

# Sentraliseringsgrad i lønnsdannelsen og reallønn:

*Er det fremdeles tegn på en pukkelformet sammenheng?*

**Kevin Kaushal**

Masterstudent i økonomi og administrasjon ved Universitetet for miljø- og biovitenskap  
epost: kevin@kaushal.no

**Knut Landa**

Bachelor i økonomi og administrasjon, språkstudent i tysk ved NTNU  
epost: knutland@stud.ntnu.no

**Annette Øveraasen Lindman**

Bachelor i økonomi og administrasjon, kundekonsulent ved Sparebanken – Hedmark  
epost: annette.lindman@sparebanken-hedmark.no

**Joachim Thøgersen<sup>1</sup>**

Cand.oecon. i samfunnsøkonomi, førstelektor ved Fakultet for samfunnsfag, Høgskolen i Oslo og Akershus.  
epost: joachim.thogersen@hioa.no

© Universitetsforlaget  
Beta, vol. 28, Nr. 1-2014 s. 41–50  
ISSN Online: 1504-3134

PEER REVIEWED ARTICLE

## SAMMENDRAG

Systemet for lønnsdannelse er en viktig del av den nordiske modellen. I Norge har vi lange tradisjoner for et inntektspolitisk samarbeid, der de store organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden legger rammene for den samlede lønnsutviklingen. Argumentet for en slik sentralisering av lønnsdannelsen er at dette vil bidra til mer moderasjon, lav arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller. Dette argumentet ligger også bak videreføringen av sentraliseringen i den nordiske modellen. Et viktig bidrag i litteraturen om sentralisering og reallønn er Calmfors og Driffil (1988). De fant en pukkelformet sammenheng mellom sentraliseringsgrad og reallønna. Vi har undersøkt om denne sammenhengen fremdeles er gjeldende, og vår analyse tyder på at pukkelformet sammenheng fremdeles er relevant.

## INNLEDNING

Kollektive lønnsforhandlinger har vært en del av den norske økonomien siden Hovedavtalen mellom LO og NAF ble vedtatt i 1935. I denne avtalen ble det blant annet etablert regler for utformingen av kollektive forhandlinger innenfor ulike bransjer i Norge. Sentraliseringsgraden økte i 1958 ved at bransjevise forhandlinger ble erstattet av forhandlinger mellom de nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene (Moene 2007). I 1992 ble Solidaritetsalternati-



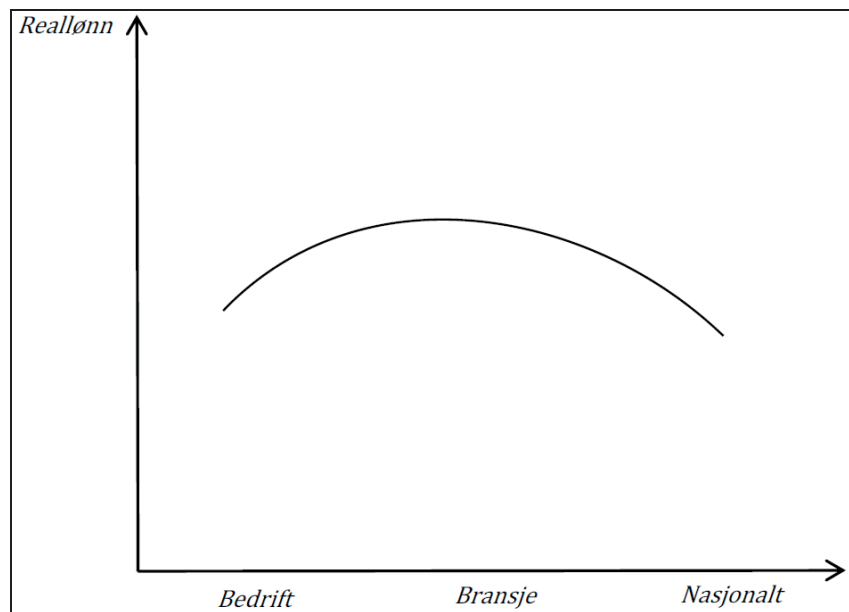
UNIVERSITETSFORLAGET

1. Korresponderende forfatter.

vet lansert. Også her var sentralisert lønnsdannelse et viktig element. Det ble vektlagt at koordinerte forhandlinger ville bidra til moderate lønnsoppgjør og relativt lav arbeidsledighet. Denne delen av Solidaritetsalternativet inngår i det som betegnes som det inntektspolitiske samarbeidet. Effektene av inntektspolitikken er omdiskutert, men det er liten tvil om at sentralisert lønnsdannelse og koordinerte oppgjør har spilt en sentral rolle i den norske samfunnsmodellen (Holden 2000a). Relativt lav arbeidsledighet i Norge de siste 50 årene kan tyde på at organiseringen av lønnsdannelsen har vært vellykket. Dessuten viser flere studier og internasjonale sammenligninger at koordinering bidrar til lavere arbeidsledighet (Nickell & Layard 2000; Holden 2000b).

