

**ERLING BARTH**  
forsker I, Institutt for samfunnsforskning

**KALLE MOENE<sup>1</sup>**  
professor, Universitetet i Oslo



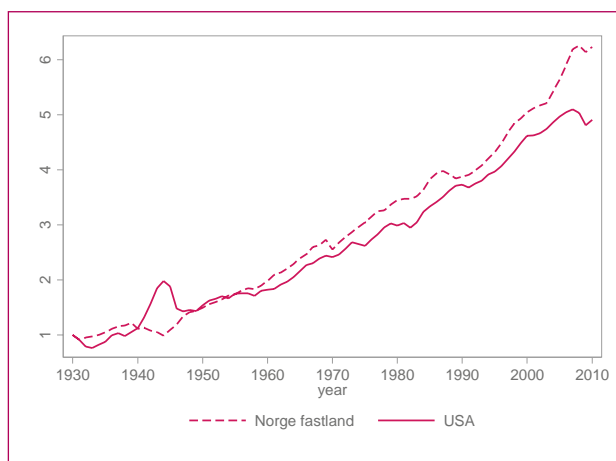
## Reell eller Ideell Konkurransen

Konkurransen dreier seg ikke bare om priser og kostnader. Derfor kan ikke små åpne økonomier gjøre det bra ved bare å produsere det samme som andre land, på samme måte, men med lavere kostnader. Den reelle konkurransen dreier seg om hva en skal gjøre og hvordan en skal gjøre det. Den dreier seg like mye om organisering, institusjoner og fordelingspolitikk som om nye metoder, nye teknologier og nye produkter. Troen på anbefalingene fra institusjonsfri økonomisk teori kan stå i veien for den nødvendige institusjonelle oppfinnsomheten.

### INTRODUKSJON<sup>1</sup>

Den skandinaviske utviklingen har som kjent vært preget av store omstillinger, små forskjeller og omfattende velferdsstater. Sammenlignet med USA har Norge hatt en høyere økonomisk vekst fra 1930 til i dag, selv når vi holder oljen utenfor. Figur 1 viser utviklingen i BNP per innbygger. Veksten har vært preget av store omstillinger.

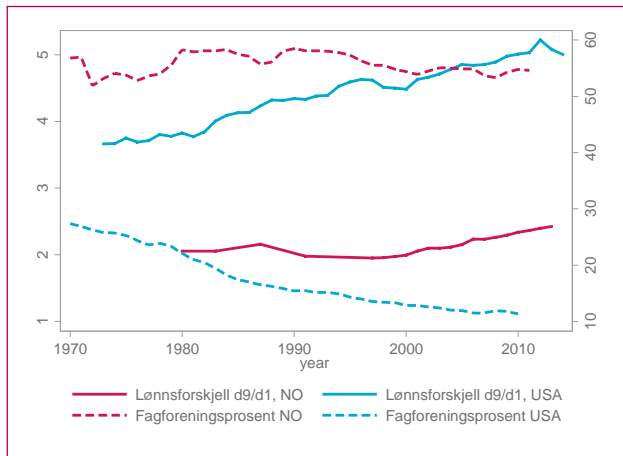
Samtidig har Norge lenge hatt under halvparten av lønnsforskjellene i USA, og vi har ikke sett den samme nedgangen i fagforeningsoppslutning som i andre land (Figur 2). Vi har også bygget opp en omfattende velferdsstat, noe som reflekteres i et internasjonalt høyt nivå på velferdsstatens sjenerøsitet, og et høyt nivå på offentlige sosiale



Figur 1 Nasjonalprodukt per innbygger, indeks 1930=1

Note: Brutto nasjonalprodukt (BNP) fra Maddison data base (first update) i faste priser per innbygger. Norske tall beregnet for fastlands-Norge ved å multiplisere BNP tallene for Norge etter 1970 med årlige forholdstall fra SSB (Statistikkbanken, årlige nasjonalregnskap).

<sup>1</sup> Barth er ansatt ved ISF og ESOP og Moene ved ESOP og Universitetet i Oslo. Denne artikkelen er basert på deler av et notat forfatterne skrev for produktivitetskommissjonen i 2015. Arbeidet er del av forsknings-samarbeidet mellom ESOP og Institutt for samfunnsforskning (NFR prosjekt nummer 224956 og 236786). ESOP er et forskningssenter ved Økonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.



Figur 2: Fagforeningsoppslutning og lønnsforskjeller i Norge og USA

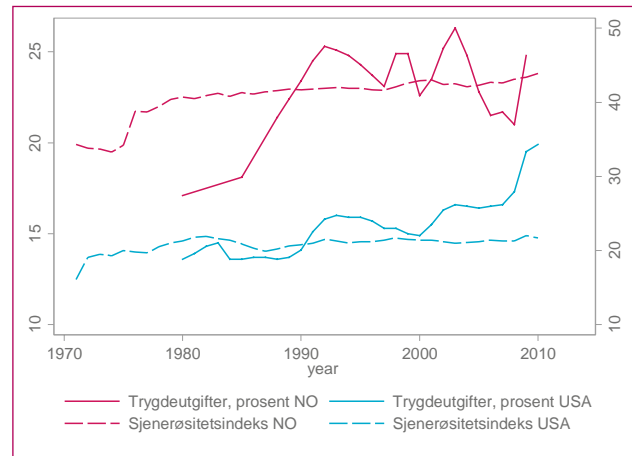
Note: Lønnsforskjeller (venstre akse) er målt ved forholdet mellom niende og første desil i fordelingen av brutto timelønn. Data fra OECD earnings data base (tall for Norge fra før 1997 er hentet fra ulike levekårs- og arbeidstakerundersøkelser (1980, 1989, 1991 og 1995)). Tall for fagforeningsoppslutning (høyre akse) fra Comparative Political Data Set, 1960-2014 (Armingeon et al 2014).

utgifter per innbygger<sup>2</sup>. I Figur 3 viser vi hvordan vi ligger an i forhold til USA. Målt ved sjenerøsitetsindeksen har vi omtrent dobbelt så sjenerøs velferdsstat; vi er mer eksponert for risiko; utenrikshandelen som andel av BNP er nær tre ganger så høy. Sverige har hatt en tilsvarende utvikling som Norge.

Å forstå de skandinaviske erfaringene krever at vi forstår bedre hvordan vekstskapende likhet og likhetsskapende vekst er preget av kontinuerlig omfordeling og kontinuerlig omstilling. Vi må forstå hvordan likhet og sosial beskyttelse kan gå sammen med kapitalistisk dynamikk, omstillinger og internasjonal konkurranse. Likhet, organisering og samarbeid kan være naturlige konkurransemessige reaksjoner på press utenfra i små åpne økonomier som er utsatt for stor internasjonal konkurranse.

