

2. Professor Ståhls utgangspunkt for å lage en teori om arbeidsmarkedsorganisasjonenes handlingsmønster i markedet er bl. a. at lønnstakerorganisasjonen forsøker å maksimere det totale lønnsbeløpet for sine medlemmer. Som all annen økonomisk markedsteori, er dette alt for enkelt for å beskrive hvordan handlingsmønsteret til lønnstakerorganisasjonen er. I virkeligheten er beslutningsprosessen i en lønnstakerorganisasjon, ihverfall i en organisasjon av den størrelsen som de nordiske landsorganisasjoner har, et *kompromiss* mellom forskjellige grupper og forskjellige målsettinger.

Innad i fagbevegelsen kan disse kryssende interessene komme til syne etter flere skillelinjer: Etter hvor en befinner seg på lønnskalaen, etter hva slags lønssystem en har (fastlønssystem, akkordsystemer, systemer med innebygd forhandlingsrett på den lokale arbeidsplass), etter hvilken bransje en arbeider i og etter hvordan de enkelte bedrifter står rent økonomisk.

Samtidig blir de beslutninger som fagbevegelsens ledere tar et kompromiss mellom forskjellige målsettinger: Totalt utbetalt lønn vil selvfølgelig være en slik målsetting, men vi har også målsettinger om inntektsfordeling og – ikke minst viktig i den aktuelle konjunktursituasjonen – klare mål om å holde full sysselsetting.

Og det er klart at når fagbevegelsen i den aktuelle konjunktursituasjonen skal fremme sine tariffkrav, vil disse måtte være kompromisser mellom disse målsettingene.

La meg bruke et eksempel fra siste tariffrevisjon i Norge (våren 1978). Da tariffkravene ble utformet, var en selvfølgelig klar over vanskelighetene med å holde sysselsettingen på det høye nivået som vi har i Norge. Det primære mål for LO i de forhandlingene en skulle gå inn i, måtte være å sikre den fulle sysselsettingen. Samtidig var en klar over de begrensninger som utenriksøkonomien satte for den indre handlefriheten i Norge, og en var klar over at en i denne sammenheng måtte se industriens kon-

### **Kommentar:**

**Ulf Sand**

### **Landsorganisasjonen i Norge**

1. Jeg vil gjerne innledningsvis gi det komplement til professor Ståhl at jeg synes hovedtrekkene i hans beskrivelse av hvordan arbeidsmarkedsorganisasjonene rent teoretisk reagerer i markedet synes å være riktig. Derimot må jeg si meg noe skuffet over at han i sitt foredrag stort sett holdt seg til en generell teori for arbeidsmarkedsorganisasjonenes rolle, men bare i liten grad så på siste delen av tittelen på foredraget, nemlig organisasjonenes rolle i det vi kaller en stagflasjonsøkonomi.

kurransedyktighet. Derfor ble tariffkravet utformet slik at en for gjennomsnittsinntektene ikke skulle ha noen økning i disponibel realinntekt (kjøpekraft) fra året før. Og det er klart at dette å fremme krav om null-vekst egentlig måtte være en smertefull prosess, og mange syntes at kravet var svært lavt.

Jeg nevner ikke dette for å argumentere for lønnskravene som vi fremmet for flere måneder siden – de er avgjort for lengst gjennom Rikslønnsnevndas kjennelse – men for å få fram at det er ikke bare spørsmål om å maksimere den totale lønn som er vesentlig når fagbevegelsen fremmer sine krav eller treffer sine beslutninger.

3. Et annet mål som fra fagbevegelsens side så å si alltid vil være sentralt, er bestemte fordelingspolitiske målsetninger, det vi gjerne kaller for lavtlønnsproblemene. Det vil med andre ord si at en ønsker å sikre de med laveste inntekter den sterkeste veksten i den disponible inntekten.

Det ligger i sakens natur at det her lett vil være interessekonflikter mellom de forskjellige parter som fungerer på arbeidsmarkedet. Det er ikke uten grunn at i alle skandinaviske land har nettopp lavtlønnsproblemet vært av de vanskeligste problemer å løse ved inntektsoppgjørene.

Jeg for min del har den tro at det er lettere å drive en økonomisk utjevningpolitikk i perioder med høy økonomisk vekst, enn i perioder med stagnasjon og lav økonomisk vekst. Dette har sammenheng med at erfaringene viser at det er alltid vanskelig å få større grupper, som betyr noe i den store sammenheng, til å gi opp fordeler de allerede har vunnet. I en stagnerende økonomi, eller om vi vil i en økonomi uten økonomisk vekst, med andre ord i en økonomi der vi ikke har økte inntekter til disposisjon, vil en økning i den disponible realinntekt for lavinntektsgruppene alltid måtte skje ved at den disponible realinntekt for andre grupper går ned. Og det er det som bekjent ikke lett å få aksept for.

