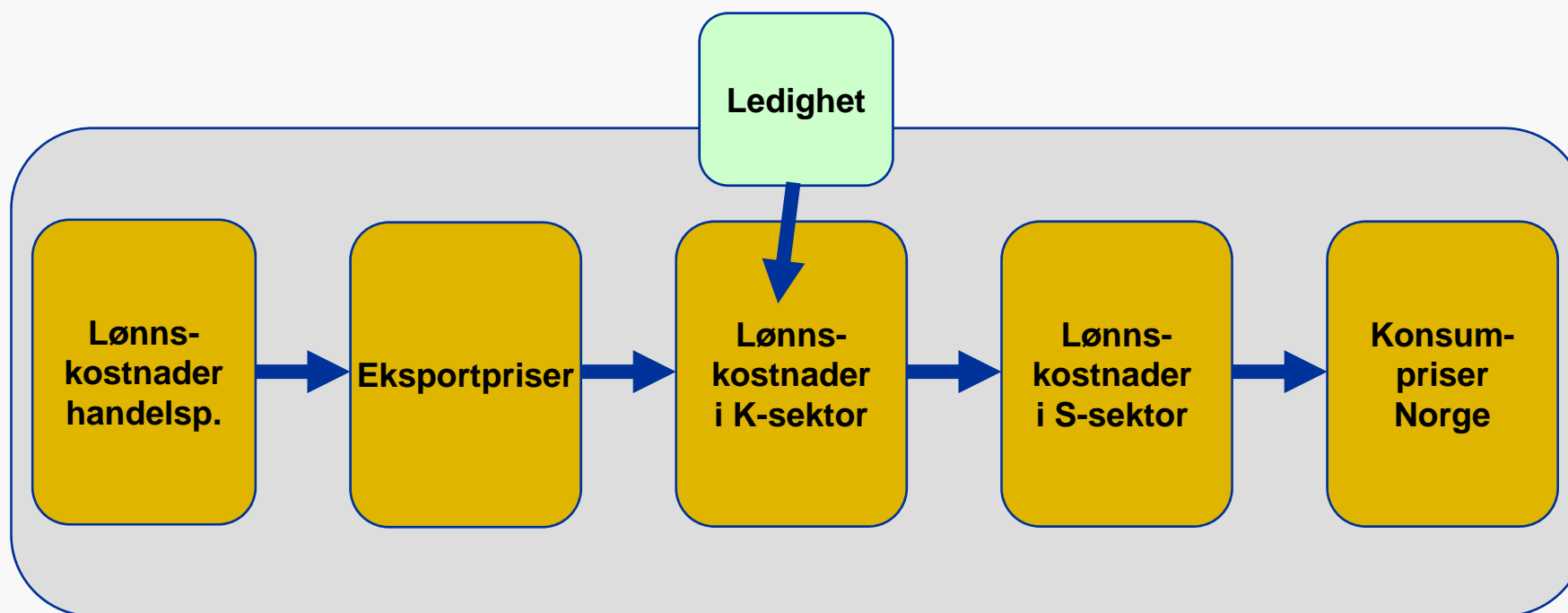
$$\begin{array}{l} \text{Lønnsvekst i} \\ \text{S-næringene} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Lønnsvekst i} \\ \text{K-næringene} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Produktivi-} \\ \text{tetsvekst i} \\ \text{K-næringene} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Produktpris-} \\ \text{vekst i} \\ \text{K-næringene} \end{array}$$

Frontfagsmodellen knytter lønnsveksten i Norge til lønnsveksten i utlandet

- Gir et ankerfeste for prisveksten

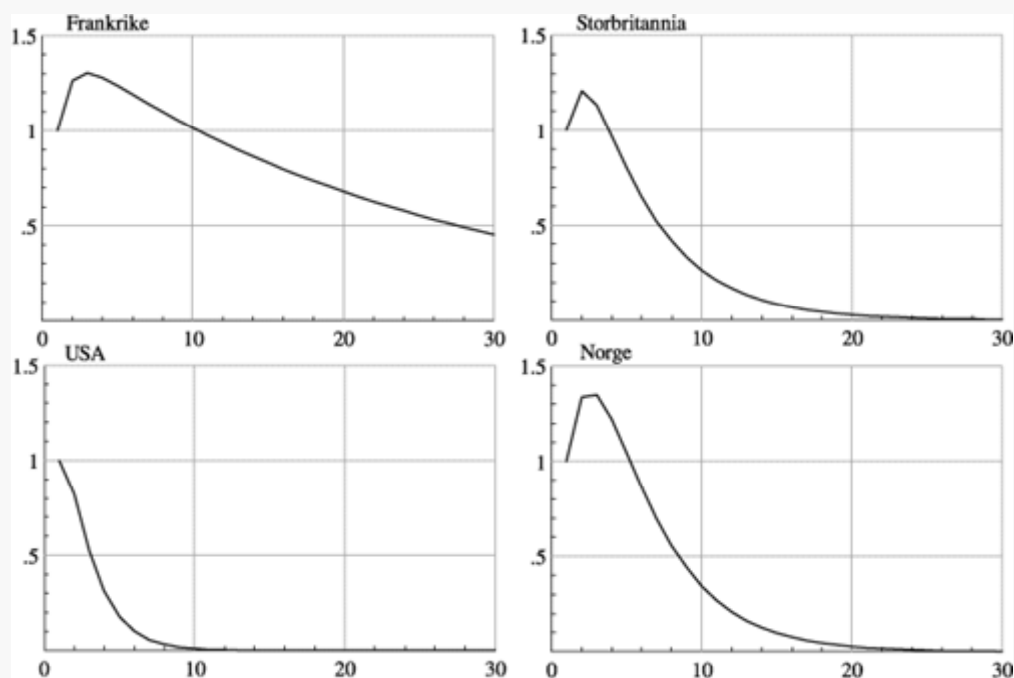


Den norske lønnsdannelsen bidrar til at sjokk i økonomien Raskt motvirkes ved endringer i lønnsveksten



Tilbakevending etter økt ledighet

- Etter økonomiske sjokk ser ikke ledigheten i Kontinental-Europa ut til å returnere slik som i USA, Storbritannia og Norge
- Impuls-respons funksjoner i Røed (2000):



Funksjonene er estimert med årsdata 1964-1998 (standardiserte ledighetsrater) på basis av autoregresjoner med to lag for hvert land. Det er tatt hensyn til at restleddene er korrelert på tvers av land (SURE).

Norske lønninger reagerer raskt

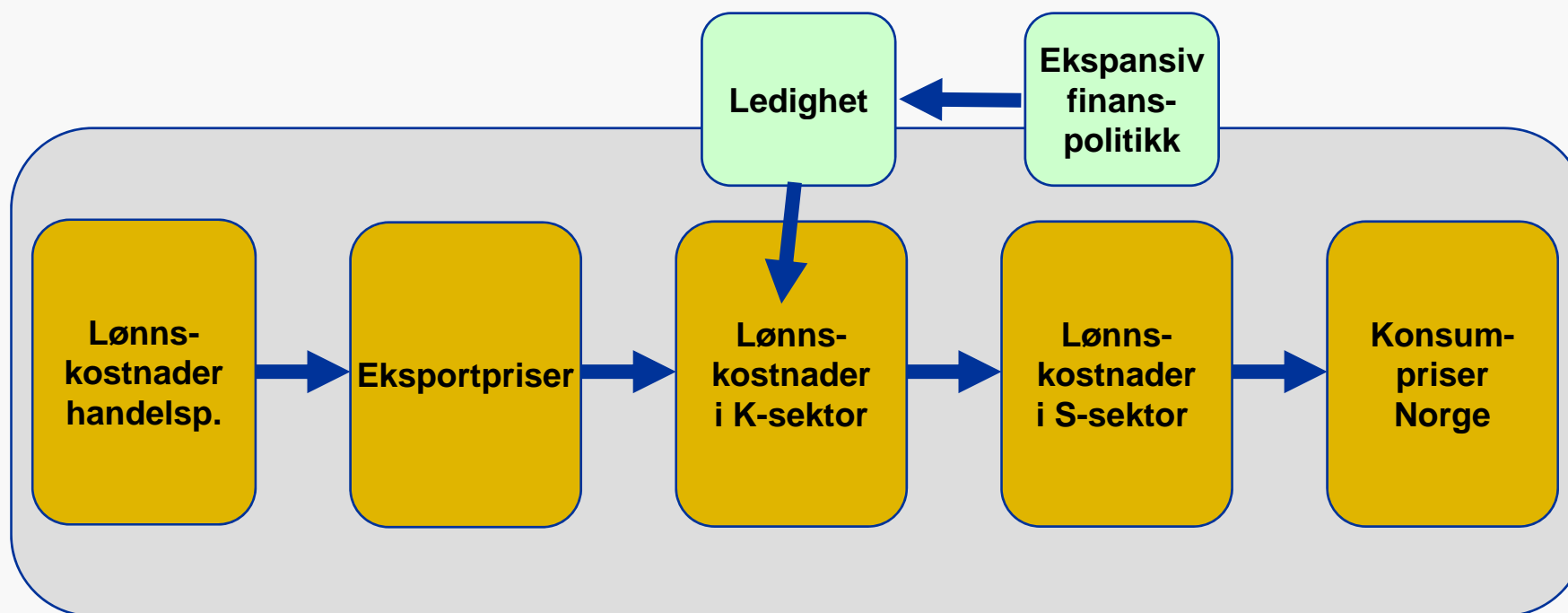
Clar, Dreger og Ramos (2007), samlet alle estimater for reallønnsfleksibilitet

Table 2: Descriptive statistics of the real wage flexibility estimates

Real wage flexibility	Observations	Average	Standard deviation	Coefficient of variation	Ranking	Comparison with Heylen (1993)	
						Our ranking	His ranking
Australia	9	-0.99	1.54	154.96%	9	8	9
Austria	16	-2.17	2.46	113.22%	18	14	16
Belgium	16	-1.07	0.81	75.69%	12	10	8
Canada	13	-0.59	0.58	97.11%	5	4	6
Denmark	17	-0.38	0.46	123.15%	4	3	2
Finland	11	-1.41	2.02	142.58%	16	13	13
France	22	-0.94	0.99	105.71%	8	7	11
Germany	23	-1.04	1.10	106.44%	10	9	5
Greece	4	-1.62	2.00	123.28%	17		
Ireland	9	-1.11	0.95	85.28%	13	11	5
Italy	22	-1.12	1.25	111.97%	14	12	12
Japan	15	-7.44	11.45	153.93%	22	17	18
Luxembourg	2	-1.13	0.13	11.94%	15		
Netherlands	15	-0.74	1.01	137.12%	7	6	10
New Zealand	7	-0.17	0.33	191.10%	1		
Norway	10	-2.68	3.33	124.20%	20	16	14
Portugal	9	-1.06	0.89	84.08%	11		
Spain	14	-0.61	0.77	126.62%	6	5	3
Sweden	16	-2.67	3.18	119.19%	19	15	17
Switzerland	9	-7.50	10.19	135.96%	23	18	15
Turkey	5	-6.75	5.44	80.62%	21		
UK	26	-0.37	0.51	138.75%	3	2	1
US	20	-0.36	0.31	86.43%	2	1	4

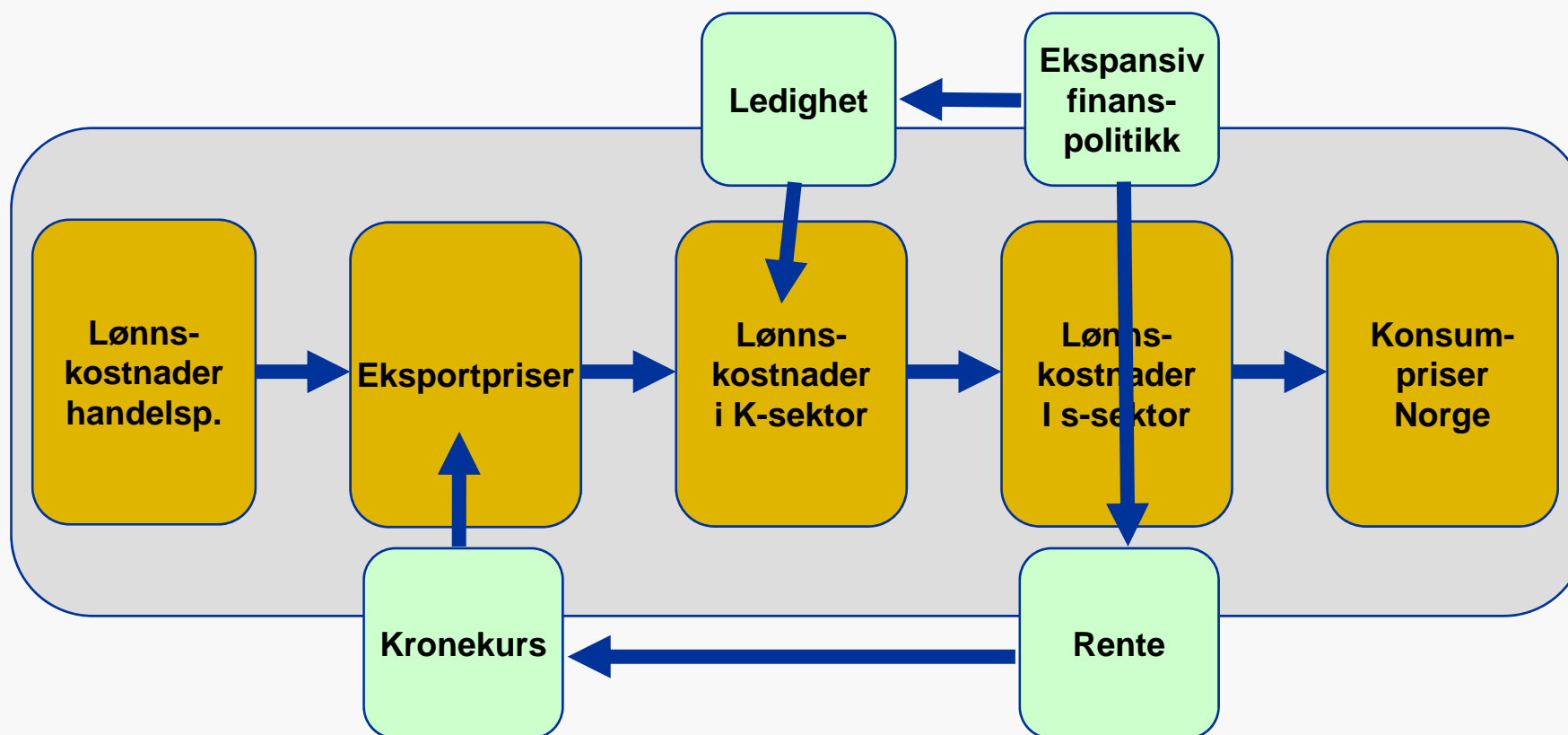
Frontfagsmodellen reduserer balanseproblemer ved innfasingen av oljepenger

- Frontfagsmodellen er enda viktigere etter ny politikk i 2001, fordi industrien er i førerretet i omstruktureringsfasen (nedbyggingsfasen)
- En lønnsledende skjermet sektor ville ikke lagt vekt på konkurranseevnetapet, gitt høyere lønnsvekst, rammet industrien hardere og gitt Hollandsk-syke.



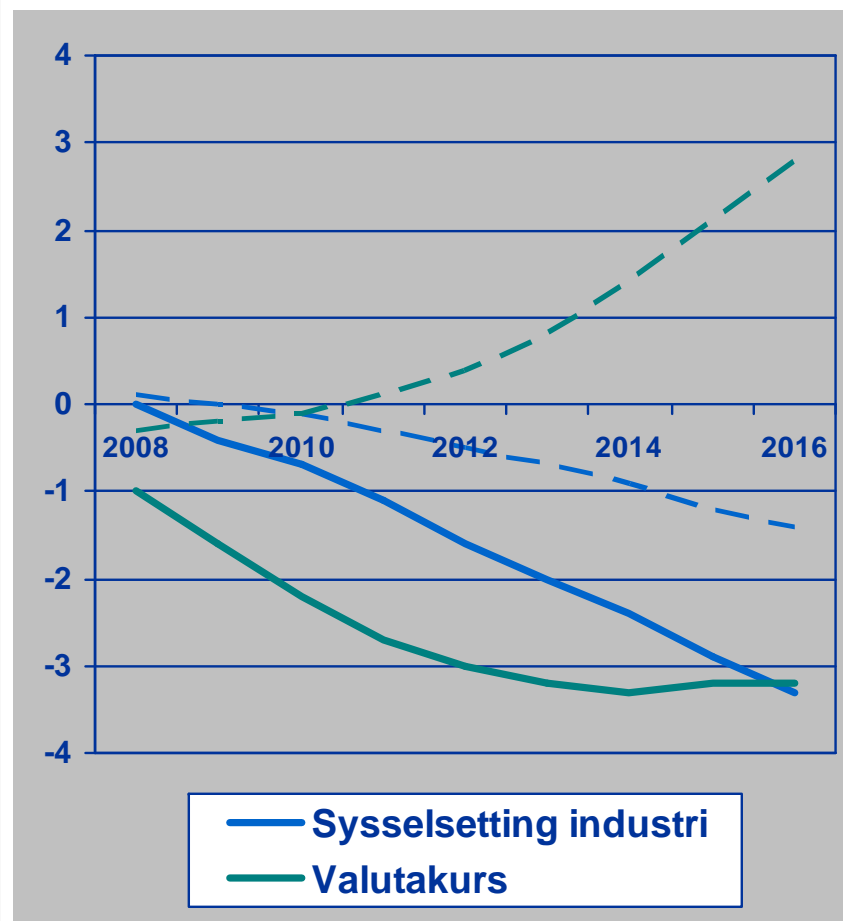
Inflasjonsmålet kan skape et dobbelt press på frontfagsmodellen

- Dersom Norges Bank øker renta, styrkes krona og rammer industrien dobbelt
- Omstillingene vil skje raskere
- Pengepolitikken kan skape Hollandsk-syke, noe handlingsregelen skulle forhindre



Bruk av renta for å stabilisere en særnorsk konjunkturoppgang

- 12 mrd i økt offentlig sysselsetting (MODAG)
 - uendret rente
 - 1,5 pp. økt rente for å stabilisere BNP F-N
- Krona styrkes med vel 3%
- Reduserer industrisysselsettingen med 3% fram til 2016
- Trege omstillinger krever små renteresponser
- Viktig da at innfasing av oljepenger tilpasses konjunktursituasjonen, og ikke legger for store byrder på pengepolitikken.

