

# Inntektspolitikk ved et inflasjonsmål\*

av

Steinar Holden

Sosialøkonomisk institutt  
Universitetet i Oslo

og

Norges Bank

kommentarer velkomne

første versjon: 19. april 1999

denne versjon: 1. mars 2000

Dersom Norge endret pengepolitisk regime, ved å innføre en eksplisitt målsetting om lav inflasjon, og lot Norges Bank få økt selvstendighet i virkemidlene for å nå inflasjonsmålsettingen, burde det fortsatt føres inntektspolitikk i Norge? Og hvis svaret er ja, hvordan skulle inntektspolitikken i så fall gjennomføres? I dette notatet vil jeg belyse disse to spørsmålene ut fra økonomisk faglitteratur.

\* Deler av dette notatet bygger i betydelig grad på Holden (1998a). Takk til Jan Qvigstad, Øistein Røisland, Arent Skjæveland og Ragnar Torvik for nyttige kommentarer til tidligere utkast. Alle synspunkter og vurderinger er forfatterens ansvar, og deles ikke nødvendigvis av Norges Bank.

Adresse: Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo, Boks 1095 Blindern, 0317 Oslo.  
epost: [steinar.holden@econ.uio.no](mailto:steinar.holden@econ.uio.no); hjemmeside: <http://www.uio.no/~sholden>.

## Innhold

Inntektspolitikk ved et inflasjonsmål* .....	1
Innhold.....	2
1 Innledning.....	3
2 Hva er inntektspolitikk?.....	4
3 Hvorfor inntektspolitikk? .....	5
3.1 Negative indirekte virkninger i lønnsdannelsen .....	5
3.2 Inntektspolitikk og likevektsledighet.....	7
4 Inntektspolitikk og pengepolitikken .....	9
4.1 Reell inntektspolitikk og pengepolitikken .....	10
4.2 Nominell inntektspolitikk .....	10
5 Inntektspolitikk og koordinert lønnsmoderasjon .....	11
5.1 Koordinert lønnsmoderasjon og relative lønninger .....	11
5.2 Bred oppslutning om koordinert lønnsmoderasjon .....	12
5.3 ”Byttehandel” .....	14
6 Rammebetingelser for lønnsfastsettelsen .....	15
7 Konkurransutsatt sektor som lønnsledende .....	15
8 Innretningen av inflasjonsmålet.....	17
8.1 Inflasjon og arbeidsledighet.....	17
8.2 Endringsmål versus nivåsmål for pengepolitikken .....	19
8.3 Sentralbankens rolle.....	20
8.4 Arbeidsdelingen mellom politikkområdene .....	23
9 Avslutning .....	24
Litteratur: .....	25
Referanser:.....	25
Figurer.....	31

## 1 Innledning

Dersom Norge endret pengepolitisk regime, ved å innføre en eksplisitt målsetting om lav inflasjon, og lot Norges Bank få økt selvstendighet i virkemidlene for å nå inflasjonsmålsettingen, burde det fortsatt føres inntektspolitikk i Norge? Og hvis svaret er ja, hvordan skulle inntektspolitikken i så fall gjennomføres? I dette notatet vil jeg belyse disse to spørsmålene ut fra økonomisk faglitteratur.

Gjennom 1990-tallet har inntektspolitikken i Norge vært knyttet til Solidaritetsalternativet. Sysselsettingsutvalget, som var et bredt sammensatt utvalg bestående av politikere, representanter for partene i arbeidslivet og økonomiske eksperter, foreslo i 1992 et samlet opplegg, Solidaritetsalternativet, som skulle bringe arbeidsledigheten ned mot 3 ½ pst. i løpet av 1990-årene. I årene etterpå har regjeringene holdt fast ved Solidaritetsalternativet som en viktig del av den samlede politikken. Hovedelementene i Solidaritetsalternativet er (se Nasjonalbudsjettet, 1998):

- Partene i arbeidslivet har et hovedansvar for å gjennomføre inntektsoppgjørene slik at konkurranseevnen blir tilstrekkelig god. (Sysselsettingsutvalget tallfestet dette: et forpliktende inntektspolitisk samarbeid skulle resultere i en forbedring av den kostnadmessige konkurranseevnen med 10 pst. over en femårsperiode.)
- Gjennom pengepolitikken skal myndighetene sikre en stabil valutakurs. Det bidrar til å styrke sammenhengen mellom lønnsmoderasjon og utviklingen i konkurranseevnen, samtidig som bedriftene får mer stabile rammebetingelser.
- Finanspolitikken skal ha en stabiliseringspolitisk rolle.

Solidaritetsalternativet ble utviklet på bakgrunn av en rekke lærdommer fra 1970- og 80-årene. En hadde erfart at høy nominell lønnsvekst i det lange løp først og fremst slår ut i høyere priser, og ikke i økt kjøpekraft. En hadde erfart at devalueringer ikke kunne gi en varig forbedring av konkurranseevnen. En hadde erfart at mangelfull troverdighet omkring penge- og valutapolitikken kunne lede til høye renter. Endelig hadde en erfart at Norges store oljeressurser ikke kunne sikre oss mot økonomiske kriser og høy arbeidsledighet.

I årene etterpå har den økonomiske utviklingen i Norge samlet sett vært god. Sysselsettingen har økt kraftig, og arbeidsledigheten har falt. Lønnsveksten har i hovedsak vært moderat, inntil i 1998, selv om den ikke har vært så lav som det Sysselsettingsutvalget skisserte. I ettertid, sett i lys av den gunstige utviklingen i næringslivet, med gode overskudd og økt etterspørsel etter arbeidskraft, ville det imidlertid vært vanskelig å tenke seg en så lav lønnsvekst som Sysselsettingsutvalget skisserte. Men den store lønnsøkningen ved oppjøret i 1998 var betydelig over lønnsveksten hos våre handelspartnere, og innebar dermed det klareste bruddet på Solidaritetsalternativet. I 1999 ble imidlertid det inntektspolitiske samarbeidet langt på vei gjenreist ved enigheten i Arntsen-utvalget.

I en viss forstand er problemstillingen for dette notatet allerede aktuell. I de senere år har vi erfart at vi må akseptere noen svingninger i valutakursen. Disse svingningene har gitt Norges Bank økt handlingsrom til å bruke renten i konjunkturstyringen. Norges Bank legger da vekt på den grunnleggende, langsiktige, innenlandske forutsetningen for stabil valutakurs, nemlig at inflasjonen i Norge må være om lag på linje med det Den europeiske sentralbank sikter mot (Gjedrem, 1999).

Inntektspolitikk er et begrep som brukes i mange forskjellige sammenhenger, med en rekke ulike tolkninger. I avsnitt 2 presiserer jeg hva som menes med inntektspolitikk i dette notatet, og jeg ser på hvilke typer virkemidler som finnes i inntektspolitikken. I avsnitt 3 drøfter jeg om myndighetene bør føre inntektspolitikk ved et inflasjonsmål. Bakgrunnen for denne problemstillingen er at erfaringene med inntektspolitikk er omdiskuterte, og at inntektspolitikken de siste årene er blitt nært knyttet til målsettingen om fast/stabil valutakurs. Jeg argumenterer her for at en viktig hensikt med inntektspolitikken er å gjøre likevektsledigheten så lav som mulig, og at denne målsettingen gjelder uavhengig av pengepolitisk regime. Lønnsfastsettelsen for den enkelte gruppe arbeidstakere innebærer en rekke indirekte virkninger overfor resten av økonomien, som den enkelte gruppe normalt ikke tar tilstrekkelig hensyn til. Koordinering i lønnsfastsettelsen kan bidra til mer ansvarlig lønnsfastsettelse, noe som kan gi et bedre resultat for samfunnet som helhet.

Avsnitt 4 går nærmere inn på sammenhengen mellom ulike typer inntektspolitikk og pengepolitikken. Det argumenteres bl.a. for at en vellykket inntektspolitikk kan bidra til at lønnsdannelsen lettere tilpasser seg til målsettingen for pengepolitikken. Avsnitt 5 følger opp tråden fra avsnitt 3 om at koordinering i lønnsfastsettelsen er et sentralt element i inntektspolitikken. Vellykket koordinering krever at partene i arbeidslivet har forståelse for sentrale sammenhenger i økonomien, og at en greier å oppnå bred deltakelse i det inntektspolitiske samarbeidet.

I avsnitt 6 går jeg kort inn på betydningen av rammebetingelsene for lønnsdannelsen. Avsnitt 7 drøfter noen problemstillinger knyttet til en innretning av lønnsoppgjørene der konkurranseutsatt sektor er lønnsledende under et inflasjonsmål. Bl.a. tar jeg opp problemer knyttet til at valutakursen vil variere, slik en må forvente at den vil under et inflasjonsmål (og som den også har gjort under vårt nåværende regime).

I avsnitt 8 drøfter jeg enkelt forhold knyttet til innretningen av inflasjonsmålet. Vil et for ambisiøst mål i for inflasjonen lede til høyere arbeidsledighet? Hvilken betydning har det et inflasjonsmål innebærer et mål om endringen i en nominell størrelse (dvs endring i prisene), mens et valutakursmål er et mål om nivået på en nominell størrelse, valutakursen. Hvor aktiv skal sentralbanken være i forhold til lønns- og prisveksten? Her ser jeg også på arbeidsdelingen mellom de ulike politikkområdene. Avsnitt 9 inneholder noen avsluttende betraktninger.

## 2 Hva er inntektspolitikk?

Inntektspolitikk er et begrep som brukes i mange forskjellige sammenhenger. En rekke ulike presiseringer er blitt foreslått: Brittan og Lilley (1977, side 9) har en nokså snever tolkning, og definerer inntektspolitikk som lønns- og prisreguleringer ("controls"). Elvanders (1988, side 16) definisjon er noe videre: inntektspolitikk er "statlige tiltak ("åtgärder") som direkte eller indirekte er koblet til lønnsforhandlinger og som har til hensikt å begrense lønnsveksten." En enda videre definisjon gis av Skånland (1981, side 89), der inntektspolitikk brukes "som betegnelse på tiltak fra myndighetenes side med sikte på å påvirke nominell inntekts- og prisutvikling på annen måte enn ved etterspørselsregulering. Vi kan også si at det er tiltak som fra sentralt hold nyttes for direkte påvirkning av inntekter og priser."

I Nasjonalbudsjettet for 1998 omtales inntektspolitikken som "tiltak fra myndighetenes side som har til hensikt å påvirke utviklingen i nominelle priser og inntekter", med avgrensning til bare å omfatte "tiltak som direkte eller indirekte er knyttet til selve lønns- og

prisfastsettelsen". Jeg skal i de følgende ta utgangspunkt i denne definisjonen.

I en blandingsøkonomi som den norske er det normalt verken mulig eller ønskelig for de statlige myndigheter å ha full kontroll over lønnsutviklingen. Vanligvis fastsettes lønningene av partene i arbeidslivet, ved forhandlinger på ulike nivåer, eller av ledelsen i den enkelte bedrift. Men fordi lønnsutviklingen er så viktig for den samlede utviklingen i økonomien, har de statlige myndigheter sterk interesse av å kunne påvirke lønnsfastsettelsen. I Nasjonalbudsjettet 1998 nevnes en rekke forskjellige måter dette kan gjøres på:

- kommunikasjon. Ved kommunikasjon med partene i arbeidslivet kan myndighetene påvirke partenes forståelse av hvordan økonomien fungerer og hvilken type politikk som myndighetene vil føre. Dette kan medføre at aktørene i arbeidslivet velger andre løsninger enn de ellers ville gjort.
- koordinering. Ved å bidra til kommunikasjon mellom ulike aktører i arbeidslivet, kan myndighetene oppnå at disse samarbeider om andre beslutninger enn de ellers ville valgt.
- gjensidig innflytelse. Myndighetene kan påvirke beslutningene i arbeidslivet ved en "byttehandel", der myndighetene får innflytelse på beslutningene i arbeidslivet, mot at aktørene i arbeidslivet får innflytelse på andre deler av den økonomiske politikken.
- indirekte påvirkning. Beslutningene i arbeidslivet kan påvirkes ved å endre rammebetingelsene, som lover og reguleringer i arbeidsmarkedet og produktmarkedene, skattesystemet og valutakurspolitikken.
- direkte påvirkning. Ved bruk av lover og reguleringer, kan myndighetene direkte påvirke beslutningene i arbeidslivet, ved å ta beslutningene selv (f.eks. lønns- og prisstopp, eller ved å bruke lønnsnemnd) eller ved å sette lovmessige rammer for beslutningene (f.eks. en lovfestet maksimumsgrense for lønnsveksten).

I underkant av en tredjedel av alle sysselsatte i Norge arbeider i den offentlige sektor, og her drives det naturligvis ikke inntektspolitikk i vanlig forstand. I de sektorer der staten er arbeidsgiver, har regjeringen og Stortinget en direkte innvirkning på lønnsfastsettelsen. Innen kommunal sektor er også regjeringens og Stortingets innflytelse betydelig, gjennom lover, budsjetter og retningslinjer. Men lønnsfastsettelsen i staten har også en indirekte virkning på lønnsfastsettelse i kommunal sektor ved sammenligninger i lønnsforhandlingene, felles lønnstabell, og ved at en i stor grad konkurrerer om den samme arbeidskraften. Tilsvarende har lønningene i offentlig sektor innvirkning på lønnsfastsettelsen i privat sektor. Det høye antall sysselsatte i det offentlige medfører at denne virkningen er betydelig.

