

*Området for kultur og samfunn*

Torunn Kvinge, Dag Olberg og Bård Jordfald

**Forskning om rammebetingelser for  
arbeidslivet  
lønsstruktur og inntektsfordeling**

*Oppsummeringsrapport nr. 1 for to deltemaer i  
forskningsprogrammet Sysselsetting og arbeidsmarked*



**Norges  
forskningsråd**

**Program for Sysselsetting og arbeidsmarked**  
**Forskning om rammebetingelser for arbeidslivet og lønnsstruktur og inntektsfordeling**  
**Oppsummeringsrapport nr.1**  
**Området for kultur og samfunn**

© Norges forskningsråd 2002

Norges forskningsråd  
Postboks 2700 St. Hanshaugen  
0131 OSLO  
Telefon: 22 03 70 00  
Telefaks: 22 03 70 01  
Publikasjonen kan bestilles via internett:  
<http://www.forskningsradet.no/bibliotek/publikasjonsdatabase/>  
eller grønt nummer telefaks: 800 83 001

Internett: [bibliotek@forskningsradet.no](mailto:bibliotek@forskningsradet.no)  
X.400: S=bibliotek;PRMD=forskningsradet;ADMD=telemax;C=no;  
Hjemmeside: <http://www.forskningsradet.no/>  
Programmet: <http://www.program.forskningsradet.no/arbeid/>

Trykk: Forskningsrådet  
Opplag: 300

Oslo, oktober 2002  
ISBN 82-12-01769-9

## Forord

Norges forskningsråds program *Sysselsetting og arbeidsmarked* ble etablert i 1996 da nivået for arbeidsledigheten var relativt høyt. På denne bakgrunnen har programmets overordnede mål vært å øke den forskningsbaserte kunnskapen om hvordan en kan oppnå vekst i sysselsettingen og reduksjon i arbeidsledigheten. Det har videre vært sentralt å stimulere til teoretisk og empirisk forskning om hvordan sysselsetting og arbeidsledighet påvirkes av ulike forhold i samfunnet. Programstyret har lagt stor vekt på å fremme langsiktig kunnskapsutvikling og forskning av høy kvalitet om forskningsområdet, samt å bidra til kompetanseoppbygging og vedlikehold av kompetanse i sentrale forskningsmiljøer.

Programmet *Sysselsetting og arbeidsmarked* har vært finansiert med midler fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Finansdepartementet og Norges forskningsråd. Programmet har hatt en økonomisk ramme på ca 35 mill.kr og finansiert totalt 20 prosjekter.

Programmet har prioritert følgende tema:

- Rammebetingelser for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger.
- Årsaker til lav sysselsetting, inklusive innvandrere og arbeidsmarked.
- Lønnsstruktur og inntektsfordeling.

Sentrale problemstillinger har vært: Hvordan påvirkes sysselsettingen og arbeidsorganiseringen av ulike rammebetingelser? I hvilken grad bidrar ulike typer av arbeidsmarkedstiltak til tilgangen på kvalifisert arbeidskraft? Hvordan kan såkalte svake grupper mobiliseres til deltaking i arbeidslivet? Hva ligger bak ulike gruppers tilpasning i arbeidsmarked, og hva påvirker den enkeltes beslutninger om å ta arbeid og fortsette i arbeid? Hvordan og hva skal vi gjøre for å integrere innvandrere bedre i arbeidslivet? Hvilke faktorer er av betydning for å forklare ulike trekk ved lønnsstrukturen og inntektsfordeling?

For et forskningsprogram er det viktig å formidle resultater som er oppnådd gjennom forskning. Som ledd i dette arbeidet har programstyret bestilt to oppsummeringsrapporter. Fafo har gått gjennom forskningen under deltema om Rammebetingelser og virksomhetenes sysselsettingsbeslutninger og Lønnsstruktur og inntektsfordeling (totalt 9 prosjekter). Frischsenteret har konsentrert seg om deltemaet om Årsaker til lav sysselsetting, inklusive innvandrere og arbeidsmarked (totalt 11 prosjekter). Rapportene presenterer resultater fra forskningen og gir en faglig kunnskapsstatus i programmet sett i forhold til programnotatet fra 1997.

Programmet blir endelig avsluttet og avrapportert i løpet av 2002. Det finnes omfattende dokumentasjon av resultatene i programmet. Programstyret anser at resultatene gir gode bidrag til økt innsikt i dette viktige forskningsfeltet. Programstyret vil takke forskningsmiljøene for godt samarbeid i programperioden.

Eva Birkeland  
Programstyrets leder

September 2002

## Forfatternes forord

Norges forskningsråd gjennomførte i perioden 1997-2001 programmet *Sysselsetting og arbeidsmarked*. I programmet ble følgende tre forskningsområder prioritert: Rammebetingelser for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger, lønnsstruktur og inntektsfordeling og årsaker til lav sysselsetting. FAFO fikk i juni 2002 oppdraget med å sammenfatte de to første forskningsområdene, mens Frischsenteret fikk i oppdrag å sammenfatte det sistnevnte. Det foreliggende notatet er resultatet av FAFO sitt arbeid.

Målsettingen har vært å sette de ulike forskningsresultatene inn i en samlet og generell sammenheng. Til sammen har vi hatt til gjennomlesing om lag 1350 sider med artikler og bøker som er publisert eller forsøkes publisert internasjonalt (i tidsskrifter eller som kapitler i bøker) og om lag 700 sider publisert på norsk. Mye av arbeidet er av teoriutviklende og metodisk karakter. Det ligger i sakens natur at vi i oppsummeringen ikke kan behandle alle bidrag like grundig. For å gjøre stoffet tilgjengelig og oversiktlig har vi konsentrert oss om noen hovedemner. Disse emnene belyses så fra ulike vinkler og med bidrag fra de forskjellige prosjektene. Tolkningen av gjennomgåtte publikasjoner står naturligvis for undertegnede regning.

Vi har ikke foretatt noen former for evaluering eller rangering av prosjektene. Dette har etter vår forståelse heller ikke vært programstyrets intensjon. Oppsummeringer av bidragene som er omfattet av programmet foreligger for øvrig også i form av sluttrapporter som hver institusjon har sendt inn til Forskningsrådet.

Vi har samarbeidet om opplegg og gjennomføring av prosjektet. Bård Jordfald er ansvarlig for det første kapitlet, avsnitt 3.4 og deler av avsnitt 4.2 mens Dag Olberg er ansvarlig for avsnitt 3.1. Torunn Kvinge har skrevet resten av notatet.

Oslo, 30 august 2002

*Torunn Kvinge, Dag Olberg og Bård Jordfald, FAFO*

## **Innholdsfortegnelse**

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>6</b>
1.2	Prosjektoversikt .....	7
<b>2</b>	<b>Perspektiver.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Rammevilkår for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger ..</b>	<b>14</b>
3.1	Vekst i tjenesteyting – en sammenlikning av sysselsetting og partsforhold i 11 europeiske land .....	14
3.2	Diskriminering i arbeidsmarkedet – kjønn .....	16
3.3	Hvilke faktorer påvirker arbeidsledighetens varighet? .....	18
3.4	Effekten av arbeidsmarkedstiltak.....	19
<b>4</b>	<b>Lønnsstruktur og inntektsfordeling .....</b>	<b>22</b>
4.1	Mobilitetskostnader og effektivitetslønn .....	22
4.2	Lønnsfastsettelse og sysselsettingseffekter.....	25
4.3	Endringer i kompetansekrav - konsekvenser for lønn og ledighet .....	32
<b>5</b>	<b>Oppsummering.....</b>	<b>36</b>
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>41</b>

# 1 Innledning

Norges forskningsråd gjennomførte i perioden 1997-2001 programmet *Sysselsetting og arbeidsmarked*. Det overordnede målet med programmet var å øke den forskningsbaserte kunnskapen om hvordan en kan oppnå vekst i sysselsettingen og reduksjon i arbeidsledigheten. Den forskningsbaserte kunnskapen skulle også være med på å øke kunnskapsgrunnlaget for politiske beslutninger og planlegging i forvaltningen, samt bidra med langsiktig kunnskapsutvikling. Ut fra disse målene ble tre forskningsområder prioritert:

- Rammebetingelser for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger
- Lønnsstruktur og inntektsfordeling
- Årsaker til lav sysselsetting

Fra programnotatet (1997) trekkes kontraktsregler, arbeidsrett, arbeidsmiljøbestemmelser og tariffavtaler frem som eksempler på **rammebetingelser** som virksomhetene opererer under. Sentralt er hvorledes betingelsene fungerer i lys av beskyttelse av arbeidstakerne på den ene siden og virksomhetens behov for omstilling og konkurransedyktighet på den andre– og hvorledes dette samlet påvirker sysselsetting og ledighet. Liknende er endringer i selve *arbeidsorganisering*, i form av ny teknologi, internasjonalisering, økt yrkesdeltakelse og endringer i arbeidsstokkens sammensetning eksempler på betingelser som påvirker virksomhetenes strategier og valg. Herunder ligger også mekanismer for hvorledes virksomhetene kan få tilgang på *kvalifisert arbeidskraft* og hvorledes man på best mulig måte kan få samsvar mellom tilbudssiden og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.

Programnotatet drar også frem **inntektsfordelingen** i det norske arbeidsmarkedet og hvorledes den relativt flate lønnsstrukturen kan påvirke sysselsettingsnivået. På den ene siden kan strukturen gjøre det vanskelig for noen å komme inn på arbeidsmarkedet samt at arbeidskraften bindes opp i mindre effektive sektorer, samtidig som strukturen har gitt klare utjevneende effekter. Faktorer som forklarer forskjellige *trekk ved lønnsstrukturen*, og hvorfor disse varierer på tvers av landegrensene er derfor sentrale. Samtidig vil *konsekvensene av lønnsstrukturen* både i form av insentiver og mobilitet på arbeidsmarkedet kunne påvirke andre fordelingspolitiske virkemidler. Tilhørende problemstillinger relaterer seg også i lys av *inntektsfordeling og vekst* og *belønningsformer* ut fra av arbeidsmarkedets rigiditet eller fleksibilitet.

Ut fra disse kriteriene ble det tilført midler til følgende institusjoner: ECON Senter for økonomisk analyse, Forskningsstiftelsen FAFO, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Institutt for samfunnsforskning (ISF), Senter for næringslivsforskning (SNF) og Statistisk sentralbyrå (SSB).

## 1.2 Prosjektoversikt

Nedenfor presenterer vi målsetting, metode og hovedresultater for de ulike prosjektene. De er listet i samme rekkefølge som programmets prosjektoversikt. Figuren er basert på opplysninger fra søknader og sluttrapporter og omfatter følgende prosjekter:

- 1.1 Arbeidslivsorganisering og kollektive forhandlinger i en økonomi med ekspanderende servicesektor – en utfordring for koordinerte forhandlinger
- 1.2 Betydningen av konjunkturfase for effekt av aktive arbeidsmarkedstiltak
- 1.3 Sortering, utsatte grupper og arbeidsmarkedstiltak
- 2.1 Arbeidsmarkedsstrømmer og lønnsstruktur
- 2.2 Lønnsstruktur og sysselsetting etter utdanning
- 2.3 Lønnsforskjeller og mobilitet i norsk arbeidsliv
- 2.4 Arbeidsmarked og lønnsforskjeller i en globalisert økonomi
- 2.5 Bedriftenes sysselsettingsstrategier, lønnsdannelse og arbeidsmarkedsfleksibilitet

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
1.1	Dølvik, J. E. FAFO	Kartlegge sammenhengene mellom de sentrale, nasjonale strategiene for økt sysselsetting og sysselsettingsutvikling og arbeidsvilkår i servicesektoren.	Nasjonal og internasjonal offentlig statistikk. Informantintervjuer på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i elleve europeiske land. Internasjonalt nettverkssamarbeid.
Resultater	<p>Trendene i arbeidslivet er mer motsetningsfylte, variasjonene mellom bransjer og land større, og rommet for politiske valg i arbeidslivspolitikken bredere, enn hypotesene om det grenseløse, hyperfleksible "nye arbeidsmarkedet" gir inntrykk av. Sysselsettingsnivået i OECD-området er kjennetegnet av store forskjeller mellom land som befinner seg på omtrent samme økonomiske utviklingsnivå. Variasjonene reflekterer i hovedsak forskjellig nasjonalt sysselsettingsvolum i tjenesteyting, som igjen har nær sammenheng med andelen kvinnelige yrkesaktive, familiestruktur og velferdsordninger. Med unntak for enkelte bransjer arbeider fortsatt det store flertallet i permanente heltidsjobber.</p> <p>Landstudiene viser at privat tjenesteyting i 1990-årene har vært preget av økt fleksibilitet og økt arbeidsintensitet, men alt i alt er det ikke grunnlag for å hevde at utviklingen av et mer tjeneste- og kompetanseintensivt arbeidsliv med nødvendighet er forbundet med dramatiske endringer i ansettelsesformer og arbeidsforhold. Med unntak for enkelte bransjer er omfanget av kollektiv organisering og avtaler mindre i privat tjenesteyting enn i vareproduksjon, men de store forskjellene mellom land og bransjer, veksten i utdanningsnivå, samt eksempler på fornyelse av partsforholdene i flere land, tilsier at de kollektive arbeidslivsrelasjoner i Europa er mer robuste enn antatt. Det er ikke en bestemt institusjonell organisering av arbeidslivet som gir best sysselsettingsresultater.</p>		

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
1.2	Torp, H. ISF	Frambringe kunnskap om effektene av AMO-kurs og hvordan slike effekter varierer over konjunkturforløpet	Metode utvikling og tilrettelegging av registerdata for effektevalueringer - matching som estimeringsmetode for å unngå forventingssskjevheter i effektene.
Resultater	<p>AMO kursene har positiv effekt på deltakernes senere arbeidsinntekt, men det er forskjeller ut fra kjennetegn. Størst er forskjellene i effekt ut fra om man har erfaring fra arbeidsmarkedet, hvor det indikerer en positiv effekt på arbeidsinntekten for deltakere med rett på dagpenger ( opparbeidet gjennom tidligere yrkesdeltakelse). For deltakere uten en opparbeidet rettighet kan forskjellen trolig forklares med godtgjørelsen for deltakelse virker motiverende.</p> <p>Ut fra konjunktursituasjonen viser det seg at AMO kurs har størst effekt på arbeidsinntekten når ledigheten er lav og utstrømningen fra arbeidsledighet er høy.</p>		



Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
1.3	Røed, K. Frischsenteret	Bedre forståelsen av situasjonen for utsatte grupper i arbeidsmarkedet, og effekt av mulige tiltak for å hjelpe dem.	Forløpsteknikker på registerdata. Tar hensyn til seleksjonsmekanismer knyttet til uobserverbar heterogenitet.
Resultater	<p>Det er gjennomgående en negativ varighetsavhengighet i sannsynligheten ( desto lenger en person er ledig desto større er sannsynligheten for at man ikke kommer seg ut av ledighet) for å komme seg ut av arbeidsledighet og effekten er sterkere desto større arbeidskraftetterspørselen er.</p> <p>Det har vært en markant relativ økning i arbeidsledighetsproblemet for dem med svakest kvalifikasjoner på 1990-tallet. Samtidig har det ikke funnet sted noen spesielt ugunstig utvikling for grupper med lav utdanning.</p>		

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
2.1	Barth, E. ISF	Bruttostrømmer i arbeidsmarkedet. Mobilitet og lønnstruktur. Lønn og ledighet i regionale arbeidsmarkeder.	Etablering og kvalitetssikring av registerdata.  Registerdataene er brukt til analyser av lønnsstrukturen i Norge, og dels i analyser der mål på bedriftenes lønnspolitikk er estimert. Kontrollert for bedrifts- og individuell heterogenitet.
Resultater	<p>Det er en viss økning i lønnsspredningen i Norge 1995–2000, særlig blant dem med aller høyest lønn. Det er lønnsforskjellene blant folk med like lang utdanning, erfaring, ansiennitet og kjønn i samme bransje som har økt. Lønnsforskjellene mellom folk i forskjellige bransjer og med forskjellig utdanning har derimot ikke økt. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsetter å gå ned.</p> <p>Gjennomsnittlig utdanningsnivå på bedriften bidrar til økt lønn, i tillegg til den individuelle avkastningen av utdanning. Dette resultatet tyder på at utdanning har en produktivitetseffekt også på andre i bedriften, enten gjennom læring eller gjennom andre mekanismer. Bedrifter som betaler bedre har lavere gjennomstrømning. Det er høy grad av friksjon i arbeidsmarkedet og den varierer mellom arbeidstakergrupper.</p> <p>Større bedrifter betaler bedre, men forskjellene forsvinner når det kontrolleres for antall ansatte med samme utdanning. Bedriftene betaler bedre for å ha en stor beholdning av ulike typer arbeidskraft.</p> <p>Kvinnens sysselsetting var mindre konjunkturfølsom i 1990. Videre har kvinner høyere turnover enn menn. Lønnsfølsomheten til turnover derimot er liten blant kvinner og høy blant menn.</p> <p>Studier av lønnskurver i USA, Storbritannia og Norge, viser at lønninger for organisert arbeidskraft i Norge reagerer i liten grad på lokal ledighet mens lønnskurven identifiseres for uorganiserte. Lønninger blant yngre arbeidstakere er langt mer følsom for endringer i ledigheten. Phillipskurven passer langt bedre i USA enn i de to europeiske landene.</p>		

