

# Företag, arbetstagare och utländskt konkurrenstryck

*De omfattande omställningsprocesser i form av ökad globalisering och teknologiska förändringar som våra ekonomier nu genomgår kommer att ställa stora krav på den ekonomiska politiken och på arbetsmarknadens organisationer. Det är också klart att detta ämne inte varit föremål för tillräcklig debatt bland nordiska ekonomer. Men vad vet vi egentligen om hur anpassningsbara våra nordiska ekonomier är? Hur anpassar sig företag och arbetstagare till sådana förändringar i förutsättningarna som ökad globalisering och teknologisk förändring? I vilken utsträckning har omställning redan skett och vilka har kostnaderna varit? I denna artikel presenteras resultat från ett antal studier rörande omfattningen av och strukturen på de anpassningar som redan skett i förhållande till den ökade globaliseringen i norsk ekonomi. Resultaten utgör underlag för en något större optimism vad gäller omställningsförmågan i våra ekonomier än vad en del kommentatorer i globaliseringsdebatten hävdar.*

## **KJELL G SALVANES**

är professor i nationalekonomi vid Institutt for Samfunnsøkonomi vid Norges Handelshøyskole. Hans forskningsintressen är arbetsmarknadsökonomi i allmänhet samt utbildnings- och familjeekonomi. Kjell.Salvanes@nhh.no

Världsekonomin håller på att globaliseras; handelskostnaderna minskar, handelshindren avlägsnas, kapitalmarknaderna integreras och betydelsen av utländska direktinvesteringar ökar. I några sammanhang, speciellt mellan Östeuropa och de västliga EES-länderna, har arbetskraftsinvandring också blivit enklare. Det är självklart att detta redan har fått och kommer att få konsekvenser för arbetsmarknad och näringsliv i våra mycket öppna nordeuropeiska ekonomier. Enligt flera bedömare har vi ännu inte sett de största effekterna (Freeman 2005, Persson och Radetzki 2006). Det är också uppenbart att det kommer att ställas stora krav på den ekonomiska politiken, på arbetsmarknadens organisationer och på utbildningsinstitutionerna.

Betydelsen av problemställningen kan belysas med exempel på diskussioner som förs i den norska pressen. Norge har den största arbetskraftsinvandringen från Polen av de nordiska länderna; mellan 40 000 och 50 000 personer fick arbetstillstånd förra året. Det finns uppenbara fördelar med detta för den norska ekonomin, och det är antagligen också orsaken till att vi inte har haft någon större löneökning inom byggnadsindustrin. En förändring om betydelsen av denna ökade globalisering av arbetsmarknaden fick vi genom att löneuppgörelsen inom byggnadsindustrin i år ledde till strejk. Men den pågick endast en dag. Andra exempel på globaliseringens betydelse är att värdet av bytesförhållandet mellan export och import till Norge har stigit till historiskt nya höjder; och detta förklaras inte bara av ett högt oljepris utan också av importen från Asien och speciellt Kina. Ett tredje exem-

Översättning från norska av Christina Lönnblad

pel, som också lett till förstasidesrubriker i tidningarna, är att omkring en tredjedel av arbetstillfällena i norsk industri har försvunnit under loppet av några få år. Vi har nu en sysselsättningsandel i industrin på 12–13 procent.

Utgångspunkten i denna artikel är hur omställningar i västliga ekonomier diskuterats i den internationella arbetsmarknadslitteraturen i ljuset av den ökade globaliseringen och andra viktiga förändringsprocesser som påskyndat de teknologiska förändringarna på arbetsmarknaden. Vidare kommer jag med Norge som exempel dokumentera några av de förändringar som skett i den norska ekonomin de senaste 15–20 åren. En av de frågor jag ställer är om bilden av den begränsade omställningsförmågan i de nordiska ekonomierna kanske är något överdriven. Jag diskuterar om de förändringar som skett kan ge stöd för att ekonomin anpassats i vid mening till de nya förutsättningar eller chocker som uppkommit. Vidare är jag intresserad av *detaljerna* kring vad som sker i den norska ekonomin och inte enbart makroförändringarna. Önskar man en ekonomisk politik som i alla fall i någon grad är baserad på faktakunskaper och forskning måste man ha detaljkunskap om processerna. Det är viktigt att belysa flera förändringsprocesser som äger rum samtidigt och inte enbart ökad globalisering. Jag diskuterar också de samhällsekonomiska kostnaderna av omställningar för att på så sätt belysa anpassningsförmågan i ekonomin.