### 3 Hvorfor inntektspolitikk?

#### 3.1 Negative indirekte virkninger i lønnsdannelsen

Dersom arbeidsmarkedet hadde fungert som et perfekt frikonkurransemarked, der lønningene bestemmes ved det nivå som gir likevekt mellom tilbud og etterspørsel for hver enkelt type arbeidskraft, kunne inntektspolitiske tiltak bare motiveres ut fra fordelingshensyn. I et perfekt frikonkurransemarked ville jo lønnsstrukturen sikre en effektiv bruk av arbeidskraften, som ikke kunne forbedres ved ytre tiltak. Men i virkeligheten er arbeidsmarkedet svært forskjellig fra et perfekt frikonkurransemarked. En sentral forskjell er at lønningene ikke bestemmes i markedet, men i forhandlinger mellom arbeidstakere og arbeidsgiver (evt. organisasjoner som representerer disse), eller av den enkelte arbeidsgiver. Situasjonen på arbeidsmarkedet er naturligvis en viktig faktor i lønnsfastsettelsen, men den er ikke det eneste som har betydning. Mer generelt avhenger utfallet av en lønnsforhandling av partenes ønsker mht. lønn, og

partenes relative forhandlingsposisjon, først og fremst kostnadene knyttet til en konflikt (streik).

Partene i en lønnsforhandling vil normalt i liten grad ta hensyn til konsekvensene for resten av samfunnet, og dermed ikke ta hensyn til at høy lønn medfører en rekke negative konsekvenser for andre arbeidstakere. Derfor vil ukoordinert lønnsdannelse vanligvis lede til for sterkt lønnspress i en økonomi med sterke fagforeninger.<sup>1</sup>

Oversiktene i Moene, Wallerstein og Hoel (1993) og Calmfors (1993) gjengir en rekke **negative indirekte virkninger (eksternaliteter)** i lønnsfastsettelsen: Høyere lønn for en gruppe arbeidstakere fører til

- høyere konsumpriser, som reduserer kjøpekraften for alle;
- høyere faktorpriser, som kan øke kostnadene ved annen produksjon, og dermed redusere bruken av arbeidskraft i denne produksjonen;
- høyere arbeidsledighet,
  - som gjør det vanskeligere for andre arbeidstakere å finne en jobb dersom de skulle miste sin nåværende;
  - som svekker det offentlige finanser gjennom økte trygdeutgifter og reduserte skatter;
- reduserte investeringer, som vil minske etterspørselen etter arbeidskraft i fremtiden.
- lavere relativ lønn for andre grupper, som kan ha negativ virkning på andre gruppers sosiale status og følelse av rettferdighet;

Høyere lønnsnivå i en bedrift kan også ha negative indirekte virkninger for andre bedrifter, fordi andre bedrifter får relativt sett lavere lønn, slik at

- det blir vanskeligere for andre bedrifter å få tak i godt kvalifisert arbeidskraft;
- det blir vanskeligere for andre bedrifter å holde på arbeidskraften
- motivasjon og produktivitet kan synke i andre bedrifter

At et høyere lønnsnivå i en bedrift kan ha negative indirekte virkninger på andre bedrifter innebærer at bedriftsvis lønnsfastsettelse kan føre til for høyt lønnsnivå også dersom lønningene fastsettes ensidig av arbeidsgiverne (Hoel, 1990). Dette er trolig særlig aktuelt i en situasjon med press i arbeidsmarkedet, der mangel på arbeidskraft kan føre til at bedriftene byr over hverandre i kampen om arbeidskraften. Samlet sett er bedriftene ikke tjent med det ekstra lønnspress som slike forsøk på å overby vil medføre.

På grunn av de negative indirekte virkningene i lønnsfastsettelsen, ville alle arbeidstakerorganisasjonene samlet sett ønske et lavere lønnsnivå enn det hver enkelt ville ønske isolert. En måte å oppnå dette på, er at lønnsdannelsen er fullstendig **sentralisert**, i en forhandling mellom en arbeidstaker- og en arbeidsgiverorganisasjon som dekker hele økonomien. Men lønnsmoderasjon kan også oppnås selv om det er flere arbeidstakerorganisasjoner, dersom alle organisasjonene kan samarbeide i lønnsfastsettelsen. I praksis er det likevel vanskelig å få til et slikt samarbeid om å vise lønnsmoderasjon, fordi den enkelte organisasjon normalt har fordel av høyere lønn for sine egne medlemmer. Et samarbeid om lønnsmoderasjon krever at den enkelte arbeidstakerorganisasjon viser lønnsmoderasjon i bytte mot at andre organisasjoner gjør det samme.

---

<sup>1</sup> Høyere lønn for en gruppe arbeidstakere kan også ha positive indirekte virkninger for andre arbeidstakere, og andre bedrifter, fordi høyere relativ lønn for en gruppe arbeidstakere kan føre til økt etterspørsel etter andre typer arbeidstakere. Men de positive indirekte virkningene er av mindre betydning enn de negative, slik at den samlede virkningen er negativ.

I Norge er Arntsen-utvalgets innstilling i 1999, der et utvalg som også inkluderte lederne for de store arbeidstakerorganisasjonene ble enige om at lønnsveksten i 1999 skulle være om lag 4 ½ pst, et godt eksempel på et samarbeide om lønnsmoderasjon. Også i andre europeiske land, som Irland og Nederland, finner en eksempler på brede samarbeid om koordinert lønnsmoderasjon

### 3.2 *Inntektspolitikk og likevektsledighet*

Den sentrale konsekvensen av for sterkt lønnspress er høy likevektsledighet. Nyere teori om **likevektsledighet** (f.eks. Layard m.fl., 1991) tar utgangspunkt i en analyse av sammenhengen mellom reallønn og arbeidsledighet som kan illustreres i en enkel figur (figur 1). Figuren illustrerer en økonomi der lønningene fastsettes i forhandlinger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, på den enkelte bedrift eller sentralisert, og hvor bedriftene fastsetter priser og sysselsetting for å oppnå høyest mulig profitt. I denne økonomien kan lønnsfastsettelsen representeres ved en stigende kurve, ved at den reallønn som lønnsforhandlingene resulterer i er høyere, desto høyere sysselsettingen er (og desto lavere arbeidsledigheten er). Dette kan forklares ved lav arbeidsledighet gjør arbeidstakerne sikre på å beholde jobbene sine, det blir konkurranse om arbeidskraften, og det er normalt større overskudd i bedriftene. Alle disse forholdene tilsier høy reallønn i lønnsforhandlingene.

( Figur 1 omtrent her)

Bedriftenes beslutninger om sysselsetting og priser leder til en fallende kurve på kort sikt. Denne kurven omtales gjerne som priskurven, eller som etterspørselskurven etter arbeidskraft. Ved høy reallønn vil bedriftene bruke lite arbeidskraft, ved lav reallønn vil de bruke mer arbeidskraft. Produktivitetsnivået i økonomien er en sentral faktor som bestemmer posisjonen til priskurven. Et høyt produktivitetsnivå medfører at priskurven ligger høyt i diagrammet.

Likevekten i økonomien er gitt ved skjæringspunktet mellom lønnskurven og priskurven. Sysselsettingen i dette punktet er likevektssysselsettingen, og differansen mellom arbeidsstyrken og likevektssysselsettingen er likevektsledigheten. Dersom faktisk arbeidsledighet er lik likevektsledigheten, vil det ikke være noen tendenser til endring i reallønnen. Men dersom ledigheten er lavere enn likevektsnivået, og reallønnen i økonomien ligger mellom lønns- og priskurven, vil det være et press for økt reallønn i lønnsfastsettelsen, slik at lønnsveksten øker. Samtidig er det et press for større profittmarginer, dvs. lavere reallønn, i bedriftenes prisbeslutninger, slik at prisveksten øker. Inflasjonen vil øke, noe som er bakgrunnen for at likevektsledigheten ofte omtales som NAIRU.<sup>2</sup>

Figuren illustrerer en viktig motsetning mellom høy reallønn og høy sysselsetting. Dersom arbeidstakerne får en sterkere posisjon i lønnsfastsettelsen, slik at lønnskurven skifter mot venstre, vil den nye likevekten innebære høyere reallønnen og høyere arbeidsledighet enn den gamle. Men på lengre sikt er det ikke et tilsvarende "bytteforhold" mellom reallønn og sysselsetting, fordi bedriftenes realinvesteringer også avhenger av lønnsnivået. Dersom reallønnen er for høy i forhold til produktiviteten, slik at kapitalavkastningen er lavere enn det som investorene kan få ved investeringer i andre land, vil investeringene ikke være store nok til å opprettholde produksjonskapasiteten. Lavere produksjonskapasitet medfører mindre

<sup>2</sup> Herav navnet: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment – bemerk en liten "glipp" i navnevalget, inflasjonen øker, det er prisnivået som akselererer.

behov for arbeidskraft, og priskurven flytter mot venstre. På lengre sikt må kapitalavkastningen være like høy som den er i andre land. Sammen med produktivitetsnivået bestemmer dette reallønnen entydig. Kravet om samme kapitalavkastning som i utlandet kan representeres ved en horisontal priskurve på lang sikt.<sup>3</sup> Se figur 2.

( figur 2 omtrent her)

Ut fra denne teorirammen skyldes høy likevektsledighet et misforhold mellom det reallønnsnivå som økonomien gir grunnlag for (posisjonen på priskurven), og det lønnspress som lønnsfastsettelsen gir grunnlag for (posisjonen på lønnskurven). Dersom lønnsfastsettelsen gir et sterkere lønnspress enn det som det er grunnlag for i økonomien, blir resultatet høy likevektsledighet. Økningen i ledigheten blir større desto lengre tid lønnspresset er for høyt, fordi kapitalen vil strømme ut av landet dersom kostnadsnivået er for høyt, og kapitalavkastningen er for lav.

Posisjonen på priskurven bestemmes av produktivitetsnivå, tilgang på realkapital og konkurranseforholdene på produktmarkedene. Et høyt produktivitetsnivå, god tilgang på realkapital, og betydelig konkurranse på produktmarkedene, tilsier isolert sett en priskurve som ligger høyt i diagrammet, og dermed lav likevektsledighet. Posisjonen på lønnskurven bestemmes av forholdene i lønnsfastsettelsen og arbeidsmarkedet. Sterke fagforeninger som ikke viser ansvar i lønnsfastsettelsen bidrar til at lønnskurven ligger høyt i diagrammet, slik at likevektsledigheten blir høy. Et dårlig fungerende arbeidsmarked har den samme virkning.

Dette betyr at likevektsledigheten på ingen måte er en naturgitt størrelse. Myndighetene kan påvirke likevektsledigheten bl.a. gjennom en vellykket arbeidsmarkedspolitikk, og gjennom å stimulere til økt konkurranse på markeder der enkelte bedrifter har betydelig markedsrett. Partene i arbeidslivet kan redusere likevektsledigheten gjennom å vise ansvarlighet og moderasjon i lønnsfastsettelsen.

Betydningen av koordinering i lønnsfastsettelsen får betydelig støtte i enkelte studier som sammenligner arbeidsledigheten i ulike land. Nickell (1997) bruker regresjonsanalyse til å forklare forskjeller i gjennomsnittlig arbeidsledighet i perioden 1983-88 og 1989-94 mellom 20 OECD land ved forskjeller i system for lønnsfastsettelse og ulik arbeidsmarkedspolitikk. Nickells resultater tyder på at høy organisasjonsprosent i seg selv kan lede til betydelig høyere arbeidsledighet, men at dette blir oppveiet dersom det er samarbeid både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i lønnsfastsettelsen.

I nyere norsk debatt har inntektspolitikken i stor grad vært knyttet til Solidaritetsalternativet. Nyere undersøkelser har ikke kunnet påvise at Solidaritetsalternativet har ført til en strukturell endring i lønnsdannelsen i industrien i retning av lavere lønnsvekst de siste årene (Evjen og Nymo, 1997, Naug, 1997). Det er imidlertid ikke riktig å trekke resultatene fra disse undersøkelsene så langt som å si at inntektspolitikk og sentralisering av lønnsdannelsen ikke har noen virkning. For det første har disse undersøkelsene bare studert lønnsdannelsen i industrien, og ikke økonomien samlet. For det andre, og trolig viktigere, er Solidaritetsalternativet på mange vis en videreføring av det system for lønnsdannelse som vi også har hatt tidligere. Så det kan tenkes at virkningen av Solidaritetsalternativet har vært å

---

<sup>3</sup> Formelt sett gjelder dette dersom det er konstant utbytte i produksjon mht. bruk av arbeidskraft og realkapital, dvs. at produksjonen (målt ved bruttoproduktet) dobles dersom sysselsettingen og realkapitalbeholdningen dobles.

forhindre at systemet bryter sammen. Dette argumentet er i samsvar med internasjonale sammenligninger (som er nevnt over) som tyder på at koordinering i lønnsdannelsen bidrar til lav arbeidsledighet. For det tredje kan Solidaritetsalternativet ha bidratt til at reduksjonen i inflasjonen ikke ser ut til å ha medført en varig økning i arbeidsledigheten, noe det kan se ut til å ha gjort i mange andre europeiske land.

Forklaringen av likevektsledigheten over kunne tyde på at det er relativt enkelt å finne nivået på likevektsledigheten i en faktisk økonomi ut fra hva som skjer med inflasjon og lønnsvekst - likevektsledigheten er lavere enn den faktiske ledigheten dersom inflasjon og lønnsvekst vokser, og motsatt dersom inflasjon og lønnsvekst synker. Men så enkelt er det ikke. En rekke andre forhold spiller inn som gjør sammenhengen mye mer kompliserte (se Holden, 1996, 1997a). I en åpen økonomi som den norske blir inflasjonen bl.a. også sterkt påvirket av importprisene, som igjen avhenger av prisveksten hos handelspartnerne og valutakursen. Lønnsveksten blir bl.a. påvirket av prisvekst, produktivitetsvekst, skatter, og lønnsomheten. Derfor kan inflasjon og lønnsvekst på kort sikt stige selv om arbeidsledigheten er høyere enn likevektsledigheten. Holden og Nymoen (1999) drøfter problemene ved å måle likevektsledigheten ut fra endringen i lønnsveksten, slik som OECDs NAWRU-metode innebærer.

