

# Sentrale lønnsforhandlinger, lønnsforskjeller og samfunnsøkonomisk effektivitet.

av

Steinar Holden\*

Sosialøkonomisk institutt

Universitetet i Oslo

Boks 1095 Blindern

0317 Oslo

email: [steinar.holden@econ.uio.no](mailto:steinar.holden@econ.uio.no)

## Sammendrag

En utbredt oppfatning er at sentralisert lønnsfastsettelse har gunstige virkninger ved å bidra til lav arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller, men at det til gjengjeld er uheldig for økonomiens effektivitet. Denne artikkelen drøfter om sentrale lønnsforhandlinger og mindre lønnsbredning har en negativ virkning på økonomiens effektivitet. Med utgangspunkt i vanlige sosialøkonomiske teorier for lønnsfastsettelse, argumenteres det for at det finnes flere motstridende virkninger på økonomiens effektivitet. Lønnsforskjeller mellom ulike typer arbeidskraft som reflekterer tilbuds- og etterspørselsforhold i arbeidsmarkedet, har en gunstig effektivitetsmessig virkning. Derimot vil lønnsforskjeller mellom bedrifter og bransjer med bakgrunn i ulik forhandlingsposisjon ofte kunne ha negative virkninger på effektiviteten.

\* Denne artikkelen er i all hovedsak basert på avsnitt 3 i Holden (1998).

## 1. Innledning

De siste 25 årene har det vært betydelige forskjeller mellom ulike OECD-land med hensyn til den økonomiske utviklingen, og særlig utviklingen i arbeidsledigheten. Samtidig er det store institusjonelle forskjeller mellom landene, både i offentlige reguleringer og i systemer for lønnsfastsettelse. En etter hvert nokså omfattende økonomisk litteratur studerer i hvilken grad de institusjonelle forskjellene har påvirket den økonomiske utviklingen. Når det gjelder virkningen av systemet for lønnsfastsettelse, er det tre forhold som har fått særlig oppmerksomhet, nemlig virkningen på arbeidsledigheten, virkningen på lønnsfordelingen, og virkningen på økonomiens effektivitet (se oversikt i OECD, 1997). I denne artikkelen drøfter jeg sammenhengen mellom de to siste forholdene, hvordan størrelsen på lønnsforskjellene påvirker økonomiens effektivitet. Først skal jeg imidlertid meget kort oppsummere hovedkonklusjonene om arbeidsledighet og lønnsfordeling.

Et sentralt arbeid i litteraturen er Calmfors og Driffill (1988), der det argumenteres for at det er en pukkel-formet sammenheng mellom sentraliseringsgrad av lønnsfastsettelsen og lønnspresset (og dermed også på arbeidsledigheten). Tankegangen er som følger: Ved bedriftsvis lønnsfastsettelse må bedrifter og arbeidstakere ta hensyn til konkurransen fra andre bedrifter på produktmarkedet. Dermed blir lønnspresset svakt og arbeidsledigheten lav. Ved bransjevise lønnsforhandlinger vil høy lønn trekke opp kostnader og priser i hele bransjen, slik at konkurrentene også får økte kostnader. Fagforbundene kan dermed få gjennomslag for høye lønnskrav, og resultatet blir høy ledighet i økonomien sett under ett. Ved sentraliserte lønnsforhandlinger er det mulig for partene å ta hensyn til at høye lønnstillegg for en arbeidstakergruppe kan ha negative virkninger for resten av økonomien. Dette leder til moderasjon i lønnsoppgjørene, noe som muliggjør lavere arbeidsledighet.

En betydelig litteratur har tatt sikte på å teste Calmfors og Driffills pukkel-hypotese. Gjennomgående ser det ut til å være en del støtte for et syn om at sentralisering/koordinering av lønnsfastsettelsen har en dempende virkning på arbeidsledigheten (se for eksempel Layard, Nickell og Jackman, 1991, OECD, 1997). Jackman, Layard og Nickell (1996) finner støtte for at lav organisasjonsprosent og koordinert lønnsfastsettelse demper arbeidsledigheten, mens at kombinasjonen høy organisasjonsprosent og ukoordinert lønnsfastsettelse leder til høyere ledighet.

Sammenhengen mellom sentralisert/koordinert lønnsfastsettelse og størrelsen på lønnsforskjellene er mer udiskutabel. Internasjonale sammenligninger viser at land med

sentralisert eller koordinert lønnsdannelse (som de nordiske land) gjennomgående har mindre lønnsforskjeller enn land med mer desentralisert lønnsfastsettelse (som Japan og Nord-Amerika), se Rowthorn (1992) og OECD (1997). Dette er ikke overraskende i lys av den store vekt man har lagt på lønnsutjevning ved tariffoppgjørene i f.eks. Norge og Sverige.

Virkningen av sentralisert lønnsfastsettelse på økonomiens effektivitet er den mest usikre. En utbredt oppfatning er at sentralisert lønnsfastsettelse leder til for små lønnsforskjeller, og for stiv lønnsstruktur, og at dette i seg selv er uheldig for økonomiens effektivitet (Jackman, Layard og Nickell, 1996, Wallerstein, 1990). Denne hypotesen er betydelig vanskeligere å teste empirisk enn hypotesene om lavere arbeidsledighet og mindre lønnsspredning. Hypotesen blir imidlertid ikke mindre viktig av at den er vanskelig å teste empirisk. I denne artikkelen vil jeg derfor i hovedsak drøfte forholdet teoretisk, med en kort drøfting av empiriske resultater avslutningsvis. Som en bakgrunn for drøftingen, vil jeg først kort gå gjennom viktige økonomiske teorier for lønnsfastsettelse.