## 1. Globala omställningsprocesser

De flesta västliga ekonomier har genomgått en omfattande och ganska stadigvarande omställningsprocess under de kanske senaste 30 åren. Och detta utgör grunden för att tro att större förändringar är att vänta. Flera orsaker till denna utveckling har framförts. Speciellt kan man framhålla de ändrade konkurrensförhållandena som följd av liberaliseringen av den internationella handeln med både färdigvaror och insatsfaktorer, den avreglering och ökade konkurrens som nu kännetecknar många sektorer, och den nya informations- och kommunikationsteknologi som revolutionerat många produktionsprocesser och näringsgrenar. Det finns skäl att tro dessa förändringar varit viktiga för den oavbrutna tillväxtperioden i de flesta västliga länder.

Om man ser detta ur perspektivet hur produktionsprocesserna fortgår kan vi något schematiskt skissa följande förändringar:

- 1) Företagets gränser i förhållande till andra aktörer på marknaden (ny informationsteknologi kan bidra till att "sudda" ut gränserna)
- 2) Företagens organisation (t ex genom vertikal eller horisontell integration av företag genom "fusionsvågor")

Det pågår en omfattande diskussion inom den internationella arbetsmarknadslitteraturen som koncentrerar sig på den effekt som dessa stora förändringar i handelsmönster och teknologi har på särskilt följande arbetsmarknadsutfall i de västliga länderna:

- 1) relativa löneskillnader, sysselsättning och arbetslöshet
- 2) anställningskontraktens varaktighet (korttids- kontra långtidskontrakt)

Ett exempel på hur dessa strukturella förändringar konkret kan påverka kontrakts- och löneförhållanden och andra utfall på arbetsmarknaden kan vara möjliga effekter av internationell konkurrensutsättning. Det finns skäl att tro att ny teknologi och ökad handel leder till förändringar i efterfrågan på kognitiv kunskap i företagen. Kanske väl så viktigt är att ny informations- och kommunikationsteknologi leder till ökade möjligheter att ”outsourca” eller lägga ut vissa delar av produktionen både till företag inom och utom landet. Exempel på när man lägger ut produktionen utomlands finns i det norska sammanhanget inom varvsindustrin där kunskapsdelen av produktion, design och utvecklingsarbete behålls inom landet medan andra uppdrag utlokaliseras till andra länder. Detta kan också förväntas leda till förändringar i arbetskraftsefterfrågan. Generellt kan det faktum att man lägger ut produktionen leda till andra typer av avtalsförhållanden mellan företag och arbetskraft; korttidsavtal tar över i förhållande till permanenta anställningar. Vidare kan man förvänta sig att införandet av ny teknologi förändrar den interna besluts- och maktstrukturen i företaget, och att högutbildad arbetskraft i företaget blir ännu viktigare då dessa arbetstagare har kontroll över teknologin (Bresnahan, Brynolfsson och Hitt 2002). Vidare kan man förvänta sig att nya former för lönebildningen uppstår, där prestationslöner och vinstdelning blir viktiga på bekostnad av förhandlade löner. Man kan också förvänta sig en ökad lönespridning.

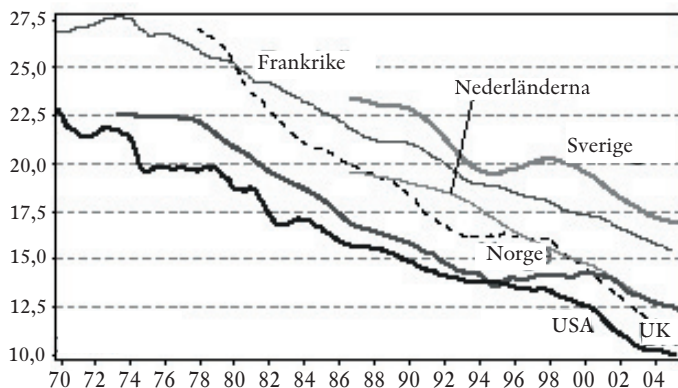
## 2. Norsk ekonomi och globalisering. Löneskillnader och produktivitetsskillnader

### 2.1 *Kvantitetseffekter: överflyttning av arbetskraft och näringsstrukturen*

Vi har redan sett spåren av sådana strukturförändringar i Norge under de senaste 10-15 åren. Bland annat vet vi att arbetskraftssammansättningen har förändrats i norska företag i det hänseendet att vissa företag kraftigt uppgraderar kvaliteten på arbetsstyrkan medan andra inte gör det. Med andra ord har det skett en omfattande omallokering av arbetskraft mellan företag samtidigt som utbildningsnivån generellt har ökat. Denna överföring av resurser har skett både mellan sektorer (från industrin till serviceindustrin) och, inte minst, i form av arbetskraftsöverföring mellan företag inom samma sektor. Speciellt viktig är arbetskraftsöverföringen *till* företag som investerar i ny teknologi *från* företag som inte gjort det och från företag som påverkas av ökad handelskonkurrens från utlandet (Salvanes och Førre 2003).

