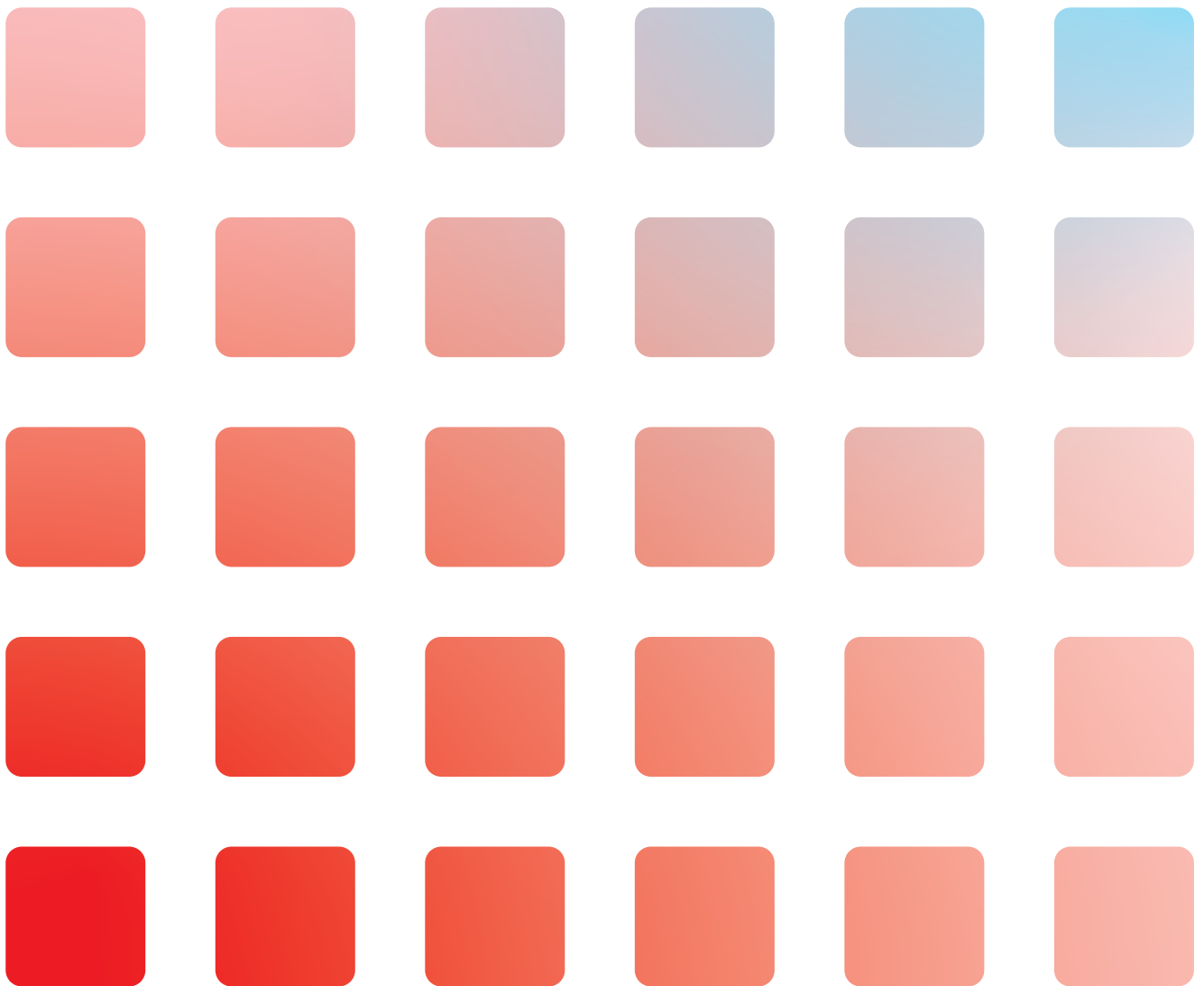


Hvordan den norske modellen fører til verdiskaping og produktivitet



Innhold

1. Innledning	2
1.1 Hva er produktivitet, og hvorfor vokser den ikke like raskt som før?	3
2. Hovedkursen og frontfagsmodellen sikrer avkastning på kapitalen, men krever kollektiv lønnsdannelse	8
3. Kollektiv lønnsdannelse og produktivitet	10
3.1 Kreativ destruksjon og den nordiske arbeidslivsmodellen	12
3.2 Lønnsrigiditet gjør at du må konkurrere på noe annet lønn	19
3.3 Betydningen av reallønnsfleksibilitet og konjunkturstyring	20
4. Investeringer i sosial kapital: Hvordan partssamarbeid og bedriftsdemokrati bidrar til et produktivt arbeidsliv	21
4.1 Samarbeid og konflikthåndtering	21
4.2 Tillit som smøremiddel for økonomien	22
4.3 Hvordan bidrar tariffavtalene til økt grad av tillit i norsk arbeidsliv?	24
4.4 Hvordan påvirker fagforeninger produktiviteten?	25
4.5 Ledelse i den norske modellen	27
5. Investeringer i humankapital: Hvordan den norske modellen bidrar til å heve kompetansenivået i arbeidslivet	28
5.1 Verdien av humankapital	28
5.2 Myndighetene og fagforeningenes rolle i å sikre økt kompetanse	30
5.3 Hvordan sikre kompetansen fremover?	31
6. Omstilling i den norske modellen er omstilling der kompetansen er	33
6.1 Aktiv næringspolitikk i den norske modellen	35
6.2 «Nøytral» næringspolitikk kan gi fordeler til tjenestenæringer på bekostning av industrien	36
6.3 Trenger vi industrien?	37
Vedlegg A: Hva er produktivitet?	40

1. Innledning

«Forutsetningen for en fortsatt velstandsutvikling for det arbeidende folk er veldrevne og økonomisk sunne bedrifter som kan gi de ansatte et trygt og stadig bedre ervervsgrunnlag. Derfor er det en viktig oppgave for fagorganisasjonen i hver bedrift og bransje å medvirke til en heving av produktiviteten. Produktivitetsspørsmålet kan bare løses såframt de enkelte arbeidere, funksjonærer, arbeidsledere og bedriftsleder i fellesskap går inn for et åpent og tillitsfullt samarbeid.»

- LOs produktivetsprogram, 1953

Norske arbeidstakere er blant de mest produktive i verden¹. European Innovation Scoreboard 2023 rangerer det norske innovasjonssystemet som nummer 8 blant de 37 landene i undersøkelsen.² I EUs omtale av Norge trekkes det frem at resultatene over tid har forbedret seg mye i forhold til EU-landene. The World Bank har en indikator som sier noe om hvor lett det er å starte opp og drive et firma i et land relativt til andre land, såkalt «Ease of Doing Business»³. Med denne indikatoren kommer Norge ut på niende plass av 190 land i 2019, som er like over Sverige og høyere enn for eksempel Tyskland.

I dette notatet skal vi fokusere på hva som er bakgrunnen for at Norge har utviklet seg til en av verdens mest produktive økonomier. Hvilke virkemidler ligger i den norske modellen, som vi kan utnytte for å sikre produktivetsvekst også i fremtiden? Hva har vært Norges strategi for å sikre høy produktivetsvekst gjennom historien, og hvilke lærdommer bør vi ta med oss inn i dette århundret?

Å legge til rette for verdiskaping er et av tre idealer i den norske modellen, og det er ingen tvil om at dette er et mål vi har lyktes med i Norge. Norsk økonomi kjennetegnes av høy vekst og høy produktivitet. Like viktig er idealet om å bygge et samfunn som både sikrer økonomisk vekst og rettferdig fordeling - samtidig. Tanken om at økonomisk vekst først og fremst er samfunnstjenlig når den fordeles rettferdig, har vært viktig for hvordan vi forvalter oljeressursene, det ligger bak skattepolitikken og hvordan vi har organisert arbeidslivet og lønnsdannelsen. Og det er populær politikk: På spørsmål fra Norsk monitor om folk foretrekker å øke velstanden i landet, eller å fordele velstanden mer jevnt, dersom du var nødt til å velge, svarer i dag 62 prosent at de foretrekker å fordele velstanden mer jevnt.

Norsk historie har vist at det er mulig å gjøre begge deler samtidig. I dette samfunnsnotatet beskriver vi hvordan den norske modellen bidrar til høy verdiskaping, og ikke minst hvordan den bidrar til en form for verdiskaping som også sikrer omfordeling og dermed kommer hele samfunnet til gode.

Den norske modellen bidrar til verdiskaping gjennom særlig tre mekanismer. For det første er frontfagsmodellen innrettet slik at lønnsveksten skal sikre en jevn fordeling av verdiskapingen mellom arbeid og kapital. Bakgrunnen for dette er å sikre tilstrekkelig avkastning på kapitalen, slik at overskuddet reinvesteres i driften og verdiskapingen og arbeidsplassene opprettholdes.

¹ OECD Compendium of Productivity Indicators 2024

² European Commission (2023). European Innovation Scoreboard 2023

³ <https://archive.doingbusiness.org/en/rankings>

For det andre bidrar lønnsdannelsen til små lønnsforskjeller, noe forskning viser at henger tett sammen med produktivitsutviklingen i en økonomi. Denne sammenhengen forklares grundig i notatet.

For det tredje bidrar det tette partssamarbeidet ute på arbeidsplassene til økt grad av samarbeid, tillit og kompetanseheving, noe som er vist å øke produktiviteten.

Samtidig betyr dette at tilstedeværelsen av useriøse bedrifter som ikke følger norske lønns- og arbeidslivsreguleringer er en direkte trussel mot produktivitsveksten i Norge. Det betyr også at om vi ikke lykkes med å opprettholde en høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledkning, så kan vi miste det som har vært et av Norges fremste konkurransefortrinn.

Ifølge den nobelprisvinnende økonomen Daron Acemoğlu er den nordiske modellens fremste suksessfaktor at den øker andelen høyinntektsjobber.⁴ Dette skjer primært gjennom markedet, men også på grunn av aktive fagforeninger og arbeidslivsreguleringer. Kollektive, sentrale lønnsforhandlinger bidrar for det første til at bedrifter ikke kan konkurrere ved å dumpe lønnsnivået. For det andre gjør en sammenpresset lønnsstruktur at arbeiderne tjener ganske likt, uavhengig av hvor produktiv den enkelte jobben er. Ifølge Acemoğlu har disse to effektene direkte bidratt til en mer rettferdig fordeling av inntekt, men også en bedre fordeling av *gode jobber*. Den viktigste effekten mener Acemoğlu er at de mest produktive bedriftene også følger mer eller mindre den generelle lønnsveksten. Dette gir store profittmuligheter for bedrifter som klarer å øke produktiviteten gjennom investeringer, omorganiseringer og innovasjon. Resultatet er et svært høyt produktivitsnivå i nordiske land. Som vi skal se i dette notatet, baserer Acemoğlu seg på omfattende forskning på den nordiske modellen.

1.1 Hva er produktivitet, og hvorfor vokser den ikke like raskt som før?

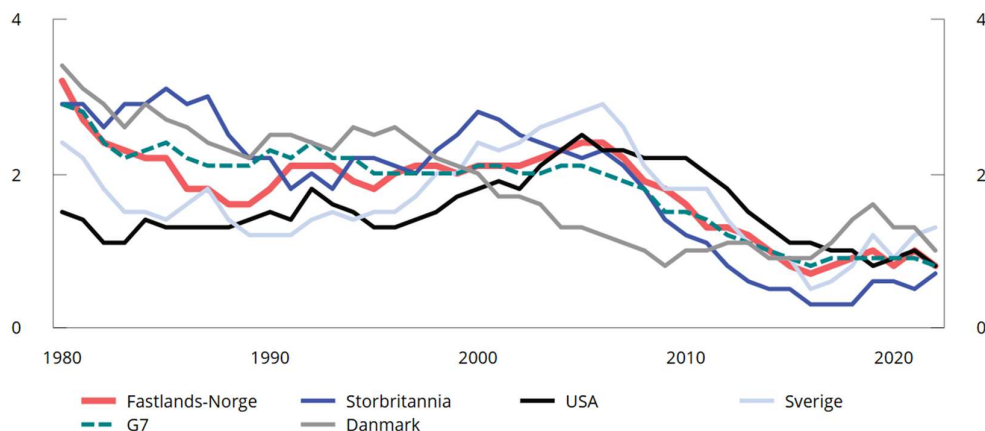
Den sterke produktivitsveksten har vært den dominerende kilden til høyere materiell levestandard i de fleste land, og levestandarden har økt samtidig som arbeidstiden for de sysselsatte er redusert.⁵

Det vanligste målet på produktivitet er *arbeidsproduktivitet*, et mål for hvor mye verdiskaping vi får ut av hver arbeidstime. Teknologiske nyvinninger, industrialisering, internasjonal handel, forbedret organisering av arbeidet og investeringer i maskiner og infrastruktur har gjort at innbyggerne bidrar til stadig større verdiskaping per arbeidstime.

Det er derfor ikke rart at det skaper mye bekymring når den sterke produktivitsveksten ser ut til å flate ut.

⁴ Acemoğlu, D. (2019). It's good jobs, stupid. Economics for Inclusive Prosperity. Research Brief. Massachusetts: MIT

⁵ Perspektivmeldingen 2024, s 77



Figur 1. Vekst i arbeidsproduktivitet i utvalgte land. Prosent. Ti års glidende gjennomsnitt. Kilde: Perspektivmeldingen 2024. OECD og Finansdepartementet.

Mens den målte produktiviteten i gjennomsnitt vokste med litt over 2 prosent på 1980- og 1990-tallet i de syv rikeste demokratiene i verden (G7)⁶, så falt veksten til rundt 1 prosent i gjennomsnitt fra 2006⁷. Som figur 1 viser, har vi sett den samme utviklingen i Norge.⁸

Hvorfor avtar produktivetsveksten?

Det finnes mange teorier om hvorfor veksten ikke er like høy som før. Perspektivmeldingen 2024 omtaler blant annet hvordan IT-revolusjonen ga et løft på 1990-tallet, men det ser ikke ut til at senere innovasjoner som internett, smarttelefoner og kunstig intelligens har slått like kraftig ut i produktivetsvekst. En annen hypotese er rett og slett økende «feilmåling» av verdiskapingen, slik at produktivetsveksten reelt sett er høyere enn det målemetodene fanger opp. Verden produserer i større grad varer som er internettbaserte, gratistjenester og varer med økt kvalitet, og som dermed har en større verdi enn det som fanges opp i målingene.

Økt grad av internasjonal handel har historisk bidratt til produktivetsvekst, men siden 1990-tallet har denne produktivetsgevinsten i økende grad kommet ved at land som Kina har blitt en del av verdenshandelen. Den effekten ser ut til å ha avtatt de siste årene.

Perioden siden 2006 kjennetegnes også ved at det har vært svært lave renter. Noen økonomer har pekt på at dette kan ha ført til flere såkalte zombie-bedrifter.⁹ Hvis det er billig å ta opp gjeld, vil bedrifter med lav lønnsomhet i større grad kunne overleve. Hvis en betydelig andel av ressursene i økonomien er bundet opp i zombie-bedrifter, kan det gi lavere produktivitet enn om de samme ressursene isteden hadde blitt brukt i mer produktive bedrifter.¹⁰

Finanskrisen i 2008 har også vært en viktig bidragsyter¹¹. Det er normalt at produktivetsveksten øker når det går godt i økonomien, og faller under kriser eller

⁶ Gruppen som kalles G7-landene består av de sju rikeste demokratiske industrilandene i verden: Canada, Frankrike, Italia, Japan, Storbritannia, Tyskland og USA

⁷ Se figur 6.21 i NOU 2023:30 Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi

⁸ For å måle utviklingen i Norge over tid er det nyttig å vise produktivetsveksten uten petroleumsnæringen, gjerne omtalt som «Fastlands-Norge».

⁹ Banerjee, R. N. og Hofmann, B. (2018): The rise of zombie firms: causes and consequences, BIS Quarterly Review, September 2018.

¹⁰ Hentet fra NOU 2023: 30 Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi s. 154

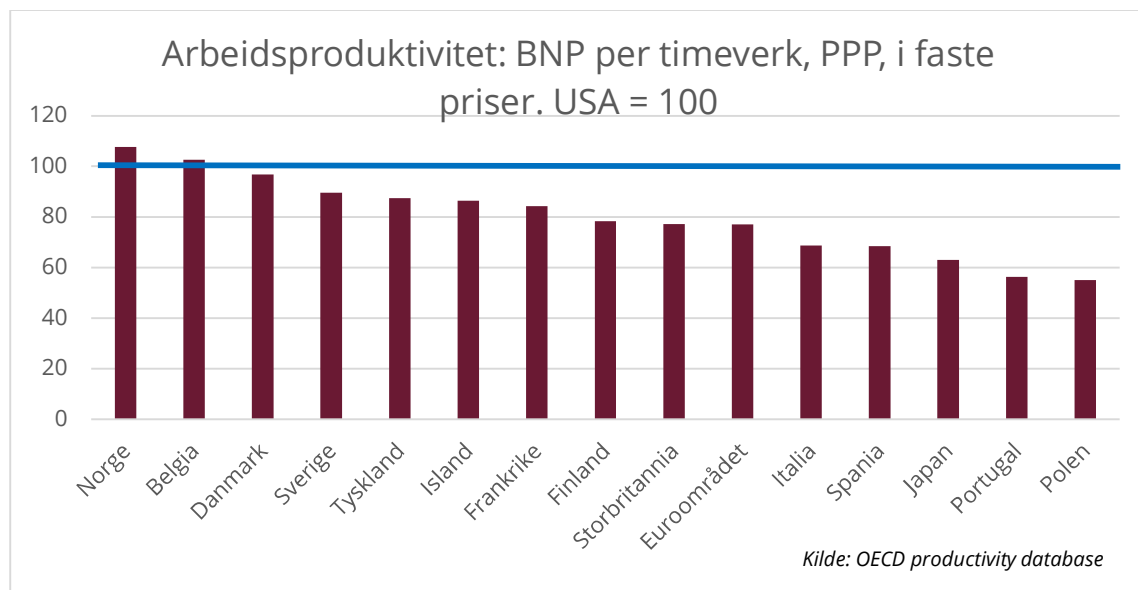
¹¹ SSB Økonomiske analyser 1/2025 «Produktivitet – myter og fakta»

nedgangsperioder.¹² Den stramme finanspolitikken som ble ført i Europa etter krisen virket innstrammende på økonomien, og siden 2008 har investeringene i realkapital ligget på et lavere nivå enn før. Investeringer i realkapital bidrar til å øke produktiviteten til arbeidskraften, og har historisk vært en svært viktig bidragsyter til økt produktivitet.