I denne artikkelen skiller vi mellom det vi kaller den ideelle konkurransen og det vi kaller den reelle konkurransen. Den ideelle konkurransen er den vi finner mest av i lærebøkene. Den dekker imidlertid først og fremst atomistisk pris- og kostnadskonkurranse med veldefinerte

<sup>2</sup> Sjenerøsitet omfatter både satser og hvor mange som blir dekket, samtidig behøver ikke sosiale utgifter og sjenerøsitet å følge hverandre nøyaktig, hovedsakelig fordi risikoen for å være uten jobb også er forskjellig mellom land og over tid.



Figur 3: Trygdeutgifter og velferdsstatens sjenerøsitet, andel av BNP og sjenerøsitetsindeks

Note: Sjenerøsitetsindeks (høyre akse) fra Comparative Welfare Entitlement Dataset, se Scruggs (2014). Trygdeutgifter i prosent av BNP (venstre akse) fra Comparative Political Data Set, 1960-2014 (Armingeon et al 2014).

produkter, gjennomprøvde produksjonsmetoder og velkjente markedsforhold. I beste fall beskriver den det som skjer etter at støvet har lagt seg og de viktigste teknologiske og organisasjonsmessige forholdene er gitt. Utviklingen i de små åpne skandinaviske økonomiene krever imidlertid at vi forstår hvordan støvet aldri helt legger seg, hvordan endringer i sosiale og teknologiske forhold krever nye omstillinger; og omstillinger til omstillingene, i en kontinuerlig prosess.

Den reelle konkurransen finner sted på et tidligere trinn. Den er dynamisk. Den er en kappestrid om å skape nye produkter og nye organisasjoner, å ta i bruk nye produksjonsmetodene og om å oppdage og betjene nye markeder. Villkårene for den reelle konkurransen bestemmes av institusjoner og i den gjensidige avhengigheten mellom politikk, organisasjoner og marked; men alt dette er ikke noe konkurransen bare er utsatt for, men også noe den reelle konkurransen skaper.

Dersom dette er rett, kan ikke offentlige utredninger og diskusjonen av økonomisk politikk legge ensidig vekt på den ideelle konkurransen. Den ensidige opptattheten av ideell konkurranse i politikken, media og økonomiske diskusjoner kan blokkere for noen av de positive sidene av den reelle konkurransen.

## KONKURRERENDE KONKURRANSER

Generelt representerer all konkurranse kniving og rivalisering. Men den tar flere forskjellige former. I lærebøkene beskrives det meste av konkurransen ved at mange gjør det samme. Knivingen skjer mellom aktører som går hverandre i næringsen. Det vi kaller den reelle konkurransen er derimot mer et kappløp om å være den ene som er først ute med noe nytt som erstatter det gamle. Mens den ideelle konkurransen dreier seg om de små justeringene, dreier den reelle konkurransen seg om diskrete valg, om vilkårene for kontinuitet og endring, for stabilitet og store sprang.

Den ideelle konkurransen premierer partielle gevinster. Vekten legges på personlige insentiver og individuelle løsninger. Den reelle konkurransen derimot premierer i sterkere grad oppfinnsomhet – å gjøre det andre ikke gjør. Den reelle konkurransen ser derfor også mulighetene for å høste sammenkoblede gevinster gjennom sosialt samarbeid, tillit og langsiktighet.

Den ideelle konkurransen fjerner forskjeller i marginale gevinster. Den gir derfor utjamning mellom alle tilbydere. Alle kan bli vinnere eller alle kan bli tapere i den ideelle konkurransen. I den reelle konkurransen derimot tar vinneren gjerne alt. Seleksjonsmekanismene i den reelle konkurransen skaper systematiske forskjeller mellom vinnere og tapere. Maktperspektivet er også forskjellig. Jo sterkere den ideelle konkurransen er, desto mindre makt har aktørene. Den reelle konkurransen derimot reflekterer kampen om makten.

Siden den reelle konkurransen skaper store forskjeller i inntekt og makt er det viktig med sosial organisering av motmakt. En god utvikling krever maktbalanse. Maktbalansen kommer imidlertid ikke automatisk. Motmakten må skapes gjennom sosial organisering og politikk. Som nevnt er dette en naturlig del av den reelle konkurransen. Derfor kan en vinne fram med sosial organisering og politiske tiltak eller en kan tape i denne kampen. Slik skaper den reelle konkurransen forskjeller mellom land. Den reelle konkurransen finner sted både i markedsorienterte aktiviteter og mer generelt i utviklingen av institusjoner, organisasjoner og politiske tiltak.

## MYE AV DEN REELLE KONKURRANSEN ER KREATIV DESTRUKSJON

Kanskje den klareste formen for reell konkurranse kan beskrives som prosessen med kreativ destruksjon - som Joseph Schumpeter kalte det. I denne prosessen spiller ikke priskonkurransen en avgjørende rolle. Prosessen dreier seg om et kappløp om å utforme nye produkter, skape nye teknologier og utprøve nye produksjonsmåter. Dersom ordningene allerede finnes som blåkopier, dreier den reelle konkurransen seg om å ta det nye i bruk på en produktiv måte.

Stikkordet er innovasjon snarere enn oppfinnelse. Den som vinner et innovasjonskappløp, kan oppnå en monopollignende markedsposisjon og en betydelig monopolprofit ved å ligge et hestehode foran konkurrentene. Dersom alle produsenter oppnår samme pris i markedet, er monopolgevinsten bestemt av produktivitetsgapet mellom ny og gammel teknologi. Dersom prisene også bestemmes av de nye innovasjonene, er igjen fordelene til de mest produktive produsentene avhengig av produktivitetsgapet, men nå på en mer innfløkt måte. I alle tilfeller bestemmer den dynamiske konkurransen hvem som får og hvem som mister sin monopolposisjon.

En bedrifts monopollignende situasjon varer bare til andre konkurrenter skaffer seg metoder eller produkter som er like gode eller enda bedre. Den ideelle konkurransen følger som et spesialtilfelle av den reelle, nemlig der alle konkurrenter kan innføre alle nyvinninger momentant. Men slik er det ikke i virkeligheten. Det er nettopp jakten på midlertidig monopolprofit som er drivkraften for å ta i bruk nyvinninger som bedre produkter, teknologier og organisasjoner. Dersom alle nyvinninger ble spredt til alle umiddelbart, blir det ingen nyvinninger å spre.