## **2. Teorier for lønnsfastsettelse**

### **2.1 Markedsbestemt lønn - teori om kompenserende forskjeller**

Den tradisjonelt viktigste teorien for relative lønninger innen økonomisk litteratur, fra Adam Smiths "Wealth of Nations", bygger på antakelsen om fullkommen konkurranse på arbeidsmarkedet, slik at lønnen bestemmes ved at tilbud av arbeidskraft er lik etterspørselen etter arbeidskraft (Rosen, 1986, gir en bred oversikt over denne teorien.) Lønnsforskjeller skyldes at det er forskjell på arbeidskraft og forskjell på jobber, og forskjellene virker da kompenserende. To personer har forskjellig lønn dersom den ene er mer produktiv enn den andre, og lønnsforskjellen svarer til produktivitetsforskjellen. To yrker har forskjellig lønn dersom dette motsvares av andre aspekter ved yrkene, slik at den samlede fordelingen, lønn og andre forhold, er lik for begge yrker.

Teorien om kompenserende forskjeller bygger på to økonomiske drivkrefter. Tilbudet av arbeidskraft bestemmes ved at hver person velger det yrke som gir det beste resultat for ham/henne selv. Dersom et yrke samlet sett er mye gunstigere enn andre, vil flere arbeidstakere velge dette yrket, og dette vil presse lønnen i yrket ned. Tilsvarende vil bedriftene etterspørre den type arbeidskraft som er mest lønnsom for bedriften. Dersom en type arbeidskraft har for høy lønn i forhold til sin produktivitet, vil ingen bedrifter ønske å ansette den minst lønnsomme arbeidskraften, og lønnen for disse vil gå ned.

## 2.2 Bedriften setter lønnen - effektivitetslønnsteori og monopsoni-modeller.

Effektivitetslønnsteoriene tar utgangspunkt i at det ikke alltid er mest lønnsomt for bedriften å betale en lav lønn, selv om dette er nok til å ansette en person med de rette formelle kvalifikasjoner. Disse teoriene bygger på at lønnen kan brukes for å bedre arbeidstakerens produktivitet, ved å motivere arbeidstakerne, forhindre at arbeidstakerne slutter, og få tak i gode arbeidstakere i situasjoner med mangelfull informasjon. Flere ulike typer mekanismer har vært diskutert i litteraturen (se oversikt i Akerlof og Yellen, 1986).

Hva er det som gir høy lønn innen effektivitetslønnsteoriene? Enkelt sagt blir lønnen høy dersom lønnen er viktig for arbeidstakernes effektivitet. Dette kan være tilfelle dersom det er vanskelig å måle arbeidstakernes innsats på jobben - i motsatt fall kan en bruke akkordbetaling for å få høy innsats. Høy lønn er derimot ikke nødvendig dersom arbeidstakernes innsats er lite avhengig av lønnen. F.eks. er det andre forhold enn lønn som motiverer bussjåfører til å kjøre sikkert og passe ruten.

Monopsoni-teori legger vekt på at det er friksjoner i arbeidsmarkedet, slik at tilbudet av arbeidskraft rettet mot bedriften er større, desto høyere lønnsnivået er i bedriften (Manning, 1995). Dersom bedriften setter en lav lønn, vil den ikke få tak i så mye arbeidskraft som den ønsker. Likevel kan et lavt lønnsnivå være lønnsomt for bedriften, fordi gevinsten ved lavere lønnsutgifter mer enn oppveier tapet ved mangel på arbeidskraft. I denne situasjonen vil høyere lønn, f.eks. ved en lovfestet minimumslønn, kunne føre til økt sysselsetting.

## 2.3 Lønnen fastsettes ved forhandlinger.

Forhandlingsteoriene bygger på at lønningene i hoveddelen av økonomien fastsettes gjennom forhandlinger. Jo bedre forhandlingsposisjon arbeidstakerne har, desto høyere lønn kan de oppnå i forhandlingene. Innen disse teoriene skyldes lønnsforskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere at de har ulik forhandlingsposisjon. I nyere økonomisk forhandlingsteori bestemmes utfallet av forhandlingene av partenes relative gevinst ved å komme til enighet, sett i forhold til deres relative nytte under en konflikt (se f.eks. Osborne og Rubinstein, 1990). Dersom en part har særlig stor gevinst ved å komme til enighet (dvs. særlig store kostnader ved en konflikt), står denne parten svakt i forhandlingene.

Arbeidstakere har god forhandlingsposisjon (og får høy lønn) dersom to betingelser oppfylt.

(i) Arbeidstakerne kan påføre arbeidsgiveren store kostnader ved en konflikt (streik), sett i forhold til kostnadene ved å øke lønnen.

(ii) Økte lønninger må ikke føre til at jobbene blir usikre (I privat sektor betyr det at bedriften må ha markedsmakt, slik at den kan velte økte lønninger over i prisene uten at etterspørselen synker "mye".)

## 2.4 Empiriske studier om lønnsforskjeller

Det er en betydelig empiriske litteratur som undersøker i hvilken grad lønnsforskjeller kan forklares med kompenserende forskjeller (se oversikt i Rosen, 1986). I en rekke tilfeller finner man støtte for teorien. For eksempel gir høyere utdanning gjennomgående høyere lønn (kompensasjon for kostnader forbundet med utdanning), det samme gir stressende og farlig arbeid.