Oppsummert kan vi si at det er langsiktige globale trender som har ført til lavere produktivitsvekst. Men det er viktig å huske at selv om veksten avtar, så blir vi stadig mer produktive. Produktiviteten vokser bare saktere enn før.

Norge fortsatt blant verdens aller mest produktive land.

Grafen viser produktivitsnivået i ulike land sammenlignet med USA (den blå streken). Norge har høyere produktivitet enn USA, og betydelig høyere enn Euroområdet.



Figur 2: Bruttoprodukt per timeverk i 2023. Kjøpekraftsjustert, PPP. USA=100.

En viktig forklaring på Norges høye produktivitet er oljesektoren, og den er regnet med i denne figuren. Den svært høye verdiskapingen per ansatt i oljesektoren er basert på tilgangen til en naturressurs, og det gjør det vanskeligere å sammenligne tallene for Norge med andre land.

Fastlands-Norge er nyttig for å sammenligne produktivitet mellom land, men det er viktig å huske på konsekvensen av å ta oljesektoren ut av tallene for Norge. Da fjernes Norges mest produktive næring fra statistikken, uten at alle andre land nødvendigvis fjerner sine mest produktive næringer fra sin statistikk.¹³ Dersom vi måler produktivitsnivået for hele Norge, så havner Norge på andreplass over verdens mest produktive land. På førsteplass havner Irland,

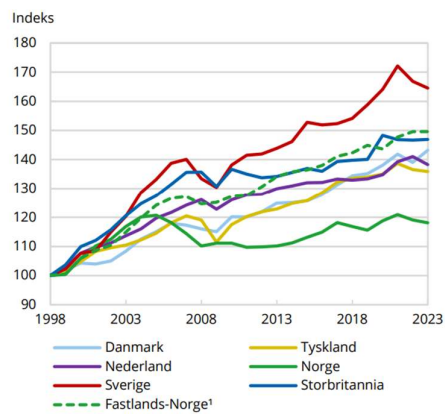
¹²En årsak er at arbeidskraft og kapital ikke reduseres i takt med at produksjonen reduseres, fordi det kan være mer lønnsomt å bruke noe arbeidskraft på «forefallende oppgaver», heller enn å si opp arbeidere som så må erstattes med nyansatte når pilene snur. Kilde: SSB. Økonomiske analyser 1/2023 kapittel 5

¹³ Selv om man trekker ut oljesektoren ut fra produktivitetstallene, så vil oljevirkomheten bidra til norsk produktivitsvekst. Oljepengene har muliggjort en mindre konkurranseutsatt sektor ved at balansen i utenriksøkonomien kan oppnås gjennom renteinntektene på grunnrenten fra petroleumsvirksomheten, som vi i stor grad har plassert i Statens pensjonsfond utland. Det er de minst produktive industribedriftene som må legges ned som følge av denne velstandsveksten. Gjennomsnittlig produktivitsnivå blant gjenværende norske industribedrifter er derfor høyt. På en annen side vil vi da sitte igjen med en større andel tjenestenæringer som har et lavere produktivitsnivå.

som med denne regnemåten kan telle med verdiskapingen som følger av at verdiskapingen til en lang rekke internasjonale selskaper bokføres i Irland av skattemessige årsaker, uten at arbeidet utføres der.¹⁴

Selv om oljesektoren bidrar til at Norge har et høyt produktivetsnivå, så kan mye av den manglende produktivetsveksten etter 2004 forklares med fallende produktivetsutvikling i oljenæringen.

Figur 3 ser kun på produktivetsvekst i næringslivet, og her ser vi at produktivetsveksten for norsk næringsliv er mye svakere enn for våre naboland. Men SSB har vist at dette i stor grad skyldes fallende produktivetsutvikling i oljenæringen siden 2004, slik at når man kun ser på utviklingen for Fastlands-Norge, så gjør Norge det relativt godt sammenlignet med våre naboland.¹⁵



Figur 3. Produktivetsvekst i næringslivet utenom eiendomsdrift etter 1998. Norge, Fastlands-Norge¹⁶ og de viktigste handelspartnerne. Indeks 1998=100. Kilde: SSB Økonomiske analyser 1/2025 «Produktivitet – myter og fakta»

Petroleumssektoren opplevde sterk vekst i verdiskapingen og dermed også produktivetsvekst frem til 2004, men har for det meste hatt negativ produktivetsvekst siden¹⁷. Fra 2004 til 2013 var det en dobling av antall ansatte, samtidig som produksjonen sank med 25 prosent. Dermed viser tallene fallende produktivitet. Dette er naturlig så lenge oljeproduksjonen er fallende, med marginale funn som gir mer arbeidskrevende prosesser.

Her må det påpekes at produktiviteten faller fra et svært høyt nivå, og oljenæringen er fortsatt landets mest produktive næring. Men veksten har altså vært negativ, noe som viser seg å i stor grad påvirke norske produktivitetstall.¹⁸

Merk altså forskjellen på å måle vekst og nivå. Norge har fortsatt et av de høyeste produktivetsnivåene, selv om veksten avtar på linje med andre land, som vist i figur 1. Situasjonen i dag er altså at Norge har utviklet seg til et av verdens mest produktive samfunn,

¹⁴ OECD Compendium of Productivity Indicators 2024, figur 3.5.

¹⁵ SSB bruker i denne analysen *næringsliv* (uten eiendomssektoren), og argumenterer i notatet for hvorfor dette er mest relevant når målet er å måle vekst over tid. Ofte brukes «Fastlands-Norge», noe som også inkluderer offentlig sektor. Men produktivetsvekst i offentlig sektor er svært utfordrende å måle, og produktivetsberegningene blir dermed «upålitelige eller meningsløse», ifølge artikkelen. Kilde: SSB Økonomiske analyser 1/2025 «Produktivitet – myter og fakta»

¹⁶ Fastlands-Norge er næringslivet utenom eiendomsdrift, petroleumsutvinning og rørtransport

¹⁷ Regnet i faste priser

¹⁸ Se egen faktaboks i vedlegg A om utfordringer ved å måle produktivitet.

men at den sterke produktivitsveksten har bremset opp i likhet med utviklingen hos våre handelspartnere.¹⁹

Den viktigste kilden til økonomisk vekst på lang sikt er teknologisk utvikling. For en liten økonomi som den norske, handler teknologisk utvikling først og fremst om evnen til å ta i bruk ny teknologi raskest mulig.²⁰ De neste kapitlene handler om dette. I siste kapittel ser vi på hvordan den norske modellen kan brukes for å løfte frem nye næringer og ny teknologi.

Hva driver produktivitsveksten?

Produktivitet er et mål for hvor mye verdiskaping vi får ut av hver arbeidstime.

Arbeidskraften blir mer produktiv ved økt eller bedre bruk av de andre innsatsfaktorene i produksjonen. For eksempel kan teknologisk fremgang, økt utdanning og endret organisering av produksjonen gjøre at det kan produseres mer varer og tjenester for en gitt arbeidsinnsats.

I det lange løp er teknologisk fremgang den viktigste driveren av produktivitsvekst. Det kan være enkeltteknologier som får brede anvendelsesområder og øker produktiviteten i store deler av økonomien. Elektrisitet, forbrenningsmotoren og mikroprosessen er eksempler på slik teknologi som var viktige drivere for produktivitsveksten gjennom 1900-tallet og på starten av 2000-tallet.

Teknologisk fremgang kan også knyttes til organisering av produksjonen. En mer effektiv organisasjonsstruktur kombinert med teknologi har gitt opphav til stordriftsfordeler som har endret markedsstrukturer og økt produktiviteten betydelig. Globalisering, internasjonal handel og internasjonalt samarbeid har forsterket dette ytterligere gjennom å legge til rette for større spesialisering mellom land. Spesialisering gir mulighet til å utnytte naturressurser, relative konkurransefortrinn og stordriftsfordeler, som kan benyttes til å kjøpe de varene og tjenestene man ønsker ved internasjonal handel. Det bidrar til høy global verdiskaping.

Institusjonelle forhold og organiseringen av samfunnet er viktige faktorer for verdiskapingen i økonomien, både gjennom å få flere i arbeid og gjennom høyere produktivitsvekst. Et effektivt utdanningssystem, utjevning av forskjeller og sosial mobilitet bidrar til at hele befolkningen får anledning til å delta i arbeidsmarkedet og i større grad bidra der de er mer verdiskapende. Høy grad av tillit mellom folk og til institusjonene legger til rette for at arbeidstakere og næringsliv i større grad kan fokusere på verdiskapende aktiviteter sammenlignet med samfunn med lav tillit. Gode rammebetingelser og en velfungerende lønnsdannelse bidrar til stabilitet for arbeidsliv og næringsliv og effektiv ressursbruk.

Hentet fra NOU 2023:30. Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi.

¹⁹ De siste årene har det vært mye oppmerksomhet rundt den fallende produktivitsveksten i Norge, særlig på grunn av tall som viste at produktivitsveksten i en periode falt enda raskere i Norge enn i våre naboland. Dette førte til mye debatt og flere stilte spørsmål ved hva vi gjør galt i Norge. Men høsten 2024 kom SSB med reviderte tall, og det viste seg at det tidligere tallgrunnlaget hadde vært ufullstendig. Utviklingen hos oss er fortsatt lik utviklingen hos våre handelspartnere.

²⁰ NOU 2015: 1. Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd – Produktivitetskommisjonens første delrapport

2. Hovedkursen og frontfagsmodellen sikrer avkastning på kapitalen, men krever kollektiv lønnsdannelse

Utgangspunktet for frontfagsmodellen har fra starten vært at Norge er en liten, åpen økonomi, og at velferdssamfunnet er avhengig av et konkurransedyktig og diversifisert næringsliv. Frontfaget forhandler med mål om å sikre at en stabil andel av verdiskapingen går til lønn, og dette er blant annet begrunnet med at også kapitalen skal sitte igjen med en stabil andel av verdiskapingen. Det er et mål at avkastningen på kapital i den konkurranseutsatte delen av næringslivet skal være høy nok til at investorer vil satse på å utvikle næringene, og dermed også sikre at arbeidsplassene opprettholdes. Dette er bakgrunnen for *hovedkursteorien* som har lagt grunnlaget for frontfagsmodellen, og disse mekanismene beskrives utførlig i Samfunnsnotat nr. 2/2023 fra Samfunnspolitisk avdeling i LO.

Forhandlingene som leder fram til tariffavtalene i frontfaget er selve drivverket i den norske modellen for lønnsdannelse. Forhandlingene har som funksjon å tilpasse lønnskostnadene til verdien av arbeidsproduktiviteten. Konsekvensen er at investorene oppnår en såkalt «normal» profittrente. Denne prosessen bidrar til sterkere produktivitsvekst innenfor frontfaget enn det som ville vært tilfellet dersom lønnskostnadene ble tilpasset produktiviteten i den enkelte industribedrift, en mekanisme som forklares i kapittel 3.

Frontfagsmodellens rolle er å sikre at norsk lønnsdannelse bidrar til at vi klarer å opprettholde en internasjonalt konkurransedyktig industri i Norge. Men hvorfor skal resten av samfunnet akseptere at en enkeltsektor i økonomien skal styre lønnsutviklingen for resten av landet?

Det viktigste svaret på det spørsmålet er utførlig behandlet i samfunnsnotat 2/2023, og handler om at det er nødvendig for å sikre full sysselsetting uten at dette gir inflasjonspress i hele økonomien. Det neste spørsmålet er hvilken rolle eksportrettet industri spiller i norsk økonomi, og hvorfor det er så avgjørende at den overlever. Først og fremst sikrer det eksportinntekter for samfunnet, som er nødvendig for å opprettholde ønsket import av varer og tjenester fra utlandet. Men Norge er et råvarerikt land, kunne vi ikke bare solgt olje og krafta rett til utlandet, og levd av eksportinntektene?

Til en viss grad gjør vi jo det, men forskning har vist at et lands økonomiske kompleksitet er avgjørende for et lands økonomiske utvikling.²¹ Kraftforedlende industri tilfører økt verdi til krafta, ved å omgjøre den til avanserte produkter som inngår i globale verdikjeder. Det krever forskning og utvikling, og fører til innovasjon og høyt kompetansenivå i alle ledd.²² Resultatet er at vi spesialisierer oss innenfor en produktutvikling som gir høy verdiskaping og høye eksportinntekter, og der vi konkurrerer ved å være produktive. Dermed kan vi også rettferdiggjøre et relativt høyt lønnsnivå.

Sagt på en annen måte er målet en lønnsutvikling som bidrar til at konkurranseutsatt sektor ikke priser seg ut av det internasjonale markedet. Lønnsveksten koordineres så på tvers av ulike sektorer i økonomien, for å hindre at andre sektorer får en høyere lønnsvekst og dermed gjør det vanskelig for konkurranseutsatt sektor å holde på arbeidskraften. Det er dette som er

²¹ Hidalgo, César (2023). The policy implications of Economic Complexity. Research Policy, 2023.

²² Se for eksempel «Strategi for å øke næringslivets investeringer i forskning og utvikling» fra Nærings- og fiskeridepartementet og Kunnskapsdepartementet 30.04.2024 og «Ringvirkninger av kraftforedlende industri 2024», en rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse i samarbeid med Boldt Partners

den kollektive lønnsdannelsen. På den ene siden bidrar frontfagsmodellen til å løfte lønnsveksten i store deler av skjermet sektor som ikke har tilsvarende forhandlingsmakt som industrien. På den andre siden bidrar den til høyere produktivitet og dermed et generelt høyt lønnsnivå, også for grupper som isolert sett kunne forhandlet frem høyere lønn til sine grupper innenfor en mer markedsstyrt lønnsdannelse. Dermed gir modellen gevinster for grupper med både høy og svak forhandlingsmakt.

Som vi skal se i neste kapittel viser det seg også at de små lønnsforskjellene er en av de viktigste drivkreftene for å øke produktiviteten i en økonomi, også for tjenestesektoren.

Det er koordineringen som gjør at modellen fungerer, og som gjør systemet dynamisk og gjør det mulig å tilpasse norsk økonomi til internasjonale konjunkturer. Lønnsforhandlingene sørger for at det skjer en utbyttedeling mellom arbeidere og eiere, men er avhengig av høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning for at arbeiderne skal ha makt til å kreve sin andel av verdiskapingen. En sterk fagbevegelse er dermed en forutsetning for at lønnsdannelsen bidrar til høy produktivitet og god konkurranseevne.

I sum er den norske modellen for lønnsdannelse et avansert sivilisasjonsprodukt som forutsetter konsensus om overordnede mål og spilleregler, frivillig og fleksibel koordinering, men også avståelse fra å bruke makt på grunn av en erkjennelse av gjensidig avhengighet.

3. Kollektiv lønnsdannelse og produktivitet

Det hevdes gjerne at de små, rigide lønnsforskjellene i Norge hemmer omstilling, ikke oppmuntrer ungdommen til å ta utdanning, fører til innlåsing og feilallokering av arbeidskraften og gir små incentiver for arbeidstakerne til å yte sitt beste. Dette er momenter som skulle tale for et lavt produktivitetsnivå i Norge.

På tross av dette har Norge altså blitt et av de mest produktive landene i verden. Og det viser seg at sammenhengen er motsatt – det er nettopp de små lønnsforskjellene som bidrar til å gi oss en slik toppl plassering.

Den norske modellen for lønnsdannelse bidrar til å begrense lønnsforskjellene og omfanget av lavlønn. Modellen bidrar til å løfte lønnsveksten for brede grupper av arbeidstakere, og sikrer et høyere nivå på de laveste lønningene enn i de fleste andre land.²³

Det bidrar til at arbeidskraft som settes til å gjøre mindre produktivt arbeid blir veldig dyr for bedriftene. Da er det mye å tjene på å finne en maskin til å gjøre oppgaven, eller å unngå den helt. Arbeidskraften kan heller gå til en mer produktiv arbeidsoppgave, gjerne med kompetansepåfyll på veien. Arbeidskraften blir altså mer mobil med små lønnsforskjeller.

Et eksempel er om arbeidsgiveren leier inn en heisekran for å løfte materialene til øverste etasje i et bygningsprosjekt, eller isteden lønner arbeidere for å bære materialene opp manuelt. Om arbeidsgiveren investerer i en heisekran, så vil det øke produktiviteten.

Produktivitet måles som verdiskaping per arbeidstime. Istedenfor å ha 5 ansatte som jobber i 10 timer med å bære materialer, vil man med en heisekran kun måtte ansette en kranfører, pluss kanskje to til. Verdiskapingen per arbeidstime øker da kraftig. Dette eksempelet synliggjør også at utviklingen ofte er positiv for folkehelsen, ettersom det er bedre for kroppene våre at en heisekran løfter materialer, istedenfor menneskelige rygger.

I tillegg er det slik at når lønningene ligger fast, er det bare bedriftene som klarer å være lønnsomme nok til å kunne håndtere et norsk lønnsnivå som overlever. Det sikrer at kapitalen og arbeidskraften går til de bedriftene som drives best, og ikke låses inne i mindre produktive bedrifter som kun overlever fordi de senker lønningene. Den norske modellen sikrer dermed høy kapitalmobilitet. Når enkelte argumenterer for at vi ikke må øke de laveste lønningene fordi det ikke er tilstrekkelig lønnsevne i enkelte bedrifter, så vil konsekvensen av en slik tenkning over tid være at kapitalen låses fast i mindre produktive bedrifter, og bidrar til mindre produktivitetsvekst og velstand for landet som helhet.

Høye lønnsnivå gjør dermed at mindre produktive bedrifter ikke overlever konkurransen, ettersom de ikke har tilstrekkelig lønnsevne. Dermed flyttes kapital, arbeidskraft og samfunnets ressurser over til bedrifter med høyere produktivitet. Hvis de minst produktive virksomhetene legges ned, trekker det gjennomsnittlig produktivitet opp. Prosessen kjennetegnes av såkalt kreativ destruksjon, om forklares nærmere i neste del. I en økonomi der det ikke er mulig å

²³ NOU 2024: 11 Lavlønnsutvalget. Svarstad E., & Nymoen R. (2022). Wage inequality and union membership at the establishment level: An econometric study using Norwegian data. Oxford Economic Papers.

konkurrere ved å dumpe lønns og arbeidsvilkår, er det kun de som investerer i teknologi og innovasjon som overlever på sikt.