Etter hvert som det nye blir tatt i bruk fortrenses, eller ødelegges det gamle og ineffektive, men seleksjonen er gradvis. Ifølge Schumpeter utgjør denne kreative destruksjonen selve essensen i den kapitalistiske utviklingen. Han presiserte hvordan den dynamiske konkurransen «incessantly revolutionizes the economic structure from within, incessantly destroying the old one, incessantly creating a new one. This process of Creative Destruction is the essential fact about capitalism. It is what capitalism consists in and what every capitalist concern has got to live in» (Schumpeter, 1943: 82-83).

Normalt er prosessen med kreativ destruksjon mer produktiv enn destruktiv. Moderne produksjonsmetoder

erstatte de tradisjonelle, slik at produktiviteten går opp. På sikt innebærer derfor midlertidig monopol lavere priser for bedre produkter, snarere enn høyere priser og utbytting av forbrukerne. Midlertidig monopol innebærer også på sikt en høyere reallønn. Men prosessen kan til tider være mer destruktiv enn produktiv. Finanskrisen er et eksempel. Finansielle innovasjoner kan ha underminert både profitabiliteten, stabiliteten og tilliten innenfor hele den internasjonale finansnæringen. En slik prosess med destruktiv kreativitet er styrt av de samme grunnleggende mekanismene som den kreative destruksjonen.

Perspektivet fra den reelle konkurransen innebærer heller ikke at det lønner seg å støtte opp om monopoler. Selv om midlertidige monopoler er en belønning for nyskaping, kan en ikke skape monopoler i håpet om innovasjon. Det er innovasjon som skaper midlertidig monopol, ikke omvendt. Når monopolgevinstene blir store, blir også den politiske styrken større, og lobbyvirksomhet som har til hensikt å beskytte monolet får lett for stor kraft. Dette er et viktig perspektiv også når det gjelder patentrettigheter. Selv om patentrettigheter er ment å stimulere nyskaping, kan de også brukes til å hindre andres nyskaping og til å forlenge monopolsituasjonen langt ut over det som med rimelighet kan begrunnes ut fra insentiveffektene. Samtidig blir de positive eksternalitetene svekket eller helt borte, kunnskapsspredningen for langsom og de samfunnsmessige gevinstene små. Resultatet kan bli for høye priser, for liten nyskaping og for små positive samfunnsmessige effekter.

I små åpne økonomier kan noen av resultatene av den reelle konkurransen åpenbart misforstås som brudd på den ideelle konkurransen. Men monopollignende ordninger som sterke fagforeninger, trepartssamarbeid og offentlige forsikringsordninger i velferdsstaten kan være frihandelsinstitusjoner som er velegnet i en globalisert økonomi. Å ta lønnsstrukturen ut av markeds konkurransen kan likedan være et reelt konkurransemessig fortrinn som stimulerer vekst og innovasjon og gir internasjonal konkurransekraft.

#### NOE AV DEN KREATIVE DESTRUKSJONEN KAN FORSTÅS VED HJELP AV ÅRGANGSMODELLER

Årgangsmodeller fanger opp noe av prosessen med kreativ destruksjon - men ikke hele. De inkorporerer først og fremst hvordan investering i nye og mer effektive produksjonsteknologier leder til utrangering av gamle og ineffektive teknologier i en mer eller mindre jevn prosess av jobbskaping og jobbnedleggelse.

Vi kan studere bransjer som ekspanderer ved at bedriftene etablerer nye produksjonsenheter samtidig som de utrangere de eldste og minst effektive enhetene. En enhet kan være en bedrift eller en del av en bedrift. Nye enheter kan ta i bruk de siste teknologiske nyvinningene. De er mer effektive enn de gamle, men de koster også mer å etablere. Derfor erstatter ikke nye enheter umiddelbart alle eldre enheter selv når den dynamiske konkurransen er hard.

På et bestemt tidspunkt eksisterer det følgelig produksjonsenheter med forskjellig produktivitet. De nyeste enhetene tjener monopolprofitt. De aller eldste dekker bare de variable kostnadene. Hvor mange produsenter som tar i bruk den nyeste teknologien avhenger av lønnsomheten. Selv med fornuftige forventninger om hvor lønnsom innovasjonen vil være framover i tid – forventninger som dreier seg blant annet om hvor raskt de nye metodene blir foreldet – kan høy lønnsomhet i dag lede mange bedrifter til raskt å ta i bruk de nyeste nyvinningene og den nyeste teknologien. Når mange tar i bruk det nyeste utstyret kan vi kanskje si at hver årgang av teknologien i drift blir feitere ved at det er mange som benytter den.

Produktivitetsforskjellen mellom den mest og den minst effektive teknologien i drift – det vi kaller produktivitetsgapet – blir da relativt lite. Grunnen er knappheten på arbeidskraft som gjør seg gjeldende etter hver som nye enheter etableres og sysselsetter mer av arbeidsstyrken. Etter hvert som reallønningene stiger, presses de minst effektive produksjonsenhetene ut av drift, noe som reduserer produktivitetsgapet.

Graden av reell konkurranse viser seg derfor blant annet i hvor stort produktivitetsgapet er mellom gode og dårlige jobber. Hard konkurranse innebærer at hver produksjonsenhet har en kort forventet levetid. For å dekke investeringskostnadene må monopolprofitten derfor være høyere enn den ellers ville vært i de første årene av enhetens levetid. Reell konkurranse og monopolprofitt kan derfor også her være to sider av samme sak.

Men som antydnet er det ikke monopolsituasjonen som skaper innovasjon, men innovasjon som skaper et midlertidig monopol. Når monopolposisjonene stadig utfordres, blir monopolprofitten en belønning til den mest kreative. Monopoler som er skapt gjennom regulering og statlige inngrep, innebærer derimot at belønningen er delt ut på forhånd, noe som ikke stimulerer til nyskaping og vekst.

## REELL KONKURRANSE I ARBEIDSMARKEDET KAN GI STORE LØNNSFORSKJELLER

Reell konkurranse uten koordinering i arbeidsmarkedet kan gi store lønnsforskjeller. Loven om én pris er basert på en tro om at ideell konkurranse medfører at alle tilbydere oppnår like vilkår. I følge teorien om ideell konkurranse får samme type arbeidstakere derfor lik lønn uavhengig av bedriften de jobber i. Men empirien viser at selv uten fagforeninger er lønningene knyttet til lokale forhold og at den reelle konkurransen blåser opp lønnsforskjellene.