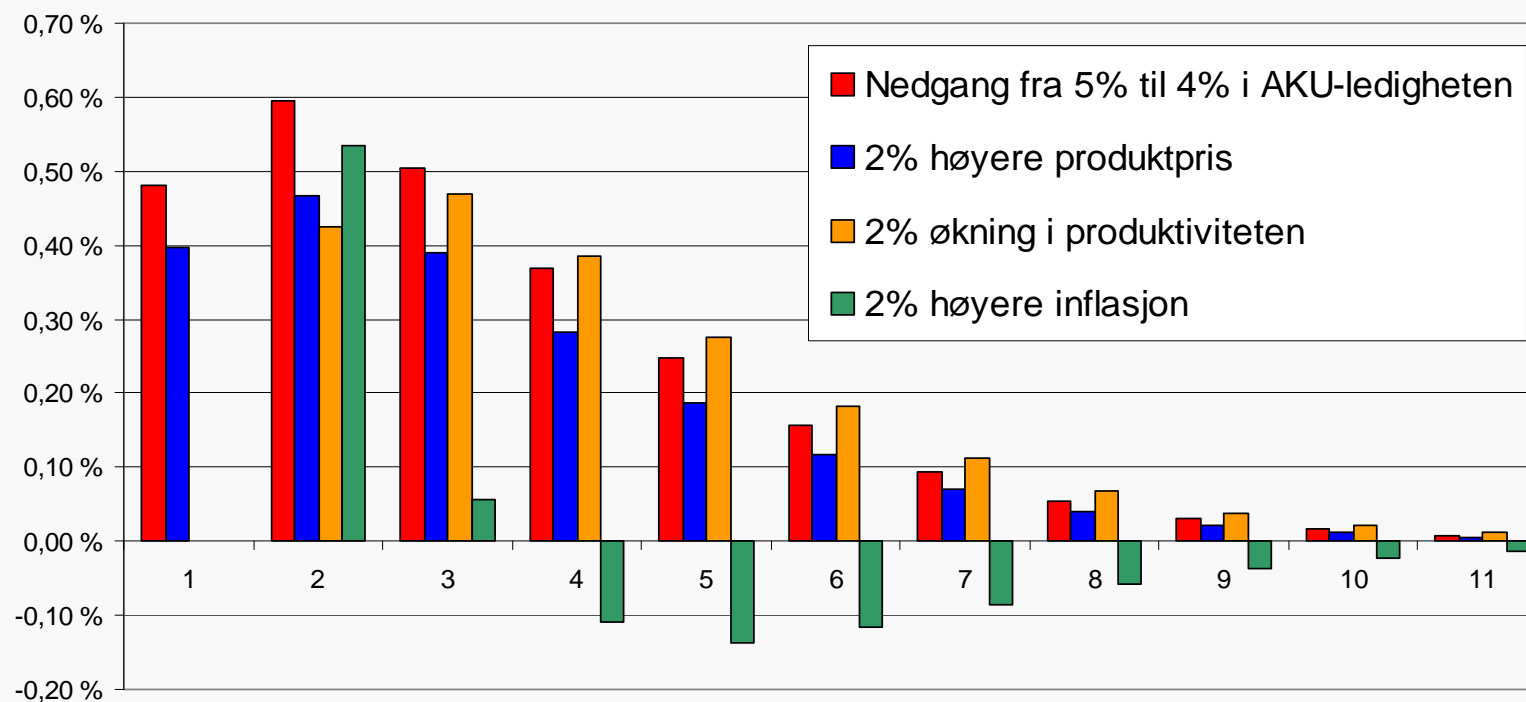


Nytt solidaritetsalternativ krever at politikkenhetene jobber sammen

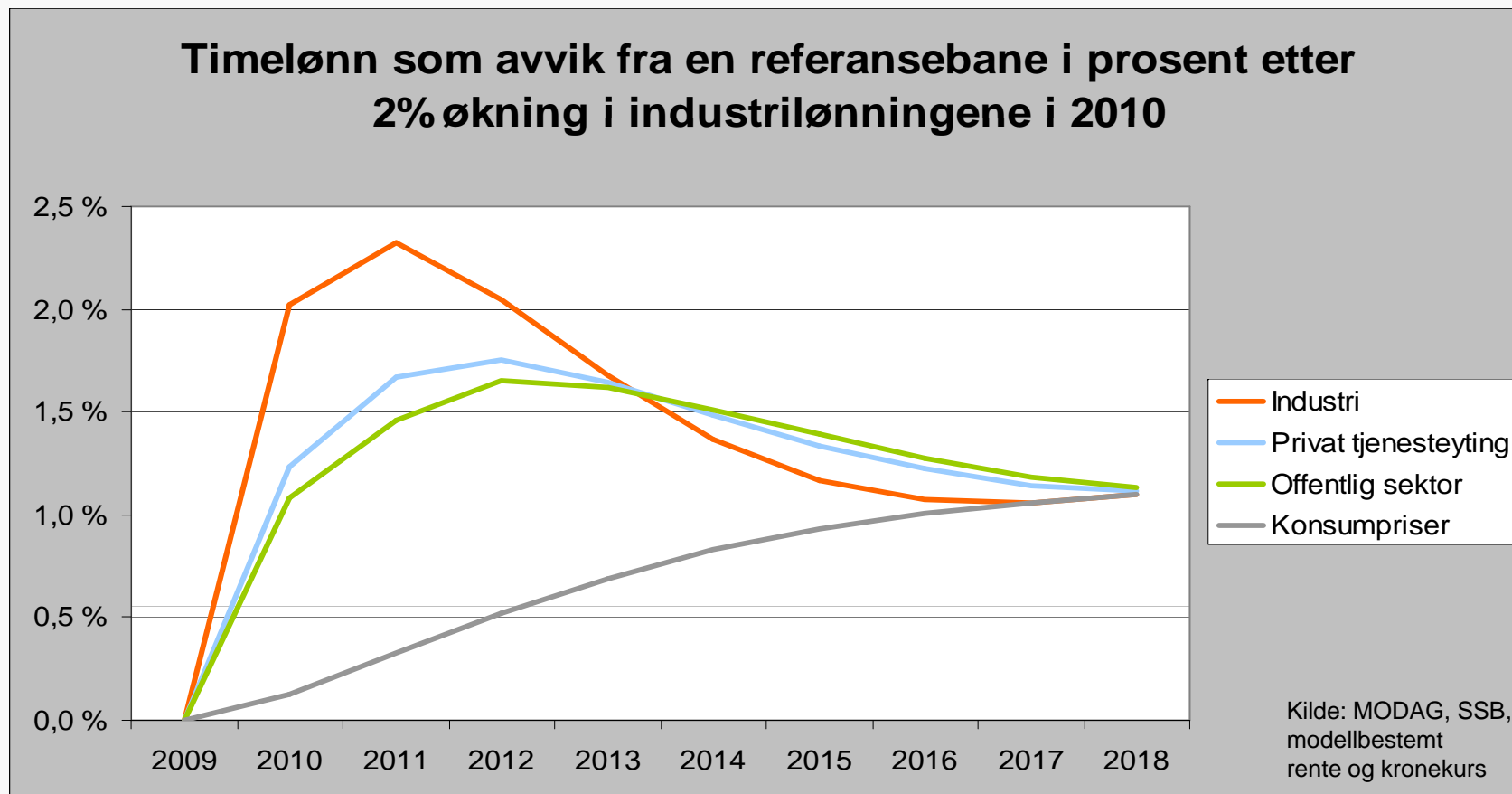
- Med en pengepolitikk som skulle forsvare fast kronekurs, ble det konflikt mellom finanspolitikken og pengepolitikken.
- St. melding nr. 29 2000-2001 (Langtidsprogrammet):
 - ”Regjeringen vil videreføre den økonomiske politikken basert på Solidaritetsalternativet”
 - ”Hensynet til konkurranseutsatt sektor og hensynet til å unngå store omstillinger i økonomien må tillegges stor vekt”
 - ”Regjeringen legger opp til at budsjettpolitikken også framover skal bidra til en stabil økonomisk utvikling.”
 - ”Norsk penge- og valutapolitikk har i etterkrigstiden vært rettet inn mot å bidra til stabile valutaforhold. Pengepolitikken kan i noen grad avlaste budsjettpolitikken i å stabilisere økonomien. Regjeringen legger imidlertid vekt på å være varsom med å legge for store byrder på pengepolitikken.”
- Med inflasjonsmål, flytende valutakurs og økt oljepengebruk blir det tidvis igjen konflikt mellom finanspolitikken og pengepolitikken gjennom rentas virkning på kronekursen.
 - Et trepartssamarbeid krever uansett regime at finanspolitikken tar hovedansvaret for konjunktorene,
 - ... og at Norges Bank er forsiktig med renta

Empirisk tallfesting av sammenhengene i lønnsdannelsen i MODAG

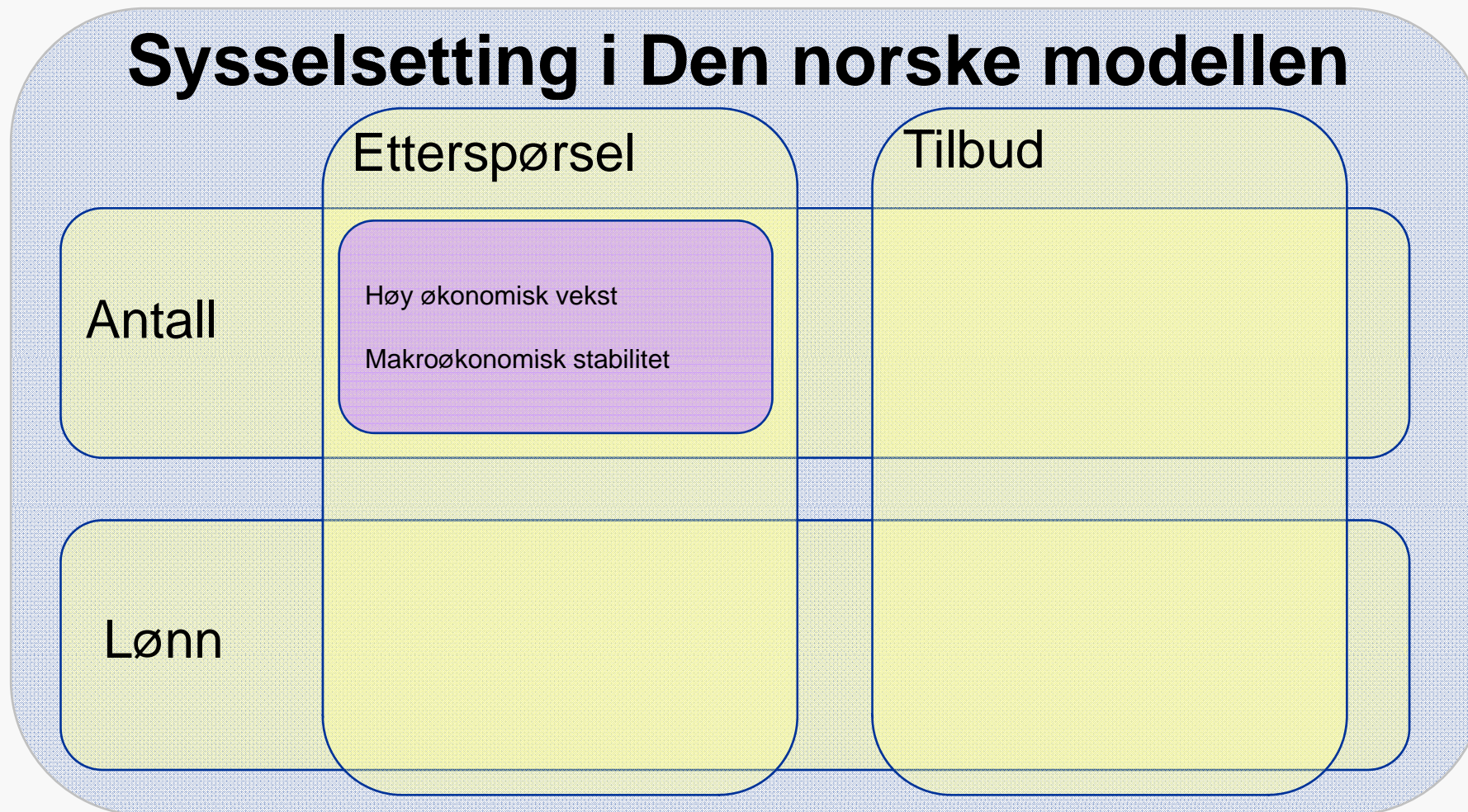
Betydningen av ulike forklaringsfaktorer for årslønnsveksten i industrien i følge MODAG



Industrien som lønnsleder



Syssetsetting i Den norske modellen



Stabiliseringspolitikken i Norge

Skjermet sektor:

- Pengepolitikken 2009: Utlånsrenta ned fra 8% til 4%
- Finanspolitikken 2009: Stimulerer tilsvarende 3% av BNP Fastlands-Norge

Eksportindustrien:

- Inntektspolitikken: Frontfagsmodellen

– Lønnsvekst:

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5,4%	6,3%	4,2%	3,5%	3,4%	3,7%	4,7%

**Sammenhengen mellom statlig underskudd og konjunktursvingningene i OECD, 1981-2004.
Positivt tall innebærer at underskuddet beveger seg samme vei som aktivitetsnivået i økonomien¹**



1) Korrelasjonskoeffisient mellom endringer i strukturelt underskudd og BNP-avvik fra trend. 1=eksakt samvariasjon, 0=ingen samvariasjon, -1=eksakt motsatt samvariasjon. Kilde: OECD Economic Outlook 79, 2006

Små lønnsforskjeller gir sterk vekst

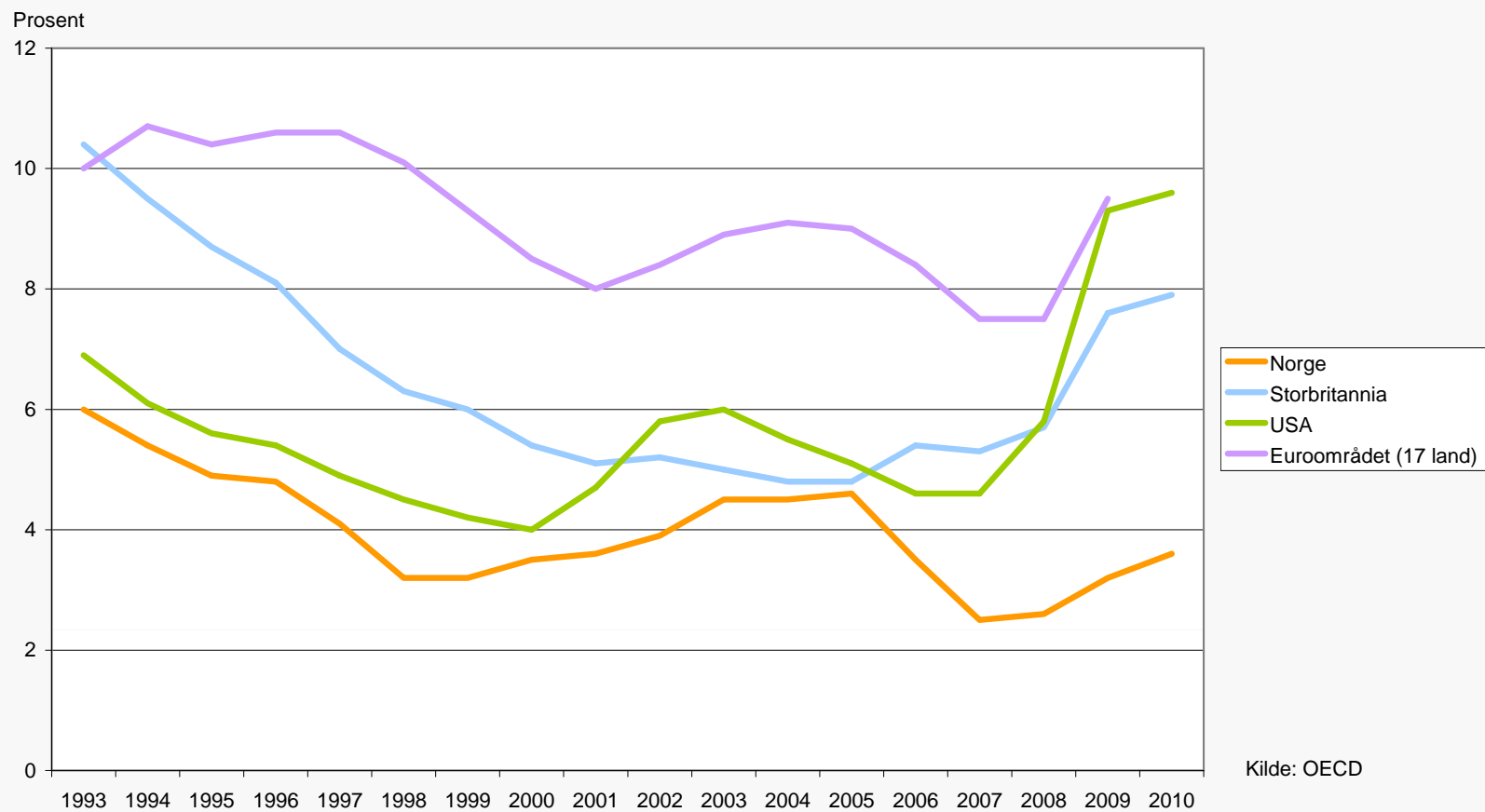
- **Sentralisert lønnsdannelse og lite fleksibilitet hos bedriftene stimulerer investeringer og gir høy økonomisk vekst**
 - Ulønnsomme bedrifter blir nødt til å omstilles framfor å framforhandle lønnsnedgang. Blir de lagt ned frigjøres arbeidskraft til mer lønnsomme bedrifter
 - ♦ Rehn og Meidner, Vartianen (1988), Schumpeter (1942): *Creative destruction*
 - Gir insentiver for bedrifter å investere siden høy avkastningen på investeringene ikke resulterer i høye lønnskrav i bedriften
 - ♦ Graut (1983).
 - **Billige akademikere gir investeringer i ny teknologi**
 - Ingen skaper verdier alene, høyt utdannede trenger investeringer i teknologi og teknologien trenger høyt utdannede.
 - Er kompetanse billig, så er teknologi billig
 - Ny teknologi gir høyere inntektsvekst for landet som helhet enn for bedriftene som investerer
- **Utgangspunkt for en samfunnskontrakt: Sentral lønnsdannelse og små lønnsforskjeller som alle tjener på**

Syssetsetting i Den norske modellen

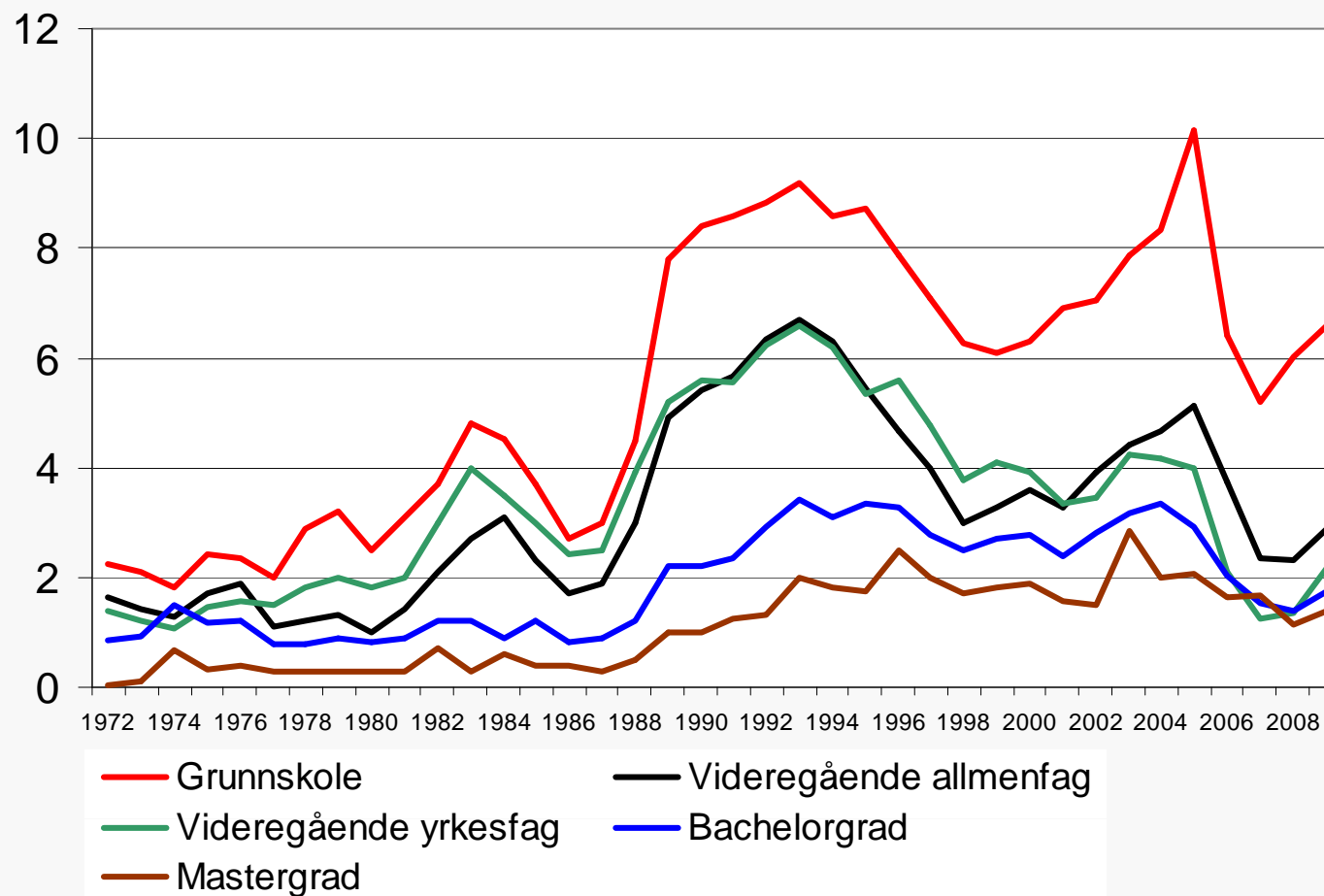
	Etterspørsel	Tilbud
Antall		Få med uegnet kompetanse, mange med relevant kompetanse
Lønn		