Forskning har også vist en påfallende sammenheng der produktiviteten faller i sektorer der lønnsnivået presses ned. EU-utvidelsene i 2004 og 2007 ga økt tilgang på billig arbeidskraft fra lavkostland i Øst-Europa. Det har trolig bidratt til å gjøre det lettere å etablere lavproduktive foretak, som har konkurrert ved å holde et lavt kostnadsnivå fremfor å investere i mer produktive teknologier. De lave lønningene i sektoren trekkes ofte frem som en mulig forklaring på den svake produktivitetsutviklingen i næringen.²⁴

Arbeidsgivere har en betydelig markedsmakt også i moderne arbeidsmarkeder, og nyere forskning slår fast at denne makten kan utnyttes til å presse ned lønnsnivået til langt under arbeidernes produktivitet.²⁵ Dette gjelder særlig innenfor sektorer med høy andel arbeidsinnvandrere.²⁶ De samme forskerne slår fast at fagbevegelsen spiller en viktig rolle i å gjøre opp for denne markedssvikten, og en heving av lønnsnivået særlig for disse gruppene har store samfunnsgevinster.

En viktig detalj er at det faktisk er forholdsvis enkelt for norske bedrifter å nedbemanne når de har behov for det. Norge har et sterkt stillingsvern for den enkelte ansatte, som gjør at arbeidsgiver må gjennom en formell prosess for å gi folk sparken når begrunnelsen er knyttet til *individets prestasjoner* på jobb. Men det er langt enklere når det er *forhold ved arbeidsgiver* som er årsaken; lov- og avtaleverket åpner for oppsigelser begrunnet utfra omstillingsbehov og rasjonaliseringstiltak. Ifølge OECD ligger Norge samlet sett rundt midten av OECD-landene når det kommer til stillingsvern.²⁷ Norge har høyere stillingsvern enn Danmark og Tyskland, men lavere stillingsvern enn Sverige og Nederland.

En viktig forutsetning for at fagforeninger støtter og aksepterer en økonomisk vekstmodell som baserer seg på at kun de mest produktive bedriftene overlever, er gode velferdsordninger som gjør at arbeiderne ikke blir fratatt livsgrunnlaget sitt den dagen bedriften legger ned eller må nedbemanne. Særlig ordningen med arbeidsledighetstrygd (dagpenger) er avgjørende.

Samtidig er lønnsnivået for enkelte med høy utdanning noe lavere i Norge sammenlignet med flere av våre handelspartnere, som for eksempel ingeniører. Dermed er det rimeligere å ansette ingeniører i Norge, og dette er bra for produktiviteten. I faglitteraturen sier vi at høyt utdannet arbeidskraft ofte er *komplementær* til teknologisk kapital i mange produksjonsprosesser, det vil si at høyt utdannet arbeidskraft ikke blir erstattet av teknologien, men at teknologien blir et virkemiddel for de ansatte som gjør arbeidet mer produktivt. Det er også mennesker som designer, bygger, vedlikeholder og styrer maskiner, og det krever ofte utdanning for å gjennomføre disse oppgavene.

Arbeidskraft med kortere utdanning er oftere et *substitut* til kapital og teknologi. Det betyr at ny teknologi i større grad erstatter denne gruppen med ansatte.

²⁴ Todsén, S. (2018) Produktivitetsfall i bygg og anlegg. Statistisk sentralbyrå.

Fredrik Kostøl og Ragnar Nymoen (2015). En økonometrisk analyse av næringstall. I Bjørnstad et al., *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler* (ss. 93-112). Oslo: Senter for lønnsdannelse. Elin Svarstad og Fredrik Kostøl (2024) Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 2024:42

²⁵ Dodini, S., Salvanes, K. & Willén, A. (2022). The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers. IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Nr. 15635.

²⁶ Amior, M. & Manning, A. (2021) Monopsony and the Wage Effects of Migration. CEP Discussion Paper Nr. 1690

²⁷ OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris

Det innebærer at bedrifter i større grad vil investere i den nyeste og beste teknologien når høyt utdannet arbeidskraft er relativt sett billig og arbeidskraft med kort utdanning er relativt dyr. Små lønnsforskjeller bidrar dermed til å subsidiere ny teknologi i bedriftene. Det betyr at omstillingsprosessene går raskere når lønnsforskjellene er små, enn når de er store.

Små lønnsforskjeller gir rett og slett sterke incentiver for arbeidsgivere til å investere i ulike former for kapital: Produksjonskapital (med den nyeste teknologien implementert), humankapital og sosial kapital. Alt dette øker produktiviteten.

Resten av notatet er organisert rundt denne sammenhengen. Kapittel tre handler om hvordan små lønnsforskjeller gjør at det lønner seg å investere mer i fysisk (og digital) kapital. Kapittel fire handler om den sosiale kapitalen: hvordan små forskjeller gjør det enklere å få til gode samarbeidsrelasjoner på arbeidsplassen, og hvordan tariffavtaler og aktive tillitsvalgte har bidratt til å endre organiseringen av arbeidsplassene. Det viser seg at et tett partssamarbeid ute på arbeidsplassene mellom aktive fagforeningsklubber og lokale arbeidsgivere, nettopp bidrar til økt tillit og et samarbeidsklima som er positivt for produktiviteten.

I kapittel fem viser vi hvordan små lønnsforskjeller gjør at det lønner seg å investere i humankapital, både for virksomheter og samfunnet som helhet. Gode utdanningssystemer, etter- og videreutdanning og annen kompetanseheving er avgjørende for at en bedrift skal klare å opprettholde konkurranseevnen i en økonomi med høyt lønnsnivå.

3.1 Kreativ destruksjon og den nordiske arbeidslivsmodellen

Den østerrikske økonomen Joseph Schumpeter lanserte i 1942 begrepet «kreativ ødeleggelse» for å beskrive drivkraften i en kapitalistisk økonomi som en uendelig prosess hvor nye produkter og produksjonsmåter vil erstatte gamle produkter og teknologi. Dette fører til økonomisk fornyelse, men har også en «destruktiv» effekt for bedrifter som må legges ned og for deres ansatte som mister jobben. Kreativ destruksjon handler om at fremskritt krever at noe gammelt blir ødelagt for å skape rom for det nye, og at dette vil bidra til økonomisk vekst på samfunnsnivå. Tidligere studier har vist at så mye som 50 prosent av produktivitsveksten i en økonomi kan tilskrives kreativ destruksjon på lang sikt.²⁸

Fafo-forskerne Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl har beskrevet hvordan kreativ destruksjon har vært knyttet til både den norske og de nordiske arbeidslivsmodellene, og gjennomgangen herfra er hentet fra Fafo-rapport 2024:42.²⁹

Historisk var det de svenske LO-økonomene Gösta Rehn og Rudolf Meidner som først introduserte såkalt *solidarisk lønnspolitikk* som «oppskrift» på høy produktivitet i 1951.³⁰ Ideen var at lønnsutjevning på tvers av virksomheter og næringer ville bidra til raskere overgang til ny og mer effektiv teknologi, og dermed høyere produktivitet. Relativt sett høye minstelønninger og lave topplønninger ville fungere som en indirekte subsidiering av de mest produktive virksomhetene og en indirekte beskatning av de mindre produktive. Resultatet ville bli en

²⁸ Caballero, R. J. (2010) Creative Destruction. I S. N. Durlauf & L. E. Blume (Red.), *Economic Growth* (pp. 24–29). Palgrave Macmillan.

²⁹ Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl (2024) Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 2024:42

³⁰ Som en del av en bredere økonomisk politikk rettet inn mot lav inflasjon, full sysselsetting, høy økonomisk vekst og små inntektsforskjeller, presentert i rapporten *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* til LO-kongressen i Sverige i 1951.

raskere utskifting av lite produktive arbeidsplasser til fordel for nye og mer produktive arbeidsplasser, gjennom en prosess som ligner nettopp på kreativ destruksjon.

Rehn-Meidner-modellen og ideen om solidarisk lønnspolitikk fikk stor betydning i alle de skandinaviske landene. Den kollektive lønnsdannelsen skulle danne basisen for en ny samfunnsøkonomisk modell, der små lønnsforskjeller, rigide lønninger på bedriftsnivå og et generelt høyt lønnsnivå skulle allokere kapitalen vekk fra de minst lønnsomme bedriftene og finne veien til de mest lønnsomme bedriftene. Figur 4 og 5 illustrerer prosessen. Dette er også sentralt i forskningen til eksempel Kalle Moene og Michael Wallerstein (1997),³¹ Juhana Vartiainen (1998)³², og Erling Barth og Kalle Moene (2014).³³ I senere tid har Harald Dale-Olsen analysert hvordan disse mekanismene forklarer produktivitsveksten i Norge.³⁴

Høy arbeidsmarkedsmobilitet fremheves ofte som viktig for den økonomiske veksten, men dette kapittelet viser at det heller er kapitalmobiliteten som er avgjørende for å sikre et høyproduktivt arbeidsliv. Når kapitalen flytter mot mer produktive bedrifter, så følger arbeidskraften etter.

Teoretisk bakteppe

I mange økonomier bestemmes lønnsnivået i stor grad på den enkelte arbeidsplass. Når disse bedriftene så investerer i ny teknologi for å øke produktiviteten, vil dette normalt sett gi økt lønnsomhet, og dermed økte lønnskrav fra arbeidstakerne. Dermed må eierne dele gevinsten fra investeringen i ny teknologi med arbeidstakerne. Dersom lønnsdannelsen er helt sentralisert, vil ikke lønnskostnadene i den enkelte bedrift bli berørt av eventuelle investeringsbeslutninger. Det gir en høyere avkastning på å investere i ny teknologi, og dermed også økte investeringer.

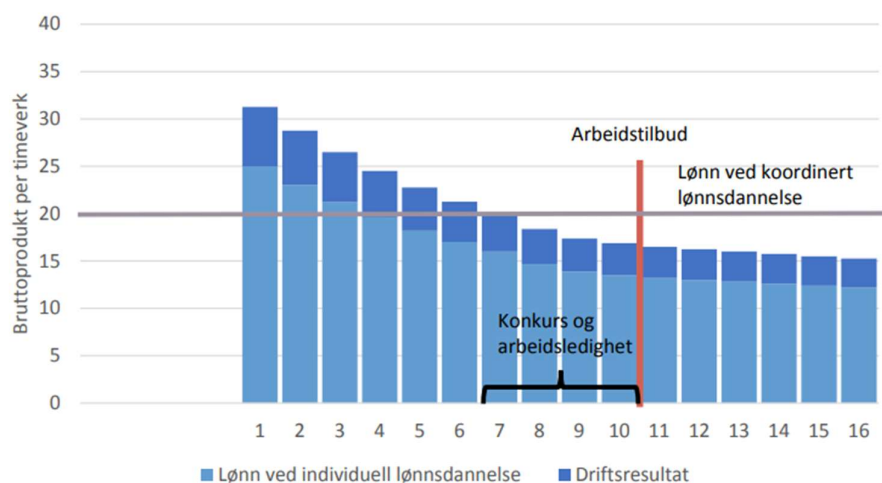
I Figur 4 ser vi på en situasjon med individuell lønnsdannelse som endres til en koordinert lønnsdannelse. I figuren tenker vi oss at landet har 16 potensielle næringer, og de er alle rangert etter hvor produktive de er med de mest produktive til venstre i figuren. Med individuell lønnsdannelse kan vi anta at eventuelle produktivitsforbedringer fører til økt overskudd, men gitt at de ansatte er organisert i en fagforening vil de kunne kreve sin andel av dette overskuddet. Dermed blir timelønna høyere i de mer produktive bedriftene, angitt med de lyse søylene i figuren. Samtidig fører denne overskuddsdelingen til at driftsresultatene, som er de mørke søylene, blir relativt like mellom de ulike næringene til tross for stor spredning i deres produktivitet. De næringene med lavest lønnsomhet er for lite produktive i forhold til det laveste lønnsnivået arbeidstakerne krever, gitt at det er full sysselsetting. Disse bedriftene er ikke liv laga i dette landet, og landet har derfor i realiteten kun 10 næringer.

³¹ Moene, K. O., & Wallerstein, M. (1997). Pay Inequality. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 403–430.

³² Vartiainen, J. (1998). Understanding Swedish Social Democracy: Victims of Success? *Oxford Review of Economic Policy*, 14(1), Spring 1998.

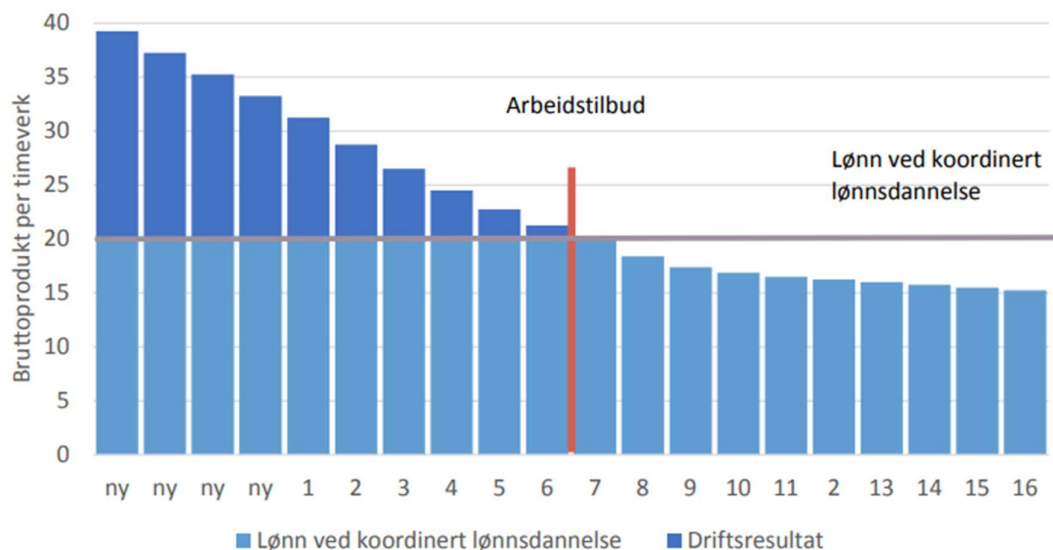
³³ Barth, E. og Moene, K.O. (2014): Innovasjon, kunnskap og omstillinger – reell versus ideell konkurranse. Notat skrevet for Produktivitetskomisjonen.

³⁴ Dale-Olsen H (2021) Do unions contribute to creative destruction? *PLoS ONE* 16(12): e0261212.



Figur 4. En rangering av næringers/bedrifters produktivitet i et regime med lokal lønnsdannelse og full sysselsetting, samt ved en overgang til et regime med koordinert lønnsdannelse som skaper konkurs og arbeidsledighet. Kilde: Roger Bjørnstad og Ragnar Nymoen (2015). Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid. Rapport nr. 1.-2015 Senter for lønnsdannelse, Samfunnsøkonomisk analyse

Derneft tenker vi oss at landet endrer lønnsdannelsen til et koordinert regime og en felles timelønn på tvers av alle næringer, representert ved den røde horisontale linjen i figuren. Vi tenker oss at dette lønnsnivået er høyere enn det som med den gitte næringsstrukturen skaper full sysselsetting. Dermed vil overgangen til nytt regime føre til at de med lavest produktivitet i landet går konkurs og det oppstår arbeidsledighet. Nå har landet bare seks næringer igjen. Innføring av kollektiv lønnsdannelse fra et individuelt system er altså kostbart og forklarer kanskje hvorfor mange land finner det vanskelig å bevege seg bort fra et individualisert lønnsdannelsessystem. Men prosessen stopper ikke med det. For å vurdere den videre dynamikken i landet beveger vi oss over til Figur 5.



Figur 5. En rangering av næringers/bedrifters produktivitet etter at et regime med koordinert lønnsdannelse har økt sysselsettingen gjennom etablering av nye næringer/bedrifter. Kilde: Bjørnstad og Nymoen 2015, Samfunnsøkonomisk analyse

Det nye koordinerte lønnsnivået er lavere enn det gamle i de mest produktive bedriftene. Vi ser derfor av figur 5 at driftsresultatene til næringene 1, 2 og 3 blir langt høyere enn før. Det lokker investorer til å investere mer i slike næringer, og nyinvesteringene gjøres i den nyeste og best tilgjengelige teknologien. De er superlønnsomme sammenliknet med de tidligere næringene, som vi ser helt til venstre i figur 5. Med nyinvesteringene skapes det også nye arbeidsplasser, og sysselsettingen øker igjen til den når nivået for full sysselsetting. Dermed har den kollektive lønnsdannelsen gitt en næringsstruktur som er langt mer produktiv enn før uten å skape varig høyere arbeidsledighet.

Samlet sett gir dette grunn for å øke lønnsnivået i makro. Overskuddsdelingen er altså på makronivå i dette regimet, mens den er på bedriftsnivå i det desentraliserte regimet. Vi kan forstå hvorfor navnet kreativ ødeleggelse er passende. Noen lavproduktive bedrifter og næringer har gått konkurs og skapt rom for at andre høyproduktive næringer har oppstått.³⁵

I sum viser forskningen hvordan en kollektiv lønnsdannelse gir et lønnsnivå og et produktivetsnivå som er mer optimalt for samfunnet som helhet, sammenliknet med individuell lønnsdannelse. I figur 4 så vi at individuell lønnsdannelse fungerte som en lavlønns-subsidie til de mest lavproduktive virksomhetene, de kunne holde driften gående ved å betale mindre for arbeidskraften. Mens de høyproduktive bedriftene fikk økte lønnskostnader. Dermed kan virksomhetene underinvestere i ny teknologi og holde på utdatert teknologi lenger enn det som er optimalt sett fra et samfunnsperspektiv. Kollektiv lønnsdannelse vil ifølge den økonomiske teorien gi en mer modernisert industri med høyere gjennomsnittlig produktivitet og mindre lønnsforskjeller på tvers av bedriftene.³⁶

Sentralisert vs lokal lønnsdannelse

Dette forklarer hvorfor det er bra for produktiviteten å ha en koordinert, kollektiv lønnsdannelse der lønnsveksten er relativt lik på tvers av sektorer. Men vi har ikke en fullt ut sentralisert lønnsdannelse i norsk næringsliv, en andel av lønnsveksten fordeles lokalt i lokale lønnsoppgjør, og det er nettopp produktiviteten og verdiskapingen i den enkelte bedrift som påvirker den lokale lønnsveksten. Økonomene Manudeep Bhuller, Karl Ove Moene, Magne Mogstad og Ola Vestad har studert hvordan den norske lønnsdannelsen fungerer sammenliknet med andre økonomier med ulike former for kollektiv lønnsdannelse, og finner blant annet at lokalt forhandlede lønnstillegg gir betydelige forskjeller i lønn på tvers av arbeidere basert på produktiviteten til virksomheten de er ansatt i.³⁷ Men de mest produktive virksomhetene betaler likevel lønninger som er lavere enn arbeidsproduktiviteten, noe som øker lønnsomheten i disse bedriftene i tråd med teorien om presentert over. Videre finner forskerne at de minst produktive virksomhetene betaler lønninger som er tilnærmet lik arbeidstakernes produktivitet, som indikerer at bedrifter som ikke er produktive nok til å opprettholde de fremforhandlede laveste lønssatsene, har blitt utkonkurrert.