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
2.2	Skjerpen, T. SSB	Substitusjonsmulighetene for arbeidskraft og lønnsdannelsen etter utdanning i norske næringer.	Tidsserier (årsdata 1972–1997) for antall timeverk, antall personer og timelønn etter utdanningskategori for produksjonssektorer. Det skilles mellom fem ulike utdanningskategorier, kjønn og tilknytningsform
Resultater	<p>Det ser ut til å være det generelle ledighetsnivået og ikke ledighetsnivået innen utdanningsgruppen som har betydning for lønnsveksten i gruppen. Lønnsforskjellene mellom utdanningskategoriene har derfor vært relativt stabil til tross for at det til tider har vært store forskjeller i stramheten i de ulike delmarkedene. En av hovedkonklusjonene: Lønnsdannelsen i norsk industri synes å være svært sentralisert og det synes å være høy grad av koordinering, også mellom de ulike utdanningskategoriene.</p> <p>Modellberegninger: En viss nedgang i arbeidsledigheten for personer med relativt høy utdanning, mens de med relativt lav utdanning vil oppleve enten uendrede eller noe stigende arbeidsledighet.</p>		

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
2.3	Larsen, K. A. ECON	Lønnsforskjellene i perioden 1989–1995.  Virkningene lønnsforskjellene har hatt for arbeidstakernes mobilitet mellom bedrifter og næringer.	Utvikle metode for beregning av ansattes timelønn og arbeidstid samt identifisere skifte av jobb mellom forskjellige arbeidsgivere (mobilitet).  Casestudier av 19 norske virksomheter og 70 funksjonsområder (arbeidsoppgaver i virksomhetene) og deres lønns- og personalsystemer og hvorledes disse brukes for å belønne gode resultater i arbeidsstokken.
Resultater	<p>I virksomheter med sentrale tariffavtaler er egenskaper ved stillingen av sentral betydning for grunnlønnen. Tilsvarende vektlegges i liten grad individuelle prestasjoner i motsetning til ansiennitet og virksomhetene har i liten grad innført resultatlønn. Samtidig ser man en tendens i retning av å knytte lønningene sterkere til det lokale arbeidsmarkedet samt å bruke lønnsystemet i større grad til å skape lønnsomme resultater for bedriftene. Bedriftene bruker i økende grad betaling for arbeid som belønning for godt arbeid.</p> <p>Sentrale tariffavtaler har mindre betydning når høy konkurranse på produktmarkedet møtes med desentralisering til selvstendige resultatenheter og tilknytning til utenlandske bedrifter. Her er det mindre krav til utdanning, større hensyn til lokalt arbeidsmarked, mer individuelle lønninger og sterkere vekt på individuell dyktighet.</p>		

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
2.4	Salvanes, K. G. SNF	Effekten på norsk arbeidsmarked av den økende globaliseringen: Lønnslikhet i åttiåra og nittiåra i et internasjonalt perspektiv. Mobilitet og lønnsforskjeller. Lønnsutjevning og verdiskaping.	Paneldata
Resultater	I Norge forhandles lønningene kollektivt ved at arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene fører forhandlinger, dette medfører at forskjellige bransjer har ulike minstelønner. Det er		

<p>dermed mulig å flytte fra en sektor som får økt minstelønn til en annen sektor med lavere minstelønn om en utestenges fra arbeidsmarkedet. Overgang mellom bransjer er et alternativ til ledighet.</p> <p>Basert på data for Norge 1990–95: økte minstelønner har ingen negativ sysselsettingseffekt for de arbeidstakerne som får økt tariff sammenliknet med dem som ligger rett over minstelønnen, men det er en viss tendens til turnover av arbeiderne mellom bransjene.</p>
--

Prosjekt	Prosjektleder/ Institutt	Målsetting	Data og metode
2.5	Moene, K.-O Frischsenteret	Arbeidsmarkedsfleksibiliteten og betydningen for lønnsdannelse og sysselsetting.  Videreutvikle teoretisk rammeverk for arbeidsmarkedstilpasning og lønnsdannelse. Nasjonale studier av lønnsdannelse og sysselsetting i delmarkeder.	Alle arbeidene i prosjektet tar utgangspunkt i strømmene i arbeidsmarkedet, inn og ut av arbeidsledighet og mellom bedrifter.  Sammenliknet lønnsdannelsen i USA, Storbritannia og Norge.  Kartlagt trender basert på erfaringene fra en større gruppe OECD land i perioden 1960–1992.
Resultater	<p>Gjennomstrømning i bedriften er avhengig av lønnsnivået i forhold til gjennomsnittet. Det har skjedd en klar økning i graden av desentralisering i lønnsfastsettelsen i perioden 1960–92, klart i Storbritannia og Sverige. Men fortsatt eksisterer det betydelige forskjeller mellom land. Når det gjelder makroøkonomiske indikatorer på systemforskjellene, er bildet ikke så klart. Sentraliserte systemer har gjennomgående noe lavere arbeidsløshet enn desentraliserte systemer. Trolig er det riktig å si at bildet er tilstrekkelig diffust til at tilhengere på begge sider av debatten fortsatt kan vise til studier som støtter deres syn.</p> <p>Det er en sterk sammenheng mellom sentralisering og lønnslikhet. Andelen av fattige husholdninger øker klart når vi beveger oss fra sterkt sentraliserte til mer desentraliserte systemer. Det er klare forskjeller i virkemåten til lokale arbeidsmarkeder med og uten fagforeninger. Arbeidsmarkedene i USA har den høyeste lønnsfleksibiliteten, fulgt av Storbritannia. Arbeidsmarkedene i Norge har betydelig lavere lønnsfleksibilitet enn arbeidsmarkedene i de to andre landene.</p> <p>Kvinnens lønninger er mindre følsomme overfor lokale arbeidsmarkedsforhold enn menns, mens lønningene til unge arbeidstakere er gjennomgående mer sensitive til endringer i arbeidsløsheten enn lønningene til eldre arbeidstakere. Både i Norge, Storbritannia og USA svinger lønningene blant uorganiserte arbeidstakere langt sterkere i takt med lokale arbeidsmarkedsforhold enn det lønnen til organiserte gjør.</p> <p>I desentraliserte markeder blir mobilitetskostnadene viktigere. Mobilitetskostnadene varierer mellom land, men forskjellene forklarer bare delvis hvorfor eksempel USA har lavere arbeidsløshet enn de fleste europeiske land. Ulike typer av mobilitetskostnader virker også forskjellig. Mens ansettelseskostnader alltid øker arbeidsløsheten, kan oppsigelseskostnader i noen tilfeller redusere arbeidsløsheten fordi færre blir oppsagt i nedgangstider.</p>		

## 2 Perspektiver

Det overordnede målet med forskningsprogrammet Sysselsetting og arbeidsmarked er ”å øke den forskningsbaserte kunnskapen om hvordan en kan oppnå vekst i sysselsettingen og reduksjon i arbeidsledigheten.” (Norges forskningsråd 1997:5) For å kunne sette de ulike prosjektene inn i en sammenheng kan det være fordelaktig å se nærmere på hvorledes man kan betrakte endringer i sysselsettingsmønstre og ledighet.

Demografiske faktorer som fødselsrater, dødelighet og migrasjon bestemmer arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning på sikt. Samtidig er det inngangsbarrierer og utskillingsmekanismer, hvor den konjunkturmessige situasjonen eller diskriminerende faktorer gjør det lettere eller vanskeligere å komme seg inn eller ut av arbeidsmarkedet. Markedet for lønnsarbeid må også betraktes i lys av andre måter å tjene til livsopphold på, eksempelvis gjennom selvstendig virksomhet, studielån, stipender, livrenter, trygder og andre sosiale ordninger.

Når det generelt står færre arbeidsplasser til disposisjon, kan flere unge velge å bruke mer tid på utdanning. Noen eldre arbeidstakere pensjonerer seg kanskje tidligere enn de ellers ville gjort. En del mennesker, som antar at de har små sjanser for å få jobb velger å la være å melde seg som arbeidssøkere fordi de ikke har rettigheter til ledighetstrygd. Uføretrygd kan i noen tilfeller representere en fordekt form for ledighet. Forholdsvis like deltakelsesrater kan skjule store forskjeller i gjennomsnittlig timetall per sysselsatt. Norge som har relativt høy deltakelse i arbeidsmarkedet har også relativt lav gjennomsnittlig arbeidstid, hovedsakelig på grunn av at mange kvinner jobber deltid. Arbeidsstyrkens størrelse i forhold til befolkningsmengden eller ledighetsrater kan dermed ikke uten videre sammenliknes mellom land.

Hvilke faktorer som reduserer arbeidsledighet og øker sysselsettingen er et sentralt spørsmål i de fleste land. Et vesentlig tema innenfor forskningen er ulike modeller for lønnsfastsettelse og hvilke konsekvenser disse har for arbeidsstyrkens størrelse og utvikling i ledighet. I hovedsak er det her snakk om den anglosaksiske, den europeiske og den nordiske modellen. Lønssystemene i USA og Storbritannia antas å være mer fleksible enn i europeiske land. Videre har Europa hatt mer gunstige sosiale ordninger for arbeidsledige enn det USA og Storbritannia har hatt. For det tredje antas det å være mindre kostnader ved ansettelser og avskjedigelser i det amerikanske arbeidsmarkedet. Alt dette kan være med å forklare forskjeller i ledighetsrater.

En teori som har fått økt oppslutning de senere år er at den teknologiske utviklingen har medført redusert etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft og økte jobbmuligheter for mennesker med bestemte kvalifikasjoner. En fastsatt minstelønn i en bransje (som fastsettes i kollektive forhandlinger mellom arbeidsgivere og fagforeninger) kan føre til økt ledighet for den ufaglærte delen av arbeidsstokken. Forholdet mellom sentral og desentralisert lønnsdannelse og virkningene dette har for lønnsnivå og ledighetsrater er et klassisk, men fortsatt relevant tema.

Arbeidsstyrken består av mennesker med forskjellige ferdigheter og ulike former for kompetanse. Arbeidsmarkedet kan også deles etter hvilke ferdigheter og hvilken kompetanse som etterspørres. Sannsynligvis er evner og læringsmuligheter fordelt tilnærmet likt mellom menn og kvinner og innenfor ulike folkegrupper. Dersom hudfarge, religionstilhøring og/eller kjønn i stedet for kompetanse og ferdigheter bestemmer mulighetene på arbeidsmarked, innebærer dette produktivitetstap for samfunnet og redusert livskvalitet for den enkelte. Et tema er derfor om det eksisterer diskriminering og hvordan man i så fall kan motarbeide dette. På samme måte er det av betydning å se om etterspørselen etter arbeidskraft samsvarer med tilbudet av arbeidskraft eller om det mismatch her.

Forskjellige medisinske og sosiale årsaker kan føre til utstøting fra arbeidsmarkedet. Et vesentlig spørsmål er om opplærings- og integreringstiltak kan bidra til å øke produktiviteten og dermed sikre arbeid til dem dette gjelder. På samme måte kan man tenke seg at det foreligger velferdsordninger som binder eller holder produktiv arbeidskraft ute av arbeidsmarkedet. Tilsvarende kan man også tenke seg sammenhenger mellom ledighetens varighet og framtidige muligheter for sysselsetting.

I privat sektor henger sysselsettingsutviklingen sammen med virksomhetenes lønnsomhet på lang sikt. I tillegg til kostnadsutviklingen på andre innsatsfaktorer, påvirker naturligvis lønnsutviklingen det totale bildet. Men det er også knyttet kostnader til rekruttering og oppsigelser av medarbeidere. Dersom det er høye utgifter forbundet med å ansette personell, kan bedriften foretrekke å forlenge arbeidstiden eller lønnsbetingelsene til dem som er ansatt, for eksempel ved utstrakt bruk av overtid. Friksjoner i arbeidsmarkedet kan medføre mye arbeid til få i stedet for mindre arbeid til mange.

Ettersom levestandarden i vestlige land har økt, har etterspørselen etter tjenester, både i og utenfor hjemmet vokst. Teknologiske endringer og nyvinninger har medført at vareproduksjon opprettholder eller øker produksjon med mindre arbeidskraft enn tidligere. Sammen med høyere etterspørsel etter tjenester gir dette et skifte fra det tradisjonelle industrisamfunn til tjenestesamfunn. Dette bringer med seg implikasjoner for sysselsettingsvilkår, arbeidsvilkår, kollektiv organisering og regulering av arbeidslivet.

Det er en rekke innfallsvinkler, temaer og nye problemstillinger som spørsmålene om økt sysselsetting og redusert ledighet fører med seg. Vi har valgt å presentere bidragene i programmet under de to delprogrammernes overskrifter. Strukturen i notatet er derfor at vi i kapittel tre ser nærmere på *Rammevilkår for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger*. Her deler vi inn i temaområder som følger: konsekvenser av økt etterspørsel etter tjenesteyting; diskriminering i arbeidsmarkedet; faktorer som påvirker arbeidsledighetens varighet og arbeidsmarkedstiltak.

I det fjerde kapitlet tar vi for oss det andre delprogrammet *Lønnsstruktur og inntektsfordeling*, hvor vi først ser nærmere på om kostnader ved ansettelser og oppsigelser reduserer arbeidstilbudet samt en del andre spørsmål knyttet til effektivitetslønn. Avsnitt 4.2 omhandler systemer for lønnsfastsettelse og konsekvenser for sysselsettingen, mens vi i 4.3 fokuserer på endringer i sammensetningen av kompetanse i arbeidsstyrken og hvilken betydning dette har for arbeidsledighet og lønn. Til sist følger i kapittel fem en oppsummering av

kunnskapsstatus fra programmet samt vår drøfting av hvilke områder og spørsmål som det syntes å være behov for økt kunnskap om.

### **3 Rammevilkår for arbeidslivet og virksomhetens sysselsettingsbeslutninger**

Som det framgår av tittelen er det stor åpning for hvilke problemstillinger som sorterer under prosjektområdet. Dette avspeiles også i de fire prosjektene som fikk tilført midler, hvorav tre er ferdigstilte og omfattes av oppsummeringen. Det ene prosjektet omhandler en komparativ studie av tjenesteytende sektor i 11 land, mens de to andre prosjektene tar for seg hva som bestemmer ledighetens varighet for enkeltpersoner og effektene av arbeidsmarkedskurs. Vi har også plassert diskriminering i arbeidsmarkedet som et tema under rammevilkår og bedriftenes sysselsettingsbeslutninger.

#### **3.1 Vekst i tjenesteyting – en sammenlikning av sysselsetting og partsforhold i 11 europeiske land**

Prosjektet *Arbeidslivsorganisering og kollektive forhandlinger i en økonomi med ekspanderende servicesektor* er bredt anlagt. I søknaden ble det pekt på tre hovedtema:

- faktorer som hemmer og fremmer økt tjenestesysselsetting og karakteristika som kjennetegner arbeidsstyrken og fordelingen av arbeids- og ansettelsesvilkår i servicesektoren
- hvordan endringer i sysselsettingsmønsteret, arbeidsmarkedets funksjonsmåte og samspillet mellom tjeneste- og vareproduserende sektor kan påvirke – og påvirkes av – partsrelasjonene og systemet for regulering av arbeidsforhold og lønninger i arbeidslivet
- hvordan variasjoner mellom et utvalg europeiske land når det gjelder utviklingen i tjenestesysselsettingen varierer med og innvirker på, nasjonale likheter og forskjeller i institusjonelle ordninger, organisasjonsforhold og reguleringssystemer i arbeidslivet

Prosjektet inneholder elleve landstudier som er bygget etter samme lest; med en generell beskrivelse av servicesysselsetting og parts- og avtaleforhold, samt nasjonale casediskusjoner knyttet til utvalgte områder (bank/finans, varehandel, IKT-sektoren).<sup>1</sup> Dølvik (2001) går igjennom teori på feltet og diskuterer drivkreftene bak veksten i servicesysselsetting. Arbeidet inneholder også en sammenfattende diskusjon av forholdet mellom servicesysselsetting på den ene siden, og arbeidslivets organisering og institusjoner på den andre (kollektiv organisering, i hovedsak på arbeidstakersiden, men også ifht. arbeidsgiverorganisering). Boken kan leses som en studie som setter

---

<sup>1</sup> Landstudiene omfatter Tyskland, Storbritannia, Nederland, Danmark, Irland, Østerrike, Italia, Frankrike, Sverige, Norge, og Finland.

spørsmålstegn ved noen etablerte oppfatninger av hva veksten i tjenestesysselsetting fører til når det gjelder arbeidsforhold, institusjonelle reguleringer og kollektiv organisering.