Lav ledighet i Norge

Standardiserte ledighetsrater

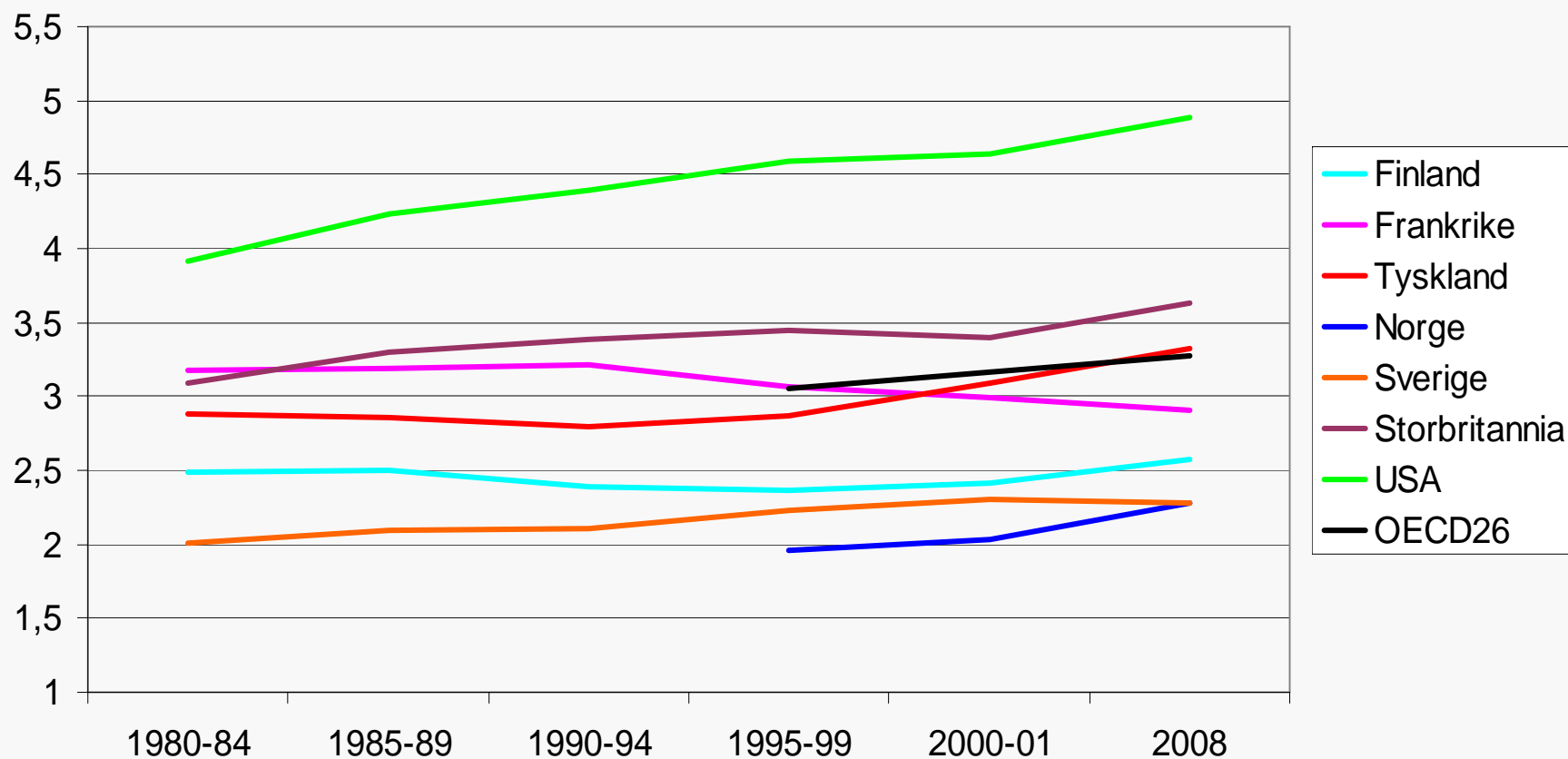


Ledighet rammer i hovedsak de med lav utdanning



Lite ulikhet i Norge, men økt ulikhet i de fleste land siste tiårene

Bruttoinntekt for fulltidsansatte, 9. desil relativt til 1. desil



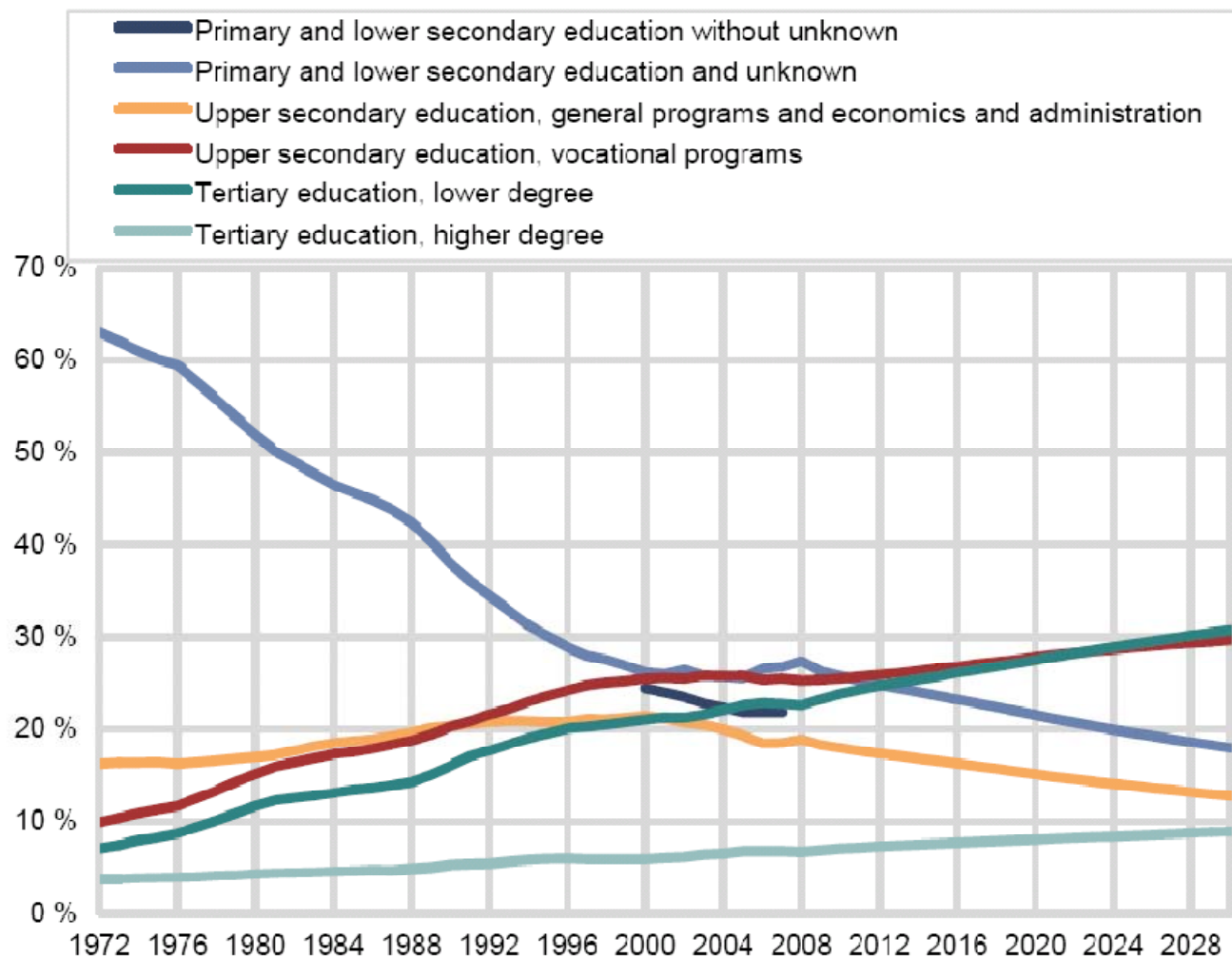
Kilde: Employment Outlook, OECD (2004, 2010).

Drivkreftene bak utviklingen

- Samme tendens i hele den vestlige verden:
 - Økt sysselsetting av høyt utdannet arbeidskraft
 - Redusert sysselsetting av lavt utdannet arbeidskraft
- Det meste av utviklingen forklares med teknologiske endringer
 - Teknologi har erstattet lavt utdannede og det trengs høyt utdannede for å betjene teknologien
- Noe kan forklares med økt internasjonal handel
 - Lavt utdannede har blitt utkonkurrert av billig arbeidskraft i fattigere land
- Forårsaket betydelige ubalanser i mange land
 - Kontinental-Europa: Høy ledighet blant lavt utdannede
 - Anglo-Amerika: Større lønnsforskjeller
 - Norge: Relativt balansert arbeidsmarked og små, stabile lønnsforskjeller
- Framskrivningsmodeller kan være nyttige hjelpemidler for å sikre fortsatt balanse mellom tilbud og etterspørsel

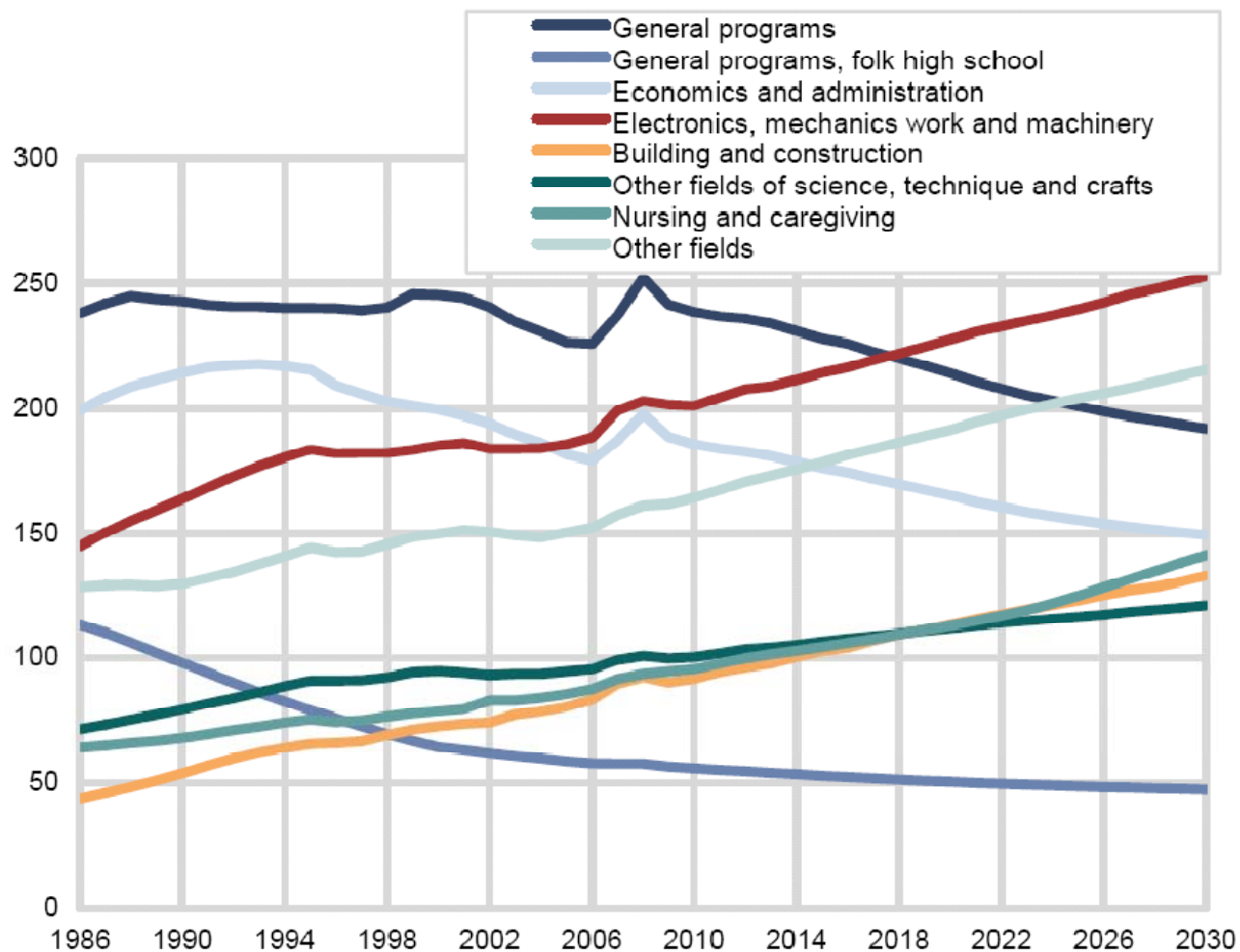
Behovet for høyt utdannede øker

Figure 6.2. Employment by level of education as a percent of total employment, 1986-2030



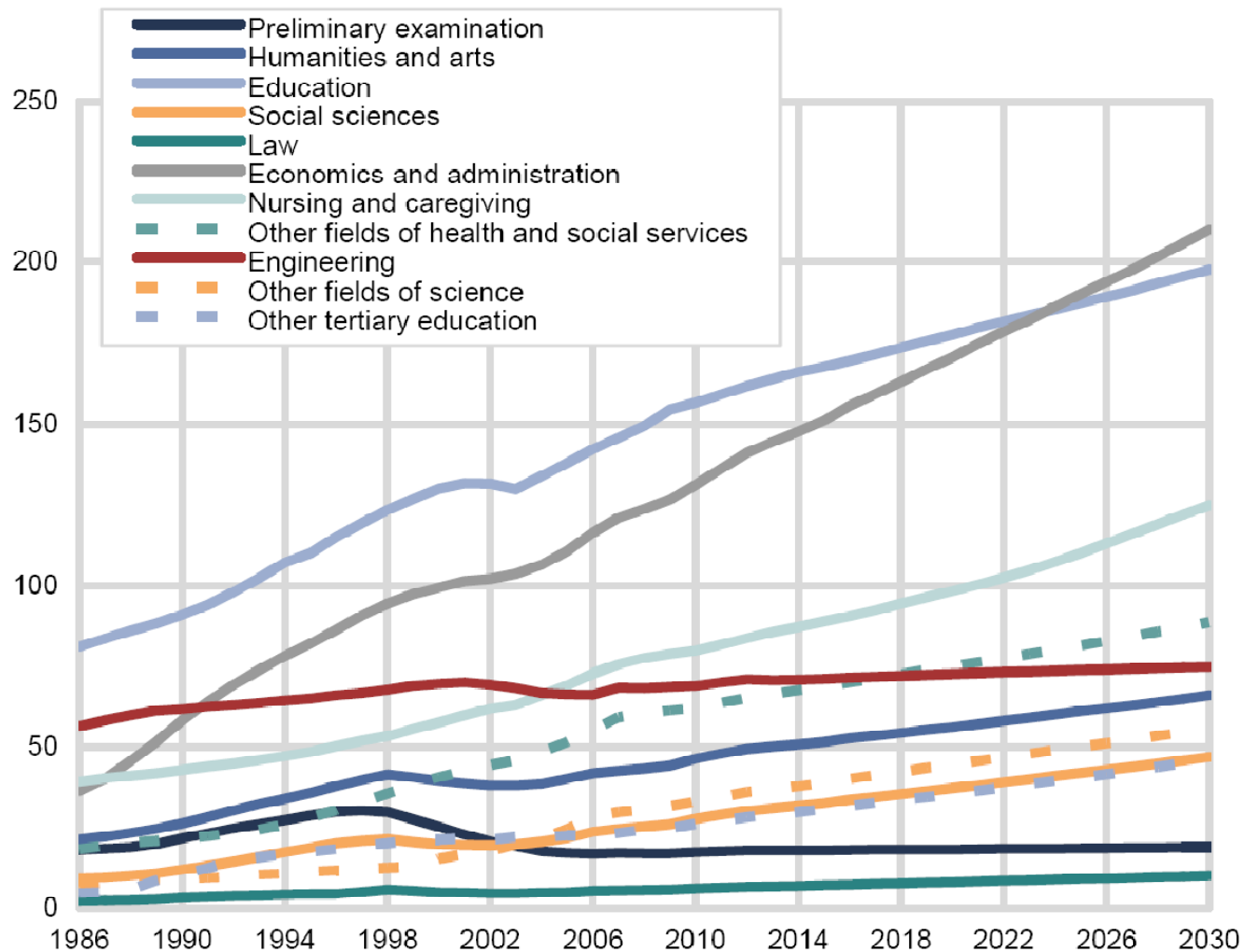
Videregående nivå

Figure 7.2. Employment by education at upper secondary school level, 1,000 persons



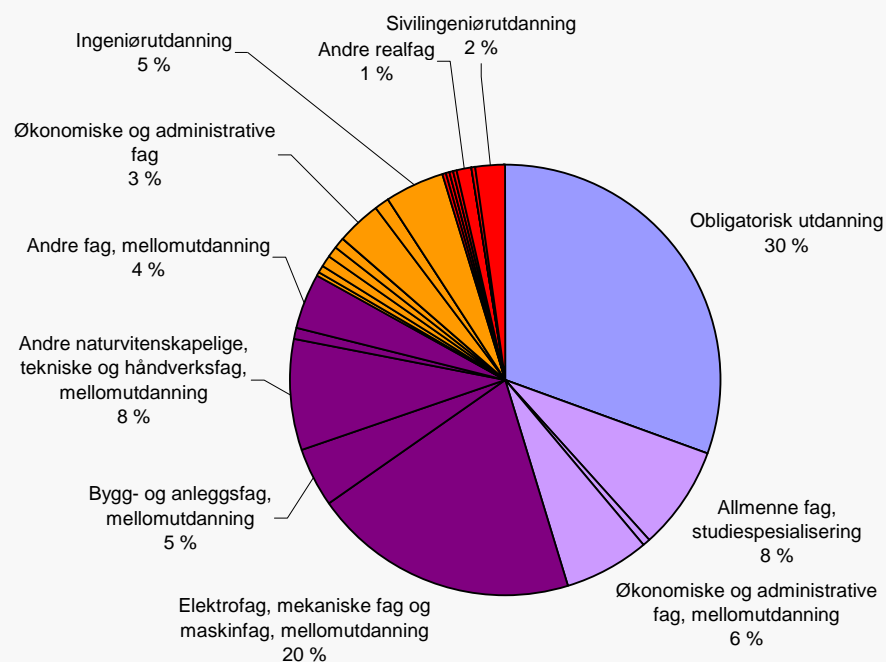
Bachelor-nivå

Figure 7.3. Employment by education at a tertiary level with a lower degree, 1,000 persons