Et dagsaktuelt tema som opptar mange økonomer og politikere både i Norge og internasjonalt, er den nordiske eller skandinaviske modellen. En viktig forklaring på den brede oppmerksomheten mot denne modellen er at den kombinerer en stor velferdsstat og et velutbygd system for sosial forsikring, med høy økonomisk vekst og levedyktig konkurransevne. Kjennetegn på denne samfunnsmodellen er betydelig organisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, offentlige velferdssystemer og koordinerte lønnsoppgjør mellom partene i arbeidslivet. Sentrale lønnsforhandlinger er altså en viktig bærebjelke i den nordiske modellen, og som nevnt er konkurransedyktig reallønnsutvikling og lav arbeidsledighet noe av forklaringen på vektleggingen av sentrale oppgjør. Historisk sett kan vi dermed fastslå at sterke institusjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og koordinerte lønnsforhandlinger, har vært en viktig del av den norske økonomiske politikken.

Et sentralt bidrag i litteraturen om sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og reallønn er Calmfors og Driffil (1988). De argumenterer for at det er en pukkeformet sammenheng mellom sentraliseringsgrad og reallønna. Hvilket også innebærer en tilsvarende sammenheng mellom sentraliseringsgrad og arbeidsledighet, idet høy reallønn er sammenfallende med høy arbeidsledighet. Sammenhengen mellom reallønn og sentraliseringsgrad er illustrert i figur 1.



Figur 1. Sammenhengen mellom reallønn og sentraliseringsgrad.

Kurven viser at lønnsfastsettelse på bedriftsnivå eller på nasjonalt nivå innebærer lavere reallønn og dermed lavere arbeidsledighet, sammenlignet med lønnsfastsettelse på bransjenivå. Vi kommer tilbake til forklaringen bak denne sammenhengen i neste avsnitt. Calmfors og Driffil (1988) finner støtte for denne pukkelformede sammenhengen ved å studere 17 land som de deler inn i tre ulike grupper etter sentraliseringsgrad.

I denne artikkelen presenteres en variant av Calmfors og Driffil (1988) sin studie, men på nyere data.<sup>2</sup> I vår studie baserer vi oss på samme utvalg og rangering som Calmfors og Driffil (1988), men vi ser på perioden 1994–2011. Formålet er å undersøke om den pukkelformede sammenhengen fremdeles er aktuell. I så tilfelle støtter dette opp om en videreføring av en sentralisert og koordinert lønnsdannelse som en del av den nordiske samfunnsmodellen.

Ettersom vi ser på en annen tidsperiode enn Calmfors og Driffil kan det være interessant å se om det har skjedd noen strukturelle endringer i de nasjonale arbeidsmarkedene som skulle tilsi en annen sammenheng mellom reallønn og sentraliseringsgrad. Svaret på dette vil variere i fra land til land, og det vil være utenfor denne artikkelens ramme å studere arbeidsmarkedets funksjonsmåte over denne perioden i de utvalgte landene. Imidlertid skal vi kommentere eventuelle strukturelle endringer i det norske arbeidsmarkedet, og hvordan slike kan ha effekter på sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og lønn.

2. Andre studier av Calmfors og Driffils pukkelformede hypotese er blant annet Layard, Nickell og Jackman (1991), Jackman, Layard og Nickell (1996) og OECD (1997).

### TEORETISKE SAMMENHENGER<sup>3</sup>

Pukkelhypotesen forutsetter at lønnsfastsettelse på bedriftsnivå eller på nasjonalt nivå innebærer lavere reallønn og dermed lavere arbeidsledighet, sammenlignet med lønnsfastsettelse på bransjenivå. Hovedårsaken til dette er de ulike hensyn partene i de forskjellige lønnsforhandlingene må ta.