Men det er også klart at ikke alle lønnsforskjeller kan forklares med kompenserende forskjeller. I følge denne teorien skal f.eks. funksjonærer med samme kvalifikasjoner, lignende arbeidsoppgaver og samme arbeidsmiljø tjene det samme i alle bedrifter og næringer (evt. med unntak for geografisk lokalisering). En rekke empiriske studier inneholder resultater som tyder på klare brudd på dette. Eksempelvis viser Kreuger og Summers (1988) studie av lønnsforskjeller på amerikanske individdata at selv om man kontrollerer for humankapital og demografiske kjennetegn (bl.a. 9 forskjellige yrkeskategorier, utdanning, kjønn, alder, rase, fagforeningstilhørighet, jobb i by), så er den gjenværende lønnsfordelingen stor: ytterpunktene er at arbeidstakere i petroleumsbransjen mottar gjennomsnittlig 37 prosent høyere lønn enn gjennomsnittet for alle bransjer, mens arbeidstakere i privat husholdning gjennomsnittlig får 37 prosent lavere lønn enn gjennomsnittet for alle bransjer. Også i Norge finner en betydelig lønnsfordeling mellom ulike bransjer, også dersom man kontrollerer for utdanning og demografiske kjennetegn (Barth og Zweimüller, 1992). Lønnsfordelingen er likevel gjennomgående mindre i Norge enn i mange andre land.

Lønnsforskjeller mellom ulike næringer er meget stabile over tid, og en finner i stor grad den samme lønnsstrukturen mellom ulike næringer i de aller fleste industrialiserte land. Høyt lønnsnivå finner en gjennomgående i næringer der det er liten konkurranse på produktmarkedet, store overskudd, høy kapitalintensitet, og høy organisasjonsprosent blant arbeidstakerne. Store bedrifter betaler vanligvis bedre enn små. Disse sammenhengene kan forklares med bakgrunn i effektivitetslønsteori og forhandlingsteori.

Ved empiriske undersøkelser vil en ofte finne en positiv sammenheng mellom produktivitet og lønn (for eksempel Hægeland og Klette, 1997). Av og til trekkes da den konklusjon av produktivitetsforskjellene er årsaken til lønnsforskjellene – høytlønnede har høy lønn fordi de er mer produktive. Men en positiv sammenheng mellom lønn og produktivitet er langt fra nok til å trekke en slik konklusjon. Dette kan illustreres ved to eksempler.

Eksempel 1: Betrakt en bedrift som av en eller annen grunn har betydelig markedsrett. Bedriften vil kunne sette høye priser, og dermed oppnå god lønnsomhet, noe som i empiriske studier vil bli regnet som at bedriften er meget produktiv.<sup>1</sup> Vanlig forhandlingsteori tilsier imidlertid at arbeidstakerne vil få sin del av lønnsomheten i form av høy lønn, også dersom arbeidstakerne ikke er spesielt produktive.

Eksempel 2: Kvinner har gjennomgående lavere lønn enn menn. Dersom man sammenligner produktiviteten i ulike bedrifter etter hvor stor andel av de sysselsatte som er kvinner, vil man trolig finne at produktiviteten er lavere desto høyere kvinneandelen er. Fra et teoretisk synspunkt kan dette skyldes at kvinner er mindre produktive enn menn. I så fall er kvinners lavere produktivitet årsaken til at de har lavere lønn. Men andre hypoteser er også mulige. En slik hypotese, som etter mitt syn er mer sannsynlig, er at kvinner og menn har i gjennomsnitt samme produktivitet (korrigert for eventuelle forskjeller i utdanning og yrkeserfaring), men av ulike årsaker velger kvinner gjennomgående yrker og jobber der lønnen er lavere. Dette kan skyldes at kvinner er mindre offensive i lønnsforhandlingene (slik at lønnen blir lav i kvinneyrker), eller at menn er mer opptatt av lønn når de velger jobb og yrke (slik at det blir flest kvinner i yrker og jobber som av ulike andre årsaker – knyttet til de vanlige teoriene drøftet over - har lav lønn). Bedriftene bestemmer sysselsettingen ut fra det lønnsnivå som gjelder. Arbeidskraft med lav lønn (kvinneyrker) er billig for bedriften, og bedriften vil bruke mye av den. Men nettopp fordi man ansetter mange blir produktiviteten pr. ansatt lav. Arbeidskraft med høy lønn (mannsykker) er dyrt for bedriften, og bedriften vil bruke lite av den. Dermed blir produktiviteten pr. ansatt høy.

### **3 Relative lønninger og samfunnsøkonomisk effektivitet.**

Som nevnt innledningsvis tyder internasjonale sammenligninger på at sentralisert

---

<sup>1</sup> Produktivitet måles som verdiskapning i forhold til ressursbruk, og verdiskapningen kan jo bli høy enten dette skyldes høye priser eller stor produksjon.

lønnsfastsettelse medfører mindre lønnsforskjeller, og det er også grunn til å anta at lønnsstrukturen blir mindre fleksibel. I dette avsnittet vil jeg drøfte konsekvensene av dette for økonomiens effektivitet, med utgangspunkt i en sammenligning med hvor effektiv lønnsstrukturen vil være ved desentralisert lønnsfastsettelse.

I en drøfting av konsekvensene av **mindre lønnsforskjeller**, er det viktig å skjelne mellom

- 1) lønnsforskjeller mellom ulike typer arbeidskraft, inndelt etter kunnskaper og ferdigheter (ufaglært, ulike typer faglærte, ulike typer utdanning) eller etter geografisk lokalisering (denne type lønnsforskjeller er det naturlig å først se i lys av teorien om kompenserende forskjeller);
- 2) lønnsforskjeller mellom ulike typer bedrifter og næringer for (grovt sett) samme typer arbeidskraft (som bør vurderes ut fra effektivitetslønnsteori og forhandlingsteori).