Ett annat särdrag som tyder på att omställningsgraden i norsk ekonomi är relativt stor när det gäller omallokeringen av arbetskraft är den påtagliga

Figur 1  
 Sysselsättnings-  
 andelarna i industri-  
 sektorn i ett antal  
 länder, 1970–2005.  
 Procent



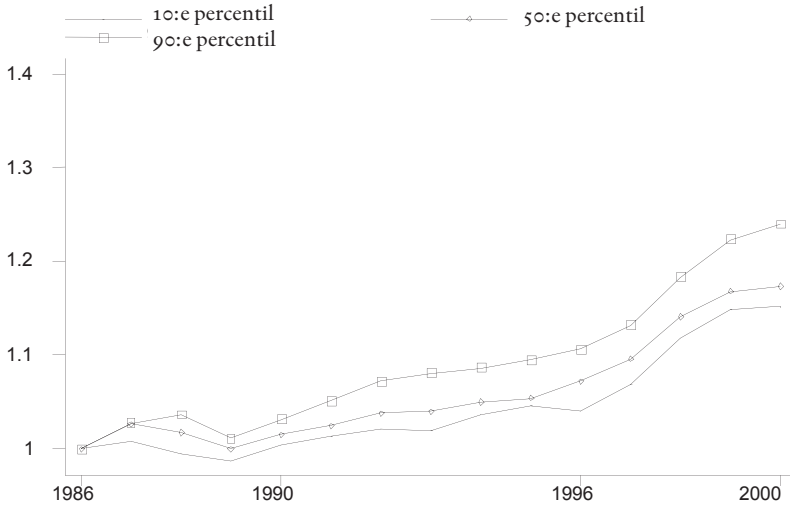
Källa: Ecowin databas.

sysselsättningsminskningen i industrin och den därmed sammanhängande överföringen av arbetskraft till serviceindustrin i såväl privat som offentlig sektor. Figur 1 visar denna minskning i sysselsättningen i industrin över tiden. Från en fas med förhållandevis konstant och t o m en liten tillväxt i sysselsättningen – i likhet med Sverige – då ekonomin var på väg upp ur en konjunktursvacka och fram till millennieskiftet, har det skett en ganska kraftig minskning i sysselsättningen utan att arbetslösheten i den norska ekonomin ökat. För jämförelsens skull finns i figur 1 också utvecklingen i sysselsättningen i industrin för några andra länder. Vi ser att Norge kanske ligger lite före många andra länder när det gäller anpassningen av industristrukturen. USA och Storbritannien ligger i spetsen för denna utveckling.

Det är kanske inte så överraskande att man i en ekonomi som den norska får relativt kraftiga volymeffekter såsom omflyttning av arbetskraft mellan sektorerna när ekonomin utsätts för en chock. Centrala förhandlingar som ett viktigt inslag i lönebildningen och liten lönespridning kommer att ge just kraftiga kvantitetseffekter som anpassning. En annan fråga är om relativpriserna på arbetsmarknaden anpassats.

## 2.2 Priseffekter: Löneeffekter och organisationerna på arbetsmarknaden

Samtidigt som globalisering och teknologiska förändringar leder till ett förändringstryck i närings- och arbetslivet och därmed ökad press på förändring av institutionerna på arbetsmarknaderna, såsom arbetsrätt, lönebildning osv, vet vi också att samma institutioner minskar effekten – i alla fall på kort sikt – av en ökad globalisering och teknologiska förändringar. Frågan är om dessa institutioner klarar att anpassa sig till en större chock så att man får de nödvändiga anpassningarna i ekonomin på längre sikt. Exempelvis har inkomstskillnaderna ökat i liten grad i Norge och flera andra länder i Kontinentaleuropa (Aaberge m fl 2000, Kahn 1998). Det är rimligt att tänka sig att både den centraliserade lönebildningen i Norge och andra



Figur 2  
Förändring i  
inkomstfördelningen  
i Norge, manliga  
befolkningen 25-55  
år, 1987-2002, index  
1986=1

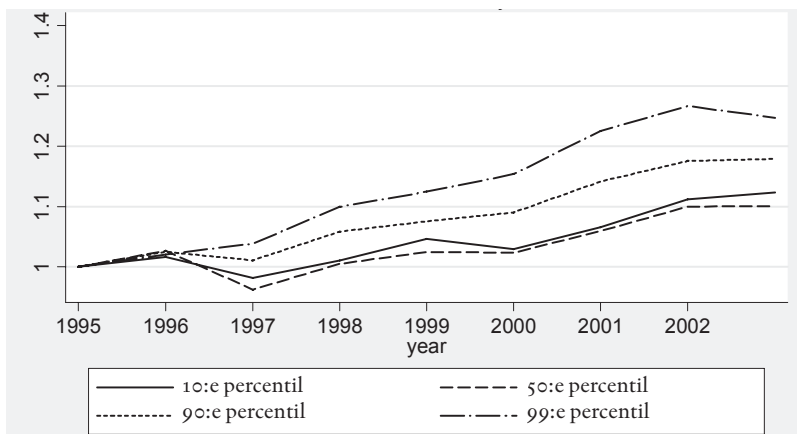
Källa: Faggio, Salvanes och Van Reenen (2006).