Empiriske studier av relative lønninger i USA og andre steder finner store lønnsforskjeller mellom bedrifter og bransjer som ikke kan forklares av innslaget av fagforeninger eller av andre observerbare karakteristika ved jobb eller arbeidstakere (Krueger og Summers, 1999; Groschen, 1991; Gibbons og Katz, 1992). Faktisk skyldes det meste av den økte ulikheten i arbeidsmarkedet de siste tiårene økte lønnsforskjeller mellom virksomheter som benytter like produktiv arbeidskraft (Barth, Bryson, Davis og Freeman, 2014).

Det er minst to grunner til at den reelle konkurranse med desentralisert lønnsfastsettelse gir ulik lønn for likt arbeid. På den ene siden er det kostnader ved å besette ledige stillinger og ved å lære opp nye arbeidstakere. Dette innebærer at de arbeidstakerne som allerede er ansatt, får forhandlingsmakt. Når de ansatte utnytter den lokale makten sin får de en lønn som er positivt avhengig av produktiviteten i bedriften. På den andre siden er det friksjoner i arbeidsmarkedet. Dette gir mindre ideell konkurranse mellom bedriftene. Derved får noen arbeidsgivere makt som de kan utnytte til å redusere lønnen sammenlignet med hva de hadde måttet betale uten friksjonene.

I noen tilfeller kan de ansatte utnytte situasjonen og skaffe seg høyere lønn enn den som ville klarere arbeidsmarkedet. I andre tilfeller har arbeidsgiverne mer makt enn de ansatte og kan utnytte sin monopsonimakt til å presse lønningene under det nivået som lærebøkens frikonkurransemodell foreskriver.

I tillegg kan høyproduktive bedrifter ønske å ha høyere lønn for å tiltrekke seg flere ansatte, eller for å motivere de ansatte til høy innsats. Mange glemmer imidlertid at de samme effektivitets-lønnsmekanismene kan innebære at lavproduktive bedrifter reduserer lønningene vel vitende om at en lavere lønn reduserer innsatsen. Men så lenge reduksjonen i innsatsen er mindre enn reduksjonen i lønnskostnadene, er lønnsreduksjon en profitabel

strategi. Resultatet av alt dette er som sagt ulik lønn for likt arbeid.

Reell konkurranse i arbeidsmarkedet innebærer derfor grovt sett at arbeidstakernes lønn blir høyere jo mer produktive vilkår de arbeider under. Lønnsforskjellene blåses opp av lokale forhold. Lønnsforskjeller mellom arbeidstakere tenderer til å bli større enn deres individuelle produktivitetsforskjeller fordi folk arbeider under ulike vilkår og med forskjellige metoder og teknologier (Moene og Wallerstein, 1997).

## INNOVASJONSTAKTEN ØKER NÅR LØNNSFORSKJELLENE PRESSES SAMMEN

De viktigste effektene av store sammenslutninger i arbeidsmarkedet er ikke å opptre som tradisjonelle monopoler. Den viktigste effekten er mindre lønnsforskjeller på tvers av bedrifter, bransjer og yrkesgrupper. Denne koordinerte lønnsammenpressingen påvirker prosessen med kreativ destruksjon.

Lønnshevingen i de minst produktive enhetene innebærer at flere enheter blir nedlagt. Dersom dette var den eneste effekten av monopolisering i arbeidsmarkedet, ville vi få høyere produktivitet på bekostning av lavere sysselsetting. Men koordinering innebærer også lønnsmoderasjon i de mest produktive enhetene og yrkene. Denne moderasjonen innebærer at det blir mer lønnsomt å investere i nye produksjonsenheter og ny teknologi.

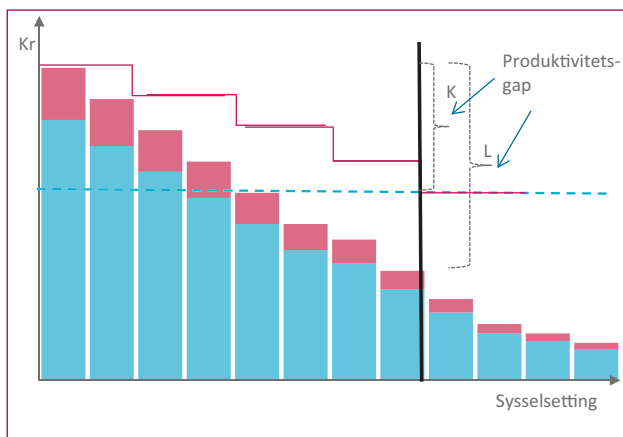
Dersom gjennomsnittslønna blir fastlagt slik at den gir tilnærmet full sysselsetting, øker både sysselsetting, produktivitet og produksjon samtidig. Å ta lønnsdannelsen ut av markeds konkurransen kan på denne måten komplettere prosessen med kreativ destruksjon. Mindre ideell konkurranse om lønn gir derved mer reell konkurranse om nye teknologier og metoder. Prosessene går raskere, noe som innebærer raskere strukturendringer og økt modernisering. Samtidig blir hver årgang av teknologi feitere. Forskjellen mellom de mest og de minst effektive enhetene, produktivitetsgapet, blir mindre (Moene og Wallerstein, 1997; Barth, Moene og Willumsen, 2014).

Figur 4 illustrerer sammenhengen. På den horisontale aksene er ulike teknologier sortert etter hvor produktive de er. De nye og mest produktive er til venstre i figuren, og de gamle og mindre produktive til høyre. På den vertikale aksene angir vi arbeidsproduktiviteten. I figuren er de nye anleggene mer produktive enn de gamle og høyden

på trappetrinnene utgjør produktivetsforbedringen fra en årgang til den neste. Med lokal lønnsdannelse følger lønningene produktivitet til det enkelte anlegget. Den blå delen viser lønnskostnadene, den røde viser driftsoverskuddet. Arbeidstilbudet, den lodrette linjen i figuren, begrenser hvor mange virksomheter som er i drift.

Et sterkt forenklet bilde av koordinert lønnsdannelse er der lønnsforskjellene for samme type arbeidskraft i forskjellige virksomheter blir redusert til null. I figuren er dette illustrert med et felles lønnsnivå ved full sysselsetting, den stiplede horisontale linjen i figuren. I dette tilfellet blir driftsoverskuddet, som er differansen mellom produksjonsverdien per ansatt og lønna, betydelig større i de nyeste og mest produktive anleggene. Dette forsterker insentivene til å investere i ny teknologi, og hver årgang blir tykkere.