Lønnsforskjeller i henhold til teorien om kompenserende forskjeller innebærer samfunnsøkonomisk effektivitet. I henhold til denne teorien vil alle inngrep som reduserer lønnsforskjellene også medføre et samfunnsøkonomisk effektivitetstap. Dersom f.eks. høyere utdanning ikke gir en økning i lønnen som tilsvarer de kostnader (økonomisk og ikke-økonomiske) arbeidstakerne påføres ved å ta en utdanning, vil dette føre til at for få arbeidstakere tar en utdanning. Det vil da bli mangel på arbeidskraft med høyere utdanning, og for mye arbeidskraft med lavere utdanning.<sup>2</sup>

Den klare tendens i de fleste industrialiserte land til at arbeidsledigheten er høyest blant ufaglært arbeidskraft (se f.eks. Jackman, 1995) er en indikasjon på at lønnsforskjellene mellom faglært og ufaglært arbeidskraft er mindre enn produktivetsforskjellene mellom disse gruppene - faglært arbeidskraft er billigere dersom en tar hensyn til produktivetsforskjellene. Men selv om denne tolkningen er rimelig, er det verdt å merke seg at den ikke er opplagt fra et teoretisk synspunkt. Høyere arbeidsledighet for personer med mindre utdanning kan også reflektere at disse personene har svakere insentiver til å være i jobb, og/eller at de har reelt sett lavere jobbsikkerhet. De svakere insentivene til å være i jobb for personer med mindre utdanning reflekterer lavere kostnader ved å være arbeidsledig, både gjennom høyere kompensasjonsgrad gjennom ledighetstrygden (pga. at lønnen er lavere) og ved at lavt utdannede trolig får mindre opplæring på jobben, slik at tapet ved ikke å få opplæring når en er

---

<sup>2</sup> Den store økningen i antall studenter de siste årene tyder derfor på at forventet høyere lønn/bedre jobbmuligheter ved å ta høyere utdanning overstiger studentenes kostnader ved å ta utdanning.

arbeidsledig, blir mindre. Reelt sett mindre jobbsikkerhet vil f.eks kunne inntreffe dersom det er slik at lavere utdannet arbeidskraft har mindre jobbspesifikke kunnskaper enn høyt utdannet arbeidskraft.

Krugman (1994) bruker en hypotese om vridning i etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft som utgangspunkt for en drøfting av den forskjellige arbeidsmarkedsutvikling i USA og Europa de siste tiårene. I USA har lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannet arbeidskraft økt kraftig, men arbeidsledigheten bare har vist en svak oppadgående tendens. I Europa har lønnsforskjellene økt mindre, men samtidig har arbeidsledigheten steget kraftig i de fleste land. Etter Krugmans syn henger denne forskjellen sammen med en sterk tendens til økt etterspørsel etter faglært/utdannet arbeidskraft, og en tilsvarende reduksjon i etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft. I USA har vridningen i etterspørselen ført til lønnsforskjeller. I Europa har fagforeningsmakt og mer utbredte trygdeordninger i stor grad forhindret økte lønnsforskjeller, med den følge at arbeidsledigheten har økt, og særlig for ufaglærte arbeidstakere. Ut fra denne tankegangen må man velge mellom større lønnsforskjeller og økt arbeidsledighet. Krugmans tolkning er imidlertid ikke ukontroversiell. Hans forklaring skulle tyde på at arbeidsledigheten for lavt utdannede skulle ha steget relativt mye i Europa (siden den relative lønnen for lavt utdannede ikke har sunket), mens arbeidsledigheten for lavt utdannede ikke skulle ha steget relativt i USA (siden den relative lønnen har falt betydelig). Men dette er ikke tilfelle. Som påvist av bl.a. Nickell og Bell (1996) og Jackman m.fl. (1997), har arbeidsledigheten for lavt utdannede steget klart sterkere enn arbeidsledigheten for høyere utdannede i USA, i motsetning til flere europeiske land der arbeidsledigheten har steget betydelig både for høyt og lavt utdannede arbeidstakere.

La oss så se på **lønnsforskjeller mellom ulike bedrifter og næringer**, for grovt sett de samme typer arbeidskraft. Hovedresultatet om samfunnsøkonomisk effektivitet er meget enkelt: Fra standard økonomisk teori vet vi at samfunnsøkonomisk effektivitet generelt tilsier at arbeidstakere som har de samme kvalifikasjoner, også skal ha samme lønn. Dersom bedriftene betaler ulik lønn for arbeidere med like kvalifikasjoner, så innebærer dette at bedriftene som betaler høy lønn bruker for lite arbeidskraft, og bedriftene som betaler lav lønn bruker for mye.

Kompenserende forskjeller gir, som forklart over, grunnlag for å avvike fra dette generelle prinsippet. Hvis f.eks. et yrke er mer risikofyllt enn andre, så bør færre jobbe i dette yrket enn dersom det ikke var mer risikofyllt. Dette blir ivaretatt ved at lønnsnivået er høyere.



Lønnsforskjeller som har sitt grunnlag i effektivitetslønnsmekanismer, kan gi effektivitetsmessige grunner til å avvike fra prinsippet om lik lønn for samme type arbeidskraft. Dette vil være tilfelle dersom virkningen på arbeidstakernes effektivitet oppveier det allokeringstap i fordelingen av arbeidskraften som forskjellig lønn innebærer. Merk likevel at ved effektivitetslønnsmekanismer vil det vanligvis være betydelig forskjell på bedriftsøkonomisk og samfunnsøkonomisk effektivitet. Den enkelte bedrift kan ønske å betale høy lønn for å få dyktigere, mer fornøyde og motiverte arbeidstakere, som dermed er mer produktive. Men det er grunn til å regne med at det er den relative lønn som har betydning for produktiveten. Dermed vil det være en negativ indirekte virkning i lønnsfastsettelsen, ved at lønnsøkning i en bedrift senker den relative lønnen i andre bedrifter, noe som dermed også senker effektiviteten i de andre bedriftene. Den enkelte bedrift vil ikke ta hensyn til denne negative virkningen for andre bedrifter, og dermed sette for høy lønn (Hoel, 1990, Rødseth, 1993).