institutioner såsom utbildningsväsendet, varit viktiga för att förhindra ökade löneskillnader. Detta innebär att även om man har omallokerat arbetskraft och kapital mellan företag och sektorer, har relativpriserna i liten grad anpassats för att uppnå detta. Detta kan vara bra på kort sikt, men knappast på längre sikt. Tolkningen av detta är att de nordiska ekonomierna kanske i liten grad fram till nyligen har anpassat sig till den globaliserade ekonomin, eventuellt att vi har haft institutioner som har kunnat göra anpassningar utan att det har ökat löneskillnaderna eller att effekten på våra ekonomier har varit liten. Nu ligger de flesta studierna något tillbaka i tiden, och som många påpekat är det kanske de allra senaste åren som vi har sett de största förändringarna.

I ett pågående arbete, där vi jämför ökningarna i löneskillnader och företagens produktivitetsskillnader i några länder inklusive Norge och Storbritannien, använder vi mikrodata på företags- och individnivå för 1990-talets andra hälft och de första åren efter millennieskiftet (Faggio, Salvanes och Van Reenen 2006). I figur 2 visas förändringen i inkomstspridningen för norska män i åldrarna 25-55 år från 1987 till 2002.

Det är helt klart att åtminstone för norsk ekonomi inträffade något i slutet av nittioalet så att löneskillnaderna mellan de högst och lägst betalda ökade. Detta är den typ av anpassningar som skulle kunna förväntas, antingen detta beror på ökad globalisering eller ökad teknologisk förändring; mest sannolikt beror de på båda delarna. Dessutom är det intressant att det mesta av denna förändring i löneolikheterna utgörs av löneskillnader mellan i övrigt lika arbetstagare. Vi får en tydlig bild av detta i figur 3, där utvecklingen i lönespridningen mellan företag för alla sektorer i Norge visas.

Figur 3  
Lönespridningen  
mellan företag i  
Norge, 1996–2003,  
index 1995=1



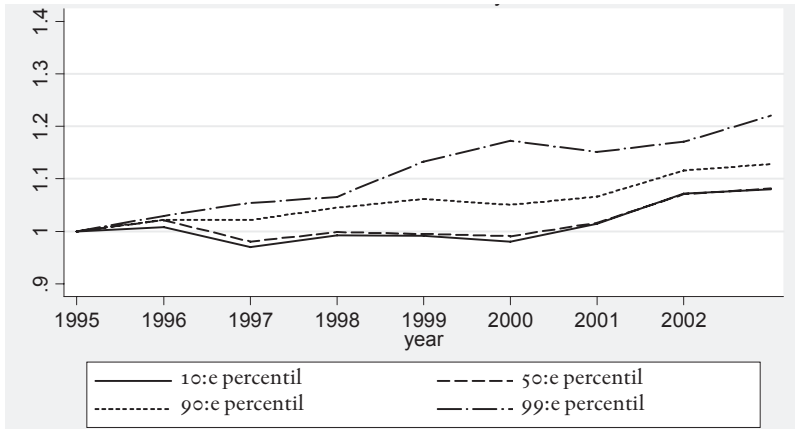
Ann: Urval av företag i alla sektorer och med minst 10 anställda.

Källa: Faggio, Salvanes och Van Reenen (2006).

Löneskillnader mellan företag kan tolkas som att det är skillnader mellan i allt annat lika arbetstagare. Sortering av arbetstagare mellan företagen har dock inte kontrollerats för här och kan nog ligga bakom några av skillnaderna. En ytterligare dekomponering visar också att figuren avser löneskillnader mellan företag inom samma näringsgren, inte mellan företag i olika näringsgrenar.

Den vanligaste tolkningen av dessa resultat i den internationella arbetsmarknadslitteraturen är att dessa förändringar primärt är knutna till teknologibaserade förklaringar (Berman, Bound och Griliches 1994). Tanken kan vara att när "general-purpose"-teknologier som informations- och kommunikationsteknologier blir tillgängliga, kommer företag att anta dessa i olika grad och därmed vara framgångsrika i olika utsträckning. Även om mer standardiserade modeller för handelsteori i grunden är sektorbaserade modeller och har lite att säga om heterogeniteten mellan företag internt i en sektor, kan vi nog också föreställa oss att det finns några företag som utnyttjar möjligheten att lägga ut produktion internationellt – både i industrin och servicesektorn – medan andra företag inte gör detta, och man får då, som vi såg, ett mönster av "goda" företag och mindre "goda" företag i form av den lön de i genomsnitt betalar till i allt annat lika arbetstagare. Att effekten av handeln med bearbetade insatsfaktorer – eller internationell "outsourcing" – är svår att särskilja från effekter av teknologisk förändring har påpekats i flera arbeten av Feenstra, exempelvis i Feenstra och Hanson (1996).