I figuren har vi illustrert dette ved en alternativ utvikling representert ved den røde trappelinjen som nå strekker seg lengre ut i diagrammet og gir en flatere etterspørsel etter arbeidskraft. Trinnene som viser teknologiforbedringen i hver årgang har fortsatt samme høyde. Etterspørselen er skiftet utover fordi det er mer kapasitet i de mest produktive virksomhetene. For en gitt sysselsetting blir det derfor færre av gamle og ineffektive virksomhetene og gjennomsnittsprøduktiviteten går opp.



Figur 4 Teknologi og marked med og uten koordinering i lønnsdannelsen

Note: Figuren viser de ulike produksjonsenhetene sortert etter produktivitet eller alder. Søylene viser produktivitet og lønn ved desentraliserte forhandlinger, den røde trappeformede linjen produktivitet ved sentrale forhandlinger. Svart linje viser tilbudet av arbeidskraft. Klammene illustrerer produktivetsforskjellene ved koordinerte (K) og lokale (L) forhandlinger.

Vi kan tenke på de to tilfellene som to stabile utviklingsbaner. Klammene i figuren illustrerer spredningen i produktivitet i de to tilfellene. Med lokal lønnsdannelse er det mer spredning i produktivitet og de minst produktive teknologiene lever lengre. De reduserte lønnsforskjellene mellom bedrifter og mellom næringer kan tolkes som om en subsidierer nye vekstnæringer og skattlegger gamle lavproduktive næringer (Moene og Wallerstein, 1997). Resultatet er en mer egalitær samfunnsøkonomi som er sammensatt av mer høyproduktive næringer og bedrifter enn den ellers ville hatt.

#### ØKT INNOVASJON GIR ET MINDRE PRODUKTIVITETS-GAP

Prediksjonen fra denne teorien er derfor at land som tar lønnsdannelsen ut av markedskonkurransen, og flytter den over i et system av kollektive beslutninger på en måte som presser lønnsforskjellen sammen, får en mer sammenpresset produktivetsfordeling mellom virksomheter, bedrifter og næringer. De får et mindre produktivetsgap.

En prøve på om denne påstanden holder empirisk, får vi ved å sammenlikne produktivetsfordelingen mellom Norge med koordinerte lønnsfastsettelse og USA med desentralisert ukoordinert lønnsfastsettelse. USA er i tillegg den største etablerte markedsøkonomien, og bør være et godt eksempel på en avansert økonomi med frikonkurransen.

En mye sitert studie av Hsieh og Klenow (2012) tar nettopp dette som utgangspunkt, og argumenterer for at produktivetsfordelingen USA kan brukes som en kompetitiv mål<sup>3</sup> som lavproduktive utviklingsland som India og Kina kan strekke seg etter. De to økonomene finner betydelig høyere spredning (40-50 prosent høyere) i produktivitet mellom bedrifter i samme bransje i Kina og India, enn i USA.

I Barth, Moene og Willumsen (2014) gjennomfører vi samme sammenlikning, men mellom Norge og USA. I tabell 1 ser vi at de norske spredningsmålene er betydelig mindre enn de amerikanske. Spredningsmålene er aggregert ved bruk av en felles amerikansk bransjestruktur. Det kan selvsagt være grunner til at tallene ikke er direkte

<sup>3</sup> Hsieh og Klenow (2012) skriver: «The U.S. is a critical benchmark for us, as there may be measurement error and factors omitted from the model (such as adjustment costs and markup variation) that generate gaps in marginal products even in a comparatively undistorted country such as the U.S.»



Tabell 1. Spredning i produktivitet innen bransjer, Norge og USA

USA	1977	1987	1997
Standardavvik mellom bedrifter	0,45	0,41	0,49
Differanse 75-25 persentil	0,46	0,41	0,53
Differanse 90-10 persentil	1,04	1,01	1,19
Norge	1997	2001	2005
Standardavvik mellom bedrifter	0,35	0,34	0,33
Differanse 75-25 persentil	0,37	0,34	0,34
Differanse 90-10 persentil	0,8	0,74	0,73

Note: Tallene viser spredningsmål mellom bedrifter for total faktorproduktivitet målt ved omsetning per faktorinnsats  $PQ/K^\alpha L^{1-\alpha}$ . Beregnet med amerikanske faktorandeler fra NBER's produktivitetsdatabase. Gjennomsnitt over bransjer (4 siffer NACE), vektet med amerikanske bruttoproduktandeler.

Kilde: USA Hsieh Klenow (2009), Norge Barth, Moene og Willumsen (2014).

sammenliknbare. Det kan være forskjeller i målefeil. USA er et langt større land og kan av den grunn oppvise større forskjeller selv innen samme land. Enhetene kan være målt forskjellig.<sup>4</sup> Likevel ser vi på dette som en klar indikasjon på at koordinering av lønnsdannelsen med lønns-sammenpressing mellom virksomheter og yrkesgrupper medfører en sammenpressing av produktivitetsforskjellene via prosessen med kreativ destruksjon. Samtidig øker gjennomsnittsproduktiviteten.

#### ØKT PRODUKTIVITET KREVER OGSÅ OMSTILLING OG FOU

Små og store innovasjoner krever ideer, kunnskap og gjennomføring. Ideer og kunnskap er i folks hoder og hender. Å få mer ideer og kunnskap kan kreve investeringer, for eksempel i utdanning, forskning og utviklingsarbeid. Nye ideer og kunnskap kan også komme med nyansatte, gjennom utveksling, kunnskapsspredning og kopiering. Uansett, å innarbeide det nye krever investeringer og omstillinger.

Siden ideer kan spres kan det være betydelige indirekte effekter eller eksternaliteter knyttet til kunnskapproduksjon

<sup>4</sup> De norske analysene er basert på foretakstall fra Kapitaldatabasen, mens de amerikanske er basert på bedriftstall fra American Survey of Manufacturers. Vi har gjort kjøring også på norske bedriftsdata og får tilsvarende resultater, men nærmere tallene fra USA, men dette er mer usikre tall fordi kapitalmengden er målt på foretaksnivå, og fordelingen av kapital ned på bedriftene medfører mer målefeil.

og innovasjoner. Det er selvsagt gunstig for utbredelsen av produktivitetsfremmende tiltak, men samtidig betyr det at den privatøkonomiske avkastningen av investeringene kan bli lavere enn den samfunnsøkonomiske slik at de private investeringene blir for lave og at offentlige tiltak og investeringer kan være avgjørende for en optimal utvikling. Derfor er offentlige tiltak en viktig del av den reelle konkurransen.