Derimot kan det være samfunnsøkonomisk grunnlag for lønnsforskjeller dersom de effektivitetsmessige årsakene til å sette høy lønn er av forskjellig styrke i ulike bedrifter. I noen bedrifter kan det f.eks. være store kostnader ved opplæring av arbeidskraften. Disse bedriftene vil da kunne velge å sette høy lønn for å holde på arbeidskraften, og dermed spare opplæringskostnader. Andre bedrifter med mindre opplæringskostnader vil sette lavere lønn, fordi det er billigere å ansette ny arbeidskraft dersom noen slutter. Opplæringskostnadene er reelle kostnader både sett fra den enkelte bedrifts side og fra samfunnets side, så i dette tilfelle kan det være samfunnsøkonomisk gunstig at bedrifter med høye opplæringskostnader betaler høyere lønn. Men som nevnt over er dette resultatet ikke generelt - lønnsforskjeller satt ut fra effektivitetshensyn i den enkelte bedrift behøver ikke lede til en samfunnsøkonomisk effektiv fordeling av arbeidskraften (Weiss, 1991).

Ulik forhandlingsposisjon gir vanligvis ikke samfunnsøkonomiske grunner til å avvike fra det generelle prinsippet om at arbeidstakere med de samme kvalifikasjoner skal ha samme lønn. En reduksjon i lønnsforskjeller knyttet til ulik forhandlingsposisjon vil derfor vanligvis føre til økt samfunnsmessig effektivitet. Dette kan illustreres ved et enkelt, men trolig meget relevant eksempel (basert på et forslag av Michael Hoel). Betrakt en økonomi der det er mange bedrifter som produserer ulike produkter (i fagterminologi kaller vi dette monopolistisk konkurranse på produktmarkedene). Produktmarkedene er forskjellige - i noen er det stor konkurranse, slik at etterspørselen rettet mot den enkelte bedrift er meget elastisk (dvs. at økt

pris gir stor reduksjon i bedriftens salg). I andre markeder er det mindre konkurranse, og etterspørselen er mindre elastisk. Bedriftene setter prisene som et påslag på kostnadene ved å produsere en ekstra enhet (grensekostnaden), og påslagsfaktoren er større, desto mindre elastisk etterspørselen er. Dermed vil det være et effektivitetstap, ved at prisen er høyere enn grensekostnaden. Dette effektivitetstapet er størst i de markedene der etterspørselen er minst elastisk, siden prispåslaget er størst her.

Dersom lønningene i denne økonomien ble satt ved forhandlinger på bedriftsnivå, ville dette forsterke ineffektiviteten, fordi dette ville resultere i høyest lønninger i de bedriftene som står overfor den minst elastiske etterspørselen, dvs. i de bedriftene som har satt det største prispåslaget. Det er to årsaker til at lønningene blir høyest her, ved at lite elastisk produktetterspørsel innebærer (i) lite elastisk etterspørsel etter arbeidskraft, slik at arbeiderne vil presse hardere for å få økt lønn, og (ii) høyere profitt pr. arbeidstaker, slik at bedriftens kostnader ved en streik øker, noe som styrker arbeidernes forhandlingsposisjon. I dette eksemplet vil dermed lik lønn i hele økonomien gi en samfunnsøkonomisk sett mer effektiv lønnsstruktur enn bedriftsvise lønnsforhandlinger.

Dette eksemplet peker på en interessant kobling mellom system for lønnsdannelse og imperfeksjoner i produktmarkedet, ved at ineffektiviteten knyttet til bedriftsvise forhandlinger er større, desto større imperfeksjoner (dvs. manglende konkurranse) det er i produktmarkedene.<sup>3</sup> Dette kan tyde på at sentralisert lønnsfastsettelse er relativt mer gunstig i økonomier med betydelige imperfeksjoner på produktmarkedene enn i økonomier der det er stor grad av konkurranse på alle produktmarkedene.

Lokale lønnsforhandlinger kan imidlertid også ha samfunnsøkonomisk gunstige virkninger. For det første innebærer forhandlinger på bedriftsnivå i praksis at arbeidstakerne får en del av bedriftens overskudd, noe som gir økt motivasjon for arbeidstakerne til å bidra til at bedriften blir mer effektiv (se bl.a. Moene m.fl., 1993). Arbeidstakerne kan f.eks. akseptere omorganisering av produksjonen som gjør driften mer effektiv, selv om dette kan innebære mindre ulemper for arbeidstakerne. I den grad lokale lønnsforhandlinger bidrar til økt produktivitet, vil inngrep i lønnsdannelsen som demper betydningen av lokale forhandlinger medføre samfunnsøkonomiske kostnader i form av lavere produktivitet.

For det andre medfører lokale lønnsforhandlinger at de mest lønnsomme bedriftene får

---

<sup>3</sup> Mer presist er ineffektiviteten større desto mer variasjon det er mellom priselastisiteten i ulike næringer, men i praksis er dette trolig knyttet til nivået på imperfeksjonene.

det høyeste lønnsnivået, slik at det blir mest attraktivt å jobbe i disse bedriftene. De mest lønnsomme bedriftene vil derfor ha den største tilgangen av søkere på ledige stillinger. Disse bedriftene vil derfor i mindre grad bli utsatt for mangel på arbeidskraft.