Virkeligheten i Norge er altså ikke like svart-hvitt som i den teoretiske modellen over, men tendensen er likevel riktig. Selv om mye av lønnsveksten fordeles lokalt, så sikrer de sentrale forhandlingene generelle lønnstillegg som går til alle, og dermed at også bedrifter med lav produktivetsvekst i et år må gi de ansatte lønnsøkning. Særlig de sentralt fremforhandlede

³⁵ Se forskningen til Harald Dale-Olsen for en analyse av hvordan disse mekanismene forklarer produktivetsveksten i Norge. Dale-Olsen H (2021) Do unions contribute to creative destruction? PLoS ONE 16(12): e0261212.

³⁶ Bhuller, M., Moene, K.O., Mogstad, M. & Vestad, O. L. (2022). Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. Journal of Economic Perspectives 36(4), 29-52.

³⁷ Bhuller, M., Moene, K.O., Mogstad, M. & Vestad, O. L. (2022). Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. Journal of Economic Perspectives 36(4), 29-52.

lavlønnstilleggene bidrar til å løfte lønnsgulvet. Det viktigste for produktiviteten er nettopp å sikre at de laveste lønningene er relativt høye.

Forskning viser at de lokale lønnsforhandlingene, slik de gjennomføres i Norge, overordnet forholder seg til frontfagsrammen på en slik måte at de positive egenskapene ved sentralisert lønnsdannelse er gyldige.³⁸

Fagforeninger som motvekt mot utnyttelse av markedsrett

Det viser seg også at slike sentralt fremforhandlede lønnsnivå fungerer som en viktig korreks i en markedsøkonomi med til dels betydelige markedsvikter. De siste årene har det kommet en lang rekke studier av såkalt monopsonimakt³⁹ i arbeidsmarkedet som konkluderer med at det er imperfekt konkurranse i moderne arbeidsmarkeder.⁴⁰ Denne makten kan arbeidsgivere utnytte ved å lønne arbeidstakere lavere enn arbeidernes produktivtetsbidrag, noe som omtales som en markedsvikt som gir velferdstap for samfunnet. En slik maktskjevhet kan ha store kostnader for samfunnet, i tillegg til at det gir en urettferdig fordeling av inntekt og har store sosiale konsekvenser.

Nyere arbeidsmarkedsforskning finner videre at fagforeninger har en viktig rolle i å sikre at arbeidsgivere ikke kan utnytte denne markedsmakten til å presse ned lønningene. Det er særlig innenfor arbeidsmarkeder med få arbeidsgivere at en slik makt kan utnyttes, og Dodini mfl (2022) finner at økt fagforeningsgrad gir økt lønn i såkalt «konsentrerte arbeidsmarkeder», og at fagforeninger klarer å hente ut mer lønn fra høyt overskudd som stammer fra konsentrasjon både i produkt- og arbeidsmarkedet.⁴¹

Kollektiv lønnsdannelse fører dermed til en mer optimal bruk av arbeidskraftressursene i et samfunn.

Forskningen på monopsoni viser at det er enkeltgrupper som stiller særlig svakt og dermed kan utnyttes av arbeidsgivere. Her er det dermed ekstra viktig at fagforeningene er en aktiv motmakt. Elin Svarstad finner særlig at fagforeningsgraden i virksomheten har mer å si for

³⁸ Steinar Holden (1998) Wage drift and the relevance of centralized wage setting. *The Scandinavian Journal of Economics* 100-4 711-31

³⁹ Monopsoni betyr at noen aktører har makt til påvirke prisene i et marked, i motsetning til ved fullkommen konkurranse der ingen aktører er store nok til å påvirke prisen. I arbeidsmarkedet kan monopsoni typisk oppstå dersom det er få arbeidsgivere innenfor en sektor eller yrkesgruppe, slik at det ikke blir konkurranse om arbeidskraften. Dermed trenger ikke den enkelte virksomhet å tilby den markedslønnen som ville oppstått om det var fullkommen konkurranse. Se kapittel 9 i Lavlønnsutvalget for en gjennomgang av forskningen på feltet og relevans for norsk arbeidsliv.

⁴⁰ Hentet fra Lavlønnsutvalget, kapittel 9. Manning, A. (2021). Monopsony in labor markets: a review. *ILR Review*, 74(1), 3-26. OECD (2022). *OECD Employment Outlook 2022*. Kapittel 3 Monopsony and concentration in the labour market. OECD Publishing, Paris. Berger, D., Herkenhoff, K., Kostol, A.R. & Mongey, S. (2023). An Anatomy of Monopsony: Search Frictions, Amenities and Bargaining in Concentrated Markets. Norges Bank Working Paper 10/2023. Dodini, S., Salvanes, K. & Willén, A. (2022). The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers. IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Nr. 15635. Diez, F. J., Malacrino, D. & Shibata, I. (2022). The Divergent Dynamics of Labour Market Power in Europe. International Monetary Fund Working Paper 22/247. Sokolova, A. & Sorensen, T. (2021). Monopsony in labor markets: a meta-analysis. *ILR Review*, 74(1) Hirsch, B., Jahn, E. J., Manning, A. & Oberfichtner, M. (2022). The urban Wage Premium in Imperfect Labor Markets. *The Journal of Human Resources* 57 (Supplement), 111-136.

⁴¹ Dodini, S., Salvanes, K. & Willén, A. (2022). The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers. IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Nr. 15635.

innvandrergupper, og dette kan skyldes at virksomheten har større monopsonimakt overfor innvandrere.⁴²

Empirisk forskning på kreativ destruksjon i norsk arbeidsliv

Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl har sett nærmere på hvordan kreativ destruksjon utspiller seg i ulike deler av norsk arbeidsliv.⁴³ De finner at innen industrien og varehandelen har kreativ destruksjon vært en viktig drivkraft for produktivitetsvekst. Resultatene deres tyder på at nye teknologier og effektive produksjonsmetoder har ført til at mindre produktive virksomheter har blitt erstattet av mer effektive aktører. Samtidig har eksisterende virksomheter blitt mer produktive gjennom årene, og arbeidskraften har blitt re-allokert i retning av de mest produktive foretakene.

I byggenæringen har den kreative destruksjonsprosessen vært svakere i perioden forskerne ser på (2008-2021). De skriver at dette kan henge sammen med at økt tilgang på billig arbeidskraft gjennom arbeidsinnvandring har redusert incentivene for innovasjon og investeringer i ny teknologi. Dermed har næringen i større grad fortsatt å basere seg på arbeidsintensive produksjonsmetoder. De finner for eksempel at opprettelsen av nyopprettede foretak innenfor bygg og anlegg i gjennomsnitt har lavere arbeidsproduktivitet enn snittet av de eksisterende bedriftene, stikk i strid med teorien om kreativ destruksjon. Forskerne skriver at den økte tilgangen på billig arbeidskraft fra lavkostland i Øst-Europa etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007 trolig har bidratt til å gjøre det lettere å etablere lavproduktive foretak, som har kunnet drive konkurransedyktig ved å holde et lavt kostnadsnivå fremfor å investere i mer produktive teknologier. Forskerne utelukker likevel ikke at det kan være andre forklaringer på den svake produktivitetsveksten i byggenæringen.⁴⁴

Automatisering av arbeidsoppgaver og produktivitet

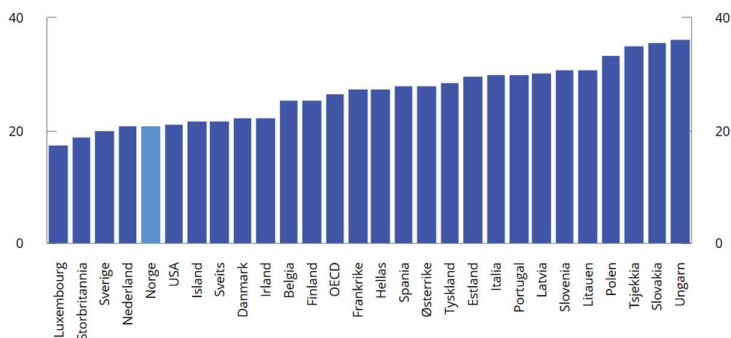
Den høye norske produktiviteten skyldes altså delvis at mindre produktive bedrifter legges ned, men også at de bedriftene som overlever er nødt til å investere i teknologi for å opprettholde konkurranseevnen sin. Mye av denne teknologien har som formål å automatisere arbeidsoppgaver, rett og slett erstatte mennesker med maskiner. Partssamarbeid om kompetanseutvikling har vært viktig for å sikre arbeidstakerne nye oppgaver, og hindre utstøting fra arbeidslivet. Det er særlig rutinepregede oppgaver som har egnet seg for slik automatisering, men det diskuteres nå om kunstig intelligens også etter hvert vil kunne erstatte mer komplekse arbeidsoppgaver.

Figur 6 viser at Norge har et arbeidsliv der jobber som kan automatiseres, i stor grad har blitt automatisert, gitt dagens teknologi. Dette er en viktig årsak bak Norges høye produktivetsnivå.

⁴² Svarstad, E. (2024). Do unions care about low-paid workers? Evidence from Norway. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 63(4), 417-441.

⁴³ Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl (2024) Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 2024: 42

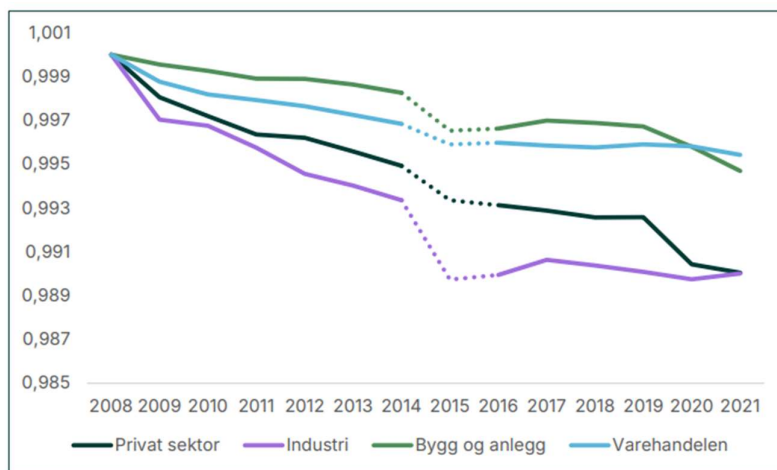
⁴⁴ Blant annet har det vært pekt på betydningen av målefeil, særlig knyttet til at prisindeksene ikke i tilstrekkelig grad fanger opp kvalitetsforbedringer (Holmen 2019, Todsén 2018). Videre har det vært en økning i bruken av prefabrikkerte bygningselementer, hvor produktivetsutviklingen som følger av dette vil regnes til byggevareindustrien og ikke til byggenæringen (NOU 2015: 1, s. 201). Forskerne diskuterer videre hvorvidt innleie er et element som kan nevnes i forbindelse med produktivetsutviklingen i byggenæringen.



Figur 6. Arbeidere i yrker med størst mulighet for automatisering, som prosent av samlet sysselsetting, 2019. Kilde: Perspektivmeldingen 2024, OECD Employment Outlook 2023

Kostøl og Svarstad har forsøkt å måle i hvilken grad ny teknologi har bidratt til å automatisere rutineoppgaver innenfor ulike sektorer.⁴⁵ Det har vært en sterkere produktivitetsutvikling i industri og varehandel, sammenlignet med bygg og anlegg der utviklingen har vært svak. Kostøl og Svarstad har beregnet «rutineintensiteten» i arbeidsoppgavene i disse sektorene, for å se om det kan forklare noe av forskjellene i produktivitetsvekst.

Resultatene vises i figur 7 og underbygger at det generelt har vært økt bruk av teknologi og automatisering i arbeidsoppgavene på tvers av sektorer, de finner en nedgang i rutineintensiteten i alle næringene de har undersøkt. Denne nedgangen er særlig tydelig i industrien, hvor automatisering har spilt en sentral rolle i å redusere rutineoppgaver. Bygg og anlegg viser en tilsvarende, men noe mindre markert nedgang, noe som antyder at teknologisk utvikling også har funnet sted her, men kanskje i et lavere tempo eller kun i spesifikke deler av bransjen. Når de graver videre i bygg- og anleggsbransjen finner de at indikasjoner på at anleggsbransjen har hatt en raskere teknologisk utvikling enn byggenæringen.



Figur 7. Utvikling i rutineintensitet. Kilde: Svarstad og Kostøl (2024)⁴⁶

⁴⁵ Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl (2024) Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 2024: 42

⁴⁶ Figuren viser endring i gjennomsnittlig rutineintensitet i arbeidsoppgavene i næringen. Basert på data om yrkesferdigheter, evner, arbeidsaktiviteter og arbeidsinnhold fra O*NET, konvertert til den norske yrkesstandarden, beregnes rutineintensitet i arbeidsoppgaver innenfor 4-sifrede yrkeskoder etter samme fremgangsmåte som i Acemoglu & Autor (2011).

Forskerne analyserer videre hvordan arbeidsoppgavene har endret seg innenfor de ulike sektorene, og særlig endringer i ulike former for rutinearbeid over perioden. Industrien skiller seg ut med den sterkeste nedgangen i manuelle rutineoppgaver, samtidig som de har hatt en betydelig økning i mer analytiske oppgaver, som kan være nødvendig for å planlegge og overvåke automatiserte prosesser.⁴⁷ I varehandelen finner forskerne også en nedgang i manuelle rutineoppgaver, som kan skyldes automatisering av kasse- og lagerfunksjoner. De finner også en sterk økning i oppgaver som krever mellommenneskelige ferdigheter, som kundeservice. Bygg- og anleggssektoren viser en noe svakere nedgang i manuelle rutineoppgaver, som kan skyldes at mange oppgaver fortsatt krever menneskelig tilpasning og spesialiserte ferdigheter. Likevel har sektoren opplevd en økning i både analytiske og interaktive oppgaver.

I et annet forskningsprosjekt har forskerne sett på i hvilken grad tilstedeværelsen av en fagforening har påvirket automatiseringen av arbeidsoppgaver.⁴⁸ Forskerne viser at fagforeninger jevnt over bidrar til mindre lønnsforskjeller mellom yrker som i ulik grad kan erstattes av ny teknologi, og særlig i industrien bidrar dette til å akselererer den teknologiske utviklingen i bedriften.

3.2 Lønnsrigiditet gjør at du må konkurrere på noe annet lønn

Streng regulering av arbeidslivet og kollektive tariffavtaler gjør at bedriftene må konkurrere på noe annet enn å utnytte arbeidskraften. Når det ikke er mulig å konkurrere ved å underby på lønn eller ved å dumpe arbeidsvilkårene, så blir det de bedriftene som lykkes med å øke produktiviteten som vinner konkurransen og blir mer lønnsomme.

Siden lønnen forhandles på faste tidspunkt hvert år og er bindene gjennom tariffavtalene, er det relativt vanskelig å gjøre noe med lønnsnivået på kort sikt. Det betyr at ulønnsomme bedrifter ikke kan kutte i lønn for å bli lønnsomme igjen. Lønnsforskjellene er små og *rigide*.

Når bedriftene opplever lønnsnivået som bestemt utenfra, gir dette sterke insentiver til å øke lønnsomheten gjennom investeringer i ny teknologi, og i nyorganiseringer.

Også arbeidsgivere som ikke er forpliktet av en tariffavtale, legger ofte lønnsnivået i tariffavtalen til grunn. Det er både tidsbesparende og nødvendig i konkurranse om dyktige arbeidstakere, og kan bidra til å bygge opp et godt omdømme. En slik praksis, som betyr at arbeidsgiverne fjerner lønns- og arbeidsvilkår fra konkurransen seg imellom, bidrar til at lønnsnivået i tariffavtalene i praksis blir allmenne innenfor en sektor, en de facto allmenngjøring.

I andre deler av det uorganiserte arbeidslivet er det ikke en slik praksis, og resultatet er et høyt omfang av lavlønn innenfor disse sektorene, med påfølgende konsekvenser for produktiviteten. De næringene i Norge med høyest andel lavtlønte er jordbruk, skogbruk og fiske, serveringsvirksomhet, overnattingsvirksomhet, personlig tjenesteyting som frisører, kroppspleie, vaskeri, samt detaljhandel.⁴⁹

⁴⁷ Forskerne kan likevel ikke utelukke at utviklingen skyldes at ulike deler av industrien vokser eller reduseres i perioden.

⁴⁸ Kostøl, F. B. & Svarstad, E., 2023. Trade Unions and the Process of Technological Change. Labour Economics, Volum 84, 102386. Forskerne ser her på perioden 2000-2014

⁴⁹ Lavlønnsutvalget 2024, figur 7.3. Lavlønnforekomst under 2/3M etter næring. Tall fra 2022

En undersøkelse gjennomført av Fafo viser at bedrifter uten tariffavtale i stor grad ser til relevante tariffavtaler for å fastsette lønn, arbeidstid og andre betingelser, men at den «normgivende effekten» av tarifflønn har blitt svakere.⁵⁰ De har undersøkt hotell- og restaurantbransjen og varehandel, og finner at lønnsforskjellene mellom bedrifter med og uten tariffavtale har økt mellom 2002 og 2018. Det betyr at disse virksomhetene i mindre grad «følger tariffen» på samme måte som de gjorde før. «Lønns gulvet» ikke er rett og slett ikke like hardt i dag som det var tidligere. Forskerne finner at stadig flere som jobber i bedrifter uten tariffavtaler befinner seg på et lønnsnivå som er langt under det laveste lønnsnivået i tariffavtalene.

I åtte bransjer har den normdannende effekten av tariffavtaler blitt så svak, og lønnsnivået dermed blitt såpass lavt, at tariffavtalene har blitt allmenngjort ved lov for å heve lønnsnivået. Dette skjer etter en prosess der en partssammensatt nemd begjærer tariffavtalens bestemmelser allmenngjort, som regel etter krav fra fagbevegelsen. Det er dermed en stor forskjell på allmenngjøring av tariffavtaler og en politisk bestemt minstelønn. Allmenngjøring kan bare vedtas dersom utenlandske arbeidstakere har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med norske arbeidstakere. Dette er blitt gjort innenfor bygg, skips- og verftsindustri, landbruk og gartneri, renhold, fiskeindustrien, elektro, godstransport og persontransport med turbil og overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet.

3.3 Betydningen av reallønnsfleksibilitet og konjunkturstyring

I nedgangstider er det stor risiko for at svært mange bedrifter som i utgangspunktet er økonomisk levedyktige, vil gå konkurs på grunn av kortsiktige likviditetsproblemer. Da mister vi også all verdiskaping fra den bedriften i fremtiden, og produksjonskapasiteten blir stående ubrukt. Den økonomiske politikken spiller derfor en viktig rolle i krisetider. Det er et mål å unngå for store økonomiske svingninger, med perioder av høy arbeidsløshet og krise.