Dersom det var sterke økonomiske mekanismer som hele tiden skjøv arbeidsledigheten mot sitt likevektsnivå, kunne innsatsen mot høy ledighet fokuseres entydig på de faktorer som påvirker likevektsledigheten. Men det er sterk grunn til å tro at de likevektsskapende mekanismer er svake dersom ledigheten er over likevektsnivået (se Holden, 1996, 1997a). Høy arbeidsledighet demper lønnspresset, men den stimulerende effekt på økonomien av dette er begrenset. Derfor er det viktig å kunne bruke makroøkonomisk politikk for å motvirke perioder med høy arbeidsledighet. Derimot kan en neppe bruke makroøkonomisk politikk til å holde ledigheten vedvarende under likevektsnivået, fordi dette ville føre til økende lønns- og prisvekst.

#### 4 Inntektspolitikk og pengepolitikken

I dette avsnittet vil jeg drøfte hvilke typer inntektspolitikk det kan være behov for under et inflasjonsmål. I økonomisk faglitteratur skjelves gjerne mellom to typer inntektspolitikk

- **Nominell inntektspolitikk**, som tar sikte på å påvirke inflasjonstakten, uten å påvirke likeveksten i figur 1. Hensikten er å koordinere inflasjonsforventningene til det ønskede nivået, slik at lønnsveksten tilpasser seg dette.
- **Reell inntektspolitikk**, som tar sikte på å flytte lønnskurven mot venstre, for å redusere likevektsledigheten. På kort sikt innebærer dette lavere reallønn (figur 1), på lengre sikt blir reallønnen ikke påvirket, fordi den uansett bestemmes av produktivitetsnivå og avkastningen på kapital i utlandet (figur 2), slik at lavere likevektsledighet blir den eneste virkningen.

Begge typer inntektspolitikk kan gjennomføres i en overgangsperiode eller på mer varig basis. Erfaringene fra andre land viser at det kan være vanskelig å få redusert inflasjonen uten at arbeidsledigheten øker. Målsettingen med nominell inntektspolitikk i en overgangsperiode kan være å koordinere inflasjonsforventningene ned til det ønskede nivå for inflasjonen, slik at lønns- og prisveksten kan reduseres uten at det krever stor økning i arbeidsledigheten.

Reell inntektspolitikk kan gjennomføres i en periode dersom økonomien er kommet i ubalanse, med høyt kostnadsnivå og høy og stigende arbeidsledighet.

Arbeidstakerorganisasjonene kan da akseptere lønnsmoderasjon, som i Norge under Solidaritetsalternativet, eller i Nederland i Wassenaar- avtalen i 1982. Virkningen blir særlig stor dersom lønnsmoderasjon kan kombineres med ekspansiv makroøkonomisk politikk for å få ned arbeidsledigheten raskere enn det ellers ville vært mulig. Dette kan også bidra til varig lavere arbeidsledighet, fordi raskere reduksjon i ledigheten kan minske faren for langsiktige negative virkninger i arbeidsmarkedet (hysterese). Virkningen blir også stor dersom en avtale om lønnsmoderasjon gir økt optimisme og investeringsvilje i næringslivet.

I praksis kan det være vanskelig å skjelne mellom nominell og reell inntektspolitikk. På kort sikt er det ikke full overvelting av lønningene i prisene, og dermed vil lavere nominell lønnsvekst også innebære lavere reallønnsvekst. Nominell inntektspolitikk vil derfor på kort sikt vanligvis også innebære reell inntektspolitikk. Tilsvarende innebærer reell inntektspolitikk også virkemidler som er rettet mot nominelle lønninger og priser, og vil derfor normalt medføre lavere inflasjon på kort sikt.

#### **4.1 Reell inntektspolitikk og pengepolitikken**

Gevinstene ved reell inntektspolitikk er åpenbart tilstede uansett hvilket pengepolitisk regime et land har. Reell inntektspolitikk som bidrar til lavere lønnspress fører til lavere likevektsledighet enten landet har valutakursmål eller inflasjonsmål for pengepolitikken. Fordi det er negative indirekte virkninger i lønnsfastsettelsen, er det gevinster å hente på koordinert lønnsmoderasjon også under et inflasjonsmål.

#### **4.2 Nominell inntektspolitikk**

Uansett pengepolitisk regime må den samlede veksttakten i nominelle lønninger over tid tilpasse seg det nominelle anker som det pengepolitiske regimet innebærer. I et regime med fast valutakurs må vi på lengre sikt ha om lag den samme nominelle lønnsveksten som de land vi holder valutakursen stabil mot, dersom vi skal opprettholde den kostnadmessige konkurranseevnen (gitt at produktivitetsveksten er om lag den samme). Under et inflasjonsmål blir rommet for årlig nominell lønnsvekst som et gjennomsnitt over lengre tid bestemt ved summen av inflasjonsmålet og gjennomsnittlig årlig produktivitetsvekst i økonomien totalt.

I og med at inflasjonsmålet bestemmer rommet for nominell lønnsvekst, kunne en spørre om det er behov for nominell inntektspolitikk dersom en har et inflasjonsmål for pengepolitikken. En mulig tankegang er at et troverdig inflasjonsmål vil sikre at lønns- og prisdannelsen tilpasser seg til inflasjonsmålet. Troverdighet til inflasjonsmålet kan sikres dersom sentralbanken får tilstrekkelig grad av uavhengighet, og i så fall er nominell inntektspolitikk overflødig. Jeg vil imidlertid argumentere for at dette synet er for enkelt.

For det første kan nominell inntektspolitikk bidra til å styrke **troverdigheten** til inflasjonsmålet. Dersom lønnsveksten er høy, og tiltroen til landets valuta er lav, vil det være vanskelig for sentralbanken å sikre at inflasjonen blir lav. Dersom det oppstår tvil om inflasjonsmålet, vil dette gjøre det enda vanskeligere å få ned lønns- og prisveksten.

For det andre kan nominell inntektspolitikk være fordelaktig også selv om inflasjonsmålsettingen er troverdig. Selv om inflasjonsmålet er troverdig, kan det være flere grunner til at lønnsdannelsen ikke automatisk tilpasser seg til inflasjonsmålet. En slik grunn er at partene i arbeidslivet kan ha manglende **forståelse** for implikasjonene for lønnsfastsettelsen

av inflasjonsmålsettingen. Nominell inntektspolitikk i form av **kommunikasjon** mellom partene i arbeidslivet og myndighetene kan i en slik situasjon bidra til at partene i arbeidslivet får økt forståelse for hvordan økonomien fungerer. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene har til hensikt å bidra til dette - i mandatet heter det bl.a. at "Utvalget skal .. legge fram det best mulige faktiske tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene imellom om faktiske økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås." Sysselsettingskommisjonen har trolig også hatt denne funksjonen, ved at en bredt sammensatt gruppe, også med representanter fra partene i arbeidslivet, drøftet betydningen av økonomisk politikk, inntektspolitikk og lønnsfastsettelse.

En annen mulig grunn til at lønnsdannelsen ikke tilpasser seg til inflasjonsmålet er **konkurranse mellom ulike arbeidstakerorganisasjoner**. En fagforeningsledelse vil svært nødig havne i en situasjon der en selv har vist moderasjon mens andre grupper har fått høy lønnsvekst. Dersom de enkelte fagforeninger tror at andre arbeidstakere vil få høy lønnsvekst, vil hver enkelt gruppe presse frem høy lønnsvekst med tanke på å opprettholde/forbedre sin relative lønn, selv om dette vil føre til høy arbeidsledighet (se bl.a. Bhaskar, 1990).

Det kan også være en rekke **institusjonelle forhold** som kan gjøre det vanskelig for lønnsdannelsen å tilpasse seg til et inflasjonsmål for pengepolitikken. En slik mulighet, bl.a. drøftet i Calmfors (1993) og Holden (1993), er om det i økonomier med fagforeninger kan være et "**minimumsnivå**" for **nominell lønnsvekst** i normale tider (se avsnitt 8.1 under).

## 5 Inntektspolitikk og koordinert lønnsmoderasjon

I en økonomi med sterke fagforeninger kan koordinert lønnsmoderasjon gi store fordeler gjennom å redusere likevektsledigheten. Likevel kan koordinert lønnsmoderasjon være vanskelig å realisere fordi den enkelte arbeidstakergruppe isolert sett er tjent med høyere lønn for sine egne medlemmer. Vellykket koordinert lønnsmoderasjon krever at den enkelte arbeidstakerorganisasjon har større fordeler ved at andre grupper viser moderasjon, enn det organisasjonen kan tjene på å satse på høy lønn selv (en formell analyse av denne problemstillingen gis i Holden og Raam, 1991, og Holden, 1991). Sentrale elementer i dette er at det er bred forståelse for gevinstene ved et samarbeid, og bred oppslutning om selve samarbeidet. En stor utfordring for samarbeidet er kampen om de relative lønninger. Disse forholdene er tema for dette avsnittet.

En forutsetning for koordinert lønnsmoderasjon, og dermed også et viktig formål med inntektspolitikken, er å sikre at partene forstår og aksepterer de konsekvenser for lønnsfastsettelsen som pengepolitikken innebærer. Partene i arbeidslivet må legge tilstrekkelig vekt på de langsiktige gevinstene ved en ansvarlig lønnsdannelse. I det norske arbeidsmarkedet har arbeidstakerorganisasjonene betydelig makt. Det lønnsnivå som store organisasjoner oppnår for sine medlemmer, har stor betydning for samfunnsøkonomien. Da er det viktig at partene i arbeidslivet også erkjenner det ansvar som hver enkelt har for det samlede resultatet.

### 5.1 Koordinert lønnsmoderasjon og relative lønninger

Koordinert lønnsmoderasjon innebærer i en viss forstand at arbeidstakerorganisasjonene unnlater å bruke noe av sin forhandlingsstyrke i lønnsfastsettelsen. Dette betyr at de relative lønninger ikke utelukkende blir bestemt ut fra det relative styrkeforholdet til ulike grupper. En

slik koordinering forutsetter derfor en viss grad av felles, midlertidig, enighet om de relative lønninger.

Et mulig utgangspunkt er at alle grupper får samme prosentvise tillegg, noe som innebærer i en stilltiende "aksept" av de eksisterende relative lønninger. Men mange grupper vil ikke være tilfreds med denne løsningen. Lavtlønte kan argumentere for at de må få mer, slik at lønnsforskjellene minskes. Grupper som har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre, ønsker å ta igjen noe av det tapte. Kvinnegrupper vil argumentere for hensyn til likelønn. Arbeidstakere med høyere utdanning kan kreve kompensasjon for kostnader til utdanning. Arbeidstakere i områder eller yrker med et stramt arbeidsmarked vil hevde at en må ta hensyn til dette. Andre vil trekke frem hensynet til bedriftenes lønnsomhet og markedssituasjon.

En annen problemstilling er at ulike grupper har forskjellig mulighet til å oppnå høy lønn ved oppsplittet lønnsfastsettelse. Isolert sett vil grupper som har en svak forhandlingsposisjon i utgangspunktet være mer ivrige for et samarbeid der alle får samme moderate tillegg, mens grupper med en sterk forhandlingsposisjon kan være mer tilbøyelige til å ønske å oppnå høy lønn på egen hånd. I tillegg kommer at det er store forskjeller i hvilke muligheter ulike arbeidstakergrupper har til å få lønnsstillegg utenom tariffoppgjørene.

Internasjonale sammenligninger viser en sterk tendens til at koordinering og sentralisering i lønnsfastsettelsen leder til mindre lønnsforskjeller (Wallerstein, 1999). Dette er også i samsvar med norske erfaringer, der inntektspolitisk samarbeid ofte har vært kombinert med en lavtlønnsprofil på oppgjørene. De svenske erfaringene på begynnelsen av 1980-tallet tyder imidlertid på at dersom sammenpressingen av lønnsforskjellene føres for langt, kan samordningen bryte sammen ved at noen grupper velger å bryte ut. Koordinert lønnsmoderasjon er trolig mer robust over tid dersom en i hovedsak greier å skille kampen om relative lønninger fra hensynet til den samlede veksttaket i nominelle lønninger.

Det er en utbredt oppfatning at inntektspolitisk samarbeid og sentralisert lønnsdannelse innebærer kostnader fordi lønnstrukturen blir mer sammenpresset enn det som er samfunnsøkonomisk optimalt. Dette bildet er imidlertid ikke udiskutabelt. På den ene siden er det klart at påvirkningen av lønnsstrukturen kan ha kostnader i form av uheldige virkninger på arbeidstakernes motivasjon, insentivene til å ta utdanning og på allokeringen av arbeidskraft. Men desentralisert lønnsfastsettelse leder også til lønnsforskjeller som er knyttet til at impeksjoner i produktmarkedet (bedrifter som har markedsrett kan betale høyere lønninger), eller som skyldes at ulike arbeidstakergrupper har ulik forhandlingsposisjon i lønnsfastsettelsen. Slike lønnsforskjeller innebærer et samfunnsøkonomisk effektivitetstap (se Holden, 1998a,c).

## **5.2 Bred oppslutning om koordinert lønnsmoderasjon**

Gevinstene ved koordinert lønnsmoderasjon er åpenbart større desto flere som deltar. Myndighetene kan dermed bidra til koordinert lønnsmoderasjon ved å oppfordre arbeidstakerorganisasjoner til å delta i samarbeidet, gi dem fordeler knyttet til deltakelse ("byttehandel"), eller tvinge dem gjennom egne lover (lønnslov, som i 1988) eller ved tvungen lønnsnemnd. En kan også ha kombinasjoner, der enkelte arbeidstakerorganisasjoner deltar frivillig, mens andre organisasjoner blir "tvunget".