Longva (2001) imøtegår påstandene om at de skandinaviske modellene i form av velregulerte arbeidsmarkeder, sammenpressede lønnstruktur og stor offentlig sektor har møt sin begrensning. De siste tiårene i det norske arbeidsmarkedet har vært preget av betydelig vekst i offentlig sektor. Veksten i privat tjenesteyting har derimot blitt mindre fokusert, faktisk har denne økt i takt med veksten i arbeidsstyrken og har nå dobbel så stor andel av arbeidsstyrken som i 1960. Økonomisk vekst, endringene i tilbudssiden i arbeidsmarkedet og endringer i livsstil som en følge av kvinnes inntog på arbeidsmarkedet trekkes frem som de viktigste vekstkraftene i de private tjenestenæringene.

Konklusjon kan summeres som følger: Det er ikke en bestemt organisering som fører til best sysselsettingsresultater. Det innebærer at rommet for politiske og institusjonelle valg i arbeidsmarkedspolitikken er bredere enn mange har forestilt seg. Bakgrunnen er at landstudiene viser fellestrekk, men også stor variasjon mellom bransjer og land. Det pekes på at det er store forskjeller i sysselsettingsnivået mellom land som befinner seg på omtrent samme økonomiske utviklingsnivå, og at variasjonene i hovedsak reflekterer forskjellig nasjonalt sysselsettingsvolum i servicesektoren. Dette har igjen sammenheng med andelen kvinnelige yrkesaktive, familiemønster og velferdssystem. Her trekkes USA, Skandinavia, England og Nederland frem, med over 50 prosent i yrkesaktiv alder ansatt innen tjenesteyting, dvs. tre fjerdedeler av de sysselsatte – samtidig som fordelingen mellom privat og offentlig sektor er ulik og arbeidsmarkedssystem og velferdssystem er høyst forskjellige.

Videre pekes det på at: "I sterk motstrid til tesen om 'jobbløs vekst', økte sysselsettingen kraftig i mange europeiske land i siste halvdel av 90-tallet. I perioden 1998-2000 økte antallet sysselsatte i EU med over 3 millioner, tilsvarende om lag 1,5 prosent årlig vekst, hvorav brorparten kom i tjenester og for en stor del i heltidsjobber. Veksten var særlig sterk i Irland og Nederland, men også land som Spania, Frankrike, Østerrike og de skandinaviske landene opplevde solid vekst, spesielt i privat tjenesteyting.

I motsetning til USA og England som gjerne framheves som eksempler på at deregulering og nedbygging av sentrale forhandlingssystemer gir høyere sysselsettingsvekst, har de forannevnte landene satset på sosialt partnerskap og forhandlede reformer i arbeidsmarked og velferdsordninger. (-) Fordelingsvirkningene er imidlertid høyst forskjellige. Ulikhetene i lønns- og arbeidsvilkår er langt større, og har økt sterkere i England enn i de øvrige europeiske landene, samtidig som andelen 'working poor' er betydelig høyere".

Når det gjelder kollektiv organisering fremholdes det at samlet sett har endringene i næringsstruktur og veksten i privat tjenesteyting bidratt til redusert fagorganisering. Samtidig pekes det på at landstudiene rapporterte om forsøk på fornyelse av parts- og avtaleforhold. Konklusjonen her er dobbel: På den ene siden pekes det på at det ikke er en entydig og generell trend at kollektivavtaler og partsrelasjoner har mistet sin betydning og relevans i privat tjenesteyting. På den andre siden fremholdes det at "... den synkende organisasjonsgraden i mange land truer med å marginalisere

partsforholdenes betydning i privat tjenesteyting. For partene er dette ikke bare en trussel mot forbundene i denne sektoren hvor nesten halvparten av arbeidstakerne befinner seg, det reiser også grunnleggende spørsmål ved deres representativitet og legitimitet som talerør for de underprivilegerte gruppene i arbeidslivet”.

### 3.2 Diskriminering i arbeidsmarkedet – kjønn

Diskriminering defineres gjerne som at et menneske ikke får samme muligheter eller rettigheter som andre fordi han eller hun tilhører en bestemt, mer eller mindre veldefinert gruppe.<sup>2</sup> Vi kan tenke oss minst tre mulige former for diskriminering av kvinner i arbeidsmarkedet:

- kvinner får ikke tilgang til samme utdanning som menn og får dermed dårligere muligheter for enkelte typer arbeid
- arbeidsgivere lar være å rekruttere kvinner til bestemte jobber eller til enkelte delmarkeder selv når de har samme kompetanse som menn
- kvinner får lavere lønn for arbeid av samme verdi

Kvinner er oftere dårligere betalt enn menn<sup>3</sup> og arbeidsmarkedet har klare kjønnsmessige skjevheter. Dette har flere følgende mulige forklaringer (for en oversikt over teorier på dette området, se Barth og Dale-Olsen 1999a og 1999b):

- Kvinner velger i mindre grad enn menn å bygge opp kompetanse gjennom utdanning eller arbeidserfaring og får dermed jobber som er dårligere betalt (Teorier om kunnskapskapital)
- Menn ”shopper” i større grad enn kvinner rundt i markedet etter de best betalte jobbene (Søkerteorier)
- Kvinners arbeidstilbud er mindre elastisk enn menns (med andre ord; kvinner er villige til å godta lavere betaling enn menn). Arbeidsgivere setter derfor lønnen relativt lavere for kvinner, det vil si de diskriminerer kvinner ved å betale dem dårligere for arbeid av samme verdi (Teorier om monopoli i markedet)

Vi skal se litt nærmere på de ulike forklaringene. Kompetanse og ferdigheter påvirker produktivitet, noe som forventes å avspeile seg i avlønning. Opparbeidet kunnskapskapital avskrives fortere ved fravær fra arbeidslivet. Dersom kvinner legger mindre vekt på kompetanseoppbygging samt å ta vare på kunnskapskapitalen sin, blir de mindre verdt i arbeidsmarkedet. Vi kan her få en ond sirkel: Fordi kvinner får mindre igjen for å utdanne seg eller delta i opplæring i bedriften, lar de det være. En mønster der det hovedsakelig er kvinner som er borte fra arbeid i forbindelse med fødselspermisjoner og omsorgsoppgaver fordi mor tjener mindre enn far, kan altså opprettholde inntektsforskjellene.

Lommerud og Vagstad (2000) undersøker hvor vidt selvoppfyllende profetier fører til at kvinner kommer dårligere ut enn menn i yrkeslivet. Jo mer arbeidsgivere tror at kvinner har færre krefter til overs i jobben (fordi de utfører mer omsorgsarbeid), desto mer talentfulle må kvinnene være. Samtidig vil bedre karrieremuligheter og høyere lønn for

---

<sup>2</sup> Vi konsentrerer oss her om diskriminering med bakgrunn i kjønn fordi det er dette som er tema for den del av forskningsresultatene vi har fått i oppdrag å oppsummere.

<sup>3</sup> Vi tenker her på timelønn. Kvinner er oftere deltidsansatt og dette vil selvsagt påvirke kjønnsforskjeller i lønnsinntekt.



menn føre til en spesialisering innen familien der kvinner er hovedansvarlige for barna. For å endre mønsteret kan man enten prøve å påvirke reglene for karriereutvikling i arbeidslivet, eller prøve å påvirke arbeidsfordelingen i hjemmet. Tiltakene må være permanente heller enn midlertidige. Kvinner vil alltid måtte være borte fra arbeidet i forbindelse med fødsel og i barnets første levetid, noe som medfører en "naturgitt" ulempe i arbeidsmarkedet for kvinner.<sup>4</sup> Her kan det innvendes at det ikke er utenkelig at menn kan "oppdras" til å føle så vel glede som plikt til å være hjemme med barn. Dersom slike holdninger innarbeides, skulle det ikke være nødvendig å ha spesielle institusjonelle ordninger mot diskriminering av kvinner.

Den som er aktivt ute og ser etter muligheter, vil lettere kunne finne et mer lukrativt arbeid eller nåværende arbeidsgiver vil være villig til å gi høyere lønn for å beholde vedkommende i bedriften. Regner kvinner med at de uansett anstrengelser ikke vil få de bedre betalte stillingene, kan de la være å søke med samme intensitet som menn. Kvinner kan dessuten i mindre grad enn menn ha opparbeidet seg et nettverk for informasjonsutveksling.

Både teorier om kompetansekapital og såkalte "søketeorier" omhandler arbeidstilbudet. Monopsiteorier og teorier om duale markeder fokuserer på etterspørselen etter arbeidskraft. I følge teorier om duale markeder finnes det et primært og et sekundært arbeidsmarked. Mennene arbeider hovedsakelig i det primære markedet mens kvinnene oftere er henvist til det sekundære arbeidsmarkedet. Det primære markedet, som er kjennetegnet av stabilitet, høye lønninger og stor jobbsikkerhet gir tilgang til et internt arbeidsmarked i bedrifter med høy grad av fagorganisering. Lønningene betales i forhold til veldefinerte kompetansekrav i organisasjonen.

Utskiftninger i arbeidsstokken medfører utgifter for bedriftene. Noen bedrifter betaler derfor ekstra for å beholde gode medarbeidere lenger. Dersom kvinner i mindre grad enn menn er på utkikk etter slike bedrifter eller generelt er mindre mobile, kan arbeidsgiverne gi kvinner lavere lønn og likevel beholde dem. I den grad bedriftene selv bestemmer timeprisen og det samtidig er forskjeller mellom kvinner og menn hvor villige de er til å jobbe for en gitt lønn, kan dette medføre lønnsdiskriminering.

Barth og Dale-Olsen (1999a) peker på at det finnes indikasjoner på et delt arbeidsmarked i Norge i og med at forskjellige bedrifter lønner "identiske" individer ulikt. Det er likevel uklart om oppdeling i et primært og et sekundært arbeidsmarked er særlig treffende. Barth og Dale-Olsen (1999b) analyserer eventuelle sammenhenger mellom forskjeller i mobilitet mellom menn og kvinner og hvilke konsekvenser dette i så fall har for lønnsforskjeller mellom kjønnene. For perioden 1989-1991 finner de at

---

<sup>4</sup> Lommerud og Vagstad diskuterer også hvilke konsekvenser det har for inntektsfordelingen i samfunnet om kvinnekjønnediskrimineringen opphører. Dersom menn med gode inntjeningsmuligheter gifter seg med kvinner som også kan forvente god lønn ("like barn leker best"), øker skjevheten i samfunnet ved likebehandling av kjønnene. En produktiv kvinne tar nå muligens jobben fra en mindre produktiv mann. Vi får i så fall på den ene siden familier der begge foreldrene har høy inntekt mens på den andre siden finnes familier der begge de voksne er arbeidsledige eller lavt lønnede. Når den ene av ektefellene er hjemmeverende eller diskrimineres i arbeidsmarkedet, bidrar det med andre ord til utjevning av inntektsfordelingen mellom familiehusholdninger. Lommerud og Vagstad uttrykker imidlertid forståelse for at kvinner ikke "ofrer" egen karriere for å skape mer inntektslikhet i samfunnet. Det kan tilføres at en mer lik inntektsfordeling alternativt kunne oppnås om menn reduserte - og kvinner økte arbeidsinnsatsen utenfor hjemmet.

bedrifter som hovedsakelig har kvinnelig ansatte er de bedriftene som utvider mest, mens de bedriftene som hovedsakelig ansetter menn har størst sannsynlighet for å nedlegges. Arbeidsmarkedet er i stor grad delt mellom typiske kvinnedominerte og typisk mannsdominerte bedrifter. Barth og Dale-Olsen finner videre at kvinner har en høyere turnover i ellers sikre jobber enn menn. Dette henger sammen med at kvinner er overrepresentert i bransjer med relativt høy utskifting av medarbeidere. Også menn som arbeider i disse bransjene veksler forholdsvis ofte jobb. Mannsdominerte bransjer har derimot lavere turnover og dette gjelder også for de kvinnene som er ansatt der. Det kan altså synes som det er bransje som er det viktigste kjennetegnet, men at kjønnsforskjellene kommer frem fordi kvinner og menn til dels er i forskjellige arbeidsmarkeder.

Generelt er det en sammenheng mellom kompetanse og turnover. Jo mer spesifikk kunnskap som kreves i en bransje, desto lenger blir folk værende i samme jobb. Mens menns turnover går ned når bedriftene betaler høyere lønn, er ikke dette i samme grad tilfellet for kvinner. Dette kan bety at hvis menns jobbsøk er relativt mer avhengig av alternative lønnsbetingelser, vil menn og kvinner kunne ende opp i ulike bedrifter og næringer.

Dersom kvinners lønninger er mindre følsomme overfor lokale arbeidsmarkedsforhold enn menns, vil arbeidsgivere ha et insitament til å tilby kvinner mindre betaling for samme jobb. Man kan tenke seg at en konsekvens av dette vil være at kvinner må være mer lønnsbevisste når de ser seg om etter arbeid og ikke være redde for å forlange gode betingelser når de søker om ansettelse i en bedrift.

### **3.3 Hvilke faktorer påvirker arbeidsledighetens varighet?**

Ledighetens varighet for den enkelte arbeidssøker kan være avhengig av flere ulike forhold, som for eksempel (jf Røed 2000, Røed og Zhang 1999):

- Konjunkturer og andre arbeidsmarkedsforhold
- Individuelle ferdigheter
- Økonomiske kompensasjonsordninger
- Rene tilfeldigheter

Røed og Zhang (1999) analyserer faktorene med bakgrunn i norske ledighetsdata for perioden 1989-1998. De finner at såvel konjunkturforholdene som individuelle kjennetegn har betydning for ledighetens varighet. Sannsynligheten for å komme ut av ledighet avtar jo lenger man har vært ute av arbeidslivet og romslige dagpengeordninger bidrar muligens til å forlenge ledigheten. Røed (2000) gir for øvrig en oppsummering på norsk av dette arbeidet.

I den internasjonale litteraturen om arbeidsledige fokuseres sannsynlighet for å komme tilbake til arbeid særlig på to spørsmål. "Det første dreier seg om hvordan dagpengeordninger antas å påvirke jobbsannsynligheten i negativ retning, ettersom dagpengene gjør jobbsøkerne mindre ivrige etter å finne ledige jobber, og mer kresne med hensyn til hva slags jobber de vil godta. Det andre spørsmålet dreier seg om hvordan jobbsannsynligheten påvirkes av ledighetsperiodens varighet. Lengre varighet vil redusere jobbsjansene dersom jobbsøkerne blir demoralisert eller stigmatisert, eller

øke jobbsjansene dersom de ledige får stadig dårligere økonomi og som følge av dette senker reservasjonskravene til en ny jobb.” Røed (2000:37)

Røed og Zhang (1999) finner at kompensasjonsgraden i dagpengesystemet gir en negativ effekt når det gjelder sannsynligheten for å komme seg ut av ledigheten. Effekten er sterkere i en lavkonjunktur enn i en høykonjunktur, noe som kan ha sammenheng med at arbeidskontorene stiller strengere krav til arbeidssøkerne når det er god tilgang på jobber. Analysene viser at sannsynligheten for å forlate ledighetsstanden stiger noe i månedene før dagpengene faller bort eller blir redusert, men den øker også i perioden etter at kompensasjonen opphører. Det siste kan indikere at arbeidsledige rett og slett ikke lenger melder seg på arbeidskontoret etter at trygderettighetene tar slutt. Med andre ord; det er ikke sikkert at opphør av dagpenger driver de arbeidsledige tilbake i jobb, men at de i stedet går ut av den registrerte arbeidsstyrken.