I tillegg bidrar lønnsdannelsen i Norge til å sikre bedrifter og arbeidsplasser gjennom krisetider, gjennom å sette lønn ut fra lønnsomheten i næringslivet og ikke prisveksten. Dette har ført til såkalt reallønnsfleksibilitet. Det betyr at reallønningene vokser lite i økonomiske krisetider når arbeidsledigheten øker. I Norge er det til og med flere eksempler på at fagbevegelsen aksepterer at prisveksten er høyere enn lønnsveksten i kriseår, slik at reallønnsveksten blir negativ. Dette hjelper bedriftene med å komme seg gjennom krisetider. Et slikt bidrag fra fagbevegelsen i krisetider forutsetter at overskuddene deles rettferdig når tidene snur og det går godt i bedriften.

Resultatet er at reallønnen mer fleksibel i Norge enn i de fleste andre land.⁵¹ Høy reallønnsfleksibilitet innebærer at reallønnen raskt tilpasser seg til konjunktorene⁵² og det kan dempe nedgangen i økonomien. Målet er å hindre at midlertidige sjokk får langsiktige konsekvenser for økonomien.

⁵⁰ Dapi, B. (2020). Wage cyclicality and composition bias in the Norwegian economy. The Scandinavian Journal of Economics, 122(4), 1403-1430. Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport 2021:07

⁵¹ OECD Employment outlook 2018, referert i NOU 2023:30, kapittel 4.5

⁵² Clar, M, Dreger, C. Ramos, R. (2007). Wage flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis. IZA DP No. 2581

4. Investeringer i sosial kapital: Hvordan partssamarbeid og bedriftsdemokrati bidrar til et produktivt arbeidsliv

Vi har til nå vist hvordan den norske lønnsdannelsen med kollektive, koordinerte lønnsforhandlinger både bidrar til å sikre stabil profittrente i konkurranseutsatt sektor, og også hvordan et relativt høyt lønnsnivå og små lønnsforskjeller er helt sentralt for å drive frem kreativ destruksjon og høy produktivitet.

I denne delen går vi videre fra diskusjonen om lønn og beskriver hvordan fagforeninger og tariffavtalene bidrar til å sikre et produktivt arbeidsliv.

En del internasjonal forskningslitteratur har studert hvordan fagforeninger kan bidra til å hemme produktiviteten i en bedrift.⁵³ De blander seg inn i ledelsens handlingsrom, med regler om ansiennitet ved nedbemanninger og ulike krav ved oppsigelser. Streik og «gå sakte»-aksjoner kan hindre maksimal utnyttelse av produksjonsressursene.

Ulike former for lønnsdannelse i forskjellige land, og ulike roller for fagbevegelsen fører til spredning i internasjonale forskningsresultatene. Men for Norges del er forskningen mer entydig, der opprettelsen av tariffavtaler knyttes til et tettere partssamarbeid på arbeidsplassene. Bedrifter kan påvirke produktiviteten gjennom organisatoriske endringer og kontinuerlig forbedring av arbeidsprosesser, og flere norske offentlige utvalg argumenterer for at partssamarbeidet i virksomhetene har vært et konkurransefortrinn for norske virksomheter. Gjennom ryddige og kollektive forhandlinger mellom fagforeningene og arbeidsgiverne har man funnet løsninger som partene i fellesskap kan akseptere.⁵⁴

4.1 Samarbeid og konflikthåndtering

Partssamarbeid og bedriftsdemokrati har bidratt til færre arbeidskonflikter og større tilhørighet på arbeidsplassen. I en undersøkelse utført av NHO blant sine medlemsbedrifter, er for eksempel ni av ti virksomheter enige i at partssamarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse er positivt for bedriften.⁵⁵ Undersøkelsen viste videre at 65% av arbeidsgiverne mener at samarbeidet mellom tillitsvalgte og bedriftens ledelse fører til at bedriften håndterer konflikter på en god måte. 57% mener det bidrar til at bedriften skaper og bevarer arbeidsplasser.⁵⁶

Også internasjonalt scorer Norge høyt i hvordan ledere vurderer samarbeidsforholdene på arbeidsplassene. Figuren under refererer til gjennomsnittlig vurdering av hvordan ledere

⁵³ Doucouliagos, H., Freeman, R. B. & Laroche, P., 2017. The economics of trade unions: A study of a research field and its findings. New York: Routledge. Caves, Richard E. "Industrial Organization, Corporate Strategy and Structure." Journal of Economic Literature 18 (1980): 335-370. Flaherty, S. (1987). Strike Activity, Worker Militancy, and Productivity Change in Manufacturing, 1961–1981. ILR Review, 40(4), 585-600. Freeman, R. B. & Medoff, J. L., 1984. What do unions do? New York: Basic Books. s. 164

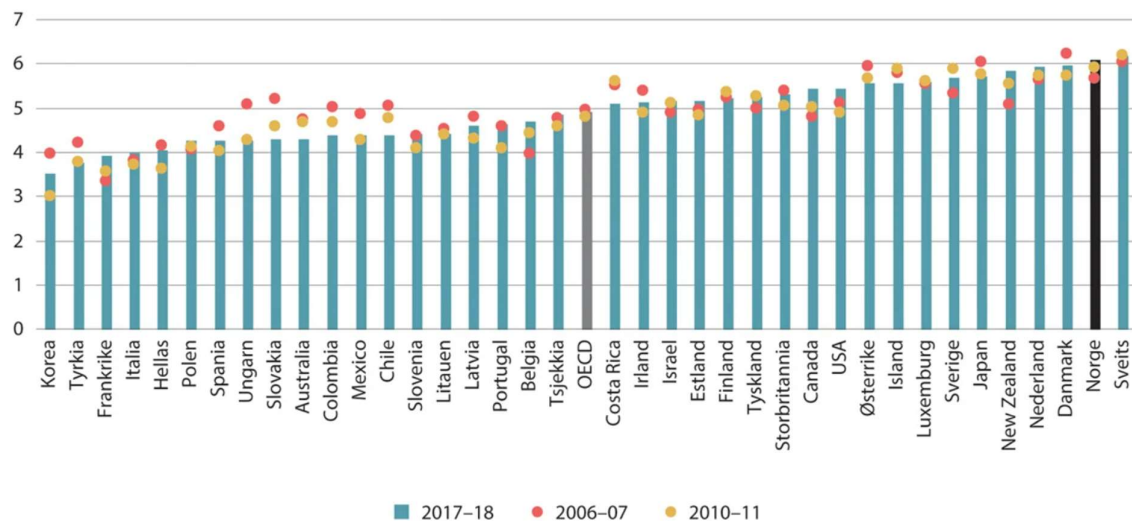
⁵⁴ Se for eksempel NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

⁵⁵ NHOs arbeidsgiverbarometer 2017, gjengitt på NHOs nettsider: Den norske modellen:

Trepartssamarbeidet skaper jobber og bidrar til lønnsomhet

<https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/partssamarbeidet-skaper-jobber-og-bidrar-til-lonnsomhet/>

karakteriserer samarbeidet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i sitt land, på en skala fra 1 til 7 (fra generelt konfronterende til generelt samarbeidsvillig).



Figur 8. Lederes vurdering av samarbeidsforholdene på arbeidsplassene. Kilde: OECD, Lavlønnsutvalget⁵⁷

Partssamarbeidet og den aktive medvirkningen fra arbeidstakerne ute på arbeidsplassene er en av flere mekanismer som legger til rette for høy verdiskaping i Norge. At det er kort vei fra den enkelte ansatte til ledelsen, og at det er lagt til rette for og akseptert å komme med forslag til forbedringer gir produktivetsforbedringer og økt lønnsomhet. En undersøkelse gjennomført av Fafo finner at fagarbeidere i Norge bidrar til innovasjon ved å foreslå endringer i arbeidsprosesser og ved å delta i arbeidsgrupper som jobber med utvikling av nye teknologiske løsninger og nye arbeidsmåter.⁵⁸

Noe av dette samarbeidet foregår formelt via egne samarbeidsprosjekt. LO og NHO samarbeider om Hovedorganisasjonenes fellestiltak, som støtter utviklingsaktiviteter i norske virksomheter økonomisk og med faglig bistand. De legger til rette for medarbeiderdrevet innovasjon og den grunnleggende ideen bak er at medvirkning og medbestemmelse skaper bedre og mer lønnsomme bedrifter og bransjer.⁵⁹ LO har også et lignende samarbeid med Virke.⁶⁰

4.2 Tillit som smøremiddel for økonomien

Tillit er en form for sosial kapital som bidrar til økt produktivitet og verdiskaping. Forskning viser at tillit reduserer transaksjonskostnadene i økonomien⁶¹, det vil si kostnader knyttet til å

⁵⁷ OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris. Hentet fra Lavlønnsutvalget

⁵⁸ Anne Inga Hilsen, Torgeir Nyen, Johan Røed Steen og Anna Hagen Tønder
Fagarbeideres bidrag til innovasjon i norsk arbeidsliv, Fafo rapport 2021:30.

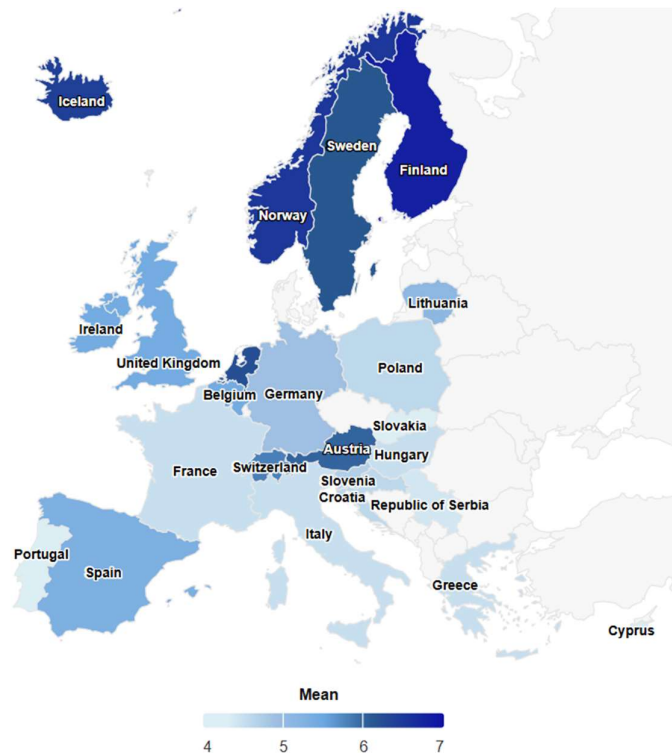
⁵⁹ <https://www.fellestiltak.no/om-oss/>

⁶⁰ <https://www.fellestiltakene.org/om-oss>

⁶¹ H.L.F De Groot et al., "The Institutional Determinants of Bilateral Trade Patterns", in Kyklos.

sikre at avtaler overholdes. Den akademiske litteraturen argumenterer for at tillit fungerer som et smøre middel for økonomien.⁶² Mangel på tillit fører derimot til stort behov for kontroll, noe som tar tid vekk fra produktivt arbeid.⁶³

De nordiske landene er kjent for høy grad av tillit. European Social Survey spurte senest i 2023 europeiske borgere om man «kan stole på folk flest», og som illustrasjonen viser er dette en påstand mange nordmenn kjenner seg igjen i.



ESS round 11 - 2023. Social inequalities in health, Gender in contemporary Europe | N = 40058

Figur 9. Spørsmålet som er stilt er: «Kan man stole på folk flest, eller kan man ikke være forsiktig nok?» Kilde: European Social Survey 2024⁶⁴

Den høye graden av tillit i norsk arbeidsliv kommer blant annet til uttrykk ved at ansatte opplever høy grad av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen, sammenlignet med andre europeiske land.⁶⁵ Høy grad av selvbestemmelse forutsetter at arbeidsgiver har tillit til at du utfører arbeidsoppgavene dine på en god måte og tar ansvar også for helheten. Særlig

International Review for Social Science 57 (2004). A. Ilsøe, "Between trust and control: company-level bargaining on flexible working hours in the Danish and German metal industries", in Industrial Relations Journal 41 (2010).

⁶² F. Fukuyama, Trust—The Social Virtues and the Creation of Prosperity (1995)

O. Blanchard et al., Unemployment, Labour-Market Flexibility. IMF Advice: Moving Beyond Mantras (2013).

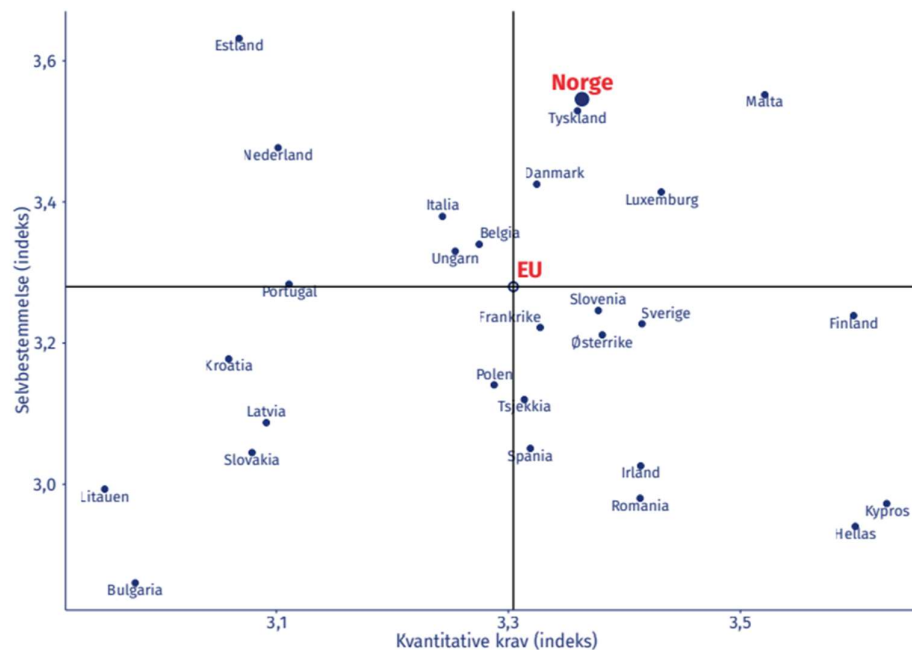
Bjørnskov, C., "The Determinants of Trust", in Ratio Working Papers (2005). C. Bjørnskov, "Economic Growth", in: G.L.H. Svendsen & G.T. Svendsen (eds.), Handbook of Social Capital (2009).

⁶³ Andreasson (2017) Trust – the Nordic Gold, Nordisk råd

⁶⁴ European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC) (2024) ESS11 - integrated file, edition 2.0. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research.

⁶⁵ STAMI (2023). Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning. STAMI-rapport, årgang 24, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

kombinasjonen av å oppleve høye krav i arbeidslivet, og samtidig høy grad av selvbestemmelse, antas å være gunstig for hvordan den ansatte i presterer. I tillegg er dette ifølge STAMI gunstig for den ansattes psykiske helsesituasjon. Figur 10 viser at Norge er et av de landene hvor flest sysselsatte oppgir høye krav, og i tillegg høy selvbestemmelse.



Figur 10. Gjennomsnittlige verdier for plassering på indekser for selvbestemmelse og kvantitative krav i Norge og enkeltland. Krysset i midten markerer gjennomsnittsverdier for EU-landene samlet. Kilde: STAMI (2023). Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning

Den antatt mest belastende arbeidssituasjonen er kombinasjonen av lav kontroll og høye krav. En slik organisering av arbeidet vil ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og de ansatte får liten mulighet til å håndtere det krevende arbeidet.

4.3 Hvordan bidrar tariffavtalene til økt grad av tillit i norsk arbeidsliv?

Tariffavtaler og institusjoner for partssamarbeid og forhandling er en sentral mekanisme for å skape økt grad av tillit mellom ledere og ansatte i norsk arbeidsliv.⁶⁶

Den norske modellen er basert på landsdekkende tariffavtaler innenfor et institusjonelt rammeverk for å sikre arbeidstakernes innflytelse og medvirkning.

Hovedavtalen som ble inngått mellom LO og NHO har dannet mønster for hovedavtaler i resten av privat sektor og i statlig og kommunal sektor. I hovedavtalen mellom LO og NHO understrekes partenes rettigheter og plikter:

«§ 9-1 Målsetting: LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern. De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser. (...) Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De

⁶⁶ Trygstad et al (2021) Arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning. FAFO-rapport 2021:10 s. 98

tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.» (Hovedavtalen LO-NHO 2022 – 2025)

Forutsetningene for at målsettingen i hovedavtalen kan innfris, er blant annet at det er tilgang på fora eller møteplasser der arbeidstakere, tillitsvalgte og ledelsen kan møtes. Gudmund Hernes har fremhevet forutsigbare og stabile relasjoner som viktig for å skape tillit mellom partene.⁶⁷ Innen industrien og offentlig sektor viser nyere undersøkelser at tillitsvalgte og ledere har møter på faste tidspunkter og en klar struktur for samarbeidet, mens det ofte framsto mer tilfeldig og at møtene var sjeldnere innen tjenesteytende sektor, og til dels innen bygg og anlegg.⁶⁸

Dette kan forklares med at når arbeidstakerne er spredt på ulike arbeidsplasser, vil dette begrense kontaktflatene mellom lokale tillitsvalgte og ledere. Innenfor renholdsarbeid jobber for eksempel arbeidstakerne ofte alene og har lite tilgang på både tillitsvalgte og ledelse i løpet av arbeidsdagen. Også på byggeplasser flyttes arbeidslag og bemanning rundt på ulike arbeidsplasser avhengig av hva de har å gjøre og hvor mye de har å gjøre til enhver tid. Dermed blir det mer utfordrende å sikre gode samarbeidsrelasjoner.

En undersøkelse fra Fafo viser at svært få ledere svarer at de har ganske liten eller svært liten tillit til tillitsvalgte (6 prosent). Kun en av ti av de tillitsvalgte svarer på sin side at de har liten eller svært liten tillit til ledelsen.⁶⁹ Videre finner de at tillitsvalgte og ledere som deltar i formelle møter og uformelle samtaler i større grad svarer at forholdet er preget av tillit enn andre. Formaliserte møter og uformelle samtaler ser ut til å bidra til tillit, selv om man ikke alltid er enige, ifølge forskerne.