Arbeidstakerorganisasjoner som dekker bredere arbeidstakergrupper viser gjerne mer ansvar for det samlede resultatet enn det små arbeidstakergrupper gjør. Et aktuelt virkemiddel for å

styrke de største organisasjonene er å sette strenge krav for å oppnå forhandlings- og streikerett (minimumskrav til medlemsmassen, målt i antall eller andel det totale antall personer innen en spesiell yrkesgruppe), noe som vil kunne begrense oppsplittingen på små og snevre organisasjoner (se også Arbeidsrettsrådets innstilling, NOU 1996: 14). Merk at ved å forhindre oppsplitting av arbeidstakerorganisasjonene kan en bidra til mindre lønnspress også dersom det ikke er mulig å oppnå et samarbeid om lønnsmoderasjon, fordi organisasjoner som dekker små arbeidstakergrupper kan ha en meget sterk forhandlingsposisjon (se f.eks. Hersoug, 1983, og Horn og Wolinsky, 1988).

Både i privat og offentlig sektor er det arbeidstakergrupper som har en særlig sterk forhandlingsposisjon, og som derfor vil kunne sikre seg betydelig mer enn andre arbeidstakere. Disse gruppene kan være fristet til ikke å delta i et samarbeid om lønnsmoderasjon. Bruk av **tvungen lønnsnemnd** kan hindre disse gruppene i å få mye høyere lønnstillegg enn andre (se bl.a. Stokke, 1998). Muligheten til å bruke tvungen lønnsnemnd mot slike grupper spiller trolig en viktig rolle i norsk lønnsdannelse, ikke minst ved en indirekte virkning gjennom å dempe oppsplitting av arbeidstakerorganisasjonene. Dersom tvungen lønnsnemnd ikke kunne brukes, ville det være mer fristende for sterke arbeidstakergrupper å danne sine egne fagforbund utenom hovedorganisasjonene, for dermed mest mulig uhindret kunne bruke sin forhandlingsmakt.

Tvungen lønnsnemnd blir brukt oftere i Norge enn i mange andre land (i sterk motsetning til Sverige, der tvungen lønnsnemnd sjelden blir brukt, Elvander, 1988). Norge har flere ganger blitt kritisert av ILO for å bruke tvungen lønnsnemnd i tilfeller der det etter ILOs mening ikke er grunnlag for det. ILO aksepterer bare bruk av tvungen lønnsnemnd dersom streiken rammer "essential services", først og fremst tilfeller der det er fare for liv og helse, men også sammenbrudd i transport eller elektrisitetsforsyning. Rene økonomiske problemer er derimot ikke innbefattet (Arbeidsrettsrådets innstilling, NOU 1996:14, punkt 3.7.2). Norske myndigheter har imidlertid argumentert for at tvungen lønnsnemnd kan bli brukt dersom konsekvensene av en streik er svært alvorlige. Dersom norske myndigheter i større grad må begrense sin bruk av tvungen lønnsnemnd, kan dette, som argumentert over, ha uheldige virkninger på systemet for lønnsfastsettelse i Norge.

Mer generelt kan myndighetene også bruke **lønnslover** for å hindre at enkelte grupper får høyere lønnstillegg enn andre, som i 1988 da avtalene mellom NAF og LO ble utgangspunkt for en lønnslov for alle arbeidstakere. Dette er imidlertid et så sterkt tiltak at det bare kan brukes unntaksvis.

En viktig problemstilling knyttet til mulighetene til å oppnå koordinert lønnsmoderasjon oppstår der hvor flere **arbeidstakerorganisasjoner konkurrerer om medlemmene**. Det er da ikke uvanlig at når en av organisasjonene har inngått en avtale, forsøker den/de andre å etterpå oppnå en litt bedre avtale. Muligheten for at andre organisasjoner i ettertid skal kunne oppnå bedre avtaler gjør det selvfølgelig vanskelig å inngå avtale først. Særlig vil det være vanskelig å akseptere en avtale som innebærer moderat lønnsutvikling. En betydelig del av konfliktene i norsk arbeidsliv har sitt utspring nettopp i konkurranse mellom flere arbeidstakerorganisasjoner. Tiltak som bidrar til å forhindre eller dempe konkurranse om medlemmene mellom ulike arbeidstakerorganisasjoner vil derfor gi mindre lønnspress generelt, og det vil kunne styrke mulighetene til å få til et samarbeid om lønnsmoderasjon. Dette er et sentralt punkt i Arbeidsrettsrådets innstilling (NOU 1996:14).

Inntektspolitiske tiltak kan også ha uheldige sider. For det første kan det innebære kostnader at beslutningene ikke tas av partene i arbeidslivet, bl.a. ved at manglende innflytelse kan gi mindre motivasjon for arbeidstakerne, og mindre mulighet for bedriftene til å bruke lønssystemet for å øke produktiviteten. For det andre står slike offentlige inngrep i motsetning til prinsippet om fri forhandlingsrett, og blir derfor av mange oppfattet som urettferdig og udemokratisk. Sett fra fagbevegelsens side innbærer offentlige inngrep også en fare for oppslutningen om fagbevegelsen, fordi fagbevegelsen dermed får mindre innflytelse. (Se bl.a. Moene og Nymoen, 1988, og Stoltenberg, 1988, om kostnadene ved lønnsloven i 1988.) På den annen side er nok fagbevegelsens sterke posisjon også avhengig av at den bidrar til gode løsninger for landet.

### **5.3 "Byttehandel"**

Frivillig lønnsmoderasjon kan også oppnås gjennom gjensidig innflytelse ("byttehandel") mellom regjeringen og en eller flere arbeidstakerorganisasjoner, der organisasjonene viser lønnsmoderasjon mot at myndighetene gjennomfører andre tiltak som organisasjonene ønsker. Et slik tiltak som tidligere ble mye brukt i Norge, er forbrukersubsidier for å holde prisveksten lav. Arbeidstakerorganisasjonene kan også få innflytelse på regjeringens politikk på områder som organisasjonene er særlig opptatt av, f.eks. om lover og reguleringer på arbeidsmarkedet, skattesystem/satser, pensjonsregler og trygder. Ved flere av de senere tariffoppgjørene har staten bidratt gjennom å dekke en betydelig del av kostnadene med avtalefestet pensjon.

Byttehandelen kan også ta form av å styrke fagforeninger mer direkte.

Sysselsettingskommisjonen skriver f.eks. (side 27): "Som et ledd i opplegget for inntektspolitikken, bør det derfor også vurderes tiltak som bidrar til god oppslutning om organisasjonene." I det norske skattesystemet kan fagforeningskontingenten trekkes fra i beregningen av inntektsskatten, noe som fungerer som et subsidie av medlemskap i fagforeninger. Det er imidlertid også en betydelig risiko ved å styrke fagforeningene – dersom de ikke deltar i et samarbeid om lønnsmoderasjon, blir resultatet trolig økt lønnspress og høyere likevektsledighet.

Den gjensidige innflytelsen kan også omfatte lønnsstrukturen, ved at en eller flere arbeidstakerorganisasjoner viser lønnsmoderasjon mot at myndighetene bidrar til en lønnsstruktur som disse organisasjonene ønsker, f.eks. en særlig satsing på de lavtlønte. Påvirkningen på lønnsstrukturen kan gjelde innenfor organisasjonenes egne områder, men ofte vil også andre arbeidstakere bli påvirket.

Om konsekvensene av en byttehandel skal regnes som kostnader eller ikke avhenger naturligvis av øynene som ser. Sett fra arbeidstakerorganisasjonene som deltar i byttehandelen, er konsekvensene rimeligvis positive - det er derfor de er med i byttehandelen. En kan også argumentere for at partene i arbeidslivet har mye saks kunnskap, slik at innflytelse fra partene i arbeidslivet kan bidra til bedre beslutninger, også sett fra regjeringens side, enn dersom regjeringen hadde foretatt beslutningene på mer uavhengig basis. Men byttehandelen kan også føre til at regjeringen fører en annen politikk enn den som regjeringen selv synes er den beste.

En bekymringsfull side ved statlig medvirkning i inntektsoppgjørene er at statens bidrag ofte kommer i form av tiltak som det er vanskelig å forutse kostnadene med. Tiltakene kan innebære små umiddelbare kostnader, samtidig som det er en risiko for at de langsiktige kostnadene er betydelige. Videre er det normalt liten tid til en tilfredsstillende utredning av

konsekvensene av tiltakene, noe som øker risikoen for at en fatter beslutninger på mangelfullt grunnlag. Et ytterligere problem er at tiltak som kommer som del av et inntektsoppgjør kan være særlig vanskelig å justere i ettertid, fordi partene i arbeidslivet kan oppfatte dette som avtalebrudd. AFP-ordningen er et aktuelt eksempel. Utvalget for fleksibel pensjonering, NOU 1998: 19 (etter at arbeidstakerorganisasjonenes representanter hadde trukket seg fra utvalget) vurderte AFP-ordningen som samlet sett for gunstig, og var bekymret for den sterke økningen i uttaket av AFP som har vært observert i de siste årene. Fra fagbevegelsen har imidlertid ønsker om endring i ordningen blitt møtt med betydelig motstand.

## 6 Rammebetingelser for lønnsfastsettelsen

Inntektspolitikk kan også gjennomføres ved indirekte påvirkning, der rammebetingelsene for lønnsfastsettingen endres. Generelt vil tiltak som svekker arbeidstakerorganisasjonenes posisjon i lønnsforhandlingene, og først og fremst svekker streikevåpenet, kunne ha en slik virkning. De lover og **regler som regulerer konflikter i arbeidsmarkedet**, er sentrale her. Det mest kjente eksemplet på slik politikk gjelder trolig Margaret Thatchers regjering i Storbritannia, som fikk vedtatt en rekke lovendringer som svekket fagforbundenes streikevåpen, bl.a. begrensninger på sympatistreiker og krav om avstemming blant medlemmene før streik kan iverksettes.

En form for indirekte påvirkning av lønnsfastsettelsen rettet mot bedriftssiden er **konkurransopolitikk**, med sikte på å forhindre at enkelte bedrifter har stor markedsrett. Stor markedsrett gir høye priser og høy lønnsomhet, samtidig som høy lønnsvekst lettere kan veltes over i prisene uten at etterspørselen og dermed sysselsettingen blir redusert. Resultatet kan bli større lønnspress. Et eksempel på en slik effekt, påpekt av Moene og Rødseth (1994), er at gjennomsnittslønnen til voksne, mannlige arbeidere økte langt kraftigere i bryggerier og mineralvannfabrikker enn i øvrig næringsmiddelindustri gjennom 1970 og 1980-tallet, noe som trolig henger sammen med den svake konkurransen innen salg av øl og mineralvann.

Inntektspolitikken blir utsatt for et sterkt press dersom det er betydelige ubalanser på arbeidsmarkedet. Dersom det er stor mangel på enkelte typer arbeidskraft, vil det uansett kunne være vanskelig å holde lønnsveksten til disse gruppene innenfor de samlede retningslinjene. Dersom lønnsveksten er betydelig høyere for enkelte grupper, vil det også bli vanskeligere å holde retningslinjene for andre grupper. **Utdanningspolitikken** og **arbeidsmarkedspolitikken** har et ansvar for å hindre at det oppstår betydelige ubalanser i arbeidsmarkedet. Men også i andre politikk-områder må en ta hensyn til virkningen på evt. ubalanser i arbeidsmarkedet - f.eks. ville det være meget uheldig å gi samlede bevilgninger til helsesektoren utover det som er mulig å bruke ut fra tilgangen på kvalifisert arbeidskraft.

Inntektspolitikk kan også knyttes til **skattesystemet**. Jackman og Layard (1990) drøfter konsekvensene av ved å legge ekstra skatt eller arbeidsgiveravgift på høye lønninger/lønnsøkninger (TIP, Tax based Incomes Policy), og viser at dette kan ha gunstige virkninger på lønnsfastsettelsen.

## 7 Konkurransesatt sektor som lønnsledende

I en del situasjoner kan det være enklere å oppnå lønnsmoderasjon dersom en sektor er lønnsledende. Dersom lønnsfastsetterne i denne sektoren vet at utfallet i deres sektor i stor grad får gjennomslag i resten av økonomien, vil de kunne ta hensyn til de negative indirekte

virkingen som finnes i lønnsdannelsen. Dermed vil de kunne bli enige om et moderat lønnsoppgjør, for å sikre moderasjon for andre grupper.

For et land med målsetting om fast eller stabil valutakurs argumenteres det ofte for at konkurranseutsatt sektor må være lønnsledende. Tankegangen er at hensynet til den kostnadmessige konkurranseevnen krever at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor er på linje med lønnsveksten hos handelspartnerne. Dette kan trolig best sikres ved at k-sektor styrer rammene for lønnsveksten. Deretter krever hensynet til de relative lønninger innenlands at lønnsveksten i skjermet sektor er om lag som i konkurranseutsatt sektor. I praksis kan dette skje ved at lønnsoppgjøret innledes med forbund i konkurranseutsatt sektor, og at resultatene her legger en mal for senere oppgjør. Ved sentraliserte oppgjør kan en sikre det samme ved at kravene utformes ut fra hensynet til konkurranseutsatt sektor. Dette er i stor grad slik lønnsdannelsen i Norge ofte er blitt beskrevet, bl.a. i den skandinaviske inflasjonsmodellen (Aukrust, 1977). Industri, bygg og anlegg (som i stor grad omfatter konkurranseutsatt sektor) antas også å være lønnsledende i Norges Banks empiriske makromodell RIMINI.