Medan arbetsmarknadsekonomer främst varit sysselsatta med löneskillnader, implicerar många av de teorier som predikterar lönespridning mellan i allt annat lika arbetstagare att det finns produktivitetsskillnader mellan företagen (t ex Violante 2002 och Aghion, Howitt och Violante 2002, 2004). I figur 4 visas spridningen i produktivitet mellan företag i alla norska näringsgrenar. Det finns en kraftigare spridning inom privat serviceindustri än i industrin.



Figur 4  
Spridning av arbetsproduktiviteten mellan företag i Norge, 1996–2003, index 1995=1

Anm och källa: Se figur 3.

Vi ser att skillnaden i arbetsproduktiviteten också ökar i den norska ekonomin i takt med att löneskillnaderna mellan företagen ökar. Sambandet mellan produktivitetsspridning och lönespridning har också blivit starkare med tiden. Samma mönster finner vi för Storbritannien.

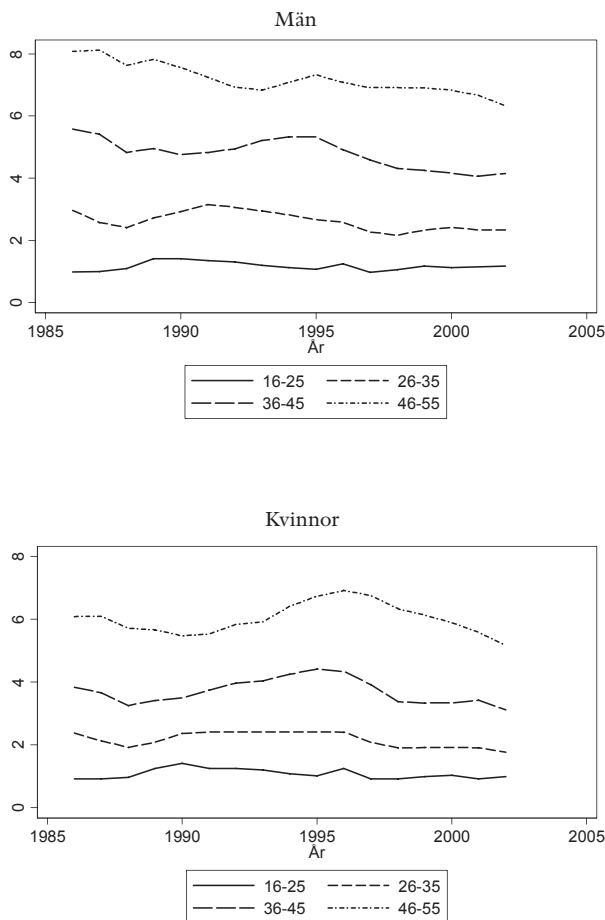
Som en sammanfattning så här långt har vi alltså visat att en ganska typisk nordisk ekonomi som den norska haft relativt omfattande förändringar när det gäller omallokering av arbetskraften mellan näringsgrenar och mellan företag, samtidigt som även relativpriserna på arbetsmarknaden har börjat röra på sig. Vidare är det många företag som antagligen både pga utnyttjandet av ny teknologi och utnyttjandet av möjligheterna till handel med bearbetade produkter har ökat produktiviteten och därmed lätt kan attrahera arbetskraft. Det är svårt att tänka sig att dessa mönster skulle karakterisera en mindre anpassningsbar ekonomi. Denna spridning i produktivitet mellan företagen bidrar emellertid till att göra bilden mer komplicerad. Den ökande produktivitetsskillnaden mellan företagen är knappast ett sundhetstecken och en ökande andel av mindre produktiva företag kan på sikt utgöra ett problem. Orsaken till denna ökning i produktivitetsskillnaderna kan knappast tillskrivas ökat konkurrenstryck (Syverson 2004a, 2004b).

Härnäst diskuteras vilka kostnader för denna omställning som kan tänkas ha uppstått. Främst beaktas kostnader i form av minskad jobb stabilitet. Dessutom kommenteras kostnader i form av löneminskning och längden på arbetslösheten efter en omställning.