Den mest direkte måten å skaffe seg nye ideer eller metoder på er gjennom forskning og utvikling - FoU-investeringer. Forskning og utvikling kan generere helt ny kunnskap, noe som kan kreve en kostbar og svært usikker aktivitet. Det kan være en av grunnene til at det er store variasjoner i avkastningen og at estimerte privatøkonomiske gevinstene ved FoU kan være langt større enn for mange andre investeringer.

Det viser seg da at de private avkastningsratene for FoU-investeringer i utviklede økonomier ligger et sted i området 20-30 prosent (Hall, Mairesse og Mohinen 2010), men med store variasjoner i estimatene. Indirekte virkninger står sentralt i forskning og utvikling. Ideer flyter. De kan gå fra en bedrift til en annen, selv med omfattende tiltak for å beskytte opphavsretten. Ideene flyter selvsagt lettere til geografisk nære områder, og de flyter lettere mellom virksomheter som arbeider med sammenliknbare teknologier. Tor Jakob Klette gjennomførte flere banebrytende arbeider på dette feltet. Han viste blant annet på norske data at forskning og utvikling har en positiv effekt på bedriftenes produktivitet, og at det er betydelige indirekte effekter mellom bedrifter med samme produktspekter (Klette, 1996).

Det er svært høye avkastningsrater når de tar hensyn til indirekte effekter mellom bedrifter. Typiske anslag er en privatøkonomisk avkastning på rundt 20 prosent og en samfunnsmessig avkastning på mer enn det dobbelte (Jaffe, 1986; Bloom, Shankerman og Van Reenen, 2013). Atomistisk konkurranse gir derfor ingen garanti for dynamisk effektivitet. Tvert om bør gapet mellom privatøkonomisk og samfunnsøkonomisk avkastning stimulere til offentlige investeringer og støtteordninger. Som vi har vært inne på kan patentrettigheter beskytte innovatøren, men samtidig vil overdreven bruk av patentrettigheter være til hinder for både nyskaping, og for den samfunnsmessige gevinsten som hurtig kunnskapsspredning innebærer. Fellesskapsløsninger, som offentlig eller subsidiert FoU, vil derimot kunne stimulere til nyskaping og hurtig kunnskapsspredning gjennom krav til offentlighet og deling.

Norge ligger relativt lavt når det gjelder FoU-utgifter som andel av BNP. En grunn er selvsagt at vi har et svært høyt BNP når vi tar med inntektene fra olje og gass. Holder vi disse inntektene utenfor, får vi en FoU-andel omtrent som gjennomsnittet for de opprinnelige EU(15)-landene, men fortsatt under gjennomsnittet i OECD (Main Science and Technology Indicators, OECD). Ser vi derimot på offentlig finansierte utgifter til forskning og utvikling per innbygger ligger Norge på topp, bare slått av Singapore. En relativt svak plassering når det gjelder andelen FoU utgifter finansiert av næringslivet blir framstilt som et «puzzle» når det sammenholdes med den sterke økonomiske veksten. Noe av denne forskjellen blir forklart av næringsstruktur (OECD 2008). Samtidig kan faktorer som evnen og viligheten til å ta i bruk ny teknologi og den sosiale og økonomiske omstillingsviljen innad i bedriftene spille en vel så viktig rolle som bedriftenes egen FoU-utgifter.

#### ORGANISASJONSMESSIGE INNOVASJONER ER VIKTIG I DEN REELLE KONKURRANSEN.

Involvering nedenfra og organisasjonsmessige omstillinger bidrar til produktivetsvekst. Som antydnet er det mye innovasjonsarbeid bak omstillinger som har til formål å gjøre organisasjonen mer effektiv. Dessuten medfører både prosess- og produktinnovasjoner ofte organisasjonsmessige endringer. Det er en positiv sammenheng mellom produktivitet og organisasjonsmessige omstillinger (Caroli og van Reenen, 2001) og bedrifter som gjennomfører både prosessinnovasjoner og organisasjonsmessige innovasjoner, er mer produktive enn bedrifter som bare gjennomfører en av omstillingene (Junge, Severgnini og Sørensen, 2013).

Det nordiske forhandlingssystemet er basert på høy grad av lønnskoordinering, men også på en høy fagforeningsdeltakelse lokalt og en høy grad av autonomi for grupper av arbeidstakere i arbeidsprosessen. Siden den reelle konkurransen gjennom prøving og feiling belønner sammenkoblete gevinster og konsistens, støtter den komplementære ordninger der lokal fagforeningsmakt motsvares av autonomi i arbeidsprosessen. Gevinstene av disse ordningene er størst når de er koblet sammen. Da innebærer fagforeningsmakt at de ansatte kan oppnå en andel av gevinstene av økt produktivitet, mens autonomi i arbeidsprosessen kan lede dem til mer effektiv innsats for å øke produktiviteten, noe som kan gi dem mer i lokale lønns tillegg og jobbtillfredsstillelse.

Dersom fagforeningsmakten var konsentrert om noen få beslutningsområder, for eksempel bare lønn, ville den

derimot lede til ineffektivitet. Fagforeningene kunne da motsette seg visse endringer uten selv å bære noen av de direkte kostnadene. Den reelle konkurransen har imidlertid medført at de lokale fagforeningene etter hvert har oppnådd omtrent samme forhandlingsmakt når det gjelder jobbtilpasning, teknologi, bemanning og lønn (Barth, Moene og Willumsen, 2014). Dette innebærer at de kan være tryggere på at teknologiske og organisasjonsmessige endringer også kan komme medlemmene til gode. I tillegg har den reelle konkurransen ledet til et samarbeid om opplæring og omskolering også innad i den enkelte bedrift. Alt i alt medfører den lokale fagforeningsmakten en slags overskuddsdeling gjennom lokale forhandlinger. Denne involveringen gjør at de ansatte kan ha sterke interesser i produktivetsfremmende tiltak.

Lokale forhandlinger kan bidra til å løse såkalte prinsipal-agent-problemer i produksjonen, fordi de lokale fagforeningene kan bidra til å måle og overvåke arbeidsinnsatsen (Barth, Bratsberg og Raaum, 2009). Produktivetsavtaler har derfor tradisjonelt vært mye brukt i lokale forhandlinger i Norge. Et viktig element er at både lønn og produktivitet forhandles lokalt, slik at de ansatte får del i produktivetsgevinsten.