Som nevnt innledningsvis tallfestet Sysselsettingsutvalget en målsetting om en forbedring i den kostnadmessige konkurranseevnen. En naturlig konsekvens av en slik målsetting er også at konkurranseutsatt sektor er lønnsledende, av hensyn til stabiliteten i de relative lønningene. Bakgrunnen for målsettingen var en bred erkjennelse om at dette var nødvendig for å få ned arbeidsledigheten på varig basis. Et viktig moment var hensynet til rentenivået. Dersom lønnsveksten blir for høy under en valutakursmålsetting, vil troverdigheten til kursmålet bli svekket, og resultatet kan bli høyere renter. Høyere renter vil også ramme skjermet sektor, og kan dermed være et sterkt argument for å holde lønnsveksten nede.

Under et inflasjonsmål er det mindre opplagt at konkurranseutsatt sektor står i en særstilling. Et moment er at det først og fremst er lønnsveksten i skjermet, privat, sektor som påvirker inflasjonen. Fordi lønnsveksten i skjermet, privat sektor må være i samsvar med inflasjonsmålsettingen, må mye av oppmerksomheten rettes mot lønnsveksten i denne sektoren. Et annet moment er at den nominelle valutakursen trolig vil variere mer under et inflasjonsmål. Dette har to viktige konsekvenser for hvor egnet konkurranseutsatt sektor er i rollen som lønnsleder. For det første må en anta at valutakursfluktuationene slår ut i fluktuationer i lønnsnivået i konkurranseutsatt sektor: Dersom kronen er svak, vil konkurranseevnen være god, og overskuddene store, og dermed blir lønnsveksten høy; motsatt dersom kronen er sterk. (Goldberg og Tracy, 1999, finner at dollarkursfluktuationer slår ut i lønningene i amerikansk industri). Dersom konkurranseutsatt sektor er lønnsledende, er det en fare for at slike fluktuationer også skaper fluktuationer i lønnsnivået i skjermet sektor. Fluktuationer i lønnsnivået i skjermet sektor kan gi svingninger i innenlandsk inflasjon, som igjen kan kreve mer variasjon i rentenivået. Alle disse forholdene kan bidra til ustabilitet i økonomien som helhet.

For det andre vil økt variasjon i valutakursen medføre at sammenhengen mellom den kostnadmessige konkurranseevnen og lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor i hvert fall på kort sikt blir mindre klar. Dette kan føre til at argumentet om lønnsmoderasjon av hensyn til konkurranseevnen får mindre vekt. (Teoretisk sett er det ikke opplagt hvilken vei dette slår - det kan også tenkes at større variasjon i valutakursen gir økt lønnsmoderasjon i k-sektor, fordi lavere lønn er nødvendig som en "gardering" mot at konkurranseevnen blir for svak dersom kronen styrkes betydelig.)

På den annen side kan det også argumenteres for at dersom konkurranseutsatt sektor fortsetter å være lønnsledende også under et inflasjonsmål, vil dette virke dempende på lønnspresset. Dette skyldes at høy lønnsvekst i hele økonomien vil ramme konkurranseutsatt sektor hardt, fordi sentralbanken må heve renten for å holde inflasjonen, og dette kan bidra til at kronen appresierer. Dermed vil konkurranseutsatt sektor ha sterke insentiver til å vise moderasjon i lønnsfastsettelsen.

Et annet moment er at de tradisjonelle konkurranseutsatte sektorene, særlig industrien, utgjør en betydelig mindre del av det samlede arbeidsmarkedet nå enn for 20 år siden. Riktignok har stadig nye sektorer blitt utsatt for konkurranse fra utlandet, men det er ikke opplagt om dette sikrer konkurranseutsatt sektor samlet sett den samme dominerende stillingen. Uavhengig av pengepolitisk regime innebærer denne utviklingen at det er mindre naturlig at konkurranseutsatt sektor fortsatt er lønnsledende. På den annen side vil det trolig være lettere å oppnå lønnsmoderasjon i en sektor som er i, eller trues av, tilbakegang, og dermed kan den samlede lønnspress bli mindre når denne sektoren er lønnsledende.

En utfordring ved et inflasjonsmål vil dermed være å sikre koordinert lønnsmoderasjon i en situasjon der det er mindre opplagt at konkurranseutsatt sektor bør være og vil være lønnsledende. Dersom en ikke ønsker eller lykkes i å bevare konkurranseutsatt sektor som lønnsledende, må en trolig ta sikte på å oppnå koordinering på bredere basis.

## 8 Innretningen av inflasjonsmålet

I dette avsnittet vil jeg drøfte enkelte sider ved innretningen av et inflasjonsmål som har særlig sammenheng med lønnsdannelse og inntektspolitikk.

### 8.1 Inflasjon og arbeidsledighet

I økonomisk faglitteratur antas vanligvis at det ikke er noen langsiktig sammenheng mellom arbeidsledighet og inflasjon. Valget av mål for inflasjonen vil derfor ikke ha noen langsiktige virkninger på arbeidsledigheten. Her vil jeg argumentere for at dette bildet neglisjerer en viktig egenskap ved arbeidsmarkedet i de fleste OECD-land, nemlig at nominelle lønninger er rigide nedover (Keynes, 1936, Tobin, 1972, Holden, 1994, Akerlof, Dickens og Perry, 1996). En rekke empiriske studier viser at det kan være vansker knyttet til å redusere nominell lønn (Jacoby and Mitchell, 1990, Akerlof m.fl., 1996, og Bewley, 1998). Den vanlige begrunnelsen for at nominelle lønninger er rigide nedover er sosiale normer – kutt i nominelle lønninger oppfattes som urettferdig. Men nominelle lønninger har også en juridisk beskyttelse ved at en reduksjon i nominell lønn i utgangspunktet krever at arbeidstakeren godtar dette (Holden, 1994). I land med svakt oppsigelsesvern er arbeidstakerens rett til å nekte å godta en reduksjon i lønningene trolig av mindre betydning, men i land med sterkt oppsigelsesvern kan dette juridiske aspektet være viktig.

Rigiditeten nedover er ikke absolutt, og reduksjoner i nominelle lønninger finner sted i alle land. Men det er grunn til å tro at omfanget og styrken av den nominelle lønnsrigiditeten varierer betydelig mellom ulike land. F.eks. dokumenterer Agell og Lundborg (1999) kraftig nominell lønnsstivhet nedover i Sverige, mens Smith (1999) finner lite nominell lønnsstivhet i Storbritannia. Slike ulikheter henger trolig sammen med forskjeller i sosiale normer og forskjeller i arbeidsrettslige forhold – f.eks. er oppsigelsesvernet mye sterkere i Sverige enn Storbritannia. En konsekvens av dette er at det samme lave inflasjonsnivået kan være uproblematiske i et land, og medføre økt arbeidsledighet i et annet.

Samlet sett gir dette følgende sammenhenger mellom inflasjon og arbeidsledighet. På kort sikt er sammenhengen positiv: ved et høyt nivå på samlet etterspørsel kan en oppnå lav arbeidsledighet, men dette fører til økt inflasjon. På lengre sikt kan en ikke oppnå lavere ledighet ved å tillate høy inflasjon, fordi ledighet som er lavere enn likevektsledigheten etter hvert vil føre til stadig økende inflasjon. Derimot kan en økonomi over lengre tid være i en situasjon der lav samlet etterspørsel gir høy arbeidsledighet og meget lav inflasjon (null eller negativ). Den langsiktige sammenhengen mellom inflasjon og arbeidsledighet blir som i figur 3 - lav arbeidsledighet kan oppnås så lenge en tillater positiv inflasjon, negativ inflasjon krever høyere arbeidsledighet, mens inflasjon nær null er i samsvar med mellomliggende nivå på arbeidsledigheten.

( figur 3 omtrent her)

Bullard og Keating (1995) studerer den langsiktige sammenhengen mellom inflasjon og produksjon for 58 land, over perioden 1960-1990 (noe variasjon i tidsperioden for de ulike land). De finner en tendens til negativ sammenheng mellom inflasjon og produksjon for land med høy inflasjon, og en tendens til positiv sammenheng for land med lav inflasjon. Den positive sammenhengen mellom inflasjon og produksjon for land med lav inflasjon er i samsvar med hypotesen over om at dersom inflasjonen blir for lav, kan dette ha negativ virkning for sysselsettingen.

Hvor lav inflasjon er for lav? Fordi det vanligvis er en viss produktivitetsvekst i økonomien, er det over tid rom for høyere nominell lønnsvekst enn inflasjonsmålet. På den annen side er det også behov for endringer i relative lønninger, noe som krever vekst i gjennomsnittlig nominell lønn dersom en skal unngå nominelle lønnskutt. I tillegg kan det være andre forhold som bidrar til en viss nominell lønnsvekst, særlig i en økonomi med fagforeninger (Calmfors, 1993, og Holden, 1993). Et slikt forhold er at fagforeningenes eksistens er avhengig av at de oppnår fordeler for sine medlemmer, slik at medlemskontingenten kan forsvares. Langt på vei er den gamle nominelle lønnen beskyttet av juridiske og moralske skranker selv uten fagforeninger, slik at en viktig gevinst ved medlemskap i en fagforening (sett fra den enkelte arbeidstakers synspunkt) ligger i å sikre nominell lønnsvekst. Ofte vil fagforeningene også ha tilstrekkelig makt til å kunne oppnå en nominell lønnsøkning, f.eks.gjennom å true mindre arbeidsinnsats, uten å bryte arbeidsreglene ("arbeide etter boka", se Holden, 1997b). Holden (1998b) finner i en studie av tariffoppgjørene i de nordiske land i perioden 1961-1992 (Sverige 1961-85) en viss empirisk støtte for at det fantes et minstenivå for nominell lønnsvekst.

Etter mitt skjønn er det grunn til å tro at i land med sterke fagforeninger og relativt sterkt oppsigelsesvern, som Norge, vil det trolig være betydelige kostnader forbundet med å presse inflasjonen for langt ned. Riktig nok er det grunn til å tro at kostnadene ved for lav inflasjon vil kunne bli mindre over tid, etter hvert som arbeidsmarkedet tilpasser seg til inflasjonsraten. Men økonomers og andre samfunnsviters kunnskaper om dette er foreløpig for små til at en med noen grad av sikkerhet kan si hvor vedvarende og store slike kostnader vil være.

En samlet vurdering av hvilket nivå på inflasjonen som er optimalt avhenger naturligvis også av andre forhold, bl.a. prisenes rolle som informasjonsbærere og en evt. interaksjon mellom inflasjonen og kapitalbeskatningen (Feldstein, 1995). Det er også relevant å trekke frem at den faktiske produktivitetsveksten trolig undervurderes i offisiell statistikk, slik at den reelle prisveksten er lavere enn den som måles. I USA ble overvurderingen av inflasjonen anslått til 0,8 - 1,6 pst årlig (Boskin m. fl., 1998).

## 8.2 Endringsmål versus nivåsmål for pengepolitikken

Et inflasjonsmål er i utgangspunktet et mål for endring i prisnivået. Dersom inflasjonstakten ett år overstiger målsettingen, vil en normalt ikke ha et mål om tilsvarende lavere inflasjon neste år, for å komme tilbake til den langsiktige prisbanen. Dette er i motsetning til en målsetting om stabil/fast valutakurs, som med få unntak formuleres som et mål for nivået på valutakursen. Denne forskjellen kan ha stor betydning for lønnsdannelsen. Dersom høy lønnsvekst slår ut i høy inflasjon under et inflasjonsmål, er det ikke klart at dette må tas igjen ved tilsvarende lavere lønnsvekst i de påfølgende år. Dette står i motsetning til situasjonen under et valutakursmål: dersom høy innenlandsk lønnsvekst fører til svak kostnadmessig konkurranseevne, må innenlandsk lønnsvekst senere være tilsvarende lavere enn lønnsveksten hos handelspartnerne, slik at konkurranseevnen gjenvinnes.

Forskjellen mellom nivåsmål og endringsmål er naturligvis prinsipielt sett ikke knyttet til om pengepolitikken fokuseres på valutakurs eller inflasjon. For det første kan et inflasjonsmål formuleres som et prismål, der inflasjon utover ønsket nivå må tas igjen ved tilsvarende lavere inflasjon på senere tidspunkt (se f.eks. Svensson, 1999). For det andre viser erfaringer fra eget og andre land at valutakursmål kan oppgis gjennom devaluering (evt. revaluering), enten dette skjer frivillig eller tvunget. Ved en endring i valutakursmålsettingen vil den kostnadmessige konkurranseevne normalt ha stor betydning for det nye nivået på valutakursmålsettingen. Slik sett kan også fastkursregimer i praksis innebære en tilpasning til den lønnsveksten som har inntruffet, slik som en kan få ved et endringsmål. Men tross disse moteksemplene, er det vanligvis slik at valutakursmål er knyttet til nivå, mens inflasjonsmål er knyttet til endring (dvs endring i prisene).

Nivåsmål og endringsmål har forskjellige egenskaper på lang sikt. I et land med inflasjonsmål, der inflasjonen i praksis kan avvike noe fra målsettingen, er prisnivået på lang sikt ikke-stasjonært (i terminologi hentet fra statistikken). En konsekvens at dette er at usikkerheten knyttet til fremtidig prisnivå vil være større desto lengre inn i fremtiden en kommer. En annen konsekvens er at det relative prisnivået mellom to land ikke kan forventes å være stabilt, selv om landene har samme inflasjonsmål. På lang sikt kan heller ikke valutakursen mellom to land forventes å være stabil, selv om landene har samme inflasjonsmål.