Full desentralisering vil si at lønnsfastsettelsen bestemmes i den enkelte bedrift. Bedriften antas å ha liten markedsrett på produktmarkedet. Dersom bedriften lønner sine ansatte for høyt, vil de prise seg ut av markedet, da de økte lønningene fører til at flere kostnader veltes over i prisene. Reduserte inntekter og økte lønnskostnader fører til redusert sysselsetting i bedriften. Ettersom både de ansatte og arbeidsgiveren ønsker å unngå en slik situasjon, vil begge parter være interessert i mer moderate lønnsforhandlinger.

Ved forhandlinger på bransjenivå møter ikke bedriftene samme utfordring som i mer desentraliserte forhandlinger. Dersom alle bedriftene i bransjen øker sine lønninger, vil ingen få høyere kostnader enn sine konkurrenter. Dermed vil ikke sysselsettingen påvirkes i like stor grad. Dette fører til at arbeidstakerne vil øke lønnspresset, og arbeidsgiverne vil være mer villige til å akseptere lønnskrav, ettersom alle i bransjen opplever det samme presset. Det kan derfor være vanskelig for bedriftene å finne alternativ arbeidskraft dersom de ikke vil akseptere lønnskravene. Høyere kostnadsnivå vil imidlertid medføre økt arbeidsledighet. Arbeidstakerne er mer villige til å godta den økte ledigheten grunnet lønnsøkningen. Derfor resulterer lønnsforhandlinger på bransjenivå i høy reallønn og høy arbeidsledighet.

I sentraliserte lønnsforhandlinger tar de involverte partene hensyn til økonomien i sin helhet. Man kan altså argumentere for at de tar hensyn til de makroøkonomiske konsekvensene av lønnsforhandlingenes utfall. Ved å rette oppmerksomheten mot hvordan lønnsnivået for en gruppe påvirker andres velferd, vil de eksterne effektene av lønnsforhandlingene bli hensyntatt. En sentral fagforening på nasjonalt nivå vil således internalisere de eksterne effektene i lønnsfastsettelsen. Dette gir et lavere lønnsnivå enn det fagforeninger på bransjenivå sikter mot.

### ER DET FREMDELES TEGN PÅ EN PUKKELFORMET SAMMENHENG?

For å undersøke om resultatene til Calmfors og Driffil (1988) fremdeles er aktuelle benytter vi samme utvalg av land, men med ett unntak, nemlig New Zealand. Det skyldes at datagrunnlaget fra OECD for New Zealand ikke er fullstendig. For å sikre at analysen er internt konsistent er derfor dette landet utelatt.

---

3. Dette avsnittet er i stor grad basert på Calmfors og Driffil (1988), og Holden (1994).

I analyser av sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og reallønn er rangeringen av landene etter sentraliseringsgrad et viktig og til dels problematisk element. Det skyldes at det kan være vanskelig å identifisere om en betydelig del av lønnsfastsettelsen skjer på et sentralt nivå eller ikke. Dessuten har de fleste land innslag av både desentraliserte og sentraliserte forhandlinger. Dermed skjer lønnsfastsettelsen på to nivåer, og det blir avgjørende å identifisere hvilket av de to nivåene som er dominerende. Eksempelvis er det i Finland hovedsakelig lønnsforhandlinger på sentralt nivå. Der blir det inngått en avtale mellom store fagorganisasjoner og myndighetene. Hensikten med avtalen er å lede lønnsutviklingen i ønsket retning ut ifra et samfunnsøkonomisk perspektiv. Den sentrale avtalen er imidlertid ikke bindende, slik at de desentraliserte lønnsforhandlingene ofte resulterer i et høyere reallønnsnivå enn det som var ønskelig. I Norge skjer de sentraliserte forhandlingene først gjennom LO og NHO. Deretter gjennomfører den enkelte bedrift lokale forhandlinger. I offentlig sektor er de nasjonale forhandlingene dominerende, og rammene for lokal lønnsjustering i etterkant blir hovedsakelig bestemt sentralt. Det er imidlertid ikke gitt bindende rammer gjennom LO–NHO-forhandlingene, slik at i privat sektor kan lønnsglidningen bli større enn ønsket. Men flere studier tyder på at dette ikke er tilfelle, og at lønnstillegget som fastsettes i de sentrale oppgjørene, i stor grad er bestemmende for den totale lønnsveksten (Holden 1998). Lønnsdannelsen i Norge kan således betraktes som sentralisert.