Det er sammenheng mellom den generelle arbeidsmarkedssituasjonen og andelen langtidsledige. Men det er ikke slik at en konjunkturoppgang reduseres antall langtidsledige umiddelbart. ”I den første delen av en lavkonjunktur domineres ledighetskøen av korttidsledige med (individuell sett) relativt gode jobbsjanser. Ettersom lavkonjunktoren fortsetter øker gjennomsnittlig varighet, og ledighetskøen består i økende grad av personer som har vanskeligheter med å skaffe seg jobb. Når høykonjunktoren så til slutt melder seg har disse utsorteringsmekanismene sørget for at det ( i gjennomsnitt) er en nokså svak gruppe som befinner seg i ledighetskøen. Derfor tar det også tid før bedringen i de individuelle jobbsjansene slår ut i økt faktisk utstrømmingsrate.” Røed (2000:41)

En viktig individuell faktor både for ledighetens varighet og sannsynligheten for å komme i arbeid i løpet av en lavkonjunktur er utdanning. ”Når det er dårlige tider, er en del personer villige til å godta arbeid som de egentlig er overkvalifisert for. Dermed blir det få jobber igjen til dem som virkelig har svake kvalifikasjoner” (Røed 2000:44). Vi kommer tilbake til betydningen av utdanning i avsnitt 4.3.

Deltakelse i arbeidsmarkedstiltak gir i følge Røed og Zhang (1999) bedre muligheter for å komme tilbake i arbeid. Dette kan imidlertid delvis henge sammen med seleksjonseffekter, for eksempel at mennesker som er særlig motiverte for å komme i jobb søker om å delta på slike kurs. Effekten av arbeidsmarkedstiltak er tema for neste avsnitt.

### **3.4 Effekten av arbeidsmarkedstiltak**

De nordiske landene har vært blant de fremste til å ta i bruk aktive arbeidsmarkedstiltak (ALMP) eller etterutdanning som redskap for å redusere arbeidsledigheten. I Norge står arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO) for om lag 40 prosent av det samlede tilbudet. Dette er yrkesrettede kurs av varighet mellom 5 og 20 uker, som er frivillige og som er gratis for deltakerne. Kostnadene dekkes av det offentlige, selv om kursene som oftest skjer i privat regi.

Internasjonalt er det en debatt knyttet til om denne aktive arbeidsmarkedstiltak har noen effekt, om det er lønnsomt å bruke penger på denne type tiltak – og om deltakerne kommer bedre ut. De forskjellige evalueringstudiene som er blitt gjort kommer frem til forskjellige resultater (Torp 2002). Dette har muligens sammenheng med forskjellige

metoder og forutsetninger som legges til grunn, tidsforløpet for å måle effekten av tiltakene, type tiltak, økonomiske konjunkturer, hvilke kostnader man skal legge til grunn og hvilke suksesskriterier man skal bruke. Det er med andre ord ingen felles oppfatning om at arbeidsmarkedstiltak gir uttelling for deltakerne eller for arbeidsmarkedet samlet.

Prosjektet '*Betydningen av konjunkturfase for effekt av aktive arbeidsmarkedstiltak*' går inn i den internasjonale debatten, hvor man evaluerer effekten av deltakelse på AMO kurs (jf Raaum m.fl. 2002a og 2002b). Dette gjøres gjennom å bruke registerdata over deltakere på AMO kurs og arbeidsledige som ikke deltok på slike kurs. De som ikke deltok på AMO kurs blir som sammenlikningsgruppe gjort mest mulig lik deltakerne. Ved å bruke denne type av matching som estimeringsmetode forsøker man å unngå forventningsskjevhet i effektene av kursene (det vil si at de empiriske resultatene er mer robuste).

Datamaterialet er basert på Aetats register over helt ledige personer i alderen 25-50 år i perioden 1991-1996. I tillegg til opplysningene i registeret er det koblet på informasjon fra personregisteret, utdanningsregisteret og likningsregisteret for perioden 1992-97. Utvalget danner med andre ord en fullstendig oversikt over potensielle søkere og deltakere på AMO kurs i perioden 1991-96.

Materialet grupperes inn etter kjønn og om man har rett til dagpenger eller ikke. Til sammen får man 48 grupper av AMO deltakere, som man parvis matcher sammen med andre med tilsvarende kjennetegn. Denne matchingen er foretatt slik at AMO deltakerne og de helt ledige skal være mest mulig like i forhold til predikerte sannsynligheter for å gå over på andre tiltak, være helt ledig og å gå ut av ledighetsregisteret (eksempelvis skole, arbeid eller trygd). Som avhengig variabel eller suksesskriterium brukes årsinntekt. Effektene er beregnet gruppevis etter gjennomsnittlige lønnsforskjeller mellom AMO deltakerne og de matchede ikke deltakerne.

Studien viser at AMO kursene har positiv effekt på deltakernes arbeidsinntekt, men at dette varierer med ulike kjennetegn. Mens AMO deltakere med rett på dagpenger har en god inntektsgevinst, er gevinsten mindre for kursdeltakere uten rett på dagpenger. Nykommere på arbeidsmarkedet (som ikke har opptjent rettigheter til dagpenger) kan være motivert av godtgjørelsen som følger med AMO deltakelse heller enn kompetanseøkning. Dette gir altså ulik rekruttering til AMO kurs for de to gruppene, noe som er en mulig forklaring på forskjeller i deltakernes arbeidsinntekt etter avsluttet kurs. AMO-deltakere med tidligere arbeidserfaring kan for eksempel være mer motivert til å komme i arbeid enn de som ikke har hatt jobb tidligere.

Det er noen små forskjeller mellom kjønnene. Mens kvinnelige kursdeltakere dekker inn de samlede kostnadene for tiltaket etter fem år, tar det seks til syv år for de mannlige kursdeltakerne gjør det. For deltakere uten rettigheter til dagpenger – av begge kjønn – ligger den samlede inntektsgevinsten under kurskostnadene

Prosjektet undersøker videre hvor mye de økonomiske konjunkturer spiller inn når det gjelder hvilke effekter kursene har. Datamaterialet gjør det mulig å skille mellom betydning av konjunktur og betydning av tiden som har gått siden tiltaket ble gjennomført – på effekten av tiltaket. Ledigheten i det norske arbeidsmarkedet varierte fra 5,5 prosent i 1993 til 3,3 prosent i 1997. Ved å analysere de forskjellige kohortene

(91-96) kommer det frem at effektene av AMO er større når ledigheten er lav og utstrømmingen fra arbeidsledighet er stor. Studien har brukt ledighetsnivået i arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og årlig utstrømming fra arbeidsledighet samlet og fylkesvis (lokalt ) som indikatorer. Dersom den månedlige utstrømmingen fra arbeidsledighet øker med ett prosentpoeng, fra 6 til 7 prosent gir dette en økning i førsteårseffekten av AMO på 3500 kroner.

## 4 Lønnsstruktur og inntektsfordeling

Under delprogrammet *Lønnsstruktur og inntektsfordeling* har vi valgt å oppsummere forskningsbidragene under tre hovedtemaer. Det første temaet, som omhandles i avsnitt 4.1 er mobilitetskostnader og effektivitetslønn. I avsnitt 4.2 ser vi nærmere på sammenheng mellom lønnsdannelse og sysselsetting, mens tema for avsnitt 4.3 er hvordan kompetanseendringer kan virke inn på lønninger og ledighet.

### 4.1 Mobilitetskostnader og effektivitetslønn

Bedriftene har kostnader knyttet til utskiftninger i arbeidsstokken. Slike kostnader omtales gjerne som mobilitetskostnader eller friksjonskostnader. Ett annet sentralt begrep i denne sammenhengen er effektivitetslønn, som blant annet innebærer at når arbeidsgiverne tilbyr betaling til sine ansatte, kalkulerer de inn friksjonskostnadene. Sagt på en annen måte; en bedrift prøver å tilby så høye lønninger at de kan beholde gode medarbeidere lengst mulig for å unngå kostnader forbundet med nyansettelser. Kostnadene omfatter blant annet stillingsannonser i dagsavisene, tid brukt på intervju av aktuelle søkere og opplæring av de nyansatte.<sup>5</sup>

Større bedrifter betaler ofte høyere lønn enn mindre enheter innen samme bransje (Barth og Dale-Olsen 1999a, Liabø 1998, Salvanes m.fl. 1999). Slike lønnsforskjeller kan delvis ha sammenheng med relativt høyere friksjonskostnader i små bedrifter. For eksempel betyr faste kostnader<sup>6</sup> ved ansettelser relativt mer i forhold til inntektene i små enn i store enheter. Dette kan igjen føre til at det blir mindre igjen til lønn ved samme produktivitet i de små bedriftene. Store bedrifter har oftere en etablert personalavdeling som også tar seg av ansettelsessaker. De som jobber i personalavdelingen får sin faste lønn uansett hvor mange eller få nyansettelser bedriften foretar. I en liten bedrift uten personalavdeling må det settes av ekstra ressurser hver gang det er snakk om nyansettelser. Utgifter til annonsering, opplæring o.l. utgjør vanligvis et fast beløp slik at kostnadene per nyansatt blir større, desto færre nyansettelser bedriften foretar (Strand 2000a).

Friksjonskostnader innebærer også kostnader knyttet til oppsigelser. Det skilles mellom oppsigelseskostnader for en part, som motsvares av inntekter for den annen part (for eksempel sluttvederlag) og kostnader som ikke motsvares av inntekter for noen av partene (for eksempel utgifter ved rettslige konflikter eller eventuelle skatter og avgifter som må betales til myndighetene). Den førstnevnte formen for kostnader kan betraktes som en del av arbeidstakerens samlede kompensasjon mens sistnevnte i stor grad vil representere graden av «fleksibilitet» i bedriftenes arbeidsmarkedstilpasning, som

---

<sup>5</sup> I følge Strand (2000a:113) ”synes kostnadene ved å miste en arbeidstaker (knyttet til sluttkompensasjon, tapt produksjon og nyrekrutteringskostnader) å ligge nærmere en årslønn for store norske bedrifter”.

<sup>6</sup> Med bakgrunn i norske data for verkstedsindustrien i perioden 1986-1995 finner Nilsen m. fl. (2001) at faste utgifter utgjør en viktig del av kostnader ved ansettelser. Kostnadene ved å redusere antall ansatte er større enn kostnadene ved utvidelser.

uttrykker hvor vanskelig eller kostnadskrevede det er for en bedrift å bli kvitt en arbeider. Kortsiktig fleksibilitet er for eksempel typisk knyttet til sesong eller konjunktursvingninger i behovet for arbeidskraft. I perioder med slakk i produksjonen kan bedriften ønske å redusere antall ansatte.<sup>7</sup>

En kostnadsøkning som ikke motsvares av inntekter for noen av partene har to motsatte effekter på bedriftens etterspørsel etter arbeidskraft. På den ene siden vil økt oppsigelseskostnad øke totalkostnaden ved ansettelse. "Før eller siden må jo arbeidstakeren forsvinne fra bedriften, og bedriften kan når som helst bli tvunget til å kvitte seg med han eller henne. Denne effekten medfører at etterspørselen etter arbeidskraft reduseres når oppsigelseskostnaden øker. På den annen side vil økt oppsigelseskostnad gjøre det mindre attraktivt for en bedrift å kvitte seg med en arbeidstaker som allerede er ansatt. Dette trekker i retning av at bedriftene oftere enn ellers vil beholde allerede ansatte arbeidere i bedriften ved lavkonjunktur. Dette momentet trekker isolert i retning av høyere gjennomsnittlig sysselsetting, og at samlet sysselsetting vil variere mindre enn ellers ved konjunktursvingninger. Samlet konsekvens av de to momentene er at når etterspørselen rettet mot bedriftene varierer lite over tid, vil økte oppsigelseskostnader redusere samlet arbeidskraftetterspørsel og dermed samlet sysselsetting. I tilfeller med betydelige konjunktursvingninger er derimot denne konklusjonen langt fra opplagt. (...) Konsekvensen av høye oppsigelseskostnader er at bedriftene hamstrer arbeidskraft selv i tilfeller der arbeidskraftens produktivitet i andre anvendelser, utenfor bedriften, kan være langt høyere. Alt i alt fører økte oppsigelseskostnader til at det skapes færre nye jobber."(Strand 2000a).

Det vil koste mer å få ansatt en ny medarbeider i et stramt arbeidsmarked enn når det er god tilgang på arbeidskraft. Når det er mangel på arbeidskraft vil enkelte bedrifter bygge opp en intern reserve av ansatte. Dette bidrar til å forsterke presset i arbeidsmarkedet (Moene og Wallerstein 1997). Dersom bedrifter ønsker å ansette flere nye arbeidere enn det er arbeidssøkende, øker friksjonskostnadene, noe som i neste omgang fører til økte produktivetskrav. Dette medfører igjen at færre nye bedrifter etableres. Samlet resultatet blir færre ansettelser, lavere likevektslønn og høyere nivå på langtidsledigheten, jf Strand (2000a).

I økonomiske nedgangstider kan derimot arbeidsgivere bli ekstra forsiktige med å ansette folk og dermed pådra seg utgifter i forbindelse med avskjedigelser. Dette kan føre til at friksjonsledigheten går opp. Dersom arbeidsgiverne forventer at dagens arbeidsledighetsnivå også holder seg i framtida, kan dette isolert sett bidra til å forhøye friksjonsledigheten. Forventninger om god tilgang på arbeidskraft framover gjør det mindre aktuelt å ansette noen i dag (Moene og Wallerstein 1997). Mobilitetskostnadene medfører altså selvforsterkende krefter både i nedgangs- som oppgangstider.

Akram og Nymoen (2001) finner klare indikasjoner på at etterspørselen etter arbeidskraft varierer med arbeidsmarkedsforhold for perioden 1974-96. Deres resultater tyder på at sysselsettingen justerer seg mye fortere mot likevektsnivået i nedgangstider enn i perioder med press i arbeidsmarkedet. Mobilitetskostnader varierer mellom land,

---

<sup>7</sup> Dersom den ansatte må slutte fordi han eller hun likevel ikke tilfredsstiller bedriftens krav til sine ansatte, er dette å anse som en del av ansettelseskostnadene.

men forskjellene kan bare delvis forklare hvorfor USA har lavere arbeidsløshet enn de fleste europeiske land (Strand 2000a).

Moene og Wallerstein (1997) hevder at arbeidsmarkedsfriksjoner kan tenkes å gi positive produktivitetseffekter. Dersom bedriftene holder en arbeidskraftreserve også i dårligere tider, kan det gjøre de ansatte mer trygge og dermed mer villige til å satse på bedriftsintern opplæring og kompetanse, noe som igjen bidrar til å bedre produktiviteten.

Strand (2000b) ser på virkninger av mobilitetskostnader på sysselsettingen når det er forskjeller i produktivitet mellom ansatte. Det forutsettes at faktisk produktivitet til en nyansatt ikke kan observeres av arbeidsgiverne før han eller hun er begynt i jobben, og at lønnsdannelsen skjer individuelt. Dersom det i utgangspunktet er lave kostnader knyttet til utskifting av medarbeidere, vil bedriftene lett kunne kvitte seg med arbeidstakere de mener er for lite produktive. Dette har igjen negative ringvirkninger for andre bedrifter i og med at disse får høyere søkekostnader. Andelen arbeidssøkere med lav produktivitet i forhold til arbeidssøkere med høy produktivitet øker, slik at andre bedrifter som ønsker å rekruttere vil bruke lengre tid på å finne produktiv arbeidskraft. Myndighetene kan korrigere for slike uønskede virkninger ved å øke oppsigelseskostnadene og da fortrinnsvis slike oppsigelseskostnader som kan betraktes som en del av arbeidstakerens samlede kompensasjon.

Effektivitetslønn kan også argumenteres for ut fra ønske om å øke de ansattes produktivitet. Strand (2000c) presenterer hvordan ulike systemer for lønnsfastsettelse påvirker resultatene av teamarbeid. Utgangspunktet er at bedriften ikke kan observere produktiviteten til hver enkelt ansatt og at samlet resultat er avhengig av at de ansatte samarbeider. Det beste resultatet oppnås da ved at alle får lik minstelønn og at det gis en felles bonus dersom produksjonen overstiger et fastsatt minimum. De ansatte med høyest produktivitet vet at de bidrar mer til fellesskapet enn de andre, noe som kan redusere arbeidslysten og innsatsen. Det viktigste for dem er likevel å få utbetalt tillegget, slik at de står på ekstra for å få hevet det samlede lønnsnivået. En forutsetning her er at alle bedrifter er like og betaler samme lønn.<sup>8</sup>

Colbjørnsen (1998) ser nærmere på hvordan bedriftenes organisering har konsekvenser for lønnsdannelsen og virksomhetenes lønnsystem. Hans teoretiske drøftinger viser en klar kobling mellom kollektive forhandlinger og hierarkiske organisasjoner, mens det innen nyere organisasjonsformer er en tydeligere sammenheng mellom prestasjon og lønnsdannelse. I nettverksorganisasjoner er ansiennitet og stillingsbaserte regulativlønninger vanskeligere å praktisere, mens det i desentraliserte resultatenheter vil være ønskelig fra virksomhetens side å koble lønnsdannelsen opp mot incentivbaserte lønnsystemer.