Reell konkurranse innebærer ofte betydelige omstillingskostnader, men måten omstillingene gjennomføres på kan redusere oppofringene for den enkelte. Omstillinger kan gi lavere subjektiv velvære og redusert jobb-tillfredshet blant ansatte. Denne negative virkningen av omstillinger er imidlertid ikke til stede i virksomheter med sterke fagforeninger, som også forhandler om lønn (Barth, Bryson og Dale-Olsen, 2010). Det siste tyder på at de ansatte er med å påvirke innretningen på omstillingene og å høste noe av gevinstene. Det er hyppigere organisasjonsmessige omstillinger i norske virksomheter med høy fagforeningsandel (Barth og Ringdal, 2004).

#### VELFERDSSTATEN OG DEN REELLE KONKURRANSEN

Innføring av ny teknologi og omstillinger som følge av globalisering har store gevinster, men også store kostnader. Mens mange av gevinstene ved globalisering og ny teknologi spres tynt, særlig i form av reduserte priser, eller begrenses til å tilfalle eierne av bedriftene alene, belastes kostnadene ofte noen få. Mange må omstille seg til nye arbeidsoppgaver. De tyngste kostnadene kommer som følge av nedbemanning og nedlegging. Mye av uroen rundt den teknologiske utviklingen, og omkring internasjonal handel og immigrasjon skyldes nettopp at



kostnadene konsentreres på enkelte grupper, mens gevinstene er vanskelige å se.

En vel fungerende velferdsstat tilbyr forsikringsordninger i form av inntektssikring for den enkelte og familien, og muligheter for omskolering og utvikling av nye ferdigheter. Dermed spres også kostnadene på flere. Dette er antakelig en av grunnene til at oppslutningen om internasjonal handel er langt sterkere i land med sterke velferdsstater enn i land med dårlige sikkerhetsnett. I World Value Survey svarte litt over halvparten av deltakerne fra Norge i siste halvdel av 1990 tallet at det er fornuftig å begrense import, mens det i USA var 72 prosent som svarte det samme.

De sosiale reformene som ledet til velferdsstaten kan betraktes som reell konkurranse i grenselandet mellom marked, politikk og sosial organisering. Velferdsstaten er også en viktig frihandelsinstitusjon. Derfor er det små åpne økonomier som har utviklet de beste forsikringsordninger som sprer risikoen ved globalisering, og dermed samtidig risikoen som kommer gjennom den teknologiske utviklingen og andre store endringer. Dette illustrerer noe av komplementariteten mellom kapitalistisk dynamikk og sosial trygghet.

#### DEN REELLE KONKURRANSEN MÅ IKKE ØDELEGGES AV MER IDEELL KONKURRANSE.

I et internasjonalt perspektiv har Norge hatt sterk økonomisk vekst og god produktivitetsutvikling. Forklaringen er ikke oljeinntektene eller et beskyttet næringsliv og arbeidsliv. Tvert om, mens oljen har vært en forbannelse for produktiviteten i mange oljelasjoner, har den vært til velsignelse for produktiviteten i Norge. Omstillingene til en oljeøkonomi har vært effektive og betydelige. Og selv når vi holder inntektene fra oljesektoren utenfor, har Norge, som Sverige, hatt minst like høy produktivitetsvekst som USA og Euro-området. Land med en liten åpen økonomi har dessuten et mindre beskyttet næringsliv enn andre land. Norge er i sterkere grad utsatt for internasjonal konkurranse – og konkurransen berører de fleste ordningene i samfunnet, ikke bare i næringslivet.

Nå krever nedbyggingen av oljeøkonomien omstillinger fra høyproduktiv virksomhet til mindre produktiv virksomhet. Da er det viktig å forstå at konkurranse ikke er en ting. Den reelle konkurransen premierer samarbeid, tillit og langsiktighet, særlig i en liten åpen økonomi med en sterk sosial organisering i fagforeninger og arbeidsgiver-sammenslutninger. For å virke godt krever den en rimelig

maktbalanse der makt møter motmakt både i politikken, i arbeidsmarkedet og på arbeidsplassene. I debatten om produktivitet er det lett å overse alt dette. Produktiviteten kan ikke bare forklares med priser og kostnader i næringslivet.

For det første hjelper det ikke å gjøre det samme som andre, på samme måte, bare med lavere kostnader. Det er den reelle konkurransen om nye metoder, nye teknologier, ny organisering og nye produkter som er avgjørende. Den nødvendige institusjonelle oppfinnsomheten kan beskrives som kreativ destruksjon i vid betydning.

For det andre omfatter den reelle konkurransen mange ordninger både innenfor og utenfor næringslivet. Samarbeid, involvering og koordinering kan i seg selv være resultater reell konkurranse. Når lokale arbeidsgrupper har stor autonomi, kan virksomheten spare unødvendig administrasjon og hierarkisk organisering. Autonomi gir likedan et sosialt grunnlag for å organisere driften effektivt og til å involvere grunnplanet i moderniseringsprosessen og gjennom egne initiativ og opplæring. Små lønnsforskjeller bidrar til større lønnsomhet av å innføre mer moderne produksjonsmetoder, som ellers ville medført høyere lønnsnivå på virksomheten. Store velferdsstater gir høyere utdanning til de mange og forsikrer dem mot inntektsbortfall i perioder med store omstillinger. Velferdsstaten innebærer en deling av nødvendige kostnader for å høste gevinstene av den reelle konkurransen uten å skape store forskjeller mellom arbeidstakerne.

En kan ikke forstå norsk produktivitetsutvikling uten å forstå hvordan disse ordningene faktisk virker. Velferdsordningene har for eksempel ikke bare en utgiftside, men også en betydelig gevinstside for alle parter i næringsliv og arbeidsliv. Den bidrar til innovasjon og utvikling ved å spre risikoen av innovasjonene og de omstillingene som innovasjonene medfører. Vi drar alle nytte av denne produktivitetsveksten og da er det rimelig at vi alle bidrar til å finansiere risikospredningen.

Både FoU-investeringer og investeringer i kunnskapskapital er viktige i for innføringen av nye ideer og utrangeringen av gamle. Det er imidlertid betydelige indirekte virkninger. Kunnskapen kan utnyttes av mange flere enn av dem som utvikler den og ny kunnskap bygger på gammel kunnskap. Derfor kan en ikke bare appellere til enkle markedskrefter. De indirekte effektene innebærer at privatøkonomisk avkastning er mindre enn den samfunnsøkonomiske. Å høste alle gevinstene krever fellesskapsløsninger. Offentlige investeringer og støtteordninger ser ut til

å virke, selv om det er vanskelig å tallfeste både de direkte og indirekte effektene.