I Calmfors og Driffil (1988) problematiseres diskusjonen om måling av sentraliseringsgrad, og de viser til flere tidligere rangeringer (Schmitter 1981; Cameron 1984; Bruno & Sachs 1985; Blyth 1987). Basert på disse, og egne vurderinger og analyser, konkluderer Calmfors og Driffil (1988) med en egen rangering. I foreliggende artikkel følger vi deres rangering, og tabell 1 viser inndelingen. Merk at landene er rangert etter sentraliseringsgrad også innenfor hver enkelt kategori.

**TABELL 1. RANGERING OG KATEGORISERING AV UTVALGETS SENTRALISERINGSGRAD.**

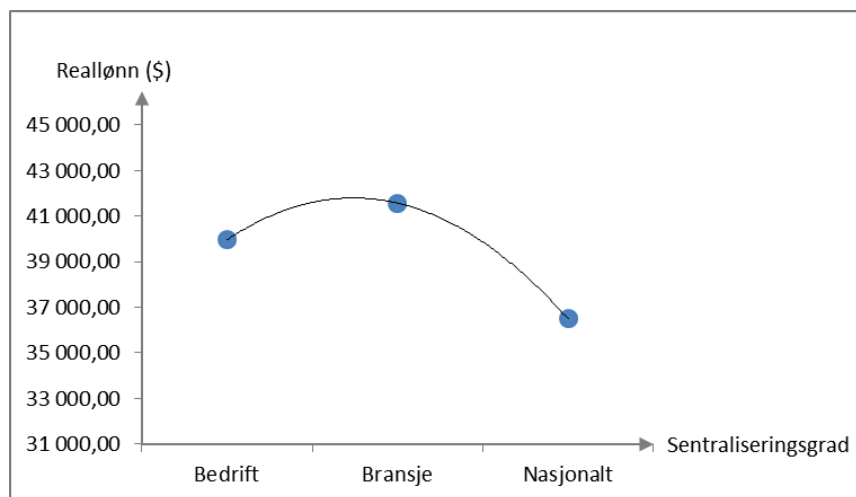
Nasjonalt	Bransje	Bedrift
1. Østerrike	6. Tyskland	10. Frankrike
2. Norge	7. Nederland	11. U.K.
3. Sverige	8. Belgia	12. Italia
4. Danmark	9. Australia	13. Japan
5. Finland		14. Sveits
		15. USA
		16. Canada

For å studere sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og reallønn, samt sentraliseringsgrad og arbeidsledighet, har vi beregnet gjennomsnittlig lønnsvekstrate og gjennomsnittlig reallønn for perioden 1994 til 2011. Reallønnen er justert for kjøpekraftsparitet og uttrykt i konstante priser. Dette sammen med gjennomsnittlig ledighet i perioden er vist i tabell 2.

**TABELL 2. LØNNSVEKST, REALLØNN OG GJENNOMSNIITTLIG ARBEIDSLEDIGHET, 1994–2011.**

Land	Gj. lønnsvekstrate (%)	Gj. reallønn i perioden (\$)	Gjennomsnittlig ledighet i perioden (%)
1 Østerrike	0,71 %	\$ 41 034,89	4,17 %
2 Norge	2,36 %	\$ 35 672,17	3,78 %
3 Sverige	1,89 %	\$ 32 820,11	7,40 %
4 Danmark	1,45 %	\$ 40 906,83	5,48 %
5 Finland	1,70 %	\$ 32 018,89	9,96 %
6 Tyskland	0,55 %	\$ 38 796,28	8,60 %
7 Nederland	0,38 %	\$ 44 269,11	4,44 %
8 Belgia	0,54 %	\$ 42 961,72	8,15 %
9 Australia	1,32 %	\$ 40 252,83	6,39 %
10 Frankrike	1,02 %	\$ 34 997,11	9,97 %
11 U.K	1,25 %	\$ 42 067,39	6,33 %
12 Italia	0,21 %	\$ 33 063,39	9,25 %
13 Japan	0,17 %	\$ 34 214,28	4,31 %
14 Sveits	0,75 %	\$ 47 470,28	3,68 %
15 USA	1,32 %	\$ 49 784,78	5,82 %
16 Canada	1,34 %	\$ 38 143,00	7,77 %