### 3. Jobbstabilitet

Som nämnts i avsnitt 1 förväntas också längden på anställningskontrakten bli korta i ekonomier där det sker omställningar pga ökad globalisering och teknologisk förändring eftersom detta kräver flexibla organisationer. En minskad jobbtrygghet framhålls ofta i media som ett särdrag i

*Figur 5*  
Genomsnittlig  
anställningstid i  
pågående anställning  
i Norge, efter kön och  
ålder, 1986–2002,  
medianer



*Källa:* Bratberg, Salvanes och Vaage (2006).

arbetsmarknadens utveckling, och det är också en allmän uppfattning bland befolkningen att tryggheten minskat. Enligt en enkätundersökning bland arbetstagare i flera västländer som genomfördes av OECD 1997, har den andel som är nöjd med anställningsskyddet i sitt land minskat från början av 1990-talet till dess mitt. Detta kan ses som en kostnad för de vanliga arbetstagarna i Norge, men självklart är detta också ett tecken på hur flexibel arbetsmarknaden är. Vi försöker här att beakta båda perspektiven, som vi gjorde i diskussionen om löneskillnader.

Vanligtvis mäts jobbstabiliteten antingen genom att man analyserar utvecklingstendenser i den genomsnittliga anställningstiden för personer med arbete, eller genom att studera om sannolikheten för separationer eller avbrott i anställningsförhållandet har ökat. Båda dessa mönster kommer att analyseras.

I ett pågående arbete har vi studerat mönstret i jobbstabiliteten i Norge



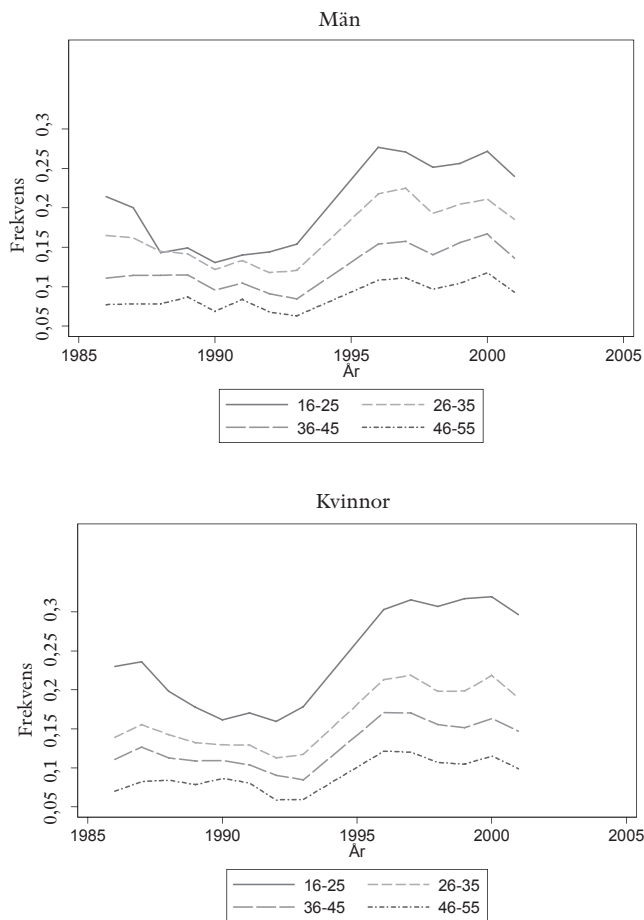
under perioden 1986 till 2002, för alla som har haft en anställning i Norge under denna period (Bratberg, Salvanes och Vaage 2006). Enligt resultaten finns det en liten tendens till att anställningstiden minskat från 1990-talets andra hälft om vi ser på arbetskraften under ett år. Men det är speciellt då vi skiljer mellan olika grupper av arbetstagare och olika näringsgrenar som ett tydligare mönster framkommer. Anställningstidens median för olika åldersgrupper presenteras i figur 5.

Det finns en klar tendens till att både män och kvinnor i åldersgrupperna över 35 år uppvisar en markant negativ trend vad gäller kortare anställningstid från 1990-talets mitt och framåt. Sammanbinder man början av dataperioden, 1986, med det sista året, 2002, har anställningstidens median minskat från 5,6 år (3,8 år) till 4,2 år (3,1 år) för män (kvinnor) för 45-åringar och från 8,1 år (6,1 år) till 6,3 år (5,1 år) för 55-åringar. Samma tendens, men i mindre grad, finner vi för 35-åringar medan situationen är stabil för 25-åringar.