Det er ikke uten videre opplagt om det er endringsmål eller nivåsmål som er gunstigst i forhold til lønnsdannelsen. Nivåsmål innebærer i utgangspunktet at kostnadene ved for stor lønnsvekst blir mer alvorlige, noe som gir bedre insentiver til lønnsmoderasjon. Dette momentet er særlig aktuelt dersom lønnsfastsettelsen er preget av en eller få, store, aktører, slik at det kan oppstå en spillsituasjon mellom sentralbanken og aktørene i lønnsfastsettelsen (se Rødseth, 1997, og diskusjonen i avsnitt 8.3 under). På den annen side viste erfaringene med gullstandarden i en rekke europeiske land gjennom første del av 1930-tallet tydelig en svakhet med et nivåsmål (Bernanke and Carey, 1996). Dersom høy lønnsvekst og inflasjon fører til et stort avvik fra ønsket prisnivå, vil et forsøk på å komme tilbake til det ønskede prisnivå kunne medføre store realøkonomiske kostnader i form av redusert produksjon og økt arbeidsledighet. Dette skyldes at det, som nevnt over, er grunn til å tro at det i mange land er nominell stivhet nedover i lønningene. For å holde lønnsveksten særlig lav, eller negativ, over noe tid, vil det være nødvendig å føre en så stram pengepolitikk at arbeidsledigheten øker kraftig.

Til tross for at et nivåsmål trolig gir bedre insentiver for lønnsdannelsen, er det etter mitt skjønn samlet sett betydelig større usikkerhet knyttet til et nivåsmål enn til et endringsmål. Dette gjelder særlig dersom en legger stor vekt på at målet skal være opprettholdbart på lang sikt.

En potensiell fordel ved et inflasjonsmål er at vi da har muligheten til å velge et noe høyere inflasjonsnivå enn andre land (Steigum, 1999, Røed, 2000). Dette vil ikke være uproblematisk, fordi det kan oppfattes som ”useriøst” å ha et høyere inflasjonsmål enn andre land, og fordi det vil medføre en langsiktig depresieringstendens. Men dersom det er institusjonelle årsaker i arbeidsmarkedet som gjør det vanskelig å få tilstrekkelig lav nominell lønnsvekst, som drøftet i avsnitt 8.1, er det trolig likevel bedre å velge et høyere inflasjonsmål. Det er bedre å ha et noe høyere inflasjonsmål, som en greier å oppfylle, enn å ha et inflasjonsmål som ikke er i samsvar med lønnsfastsettelsen, og som dermed vil kunne lede til stadige runder med høy lønnsvekst og stram pengepolitikk, der høy arbeidsledighet vil være et uunngåelig resultat.

### **8.3 Sentralbankens rolle**

Innretningen på inflasjonsmålet er viktig for hvor aktiv sentralbanken skal være. Et kortsiktig, tallfestet inflasjonsmål krever trolig en mer aktiv sentralbank enn et langsiktig inflasjonsmål. Det har også betydning om sentralbankens mandat tilsier at den kan eller skal ta hensyn til den samlede utviklingen i økonomien, i tillegg til inflasjonsmålet. I de senere år har det vokst frem en relativt betydelig litteratur om samspillet mellom sentralbank-atferd og lønnsfastsettelse i økonomier med store aktører i lønnsfastsettelsen, dvs sentralisert lønnsfastsettelse der fagforeninger (og evt. arbeidsgiverorganisasjoner) tar hensyn til de makroøkonomiske konsekvensene av lønnsoppgjørene. I dette underavsnittet vil jeg kortfattet presentere noen hovedresultater fra denne litteraturen.

En del av denne litteraturen er basert på at fagforeningene ikke bare er opptatt av sysselsetting og reallønn, men også misliker inflasjon i seg selv (Cubitt, 1992, 1995, Skott, 1997, Jensen, 1997, Cukierman og Lippi, 1999a,b). En begrunnelse for denne antakelsen er at fagforeningenes medlemmer utgjør en betydelig del av den samlede befolkningen. Dersom det er kostnader med inflasjon, som en vanligvis antar, må trolig fagforeningenes medlemmer også bære en del av disse kostnadene. Det viser seg at denne antakelsen snur opp-ned på mange av standard-konklusjonene om sentralbank-atferd. Et relativt robust resultat ser ut til å være at en ettergivende sentralbank oppnår det gunstigste utfallet, dvs. høyere sysselsetting, og i noen tilfeller også lavere inflasjon. Mekanismen er grovt sett som følger. Dersom fagforeningene setter høy lønn, så vil en ettergivende sentralbank føre ekspansiv pengepolitikk (sette høy pris) for å motvirke den negative virkningen på sysselsettingen. Resultatet blir høy inflasjon, som fagforeningene misliker. Ved en ettergivende sentralbank vil derfor fagforeningene vise lønnsmoderasjon for å unngå inflasjon. En tøffere sentralbank, som ikke møter høy lønn med ekspansiv pengepolitikk, vil derimot føre til at fagforeningene setter høy lønn, fordi de uansett unngår inflasjon.

I hovedsak er denne litteraturen rent teoretisk. Cukierman og Lippi (1999a) finner imidlertid empirisk støtte for at sentralbank-uavhengighet (som brukes som mål på "tøff" sentralbank) bidrar til økt ledighet, særlig i land med lite sentralisering i lønnsdannelsen, og at sentralbank-uavhengighet bidrar til lavere inflasjon, særlig i land med middels sentralisering i lønnsdannelsen. Konklusjonene i litteraturen kan virke noe kontra-intuitive, og, som drøftet under, er de basert på en modellramme som innebærer en meget forenklet bilde av sentralbankens virkemidler.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Dette forenklete bildet er imidlertid helt vanlig i moderne litteratur om pengepolitikk og inflasjonsmål.

En nyere del av denne litteraturen studerer samspillet mellom sentralbank-atferd og sentralisert lønnsfastsettelse ut fra at fagforeningene er opptatt av sysselsetting og reallønn, men ikke eksplisitt bryr seg om inflasjonen, bl.a. Bratsiotis og Martin (1999), Holden (1999a,b), Soskice og Iversen (1998), Wibaut (1998a,b), og Vartiainen (1999)<sup>5</sup>. Utgangspunktet for denne litteraturen er at fagforeningene setter lønnen (eller forsøker å oppnå en viss lønn i forhandlinger) ut fra en avveining mellom reallønn og sysselsetting. Dersom fagforeningene kan oppnå høy reallønn med bare små kostnader i form av høyere ledighet, vil de sette/kreve høy reallønn. Men hvor følsom sysselsettingen er for økt reallønn avhenger av sentralbankens atferd. Ved et inflasjonsmål har det ikke betydning om målet er 1 pst eller 3 pst, derimot har det betydning hvor aktiv sentralbanken er for å nå målet.

De ulike modellene bygger på forskjellig modellramme, og dessverre er noen av resultatene følsomme for dette valget. Igjen vil hovedmekanismene bli presentert i stilisert form. Bratsiotis og Martin (1999), Soskice og Iversen (1998), og Wibaut (1998a) tar utgangspunkt i en modell der fagforeningene setter lønnen, prisene blir satt som påslag på lønnskostnadene, og sentralbanken setter nominell pengemengde. En tøff sentralbank lar ikke høye lønninger og priser slå ut i økt nominell pengemengde, og følgen av høy lønn blir dermed kontraktiv pengepolitikk gjennom lav realpengemengde, som igjen leder til lav sysselsetting. En ettergivende sentralbank vil derimot øke den nominelle pengemengden dersom lønningene blir høye, og den negative virkningen på sysselsettingen av høy lønn blir mindre. Fagforeningene antas å kunne forutse sentralbankens atferd, og vil dermed sette en lavere lønn dersom sentralbanken er tøff, for å unngå kraftig reduksjon i sysselsettingen. Tøff sentralbank fører til lavere lønn, og derfor til lavere arbeidsledighet i likevekt.

I modellen til Cukierman og Lippi (1999a) antas det derimot at sentralbanken setter prisnivået. En ettergivende sentralbank vil svare på høy lønn fra fagforeningene med å sette en høy pris, for å unngå høy ledighet. En tøff sentralbank vil alltid sette lav pris (lav inflasjon). Med en ettergivende sentralbank må en enkelt fagforening øke den nominelle lønnen mye for å oppnå en viss økning i reallønnen. Dette innebærer at fagforeningens relative lønn øker, noe som fører til færre jobber for medlemmene i denne fagforeningen. Til sammenligning kan fagforeningen oppnå den samme reallønnsøkning med en mindre nominell lønnsøkning dersom sentralbanken er tøff, slik at den relative lønn øker mindre, og sysselsettingen går mindre ned. Dermed vil fagforeningene sette lavest lønn når sentralbanken er ettergivende, fordi det er da en reallønnsøkning gir størst reduksjon i sysselsettingen. Her blir altså sysselsettingen størst når sentralbanken er ettergivende.

Modellen til Cukierman og Lippi (1999a) gir dermed motsatte implikasjoner mht sammenhengen mellom sentralbank-atferd og sysselsetting enn det modellene til Bratsiotis og Martin (1999) og Soskice og Iversen (1998) gjør. Her virker mekanismen i Bratsiotis og Martin (1999) og Soskice og Iversen (1998) mest plausibel. I en virkelig økonomi vil en tøff sentralbank møte høy lønnsvekst med å sette opp renten. Det virker derfor rimelig at reduksjonen i sysselsetting ved høy lønn er sterkest dersom sentralbanken svarer med en stram politikk, og dermed at en tøff sentralbank gir sterkest insentiver til lønnsmoderasjon.

---

<sup>5</sup> Holden (1991) viser samme resultat som denne litteraturen, men basert på en annen mekanisme. Jeg viser der at troverdig fastkurspolitikk kan bidra til lavere arbeidsledighet enn en ikke-troverdig fastkurspolitikk, fordi konsekvensene ved et sammenbrudd i lønnsmoderasjonen blir alvorligere ved en troverdig fastkurspolitikk. Dermed styrkes fagforbundenes motivasjon til å samarbeide om lønnsmoderasjon.

Soskice og Iversen (1998) og Cukierman og Lippi (1999b) knytter sin drøfting opp mot virkningen av å innføre den monetære union i EU. Ideen er at uten monetær union, men med et nasjonalt inflasjonsmål, vil pengepolitikken i det enkelte land være avhengig av utfallet av lønnsfastsettelsen i landet. Soskice og Iversen (1998) hevder at samspillet med pengepolitikken har bidratt til lønnsmoderasjon i Tyskland, fordi de store fagforbundene i Tyskland har visst at høy lønnsvekst vil føre til stram pengepolitikk, med negative følger for sysselsettingen. I en monetær union, derimot, vil virkningen av lønnsoppgjørene i ett enkelt land være liten for unionen som helhet, og virkningen på den felles pengepolitikken vil også være liten. Derfor vil det være mindre grunn til lønnsmoderasjon for fagforbundene, noe som kan føre til høyere arbeidsledighet i likevekt. Cukierman og Lippi (1999b) kommer til den samme konklusjon, selv om modellen er forskjellig.

I Holden (1999b) tar jeg utgangspunkt i konklusjon til Bratsiotis og Martin (1999) og Soskice og Iversen (1998) om at stram pengepolitikk bidrar til å disiplinere lønnsfastsettelsen, men argumenterer for at bildet kan bli endret dersom en tar hensyn til fagforbundenes eget insentiv til å koordinere lønnsfastsettelsen. Tanken er at dersom sentralbanken er passiv, vil konsekvensene av ukoordinert lønnsfastsettelse være mer skadelige for økonomien enn dersom sentralbanken spiller en mer aktiv rolle for å disiplinere lønnsfastsettelsen. Derfor vil fagforbundenes motivasjon til å koordinere lønnsdannelsen være større dersom sentralbanken er passiv. Trolig er det samlede lønnspresset, og dermed likevektsledigheten, mer påvirket av om fagforbundene koordinerer lønnsfastsettelsen enn om sentralbanken er aktiv. I så fall kan en passiv sentralbank lede til mindre lønnspress, og lavere likevektsledighet, enn en mer aktiv sentralbank. Spesielt vil deltakelse i en monetær union (som for et lite land innebærer en passiv pengepolitikk) kunne bidra til mer koordinering i lønnsdannelsen, og dermed lavere likevektsledighet.

Holden (1999a), Wibaut (1998b) og Vartiainen (1999) studerer samspillet mellom pengepolitisk regime og lønnsfastsettelsen i en modell med skjermet og konkurranseutsatt sektor. I Holden (1999) og Vartiainen (1999) legges hovedvekten på å sammenligne et valutakursmål (som kan tolkes som deltakelse i en pengeunion) med et inflasjonsmål. Det vises at siden et valutakursmål medfører at pengepolitikken ikke vil respondere på lønnsoppjøret i skjermet sektor, kan resultatet bli høy lønn i denne sektoren. Derimot innebærer et valutakursmål at konsekvensene av høy lønn i konkurranseutsatt sektor ikke kan dempes ved depresiering av valutakursen, slik at valutakursmål gir mer lønnsmoderasjon i denne sektoren. Valutakursmål gir dermed høyere lønn og lavere sysselsetting i s-sektor, og lavere lønn og høyere sysselsetting i k-sektor, enn det et inflasjonsmål gjør. Numeriske eksempler i Holden (1999) tyder på at sysselsettingen samlet sett er høyest under et inflasjonsmål.

I Holden (1999a) ser jeg også på virkningen av en målsetting for innenlandske priser, definert ved prisene på skjermede produkter. En slik målsetting vil innebære en lite stram pengepolitikk overfor lønnsfastsettelsen i k-sektor, og dermed høyere lønnspress i denne sektoren. Numeriske eksempler tyder på at et mål for innenlandske priser vil gi lavere samlet sysselsetting enn en målsetting for konsumprisene.

Rødseth (1997) peker på en problemstilling som kan oppstå dersom lønnsfastsettelsen er sentralisert, og sentralbanken styrer renten etter forventet fremtidig inflasjon. Betrakt en situasjon der det initialt er balanse i arbeidsmarkedet, men hvor det likevel blir høye nominelle lønnstillegg ved tariffoppgjørene. Anta videre at lønnstilleggene slår raskt gjennom i prisene, og at det ikke er grunn til å forvente høye lønnstillegg i tiden fremover. Dersom

sentralbanken styrer renten ut fra forventningene om fremtidig inflasjon, vil sentralbanken ikke heve renten ut fra den del av lønnsstilleggene som allerede er slått ut i prisene. Tvert om kan hensynet til at fremtidig inflasjon ikke skal bli for lav isolert sett tilsi at en delvis akkommoderer det høye lønnsstillegget gjennom depresiering. Samlet gir dette en uryddig ansvarsfordelingen mellom sentralbank og fagforening, der fagforeningen reelt sett har overtatt en del av ansvaret for inflasjonen fra sentralbanken. Dette er neppe en gunstig løsning, idet det ikke gir tilstrekkelige insentiver til lønnsmoderasjon for fagforeningen.