Barth og Dale-Olsen (1999a) sine data viser at bedrifter som betaler sine ansatte over gjennomsnittet for samme kvalifikasjoner har lavere turnover enn andre bedrifter. Deres funn kan sees som støtte for teorier om effektivitetslønninger. Resultatene indikerer

---

<sup>8</sup> Strand diskuterer også en situasjon med konkurranse om arbeidskraften og finner at det da ikke er mulig å oppnå best mulig resultat ved lik lønn til alle uansett innsats. Dette har sammenheng med at også lavproduktive vil søke seg til de bedriftene som betaler best (ugunstig utvalg modell) og bedriftene har ingen mulighet til å skille mellom ansatte ut fra hvor mye de bidrar til i produksjonen.



videre at arbeidsgivere har en viss markedsmakt og fastsetter betaling etter arbeidssøkerens antatte lønnselastisitet. Som arbeidstaker får du altså betalt ulikt for samme type arbeid (gitt dine kvalifikasjoner) alt etter hvilken bedrift du jobber i. Begrensningen ved studien er at den er foretatt for kun ett år (1990).

De forskjellige arbeidene synes her å stå ovenfor en form for simultanitetsproblem idet det er usikkert hvilke variabler som bestemmes innenfor modellen. For eksempel kan en spørre seg om lavere turnover henger sammen med at de ansatte trives i bedriften, og ikke nødvendigvis lønnsnivået. En bedrift med god ledelse, der samarbeidet fungerer og de ansatte føler de får utvikle sine evner kan også ventes å gi høyere produktivitet og dermed høyere lønn. Nettopp arbeidssituasjonen (og ikke nødvendigvis lønnsnivået) gjør at de ansatte blir i bedriften. Med andre ord; kan det tenkes at det er stabile og gode samarbeidsrelasjoner (lav turnover) som fører til høyere lønn og ikke høyere lønn som gir lavere turnover?

## **4.2 Lønnsfastsettelse og sysselsettingseffekter**

Her skal vi konsentrere oss om konsekvenser for sysselsettingen når lønnene fastsettes gjennom kollektive forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Norsk økonomi er kjennetegnet ved forholdsvis sentral lønnsfastsettelse og stabile relative lønninger mellom grupper.

Moene og Wallerstein (1997) og Moene (1999) drøfter virkninger av sentralisert lønnsfastsettelse for små åpne økonomier som Norge. Deres hovedpoeng er at arbeidsgiverne (særlig i eksportsektoren) har hatt fordeler av et sentralisert system. Argumentasjonen går som følger; "Sentraliserte lønnsforhandlinger kom som et resultat av økt konkurranse i verdensøkonomien i forbindelse med den økonomiske verdenskrise på 1930-tallet. Arbeidstakere i eksportnæringen i Norge (og Sverige) måtte tåle betydelig lønnsnedslag. Fagforeningene i eksportnæringene fryktet at arbeiderne i mer skjermede næringer som bygg og anlegg, skulle få betydelige lønnstillegg, noe som ville medføre økte levekostnader for alle. For å kontrollere fagforeningene i skjermede næringer ønsket de fagorganiserte i utekonkurrerende næringer å koordinere lønnsfastsettelsen. Anført av jern- og metallarbeiderne, arbeidet de for sentralisering av lønnsforhandlingene. Resultatet av økt internasjonal konkurranse ble altså ordningen med landsomfattende tariffavtaler som har vært den dominerende måten å fastsette lønningene i etterkrigstiden. I de sentrale oppgjørene forhandlet som regel utekonkurrerende sektorer først. Lønnstilleggene deres som gjenspeilet den internasjonale konkurransesituasjonen, dannet så et mønster for oppgjørene i andre sektorer. På en måte fikk Skandinavia et system for lønnsfastsettelse som først og fremst var tilpasset den utsatte konkurransesituasjonen i små åpne økonomier. Snarere enn å være knyttet til proteksjonisme, var altså sentraliserte oppgjør tilpasset en liberal handelspolitikk." (Moene 1999:80).

Systemet med sentralisert lønnsfastsettelse har gitt små lønnsforskjeller. "En sentralt fastsatt lønnsstruktur gir ikke bare lik lønn for likt arbeid, men reduserer også andre lønnsforskjeller som oppstår i en friere markedsorganisering. De laveste lønningene presses opp, mens de høyeste lønningene presses ned. Land med sentrale lønnsforhandlinger har som en konsekvens en mer egalitær lønnsstruktur enn andre land." (Moene 1999:81) Dette betyr samtidig at ansatte i jobber som krever forholdsvis lite fagkunnskap har tjent på ordningen, mens høyt utdannede arbeidstakere har vært

lønnsmessige tapere. Moene drøfter også grunner for endringer i retning av et mindre solidarisk lønnsystem:

- utdanningsekspløsjonen har økt størrelsen på den potensielle middelklassen som kommer tapende ut ved sentraliserte lønnsforhandlinger
- et mindre progressivt skattesystem gjør det dyrere for arbeidstakere med potensial for høy lønn å være solidariske med dem som har dårligere inntjeningsmuligheter
- et mer utstilt luksusforbruk blant kapitaleiere kan gjøre det vanskelig å vinne gehør for behovet for lønnsmoderasjon og samordning
- teknologiske nyvinninger medfører at arbeidsgiverne ønsker belønningssystemer lokalt som kan premiere kvalifikasjoner og initiativ
- mens eksportnæringene er samfunnsøkonomisk like viktige som før, sysselsetter de færre mennesker enn tidligere relativt til andre næringer som for eksempel tjenesteyting.

I sin oppsummeringsrapport til Forskningsrådet påpeker Moene at sentrale fagforeninger har liten mulighet til å begrense lokale fagforeninger fra å operere på egen hånd. ”Det er arbeidsgiverorganisasjonene som har makt til å tvinge lokale fagforeninger inn i sentrale avtaler.” Innenfor prosjektet *Bedriftenes sysselsettingsstrategier, lønnsdannelse og arbeidsmarkedsfleksibilitet* er det utviklet modeller som kan kaste lys over arbeidsgivernes rolle i lønnsfastsettelsen.<sup>9</sup>

”Desentralisert lønnsfastsettelse innebærer at hver arbeidsgiver fastlegger lønnsnivået i sin bedrift. Lønnsnivået påvirker den lokale arbeidsinnsatsen og strømmen av arbeidstakere som slutter i bedriften, noe arbeidsgiveren tar hensyn til. Lønnsnivået blir høyest i de mest effektive bedriftene fordi høy arbeidsinnsats og jevn sysselsetting kaster mest av seg der. En slik form for desentralisering gir (i) en lønnsspredning som kan betraktes som urettferdig ettersom like effektive arbeidstakere mottar forskjellig lønn alt etter hvilken bedrift de er sysselsatt i, og (ii) samfunnsøkonomisk ineffektivitet i form av høy arbeidsløshet.

Arbeidsløshet og ulikhet innebærer at både fagforeninger og arbeidsgivere kan tjene på å koordinere lønnsfastsettelsen på tvers av bedrifter. Arbeidsgiverne kan samlet sett tjene på en mer egalitær lønnsfordeling med lavere gjennomsnittslønn og høyere sysselsetting. Mindre lønnsforskjeller er altså en gevinst og ikke kostnad for dem. Den reduserte arbeidsinnsatsen som en mer egalitær lønnsfordeling innebærer, blir nemlig mer enn kompensert av lavere lønnskostnader. Dette er en viktig grunn til at sentralisering medfører lønnsammenpressing. I tillegg gir sentralisering av lønnsfastsettelsen de fagorganiserte en mulighet til å stemme over lønnsfordelingen. Da kan sentralisering redusere en type ineffektivitet i form av for høy arbeidsløshet, men samtidig forsterke en annen type potensiell ineffektivitet i form av for små lønnsforskjeller. Hvordan de to typene av ineffektivitet spiller seg ut i ulike situasjoner forklarer de skiftende preferansene for sentraliserte løsninger både blant arbeidsgivere og arbeidstakere.”

Prosjektet har også kartlagt trender i sentralisering/ desentralisering av lønnsfastsettelsen i en rekke OECD land i perioden 1960-1992. Tre grupper av land er

---

<sup>9</sup> Da vi ikke har fått tilgang til Moene og Wallerstein (2002a og 2002b) innen tidsfristen, er dette og neste avsnitt basert på Moene sin oppsummering i sluttrapporten til Forskningsrådet

studert. Den første gruppen omfatter de nordiske landene hvor arbeidsmarkedsorganisasjonene er omfattende og hvor lønnsfastsettelsen har vært sentralisert i det meste av etterkrigstiden. Den andre gruppen består av det kontinentale Europa hvor fagforeningene er mindre omfattende og koordinerte og hvor lønnsfastsettelsen for det meste foregår på bransjenivå. Storbritannia, USA og Canada utgjør den tredje gruppen. I disse landene er fagforeningene mer oppsplittet og lønnsfastsettelsen foregår for det meste på bedriftsnivå.

”I løpet av perioden 1960-92 har organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norden økt jevnt. I 1992 var tre av fire arbeidstakere fagforeningsmedlem. Til forskjell er organisasjonsgraden blant arbeidstakere utenfor Norden mye lavere (bortsett fra Belgia) og organisasjonsgraden har falt jevnt siden 1980. Når det gjelder fagforeningsmedlemskap er forskjellen mellom Europa og den mest sentraliserte gruppen nokså liten. Men når det gjelder dekningsgraden av lønnsavtalene, dvs. andelen av arbeidsstyrken som mottar fagforeningslønn, har europeiske land opprettholdt et nordisk nivå. I 1990 mottok tre av fire arbeidstakere fagforeningslønn selv om bare en av tre arbeidstakere betalte fagforeningskontingent.

Det har skjedd en økning i desentralisering i lønnsfastsettelsen i perioden 1960-1992, klart i Storbritannia og Sverige. Men fortsatt eksisterer det tydelige forskjeller mellom land. Når det gjelder makroøkonomiske indikatorer på effekten av systemforskjellene, er bildet ikke så klart. Våre tall viser at sentraliserte systemer har gjennomgående noe lavere arbeidsløshet enn desentraliserte systemer. Men sentraliserte systemer er ingen garanti for full sysselsetting. Trolig er det riktig å si at bildet er tilstrekkelig diffust til at tilhengere på begge sider av debatten fortsatt kan vise til studier som støtter deres syn.”

I oppsummeringsrapporten (opcit) hevder Moene videre at det er en sterk sammenheng mellom sentralisering og lønnslikhet. ”Disse forskjellene gjenspeiler seg også i graden av fattigdom i de tre gruppene av land når vi benytter den samme fattigdomsgrensen. Andelen av fattige husholdninger øker klart når vi beveger oss fra sterkt sentraliserte til mer desentraliserte systemer selv når vi kontrollerer for forskjeller i bruttonasjonalinntekt per innbygger. Graden av fattigdom avhenger selvsagt av andre forhold i tillegg til lønnsforskjeller. Likevel, sammenhengen mellom lav fattigdom og sterk sentralisering er bemerkelsesverdig.”

Studien av 11 vest-europeiske land viser tilsvarende tendenser til desentralisering, men samtidig en motsatt tendens til treparts sosialpakter i mange av disse landene. Studien viser samtidig at veksten i tjenesteyting gir endringer i organisasjonsforholdene og kan gjøre samordnet inntektspolitikk mer krevende (Dølvik 2001).

Strand (2000b:111) hevder at sentralisert lønnsfastsettelse er mest sannsynlig når det er små forskjeller i produktivitet mellom arbeidstakerne. Desto mer produktiviteten varierer, desto større er mulighetene for at vi finner individuelle lønnsforhandlinger. Forventninger om forholdsvis lik fordeling av ferdigheter gjør med andre ord individuell avlønning overflødig.

På tross av at lønnsfastsettingen i Norge er sentralisert, skifter mennesker jobb nesten like ofte som i fleste andre land. Empiriske arbeider viser også delvis signifikante lønnsforskjeller mellom bedrifter innen samme bransje (Barth og Dale-Olsen 1999a, Salvanes m.fl. 1999).

Moene (1999:81) viser til at sentraliserte lønnsoppgjør kan ha som bivirkning at samlet næringsliv blir mer produktivt gjennom nødvendige strukturendringer. ”Desentralisert lønnsfastsettelse er følsom overfor lokale forhold. Faktisk er det i følge tilhengerne en av fordelene ved desentralisering. Følsomhet overfor lokale forhold innebærer at arbeidstakere i lavproduktive bedrifter oppnår lavere lønn og at færre lavproduktive bedrifter nedlegges sammenliknet med et system med sentralisert lønnsutjamning.

Baksiden av medaljen er imidlertid at lønningene også er følsomme oppover i de mest produktive bedriftene. Det innebærer at etableringen av høyproduktive arbeidsplasser lett blir mindre lønnsomme med desentraliserte enn med sentraliserte oppgjør.”

Når arbeidstakerne får sin avlønning uavhengig av hvor produktive bedriftene er, kan dette sammenliknes med en skatt som subsidierer de mest produktive, men skattlegger de minst produktive bedriftene. ”Resultatet av sentrale oppgjør kan derfor være en samfunnsmessig gunstig strukturendring som gir færre bedrifter og næringer med svak lønnsomhet og flere virksomheter med høy lønnsomhet.”

Moene og Wallerstein (1997) drøfter de ulike aspektene ved sentral lønnsfastsettelse i relasjon til produktivitet og sysselsetting. Produktivitetsøkning kan i noen tilfeller innebære redusert produksjon og økt arbeidsledighet, blant annet fordi et høyere produktivitetsnivå kan hindre nye bedrifter fra å etablere seg.

Strand (1999) drøfter også sammenhengen mellom system for lønnsfastsettelse og produktivitet. I motsetning til Moene (1999) og Moene og Wallerstein (1997) som er opptatt av strukturendringer på makronivå er Strand mer orientert mot konsekvenser for enkeltbedrifter. Han teoretiserer rundt hvordan bedrifter med fagorganisering kan ende opp med den minst produktive delen av arbeidsstyrken mens de mest produktive søker seg mot bedrifter med individuell avlønning. Utgangspunktet er at bedriftene ikke har mulighet for å sjekke den nyansattes produktivitet før ansettelse. Etter at vedkommende er kommet i arbeid vil bedrifter uten fagorganisering betale en lønn som svarer til produktivitet. I bedrifter med fagorganisering er lønnen lik og ledelsen kan ikke få opplysninger om den enkeltes produktivitet, eller har ikke mulighet til å gi lavere lønn til ansatte som har produktivitet under felles tariff.

Dersom kostnader knyttet til ansettelser og lønnsforhandlinger er like, drøfter Strand hvilke forhold som må være oppfylt for at begge typer bedrifter skal eksistere ved siden av hverandre og ansette mennesker med både lav og høy produktivitet. Det forutsettes at fortjenesten må være den samme i begge typer bedrifter. Dette oppnås om gjennomsnittslønnen i de bedriftene som ikke har fagorganiserte er lik lønnen i bedrifter med fagorganiserte. Mennesker med lav produktivitet må være villige til å jobbe i bedrifter der de får betalt etter ytelse og høyproduktive arbeidere må kunne rekrutteres til bedrifter med fagorganisering.

En situasjon med begge bedriftstyper er ustabil dersom flere arbeidstakere ønsker lønn etter innsats og de som har høyest arbeidskapasitet søker seg til bedrifter uten fagorganisering. Bedrifter med organisert arbeidskraft får etter hvert lavere overskudd fordi samlet produktivitet er redusert og etter hvert må de lukke dørene. Unntaket er en situasjon med svært høy andel bedrifter med fagorganiserte i utgangspunktet. Finnes få

jobber i bedrifter med resultatlønn, må også høyproduktive mennesker søke seg til bedrifter som baserer seg på likelønn.

Strand drøfter teoretisk hva som skjer med fordelingen av de to bedriftstypene om bedrifter med fagorganiserte har lavest kostnader. En slik situasjon kan være aktuell av to grunner. For det første er det billigere å forhandle lønn for alle under ett. For det andre er det dyrt å skulle måle individuell produktivitet. Dersom bedrifter med fagorganisert arbeidskraft har en kostnadsfordel, vil de andre bedriftene måtte trekke til seg en større andel høyproduktiv arbeidskraft for å få tilsvarende overskudd.

I følge Strand vil dette kunne brukes til å belyse ulike aspekter ved arbeidsmarkedet i industrialiserte land. Skandinavia har hatt en forholdsvis høy andel arbeidsplasser i bedrifter med fagorganisering og stor grad av likelønn. Disse landene har også sektorer der lønn blir forhandlet individuelt, men også her er lønnsspredningen beskjedent. Arbeidsmarkedet i USA og Storbritannia har en liten sektor med fagorganiserte og mye større lønnsspredning. Dersom spredningen i produktivitet er større i USA enn i Skandinavia, kan teorien bidra til å forklare hvorfor det er lite fagorganisering i USA og mye (eller begge bedriftstyper) i Skandinavia.