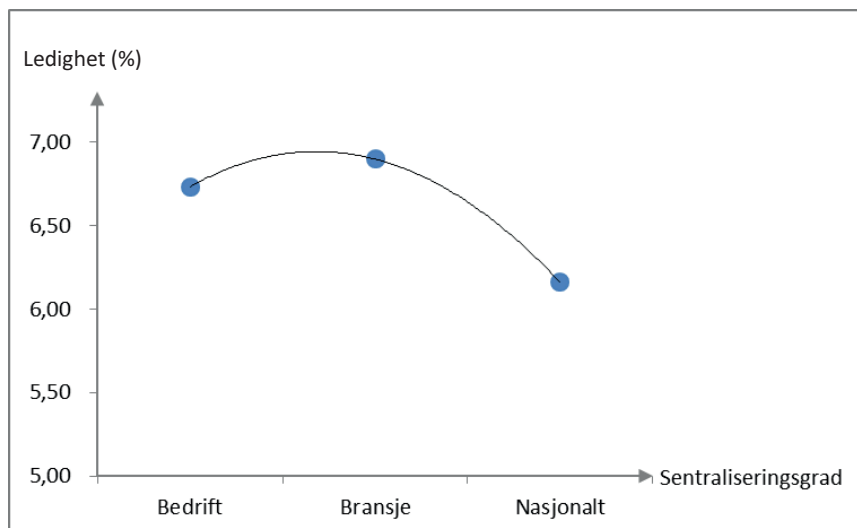
For lettere å se sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og reallønn er dataene for gjennomsnittlig reallønn i hver gruppe og sentraliseringsgrad fremstilt i følgende figur:



Figur 2. Sammenhengen mellom reallønn og sentraliseringsgrad for perioden 1994–2011.

Figur 2 viser en tydelig pukkelformet sammenheng. Dette indikerer at lønnsforhandlinger på sentralt nivå og bedriftsnivå gir lavere reallønn enn forhandlinger på bransjenivå. Denne sammenhengen er dermed sammenfallende

med resultatene fra Calmfors og Driffil (1988), jf. figur 1. Som følge av at real-lønna har en nær sammenheng med arbeidsledigheten, presenteres også en figur som viser sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og arbeidsledighet.



Figur 3. Sammenhengen mellom arbeidsledighet og sentraliseringsgrad for perioden 1994–2011.

Det er også en tydelig pukkelformet sammenheng i denne figuren. Sentrale og desentraliserte lønnsforhandlinger innebærer lavere arbeidsledighet enn mellomliggende forhandlinger. Resultatet samsvarer med hva som kan forventes fra teorien, og resultatene fra Calmfors og Driffil (1988). Videre ser vi av figurene at dersom vi sammenligner ytterpunktene av sentraliseringsgraden, er både reallønnsnivået og arbeidsledigheten lavere ved sentrale forhandlinger enn ved lokale forhandlinger. Dette er også sammenfallende med Calmfors og Driffil (1988) sitt arbeid. Forklaringen ligger i incentivene for å kreve høyere lønn. Ved lokale forhandlinger er incentivet sterkere ettersom den enkeltes lønnsøkning ikke nødvendigvis vil ha noen effekt på prisene som vedkommende møter på produktmarkedet. Aktørene tar også nivået på arbeidsledighet som gitt. Ved sentrale forhandlinger, derimot, vil en lønnsøkning sannsynligvis påvirke prisene på produktmarkedet, og aktørene vil fokusere på de eksterne effektene av lønnsforhandlingene. Dette vil svekke motivasjonen for å kreve høyere lønn (Layard mfl. 1991).

Analysen viser altså at sammenhengen mellom sentraliseringsgrad og real-lønn har stått seg etter analysen av Calmfors og Driffil. Et naturlig oppfølgingsspørsmål blir dermed: Hvorfor har denne pukkelformede hypotesen holdt seg stabil over tid? I flere av landene som analysen omfatter, har arbeidsmarkedets funksjonsmåte blitt utsatt for større eller mindre strukturelle endringer. Dessuten har arbeidskraftens mobilitet mellom enkelte av de ulike landene blitt endret. Dette vil påvirke tilbudet av arbeidskraft og således lønnsutviklingen. I land med nettotilstrømming av arbeidskraft er det naturlig å forvente et press nedover på lønnsveksten, mens i land med nettofraylt-

ting vil økt knapphet øke arbeidskraftens marginalproduktivitet, og således stimulere presset oppover på lønnsveksten. Det ligger utenfor denne artikkelens ramme å studere eventuelle endringer i de nasjonale arbeidsmarkedene i de ulike landene som inngår i foreliggende studie. Imidlertid skal vi i neste avsnitt se nærmere på det norske arbeidsmarkedet og dets funksjonsmåte.