Fafo finner også en klar sammenheng mellom på den ene siden tillit og respekt og på den andre siden en mer samarbeidsorientert toppledelse. Motsatt er det en sammenheng mellom lav tillit og respekt og det som vurderes som en mer *ovenfra og ned* virksomhetsledelse. Funnene tyder dermed på at færre treffpunkter og dreining mot en mer hierarkisk ledelsesform vil kunne bidra til å svekke respekten og tilliten mellom partene.

4.4 Hvordan påvirker fagforeninger produktiviteten?

Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden erkjenner behovet for å investere i arbeidsbesparende teknologi for å oppnå produktivitetsvekst som er nødvendig for å opprettholde en høy sysselsetting. Den sterke koordineringen innad i og på tvers av fagforeninger kan bidra til at også de tillitsvalgte lokalt ser behovet for å investere i ny teknologi, i større grad enn i land hvor konsentrasjonen av fagforeninger er mer fragmentert og mindre koordinert. En gruppe forskere ved Fafo har intervjuet tillitsvalgte i industrien, og finner at de tillitsvalgte generelt er svært positive til ny teknologi. De ser det som et tegn på at eierne satser på bedriften og framtiden. En bedrift som er i forkant teknologisk, vil også være en spennende arbeidsplass. Ny teknologi gjør også arbeidet mindre fysisk belastende.⁷⁰

Og det er ikke selvsagt at fagbevegelsen har et positivt syn på ny teknologi. En sammenstilling av 20 internasjonale studier viste at fagforeninger ser ut til å ha en beskjeden negativ effekt på

⁶⁷ Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafos rådsprogram 2006–2008. Fafo-notat 2006:25 s. 28

⁶⁸ Trygstad et al (2021) Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. FAFO-rapport 2021:10

⁶⁹ Trygstad et al (2021) Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. FAFO-rapport 2021:10 s. 106

⁷⁰ Nergaard, Alsos, Flatland (2022). *Lokale lønnsforhandlinger i industrien. En kartlegging innen Industriovertenskomstens område*. Fafo-Rapport 2022:26

kapitalinvesteringer.⁷¹ Studien fant at forskjeller på tvers av land i stor grad knytter seg til arbeidsmarkedsreguleringer, der fagforeningsmotstanden mot teknologi ser ut til å være lavere i land med mer regulert arbeidsliv.

Et par norske forskningsprosjekt har forsøkt å finne ut om det er en sammenheng mellom tilstedeværelsen av en fagforening og produktiviteten i den enkelte bedrift. Erling Barth mfl. finner en betydelig positiv effekt av fagforeninger på produktivitet for årene 2001-2012.⁷² En endring i organisasjonsgraden i foretaket med ett prosentpoeng er estimert å øke produktiviteten med 2 prosent. Alex Bryson og Harald Dale-Olsen finner en klar sammenheng mellom tilstedeværelsen av en fagforening i en bedrift og økt innovasjon, og de finner en særlig klar sammenheng dersom det er lokale lønnsforhandlinger.⁷³

Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl finner også en positiv effekt av fagforeninger på produktivitet, men at det avhenger av kvaliteten på partssamarbeidet i bedriftene.⁷⁴ Forskerne viser helt konkret at effekten avhenger av om foretaket har inngått en tariffavtale. I fravær av en tariffavtale, vil en økning i organisasjonsgraden ha en negativ produktivitetseffekt. Disse resultatene kan ha en naturlig forklaring: Dersom de ansatte organiserer seg, men ikke får på plass en tariffavtale, vil dette neppe være fremmende for arbeidsmotivasjonen og samarbeidsklimaet på arbeidsplassen. En innføring av tariffavtale er isolert sett estimert å øke produktiviteten med 2-4 prosent. Effekten blir dessuten sterkere jo større andel av de ansatte som organiserer seg.

Men hva er sammenhengen, hvordan bidrar partssamarbeidet til å øke produktiviteten? En del av svaret er at det ligger noen institusjonelle elementer i tariffavtalen som bidrar til et mer konstruktivt samarbeid. Som nevnt over har Hovedavtalen et eksplisitt mål om at partene gjennom samarbeid skal bidra til økt produktivitet og bedriftsutvikling.

Tillitsvalgtapparatet spiller en viktig rolle med å sikre dialog og involvering av de ansatte. Men ifølge forskerne handler ikke dette om fagbevegelsen alene, men om samarbeidet mellom arbeidsgivere og fagforeninger. Som vist over fungerer dette samarbeidet stort sett godt i Norge, sammenliknet med en rekke andre land.

Sammen med forskningsmiljøer gjennomførte LO og Norsk Arbeidsgiverforening (daværende NHO) en rekke samarbeidsforsøk på 1960-tallet. Kjernen i forsøkene var økt selvstyre for den enkelte arbeidstaker og team-organisering av arbeidsoppgaver. Samarbeidsforsøkene påviste en klar sammenheng mellom ansattes medbestemmelse, bruk av deres kompetanse og produktivitet. De beste resultatene fikk en der utviklingsarbeidet var godt forankret mellom ledelsen og tillitsvalgte, og hvor arbeidet ble organisert med egenkontroll i naturlige arbeidsgrupper.⁷⁵

⁷¹ Doucouliagos, H., Freeman, R. B. & Laroche, P., 2017. The economics of trade unions: A study of a research field and its findings. New York: Routledge. S. 86-109

⁷² Barth, E., Bryson, A. & Dale-Olsen, H., 2020. Union Density Effects on Productivity and Wages. The Economic Journal, 130(631), p. 1898-1936.

⁷³ Bryson, A., Dale-Olsen, H. 2021. Union effects on product and technological innovations. Research in Labor Economics 2021, Vol. 49, p. 41-65

⁷⁴ Svarstad, E. & Kostøl, F. B., 2022. Unions, Collective Agreements and Productivity: A Firm-Level Analysis Using Norwegian Matched Employer-Employee Panel Data. British Journal of Industrial Relations, 60(4)

⁷⁵ Fellesforbundet 2017. Rapport. Den norske modellen. Faste ansettelser og et organisert arbeidsliv

En annen viktig mekanisme er at fagforeninger bidrar til å sikre fordeling av de verdiene som skapes på arbeidsplassen. Når de ansatte får ta del i verdiskapingen, kan dette styrke motivasjonen til å jobbe for økt verdiskaping.⁷⁶

4.5 Ledelse i den norske modellen

Parallelt med utviklingen av den norske modellen, tariffavtalene og et mer samarbeidsorientert arbeidsliv, har også den norske ledelsesmodellen utviklet seg. Med et arbeidsliv kjennetegnet av høy tillit og godt samarbeid, er det samtidig mulig å effektivisere driften ved hjelp av en flatere organisasjonskultur og mindre hierarkisk styring. Samtidig er den norske samarbeidsmodellen betinget av en ledelsesmodell som legger til rette for involvering og medvirkning. Ledelse i norske bedrifter bygger på et sett av sentrale verdier/kulturelle særegenheter som likhet, uformell stil, anstendighet, respekt, deltakelse og unngåelse av konflikter.⁷⁷ En tradisjonell flat og demokratisk kultur i arbeidslivet i Norge har også gitt de ansatte et mer helhetlig ansvar for arbeidet og gjort at de blir hørt og rådført av ledelsen i større grad enn i mange andre land⁷⁸.

I praksis vil det naturligvis være store variasjoner i hvordan ledelse praktiseres på tvers av ulike typer organisasjoner, som stiller ulike krav til styring av virksomheten. Samtidig vil det være store individuelle forskjeller i lederstil mellom ulike virksomheter. I samfunnsnotat 3/2024 om Den norske mikromodellen går vi mer detaljert gjennom hva som menes med den norske ledelsesmodellen.

⁷⁶ Se f.eks Bhuller, M., Moene, K., Mogstad, M., Vestad, O. (2022) Facts and fantasies about wage setting and collective bargaining. Journal of economic perspectives. 36-4 2022 29-52

⁷⁷ Schramm-Nielsen, J., Lawrence, P. & Sivesind, K. H., 2004. Management in Scandinavia: Culture, Context and Change. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

⁷⁸ Hernes, G., 2006. Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafo-notat 2006:25.

5. Investeringer i humankapital: Hvordan den norske modellen bidrar til å heve kompetansenivået i arbeidslivet

En av de tingene som gjør det lett å drive en bedrift i Norge, er den høye kompetansen til arbeiderne.⁷⁹ Et generelt høyt kompetansenivå løfter produktiviteten, også i jobbene med lavest lønnsnivå.⁸⁰ Gratis utdanning med høy kvalitet, fag- og yrkesfag med opplæring i bedrift, høyere yrkesfaglig utdanning i fagskoler, høyskoler og universitet bidrar til at Norge befinner seg helt på toppen i internasjonale rankinger over den voksne befolkningens kunnskapsnivå.⁸¹

Ferdighetene til norske skoleelever, som målt i PISA-undersøkelsen, er omtrent på nivå med gjennomsnittet blant elevene i OECD. Kartleggingen av voksnes ferdigheter (PIAAC) viser imidlertid at norske arbeidstakere er i toppsjiktet i lese- og tallforståelse.⁸² Det henger nok sammen med at vi har gode systemer for læring på arbeidsplassen. Norge er ett av landene med høy deltakelse i formell utdanning og ikke-formell opplæring i en europeisk sammenheng.⁸³

5.1 Verdien av humankapital

Humankapital er verdien av arbeidskraften i et samfunn, og spiller en avgjørende rolle for et lands velstand og verdiskaping. Ifølge Finansdepartementet utgjør humankapital 65 prosent av Norges nasjonalformue. Produktivitetskommisjonen peker på at kunnskapsnivået i befolkningen har stor betydning for produktivitsutviklingen.⁸⁴ En stor mengde forskning har slått fast at høy humankapital er en forutsetning for sterk økonomisk vekst over tid. Faktisk kan humankapital forklare minst halvparten av variasjonen i BNP per person mellom land.⁸⁵ OECD trekker frem viktigheten av både å sikre utdanning og opplæring av nye generasjoner faglært arbeidskraft, og samtidig legge til rette for kompetanseheving for de som allerede er i arbeidslivet.⁸⁶

Verdensbanken har utviklet en egen indeks for å sammenligne verdien av et lands humankapital på tvers av land (The Human Capital Index, HCI). De måler hvilke land som er best på å mobilisere sin egen humankapital, som defineres som det økonomiske og faglige

⁷⁹ Anne Inga Hilsen, Torgeir Nyen, Johan Røed Steen og Anna Hagen Tønder. *Fagarbeideres bidrag til innovasjon i norsk arbeidsliv*, Fafo rapport 2021:30.

⁸⁰ Lavlønnsutvalget

⁸¹ «Voksnes ferdigheter i leseforståelse, tallforståelse og adaptiv problemløsning Resultater fra PIAAC2». SSB 2024/44 Maja Kalcic og Anna-Lena Keute

⁸² Ibid. Norges er nummer fire i alle de tre ferdighetene, når vi sammenlikner den generelle poengskåren.

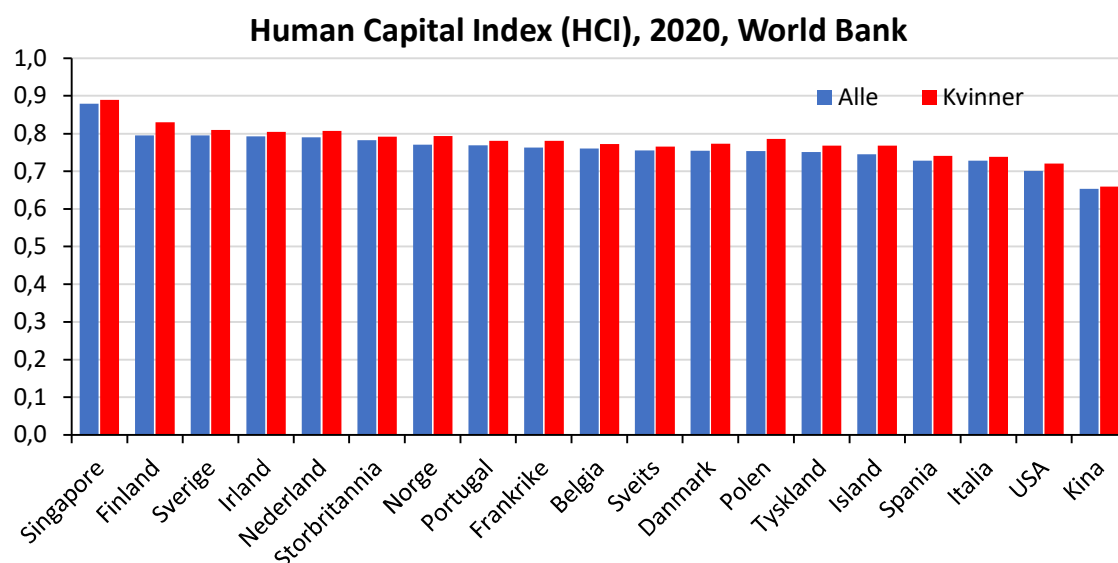
⁸³ Eurostat, Participation rate in education and training, 2024

⁸⁴ NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi – Produktivitetskommisjonens andre rapport.

⁸⁵ Deming, David J. 2022. "Four Facts about Human Capital." *Journal of Economic Perspectives*, 36 (3)

⁸⁶ André, C. and P. Gal (2024), "Reviving productivity growth: A review of policies", OECD Economics Department Working Papers, No. 1822, OECD Publishing, Paris

potensialet i landets innbyggere.⁸⁷ Singapore skårer høyest blant alle land, mens Norge er på 13. plass.



Figur 11. Human Capital Index 2020. Kilde: World Bank Group

Spørsmålet er hvem som skal betale for den nødvendige kompetansehevingen i samfunnet. I Norge har vi skattefinansiert, offentlig utdanning, og en generøs lånekasse. Men hva med etter- og videreutdanning og ulike kompetansepåfyll som er nødvendige i arbeidslivet? På en side har bedrifter stor interesse av å betale for å øke kompetansen til arbeidsstokken sin, men dette er dyrt og for den enkelte bedrift er det alltid en stor risiko for at den ansatte vil ta med seg kompetansen sin og gå til en konkurrerende aktør. Ifølge standard økonomisk teori vil økt kompetanse gi økte lønnskrav fra de ansatte, og dermed sitter ikke nødvendigvis eierne igjen med overskudd selv om humankapitalen øker. I teorien burde bedrifter dermed aldri velge å investere i de ansattes generelle kompetanse?⁸⁸

I så fall bør det kanskje være opp til arbeidstakerne selv å investere i egen kompetanse, for dermed å oppnå mer lønn. Ifølge denne teorien kan dermed fagforeninger bidra til mindre investeringer i kompetanse; fagforeninger reduserer lønnsforskjeller og dermed arbeidstakernes insentiver til å investere i egen kompetanse.⁸⁹

Kompetanse er dermed et godt eksempel på at vi kan havne i en situasjon der det som lønner seg for den enkelte bedrift eller enkelte arbeidstaker, ikke nødvendigvis er det som er best for samfunnet. Spørsmålet blir dermed hvordan vi kan organisere samfunnet slik at vi får det kompetansenivået vi ønsker?

⁸⁷ Human Capital Index 2020, World Bank Group. Indeksen måler hvor mye kapital hvert land mister på grunn av manglende utdanning og helsetjenester. Indeksen rangerer land mellom 0 og 1, der 1 betyr at befolkningen har nådd sitt maksimale potensial. Indeksen kalkulerer bidraget fra helse og utdanning til arbeidsproduktiviteten.

⁸⁸ Becker, G., 1964. Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press. For en teoretisk gjennomgang av økonomisk teori og humankapital, se Samfunnsnotat 2024 om Den norske mikromodellen, Fredrik Kostøl og Arvid Ellingsen. Samfunnspolitisk avdeling, LO

⁸⁹ Mincer, J., 1981. Union Effects: Wages, Turnover, and Job Training. NBER Working Paper (No. w0808).

5.2 Myndighetene og fagforeningenes rolle i å sikre økt kompetanse

Svaret på det spørsmålet er todelt. For det første spiller velferdsstaten en helt sentral rolle for å sikre skattefinansiert, gratis utdanning av høy kvalitet, både i akademisk og yrkesfaglig retning. Videre er lånekassen viktig, med lån og stipender for delvis å dekke levekostnader for de som studerer. Ikke minst har Norge et system for etter- og videreutdanning. Antall studenter i høyere yrkesfaglig utdanning doblet seg fra 2016 til 2023⁹⁰, og gjennom fleksible utdanninger gir fagskolene mulighet for faglig påfyll og relevant utdanning til personer i arbeid.

For det andre spiller et organisert arbeidsliv med sterke fagforeninger en viktig rolle. I Norge har partene i arbeidslivet en lang tradisjon for å samarbeide om kompetanseutvikling.⁹¹ Det eksisterer et formelt trepartssamarbeid om utvikling og gjennomføring av yrkesfaglige utdanninger. I tillegg foregår det svært mye på bedriftsnivå. Kompetansepåfyll og opplæring på arbeidsplassen skjer i bedriftene lokalt og er helt avgjørende for at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og for å kunne oppfylle bedriftens krav om økt produktivitet og omstillingsevne. Det må derfor være et godt samarbeid om dette i bedriftene, mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne, noe avtaleverket i stor grad også legger til rette for. Hovedavtalens del B inneholder et eget kapittel om kompetanseutvikling, og understreker at de ansatte og bedriftene har et felles ansvar for å sikre at de ansatte har den nødvendige kompetansen, og går langt i å antyde at bedriften må bære kostandene ved nødvendig etter- og videreutdanning som samsvarer med bedriftens kompetansebehov. På denne måten stimulerer partene den ansattes etterspørsel etter kompetansepåfyll.⁹²

Konsekvensen av dette ser vi også i statistikken. Det er en tydelig sammenheng mellom organisasjonsgrad på arbeidsplassen og hvorvidt arbeidstakerne deltar på kurs i regi av fagskolene.⁹³ Den samme studien finner også at i bedrifter med høy organisasjonsgrad taper de ansatte mindre lønn underveis i fagskoleutdanningen. Det kan tyde på en mer utbredt bruk av lønnet utdanningspermisjon i bedrifter der mange er fagorganisert. Og selv om økt utdanning også gir økt lønn, så finner forskerne at en sammenpresset lønnsstruktur bidrar til at den individuelle gevinsten ved å ta mer utdanning er noe mindre. Forskningen viser altså at fagforeninger styrker bedriftenes incentiver til å investere i de ansattes kompetanse. Tilstedeværelse av fagforeninger reduserer også turnovergraden blant de ansatte.⁹⁴

⁹⁰ SSB 2023. *Nær 30 000 studenter i høyere yrkesfaglig utdanning*. Geir Nygård 13.12.2023

⁹¹ Stuart & Teige (2010) beskriver hvordan norske fagforeninger har spilt sentral rolle i utdanningspolitikken på sentralt nivå, og konkret i utformingen av kompetansereformen på slutten av 1990-tallet (St.meld. nr. 42, 1997-1998). Forfatterne finner imidlertid at svakere fagforeningsstrukturer på lokalt nivå har vært en begrensende faktor for implementeringen av reformen. Med andre ord vil fagforeningens utbredelse lokalt på virksomhetsnivå kunne ha betydning for deltakelsen i etter- og videreutdanning blant de ansatte.