Med andra ord följer en ökad grad av jobbinstabilitet med ökad ålder. Vi finner samma mönster avseende utbildningsnivå; anställningstiden för lågutbildade visar en trendmässig minskning. Mönstret mellan sektorerna är också skiftande. I privat och offentlig servicesektor har anställningens längd minskat, medan den ökat i industrin. Det finns troligen olika orsaker till dessa mönster. För industrin är antagligen förklaringen att även om sektorn varit utsatt för kraftiga omställningar under perioden, har det sedan 1990-talets mitt också varit en näringsgren som haft en relativt kraftig satsningsminskning. Förklaringen är sannolikt en kombination av de gällande reglerna om anställningstrygghet i arbetslivet som gör att de med kort anställningstid får gå först vid neddragningar, och att yngre anställda – i högre grad än äldre – också frivilligt söker sig till andra sektorer. Poängen i detta sammanhang är att den genomsnittliga anställningstiden *bland de kvarvarande* då ovillkorligen ökar. Men att tolka detta som att anställningstryggheten ökar är inte rimligt. Detta förhållande blandas med andra särdrag i utvecklingen i de olika sektorerna. Exempelvis är det inte orimligt att de stora omställningarna i samband med moderniseringen av den offentliga sektorn har lett till minskad stabilitet och ökad osäkerhet för de anställda, vilket överensstämmer med våra rön: minskande genomsnittlig anställningstid och ökad frekvens av uppsägningar. Vid en närmare analys av vad som ligger bakom denna trendmässiga minskning i anställningstid finner vi att det är just separationssannolikheten som ökar och att det inte rör sig om färre nyanställningar; fler förlorade sitt arbete från 1990-talets mitt och framåt. Med andra ord finns det en mycket hög grad av överensstämmelse mellan de två mått vi använder för jobbstabilitet, både totalt sett och fördelat mellan åldersgrupper och sektorer.

Den sista frågan som beaktas i denna analys är om denna ökade omställning, och därmed sammanhängande ökade flexibilitet i arbetslivet när omställningen av arbetskraft blivit lättare, utgör skäl till oro eller ej. Vi kan inte ge något klart svar på detta, men vi har analyserat om de som avslu-

Figur 6  
 Jobb-till-jobb-rörlighet i Norge, efter kön och ålder, 1986–2001



Källa: Bratberg, Salvanes och Vaage (2006)

tat ett anställningsförhållande går direkt till ett annat arbete eller blir utan arbete. Resultatet presenteras i figur 6.

Det mönster vi finner är att det främst sker byten arbete-till-arbete och att det i mindre utsträckning är tal om att man blir stående utan arbete under denna period. Detta pekar på att det är ökad omställning och i viss mening större anställningsosäkerhet i Norge från mitten/slutet av 1990-talet, men att detta inte nödvändigtvis innebär stora välfärdskostnader då de som slutar ett arbete finner ett nytt arbete inom ett år. Det är inte nödvändigtvis hela historien om vilka de personliga och samhällsekonomiska kostnaderna vid omställning är, då det finns andra element som vi inte har studerat; kortvarigt arbetslösa från ett år till nästa fångar vi inte upp, lönen kan minska, kortsiktiga hälsokostnader av omställning kan öka, kostnader på längre sikt kan öka, både i form av fler arbetslösa på lång sikt och bortfall ur arbetskraften som t ex kan skyllas på negativa hälsoeffekter. I Huttunen, Møen och Salvanes (2006) gör vi en analys av dessa andra kostnader

för omställningen i norsk ekonomi. Åter blir resultatet att norsk ekonomi har ganska hög omställningsförmåga med relativt små kostnader i form av löneminskning och arbetslöshetsperioder för dem som blir föremål för omställning. Ett bekymmer är emellertid långsiktiga kostnader i form av arbetskraftsbortfall för dem som förlorar arbetet vid omställning.

## 5. Avslutande kommentarer

De omfattande omställningsprocesser till följd av ökad globalisering och teknologisk förändring som våra ekonomier nu upplever kommer att ställa stora krav på den ekonomiska politiken och på arbetsmarknadens organisationer. I denna artikel har jag inte valt att analysera denna problemställning på en generell nivå utan i stället tagit min utgångspunkt i empiriska analyser som jag själv varit inblandad i när det gäller omställningar och omställningsförmågan i den norska ekonomin de senaste 15–20 åren. Hypotesen om omställning i analyserna som jag har presenterat har sin utgångspunkt i den internationella arbetsmarknadslitteraturen. När man värderar resultaten av dessa analyser finns det uppenbart vissa metodproblem, som att mäta vad som är en hög omställningsförmåga och vad som inte är det; det kommer alltid att finnas några som anser att en halvtom flaska är halvfull och några som anser att den är halvtom. Främst är syftet med analysen att visa vad som händer i norsk ekonomi med avseende på omställning och i någon utsträckning göra en jämförelse med andra länder. Empiriska analyser på mikronivå av företag och personer med avseende på omställning är fortfarande en bristvara. Jag dristar mig också till en värdering av omställningsförmågan i norsk ekonomi, och jag är mindre skeptisk till omställningsförmågan och därmed även till anpassningen till den ökade globaliseringen än vissa kommentatorer i globaliseringsdebatten.