Et tredje moment er at fordi de mest lønnsomme bedriftene vil ha det høyeste lønnsnivået, vil de også kunne velge de mest produktive arbeidstakerne, dersom lønnsforskjellene mellom ulike arbeidstakere er større enn produktivitetsforskjellene. Dette innebærer en gunstig fordeling av arbeidskraften dersom det også er slik at produktivitetsforskjellene mellom ulike arbeidstakere er størst i de mest lønnsomme/produktive bedriftene. Men denne siste forutsetningen er langt fra opplagt, generelt kan det like gjerne være i de minst lønnsomme bedriftene at høyproduktive arbeidstakere har høyest samfunnsøkonomisk produktivitet.

Argumentasjonen så langt har gått på permanente lønnsforskjeller. Dette er et viktig aspekt, fordi empiriske studier (bl.a. Kreuger og Summers, 1988, Dickens og Katz, 1988, og NOU 1988: 24) viser at lønnsforskjeller mellom ulike yrker og næringer i stor grad er permanente. Men det er også viktig å drøfte de effektivitetsmessige virkningene av om sentralisering og inntektspolitikk gjør **lønnsdannelsen mindre fleksibel** i forhold til endringer i markedsforholdene. Ved endringer i markedsforholdene er det ikke lenger noe klart skille mellom ulike typer arbeidskraft og arbeidskraft i ulike bedrifter og næringer som har de samme kvalifikasjoner - uansett vil det vanligvis være kostnader forbundet med å flytte arbeidskraft fra en bedrift til en annen (selv om kostnadene naturligvis vil variere sterkt i ulike tilfeller).

Dersom etterspørselen etter en type arbeidskraft øker, vil lønnen for denne typen arbeidskraft også øke, og lønnsøkningen er større jo mer fleksible lønningene er. Dette vil gi nye arbeidstakere motivasjon til å utdanne seg til det yrket som har høyere lønn. På samme måte vil lavere lønn i yrker med redusert etterspørsel medføre redusert rekruttering til yrket. Ved endret etterspørsel rettet mot enkelte bedrifter eller næringer vil fleksibel lønn kunne forhindre nedskjæringer og nedleggelse. Dette er særlig viktig dersom problemene er midlertidige (også midlertidige problemer kan forårsake konkurser, bl.a. pga. imperfeksjoner i kredittmarkedene).

Ved permanent etterspørselssvikt rettet mot et yrke/bedrift/bransje bør deler av arbeidskraften flyttes over i annen virksomhet som gir høyere avkastning. Ved fleksible lønninger vil dette skje ved at de arbeidstakere som har minst kostnader ved å omstille seg til et annet yrke/bedrift/bransje, velger å gjøre dette. Fleksible lønninger gir på mange måter en

gunstig omstillingsprosess, ved at arbeidstakerne selv velger om de vil forlate et yrke/bedrift for å få høyere lønn et annet sted.

Dersom lønningene ikke er fleksible, vil resultatet på kort sikt bare bli mangel på noen typer arbeidskraft, og arbeidsledighet for andre typer. I så fall vil forskjellene i jobbmuligheter fungere som et signal om hvilket yrke en bør utdanne seg til. Fra et teoretisk synspunkt er det ikke opplagt hvilken type signal, forskjeller i lønn eller forskjeller i jobbmuligheter, som er mest effektivt til å omstille arbeidskraften (OECD, 1965, Pissarides og Moghadam, 1990). Lønnsfleksibilitet har en fordel ved at det bidrar til å forhindre arbeidsledighet. Til gjengjeld skaper lønnsfleksibilitet større variasjon i lønningene til de som er i jobb, dvs. større lønnsforskjeller.<sup>4</sup>

Ved drøftingen av lønnsfleksibilitet er det viktig å huske på at dette gjelder begge veier, både lavere lønn ved lavere produktivitet/lønnsomhet og høyere lønn ved høyere produktivitet/lønnsomhet. Dette er et sentralt punkt i Rehn-Meidner-modellen, som har utgjort det intellektuelle grunnlaget for svensk fagbevegelses solidariske lønnspolitikk i store deler av etterkrigstiden. Her var tankegangen at lik og høy lønn i alle bedrifter ville øke veksttakten ved å kombinere to effekter. For det første skulle den høye lønnen drive ineffektive bedrifter ut av markedet, og dermed frigjøre arbeidskraft til de mer effektive bedriftene. For det andre ville sentraliserte forhandlinger holde lønnsnivået nede i de mest produktive bedriftene, noe som gjør det mer lønnsomt å investere i nye fabrikker og bedrifter (Moene og Wallerstein, 1997, se lignende mekanisme i Agell og Lommerud, 1993).

Tiltak for å styrke lavtlønnsgrupper har ifølge standard økonomisk teori en negativ virkning, ved at økte lønninger gir lavere sysselsetting. Innen teori om likevektsledighet (se for eksempel Layard m. fl. 1991) fører økt lønnspress til økt likevektsledighet. Men heller ikke her er bildet entydig. Innen monopsoni-modeller, der bedriftene bevisst velger en lav lønn selv om det fører til at de har vanskelig med å rekruttere nok arbeidskraft, kan økt lønn føre til økt sysselsetting. Dolado m.fl. (1996) gir en oversikt over studier av virkningen på sysselsettingen av lovfestede minimumslønninger, der noen studier finner at minimumslønninger har en negativ virkning på sysselsettingen (særlig for unge arbeidstakere), mens andre studier finner en positiv virkning på sysselsettingen (særlig for samlet sysselsetting). For Norge peker NOU

---

<sup>4</sup> Økte lønnsforskjeller kan også kreve lavere ledighetstrygd, fordi ellers vil en del arbeidsledige tape på å si ja til en lavtlønnsjobb. Lavere ledighetstrygd vil ofte kunne være sosialt uakseptabelt.