Samlet peker litteraturen på betydelige fordeler som kan hentes ut dersom en får til et vellykket samspill mellom lønnsfastsettelsen og pengepolitikken. Et gjennomgående trekk ser ut til å være at pengepolitikken ikke skal ta sikte på å dempe negative sysselsettingskonsekvenser av høy lønnsvekst, fordi dette vil svekke insentivene til lønnsmoderasjon. Derimot bør pengepolitikken ta sikte på å styrke den positive virkningen på sysselsettingen av lav lønnsvekst, også for å styrke insentivene til lønnsmoderasjon.

I praktisk politikk er det imidlertid ikke klart hvor langt en bør trekke disse konklusjonene. Argumentet for at sentralbanken ikke bør dempe negative sysselsettingskonsekvenser av høy lønnsvekst, er basert på at fagforeningene faktisk vil tilpasse seg til dette reaksjonsmønsteret fra sentralbanken, og dermed velge lav lønnsvekst. Men hva hvis fagforeningene ved en anledning ikke har gjort dette? Hvor stram pengepolitikk bør da sentralbanken velge? Som nevnt over viser erfaringene med gullstandarden at for stram pengepolitikk kan påføre et land meget store realøkonomisk kostnader. Ball (1999) argumenterer for at for stram pengepolitikk også har bidratt til høy arbeidsledighet i en rekke europeiske land de siste tiårene.

#### **8.4 Arbeidsdelingen mellom politikkområdene**

Solidaritetsalternativet blir ofte fremstilt ut fra en klar arbeidsdeling mellom pengepolitikken, finanspolitikken og inntektspolitikken: Pengepolitikken har ansvar for å holde fast valutakurs, finanspolitikken skal stabilisere økonomien, og inntektspolitikken skal sikre konkurransevnen overfor utlandet. Under et inflasjonsmål kunne en arbeidsdeling mellom politikkområdene ta utgangspunkt i de langsiktige målsettingene for hvert område: pengepolitikken skal fungere som et nominelt anker for økonomien (sikre lav inflasjon), finanspolitikken skal ta hensyn til fordelingen av ressurser mellom offentlig og privat sektor, samt fordelingen av ressursbruk over tid (samlet sparing), mens inntektspolitikken skal sikre at lønnsfastsettelsen kombinerer rimelig inntektsfordeling med lav arbeidsledighet.

Men denne arbeidsdelingen er på flere måter mangelfull. Når det gjelder penge- og finanspolitikken gir de langsiktige målsettingene vanligvis rom for også å ta mer kortsiktige hensyn. Derfor bør penge- og finanspolitikken også brukes til å stabilisere økonomien, i den grad dette er mulig ut fra hensynet til de langsiktige målsettingene. Romer og Romer (1994) påviste at Federal Reserve normalt har møtt nedgangstider i økonomien med raske og betydelige kutt i rentesatsen, og at dette trolig har vært en viktig årsak til at nedgangsperiodene i USA vanligvis har vært relativt korte, med bare midlertidige negative virkninger. Som nevnt over viser Ball (1999) at flere europeiske sentralbanker ikke har satt ned renten i nedgangskonjunkturer, noe som trolig har bidratt til at nedgangskonjunkturerne er blitt mer langvarige i Europa enn i USA.

For inntektspolitikken er problemstillingen at den langsiktige målsettingen om lav arbeidsledighet ikke gir tilstrekkelige kortsiktige retningslinjer for lønnsfastsettelsen. For mange arbeidstakere i virksomheter som er skjernet for internasjonal konkurranse, vil høy

lønnsvekst i liten grad lede til redusert sysselsetting på kort sikt. For å sikre at langsiktige hensyn får tilstrekkelig vekt, må inntektspolitikken bidra til å klargjøre den nominelle rammen for lønnsveksten. Med andre ord må inntektspolitikken bidra til å lønnsdannelsen tilpasser seg til den nominelle veksttakt som er forenlig med inflasjonsmålet.

I årene fremover vil norsk økonomi sannsynligvis være preget av høye oljeinntekter og gode offentlige finanser. Dette vil i så fall bidra til et høyt etterspørselsnivå og et stramt arbeidsmarked. En slik situasjon innebærer ekstra utfordringer for økonomisk politikk og for lønnsdannelsen, og det er særlig viktig at alle politikk-områdene bidrar. I en del andre land, der en har liten tiltro til finanspolitisk styring og koordinering i lønnsdannelsen er lite aktuelt, fremstår pengepolitikken som det eneste virkemiddelet i konjunkturstyringen. I Norge vil ensidig vekt på pengepolitikken kunne lede til en situasjon der ekspansiv finanspolitikk og ukoordinert lønnsfastsettelse blir møtt med høye renter, som kan medføre en appresiert krone. En slik utvikling kan føre til en kraftig svekkelse av vår konkurranseutsatte sektor. Da kan en langvarig og smertefull tilpasningsperiode bli nødvendig for å kunne komme tilbake til en balansert og bærekraftig utvikling.

## 9 Avslutning

Avslutningsvis vil jeg kort oppsummere noen hovedpunkter. Både teoretiske resonneringer og erfaringer fra Norge og andre land tyder på at i land med sterke organisasjoner i arbeidsmarkedet, er koordinering av lønnsfastsettelsen viktig for oppnå en gunstig økonomisk utvikling. Koordinering i lønnsfastsettelsen er særlig vanskelig, men kanskje også særlig viktig, i en situasjon med høy innenlandsk etterspørsel og stramt arbeidsmarked, slik norsk økonomi trolig vil være i årene fremover. Dersom hver arbeidsgiver og fagforening bestemmer sin lønn ensidig ut fra hensyn til sin egen situasjon, vil resultatet kunne bli for sterkt lønnspress og derved et høyt nivå på likevektsledigheten.

Mesteparten av inntektspolitikken er imidlertid utenfor sentralbankens ansvarsområde - dette er de politiske myndigheter og partene i arbeidslivets ansvar, og kan gjennomføres uavhengig av pengepolitisk regime. I forhold til pengepolitikken er trolig det viktigste momentet at lønnsfastsetterne har forståelse for konsekvensene av et inflasjonsmål. Dette har to aspekter. For det første må lønnsfastsetternes forventninger om fremtidig inflasjon være i samsvar med inflasjonsmålet. For det andre må sentralbankens reaksjonsmønster for å realisere inflasjonsmålet være kjent av partene i arbeidslivet. Partene i arbeidslivet må vite at for høy lønnsvekst vil slå ut i stram pengepolitikk, selv om dette også kan innebære visse realøkonomiske kostnader.

Samtidig må utformingen av et evt. inflasjonsmål også ta hensyn til hvordan arbeidsmarkedet og lønnsdannelsen i landet fungerer. Ambisjonsnivået for inflasjonsmålet må avspeile hvordan lønnsdannelsen i landet fungerer ved lave nominelle rammer for lønnsveksten. Dersom en tar sikte på et lavere inflasjonsnivå enn det som arbeidsmarkedet kan tilpasse seg til, kan dette medføre betydelig høyere arbeidsledighet enn nødvendig. Hvilken tidshorisont en skal velge for inflasjonsmålet, og hvor fleksibelt målet skal praktiseres, bør også ses i sammenheng med hvordan lønnsdannelsen fungerer. Her må en avveie hensynet til insentiver til lønnsmoderasjon (som normalt tilsier stram og lite fleksibel politikk) og hensynet til å begrense kostnadene dersom avvik oppstår. Norske erfaringer, ikke minst de siste årene, viser at lønnsfastsettelsen kan svikte i enkelte år, men at en i stor grad greier å hente inn det tapte i ettertid. Situasjonen på arbeidsmarkedet er vanskeligere å reversere - dersom

arbeidsledigheten først har økt til et høyt nivå, tar det lang tid å få den ned igjen. Dette tilsier at pengepolitikken må brukes til å motvirke konjunktursvingninger der ledigheten øker betydelig, selv om dette på kort sikt skulle være i motsetning til en målsetting om lav inflasjon. Derimot må den langsiktige målsetting om lav inflasjon hele tiden ligge fast.

### Litteratur:

Som nevnt innledningsvis bygger dette notatet i betydelig grad på Holden (1998a), der det gis en fyldigere drøfting av inntektspolitikk mer generelt, og en mer utførlig litteraturliste. Andre nyere studier av inntektspolitikken i Norge er bl.a. LO-NHO (1992), Frøland (1992), Hanisch og Høgsnes (1988), Høgsnes (1999), Bowitz og Cappelen (1996), samt i Nasjonalbudsjettet for 1998. Skånland (1998) tar opp inntektspolitikk som et av mange momenter om et inflasjonsmål, med debattinnlegg fra Cappelen (1998) og Reegård (1998), samt noen etterfølgende replikker. Den grundigste behandling av internasjonale erfaringer med inntektspolitikk er Flanagan m.fl. (1983), noen nyere fremstillinger er Elvander (1988), Calmfors (1990), Layard m. fl. (1991), Dore (1994), Elvander og Holmlund (1997), Nasjonalbudsjettet for 1998 og SOU 1998:141. Stokke (1998) sammenligner lønnsdannelsen i Norge med den i Danmark og Sverige, med særlig vekt på ulike typer konfliktløsning.

### Referanser:

Agell, J. og P. Lundborg (1999). Survey evidence on wage rigidity and unemployment. IFAU WP 1999:2, Uppsala, Sverige.

Akerlof, G.A., W.T. Dickens and W.L. Perry. (1996). The macroeconomics of low inflation. Brookings Papers on Economic Activity 1, 1-75.

Aukrust, O. (1977). Inflation in the open economy: A Norwegian model. I Worldwide Inflation: Theory and Recent Experience, L.B Klein og W.S. Salant (eds). Brookings, Washington DC.

Ball, L. (1999). Aggregate demand and long-run unemployment. Brookings Panel on Economic Activity, September 1999.

Bernanke, B.S. og K. Carey (1996). Nominal wage stickiness and aggregate supply in the great depression. Quarterly Journal of Economics 111, 853-883.

Bewley, T.F. (1998). Why not cut pay? Alfred Marshall Lecture, European Economic Review 42, 459-490.

Bhaskar, V. (1990). Wage relatives and the natural range of unemployment. Economic Journal 100, 60-66.

Boskin, M.J, E.R. Dulberger, R.J. Gordon, Z. Griliches, og D.W. Jorgenson (1998). Consumer prices, the consumer price index, and the cost of living. Journal of Economic Perspectives 12, 1, 3-26.

Bowitz, E. og Å. Cappelen (1996). Incomes policies and the Norwegian economy 1973-93. Notat, Statistisk Sentralbyrå.

- Bratsiotis, G.J. and C. Martin (1999). Stabilisation, policy targets, and unemployment. Scandinavian Journal of Economics 101, 241-256.
- Brittan, S. og P. Lilley (1977). The Delusion of Incomes Policy. London: Temple Smith.
- Bullard, J. og J.W. Keating (1995). The long-run relationship between inflation and output in postwar economies. Journal of Monetary Economics 36, 477-496.
- Calmfors, L. (1990). Introduction. I L. Calmfors (ed). Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries. Oxford University Press.
- Calmfors, L. (1993). Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance - A survey. OECD Economic Studies 21, 161-191.
- Cappelen, Å. (1998). Har Solidaritetsalternativet noen framtid? Sosialøkonomen 52, nr 9, 6-9.
- Cubitt, R.P. (1992). Monetary policy games and private sector precommitment. Oxford Economic Papers 44, 513-530.
- Cubitt, R.P. (1995). Corporatism, monetary policy and economic performance: A simple game theoretic analysis. Scandinavian Journal of Economics 97, 245-259.
- Cukierman, A. og F. Lippi (1999a). Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: Theory and some evidence. European Economic Review 43, 1395-1434.
- Cukierman, A. og F. Lippi (1999b). Labor markets and monetary union. A strategic analysis. Mimeo, Tel-Aviv University.
- Dore, R. (ed) (1994). The Return to Incomes Policy. London: Pinter Publishers.
- Elvander, N. (1988). Förhandlingssystem, inkomstpolitik och konflikter i de nordiska länderna - en jämförande översikt. I Förhandlingssystem, inkomstpolitik og arbeidskonflikter i Norden. N. Elvander (red). Stockholm: Norstedts Förlag.
- Elvander, N. og B. Holmlund (1997). The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Evjen, S. og R. Nymoen (1997). Har Solidaritetsalternativet bidratt til lav lønnsvekst i industrien? Sosialøkonomen 51, nr 2, 10-19.
- Feldstein, M. (1995). The costs and benefits of going from low inflation to price stability. National Bureau of Economic Research WP 5469.
- Flanagan, R.J., D. S. W. Soskice og L. Ulman (1983). Unionism, Economic Stabilization and Incomes Policies. Washington D.C.: The Brookings Institution.
- Frøland, H.O. (1992). Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert. Tariff- og inntektspolitikk i LO-NAF området 1950-1965. Dr.gradsavhandling, Historisk institutt, Universitetet i Trondheim-AVH.