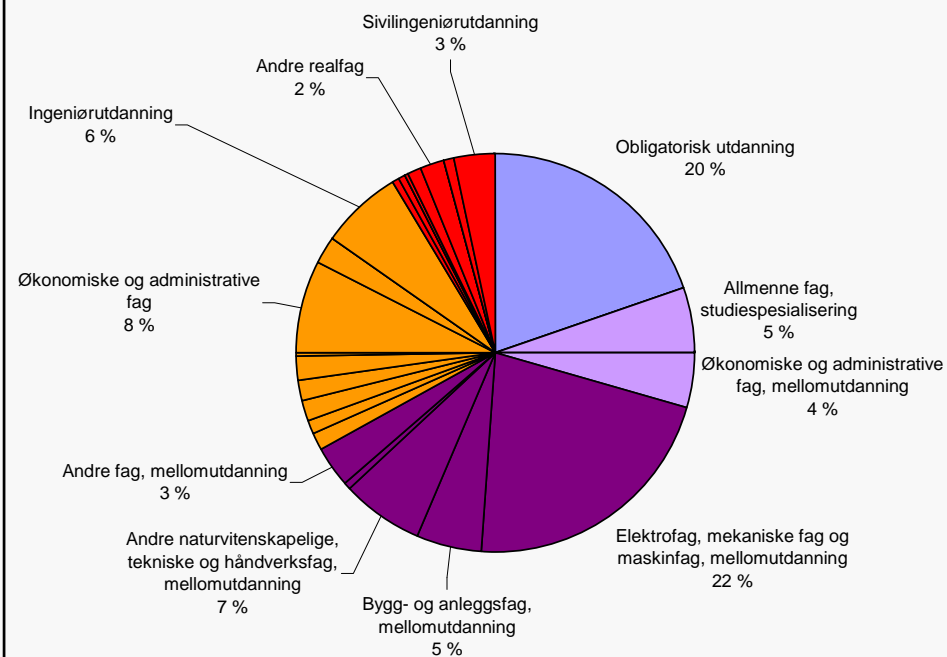
Utdanning i industrien, 2006 og 2030

Industri, 2006



Sysselsatte: 281 000

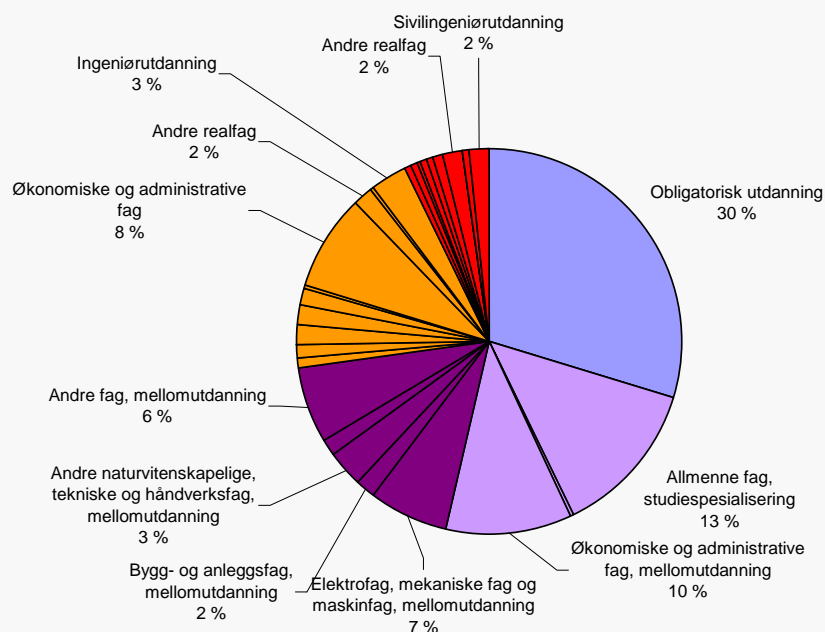
Industri, 2030



Sysselsatte: 253 000

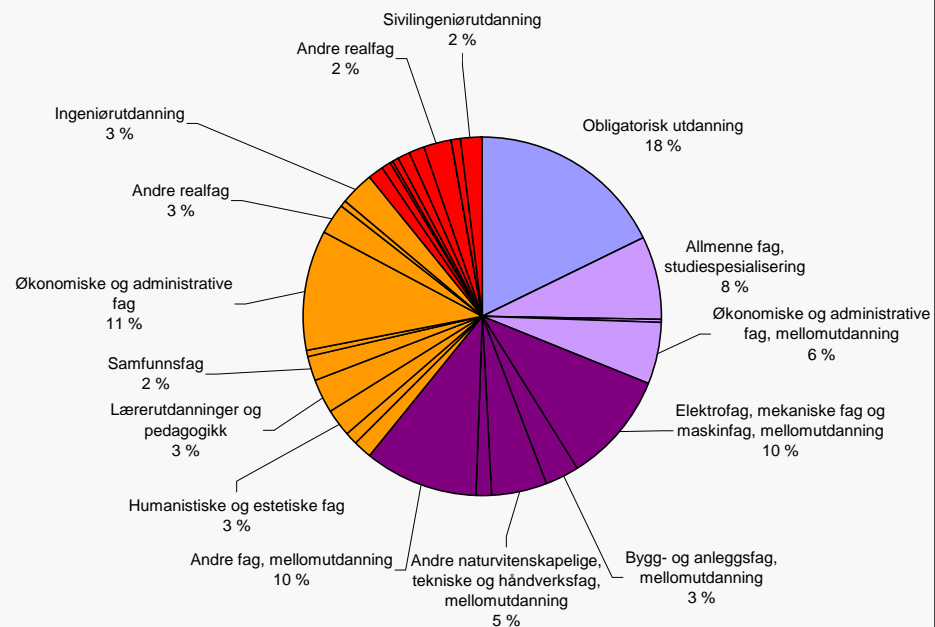
Utdanning i private tjenesteenæringer, 2006 og 2030

Tjenester, 2006



Sysselsatte: 1 130 000

Tjenester, 2030



Sysselsatte: 1 285 000

Syssetting i Den norske modellen

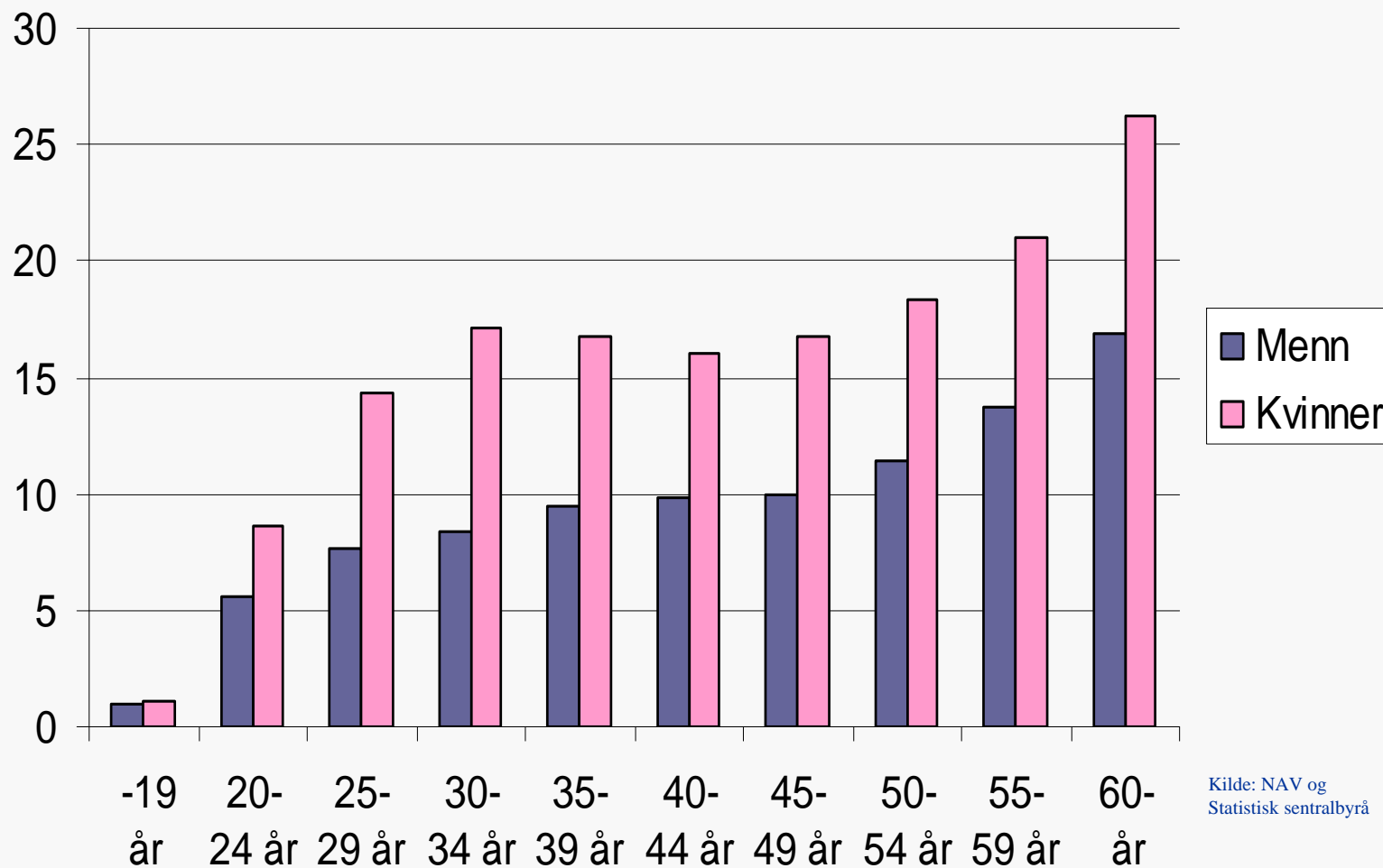
	Etterspørsel	Tilbud
Antall		
Lønn		Lønnsomt å delta i arbeidslivet

Ordningene påvirker incentivene til å arbeide

- De sjenerøse velferdsordningene blir benyttet
- Er velferdsordningene likevel nyttig?
 - Arbeidstakere får incentiver til å delta i arbeidslivet
 - Arbeidsgivere får incentiver til å sysselsette de med forventet mye fravær
 - Ordningene benyttes ikke først og fremst av dem som hadde arbeidet
- Velferdsordningene er et ledd i Den norske modellen, en slags velferdskontrakt
- Sentrale spørsmål:
 - Bidrar velferdsordningene til en høy eller lav yrkesdeltakelse blant grupper med forventet høyt fravær?
 - Selv om det gir høy yrkesdeltakelse, kan staten finansiere det?