### **NOEN ASPEKTER VED DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET ETTER 1994**

Fra 1988 og frem til 1993/94 var arbeidsledigheten i Norge relativt høy og stigende. Som følge av dette ble Sysselsettingsutvalget med Per Kleppe som leder nedsatt i 1991. Og i 1992 forelå Solidaritetsalternativet. I Solidaritetsalternativet representerte sentrale lønnsforhandlinger en institusjonalisering som skulle sikre lønnsmoderasjon og dermed redusert arbeidsledighet. I årene som fulgte falt ledigheten, og politikken så dermed ut til å virke. Imidlertid ble legitimiteten til denne politikken svekket utover 1990-tallet etter som ledighetsproblemet ble betydelig redusert, noe som igjen reduserte incentivet til moderasjon (Fennefoss mfl. 2000). Vi kan dermed slutte at samordnet inntektspolitikk og lønnsmoderasjon ser ut til å virke bedre under lavkonjunkturer enn under høykonjunkturer.

Til tross for denne svekkelsen har inntektspolitikken i Norge blitt videreført, dog i noe varierende grad gjennom 2000-tallet. Sammenlignet med en rekke andre land har Norge betydelig innslag av sentrale oppgjør. Denne utviklingen er beskrevet i Holden III-utvalgets rapport (NOU 2013:13). I rapporten understrekes også nødvendigheten av en videreføring av frontfagsmodellen for å sikre lønnsmoderasjon og en balansert vekst i norsk økonomi. I så henseende kan det argumenteres for at det ikke har skjedd betydelige strukturelle endringer i de norske lønnsoppgjørene som skulle tilsi en annen sammenheng mellom lønn og sentraliseringsgrad enn den som er påvist i Calmfors og Drif-fil, og foreliggende artikkel.

Et annet interessant aspekt ved det norske arbeidsmarkedet fra 1994 og utover er betydningen av arbeidsinnvandring. Arbeidskraftmobilitet er ikke et nytt fenomen, og det har eksistert et felles nordisk arbeidsmarked siden 1954. I 1994 ble imidlertid Norge en del av et stort område med fri bevegelse av arbeidskraft som følge av EØS-avtalen. Og i 2004 bidro EU-utvidelsen til at området ble enda større. Arbeidsinnvandringen har derfor vært stigende, noe som man i utgangspunktet vil forvente at legger et press nedover på lønningene. Effekten av arbeidsinnvandring på lønnsstrukturen imidlertid ikke opplagt, og ulike grupper blir påvirket ulikt. I de gruppene der arbeidskraften er relativt lett å erstatte blir konkurransen hardere, og dermed presset nedover på lønningene større. Sosial dumping er derfor mest aktuelt i slike arbeidsgrupper. Til tross for at slike grupper vil rammes mest, kan effekten forplante seg til andre grupper gjennom arbeidsmarkedene. Sentrale forhandlinger vil



imidlertid bidra til mindre lønnsspredning og en mer sammenpresset lønnsprofil. Dette kan dermed dempe effekten av sosial dumping.

Isolert sett kan vi derfor konkludere med at økt tilbud av arbeidskraft øker presset nedover på lønningene, men at dette presset dempes med økende sentraliseringsgrad. Det er således uklart om sammenhengen mellom reallønn og sentraliseringsgrad er påvirket av den økte arbeidskraftmobiliteten. Videre vil en eventuell relativt lav organisasjonsprosent blant arbeidsinnvandrere kunne bidra til større innslag av lokale lønnspåslag. Det er imidlertid for tidlig å konkludere med konsekvensene av dette, og foreløpig kan det argumenteres for at de sentrale oppgjørene i Norge er tilstrekkelig dominerende og førende for lønnsutviklingen, slik at strukturelle skift i sentraliseringsgraden virker lite sannsynlig.

## AVSLUTTENDE KOMMENTARER

Analysen i artikkelen tyder på en pukkelformet sammenheng mellom sentraliseringsgrad og reallønn, og mellom sentraliseringsgrad og arbeidsledighet. Dette sammenfaller med resultatene fra Calmfors og Driffil (1988). Dersom denne sammenhengen også vil være gjeldende i årene som kommer, indikerer dette at sentrale lønnsforhandlinger har en dempende effekt på arbeidsledigheten og kostnadsveksten, i forhold til mer mellomliggende forhandlinger.