För det första sker en betydande grad av omallokering av arbetskraft mellan företag i Norge till följd av teknologiska förändringar och ökad globalisering; arbetskraften flyttas i stor utsträckning till företag som expanderar vid införandet av ny teknologi och ökad export och från företag som inte investerar i ny teknologi och som utsätts för importkonkurrens. Norsk industri har också anpassat sin industrisektor mycket väl i förhållande till länder som USA och Storbritannien.

Vidare sker inte enbart en kvantitetsanpassning i norskt näringsliv, utan även relativpriserna anpassar sig genom att lönespridningen ökar även i Norge från 1990-talets slut och framöver. Denna lönespridning är främst spridning i lön för i allt annat lika arbetstagare som arbetar i olika företag. Lönespridningen ser ut att följa produktivitetsspridningen mellan företagen.

Det kan noteras att omställningarna har inneburit vissa kostnader, t ex i form av kortare anställningstid, speciellt för äldre arbetstagare. Den ökade separationssannolikhet som driver denna utveckling leder emellertid inte till ökad arbetslöshet. Löneminskningen till följd av att man

förlorar arbetet vid omställning är också liten på kort sikt och försvinner helt på lång sikt.

Min tolkning av denna genomgång av omställningar i norsk ekonomi är att ekonomin är ganska anpassningsbar. Chocker mot ekonomin i form av ökad globalisering och tilltagande teknologisk förändring ser ut att leda till både omallokering av arbetskraft och ökad löneflexibilitet. Kostnaderna är inte heller stora jämfört med vad vi finner i den internationella litteraturen. Med andra ord ser det ut som om vi kan teckna en något mer positiv bild av omställningsförmågan – och därmed möjligheten att anpassa sig till en större globaliseringschock – för de nordiska ekonomierna än vad många tidigare antagit. Det är klart att detta är en preliminär slutsats och alla bitar har absolut inte sammanfogats eller alla aspekter beaktats. Detta är trots allt bara smakprov på förhoppningsvis större framtida analyser som jag har presenterat. Det kan också tänkas att den senaste utvecklingen inom den globala handeln är kraftigare än tidigare, och att anpassningen i ekonomierna fram till nu inte kan användas i analysen av vad som kan komma att ske.

## REFERENSER

- Aaberge, R, A Björklund, M Jännti, P Pedersen, N Smith och T Wennemo (2000), "Unemployment Shocks and Income Distribution: How did the Nordic Countries Fare During Their Crisis?", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 102, s 77-100.
- Aghion, P, P Howitt och G Violante (2002), "Technological Progress, Luck and the Variability of Earnings", stencil, Harvard University.
- Aghion, P, P Howitt och G Violante (2004), "General Purpose Technologies and Wages", *Journal of Economic Growth*, vol 7, s 315-345.
- Berman, E, J Bound och Z Griliches (1994), "Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing Industries: Evidence from the Annual Survey of Manufacturing", *Quarterly Journal of Economics*, vol 109, s 367-397.
- Bratberg, E, K G Salvanes och K Vaage (2006), "Declining Job Stability in Norway?", manuskript, Norges Handelshøyskole, Bergen.
- Bresnahan, T F, E Brynjolfsson och L M Hitt (2002), "Information Technology, Workplace Organisation and the Demand for Skilled Labor: Firm Level Evidence", *Quarterly Journal of Economics*, vol 117, s 339-376
- Faggio, G, K G Salvanes och J Van Reenen (2006), "The Evolution of Inequality in Wages and Productivity: International Panel Data Evidence", manuskript, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Feenstra, R och G Hanson (1996), "Globalization, Outsourcing and Wage Inequality", *American Economic Review*, vol 86, s 240-245.
- Freeman, R (2005), "Does Globalization of the Scientific/Engineering Workforce Threaten US Economic Leadership?", NBER Working Paper 11457.
- Huttunen, K, J Møen och K G Salvanes (2006), "How Creative is Creative Destruction: Cost of Worker Displacement", Discussion Paper 11/06, Norges Handelshøyskole, Bergen.
- Kahn, L M (1998), "Against the Wind: Bargaining Recentralization and Wage Inequality in Norway 1987-91", *Economic Journal*, vol 108, s 603-645.
- Persson, M och M Radetzki (2006), "Kina, Sverige och globaliseringen", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 1, s 5-16.
- Salvanes, K G och S E Førre (2003), "Employment Effects of Trade and Technical Change: Evidence from Norway", *Economica*, vol 70, s 293-329.
- Syverson, C (2004a), "Market Structure and Productivity: A Concrete Example", *Journal of Political Economy*, vol 112, s 1181-1222.
- Syverson, C (2004b), "Product Substitutability and Productivity Dispersion", *Review of Economics and Statistics*, vol 86, s 534-550.
- Violante, G (2002), "Technological Acceleration, Skill Transferability and the Rise of Residual Inequality", *Quarterly Journal of Economics*, vol 117, s 297-338.