Margolis og Salvanes (2001) undersøker empirisk<sup>10</sup> om bedrifter deler ekstraordinært overskudd med sine ansatte. Antakelsen som ligger til grunn for overskuddsdeling er at fagorganiserte arbeidere i ekstra profitable bedrifter forhandler fram slike løsninger. De finner en positiv samvariasjon mellom lønnsnivå og profitt per ansatt, men det er også andre forklaringer enn overskuddsdeling. Alternative årsaker til den positive korrelasjonen er blant annet at de mest lønnsomme bedriftene har best mulighet til å konkurrere i arbeidsmarkedet med lønn som konkurranseparameter. Det kan også tenkes at bedrifter med særlig produktive arbeiderne går bedre enn andre. Lønnsnivået reflekterer i så fall bare at de ansatte blir kompensert for sine ferdigheter. Det er dermed usikkert om overskudd påvirker lønnsnivået eller om produktivitet og dermed avlønning tvert imot bestemmer overskuddet. Forskerne tar høyde for dette simultanitetsproblemet ved bruk av instrumentvariabler. Når det kontrolleres for andre faktorer som kan påvirke estimeringsresultatet (utelatte variabler, målefeil, uobservert heterogenitet, undervurderte standard avvik osv), er det ikke lenger mulig å forklare høyere lønn med overskuddsdeling i Frankrike. I Norge er resultatet mindre entydig idet den positive sammenhengen kan sies å "overleve"<sup>11</sup>. Resultatet kan tolkes som at fagforeningene i norske bedrifter forhandler fram avtaler om overskuddsdeling for alle. I Frankrike "sorteres" derimot ansatte som er verdt mest i arbeidsmarkedet inn i bedrifter som blir særlig lønnsomme og som dermed kan gi særlig gode lønnsvilkår.

Et tredje tema som belyses innenfor delprogrammet er sammenheng mellom lønnsnivå og arbeidsledighet. Bjørnstad (2000) slår fast at den generelle arbeidsledighetsraten har innvirkning på lønnsutviklingen i norsk industri. Lokal ledighet har derimot liten betydning for lokal lønnsfastsettelse. Han forklarer sammenhengen med den sterkt

---

<sup>10</sup> Ved hjelp av ubalanserte paneldata som inneholder både opplysninger om bedrift og ansatte for norsk og fransk industri

Frankrike: 1986-1989 og 1991-1995

Norge: 1986-1994

<sup>11</sup> Legger man et signifikansnivå på 10 prosent til grunn

sentraliserte lønnsfastsettelsen i Norge. I sluttrapporten til prosjektet *Lønnsstruktur og sysselsetting* etter utdanning heter det bl.a.: ”Ubalanser i arbeidsmarkedet, som manifesterer seg ved at det er klare nivåforskjeller mellom arbeidsledighetsratene for ulike utdanningsgrupper vektlegges i begrenset grad under lønnsfastsettelsen. Innenfor industrisektoren finner en noe effekt av utdanningsspesifikk arbeidsledighet på lønnsutviklingen for de med grunnskoleutdanning, almenfaglig utdanning og høyere universitetsutdanning. Innenfor privat tjenesteyting og offentlig forvaltning finner en kun en direkte effekt av den utdanningsspesifikke arbeidsledigheten på lønnsutviklingen for de med yrkesfaglig bakgrunn. Fokus under lønnsfastsettelsen synes snarere å være den internasjonale konkurransesituasjonen for industrisektoren, som også blir retningsgivende for de skjermede sektorene. Dette er i tråd med en rekke studier av lønnsdannelsen i Norge utført på mer aggregerte data.”

Barth og Dale-Olsen (1999a) finner heller ingen signifikant sammenheng mellom lønnsnivået og lokal ledighet, mens Barth og Dale-Olsen (1999b) finner at arbeidsledighet i lokale markeder i Norge i liten grad påvirker hvorvidt folk bytter jobb eller ikke. Disse resultatene indikerer at de arbeidsledige ikke representerer noen reell konkurranse for dem som er i jobb og de som har arbeid synes å føle seg lite truet av den lokale arbeidsledigheten.

Resultatene støttes av Barth m.fl (2002) som bruker data fra USA, Storbritannia og Norge. Lønninger for organisert arbeidskraft reagerer i liten grad på lokal ledighet, mens det motsatte er tilfellet for uorganiserte.<sup>12</sup> Studien viser videre at lønnskurven (sammenhengen mellom lønnsnivå og ledighet) varierer mellom arbeidstakergrupper. Barth m. fl. videreutvikler modeller for sammenheng mellom effektivitetslønner og ledighet slik at det tas høyde for ulike regimer for lønnsfastsettelse. Når arbeidsledigheten øker, reduseres kostnadene knyttet til nyansettelser. Det betyr isolert sett at bedriftene øker overskuddet sitt. I bedrifter med fagorganisert arbeidskraft forhandler fagforeningen til seg en del av fortjenesten. Lønnen endrer seg dermed mindre ved ledighet her enn i bedrifter med individuelle lønnsforhandlinger.

”Det er klare forskjeller i virkemåten til lokale arbeidsmarkeder med og uten fagforeninger. Lønnsfleksibiliteten måler hvor mye reallønnen faller når arbeidsløsheten går opp. Arbeidsmarkedene i USA har gjennomgående den høyeste lønnsfleksibiliteten, fulgt av Storbritannia. Arbeidsmarkedet i Norge har betydelig lavere lønnsfleksibilitet enn arbeidsmarkedet i de to andre landene. Både i Norge, Storbritannia og USA svinger lønningene blant uorganiserte arbeidstakere langt sterkere i takt med lokale arbeidsmarkedsforhold enn det lønnen til organiserte gjør. Dette kan skyldes at lønnsforhandlingene skjærmer arbeidstakerne mot effekter av svingninger i jobbmulighetene utenfor bedriften. Lønnspolitikken til en bedrift uten kollektiv lønnsdannelse vil innebære at lønningene i stor grad endres i takt med lokale arbeidsmarkedsforhold. (...) Alt i alt viser analysene at arbeidsmarkeder med sterke fagforeninger gir lav lønnsfleksibilitet overfor lokale arbeidsløshetsvariasjoner. Med andre ord gir slike arbeidsmarkeder mindre lønnsvariasjon over tid fordi fagforeningene, trolig i tråd med medlemmenes interesse av å ha stabile og forutsigbare inntekter, øker lønnsstabiliteten. Lønninger som er fastlagt av arbeidsgiverne er derimot mer følsomme overfor variasjoner i arbeidstakernes lokale jobbmuligheter og gir av den

---

<sup>12</sup> Lønninger for de yngste arbeidstakerne er forøvrig langt mer følsomme for endringer i ledigheten enn hva de er for eldre ansatte.

grunn større lønnsvariasjon over tid. Hvilken av de to ordningene som gir lavest gjennomgående arbeidsløshet er imidlertid et åpent spørsmål.” (fra sluttrapporten på prosjektet *Bedriftenes sysselsettingsstrategier, lønnsdannelse og arbeidsmarkedsfleksibilitet* )

Siden tariffavtalene forhandles for en forholdsvis lang periode om gangen, vil man forvente at lønningene i bedrifter med fagorganisering reagerer senere på konjunkturelle svingninger enn i bedrifter med uorganisert arbeidskraft. Barth m.fl. (2002) sin empiri gir ingen støtte for at tariffavtalenes varighet er årsaken til at det forskjeller i lønnskurver mellom land.

En annen vinkling på sammenhengen mellom lønssystem og ledighet er om minstelønner som forhandles frem mellom representanter for ansatte og representanter for arbeidsgivere medfører negative sysselsettingseffekter. Askildsen m.fl. (2000) bruker paneldata (1991-1995) for å studere en mulig sammenheng.<sup>13</sup> Utgangspunktet er at dersom en person har en lavere produktivitet enn tarifflønnen, er det ikke lønnsomt for bedriften å ha ham på lønningslista. Var lønningene fleksible, kunne arbeideren fått lavere betaling tilsvarende sin relativt lave produktivitet. Når dette ikke er mulig, blir da konsekvensen økt ledighet? Askildsen m.fl. (2000) finner liten sannsynlighet for at minstelønner fører til økt arbeidsledighet for enkelte grupper, men finner derimot større sannsynlighet for skifte av arbeidsplass. En mulig forklaringsfaktor er at minstelønninger varierer mellom sektorer. I stedet for å bli arbeidsledig kan personer med lav produktivitet skifte jobb til en bransje med tilsvarende lav minstelønn.

Prosjektet *Lønnsforskjeller og mobilitet i norsk arbeidsliv* har som formål å beskrive og forklare lønnsforskjellene i arbeidslivet i perioden 1989-95 og virkningene lønnsforskjellene har hatt for arbeidstakernes mobilitet mellom bedrifter og næringer (Larsen 2002). I motsetning til de andre studiene, har man her valgt å fokusere på lønnsystemet på bedriftnivå, med casestudier i 19 norske virksomheter. Case virksomhetene er av varierende størrelse og favner ulike bransjer og næringer. Felles for dem er medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon og 18 av de 19 casevirksomhetene er bundet av tariffavtaler. Selv om virksomhetenes lønnsystemer er sterkt påvirket av sentrale tariffavtaler, er det et visst rom for lokale tilpasninger. Dette kan både skje kollektiv og/eller individuell basis. I prosjektet grupperes de forskjellige systemer for hvorledes man belønner arbeid som følger:

- Grunnlønn – fast begynnerlønn, samt senere varige tillegg
- Resultatlønn – midlertidige betalinger med høy forutsigbarhet knyttet til løpende resultater
- Tilfeldig lønn – midlertidig lønn med lav forutsigbarhet.

Prosjektets hovedkonklusjoner er at det i virksomheter med sentrale tariffavtaler (definert som tariffavtaler som gjelder ansatte i flere bedrifter) er egenskaper ved stillingen (spesielt med krav om utdanning) av sentral betydning for grunnlønnen. Tilsvarende vektlegges i liten grad individuelle presentasjoner i motsetning til ansiennitet og disse bedriftene har i liten grad innført resultatlønn.

---

<sup>13</sup> Datamaterialet omfatter mer enn 200 000 personer mellom 18 og 50 år i norsk industri.

14 av de 19 bedriftene har resultatlønn i en eller annen form, mens 8 har en eller annen form for tilfeldig lønn. Her ser man en tendens i retning av å knytte lønningene sterkere til det lokale arbeidsmarkedet samt å bruke lønssystemet i større grad til å skape lønnsomme resultater for bedriftene. Dermed er det også 'frihetsgrader' eller fleksibilitet for effektivitetsbaserte lønninger i form av resultatbasert og tilfeldig lønn innenfor den sentralt styrte lønnsdannelsen. Det kommer ikke fram av undersøkelsen hvordan fordelingen av samlet lønnsmasse er mellom grunn-, resultatbasert og tilfeldig lønn, og dermed hvor stort mulighetsrommet det faktisk er for å knytte lønssystemet til resultatene.

### **4.3 Endringer i kompetansekrav - konsekvenser for lønn og ledighet**

De siste tiårene har vært karakterisert av et sterkt skifte i sysselsettingen mot faglært og utdannet arbeidskraft. I den internasjonale forskningen er det flere ulike forklaringer på dette (for oversikt se for eksempel Bjørnstad 2000, Lindquist og Skjerpen 2000, Røed 1998, 1999). For det første kan det tenkes at internasjonal handel har medført at det ikke lenger er mulig å konkurrere med lavprisprodusenter i utviklingsland, noe som medfører at industrien som konkurrer med disse nedlegges og/eller flyttes ut av landet. For det andre kan det tenkes at den teknologiske utviklingen medfører større etterspørsel etter mennesker med bestemte typer kompetanse.

Ettersom vi ser økt etterspørsel etter utdannet arbeidskraft, er det ikke nødvendigvis slik at teknologien erstatter arbeidsplasser. Men det er mulig at den nye teknologien gjør en effektiv medarbeider enda mer effektiv, mens en mindre produktiv person "faller helt av lasset". Vi får da at noen mennesker med bestemte ferdigheter erstatter andre. Som et eksempel kan vi tenke på en skole som innfører bruk av data i undervisningen. En del lærere opplever dette som et uovervinnelig hinder og noe de aldri skal kunne lære seg. Kanskje søker de seg til en mer gammeldags skole uten data. Andre lærere ser derimot endringen som en spennende utfordring som kan være med å gjøre skolen bedre og tilegner seg nødvendig kunnskap.

For det tredje kan stor grad av lønnsutjevning mellom grupper, uavhengig av utdanning, medføre at mennesker med høy utdanning erstatter mennesker med lavere utdanning i samme jobb. Dette innebærer at høyt utdannet arbeidskraft presser ut lavere utdannet arbeidskraft, og at de heller ikke finner arbeid tilsvarende sin kompetanse. Det er da en mismatch mellom de ferdighetene som etterspørres og kompetansen som tilbys.

I en rekke land har ufaglært arbeidskraft opplevd relativ nedgang i lønn eller økt arbeidsledighet. I Norge har det i hele perioden etter 1975 vært en tendens mot redusert arbeidstilbud fra mennesker som kun har grunnskoleutdanning, mens en økende andel av arbeidsstyrken har fagbrev eller universitetsutdanning. For perioden 1978-96 viser statistikken for sysselsetting og lønn etter utdanningsnivå en betydelig økning i utdanningsnivå over de siste tiårene. Andelen med høy utdanning har økt mens andelen med lav utdanning har falt både i industri, privat tjenesteyting og offentlig forvaltning.

Røed og Zhang (1999) sine arbeider viser at det generelt er lettere å komme seg ut av ledighet, jo høyere utdanning man har. De norske ledighetsratene har hele perioden etter 1975 vært høyest blant personer med grunnskoleutdanning og lavest blant dem universitetsutdannede, og forskjellene har vært forholdsvis konstante (Bjørnstad 2000,



Bjørnstad m.fl. 2002). Norske data viser ingen entydig tendens til at mennesker med liten utdanning i større og større grad blir arbeidsledige. Bjørnstad m.fl. (2002) ser for eksempel ingen mismatchproblemer i det norske arbeidsmarkedet på tross av relativt små lønnsforskjeller mellom ulike utdanningsgrupper og på tross av teknologiske endringer.

Lindquist og Skjerpen (2000) finner for perioden 1972-1995 at endringer i sammensetningen av høyt utdannet/ lavt utdannet arbeidskraft stort sett har sammenheng med at flere mennesker med høy utdanning får jobb enn at flere mennesker med lav utdanning mister jobben. De ser i mindre grad at industrier med utstrakt bruk av ufaglært arbeidskraft stenger dørene. Derimot tar industrien i bruk mer utdannet arbeidskraft.

Resultatene viser at det skapes flere nye arbeidsplasser enn det nedlegges for høyt kvalifisert arbeidskraft, mens det motsatte er tilfellet for lavt kvalifisert arbeidskraft. Det er nyskaping av jobber som utgjør forskjellen mellom de to gruppene og ikke nedleggelse. Jobber forsvinner for alle grupper og faktisk i størst grad for dem med høyest utdanning. Men her er også tilgangen størst. Bedrifter som utvider arbeidsstokken tar ofte inn mennesker med høyere kvalifikasjoner, mens bedrifter som reduserer først kvitter seg med lavkompetanse oppgaver. I sum - så vel i industrien som i finanssektoren - er restrukturering i en bransje via nyetablering av bedrifter med ny teknologi og nedleggelse av andre bedrifter viktig for å forklare større bruk av høykompetanse arbeidskraft. Lindquist og Sagelmo (2000:13) sier det slik: "En dekomponering av sysselsettingsendringene i innen og mellomnæringsendringer viser at den første effekten dominerer klart. Det vil si at det meste av økningen i sysselsettingsandelen for de med høy utdanning skyldes en vridning i sysselsettings sammensetning innad i næringene. Bare i liten grad kan den økte sysselsettingsandelen for høyt utdannede forklares ved endret næringsstruktur innenlands, det vil si ved ekspansjon i næringer som er relativt intensive i bruken av høyt utdannet arbeidskraft på bekostning av næringer som bruker relativt mye lavt utdannet arbeidskraft."

Det er en viss tendens til høyere langtidsledighet i enkelte grupper, men dette er ikke entydig knyttet til formell kompetanse. Røed (1999) og Nordberg (2000) drøfter hvor vidt det er riktig å måle kompetanse ved hjelp av utdanning eller fagopplæring. Så langt har ikke forskningen noe entydig svar på hvem det er som går over i langtidsledighet.