Som nevnt i innledningen har den nordiske modellen fått stor oppmerksomhet både i Norge og internasjonalt. Kombinasjonen av en stor velferdsstat, høy økonomisk vekst og levedyktig konkurransevne har gjort de nordiske landene til et sentralt tema på den internasjonale arena. Systemet for lønnsdannelse er en viktig del av den nordiske modellen, og modellen kjennetegnes ved sentrale lønnsoppgjør. Calmfors og Driffil (1988) sin pukkelfhypotese peker i så henseende på noen av de mekanismene som kan forklare hvorfor den nordiske modellen har ført til relativt lav arbeidsledighet. Vår analyse tyder på at disse mekanismene fremdeles er aktuelle. Isolert sett støtter derfor dette opp om en videreføring av en sentralisert og koordinert lønnsdannelse som en del av den nordiske modellen.

I Calmfors og Driffil (1988) ble det diskutert hvorvidt ulik rangering av landene ut fra sentraliseringsgrad påvirket resultatet. Dette har også vi problematisert i foreliggende artikkel. For å undersøke om resultatet er følsomt for andre rangeringer, har vi gjennomført en sensitivitetsanalyse som peker på nettopp noe av denne problematikken. I sensitivitetsanalysen la vi til grunn en rangering fra OECD (2004). Resultatet av denne analysen er at den pukkelformede sammenhengen fremdeles er gjeldende, men at kurven nå blir noe skjev. Skjevheten innebærer at reallønna er noe lavere ved sentrale forhandlinger enn ved lokale forhandlinger. Dette resultatet er også i samsvar med Calmfors og Driffil (1988). Altså viser sensitivitetsanalysen at ulik rangering av landene har effekt på resultatene, men at effekten er kvantitativ i betydning

av at den pukkelformede sammenhengen fremdeles er relevant. Reallønna er fremdeles høyest ved bransjevise forhandlinger. Til tross for denne skjevheten i sensitivitetsanalysen viser dermed vår analyse at den pukkelformede sammenhengen fremdeles er aktuell.

## REFERANSER

- Blyth, C.A. 1987: The Interaction between Collective Bargaining and Government Policies in Selected Member Countries, *Collective Bargaining and Government Policies*. OECD.
- Bruno, M., Sachs, J. 1985: *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford: Basil Blackwell Press.
- Calmfors, L., Driffill, J. 1988: Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy* (April), 14–61.
- Cameron, D.R. 1984: Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist society. I J.H. Goldthorpe (red.) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Clarendon.
- Fennefoss, A., Høgsnes, G., Larsen, K.A. 2000: Lønnsoppgjøret 2000 – og fremtidens lønnsdannelse. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 17, 189–202.
- Holden, S. 1998: Wage drift and the relevance of centralised wage setting. *Scandinavian Journal of Economics* 4, 711–731.
- Holden, S. 1994: Noen strukturelle trekk ved arbeidsmarkedet: System for lønnsdannelse, jobbsikkerhet og arbeidsmarkedstiltak. I A. Sandmo (red.) *Perspektiv på arbeidsledigheten*. SNF Årbok. Oslo: Fagbokforlaget.
- Holden, S. 2000a: En strategi for sysselsetting og verdiskaping. *Sosialøkonomen* 6, 10–15.
- Holden, S. 2000b: Inntektspolitikk ved et inflasjonsmål. I J.F. Qvigstad og Ø. Røisland (red.) *Perspektiver på pengepolitikken*. Oslo: Gyldendal.
- Jackman, R., Layard, R., Nickell, S.J. 1996: Combatting unemployment: Is flexibility enough? *Centre for Economic Performance Papers* 293, London School of Economics.
- Layard, R., Nickell, S.J., Jackman, R. 1991: *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.
- Moene, K.O. 2007: Den nordiske modellen. ESOP working paper, (August 29).
- Nickell, S.J., Layard, R. 1999: Labor market institutions and economic performance. *Handbook of Labor Economics* Vol 3C.
- NOU 2013(13): *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Oslo: Finansdepartementet.
- OECD 1997: *Employment Outlook*. Paris.
- OECD 2004: *Employment Outlook*. Paris.
- Schmitter, P.C. 1981: Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America. I S.D. Berger (red.) *Organizing Interests in Western Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.