- Gjedrem, S. (1999). Utfordringer for pengepolitikken. I Ø. Thøgersen (red). Økonomisk politikk i en turbulent verdensøkonomi. Fagbokforlaget.
- Goldberg, L. og J. Tracy (1999). The mechanism for exchange rate and wage interaction. Notat presentert ved Sveriges Riksbank, 24.-25. august 1999.
- Hanisch, T. og G. Høgsnes. (1988). Problemer og motsetninger i norsk inntektspolitikk 1973-1985. Institutt for samfunnsforskning, rapport 1988:9.
- Hersoug, T. (1983). The importance of being unimportant - on trade unions' strategic positions. Memorandum 1, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Hoel, M. (1990). Efficiency wages and local versus central wage bargaining. Economics Letters 30, 175-179.
- Holden, S. (1991). Exchange rate policy and wage formation in an economy with many trade unions. European Economic Review 35, 1543-1557.
- Holden, S. (1993). Inflasjon og arbeidsledighet - Om tolkning av empiriske funn og implikasjoner for økonomisk politikk. Sosialøkonomen 47, nr. 9, 10-15.
- Holden, S. (1994). Wage bargaining and nominal rigidities. European Economic Review 38, 1021-1039.
- Holden, S. (1996). Strukturledighet og stabiliseringspolitikk. Norsk Økonomisk Tidsskrift 110, 139-175.
- Holden, S. (1997a). The unemployment problem - A Norwegian perspective. OECD Economics Department Working Papers No 172, Paris.
- Holden, S. (1997b). Wage bargaining, holdout and inflation. Oxford Economic Papers 45, 235-255.
- Holden, S. (1998a). Inntektspolitikk - hvordan virker den og hva kan oppnås? Arbeidsnotat nr 29 fra Finansdepartementet, Oslo.
- Holden, S. (1998b). Wage drift and the relevance of centralised wage setting. Scandinavian Journal of Economics 100, 711-731.
- Holden, S. (1998c). Sentrale lønnsforhandlinger, lønnsforskjeller og samfunnsøkonomisk effektivitet. Søkelys på arbeidsmarkedet 15, 69-79.
- Holden, S. (1999a). Wage setting under different monetary regimes. Manuskript, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo. <http://www.uio.no/~sholden/#wp>
- Holden, S. (1999b). Monetary regime and the co-ordination of wage setting. Manuskript, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo. <http://www.uio.no/~sholden/#wp>
- Holden, S. og O. Raaum (1991). Wage moderation and union structure. Oxford Economic

Papers 43, 409-423.

Holden, S. og R. Nymoen. (1999). Measuring structural unemployment: Nawru-estimates in the Nordic countries. Manuskript, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.  
<http://www.uio.no/~sholden/#wp>

Horn, H. og A. Wolinsky. (1988). Worker substitutability and patterns of unionisation. Economic Journal 98, 484-497.

Høgsnes, G. (1999). Krone for krone. Lønnsforhandlinger og fordelinger. ad Notam, Gyldendal.

Jackman, R. og R. Layard (1990). The real effects of tax-based incomes policy. Scandinavian Journal of Economics 92, 309-324.

Jacoby, S.M. and D.J.B. Mitchell (1990). Sticky stories: Economic explanations of employment and wage rigidity. American Economic Review Papers and Proceedings 80, 33-37.

Jensen, H. (1997). Monetary policy cooperation may not be counter-productive. Scandinavian Journal of Economics 99, 73-80.

Keynes, J.M. (1936). The General Theory of Employment, Interest and Money. MacMillan, Cambridge University Press.

Layard, R., S. Nickell og R. Jackman. (1991). Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford University Press.

LO-NHO (1992). Utredning av visse tariffspørsmål. Oslo.

Moene, K.O. and R. Nymoen (1988). Lønnsloven. Sosialøkonomen 42, nr 7, 2-4.

Moene, K.O., M. Wallerstein og M. Hoel. (1993). Bargaining structure and economic performance. I Flanagan, R.J., K.O. Moene og M. Wallerstein (eds.) Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance. Oxford University Press.

Moene, K.O. og A. Rødseth (1994). Sentrale eller desentraliserte lønnsoppgjør? I Stabilitet og langsiktighet. Festskrift til Hermod Skånland. Aschehoug, Oslo.

Nasjonalbudsjettet for 1998. Finansdepartementet 1997.

Naug, B.E. (1997). Har Solidaritetsalternativet endret lønnsdannelsen i norsk industri? Sosialøkonomen 51, nr 2, 20-22.

Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. Journal of Economic Perspectives 11, nr 3, 55-74.

NOU 1992:26. En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene.

NOU 1996:14. Prinsipper for ny arbeidstvistlov.

NOU 1998:19 Fleksibel pensjonering.

Reegård, S. (1998). Skånland og pengepolitikken. Sosialøkonomen 52, nr 9, pp. 28.

Romer, C. og D. Romer (1994). What ends recessions?, NBER Working Paper 4765.

Rødseth, A. (1997). Monetary policy objectives in Norway. I Christiansen, A.B. and J.F. Qvigstad (eds), Choosing a Monetary Policy Target. Oslo: Scandinavian University Press.

Røed, K. (2000). Ny arbeidsdeling i et fornyet solidaritetsalternativ. Sosialøkonomen 54, nr 2, 8-11.

Skott, P. (1997). Stagflationary consequences of prudent monetary policy in a unionized economy. Oxford Economic Papers 49, 609-622.

Skånland, H. (1981). Inntektspolitikken dilemma - kan det løses?. Cappelen forlag.

Skånland, H. (1998). En pengepolitikk for Norge - etter Solidaritetsalternativet. Sosialøkonomen 52, nr 7, 2-11.

Smith, J. (1999). Nominal wage rigidity in the UK. Mimeo, University of Warwick.

Soskice, D. og T. Iversen (1998). Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area. Oxford Review of Economic Policy 14, 110-124.

SOU 1998:141. Medling og Lönebildning. Slutbetänkande från utredningen om ett försterkt förlikningsinstitut, Stockholm.

Steigum, E. (1999). Norsk pengepolitikk: Er et fleksibelt inflasjonsmål løsningen? I A.J. Isachsen og O. B. Røste (eds). Euroen og den norske krones skjebne, 185-206.

Stokke, T. A. (1998). Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv. Fafo-rapport 246.

Stoltenberg, J. (1988). Et forsvar for lønnsloven Sosialøkonomen 42, nr 9, 22-23.

Svensson, L.E.O. (1999). Price level targeting vs inflation targeting: A free lunch? Journal of Money, Credit and Banking 31, 277-295.

Tobin, J. (1972). Inflation and unemployment. American Economic Review 62, 1-18.

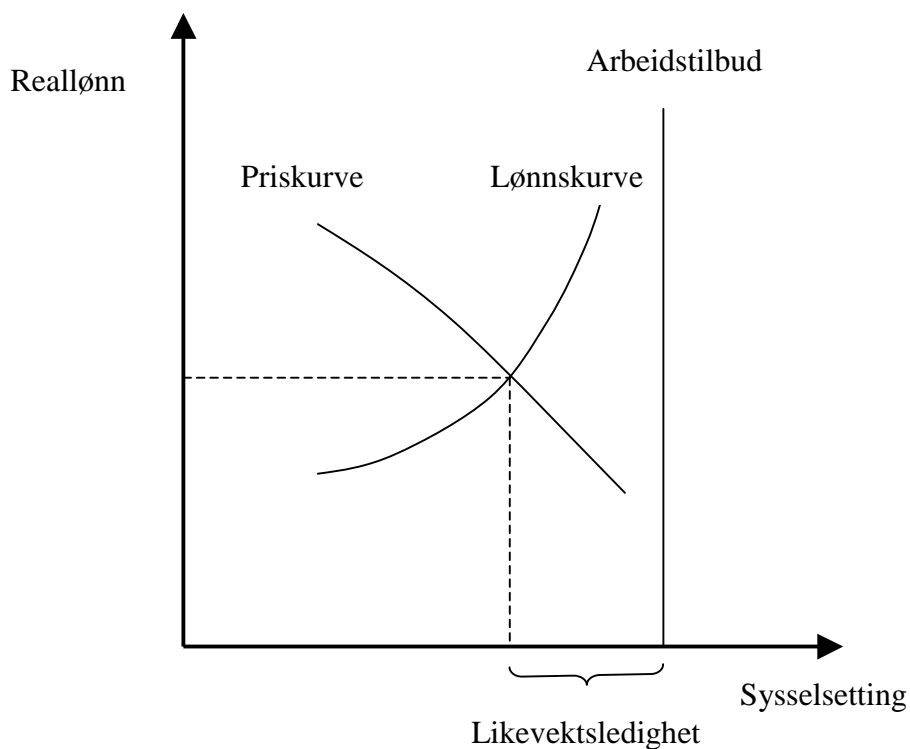
Vartiainen, J. (1999). Relative wages in monetary union and floating. Mimeo, Labour Institute for Economic Research, Helsinki, Finland.

Wallerstein, M. (1999). Wage setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies. American Journal of Political Science 43, 649-680.

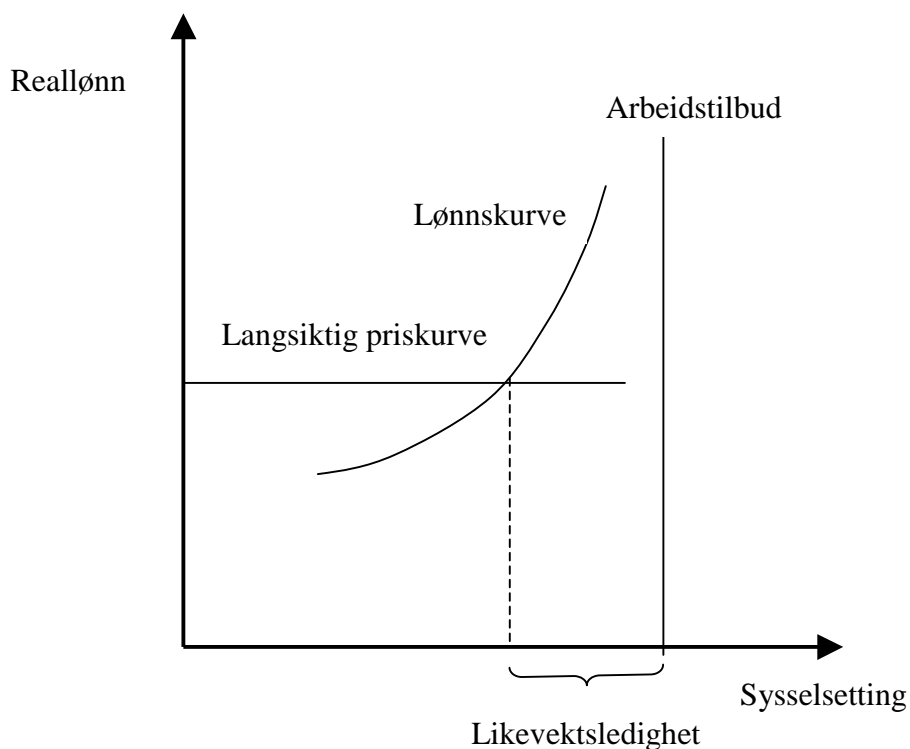
Wibaut, Q. (1998a). Money as a coordination device. Mimeo, Department of Economics, UCL.

Wibaut, Q. (1998b). Exchange rate regime and wage indexation in a two sector open-economy. Mimeo, Department of Economics, UCL.

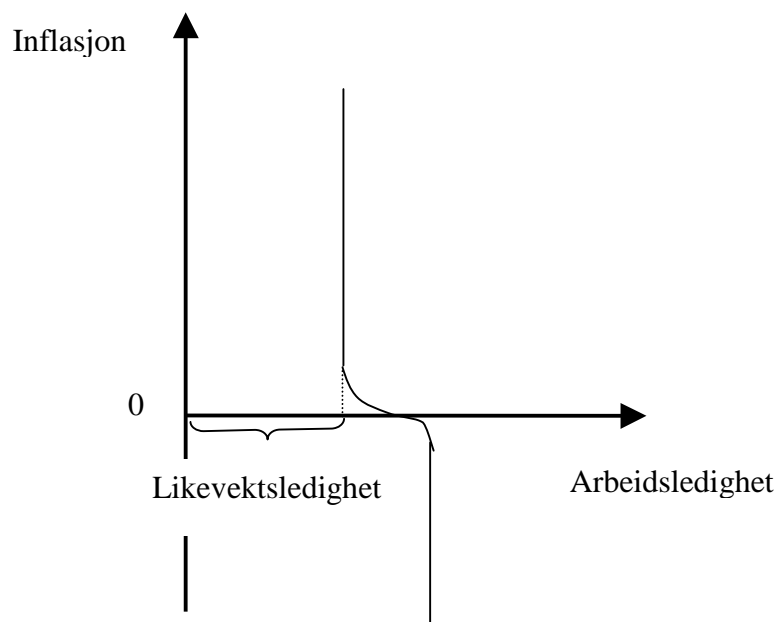
## Figurer



Figur 1: Likevektssysselsettingen bestemmes ved skjæringspunktet mellom lønnskurven og priskurven. Likevektsledigheten er differansen mellom arbeidstilbudet og likevektssysselsettingen. Arbeidstilbudet er for enkelhets skyld tegnet uavhengig av reallønnen.



Figur 2: På lang sikt medfører høy kapitalmobilitet at avkastningen på investeringene må være like høy som hos handelspartnere. Dette betyr at priskurven blir horisontal på lang sikt, slik at reallønnen blir entydig bestemt av posisjonen til priskurven. Dersom produktivitetsnivået øker, vil priskurven skifte oppover i diagrammet, og reallønnen kan økes på varig basis. Lønnskurven har bare betydning for nivået på likevektsledigheten.



Figur 1: Langsiktig Phillips-kurve. Ledigheten kan ikke være lavere enn likevektsledigheten på varig basis selv om en tillater høy inflasjon. Derimot kan for stram politikk som gir svært lav eller negativ inflasjon føre til at arbeidsledigheten over lengre tid blir lavere enn likevektsledigheten .