1994:3 på at begynnerlønnen i en rekke deler av arbeidslivet kan være så høy at det svekker mulighetene for svake grupper til å komme inn i arbeidsmarkedet.

Dette er et felt der det er meget vanskelig å gjennomføre overbevisende empiriske studier, noe som avspeiles i at det er gjort få forsøk på dette. OECD (1997) finner i en internasjonal sammenligning mellom OECD-land ingen signifikant sammenheng mellom sentraliseringsgrad i lønnsfastsettelsen og veksten i reallønningene. Hibbs og Locking (1995) finner noe empirisk støtte på svenske data for at reduksjonen i lønnsforskjeller mellom ulike næringer frem til ca. 1970 bidro til økt produktivitet, mens reduksjonen i lønnsforskjeller innen bedriftene i perioden 1970-83 førte til lavere produktivetsvekst.

#### **4. Lønnforhandlinger på to nivåer.**

Grovt sett skjer lønnsdannelsen i Norge på to nivåer. Først er det lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå (tarifforhandlingene), mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner (som innen LO-NHO området kan skje sentralisert eller forbundsvist), deretter er det i de fleste områder lokale forhandlinger i den enkelte bedrift. Innen offentlig sektor er de sentrale forhandlingene dominerende, men det er også et visst rom for lønnsjustering på lokalt nivå. Hvordan skal et slikt to-nivå system vurderes i forhold til diskusjonen over om sentralisering versus desentralisering av lønnsfastsettelsen?

Et viktig punkt i en slik vurdering er i hvilken grad resultatet fra de sentrale forhandlingene (tariffilletget) påvirker det endelige lønnsnivået. I offentlig sektor blir rammene for de lokale oppgjørene i all hovedsak bestemt sentralt, slik at de sentrale oppgjør er avgjørende. I LO-NHO området blir det vanligvis ikke gitt bindende rammer for de lokale oppgjørene, slik at de lokale oppgjørene kan ha en stor betydning for det endelige utfallet. Teoretisk sett innebærer dette en mulighet for at de sentrale oppgjørene blir uten betydning. Dette vil være tilfelle dersom de lokale tilleggene (lønnsglidningen) avhenger negativt av tariffilletget, slik at en krone mer i tariffilletget medfører en krone mindre lønnsglidning (og omvendt). Men empiriske studier tyder på at dette ikke er tilfelle. Større tariffilletget slår i liten grad ut i lavere lønnsglidning, slik at tariffilletget har sterk betydning for det endelige lønnsnivået (se Holden, 1989, 1997, og videre referanser der).

Enkelt sagt er tankegangen bak et system med forhandlinger på to nivåer at de sentrale forhandlingene skal ivareta felles hensyn (som arbeidstidsreformer, indeksregulering, lavtlønnstillegg og generelle tillegg), og de lokale forhandlingene skal ivareta lokale hensyn.

Ideelt kan de sentrale forhandlingene dermed sikre en ansvarlig nominell ramme, samtidig som de virker dempende på lønnsforskjellene. De lokale forhandlingene kan ivareta hensynet til mikroflexibilitet. I bedrifter med dårlig lønnsomhet blir det lav lønnsvekst, slik at bedriften får større mulighet til å greie seg. I bedrifter med god lønnsomhet blir det større lønnsvekst - dette gir bl.a. arbeidstakerne motivasjon til å bidra til å gjøre bedriften mer effektiv og letter bedriftens rekruttering av flere arbeidstakere.

I noen grad kan et to-nivå system fungere på denne måten. F.eks. tyder norske og internasjonale erfaringer på at et sterkt sentralt element i lønnsdannelsen gir en helt annen mulighet til å tilpasse lønningene til en nasjonal krisesituasjon. Lokale justeringer til sentrale avtaler kan også innebære tilstrekkelig motivasjon for arbeidstakerne til å fremme bedriftens produktivitet, selv om lønnen blir mindre avhengig av bedriftens overskudd enn den ville vært i et system med bare lokale forhandlinger. Men dersom et to-nivå system skal fungere på denne måten, er det viktig at de lokale tilleggene ikke blir for store. Store lokale tillegg gjør det vanskelig å oppnå koordinert lønnsmoderasjon, og gevinsten ved det sentraliserte elementet kan derfor bli borte. Store lokale tillegg kan også lede til store lønnsforskjeller mellom bedrifter og næringer, noe som kan føre til samfunnsøkonomisk sett mindre effektiv bruk av arbeidskraften.

## **5. Avslutning**

Innen sosialøkonomiske læreboksteorier om fullkommen konkurranse i alle markeder, inklusive arbeidsmarkedet, leder lønnsstrukturen til samfunnsøkonomisk effektivitet gjennom en god utnyttelse av arbeidskraften til ulike anvendelser. I en virkelig økonomi er det en rekke grunner til lønnsstrukturen ikke er samfunnsøkonomisk effektiv. For det første kan markedsbestemte lønninger lede til for høy inflasjon, ved at inflasjonsforventningene overstiger myndighetenes målsettinger for inflasjonen. For det andre kan desentralisert lønnsfastsettelse medføre for sterkt lønnspress, ved at partene i arbeidslivet ikke tar hensyn til de negative indirekte virkningene som høy lønn for en gruppe har for andre grupper i økonomien. Dette kan bl.a. medføre høyere arbeidsledighet. For det tredje vil lønnsdannelsen i en faktisk økonomi generelt lede til lønnsforskjeller som er forskjellige fra de lønnsforskjeller som er samfunnsøkonomisk mest effektive. I tillegg til avvikene fra samfunnsøkonomisk effektivitet kommer at de politiske myndigheter ofte vil ønske en jevnere inntektsfordeling enn den som vil eksistere i en markedsøkonomi.