Nå har den reelle konkurransen selvsagt også kostnader og den krever omstillinger. Ressurser må reallokteres fra mindre effektive til mer effektive virksomheter, fra mindre produktive jobber til mer produktive jobber - innenfor virksomhetene og mellom virksomheter og bransjer. Omstillingsevnen er avgjørende, men den kan ikke vedtas i lover, regler og politiske dokumenter. Den må realiseres gjennom velegnede ordninger, institusjoner og insentiver – både sosiale og økonomiske.

Flere av ordningene som bidrar til reell konkurranse eller som i seg selv er skapt av den, kan imidlertid se ut som avvik fra den ideelle konkurransens krav. Siden den ideelle konkurransen ensidig premierer individuelle løsninger og oppsplitting kan mer ideelle konkurranse for å kutte kostnader lede til for liten reell konkurranse for å skape nytt og ta i bruk det nye gjennom gjensidige samarbeidsgevinster.

Motsatt kan gevinstene fra reell konkurranse også friste til innflytelseskonkurranse. Man kan lett ende opp med å gi for sterk monopolbeskyttelse eller patentrettigheter som hindrer nyskaping og kunnskapsspredning. Eller man ender opp med å favorisere stagnerende virksomheter for innovasjoner som ikke er reelle. Høye statsinntekter og store offentlige ambisjoner kan lede til uproduktiv innflytelseskonkurranse under dekke av å høste gevinster av innovasjon og nyetablering. Derfor må rammevilkårene ikke favorisere utpekte vinnere – som kan vise seg å bli realiserte tapere.

## REFERANSER

- Barth, Erling og Kristen Ringdal (2004). «Fleksibel arbeidsorgansiering 1997-2003» kapittel 3 i Torp (red) Medvirkning, læring og belønning, Oslo: Gyldendal.
- Barth, Erling, Bernt Bratsberg, Torbjørn Hægeland, and Oddbjørn Raaum (2011). «Performance Pay, Union Bargaining and Within-Firm Wage Inequality». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. vol 74:327-362.
- Barth, Erling, Alex Bryson and Harald Dale-Olsen (2013). «The Effects of Organizational Change on Worker Well-Being and the Moderating Role of Trade Unions.» *Industrial and Labor Relations Review*, ILR Review, Cornell University, ILR School, vol. 66(4), pages 989-1011, July.
- Barth, Erling, Kalle Moene and Fredrik Willumsen (2014). «The Scandinavian Model – an interpretation» forthcoming in *Journal of Public Economics*.

- Barth, Erling, Alex Bryson, James C Davis, and Richard Freeman (2014). «It's Where You Work: Increases in Earnings Dispersion across Establishments and Individuals in the U.S.», NBER Working paper 20447. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Bloom, Nick & Griffith, Rachel & Van Reenen, John (2002). «Do R&D tax credits work? Evidence from a panel of countries 1979-1997.» *Journal of Public Economics*, Elsevier, Elsevier, vol. 85(1), pages 1-31, July.
- Bloom, Nicholas, Mark Schankerman and John Van Reenen (2013). «Identifying Technology Spillovers and Product Market Rivalry.» *Econometrica*, vol. 81(4), pages 1347-1393.
- Caroli, Eve and John Van Reenen (2001). «Skill-Biased Organizational Change? Evidence From A Panel Of British And French Establishments.» *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 116(4), pages 1449-1492, November.
- Forskningsrådets indikatorrapport (2013). <http://www.forskningsradet.no/prognett-indikatorrapporten/> Artikkel/ Indikatorrapporten.
- Gibbons R and L F Katz (1992). «Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials? *Review of Economic Studies* 59(3):515-35.
- Groschen, Erica L. (1991). «Sources of intra-industry wage dispersion: How much do employers matter? *Quarterly Journal of Economics* 106(3): 869-84.
- Hægeland, Torbjørn og Møen, Jarle (2000). «Betydningen av høyere utdanning og akademisk forskning for økonomisk vekst: En oversikt over teori og empiri», Rapport 2000/10, Statistisk Sentralbyrå.
- Hsieh, C T and P J Klenow (2009). «Misallocation and manufacturing TFP in China and India» *Quarterly Journal of Economics* 124(4) 1403-1448.
- Jaffe, Adam B, (1986). «Technological Opportunity and Spillovers of R&D: Evidence from Firms' Patents, Profits, and Market Value.» *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 76(5), pages 984-1001, December.
- Junge, Martin, Severgnini, Battista and Anders Sørensen (2012). «Product-Marketing Innovation, Skills, and Firm Productivity.» Working Papers, Copenhagen Business School, Department of Economics 01-2012, Copenhagen Business School, Department of Economics.
- Kauhanen Antturi and Mika Maljaranta (2014). «Industry- and firm-level mechanisms of competitiveness» Chapter 1 in Valkonen, Tarom and Vesa Vihirälä (eds) *The Nordic Model – challenged but capable of reform TemaNord 2014:531*, Copenhagen: The Nordic Council of Ministers.
- Klette, Tor Jakob (1996). «R&D, Scope Economies, and Plant Performance.» *RAND Journal of Economics*, vol. 27(3), pages 502-522, autumn.
- Klette, Tor Jakob and Samuel Kortum (2004). «Innovating Firms and Aggregate Innovation.» *Journal of Political Economy*, vol. 112(5), pages 986-1018, October.
- Klette Tor Jakob and Arvid Råknerud (2005). «Heterogeneity, productivity and selection: an empirical study of Norwegian

manufacturing firms.» Discussion Papers, Research Department of Statistics Norway 401, Research Department of Statistics Norway.

Krueger, Alan B and Lawrence H Summers (1988). «Efficiency Wage and the Inter-Industry Wage Structure» *Econometrica* 56(2):259-93.

Moene, Kalle and Michael Wallerstein (1997). «Pay Inequality» *Journal of Labor Economics*, vol 15(3) 403-430.

OECD (2007). «Encouraging innovation», in *OECD Economic Surveys: Norway 2007*, OECD Publishing, Paris.

Schumpeter, J (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Unwin University Press, London.



## SAMFUNNSØKONOMENE

For raske oppdateringer og nyheter,  
følg oss på facebook og twitter!



[twitter.com/Samfunnsokonom](https://twitter.com/Samfunnsokonom)



[facebook.com/samfunnsokonomene](https://facebook.com/samfunnsokonomene)