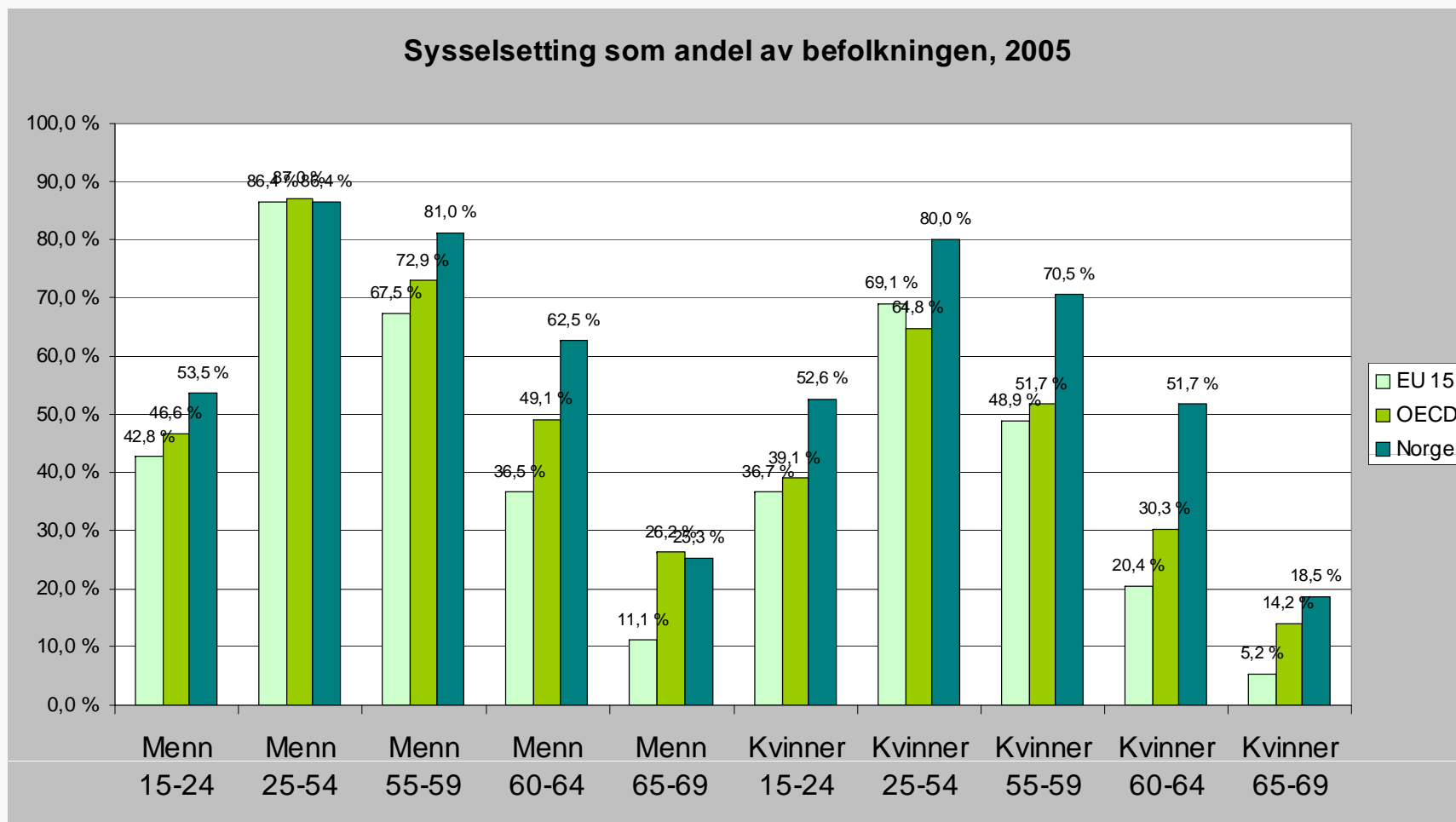
Kvinner og eldre har høyest sykefravær

Antall sykepengedager per sysselsatt, 2004

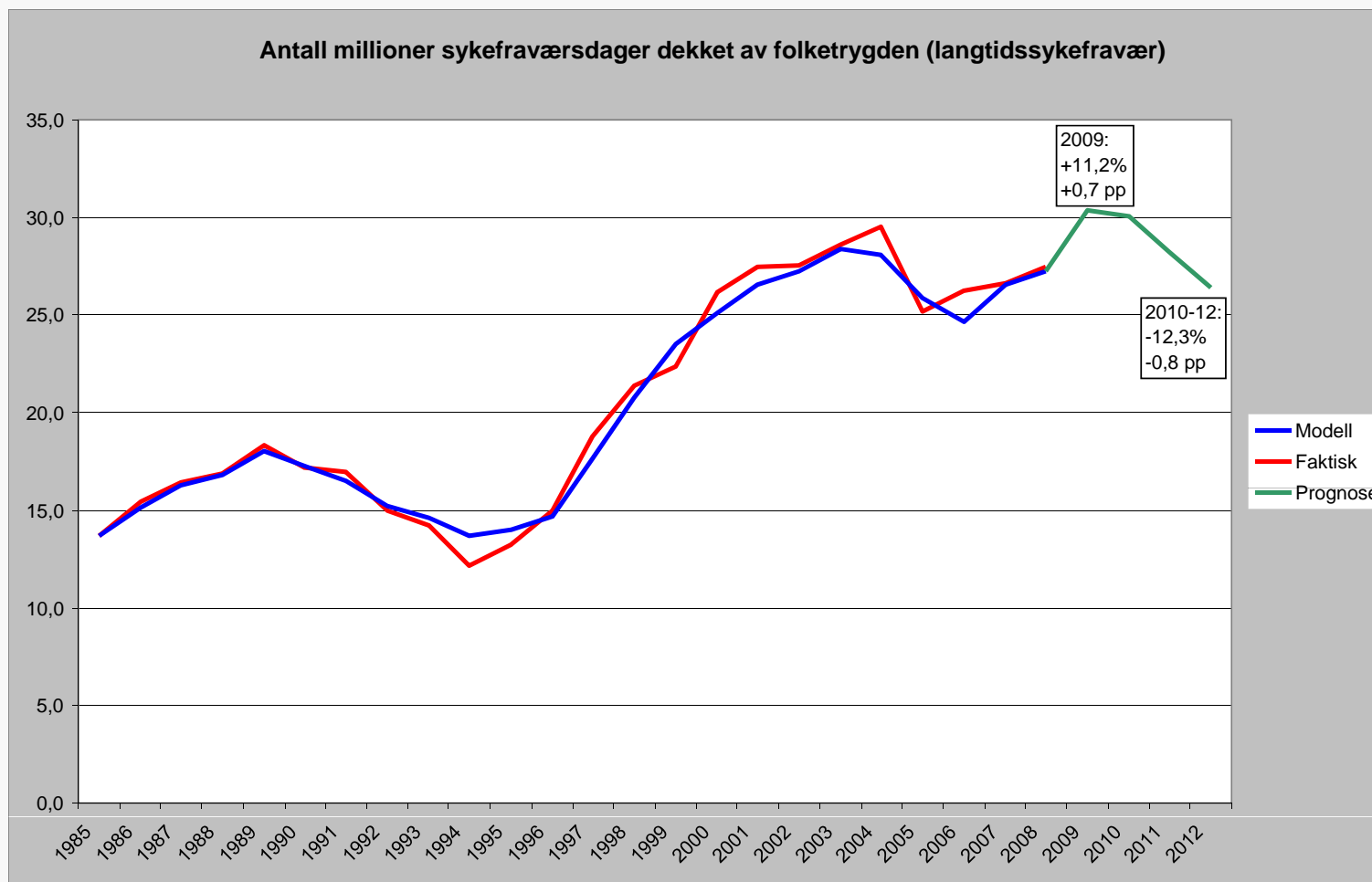


Kilde: NAV og
Statistisk sentralbyrå

Særlig kvinner og eldre som i større grad er i jobb i Norge

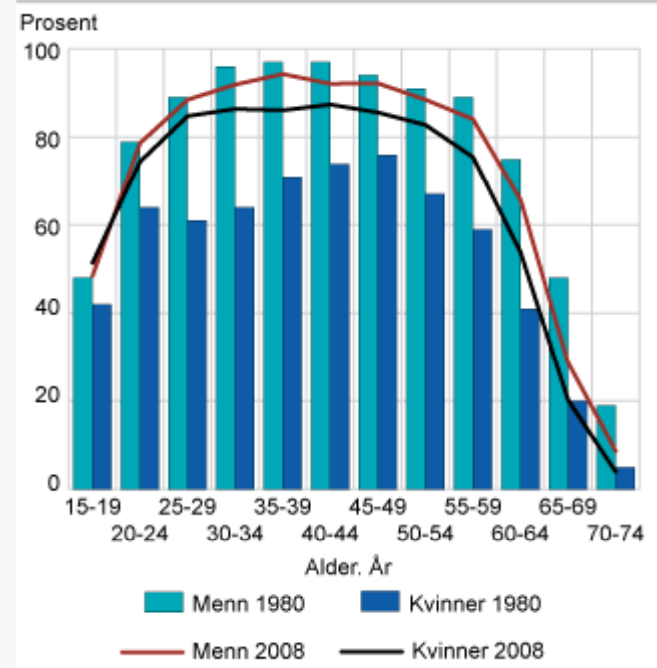


Utviklingen i sykefraværet lar seg forklare



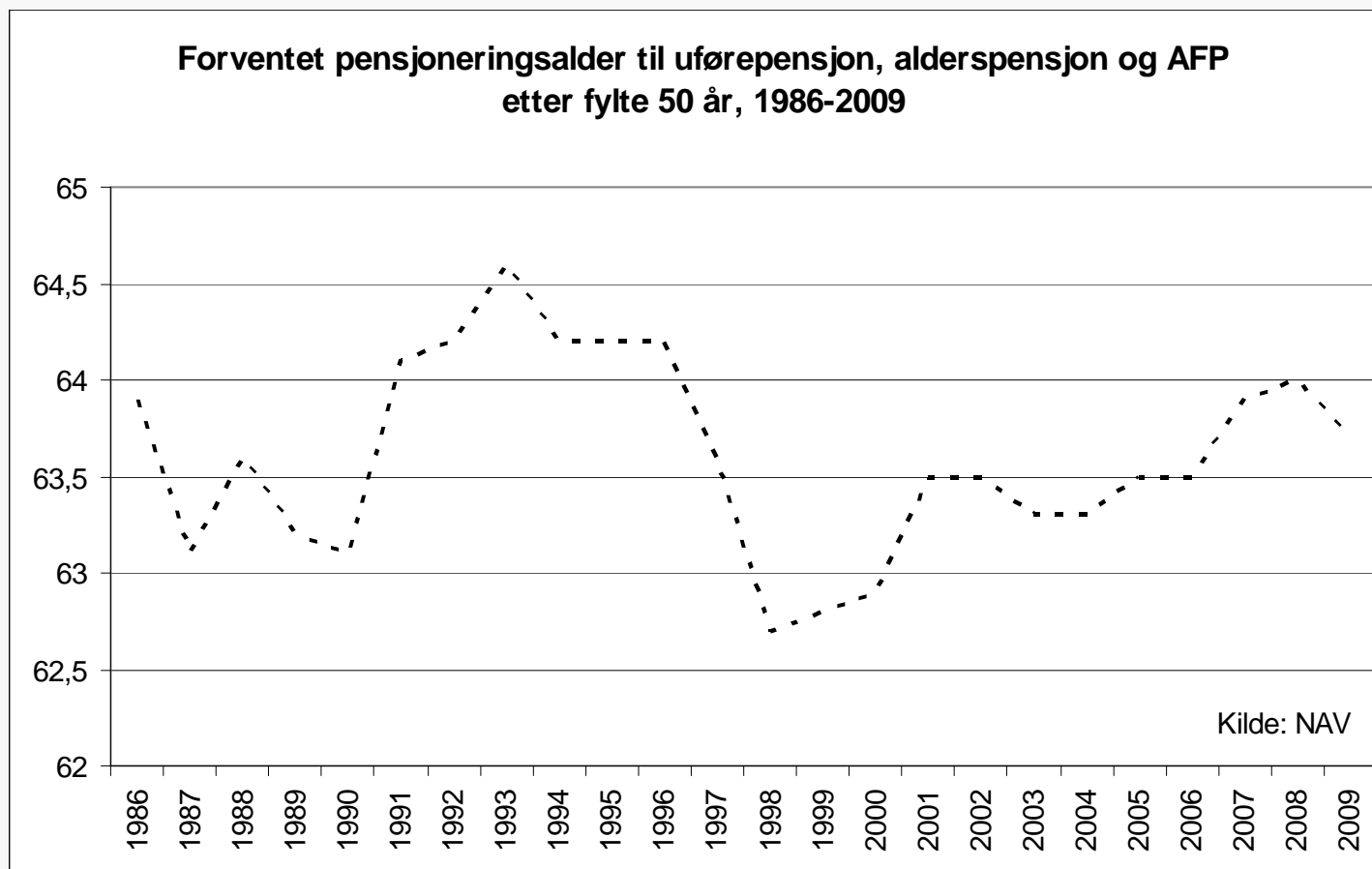
Økt yrkesdeltakelse blant kvinner

Yrkesaktive menn og kvinner i ulike aldersgrupper.
Prosent



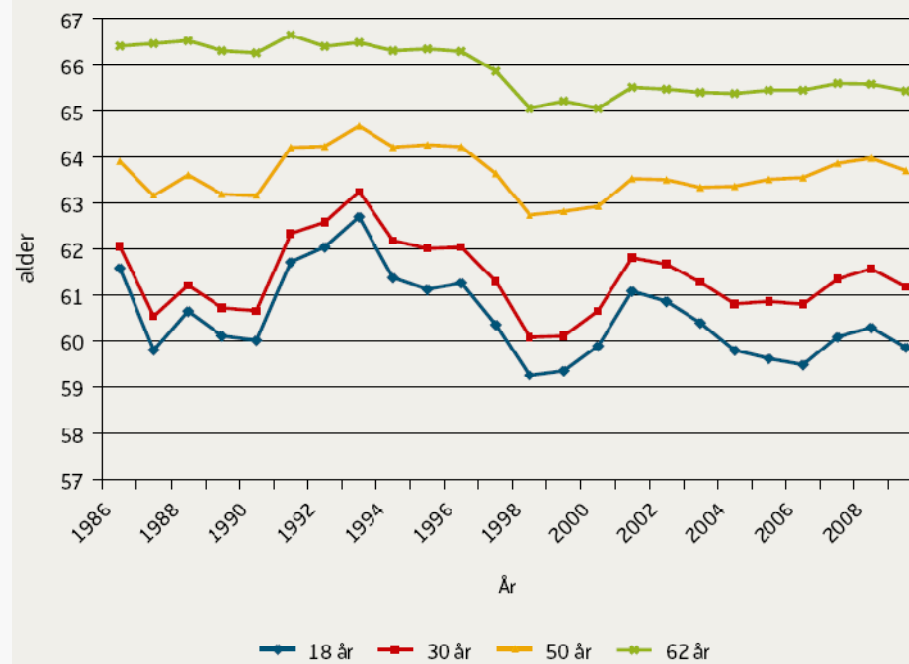
OECD også kritiske til AFP og uføretrygd

- "Following the introduction of the early retirement scheme (AFP) in 1989, the effective retirement age is now substantially lower compared with the early-1980's. It also reflects the rise in the number of disability pensioners thanks to an easily accessible scheme which has lowered the expected age of exit from the labour market." OECD (2005)
- For å vurdere effekten av AFP og uføretrygd på yrkesdeltakelsen bør en søke å finne svaret på følgende:
 - Hva ville pensjoneringsalderen til uføretrygd vært uten AFP-ordningen?
 - Har uføretrygden virkning på ønsket om å gå inn i og bli værende i yrkeslivet for de som tror de kan bli syke?
 - Hvor stor effekt har AFP-ordningen på yrkesdeltakelsen for dem under 62 år?



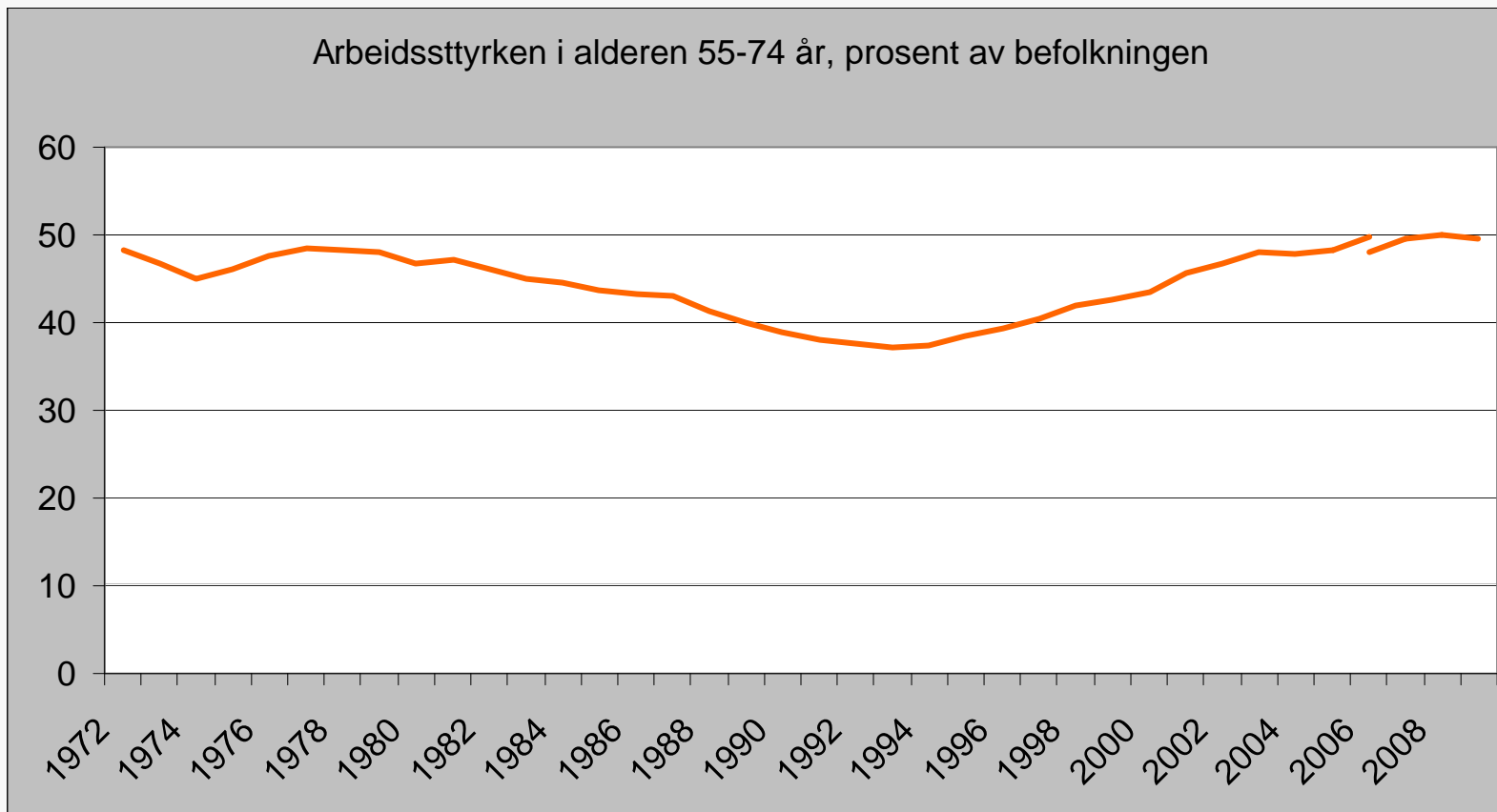
- AFP fra 64 år fra 1989, men beskjeden bruk før 1995
- AFP fra 63 år fra 1997
- AFP fra 62 år fra 1998

Forventa pensjoneringsalder ved fylte 18, 30, 50 og 62 år frå 1986 til 2009.

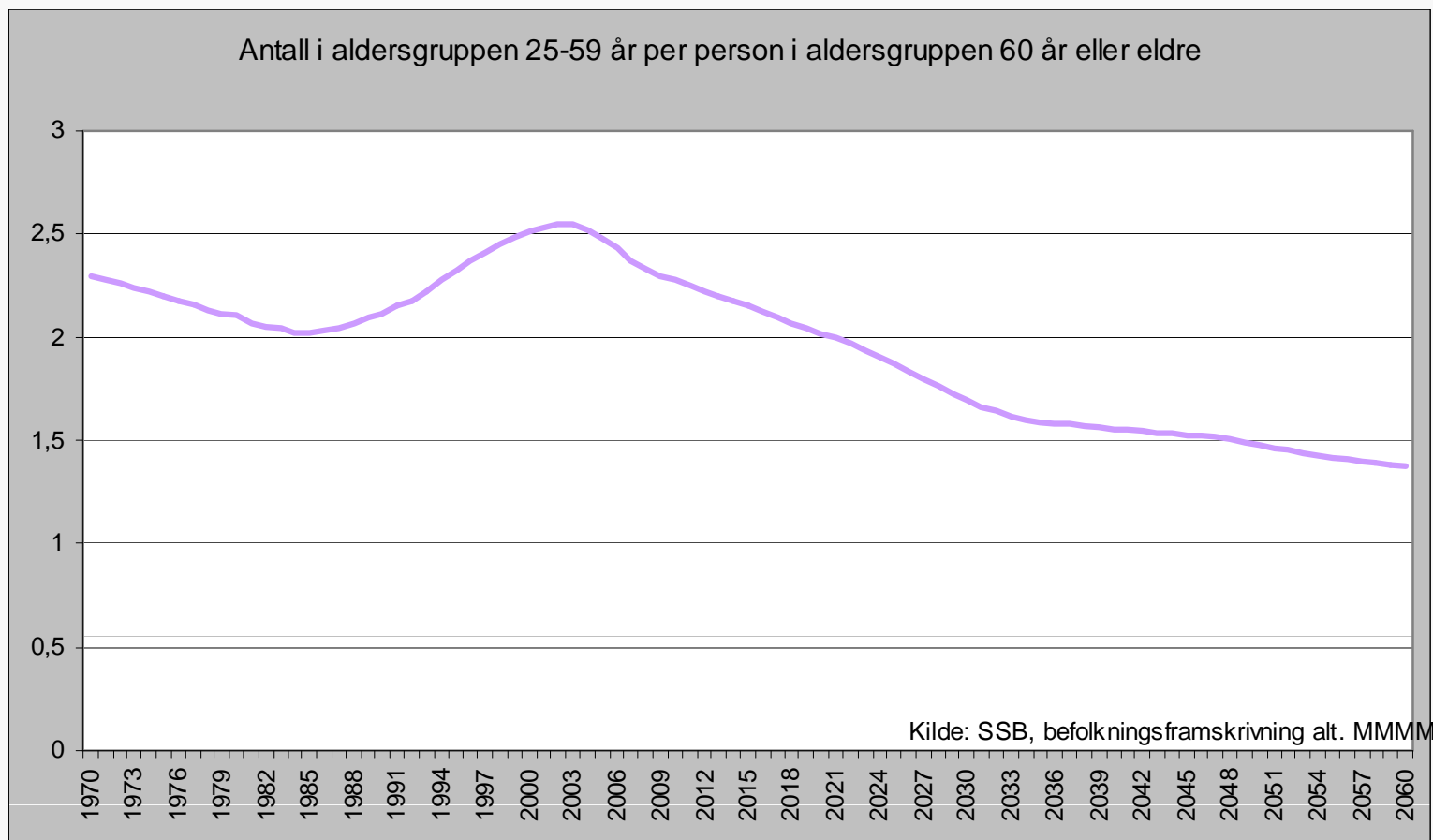


KJELDE: NAV

Arbeidsstyrken i alderen 55-74 år, prosent av befolkningen

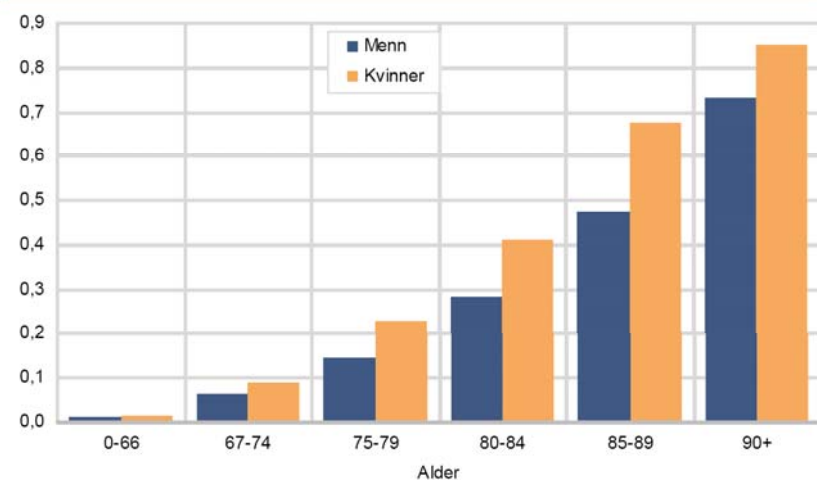


Eldreboelgen legger press på velferdsstaten

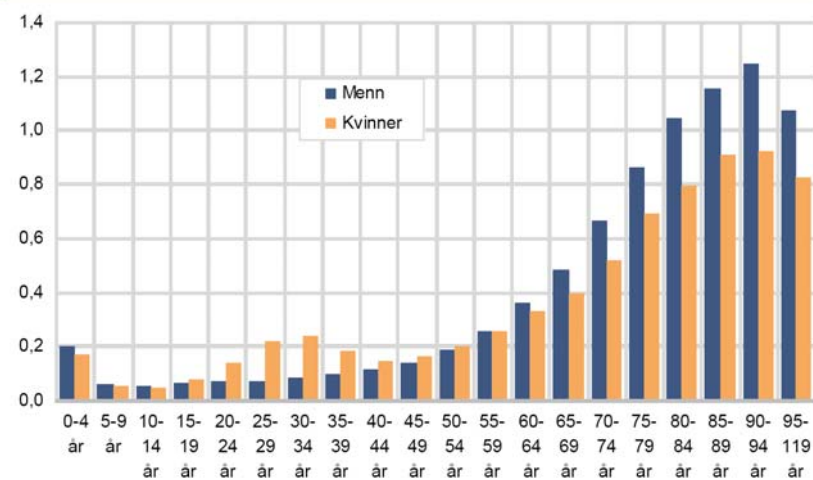


Aldringen av befolkningen gir økt behov for helse- og omsorgsarbeidere

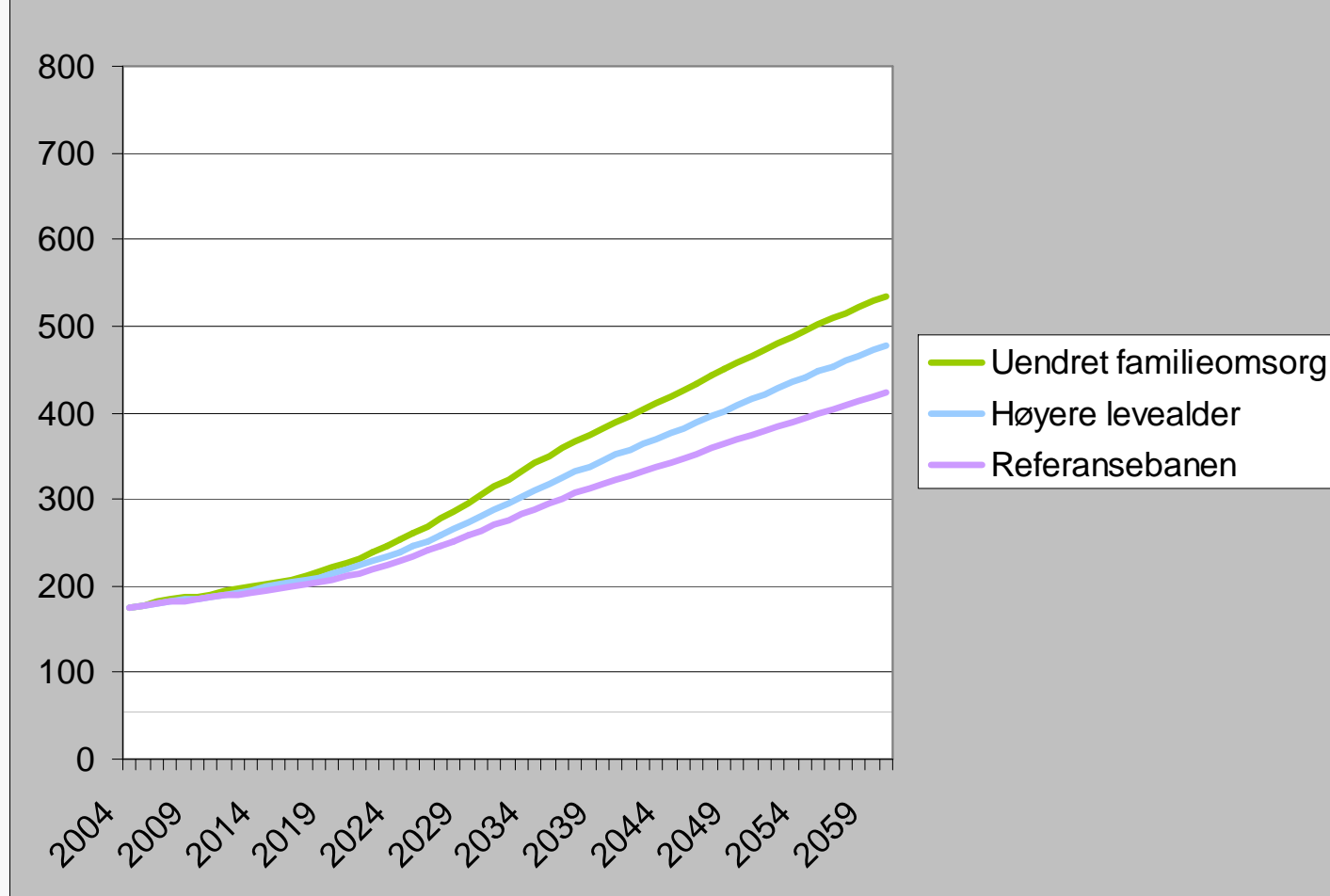
Figur 5.3. Aldersprofiler for bruk av hjemmebaserte og institusjonsbaserte pleie- og omsorgstjenester målt ved dekningsgrader for kvinner og menn i 2004