⁹² Hentet fra Samfunnsnotat 3/2024. Den norske mikromodellen. Produktivitet, teknologi og kompetanse gjennom partssamarbeid. Fredrik B. Kostøl og Arvid Ellingsen. Samfunnspolitisk avdeling, LO.

⁹³ Fredrik B. Kostøl har studert hvordan deltakelse på kurs i regi av fagskolene blant heltidsansatte fagarbeidere varierer med organisasjonsgrad på arbeidsplassen. Studien dokumenterer en positiv sammenheng, hvor en økning i organisasjonsgraden på arbeidsplassen med 10 prosentpoeng er estimert å øke deltakelsen med 2-5 prosent. Kostøl, F., 2024. Do unions increase participation in further education? *British Journal of Industrial Relations*.

⁹⁴ Kostøl finner nettopp at både lønnsavkastningen av fagskoleutdanning og turnovergraden blant ansatte som har tatt kurs på fagskolen er lavere i bedrifter med høy organisasjonsgrad.

De tillitsvalgte spiller en helt sentral rolle i å sikre at de ansatte får etter- og videreutdanning. I bedrifter der tillitsvalgte er involvert i bedriftens kompetansearbeid, ser vi at arbeidsgivere i større grad finansierer både etter- og videreutdanning.⁹⁵

5.3 Hvordan sikre kompetansen fremover?

Syssettingsutvalget viste til at norske arbeidstakere med kort utdanning deltar mer i ulike former for opplæring enn arbeidstakere i de fleste andre land utenfor Norden. Personer med kort utdanning og svake ferdigheter deltar likevel mindre i opplæring enn voksne med høyere utdanning og/eller ferdigheter, både i Norge og andre land.⁹⁶ Dette omtales som *Matteuseffekten*: Den som har, skal få mer.⁹⁷ De som går inn i arbeidslivet med høy formell utdannelse, har også mer tilgang på videre kompetanseheving senere i arbeidslivet. Mens de som kommer inn med lite formell utdannelse, i mye mindre grad tar del i kompetansetiltak. Dette er særlig utfordrende all den tid konsekvensene av omstilling i kjølvannet av grønn og digital omstilling kan bli større for arbeidstakere med lite formell kompetanse.⁹⁸ At læring avler mer læring er dermed med på å forsterke ulikhetene i norsk arbeidsliv.⁹⁹

Norge har også et noe dårligere etter- og videreutdanningstilbud enn Danmark og Sverige, noe som viser et klart forbedringspotensial.¹⁰⁰ Ifølge YS sitt arbeidslivsbarometer har interessen for å delta i etter- og videreutdanning vist en fallende tendens siden 2010 blant arbeidstakere i alle aldre.¹⁰¹ Resultater fra LOs tillitsvalgtpanel tyder på at dette delvis skyldes få fleksible tilbud og ikke minst manglende finansiering. Sannsynligheten for å delta i etter- og videreutdanning øker desto bedre muligheter man har for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver.¹⁰² En utfordring er at i gode tider har hverken arbeidere eller bedrifter tid til etterutdanning, og i dårlige tider har man ikke råd.

Mye av grunnen til at arbeidstakere med kort utdanning i mindre grad deltar i etter- og videreutdanning, er at det finnes for få relevante tilbud til denne gruppen. Det har vist seg å være utfordrende for arbeidsgivere å få tilgang på den kompetanseutviklingen bedriften ser et behov for. Særlig gjelder dette fagarbeidere, som har et begrenset tilbud etter at de har tatt fagbrev. Dette skyldes at høyere yrkesfaglig utdanning er lite bygget ut, både i bredden og i dybden. Det har derfor vært et høyt prioritert arbeid fra LO å utvikle fagskolesektoren videre, et arbeid som har resultert i en egen fagskolemelding våren 2025¹⁰³ som legger opp til at fagskoleutdanningene kan gi en likeverdig utdanning som utdanning på universiteter og

⁹⁵ Haakestad, H. & Sterri, E. B., 2015. Lærevilkår i norsk arbeidsliv: Utjevning eller mot nye kompetansegap? Fafo-rapport 2015:09. Forskerne har analysert data fra LOs tillitsvalgtpanel om hvordan tillitsvalgte arbeider med etter- og videreutdanning. Forfatterne finner at tillitsvalgte ser ut til å være relativt aktive i å initiere kurs og annen ikke-formell etterutdanning, men mindre aktive i å initiere lengre videreutdanningstiltak.

⁹⁶ Syssettingsutvalget 2021 kapittel 6.1.4. Kilde: PIAAC 2012 og 2015

⁹⁷ Kaja Reegård (2024) Kompetanseutvikling i arbeidslivet. Den som har, skal få mer. I «Den norske arbeidslivsmodellen» Gyldendal Akademiske 2024

⁹⁸ Ødegård, Dapi, Alsos, Dølvik, Fløtten, Kavli, Tønder (2020) Trender i arbeidslivs- og velferdspolitikken fram mot 2035 (Fafo-rapport 2020:32)

⁹⁹ Kaja Reegård (2024) ibid

¹⁰⁰ Hedda Haakestad og Johanne Stenseth Huseby (2023) Mot en ny kompetansereform? Etter- og videreutdanning for dansken, svensken og nordmannen. Fafo-rapport 25/2023

¹⁰¹ Ingelsrud, M, H. Dahl, E, M. & Nørgaard, E. (2023). YS Arbeidslivsbarometer: Norsk arbeidsliv 2023 – Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer.

¹⁰² Kompetanse Norge (2021) Sosial ulikhet, ubrukt potensial. Kompass 2021.

¹⁰³ Meld. St. 11 (2024–2025) Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning

høyskoler. Det er også en politisk seier at det nå er Stortingsflertall for å utvikle yrkesbachelor og yrkesmaster.

Dagens mangler innenfor fagskolesektoren har bidratt til at kompetansegapet i norsk næringsliv har økt over tid.¹⁰⁴ Dette bekreftes også i NHOs årlige kompetansebarometer, hvor et stort flertall av bedriftene rapporterer om et udekket kompetansebehov, særlig innenfor yrkesfaglig kompetanse.¹⁰⁵ Framskrivninger fra SSB tilsier at etterspørselen etter fagarbeidere og helsepersonell vil vokse klart mer enn yrkesaktive med denne kompetansen frem mot 2040.¹⁰⁶

LO har lenge ment at det ligger et uforløst potensial i å anvende avtaleverket for å sikre finansiering av etter- og videreutdanning, og dette er bakgrunnen for at kompetanse ble en såpass viktig del av lønnsforhandlingene i 2024. En rapport fra FAFO som ble lagt frem på landsmøtet i Fellesforbundet høsten 2023, viste også at både Danmark og Sverige har bedre finansiering av livsopphold, altså lønn under utdanning.¹⁰⁷

Partene har derfor også engasjert seg i *tilbudet* av etter- og videreutdanning, blant annet gjennom trepartssamarbeidet om bransjeprogrammene, som sprang ut av Fellesforbundets krav om å styrke etter- og videreutdanningen for fagarbeidere innenfor frontfagene.¹⁰⁸ Dette ble starten på et bransjeprogram for etter- og videreutdannings innenfor industri- og byggenæringen, som senere har blitt utviklet til en rekke andre bransjer. Utdanningstilbudet gjennom bransjeprogrammene skal svare ut helt konkrete kompetansebehov som rapporteres inn fra bedriftene, og legger til grunn en kostnadsdeling hvor staten finansierer utdanningsprogrammene, og arbeidsgiver stiller ressurser og arbeidstid til rådighet, mens den enkelte arbeidstaker må være villig til å bruke noe av sin fritid og forplikte seg til å fullføre opplæringen.¹⁰⁹

Fremover er det viktig å få på plass langsiktig finansiering av dagens treårige bransjeprogram, og den må utvides til nye næringer. I tillegg er det nødvendig med en statlig omstillingsstøtte for kompetanse i arbeidslivet, for å dekke tapt arbeidsfortjeneste og kostnader til opplæring.

¹⁰⁴ Haakestad, H. & Sterri, E. B., 2015. Lærevilkår i norsk arbeidsliv: Utjevning eller mot nye kompetansegap?. Fafo-rapport 2015:09

¹⁰⁵ NHOs kompetansebarometer 2022. NIFU 2023. Rørstad, Børing og Solberg

¹⁰⁶ Cappelen, Å. m.fl. (2020). Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040. Statistisk sentralbyrå. Rapport 2020/41.

¹⁰⁷ Mot en ny kompetansereform, Etter og videreutdanning for dansken, svensken og nordmannen. Fafo-rapport 2023:25.

¹⁰⁸ Fellesforbundets krav i tariffoppgjøret 2016.

<https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2016/fellesforbundets-krav-i-tariffoppgjoret-2016/>

¹⁰⁹ Samfunnsnotat 3/2024. Den norske mikromodellen. Produktivitet, teknologi og kompetanse gjennom partssamarbeid. Fredrik B. Kostøl og Arvid Ellingsen. Samfunnspolitisk avdeling, LO.

6. Omstilling i den norske modellen er omstilling der kompetansen er

I kapittel 3 gikk vi gjennom hvordan kreativ destruksjon er viktig for å sikre et høyproduktivt næringsliv. I dette kapittelet skal vi komplisere det bildet noe. For som vi viste i kapittel 4, så er partssamarbeidet ute på arbeidsplassene også en viktig forklaring på hvorfor norsk arbeidsliv blir mer effektivt på grunn av høye nivåer av tillit, og hvordan kontinuerlig arbeid med produktivitet og kompetanse er en viktig del av de tillitsvalgte arbeidsoppgaver. Det betyr at det over tid har bygget seg opp kunnskap, organisasjonsmodeller og et institusjonelt samarbeid ute på den enkelte bedrift. Og når en bedrift går konkurs, kan også mye av det gå tapt.

Hverken kunnskapen, teknologien eller organisasjonsmodellene har like stor verdi andre steder, fordi verdien av at de jobber sammen er større enn verdien hver for seg. I dette notatet har vi fokusert mye på arbeidsproduktiviteten, altså hvor mye verdiskaping vi får ut av hver arbeidstime. Men et annet viktig mål på produktivitet er «total faktorproduktivitet». Den historiske statistikken viser at ikke all økonomisk vekst kan forklares av bedre maskiner, flere arbeidere eller innsatsvarer alene. Total faktorproduktivitet er en betegnelse på hva de bidrar med i kombinasjon. Den kunnskapen, teknologien eller de organisasjonsmodellene som er etablert i deler av norsk næringsliv utgjør produksjonsfaktorene våre, og når disse faktorene jobber sammen så bidrar det til den totale faktorproduktiviteten.

Den kompetansen som er nødvendig for at hver og en av de ulike produksjonsfaktorene skal jobbe sammen, lar seg ikke så lett bygge opp fra null. Fagbevegelsen vet for eksempel hvor vanskelig det er å opporganisere og danne tariffavtaler i helt nye bedrifter og næringsområder. Samtidig er et godt organisert arbeidsliv og høy tariffavtaledekning ryggraden i den norske modellen. Det sier seg selv at samarbeidsverdiene som ligger i at vi har fått til dette ikke kan overvurderes.

Samtidig er bakgrunnen for at omstillingsprosesser er nødvendige, at de verdiene vi besitter vil kaste mindre av seg i fremtiden – hvis de ikke omstilles. Vi må altså forvalte de verdiene vi har i en endringsprosess. På samme måte som vi etterisolerer huset vårt framfor å bygge et helt nytt hus med tykkere vegger, river vi heller ikke ned næringslivet, partssamarbeidet og organisasjonsmodellene for å starte nye. Vi omstiller dem.

For alternativet til å bli utsatt for såkalt kreativ destruksjon, er å lykkes med å omstille driften i tide. Dette kapittelet handler om hvorfor det er viktig for den norske modellen at politikken bidrar i den prosessen.

Økonomisk kompleksitet

Internasjonale forskningsmiljø har forsøkt å måle graden av økonomisk kompleksitet i ulike land, og finner at høy grad av økonomisk kompleksitet og landets velstand er tett korrelert. Forskerne analyserer hva ulike land importerer og eksporterer, men også hvor teknologisk avansert eksporten er, hvor diversifiserte produktene er og hvor integrerte verdikjedene er. Til sammen bruker de denne informasjonen til å måle et lands økonomiske kompleksitet.¹¹⁰

¹¹⁰ Se for eksempel The Atlas of Economic Complexity som er en del av Harvard Kennedy School of Government, eller The Observatory of Economic Complexity (OEC)

Norsk økonomisk kompleksitet har falt de siste 20 årene sammenliknet med resten av verden og er nå forbigått av blant annet Portugal og Latvia. Samtidig er norsk velstandsnivå fremdeles på linje med de mest avanserte økonomiene i verden som Tyskland og Sveits.¹¹¹ Den partssammensatte strategigruppen Prosess 21 skriver i sin rapport at naturressursene våre er årsaken til at Norge scorer relativt lavt på økonomisk kompleksitet og relativt høyt på velstand. Disse naturressursene er kilde til betydelig økonomisk velstand for Norge og har muliggjort et langt høyere velstandsnivå enn økonomisk kompleksitet alene skulle tilsi. Den langsiktige utfordringen for norsk økonomi er at situasjonen er midlertidig, da en stor del av eksporten består av ikke-fornybare naturressurser.

Graden av økonomisk kompleksitet er et nyttig mål når et land skal utarbeide en aktiv næringspolitikk, ifølge César Hidalgo ved Senter for kollektiv læring ved Universitetet i Toulouse.¹¹² Dersom målet er å øke kompleksiteten, må land evne å ta vare på eksisterende strukturer samtidig som man utvikler nye næringer. Det er utfordrende å erstatte enkelte innsatsfaktorer, som for eksempel kompetanse. Dette fører til noe som kalles «sti-avhengighet» i utviklingen av produksjonsprosesser. Det betyr at når du først har gjort noen veivalg helt i starten, så vil de valgene definere de videre valgene du tar. Du følger en sti, og det er store omkostninger forbundet ved å plutselig velge en annen sti. Da må man tilbake til start.

En aktiv næringspolitikk bør dermed ta utgangspunkt i hvilke næringer som allerede eksisterer, og da særlig den kunnskapen og kompetansen som eksisterer i tilknytning til disse næringene. Det handler ikke bare om kunnskap, men også om infrastruktur og institusjoner som har vokst frem rundt et lands næringsstruktur.

Petroleumseksporten vår vil reduseres over tid på grunn av uttømming av forekomster og en global overgang til lavutslippsteknologier. I Prosess 21 kom partene frem til et mål om å diversifisere økonomien gjennom økt økonomisk kompleksitet og mer avansert utnyttelse av tilgjengelige ressurser. Over tid kan økonomien dermed stå stødig selv med lavere petroleumsaktivitet.

Næringspolitikk i den norske modellen

Innenfor den norske modellen betyr dette at næringslivssatsinger må skje gjennom partsdrevet omstilling. Vi må satse der vi allerede er best, der vi allerede har mye verdier i form av kunnskap, teknologi og samarbeidsløsninger. Ikke fordi vi skal gjøre mer av det samme, men fordi disse verdiene skal få nye oppgaver.

Vi må satse på næringer hvor Norge har særlige fortrinn, hvor vi har opparbeidet oss ledende posisjoner internasjonalt, og hvor vi har sterke klynger med kunnskap og kompetanse i alle ledd i verdikjeden. Norge har industri- og kompetansemiljøer som er verdensledende. Hvis vi skal opprettholde posisjonen vår, må vi satse.

Gründere og grunnforskning er viktig i et samfunn som er i utvikling. Slik kan vi skape fleksible nysatsninger helt fra bunnen. Men vi må ikke gjøre det på bekostning av en best mulig forvaltning av eksisterende kompetanse.

Dette er ikke en lett oppgave, og en del eksisterende kompetanse kan kjennetegnes av at den er mer rigid. Den ligger i arbeidstakernes hoder, i maskinenes programvare, i bygningenes konstruksjon, i infrastrukturen i bakken, i etablerte samarbeidsrelasjoner, i de etablerte

¹¹¹ Kilde: Prosess 21. Geopolitisk Industriskifte. Rapport utarbeidet av strategiforumet Prosess 21, satt ned av Nærings- og fiskeridepartementet

¹¹² Hidalgo, César (2023). The policy implications of Economic Complexity. Research Policy, Volume 52, Issue 9, 2023.

institusjonene, og ikke minst i kontaktflatene mellom alle disse. Men at den er rigid gjør den ikke mindre verdifull.

Det grønne skiftet innebærer at vi må omstille hele arbeidslivet og hele næringslivet, både måten vi jobber på og hva vi produserer. Leverandørindustrien har et særskilt omstillingsbehov på grunn av innretningen mot petroleumsproduksjon. Spørsmålet er hvordan vi gjennomfører denne omstillingen best mulig, uten å miste det mest verdifulle vi har på veien. Dette må være prinsippet for omstilling innenfor rammene av den norske modellen.

Et godt eksempel på dette er Aker Verdal, som nå vrir en del av produksjonen fra oljeinstallasjoner til understell til bunnfast og flytende havvind. Dette er også en arbeidsplass med 99 prosent organisasjonsgrad blant de fast ansatte og der den norske arbeidslivsmodellen er godt institusjonalisert. I god dialog med de tillitsvalgte har de også utviklet en ny produksjonslinje med bruk av roboter. Skal den satsingen fortsette er de imidlertid avhengige av nok havvindprosjekter på norsk sokkel.

Rettferdig omstilling betyr at arbeidstakerne deltar og medvirker i prosessene som gjelder egne arbeidsplasser, fra planlegging til gjennomføring. Sosial dialog og trepartssamarbeid, i tråd med den norske arbeidslivsmodellen, skal selvsagt være på plass i det grønne skiftet. Det betyr også at retten til livslang læring og etter- og videreutdanning for arbeidstakere som er i denne omstillingen, har en sentral plass.

6.1 Aktiv næringspolitikk i den norske modellen

Diskusjonen om hvorvidt næringspolitikken skal være «nøytral», eller mer selektiv, har pågått i lang tid, også før energiprisene begynte å øke i Europa. Det vil si om man skal ha generelle, næringsnøytrale ordninger som skattefradrag som treffer all næringsvirksomhet likt, eller om man skal benytte seg av virkemidler som målrettede subsidier, rimelige kraftkontrakter eller skattefordeler til utvalgte næringer.