SSB har gjennomført beregninger av framtidig sysselsettingsutvikling for ulike utdanningsgrupper ved hjelp av en makromodell for norsk økonomi<sup>14</sup> (jf Bjørnstad m.fl. 2002, Bjørnstad og Skjerpen 2002). Resultatene fra modellsimuleringene viser at arbeidsmarkedet blir relativt sett gunstigere for personer med lav utdanning dersom oljepengene brukes til å redusere det generelle avgiftsnivået framfor å øke offentlige utgifter. Med redusert avgiftsnivå stiger privat etterspørsel. Varehandelen og annen

---

<sup>14</sup> I sluttrapporten til prosjektet *Lønnsstruktur og sysselsetting etter utdanning* heter det: "For å ta hensyn til kompleksiteten i nasjonaløkonomien og til at arbeidsmarkedsforhold er en viktig del av totaløkonomien, har vi brukt en stor makroøkonomisk modell (dvs. MODAG) for å analysere et heterogent arbeidsmarked. I standardversjonen av MODAG er imidlertid arbeidskraften behandlet som en homogen innsatsfaktor. Det har derfor vært nødvendig å gjennomføre en del empiriske analyser for å erstatte moduler i standardversjonen av MODAG med moduler som ivaretar et heterogent arbeidsmarked. Endringene berører bedriftenes etterspørsel etter innsatsfaktorer (herunder ulike typer arbeidskraft), tilbudet av arbeidskraft etter utdanningskategori og lønnsdannelsen for ulike utdanningsgrupper."

privat tjenesteyting vil dermed trenge mer (lavt utdannet) arbeidskraft. Økte offentlige utgifter vil derimot kunne medføre sterkere ubalanse i arbeidsmarkedet fordi offentlig sektor i større grad etterspør utdannet arbeidskraft.

Generelt er det inntektsmessig langt mindre lønnsomt å ta høyere utdanning i Norge enn i USA, hvor lønnsfordelingen er større. Utdanningspremien er lavere i offentlig enn i privat sektor. Høyt utdannede har særlig funnet jobb i offentlig sektor og dette har bidratt til at spredningen i norske lønninger er så liten. Salvanes m.fl. (1999) finner en generell "utdanningspremie" i industrien på 6-7 prosent. I bedrifter med fagforeninger er lønnsinntekten for ansatte med høy utdanning imidlertid lavere og lønnsinntekten for ansatte med lite utdanning høyere enn i bedrifter uten fagorganisering.

Hægeland m.fl. (1999) bruker data fra 1980 og 1990 for å studerer hvilken betydning utdanningssystemet har hatt for den stabile lønnsfordelingen i Norge. I motsetning til tilfellet i mange andre land, har avkastningen av utdanning i Norge vært forholdsvis stabil. Dette resultatet gjelder også på tvers av bransjer. Økt tilgang på personer med høy utdanning har ikke redusert utdanningspremien.<sup>15</sup>

Bjørnstad og Skjerpen (2002) finner at utdanningspremiene i Norge var stabile gjennom de to siste tiårene til tross for at teknologiske endringer har vridd etterspørselen bort fra personer med lav utdanning og over til personer med høy utdanning. Dette kan ha to årsaker. For det første har tilbudet av arbeidskraft langt på vei fulgt etterspørselen etter de ulike utdanningsgruppene. For det andre har den sentraliserte lønnsfastsettelsen forhindret ulikheter i lønnsutvikling mellom gruppene.

Et unntak fra regelen er akademikere med mer enn 17 års normert studietid<sup>16</sup> som har hatt gradvis nedgang i lønningene i forhold til andre grupper etter 1987 (Bjørnstad 2000). Nedgangen kan ikke forklares med høyere ledighet for gruppen, men kommer i en periode med økt fokus på sentraliserte lønnsoppgjør. Ved å bruke data fra Levekårsundersøkelsene finner Barth og Børing (2002) en viss økning i lønnsfordelingen fra 1995 til 2000 og at økningen i hovedsak er en følge at ansatte med forholdsvis høy lønn i utgangspunktet har fått bedre betalt. Lønnsforskjeller på tvers av bransje, utdanningsnivå, kjønn og erfaring er forholdsvis stabile, men de finner en økning i lønnsfordelingen innenfor grupper av lønnstakere med samme type kvalifikasjoner.

Når mennesker skifter arbeidssted vil forskjeller i betaling for samme kompetanse ha konsekvenser for inntektsfordelingen innenfor en gruppe. Salvanes m.fl. (1999)<sup>17</sup> beregner Gini-koeffisienter som mål på fordeling av lønnsinntekter i industrien i 1991 og 1995. De finner for det første at inntektsforskjellene er små og forholdsvis stabile. For det andre finner de at forskjellene øker med økt kompetansenivå. De tolker dette som at jo bedre kvalifisert en person er gjennom utdanning jo bedre får han betalt for

---

<sup>15</sup> Et annet funn er at familiebakgrunn betyr mer for utdanningsvalg enn kjønn. Dette kan indikere at studiefinansieringsordningene har mangler.

<sup>16</sup> dvs personer med utdanning på hovedfagsnivå eller mer

<sup>17</sup> Databasen består av koblede opplysninger om bedrift (med minst fem sysselsatte) og om den enkelte ansatte. For hver ansatt finnes opplysninger om hvor mange timer de jobber per uke, fagforeningstilhørighet, årsinntekt, utdanning, demografiske bakgrunnsvariabler., m.m.

andre personlige egenskaper som bedriften kan dra nytte av. For det tredje finner de at ulikhetene er størst for den delen av arbeidskraften som skifter jobb i perioden.

Jo bedre kvalifikasjoner dine kolleger har, desto høyere blir lønnen din (Barth 2002). Gjennomsnittlig utdanningsnivå på bedriften bidrar til økt lønn, i tillegg til den individuelle avkastningen av egen utdanning. I følge Barth tyder dette resultatet på at utdanning har en produktivitetseffekt også på andre i bedriften, enten gjennom læring eller gjennom andre mekanismer.

Flere av bidragene i forskningsprogrammet fokuserer på spørsmålet hvor mye av individuelle lønnsforskjeller som har sammenheng med bedriftsinterne faktorer og hvor mye som har sammenheng med individspesifikk forhold. På den ene siden kan det tenkes at enkelte bedrifter betaler høyere lønninger for å redusere mobilitetskostnader. På den andre siden kan det tenkes at noen bedrifter betaler en "premie" for særlige ferdigheter hos den enkelte arbeider (se for eksempel Barth og Dale-Olsen 1999a, Salvanes m.fl. 1999).

Salvanes m.fl (1999) antar at lønnsinntekten avhenger av to ulike former for bedriftsspesifikke premier. Den første er knyttet til individuelle ferdigheter og kjennetegn som ikke nødvendigvis har sammenheng med utdanningsnivå og gruppetilhørighet. Den andre er knyttet til at ulike bedrifter antas å verdsette kompetanse forskjellig. Data fra norsk industri i perioden 1990-1995 blir brukt. Inntekten til en gitt ansatt i et bestemt år estimeres som en funksjon av individuelle karakteristika og en bedriftspremie. Det antas at ansatte søker seg til den bedriften som tilbyr best lønn, gitt hans eller hennes individuelle kjennetegn<sup>18</sup>. Signifikante lønnsforskjeller mellom bedrifter er blant annet knyttet til bedriftenes markedsposisjon og kapitalintensitet. For eksempel er lønnen høyere i bedrifter som har høye markedsandeler og/ eller relativt mye kapital per ansatt. Det første kan indikere at bedrifter med høye markedsandeler utøver markedsrett samtidig som denne fordelingen også kommer de ansatte til gode. Mer kapital per arbeider kan gi forbedret produktivitet og dermed muligheter for større lønnsutbetalinger.

Generelt støtter resultatene til Salvanes m.fl. (1999) at selv om individspesifikke faktorer som utdanning og kjønn i hovedsak bestemmer lønnsnivå, er det store forskjeller mellom bedrifter når det gjelder hva de betaler for samme kompetanse. Flere undersøkelser, blant annet i USA, Storbritannia og Sverige finner at innen grupper av arbeidere av samme kjønn, utdanning, rasetilhørighet og arbeidserfaring er det betydelige forskjeller i lønnsforhold innen samme bransje. Dette tyder i følge Røed (1999) på variasjoner i produktivitet mellom bedrifter.

---

<sup>18</sup> I neste omgang kan det tenkes at bedrifter tilpasser seg ved å øke lønningene dersom det er høy mobilitet i markedet som følge av forskjeller i timebetaling mellom bedrifter. Dette tas det imidlertid ikke høyde for i modellen.

## 5 Oppsummering

Rapporten oppsummerer to delprogram fra *Sysselsetting og arbeidsmarkedsprogrammet* som ble gjennomført i perioden 1997-2001. Det første omhandler rammebetingelser for arbeidslivet, mens det andre tar for seg lønnsstruktur og inntektsfordeling. Forskningsmiljøene som er finansiert har under det første delprogrammet fokusert på utvikling av tjenestesamfunnet, mulig diskriminering av kvinner i arbeidsmarkedet, hvilke faktorer som påvirker ledighetens varighet samt effekter av arbeidsmarkedstiltak. I det andre delprogrammet vektlegges særlig mobilitetskostnader og effektivitetslønner, sysselsettingseffekter, lønnstruktur og kompetansekrav i næringslivet.

De rapporterte arbeidene knytter seg opp mot internasjonale debatter. Delvis belyses veletablerte teorier ved hjelp av nye data og delvis bidrar forskningsmiljøene til å videreutvikle teori og metode. Innenfor programmet er det foretatt koplinger mellom bedrifts- og persondata. Dette har gjort det mulig å skille mellom bedriftsspesifikke og individspesifikke kjennetegn, for eksempel når det gjelder lønnsnivå eller sysselsetting. Selv om noen prosjekter har møtt utfordringer i tilgang og tilrettelegging av datasettene, må opparbeidet kompetanse betraktes som en grunnlagsinvestering som kommende prosjekter bør kunne dra nytte av. Nedenfor gir vi en kort oppsummering av noen forskningsresultater. Vi peker dessuten på enkelte områder hvor det synes å være behov for ytterligere kunnskap.

Drivkreftene bak veksten i servicesysselsetting og hvilke konsekvenser utviklingen har for arbeidsforhold, institusjonelle reguleringer og kollektiv organisering er ett av temaene. Elleve landstudier viser at det ikke er én bestemt organisering som fører til best sysselsettingsresultater i servicesektoren. Det innebærer at rommet for politiske og institusjonelle valg i arbeidsmarkedspolitikken er forholdsvis stort. Landstudiene viser fellestrekk, men også variasjon mellom bransjer og land. Det er forskjeller i sysselsettingsnivået mellom land som befinner seg på omtrent samme økonomiske utviklingsnivå, og variasjonene reflekterer i hovedsak forskjellig nasjonalt sysselsettingsvolum i servicesektoren. Dette har igjen sammenheng med familiemønster og velferdssystem.

Endringene i næringsstruktur og veksten i privat tjenesteyting har bidratt til redusert fagorganisering, samtidig som man i enkelte land kan se forsøk på fornyelse av parts- og avtaleforhold. På den ene siden er det ikke er en entydig og generell trend at kollektivavtaler og partsrelasjoner har mistet sin betydning og relevans innen privat tjenesteyting. På den andre siden fremholdes det at synkende organisasjonsgrad i mange land truer med å marginalisere partsforholdenes betydning i privat tjenesteyting.

Selv om lønnsforskjellene har blitt redusert, har kvinner fortsatt lavere timelønn enn menn. Dette har delvis sammenheng med at arbeidsmarkedet er i stor grad delt mellom typiske kvinnedominerte og typisk mannsdominerte yrker og bedrifter. Kvinners lønninger er mindre følsomme overfor lokale arbeidsmarkedsforhold. Arbeidsgivere vil dermed ha et insitament til å tilby kvinner lavere betaling for samme jobb. Omsorgsoppgaver i hjemmet kan dessuten medføre at kvinner får/ eller tar mindre krevende jobber, noe som igjen gir lavere lønn. Dette kan i neste omgang føre til at

kvinnen får ansvar for flere oppgaver i hjemmet fordi mannen tjener best. Slik kan det oppstå en ond sirkel der kvinner generelt har dårligere inntjeningsmuligheter enn menn.

Slutningene det kan være nærliggende å dra ut fra disse resultatene er at diskriminering av kvinner i arbeidsmarkedet kan motvirkes ved at arbeidsdelingen i hjemmet endres. Dersom arbeidsgivere må regne med at menn i en viss aldersgruppe like gjerne som kvinner blir hjemmeværende i en periode av yrkeslivet, faller grunnlaget for diskriminering bort, særlig ettersom kvalifikasjoner jevner seg ut mellom kjønnene. Kvinner må også i større grad bli flinkere til å se sin egen verdi for arbeidsgiver og forhandle seg fram til "riktig" lønn på samme måte som menn.

Flere av bidragene fokuserer på hvor mye av de individuelle lønnsforskjeller som har sammenheng med bedriftsinterne faktorer og hvor mye som har sammenheng med individuelle faktorer. Selv om personlige kjennetegn som utdanning og kjønn i hovedsak bestemmer lønnsnivået, er det forskjeller mellom bedrifter hva de betaler for samme kompetanse. Slike forskjeller i bedriftsspesifikke faktorer er delvis knyttet til markedsposisjon eller kapitalintensitet. Det første kan indikere at bedrifter med høye markedsandeler utøver markedsrett og deler noe av gevinsten med sine ansatte. Mer kapital per arbeider antas å gi høyere produktivitet og dermed grunnlag for større lønnsutbetalinger. Lønnsforskjellene kan også henge sammen med variasjoner i produktivitet, og ulike seleksjonsmekanismer i opprykk og rekrutteringssammenheng. Når mennesker skifter arbeidssted vil forskjeller i betaling for samme kompetanse ha konsekvenser for inntektsfordelingen innenfor gruppen.

Arbeidsgivere har kostnader knyttet til ansettelser og oppsigelser som de sannsynligvis tar hensyn til ved lønnsfastsettelsen, om denne er kollektiv eller foregår på individuell basis. Slike friksjonskostnader bidrar til å forsterke effekter av såvel oppgangs- som nedgangskonjunkturer. Er det god tilgang på arbeidskraft, venter arbeidsgiverne med å ansette til de er sikre på å ha bruk for en ekstra medarbeider. Dette forsterker arbeidsledigheten. I oppgangstider holder bedriftene på de ansatte for å være sikre på at de har nok folk om oppgangen skulle øke ytterligere, noe som forsterker presset i arbeidsmarkedet.

Det er en viss sammenheng mellom lønn og ledighet. I et system med sentralisert lønnsfastsetting viser denne sammenhengen seg på overordnet nivå, mens lønningene reagerer lite på lokal ledighet. I et regime uten kollektive forhandlinger er det en mer tydelig samvariasjon mellom lønn og ledighet, også i lokale markeder. Tariffregulerte lønninger i Norge ser ikke ut til å medføre økt vekst i ledighet for grupper med lav produktivitet, men derimot større sannsynlighet for skifte av arbeidsplass. En mulig forklaringsfaktor er at minstelønninger varierer mellom sektorer. I stedet for å bli arbeidsledig kan personer med lav produktivitet skifte jobb til en bransje med tilsvarende lav minstelønn.

Jo lenger en person er uten arbeid, jo vanskeligere er det å komme i jobb igjen. Det er fremdeles usikkert hvor mye gunstige trykdeordninger reduserer lysten blant enkelte arbeidssøkere (med potensiell lav inntjeningssevne) til å være særlig aktive. Men det synes klart at bedrifter foretrekker korttidsledige framfor langtidsledige. Arbeidsmarkedstiltak kan bidra til å bedre kompetansen og dermed jobbmulighetene.

Når sentralisert lønnsfastsetting eksisterer side om side med individuelle lønnsavtaler kan vi få en situasjon der den mest produktive delen av arbeidskraften søker mot bedrifter som gir individuell kompensasjon mens bedrifter med fagorganiserte arbeidstakere sitter igjen med den minst produktive delen av arbeidskraften. På den andre siden kan det hevdes at mennesker ikke skiller seg så veldig mye når det gjelder ytelsesevne og at sentral lønnsfastsettelse tvinger alle bedrifter til å bli mer produktive. De bedriftene som ikke greier å leve opp til lønnsnivået, må stenge og dermed foregår en samfunnsøkonomisk lønnsom strukturendring.