Figur 5.2. Aldersprofiler for bruk gjennomsnittlig antall heldøgnsopphold per pasient på somatiske offentlige institusjoner, 2004



Syssestetstngsbetev for spesialhelsetjenesen og eldreomsorg, 1000 personer

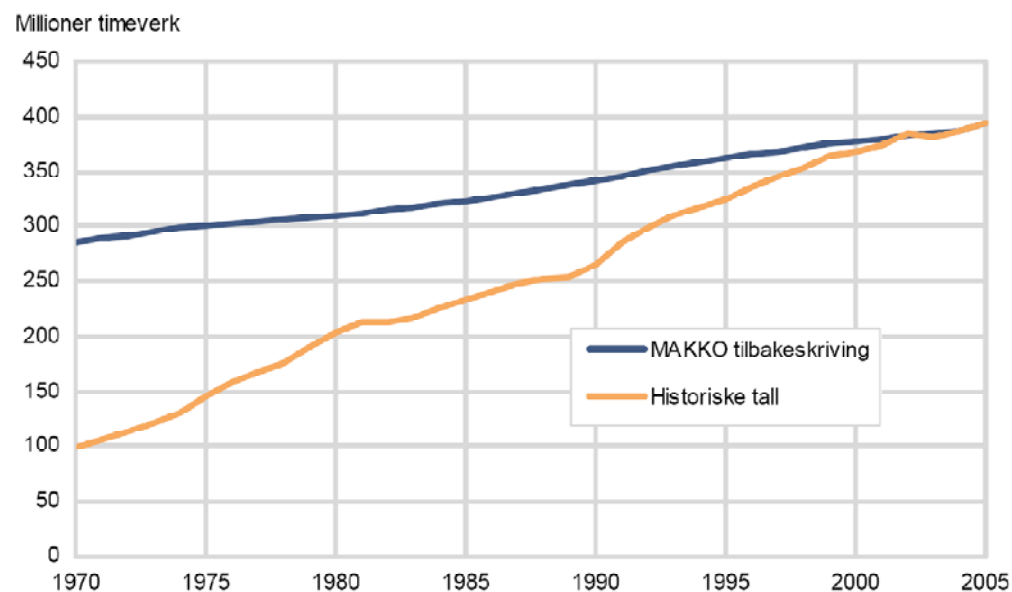


Kilde: MAKKO, SSB

Ingen standardvekst er en urimelig forutsetning

- De siste 40 årene har økte standarder og dekningsgrader til sammen gitt tredoblet sysselsetting

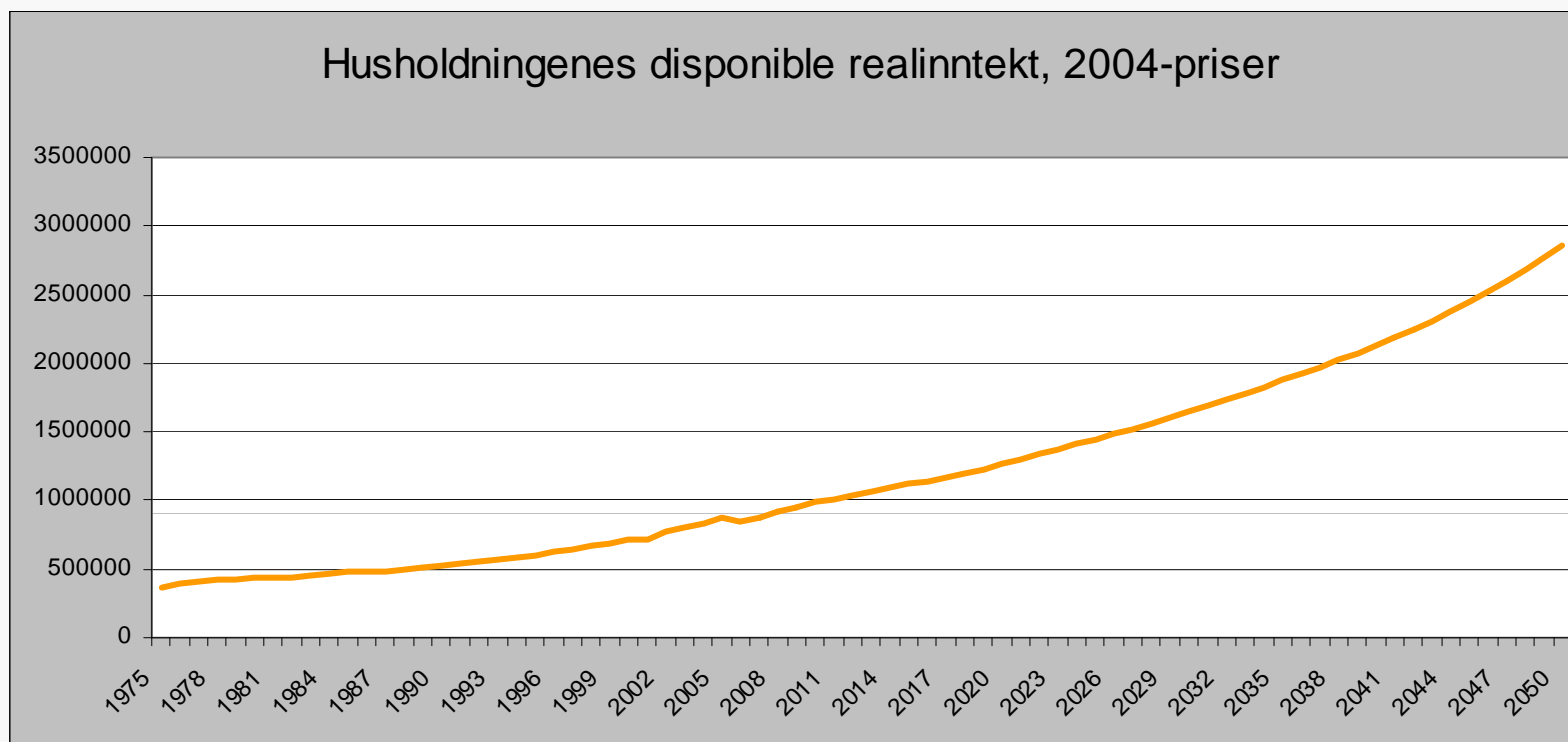
Figur 5.1. Historisk og tilbakeskrevet sysselsettingsutvikling i offentlig helse og omsorg



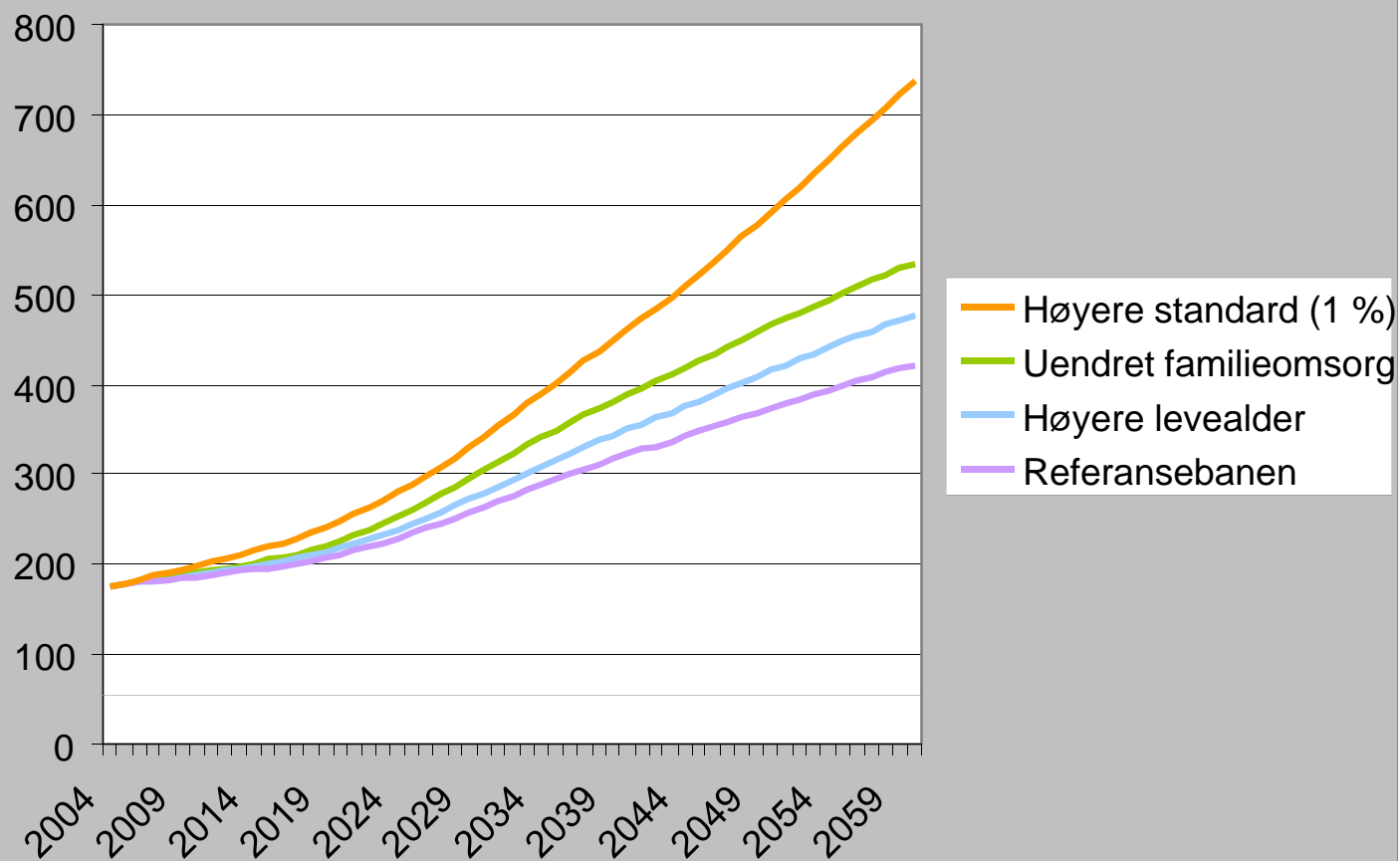
¹ Følgende tjenester er tatt i betraktning for disse analysene: statlige helsetjenester (somatisk og psykiatrisk spesialisthelsetjeneste), og kommunale helse-, pleie-, og omsorgstjenester (helsestell, hjemme- og institusjonsbaserte pleie og omsorgstjenester, barnehager, sfo og andre sosiale tjenester).

Inntektsveksten fortsetter

- 1975-2009 er realinntekten økt med 2,6 ganger
- 2009-2050 antar vi en økning på 3 ganger
- Da tolereres ikke uendrete standarder



Syssestetingsbehov for spesialhelsetjenesten og eldreomsorg, 1000 personer

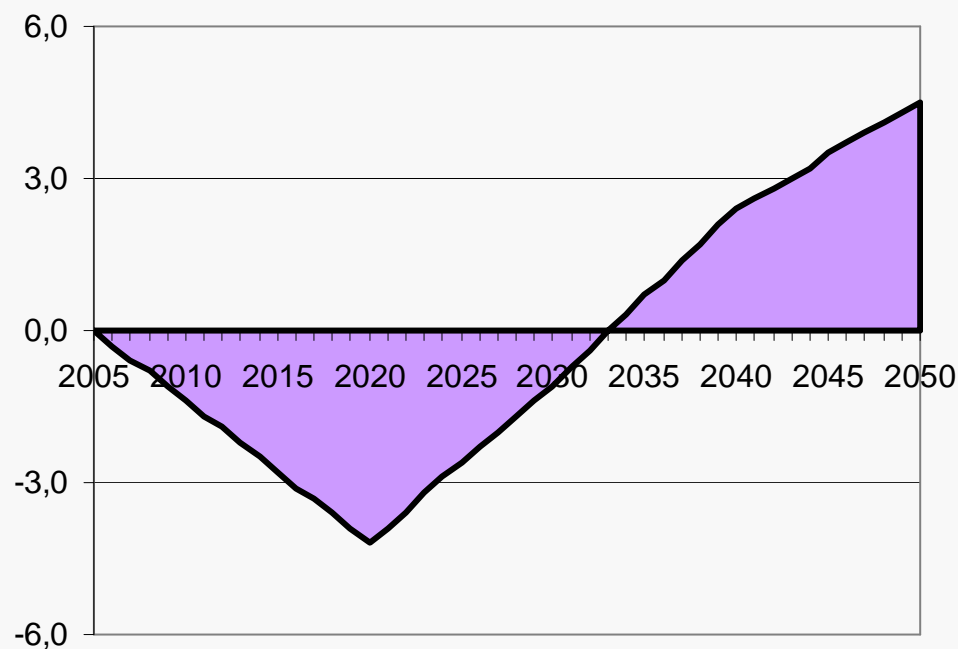


Kilde: MAKKO, SSB

Hvordan finansiere veksten i offentlig sektor?

- Økte skatter?
- Økt egenbetaling?
- Kutt i offentlige oppgaver?
- Reduserte standarder?

Inndekningsbehov i off. finanser, gjs. skattesats i forhold til 2005



Kilde: Nasjonalbudsjettet 2007

Oppsummering

- Inkluderende arbeidsliv er et mål om høy sysselsetting
- Incentiver for individet er viktige, men mange glemmer dynamikken i hele samfunnet når politikkendringer anbefales
- Den høye sysselsettingen i Norge skyldes kombinasjonen av gode incentiver, et godt sikkerhetsnett, god planlegging og søken etter kooperative løsninger på store samfunnsspørsmål
- Den norske modellen skaper mye inntekter, men mye av kostnadene må finansieres over statsbudsjettet
 - Oljepengene gjør at dette kan gjøres med lavere skattenivå enn blant annet Sverige og Danmark
 - Arbeidslinja: Arbeide for å ta del i oljeinntektene

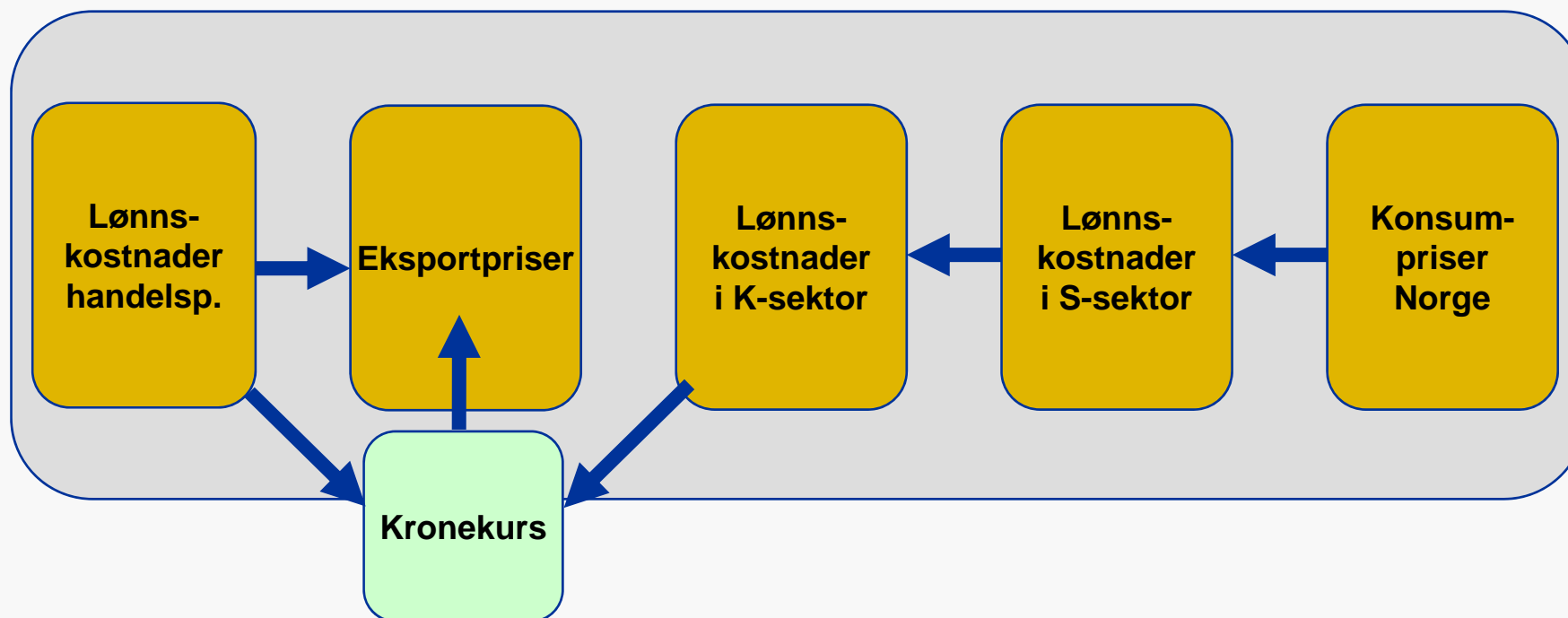
Del 2: Desentralisert lønnsdannelse

Inflasjonsmålet og frontfagsmodellen er ikke nødvendigvis forenlige

"Hovedkursen i ny form"

"Med et inflasjonsmål for pengepolitikken og flytende valutakurs er det inflasjonsmålet, ikke lønnsveksten ute, som danner utgangspunkt for hvilken lønnsvekst som over tid vil være forenlig med stabil lønnsomhet i næringslivet."