Har vi derimot det som har vært nor-

malsituasjonen etter den annen verdenskrig, et samfunn i sterk økonomisk vekst, vil problemstillingen fortone seg noe annerledes. Her er spørsmålet hvordan vi skal *fordele* den *veksten* i de totale inntekter som finner sted. Jeg synes for min del at erfaringene viser at det i en slik situasjon er lettere å føre en lavtlønnspolitikk. Grupper med høyere inntekter aksepterer – kanskje motstrebende – at deres inntekter viser en svakere økning for de grupper som har lavere inntekter. Men så lenge det er snakk om en *økning* blir ikke motoffansiven så sterk som når det er snakk om nedgang. Min konklusjon på dette er at det er lettere å føre en lønnsutjevningpolitikk i en situasjon med vekst i samfunnets totale inntekter, enn i en situasjon med stagnasjon og nedgang.

4. På ett område må jeg innrømme at fagbevegelsen kommer i en vanskelig situasjon, kanskje særlig i en periode med stagnasjon og arbeidsledighet, og det gjelder overfor holdningene til strukturendringene.

Jeg skal eksemplifisere problemstillingen ved et par tall hentet fra en norsk innstilling om utviklingen i skipsbyggingsindustrien. I skipsbyggingsindustrien, som er en meget viktig industri i Norge, er det i dag ca 20 000 arbeidsplasser. Alle vet at skipsbyggingsindustrien for tiden er oppe i store vanskeligheter, noe som bla har sammenheng med utviklingen i internasjonal skipsfart. For å få en plan over den nedbyggingen som nødvendigvis må skje innen skipsbyggingsindustrien, ble det nedsatt et offentlig utvalg. Utvalgets flertall, der også formannen i Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund var med, konkluderte med at en måtte regne med en nedgang i antallet arbeidsplasser i løpet av rundt en to-årsperiode på ca 4 000 til ca 16 000 arbeidsplasser. Et mindretall mente at det var realistisk å basere seg på en nedgang til ca 12 000 arbeidsplasser.

Jeg for min del synes disse tallene i et nøtteskall viser hvilken smertefull prosess fagbevegelsen lett kan komme i når det er snakk om strukturendringer av

slike dimensjoner. Fagbevegelsens oppgave er jo å ivareta medlemmenes interesser, både på kort og på lang sikt. Og det er helt klart at i slike situasjoner kommer en veldig lett i strid med seg selv. Ut fra et økonomisk resonement er det kanskje meget som tilsier at man burde ha en forholdsvis rask nedbygging av skipsbyggingsindustrien, men så må vi som fagbevegelse selvfølgelig legge en sterk vekt på de sosiale, geografiske og menneskelige problemer som følger med en slik nedbygging. Og det er for fagbevegelsen lettere å ha en positiv holdning til slike strukturendringer i en situasjon der vi har en økonomisk vekst, der det er mulig å skape alternative arbeidsplasser, enn i en situasjon som den vi nå har, med en stagnerende økonomi, og hvor vi må regne med at mulighetene for alternative arbeidsplasser er heller liten.

5. La meg til slutt nevne at vi i Norge har fått et nytt fenomen på den politiske og økonomiske arena: Det er de såkalte *opptrappingsplaner*. Det hele begynte med at Stortinget i 1975 vedtok at i løpet

av en 6-årsperiode skulle et rasjonelt drevet jordbruk av middels størrelse sikres den samme inntekt som en industriarbeider har i gjennomsnitt.

Dette er fulgt opp i tiden etter stortingsvedtaket, og det er ingen tvil om at jordbruksorganisasjonene i Norge har hatt betydelig suksess på grunn av dette i sin inntektspolitikk i den lavkonjunkturperioden vi nå har. Opptrappingsplanen er å betrakte som en hellig ku.

Vi skal nå få en opptrappingsplan også for pensjonistenes inntekter. Og er det noen som trenger opptrappingsplaner, er det vel akkurat en slik gruppe.

Men problemet er at dette begynner å spre seg. Det er ikke lett for LO å motarbeide at det lages opptrappingsplaner også for LO-organiserte grupper som ligger håpløst etter gjennomsnittslønnen, når alle andre grupper får det.

Dette tøysset må vi nå finne en vei ut av. Det er som bekjent temmelig umulig å bygge opp en filosofi om at ingen skal ligge under gjennomsnittet, men mange kan godt ligge over.