Et system med sentralisert lønnsfastsettelse kan være gunstig for små åpne økonomier som den norske. En felles lønnsutvikling som i en frontfagsmodell er fastsatt ut fra hensynet til de konkurranseutsatte næringers situasjon, kan bidra til at de eksport- og importkonkurrerende bedriftene overlever, og kan i tillegg gi lavere inflasjon og ekstra høy fortjeneste til skjermede bedrifter som har en viss mulighet til å bestemme prisen på varer og tjenester selv. De som kom minst økonomisk heldig ut slik det norske systemet fungerte på 90-tallet, var høyt utdannede arbeidstakere i offentlig sektor, som fikk en forholdsvis lav utdanningspremie. Dette systemet er nå under press. Lønnsveksten har de seinere år i økende grad blitt påvirket av utviklingen i de voksende hjemmemarkedssektorene. Dette har ført til en lønnsutvikling som er i utakt med sentrale konkurrentland, og en krise i det sentrale inntektspolitiske samarbeidet. Samtidig har det skjedd viktige endringer i det pengepolitiske regimet som må antas å påvirke atferden i framtidige lønnsforhandlinger. Videre er større deler av befolkningen blitt mer oppmerksom på hva de er verdt i arbeidsmarkedet, noe som igjen kan føre til at flere ønsker individuell avlønning. Også bedriftsledere mener å kunne få de ansatte til å yte mer om det er flere gulrøtter i sikte.

Casestudier viser at i virksomheter med sentrale tariffavtaler er egenskaper ved stillingen av sentral betydning for grunnlønnen. Individuelle prestasjoner vektlegges i liten grad i motsetning til ansiennitet og disse bedriftene har i liten grad innført resultatlønn. I bedrifter med en eller annen form for resultatlønn eller tilfeldig lønn ser man en tendens i retning av å knytte lønningene sterkere til det lokale arbeidsmarkedet samt å bruke lønnsystemet i større grad til prøve å skape lønnsomme resultater for bedriftene.

På bakgrunn av resultatene fra programmet synes det å være behov for mer spesifikke studier av hvilke drivkrefter og barrierer som påvirker forandringene i nasjonale forhandlingssystemer og hvilke vilkår som må være tilstede for at hensynet til bedrifters og arbeidstakeres ønsker om mer desentralisert lønnsdannelse kan forenes med hensynet til samfunnsmessig samordning av lønnsutvikling og makro-økonomiske virkemidler. Koblingen mellom det sentrale og lokale forhandlingsnivå, og hvorledes de lokale<sup>19</sup> forhandlingene virker i relasjon til de samfunnsøkonomiske forhold er av interesse. Økt innsikt i slike problemstillinger kan eventuelt knyttes til komparative studier, hvor det synes kunnskapsmessig fruktbart å analysere erfaringer fra små europeiske land med åpne økonomier som skiller seg fra USA og England.

Utdanningsnivået i Norge har endret seg betydelig de siste ti-årene, hvor andelen med høyere utdanning har økt både i privat og offentlig sektor. Endringene har hatt små konsekvenser for ledighetsratene for ulike grupper arbeidstakere. Ledigheten har vært

---

<sup>19</sup> individuelle og kollektive forhandlinger

relativt høyest blant personer med grunnskoleutdanning og lavest blant dem med universitetseksamen, men forskjellene har holdt seg forholdsvis konstante. Endringen i sammensetningen av høyt utdannet- lavt utdannet arbeidskraft har stort sett sammenheng med at mennesker med høy utdanning får jobb enn at flere mennesker med lav utdanning mister arbeidet. I følge forskerne i Statistisk sentralbyrå ser vi i mindre grad at næringer med utstrakt bruk av ufaglært arbeidskraft stenger dørene. Derimot tar industrien generelt i bruk mer utdannet arbeidskraft.

Utdanningspremiene i Norge var også forholdsvis stabile gjennom de to siste tiårene til tross for at teknologiske endringer har vridd etterspørselen bort fra personer med lav utdanning og over til personer med høy utdanning. Dette kan ha to årsaker. For det første har tilbudet av arbeidskraft langt på vei fulgt etterspørselen etter de ulike utdanningsgruppene. For det andre har den sentraliserte lønnsfastsettelsen forhindret ulikheter i lønnsutvikling mellom gruppene.

Det var en viss økning i lønnsbredning i Norge (1995-2000), blant de med aller høyest lønn. Derimot viser det seg at det er stabilitet i lønningene mellom grupper. Det er lønnsforskjellene blant ansatte med like lang utdanning, erfaring, ansiennitet og kjønn innen samme bransje som har økt. Bedrifter innen samme bransje betaler med andre ord forskjellig lønn for samme kompetanse. Empiriske analyser på norske data viser også at bedrifter som betaler bedre har lavere gjennomstrømning.

En måte å tilpasse seg lønnsnivået og lønnstruktur som fastsettes gjennom sentrale forhandlinger har i større grad vært å ansette mennesker med mer formell kompetanse. Sentral lønnsfastsettelse kan dermed stimulere endringer. Høye lønnskostnader bidrar til at bedriftene må bli mer kreative for å øke produktiviteten, noe som kan øke norsk konkurransevne på sikt, men for rask vekst i arbeidskostnadene kan også bidra til at flere bedrifter flytter ut. Utdannet arbeidskraft har hatt lavere lønnsnivå enn i konkurrentlandene og bidratt til å dempe den samlede effekten. I lys av tendenser til økt utflytting av konkurranseutsatte bedrifter kan det synes behov for mer kunnskap om hvilke faktorer som påvirker lokaliseringsbeslutninger, og hvilken betydning de faktiske lønnskostnadene spiller inn.

I den offentlige debatten fokuseres ofte på lave investeringer i forskning og utvikling (FoU) i Norge sammenliknet med andre OECD-land. Samtidig viser resultatene fra Forskningsprogrammet at bedrifter i større og større grad sysselsetter høyt utdannet arbeidskraft. Det synes dermed å være et behov for å kartlegge hva den høyt utdannede arbeidskraften faktisk gjør og hva eventuelle teknologiske endringer i realiteten går ut på.

I de senere år har OECD-landene sett tiltakende forekomst av oppkjøp og fusjoner i næringslivet. Det er videre blitt mer fokus på kortsiktig avkastning. Med jevne mellomrom kommer det historier om lønnsomme bedrifter som legges ned fordi eierne tjener mest på å selge ut, dele opp eller flytte virksomheten. Et sentralt spørsmål blir hvilke konsekvenser det har for sysselsettingen om lønnsomhet i større grad søkes oppnådd gjennom økt markedsmakt og/eller kortsiktige disponeringer enn langsiktige strategier for lønnsom produksjon. Bygges en viss mengde virksomheter ned i en periode, tar det lang tid å komme tilbake til den kritiske massen som kan gi selvforsterkende ringvirkninger i økonomien.

Høyere produktivitet innebærer ikke bare høyere lønn, men i prinsippet også muligheter for mer fritid. Med samme disponible realinntekt kan man opprettholde sitt forbruk av varer og tjenester, men samtidig ha kortere arbeidstid eller lengre ferier.

Arbeidsintensiteten og produktiviteten har sannsynligvis steget betydelig de seneste tiårene mens arbeidstiden er uendret. Fleksibel arbeidstid diskuteres gjerne i forhold til bedriftenes behov. Men hva skal til for at lønnsnettakerne skal få mer reelle muligheter til å velge mellom forbruk av varer og tjenester eller fritid? Her vil det muligens ligge forskjeller mellom ulike grupper og individers behov og prioriteringer.

Flere andre spørsmål knytter seg til denne problematikken. Det høye arbeidstempoet medfører slitasje og utbrenthet, noe som igjen kan gi høyere sykefravær. Mer fleksible arbeidstidsordninger for de ansatte kunne redusere belastningsskader, sikre at de ansatte jobber når produktiviteten er høyest og eventuelt bli billigere både for bedrifter og trygdeetaten. Det synes fortsatt å være behov for bedre kunnskap om hvilke vilkår som skal til for å utvikle løsninger på dette området som bedre kan ivareta hensynet til bedriftene, de ansatte og samfunnet.



## Litteraturliste

Akram, Q. F. and Nymoene, R. (2001), Employment behaviour in slack and tight labour markets, Working paper 2001/7 Norges Bank

Askildsen, J. E., Lommerud, K. E., Nilsen, Ø. A. and Salvanes, K. G. (2000), Union bargained minimum wages: Are there any employment effects?, paper presentert på EALE 2001.

Barth, E. (2000), Lønnsdannelsen i offentlig sektor, *Sosialøkonomen* 2, side 14-19

Barth, E. (2001), Spillover Effects of Education on Co-Worker Productivity. Evidence from the wage structure, paper presentert på konferanse Wissenschaftszentrum Berlin, november 2001.

Barth, E. and Dale-Olsen, H. (1999a), Employer's Wage Policy and Worker Turnover, in Haltiwanger, J. L., Spletzer, J., Theeuwes, J. and Troske, K. (eds), *The Creation and Analysis of Linked Employer-Employee Data*. Amsterdam: Elsevier, North Holland, side 285-312

Barth, E. and Dale-Olsen, H. (1999b), Monopsonistic Discrimination and the Gender Wage Gap, Working Paper No 7197, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts

Barth, E. and Dale-Olsen, H. (2000), Gender Differences in Job and Worker Mobility. In Gustafsson, S. and Meulders, D. (eds), *Gender and the Labour Market. Econometric Evidence on Obstacles in Achieving Gender Equality*. London: Macmillan

Barth, E. og Dale-Olsen, H. (2001a), The elasticity of labour supply facing each establishment, paper presented at the CLS and CAED-conferences in Århus, march 2002.

Barth, E. og Dale-Olsen, H. (2001b) Employer Size or Group Size Effect on Wages, paper to be presented at the DILEED-conference in Wellington, New Zealand and at the SOLE conference in Baltimore, MA, may 2002.

Barth, E. and Børing, P. (2002), Utviklingen i lønnsstrukturen 1995-2000, *Søkelys på Arbeidsmarkedet* No 1/2002, side 45-54

Barth, E., Bratsberg, B., Naylor, R. A. and Raaum, O. (2002), Explaining Variations in Wage Curves: Theory and Evidence, Memorandum No 3/2000, Department of Economics, University of Oslo

- Bjørnstad, R. (2000), The effect of skill mismatch on wages in a small open economy with centralized wage setting. The Norwegian case. Statistics Norway: Discussion Paper No 270
- Bjørnstad, R. and Skjerpen, T. (2002), Fremtidige utviklingstrekk i arbeidsmarkedet: Større forskjeller i lønn og ledighet. Statistics Norway: Economic Analyses No 2, side 3-13
- Bjørnstad, R., Cappelen, Å., Holm, I. and Skjerpen, T. (2002), Past and Future Changes in the Structure of Wages and Skills. Statistics Norway. Documents No 4
- Bjørnstad, R. (2000), Den teknologiske utviklingen skaper utfordringer for solidaritetsalternativet, Statistics Norway: Economic Analyses 5, side 26-31
- Colbjørnsen T. (1998) Bedriftsorganisering og lønnsdannelse Rapport 40/1998 ECON
- Dølvik, J. E. (2001) (ed), *At Your Service? Comparative Perspectives on Employment and Labour Relations in the European Private Sector Services* . Oxford/New York/Brussels: P.I.E. Lang
- Dølvik, J. E. (2001), The Norwegian regime of collective bargaining in transition. Background note for the Prfe-Congress seminar on 'Norwegian industrial relations' at the European IIRA Congress, 25-29 June, Oslo.
- Fennefoss A., Høgsnes G. og Larsen K.A. (2000), Lønnsoppgjøret 2000 – og fremtidens lønnsdannelse i *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr 2 /2000
- Hægeland, T., Klette, T. J. and Salvanes, K. G. (1999), Decreasing Returns to education in Norway? Comparison across cohorts, industries and time, *Scandinavian Journal of Economics* 101.4, side 555-576
- Larsen K. A (2002), *Metode for å beregne individuell arbeidstid, timelønn og mobilitet*, Forskningsrapport 25/02 ECON
- Larsen K. A (2002b), *Hva bestemmer hvordan bedriftene betaler for arbeid?* Forskningsrapport 43/02 ECON
- Larsen K.A. og Nafstad O. (2002), *Betaling for arbeid i norske bedrifter*. Forskningsrapport 33/02 ECON
- Larsen K.A og Colbjørnsen T. ( 2002), Technological Competitive and Organizational Correlates of Incentive Systems, Working Paper 13/2002 ECON
- Liabø, S. (1998), *Bedriftsstørrelse og lønnsstruktur – en empirisk studie på norske komplette registerdata i perioden 1986-1995*, Stiftelsen for samfunnsforskning SNF-rapport 44/48
- Lindquist, K.-G. and Sagelvmo, I. (2000), Utviklingen i sysselsetting og lønn etter utdanningsnivå: Statistics Norway. Economic Analyses No 3, side 7-15

- Lindquist, K.-G. and Skjerpen, T. (2000), Explaining the change in skill structure or labour demand in Norwegian manufacturing. Statistics Norway: Discussion Paper No 293
- Lommerud, K. E. and Vagstad, S. (2000), Mommy tracks and public policy: on self-fulfilling prophecies and gender gaps in promotion, Centre for Economic Policy Research (CEPR), Discussion Paper 2378
- Longva, F. (2001), Norway: Private Sector Services – A challenge to Centralized Coordination, pp 417-462, in: J. E. Dølvik ed. (2001).
- Longva, F. og Høgsnes, G. (2001), Decentralized Wage Bargaining – A Threat to Incomes Policy Goals or an Instrument of Flexibility?, pp 145-167, in: Milner, H.; E. Wadensjø (eds) “*Gösta Rehn and Labour Market Policies*”. *International and national perspectives*. Aldershot: Ashgate.
- Margolis, D. N. and Salvanes, K. G. (2001), Do Firms really share rents with their employees? Working paper No 11 NHH, Department of Economics
- Moene, K. O. (1999), Er den nordiske samfunnsmodellen truet av globalisering? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 16, side 79-84
- Moene, K. O. and Wallerstein, M. (1997), Social Democratic Labour Market Institutions: A Retrospective Analysis, Memorandum No 7, Department of Economics, University of Oslo
- Moene, K. O. and Wallerstein, M. (2002a), Legislation versus bargaining power: The evolution of Scandinavian labor standards, I Basu, K., Roman, L. and Shapiro, J. (eds), *International Labor Standards, Issues, Theories and Policy Option*. Blackwell (in print)
- Moene, K. O. and Wallerstein, M. (2002b), Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism? Mimeo 2002, Northwestern University and University of Oslo
- Nilsen, Ø. A., Salvanes, K. G. and Schiantarelli, F. (2001), Employment Changes, the Structure of Adjustment Costs, and Firms' Size, Paper presentert på Workshop i Bergamo
- Nordberg, M. (2000), Hvem er de ledige? En økonometrisk analyse av arbeidsledighetens sammensetning i Norge på 1990-tallet. Frischsenteret rapport 1/2000
- Norges forskningsråd (1997), Sysselsetting og arbeidsmarked. Programnotat.
- Raaum, O., Torp, H. and Zhang, T. (2002), Business cycles and the impact of labour market programmes, Memorandum, Department of Economics, University of Oslo
- Raaum, O., Torp, H. and Zhang, T. (2002), Do individual programme effects exceed the costs? Norwegian evidence on long run effects of labour market training, Memorandum, Department of Economics, University of Oslo

- Røed, K. (1998), Det europeiske arbeidsledighetsprogrammet, *Søkelys på arbeidsmarkedet* 15.2, side 161-173
- Røed, K. (2000), Arbeidsledighetens varighet over konjunkturløpet, *Søkelys på arbeidsmarkedet* 17.1, side 37-46
- Røed, K. (1999), Relative unemployment rates and skill-based technological change, Memorandum 38/1999, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo
- Røed, K. and Zhang, T. (1999), Unemployment Duration in a Non-Stationary Environment, Memorandum 14/1999, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo
- Røed, K. and Zhang, T. (2002), A note on the Weibull distribution and time aggregation bias, *Applied Economics Letters* 9, side 469-472
- Salvanes, K. G., Burgess, S. and Lane, J. (1999), Sources of Income Dispersion and Firm Differences Using Matched Employer-Employee Data from Norway. In Haltiwanger, J. L., Spletzer, J., Theeuwes, J. and Troske, K. (eds), *The Creation and Analysis of Linked Employer-Employee Data*. Amsterdam: Elsevier, North Holland
- Strand, J. (1999), Labor unions versus individualized bargaining with heterogeneous labor, Memorandum No 29/1999, Department of Economics, Memorandum No 33/2000, Department of Economics, University of Oslo
- Strand, J. (2000a), Mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet. Nyere teori og praktiske implikasjoner, *Norsk Økonomisk Tidsskrift*, side 111-133
- Strand, J. (2000b), Wage bargaining and turnover costs with heterogeneous labor and asymmetric information, *Labour Economics* 7, side 95-116
- Strand, J. (2000c), Competitive effort and employment determination with team production, Memorandum No 33/2000, Department of Economics, University of Oslo