Inflasjonsrapporten nr. 3/2002



Neppe riktig tolkning av politikkomleggingene i 2001

- St. meld. nr. 29 (2000-2001), Langtidsprogrammet 2002-2005:
 - ♦ ”Regjeringen legger vekt på å videreføre det inntektspolitiske samarbeidet, hvor partene i arbeidslivet gjennom moderate lønnsoppgjør skal bidra til å sikre en sterk konkurranseutsatt sektor”
- Holden II-utvalget, NOU 2003:13:
 - ♦ ”Konkurranseutsatt sektor bør fortsatt forhandle først”
- Nasjonalbudsjettet 2007:
 - ♦ ”Det inntektspolitiske samarbeidet er en sentral del av den økonomiske politikken”
- Norges Bank har imidlertid rett i at frontfagsmodellen kan være i konflikt med inflasjonsmålet

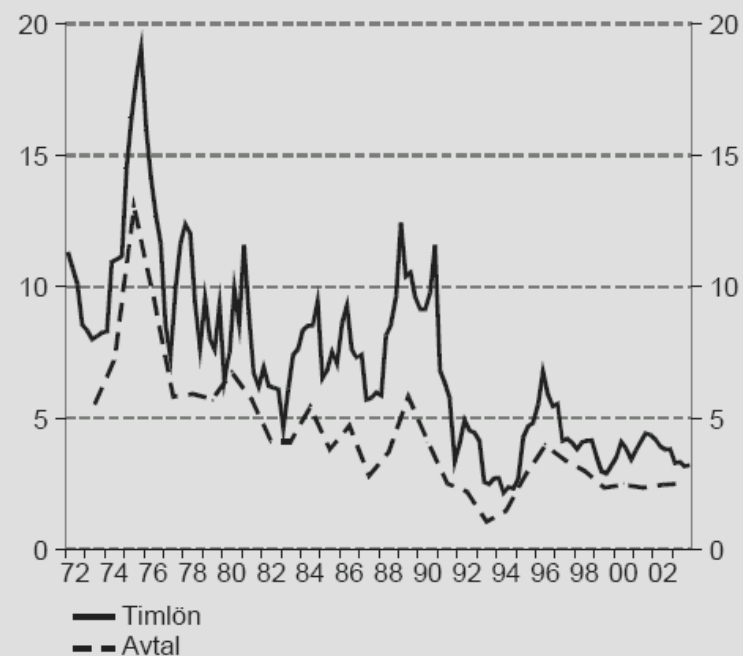
Betydninger av en desentralisering: En sammenligning av Norge og Sverige

- En sammenligning av den økonomiske utviklingen i Norge og Sverige er godt egnet til å belyse betydningen av en eventuell desentralisering:
 - Landene er på mange måter like – sosioøkonomisk
 - Lønnsdannelsen og ledigheten har utviklet seg relativt likt fram til slutten av 1980-tallet
 - Så skjedde det en ytterligere desentralisering av lønnsdannelsen i Sverige, og en klar resentralisering i Norge. Hva var konsekvensen av dette?
- Det har også vært klare forskjeller i de viktige institusjonene som understøtter lønnsdannelsen

Sverige: Desentralisert lønnsdannelse og høy lønnsglidning

- Fra 1956 til 1981 ble lønningene fastsatt gjennom 5-årige landsomfattende og sentraliserte avtaler mellom LO og SAF
- I 1983 forlot Sveriges Verkstadsindustrier og Svenska Metallindustriarbetareförbundet de sentrale lønnsforhandlingene
 - Sentrale forhandlinger fortsatte, men med stor lønnsglidning
- I 1990 gjorde SAF det klart at det ikke ville bli gjennomført flere sentraliserte lønnsforhandlinger
- Sverige mistet det nominelle ankerfestet
- Inflasjonsmål i 1993

Diagram 69 Timlön i näringslivet
Årlig procentuell förändring, kvartal

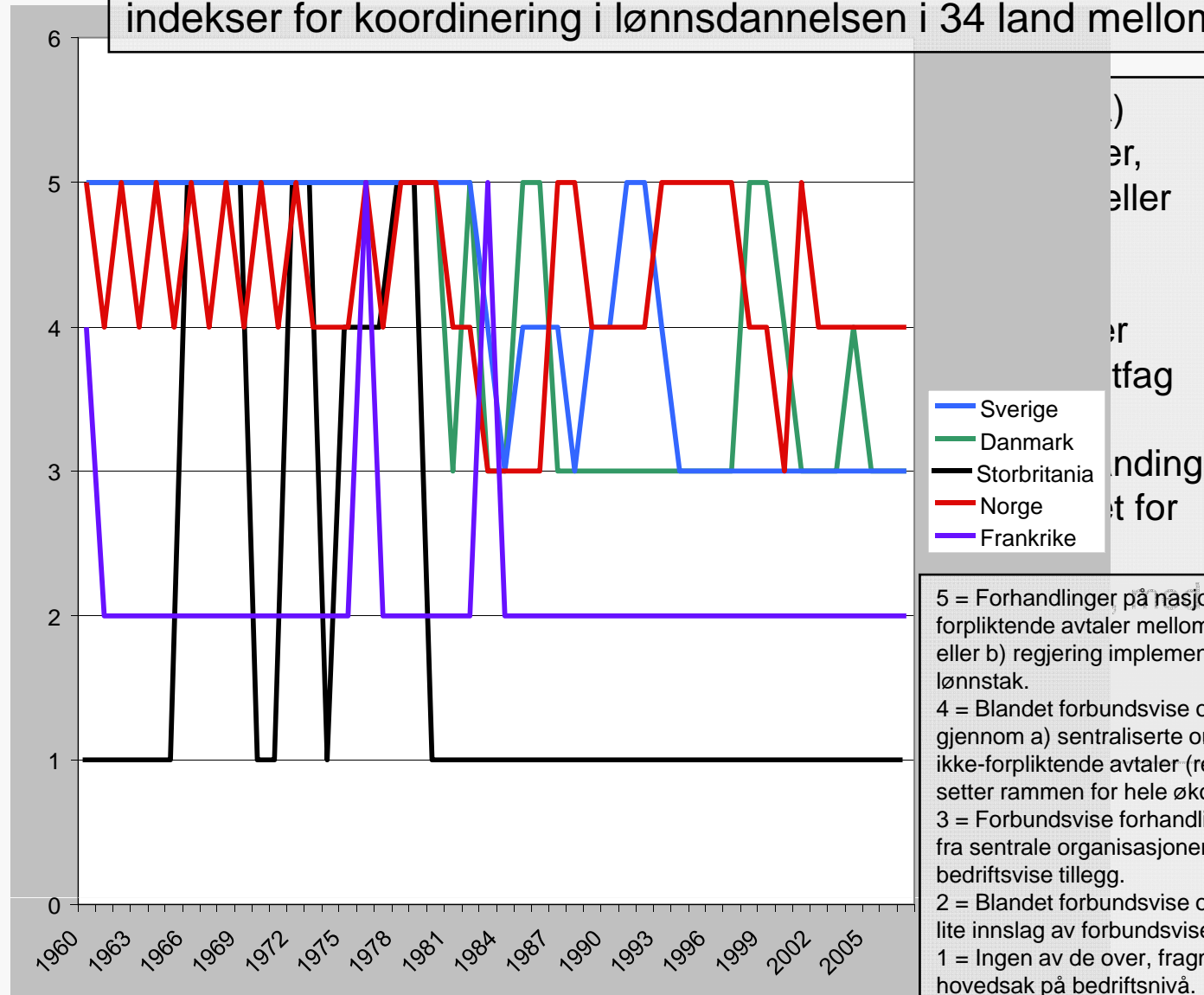


Källa: Medlingsinstitutet.

Norge: Resentralisert lønnsdannelse

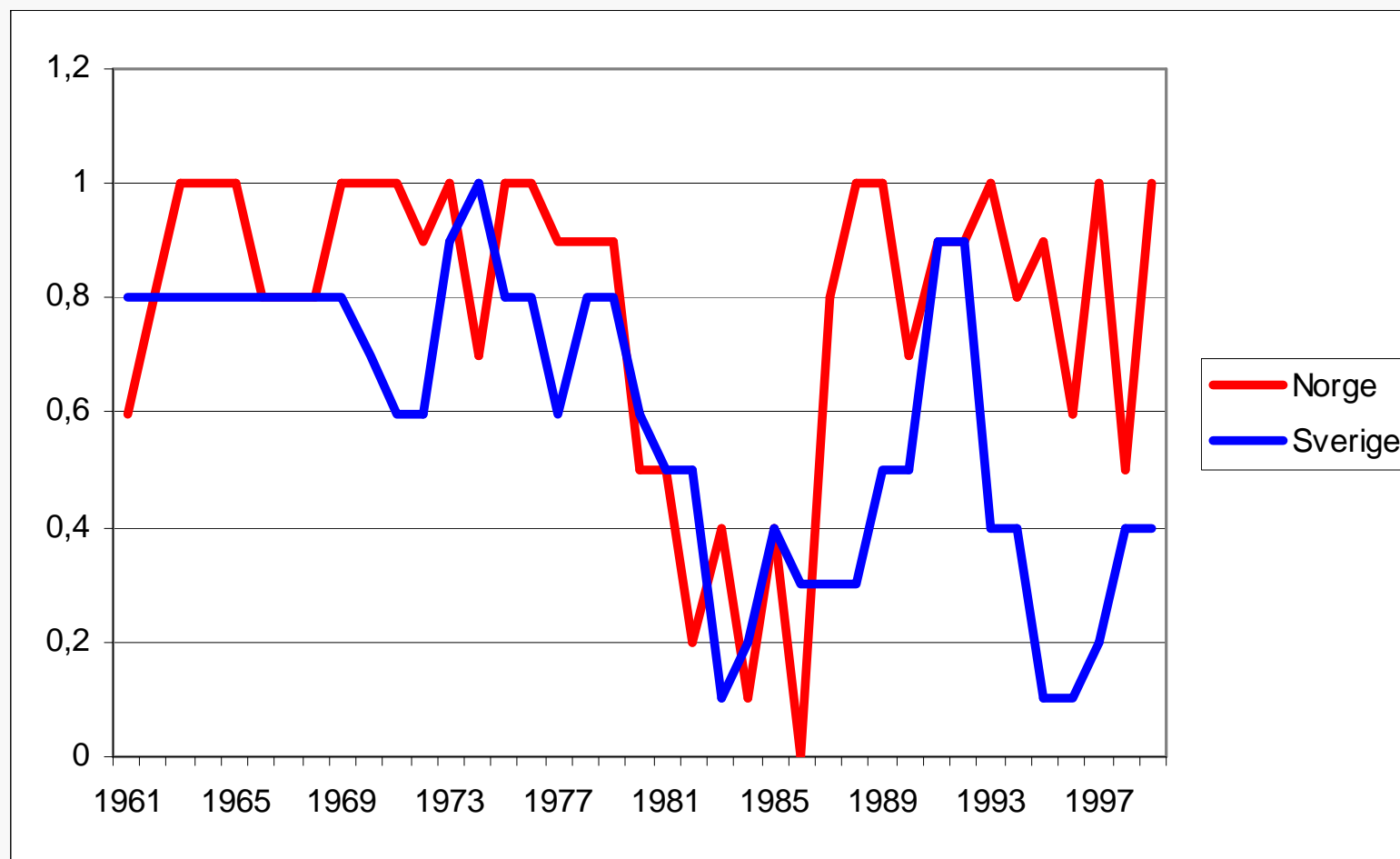
- Tegn til desentralisert lønnsdannelse også i Norge på begynnelsen av 1980-tallet.
- Mange år med høy lønnsvekst medvirket til sterk oppgang i ledigheten i 1988-89.
- Krisen bidro til å resentralisere lønnsdannelsen
 - Lønnslovene i 1988 og 1989
 - Nedsettelse av sysselsettingskommisjonen i 1991. Kommisjonen anbefalte solidaritetsalternativet:
 - ♦ Sentralisert og koordinert lønnsdannelse
 - ♦ Fast valutakurs i pengepolitikken
 - ♦ Konjunkturstabilisering i finanspolitikken

Lane Kenworthy, U of Arizona, og Jelle Visser, U of Amsterdam, har laget indekser for koordinering i lønnsdannelsen i 34 land mellom 1960 og 2007

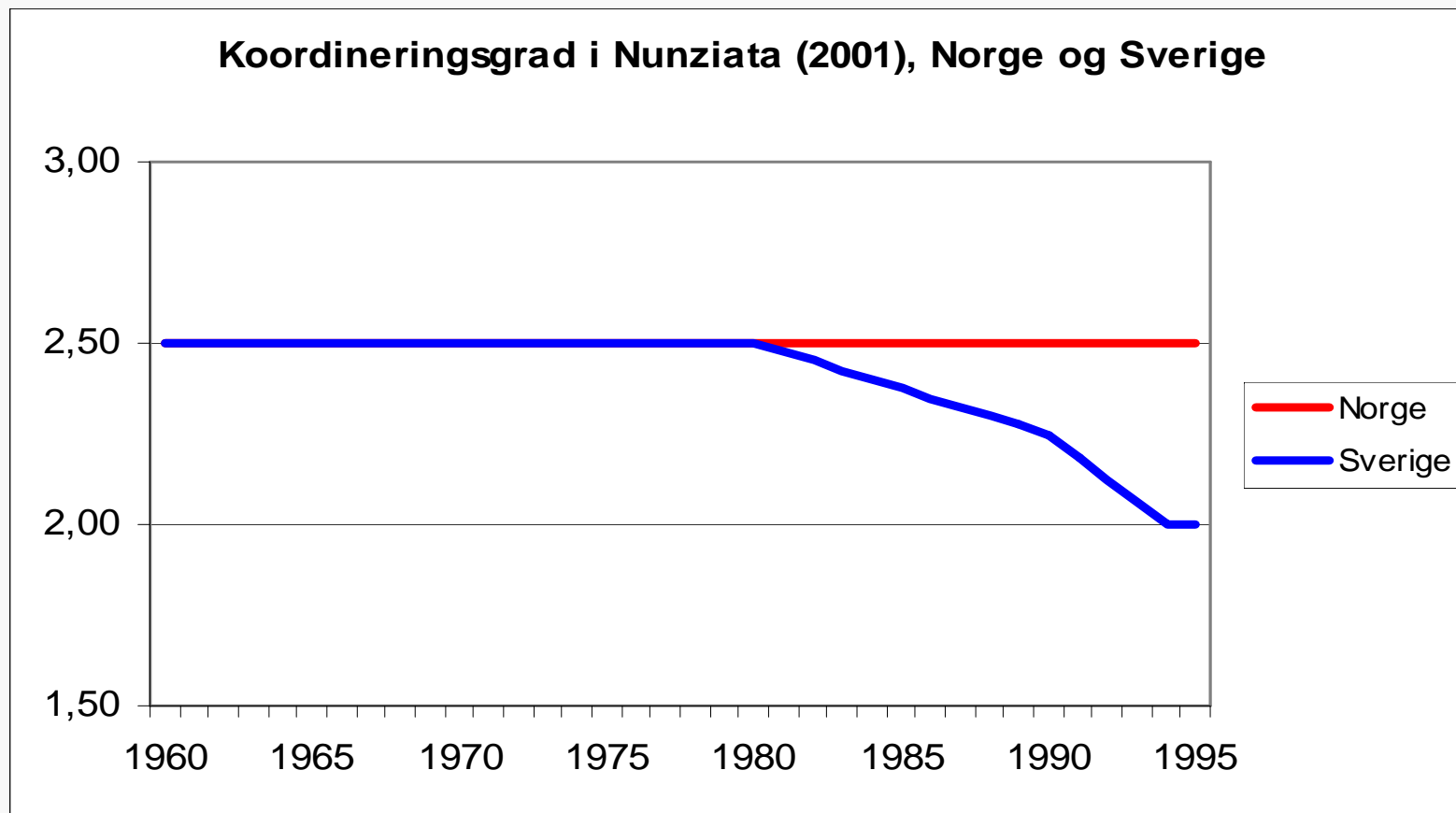


5 = Forhandlinger på nasjonalt nivå, enten gjennom a) forpliktende avtaler mellom sentraliserte organisasjoner, eller b) regjering implementerer lønnslover, lønnsfrys eller lønnstak.
 4 = Blandet forbundsvis og nasjonale forhandlinger gjennom a) sentraliserte organisasjoner framforhandler ikke-forpliktende avtaler (retningslinjer) og/eller b) frontfag setter rammen for hele økonomien.
 3 = Forbundsvis forhandlinger, med begrenset innblanding fra sentrale organisasjoner og med begrenset mulighet for bedriftsvis tillegg.
 2 = Blandet forbundsvis og bedriftsvis forhandlinger, med lite innslag av forbundsvis avtaler.
 1 = Ingen av de over, fragmenterte forhandlinger i hovedsak på bedriftsnivå.

Barkbu-Nymoen-Røed-Indeksen: Fem indikatorer for sentraliserings- og koordineringsgraden, 1961-1999



Nunziata (2001), grunnlaget for MODAG-beregninger

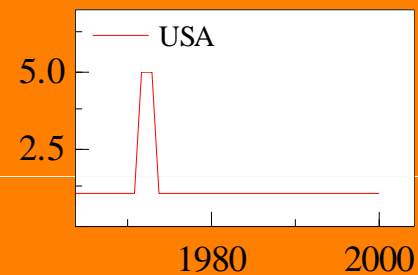
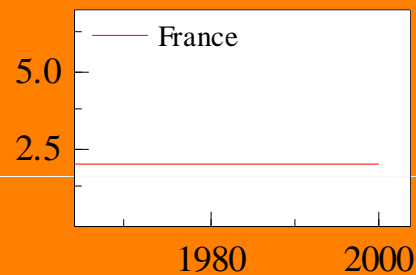
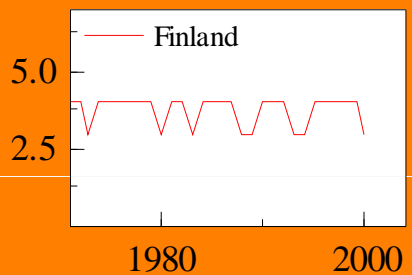
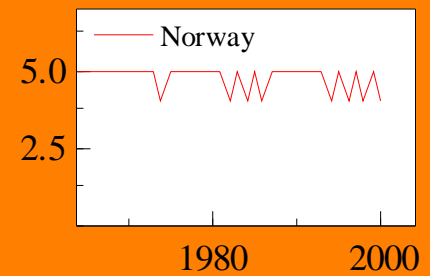
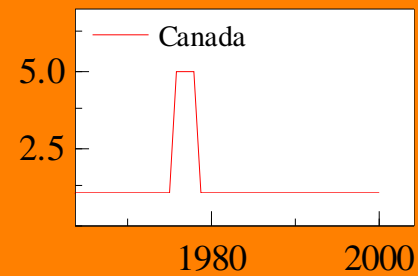
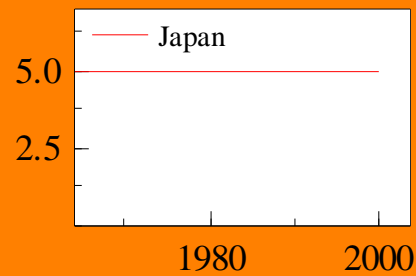
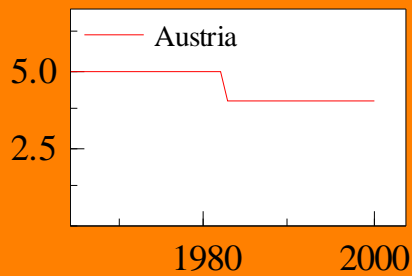
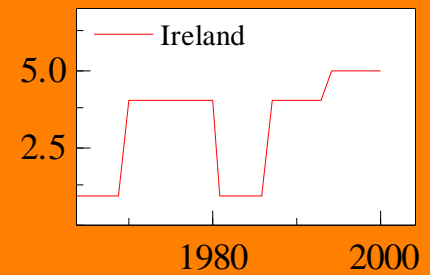
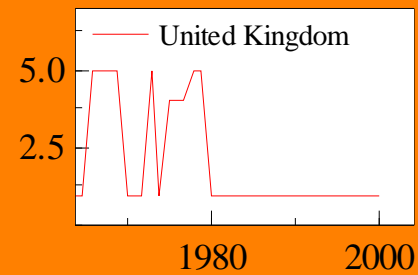
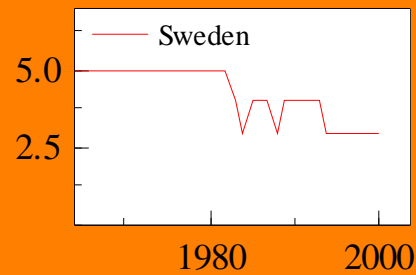
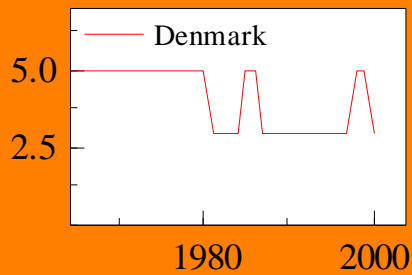
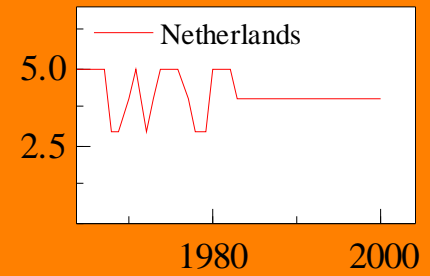
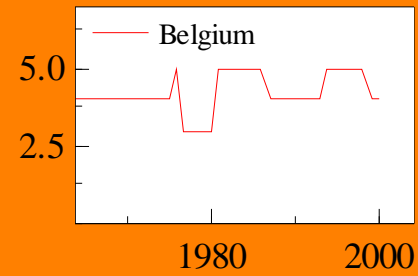
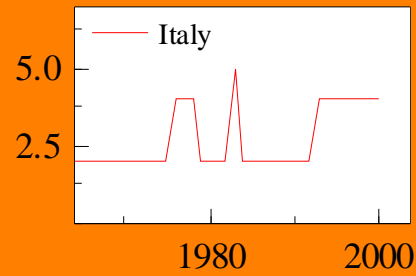
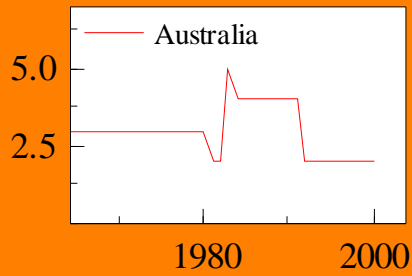


Sammenlignende studier Norge vs. Sverige

- IMF (1998), Working Paper 174, Alun Thomas:
Forklaringsfaktorer bak reallønnsveksten fram til 1996.
 - Sverige: Den tradisjonelt sterke lønnsmodererende effekten av økt ledighet er fullstendig borte etter 1992. Reallønnen har vokst kraftigere enn makroøkonomiske faktorer alene skulle tilsi.
 - Norge: Reallønningene er mer sensitiv til konjunkturbevegelsene etter 1993, og har vokst mindre enn de makroøkonomiske forklaringsfaktorene skulle tilsi.
- Barkbu, Nymoen og Røed (2001):
 - Desentraliseringen i Sverige har blandede virkninger på ledigheten, samlet effekt er nær null.
 - Desentraliseringen i Norge bidro til å doble(!) ledigheten, resentraliseringen brakte ledigheten ned igjen.