Næringspolitikken i den norske modellen kjennetegnes ved at stat og marked sammen gir oss de beste resultatene. Utgangspunktet er at markedet er en dårlig herre, men en god tjener. Marked og konkurranse kan gi lavere priser og effektiv ressursbruk, og også stimulere til innovasjon. Men som vi vet, oppstår det mange markedsfeil, og det er ikke alltid samfunnets interesser samsvarer med de private interessene. Her kan staten og en aktiv næringspolitikk spille en viktig rolle. Særlig når en økonomi skal gjennom teknologiske skifter, slik som vi skal nå, så er markedet dårlig egnet til å ta på seg den fulle risikoen det innebærer.¹¹³ Som regjeringen skrev i innledningen til Veikartet for Grønt industriløft (2023)¹¹⁴ er det nødvendig å tilrettelegge og avlaste industrielle entreprenører som går foran med nyskapende prosjekter. Om vi skal vente til risikoen er lav nok og informasjonsbildet er stort nok, vil omstillingen gå for sakte.

Håkon Endresen Nordmann forsker på innovasjon ved NIFU, og har påpekt at nesten all ny teknologi, industri og næringsutvikling har vært avhengig av en eller annen form for skjerming fra konkurranse, ofte over lang tid. Det handler om at ny teknologi i starten er dyrere, mindre effektiv, mangler infrastruktur, og er preget av stor usikkerhet og risiko.¹¹⁵

¹¹³ Tankesmien Agenda (2019). *Grønn vekst for framtida. En retningsgivende nærings- og industripolitikk for sentrum-venstre*

¹¹⁴ Veikart 2.0: Grønt industriløft (2023) Nærings- og fiskeridepartementet

¹¹⁵ *Når staten velger vinnere*. Energi og Klima 17.06.2025, Håkon Nordmann intervjuet av Lars Ursin

6.2 «Nøytral» næringspolitikk kan gi fordeler til tjenestenæringer på bekostning av industrien

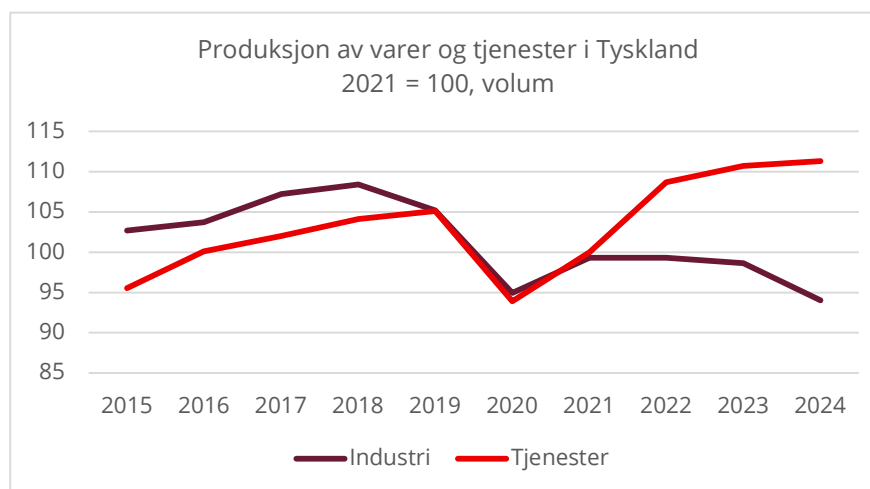
Vi vet fra lønnsdannelsen at det er ulike konkurransevilkår mellom tjenester og industri. Frontfagsmodellen er bygget på anerkjennelsen av at tjenestenæringene kan velte økte kostnader over på forbrukerne, men det kan ikke industrien. Den må konkurrere i et internasjonalt marked, med internasjonale priser.

Odd Aukrust, frontfagsmodellens far, sa det slik i SSBs Økonomisk utsyn over året 1961: «I dragkampen om inntektene har det pekt seg ut tre store interessegrupper. 1. Lønnstakere. 2. Bedrifter i de markedsbeskyttede næringer som kan dekke stigende kostnader ved å sette prisene opp. 3. Bedriftene i de konkurranseutsatte næringer som ikke har en slik mulighet.»

Dette er bakgrunnen for frontfagsmodellen, og det eksplisitte målet om å sikre at lønnskostnadene i konkurranseutsatt sektor ikke blir så høye at de priser seg ut av det internasjonale markedet. Men det samme gjelder også for andre kostnader. For eksempel har de siste årenes klimapolitikk ført til økt bruk av CO₂-priser, og et kvotesystem for CO₂ i EU. Dette har blant annet bidratt til økte energikostnader i Europa, ettersom Europa fortsatt bruker en stor andel gass. Å sikre at forurenser betaler er svært god og effektiv klimapolitikk. Men utfordringen er at viktige handelspartnere som USA og Kina ikke har innført lignende ordninger, og europeiske eksportvarer har dermed blitt mindre konkurransedyktige.

For tjenestesektoren er ikke dette et stort problem, de kan overføre økte kostnader til forbrukere. Men det kan ikke industrien. Dette er en av flere årsaker til at europeisk industri nå sliter og en del må legges ned. Ikke fordi de har dårligere produktivitet eller dårligere teknologi, men fordi innsatsfaktorene har blitt for dyre sammenliknet med landene de konkurrerer mot og sammenliknet med hva tjenestenæringene kan betale.

Resultatet er at europeisk industri vakler, mens tjenestenæringen vokser. Dette har skapt store bekymringer i EU, og har blitt grundig belyst blant annet i Draghi-rapporten.¹¹⁶ Denne utviklingen er særlig tydelig i Tyskland, se figur 12.



Figur 12. Kilde: Eurostat¹¹⁷. Tjenester er her markedsrettede tjenester uten varehandel og finans.

¹¹⁶ The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi, september 2024, Publications Office of the European Union

¹¹⁷ Production in industry (manufacturing) og production in services (Services of the business economy except trade and financial and insurance activities). Indeks 2021 = 100, volum

Den «nøytrale» næringspolitikken som løftes frem som et ideal innen økonomisk teori¹¹⁸ kjennetegnes ved generelle rammebetingelser som er nøytrale på tvers av næringer. Altså på tvers av både industri og tjenestenæringer. Utfordringen er at en slik «nøytral» næringspolitikk kan bidra til at tjenestenæringene vokser på bekostning av industrien.

Dette er grunnen til at det er innført en CO₂-kompensasjonsordning i Norge, på tross av at den ikke er nøytral på tvers av sektorer. Det er ikke klokt å la tjenestenæringene og industrien stå overfor de samme karbonprisene, når industriens konkurrenter ikke gjør det. Vi må ta inn over oss de geopolitiske realitetene, og forholde oss til hva slags næringspolitikk som føres hos våre handelspartnere.

6.3 Trenger vi industrien?

Men er det nødvendigvis et problem om industrien utkonkurreres? Om den ikke klarer å konkurrere på det internasjonale markedet har den kanskje ikke livets rett?

Oppsummert så er det flere grunner til at vi bør opprettholde en industriell base i Norge, og ta i bruk en aktiv industripolitikk for å hjelpe sektoren gjennom omstillinger. For det første sikrer norsk industri viktige eksportinntekter som vi trenger for å finansiere importen vår. Det ville vært svært kostbart om vi skulle produsert alt selv, også det vi ikke har naturlige forutsetninger for å produsere. For det andre er det produktiviteten i industrien som bestemmer lønnsnivået i landet, og i Norge er denne sammenhengen gjort svært eksplisitt gjennom frontfagsmodellen. En sterk og produktiv eksportindustri, betyr derfor et høyt lønns- og velstandsnivå.

For det tredje har industriproduksjon en del kjennetegn som gjør sektoren viktig for samfunnsutviklingen, i form av produktivitet, integrerte verdikjeder, kompetanseutvikling, og den kunnskapen og forskningen som genereres av å opprettholde konkurranseevne i et globalt marked. For det fjerde er det viktig for et lands utvikling å ha flere økonomiske bein å stå på, og ettersom industrien er utsatt for den hardeste globale konkurransen kreves det en stadig reorientering av politikk og rammevilkår. Som en femte grunn kan det også nevnes at egen industriproduksjon er viktig for beredskapshensyn, så vi gjør oss noe mindre avhengig av utenlandsk tilgang på viktige industrielle varer og komponenter.

Ideen om at den industrielle basen spiller en spesiell rolle for utviklingen av et land, går langt tilbake.¹¹⁹ Land som spesialiserte seg på råvareeksport, istedenfor å videreutvikle råvarene selv og bygge opp en industriell base, vil ende opp med en svekket handelsbalanse.¹²⁰

Økonomen Erik Reinert har beskrevet industriens sentrale rolle for et lands utvikling.¹²¹ Det handler blant annet om forskjellen på økende og avtagende avkastning. Industrien kjennetegnes av muligheten til å oppnå stordriftsfordeler og dermed økende avkastning etter hvert som produksjonsvolumet øker. TSMC sine mikrobrikke-fabrikker på Taiwan er enorme,

¹¹⁸ Se for eksempel Finanspolitikktutvalgets uttalelse for 2025, <https://finanspolitikktutvalget.no/2025/02/06/finanspolitikktutvalgets-uttalelse-for-2025/>

¹¹⁹ For en historisk gjennomgang av dette argumentet, se Erik Reinert (2020) *Industrial Policy: A Long-term Perspective and Overview of Theoretical Arguments*, i the Oxford Handbook of Industrial Policy. Her siteres blant annet Alexander Hamilton (1719) og Giovanni Botero (1635)

¹²⁰ Harvey, D.I., Kellard, N.M., Madsen, J.B., Wohar, M.E., 2010. The Prebisch-Singer hypothesis: four centuries of evidence. *The review of Economics and Statistics* 92, 367–377.

¹²¹ Se for eksempel Erik Reinert (2007) *How Rich Countries Got Rich and Why Poor Countries Stay Poor*. Constable 2007.

og dermed har de klart å få ned produksjonskostnaden for hver enkelt enhet. Det samme gjelder det meste av annen industriproduksjon i verden.

Dette står i kontrast til råvareproduksjon og landbruksproduksjon, som kjennetegnes av fallende avkastning etterhvert som produksjonsvolumet øker. I starten kan det være viktige stordriftsfordeler, som å bygge et større fjøs, en større fiskebåt eller et større anlegg for å hente ut mineraler. Men det finnes noen fysiske grenser for hvor mye produksjonen kan fortsette å øke. Landjorda er begrenset, fisken i havet kan gå tom og fjellet tømmes for mineraler. Dermed vil avkastningen ved å øke produksjonsvolumet etter hvert være fallende.

Det er flere kjennetegn ved industriproduksjon som gjør at det legger særlig godt til rette for høy verdiskaping samtidig som det kan bidra til å utvikle det samfunnet industrien er en del av – gitt at visse rammer er på plass. Stordriftsfordelene fører til at de som klarer å oppnå en dominerende posisjon tidlig, gjerne kan beholde denne posisjonen. Når TSCM først har gjort store investeringer og utviklet et massivt produksjonsapparat, kombinert med forskning og utvikling som gir de beste produktene og de laveste kostnadene, så er det svært vanskelig for en konkurrerende aktør å bygge seg opp og bli store nok til at de kan konkurrere.

De samme prosessene gjør at industriproduksjon også kjennetegnes av sterk og vedvarende produktivitetsvekst.¹²² Investeringer i stadig mer effektive maskiner og teknologi gjør det mulig å produsere større volum uten å samtidig øke antallet ansatte. Dermed øker arbeidsproduktiviteten.

Moderne industriproduksjon forutsetter også komplekse verdikjeder, underleverandører og konkurranseevne på globale markeder. Det er internasjonal handel som gjør det mulig å komme opp på et produksjonsnivå som gir nevnte stordriftsfordeler. Det krever forskning og utvikling, og fører til innovasjon og høyt kompetansenivå i alle ledd. Resultatet er at vi spesialisere oss innenfor en produktutvikling som gir høy verdiskaping og høye eksportinntekter, og der vi konkurrerer ved å være produktive.¹²³ Dermed kan vi også rettferdiggjøre et relativt høyt lønnsnivå.

Til sammen er det disse kjennetegnene som gjør det mulig å sikre høy avkastning i produksjonen, uten at konkurransen er så sterk at den presser prisen ned til et nivå der det er vanskelig å tjene penger. I neste rekke er det denne avkastningen som gjør at det er et overskudd å fordele, som sterke fagforeninger dermed kan kreve delvis utbetalt som lønn til arbeidstakerne. I markeder som ligner mer på markeder med perfekt konkurranse er det i utgangspunktet veldig lite overskudd, ettersom prisen på produktet hele tiden blir presset ned av den harde priskonkurransen.

Det er mange andre næringer som deler enkelte av de samme kjennetegnene som industrien. For eksempel er også produktivitetensnivået innenfor viktige råvarenæringer i Norge svært høyt,

¹²² Kraftforedlende industri hadde for eksempel dobbelt så høy arbeidsproduktivitet som markedsrettet virksomhet på Fastlandet i alt i 2022. Kraftforedlende industri er en samlebetegnelse på industriproduksjon der elektrisk kraft er en svært viktig innsatsfaktor, og inkluderer aluminiumsprodukter, silisium, og ferrolegeringer, ulike kjemiske prosesser, sement, betong-elementer, bygningsplater og avisepapir. Kilde: Ringvirkninger av kraftforedlende industri 2024. En rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse.

¹²³ Se for eksempel «Strategi for å øke næringslivets investeringer i forskning og utvikling» fra Nærings- og fiskeridepartementet og Kunnskapsdepartementet 30.04.2024 og «Ringvirkninger av kraftforedlende industri 2024», en rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse i samarbeid med Boldt Partners

og vil sannsynligvis være det så lenge vi fortsatt har tilgang på de råvarene.¹²⁴ Og også mange tjenestenæringer kjennetegnes av høy produktivitsvekst, men her er det stor variasjon. Mens enkelte tjenester er arbeidsintensive og kjennetegnes av lav produktivitsvekst, så har det innenfor tjenester som finans vært enklere å erstatte en del arbeidskraft med teknologi. Som beskrevet i kapittel 3.1, så har for eksempel varehandelen opplevd høy produktivitsvekst, og dette kan blant annet forklares med en kollektiv lønnsdannelse der lønnsveksten følger industriens produktivitet.

Som nevnt er et lands økonomiske kompleksitet avgjørende for et lands økonomiske utvikling.¹²⁵ Dette inkluderer kompleksiteten i verdikjedene og produktutviklingen, men også sammensetningen av hva som eksporteres. Variert vareeksport kombinert med eksport av tjenester betyr økt kompleksitet. Ofte oppstår det viktige tjenestenæringer knyttet til et lands industrisektor, for eksempel oljeingeniører i Norge bioingeniører i Danmark. Men mister man den industrielle industribasen kan man risikere at også landets tjenesteeksport mister sitt konkurransefortrinn.

¹²⁴ I Norge har næringer som petroleum, kraft og fisk svært høy arbeidsproduktivitet. Dette er næringer man kan påstå at kjennetegnes av «geografisk flaks». Kilde: Ringvirkninger av kraftforedlende industri 2024. En rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse.

¹²⁵ Hidalgo, César (2023). The policy implications of Economic Complexity. Research Policy, Volume 52, Issue 9, 2023.

Vedlegg A: Hva er produktivitet?

Produktivitet er et mål for hvor mye verdiskaping vi får ut av hver arbeidstime, og måles i volum og ikke verdi.

Mer overordnet kan man si at produktivitet betyr en størst mulig produksjonsvolum av noe i forhold til ressursbruk, og det er mest vanlig å måle hvor mye produksjon man får per time med arbeidsinnsats, altså arbeidsproduktiviteten. Det måles som regel som BNP/verdiskaping per arbeidstime, målt i faste priser.

Det er vanskelig å måle produktivitet. Både verdiskapingen (BNP) og antall utførte arbeidstimer er kompliserte størrelser å tallfeste. Selve målemetoden vil påvirkes av utviklingen i pris og volum. For å måle produktiviteten må man justere for prisendringer, dvs. måle bruttoproduktet i faste priser. Varer og tjenester endrer imidlertid også kvalitet over tid, noe som vanligvis fører til endret pris. Forbedret kvalitet bør fanges opp i produktivitetsmålet, men er vanskelig å måle og kan feilaktig bli målt som økt pris.

Den samme utfordringen er det også for innsatsvarer. Ulik prisvekst i ulike sektorer vil dermed kunne påvirke hvordan man måler produktiviteten, siden sektorene leverer varer og tjenester til hverandre.

I offentlig sektor er det svært vanskelig å måle produktiviteten, ettersom tjenestene ikke selges til en pris som kan måles. I nasjonalregnskapet blir verdiskapingen i offentlig sektor i stedet målt ut fra kostnadene, og er dermed ikke et godt mål på vekst i produksjon eller kvalitet. I noen deler av offentlig sektor blir problemet håndtert gjennom å beregne volumet av for eksempel antall elevtimer for undervisning i grunnskolen, eller såkalte DRG-poeng i sykehusene. Men heller ikke dette fanger opp endringer i kvaliteten på tjenestene.

En annen utfordring er at naturressurser ofte ikke verdsettes i beregningen av verdiskaping. Negative konsekvenser av å bruke naturressurser, eller negative konsekvenser fra produksjon på naturen og samfunnet, vil i de fleste tilfeller ikke regnes med slik verdiskaping og produktivitet beregnes i dag. Krav til rensing, bruk av fornybar energi og miljøvennlige produksjonsmetoder som innebærer ekstra ressursbruk, uten at den målte produksjonen øker, kan derfor redusere den målte produktivitetsveksten. Hvis vi brukte et bredere produksjonsmål, ville slike tiltak derimot kunne bidratt positivt til produktivitetsveksten. Det viser hvordan beregningen av produktivitet i stor grad avhenger av hva man velger å telle med, og hva som ikke teller.

Arbeidskraftproduktiviteten gir ikke nødvendigvis et riktig bilde av effektiv ressursbruk i samfunnet. For eksempel vil det være effektiv bruk av arbeidskraften at alle som kan, får bruke sin arbeidsevne. Det øker produktiviteten og verdiskapingen per innbygger selv om verdiskaping per timeverk eller per person kan bli lavere. Dersom kun den mest produktive i samfunnet var i arbeid, ville produktiviteten blitt høy, men det ville vært ineffektiv ressursbruk at ingen andre jobbet.

På tross av store måleproblemer er det likevel meningsfullt å forsøke å måle produktivitet, ettersom det gir et grunnlag for å diskutere den økonomiske utviklingen.

Kilde: NOU 2023:30 Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi. Boks 6.2, og Perspektivmeldingen 2024 s 77