Institusjoner, lønnsdannelse og ledighet

- MODAG-versjon med lønnsrelasjonen i Nunziata (2001).
- Denne tar hensyn til mange effekter og kan brukes til å si noe om:
 - I. Betydningen av institusjonelle forhold
 - II. Betydningen av institusjonelle endringer
 - III. Betydningen av økonomiske sjokk under ulike institusjonelle forhold
- Lønnsrelasjoner alene vil ikke kunne tallfeste betydningen av institusjoner for ledigheten
 - Må vurdere effekten av lønn på etterspørsel og tilbud av arbeidskraft
 - Må ta hensyn til effekter på resten av økonomien og virkninger av dette tilbake på arbeidsmarkedet og på lønnsdannelsen
- Analysen tar ikke hensyn til at andre økonomiske sammenhenger endrer seg, og er derfor til en viss grad

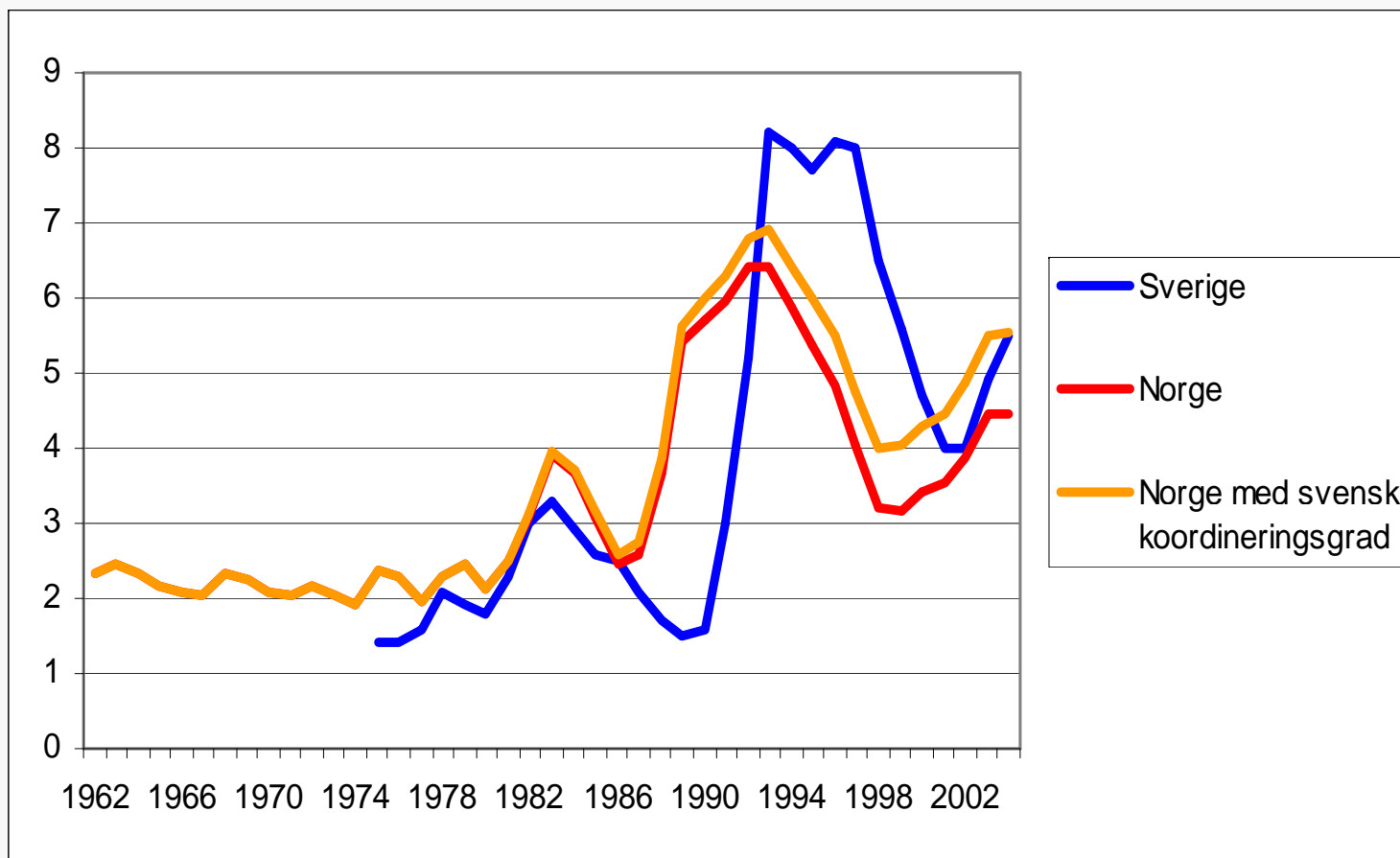


Betydningen av institusjonelle forhold for lønnsdannelsen

Nunziata (2001) har studert virkningen av institusjonelle forhold på reallønna i hele OECD og fant:

- Sterk negativ sammenheng mellom koordineringsgraden i lønnsdannelsen og reallønnsnivået i landet.
- Sterkt stillingsvern fører til høy lønn
- Høy ledighetstrygd gir høy lønn
- Høyere ledighet gir lavere lønn
 - ♦ Effekten er sterkere jo lavere ledighetstrygden er, jo lavere fagforeningsgraden er og jo mer koordinert lønnsdannelsen er.
- Høyere skatter øker lønningene, men effekten er mindre jo mer koordinert lønnsdannelsen er og fraværende for de landene med høyest grad av koordinering.
 - ♦ Kan forklare hvorfor det ikke er funnet klare effekter av økte skatter på lønningene i Norge.

AKU-ledigheten i Norge og Sverige



Kilder: SSB og SCB

Resentralisert lønnsdannelse i Sverige etter 1997

- Fortsatt høye lønnsoppgjør på 1990-tallet synliggjorde behovet for en mer koordinert lønnsdannelse og ledet fram til:
- ”Samarbetsavtal för industrin” i 1997.
 - Lønnsveksten skal være forenlig med de makroøkonomiske forholdene.
 - En nøytral formann leder lønnsforhandlingene.
 - Tilsvarende i andre sektorer: Industrien norm for de andre oppgjørene.
- Regjeringen nedsatte i 1997 et utvalg for å vurdere lønnsdannelsen, og i 2000 ble følgende vedtatt:
 - Bygge videre på samarbeidsavtalen fra 1997
 - Opprettelsen av Medlingsinstituttet som fikk ansvar for å megle i arbeidstvister og ”verka för en väl fungerande lönebildning”. (Riksmeglingsmannen)
 - Konjunkturinstituttet fikk i oppdrag å utarbeide årlige rapporter om de samfunnsøkonomiske forutsetningene for lønnsdannelsen som faktagrunnlag for lønnsforhandlingene. (TBU)

Institusjonelle forskjeller mellom OECD-landene i 1995

Land	Koordinerings- grad (1-3)	Stillingsvern (0-2)	Ledighetstrygd andel av lønn	Fagforenings- grad
USA	1,00	0,10	0,27	0,15
Storbritannia	1,00	0,35	0,22	0,37
Canada	1,00	0,30	0,58	0,37
New Zealand	1,00	0,80	0,26	0,24
Australia	1,50	0,50	0,27	0,35
Belgia	2,00	1,19	0,46	0,54
Nederland	2,00	1,23	0,70	0,24
Sverige	2,00	1,32	0,68	0,90
Frankrike	2,00	1,50	0,58	0,10
Spania	2,00	1,62	0,65	0,18
Portugal	2,00	1,91	0,65	0,32
Sveits	2,25	0,55	0,63	0,24
Danmark	2,25	0,74	0,61	0,77
Finland	2,25	1,08	0,59	0,80
Norge	2,50	1,39	0,62	0,55
Italia	2,50	1,78	0,43	0,39
Irland	3,00	0,54	0,32	0,46
Østerrike	3,00	1,30	0,31	0,41
Japan	3,00	1,40	0,31	0,24
Tyskland	3,00	1,41	0,36	0,27
Anglo-Amerika¹	1,00	0,22	0,24	0,26
Kontinental-Europa²	2,19	1,50	0,57	0,37

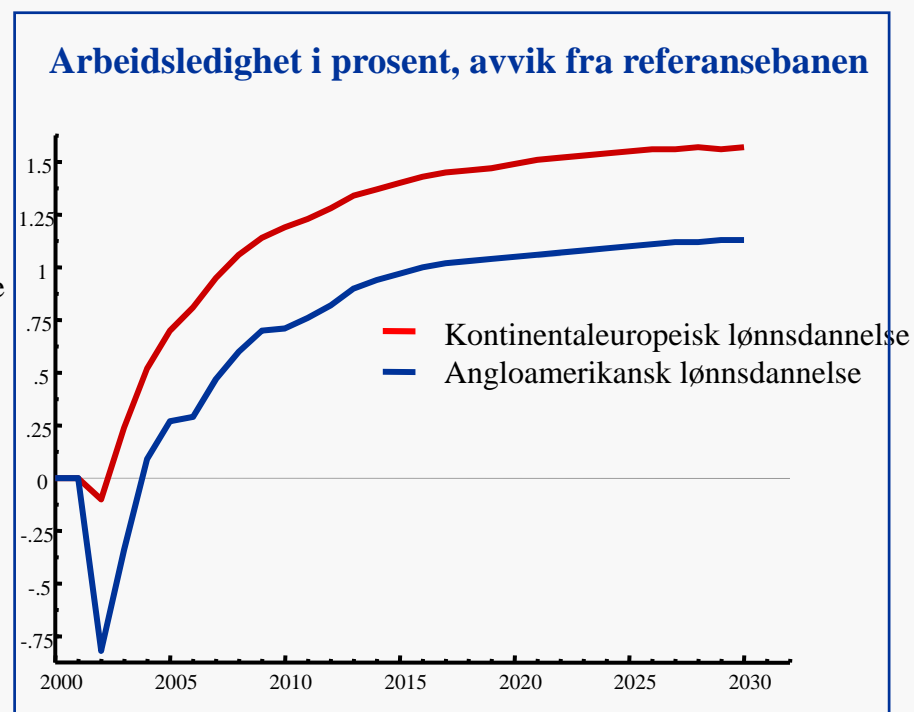
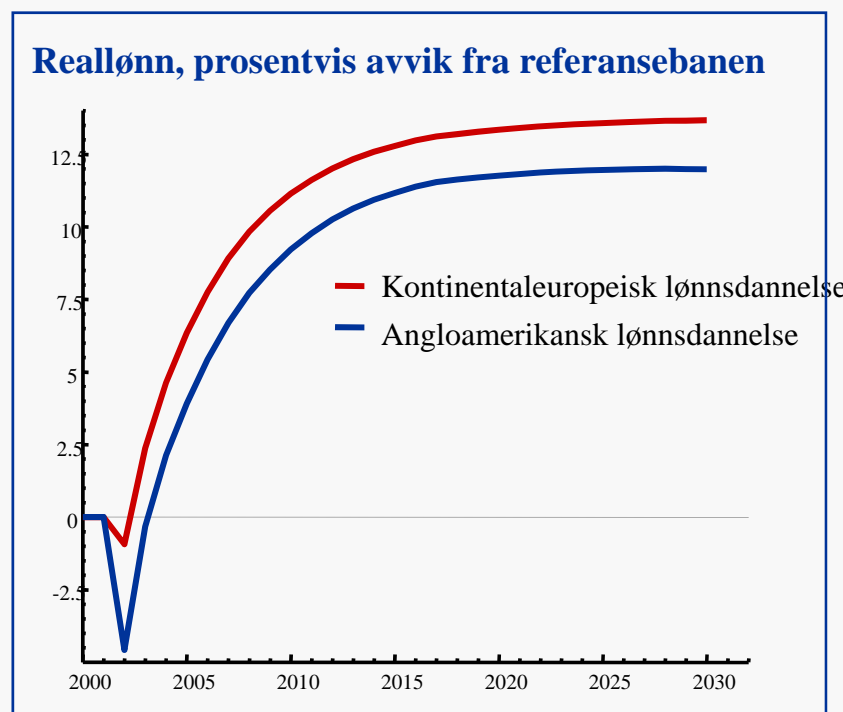
1 Gjennomsnittet av USA og Storbritannia.

2 Gjennomsnittet av Belgia, Nederland, Sverige, Frankrike, Tyskland, Italia, Spania og Portugal

Kilde: Nunziata (2001)

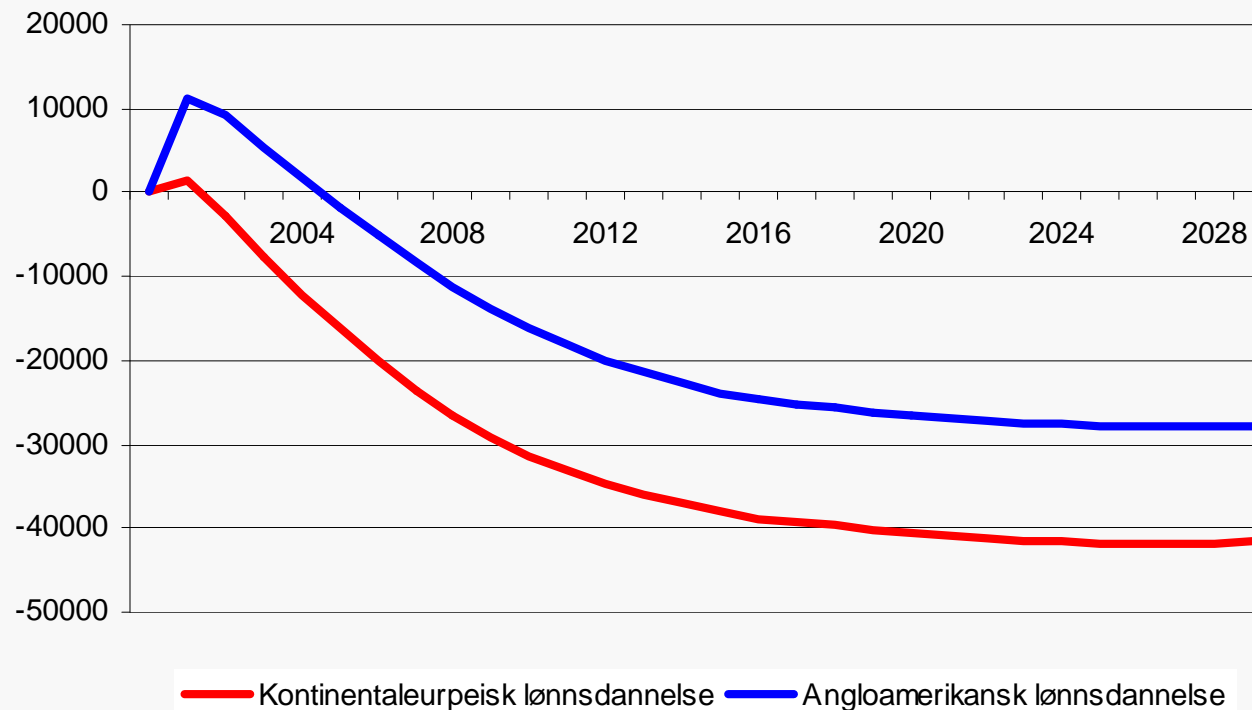
Betydningen av institusjonelle forhold

- To alternative endringer i den norske lønnsdannelsen:
 - Kontinentaleuropeisk: Mindre koordinering, om lag uendret stillingsvern og ledighetstrygd
 - Angloamerikansk: Lite koordinering, svakt stillingsvern og lav ledighetstrygd
- Resultatet viser et langt høyere reallønnsnivå og ledighet uansett alternativ
- Gir kun en svak støtte til antakelsen om at institusjonelle forskjeller i lønnsdannelsen forklarer hvorfor ledigheten i Europa er så mye høyere enn i USA



Syssettingen i industrien

- 41 000 færre sysselsatte i industrien med kontinentaleuropeisk lønnsdannelse



Referanser

- Barkbu, B. B., R. Nymoen og K. Røed (2001): «Wage coordination and unemployment dynamics in Norway and Sweden», Memorandum, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo, no. 11.
- Barth, E. og K. O. Moene (2000): «Er lønnsforskjellene for små», vedlegg 3 i NOU 2000:21.
- Blanchard, O. og J. Wolfers (2000): «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, **462**.
- Calmfors, L. (2001): «Wages and wage-bargaining institutions in the EMU – A survey of the issues», Seminar Paper No. 690, Stockholm University.
- Calmfors, L. og J. Driffill (1988): «Centralization of wage bargaining», *Economic Policy*, 6 (april): 14-61.
- Layard, R. S., S. J. Nickell og R. Jackman (1991): «*Unemployment*», Oxford University Press, Oxford.
- IMF (1998): «The Wage Bargaining Structure in Norway and Sweden and its Influence on Real Wage Developments», Working Paper No. 174.
- Oswald, A. (1997): «The Missing Piece of the Unemployment Puzzle», Inaugural Lecture, University of Warwick, November.
- Røed, K. (2000): «Arbeidsledighet, stabiliseringspolitikk og lønnsdannelse – Er kollektiv lønnsmoderasjon en farbar vei mot lav arbeidsledighet?», Vedlegg 2 i NOU 2000:21.
- Nickell, S. J., L. Nunziata, og W. Ochel (2005): «Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?», *Economic Journal*, (january).
- Nunziata, L. (2001): «Institutions and Wage Determination: A Multi-Country Approach», Nuffield College Working Papers in Economics, no. 29, internet: [//www.nuff.ox.ac.uk/users/nunziata/](http://www.nuff.ox.ac.uk/users/nunziata/).