Denne artikkelen fokuserer på de effektivitetsmessige virkningene av den sammenpressing av lønnsforskjellene som sentralisert lønnsfastsettelse ser ut til å medføre. Lønnsforskjeller mellom ulike typer arbeidskraft, inndelt etter kunnskaper, ferdigheter og geografisk lokalisering, har en gunstig virkning i den grad slike lønnsforskjeller bidrar til å skape likevekt mellom tilbud og etterspørsel etter de ulike typer arbeidskraft. Dersom lønnsforskjellene er større eller mindre enn det som gir balanse i arbeidsmarkedet, vil dette kunne medføre mangel på noen typer arbeidskraft og arbeidsledighet for andre typer arbeidskraft, og dermed lavere effektivitet i økonomien. Dersom for eksempel en yrkesgruppe har særlig sterk forhandlingsposisjon i lønnsforhandlingene, og dermed oppnår høy lønn, leder dette til lavere effektivitet.

En betydelig andel av lønnsspredningen er imidlertid ikke knyttet til ulike typer arbeidskraft, men et resultat av lønnsforskjeller mellom bedrifter og bransjer for grovt sett de samme typer arbeidskraft. I utgangspunktet har slike lønnsforskjeller en negativ virkning på effektiviteten i økonomien. Dersom ulike bedrifter betaler forskjellig lønn for den samme type arbeidskraft, så bruker de bedrifter som betaler høy lønn for lite av denne arbeidskraften, og de bedrifter som betaler lav lønn, bruker for mye. På den annen side er det også noen grunner som tilsier at lønnsnivået til en viss grad bør avhenge av bedrift eller bransje. For eksempel kan bedrifter med særlig høye opplæringskostnader velge å betale høyere lønn for å kunne holde på arbeidskraften. Lokale lønnsjusteringer kan også ha en gunstig virkning på arbeidstakernes motivasjon. I mange situasjoner vil likevel desentralisert lønnsfastsettelse, enten bedrifts- eller bransjevis, kunne medføre større lønnsforskjeller enn det som er samfunnsøkonomisk gunstig.

Nå kan selvfølgelig ikke de politiske myndigheter bestemme at lønnsstrukturen i samfunnet skal endres, selv om en skulle mene at dette er ønskelig. Derimot kan myndighetene påvirke lønnsstrukturen ved å påvirke rammebetingelsene for lønnsfastsettelsen. Jeg skal ikke her gå langt i å spekulere over hvilke offentlige inngrep som kan forsvares av rene effektivitetshensyn, men bare nevne noen opplagte kandidater. For det første kan konkurransepolitikk og reguleringer dempe bedrifters markedsrett, og dermed forhindre at særlig god fortjeneste i noen bedrifter og næringer trekker opp lønnsnivået i disse bedriftene/næringene. For det andre kan en bruke ulike virkemidler (bl.a. tvungen lønnsnemnd) for å forhindre at grupper av arbeidstakere med særlig sterk forhandlingsposisjon (knyttet til

effektivt streikevåpen og/eller sterkt begrenset tilgang på denne type arbeidskraft) benytter sin forhandlingsposisjon til å oppnå særlig høy lønn.

Offentlige myndigheter må naturligvis også ta andre hensyn enn virkningene på økonomiens effektivitet. Rettferdighetshensyn kan tilsi andre, og muligens flere, inngrep enn hensynet til økonomiens effektivitet. Motsatt kan hensyn til demokratiske rettigheter og fri organisasjonsrett i mange tilfeller tilsi mer forsiktighet i bruk av offentlige inngrep.

### **Referanser:**

Agell, J. og K.E. Lommerud (1993). Egalitarianism and growth. Scandinavian Journal of Economics 95, 559-579.

Akerlof, G.A. og J.L. Yellen. (eds) (1986). Efficiency wage models of the labour market. Cambridge: Cambridge University Press.

Barth, E. og J. Zweimüller (1992). Labour market institutions and the industry wage distribution. Empirica 19, 2, 181-201.

Calmfors, L. og J. Driffill (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. Economic Policy, April, 14-61.

Dickens, W.T. and L.F. Katz (1988). Inter-industry wage differences and industry characteristics. In K. Lang and J.S. Leonard (eds). Unemployment and the Structure of Labor Markets. New York: Basil Blackwell.

Dolado, J., F. Kramarz, S. Machin, A. Manning, D. Margolis og C. Teulings (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. Economic Policy 23, 317-372.

Hibbs, D. A. og Locking, H. (1995). Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden. FIEF Working Paper 128. Stockholm.

Hoel, M. (1990). Efficiency wages and local versus central wage bargaining. Economics



Letters 30, 175-179.

Holden, S. (1989). Wage drift and bargaining. Evidence from Norway. Economica 56, 419-432.

Holden, S. (1997). Wage drift and the relevance of centralised wage setting. Kommer i Scandinavian Journal of Economics.

Holden, S. (1998). Inntektspolitikken – hvordan virker den og hva kan oppnås? Kommer som arbeidsnotat fra Finansdepartementet.

Hægeland, T. og T. J. Klette (1997). Do higher wages reflect higher productivity? Discussion Papers 208, Statistisk Sentralbyrå.

Jackman, R. (1995). Unemployment and wage inequality in OECD countries. Centre for Economic Performance Discussion Paper 235, London School of Economics.

Jackman, R., R. Layard og S. Nickell (1996). Combatting unemployment: Is flexibility enough? Centre for Economic Performance Discussion Paper 293, London School of Economics.

Jackman, R., R. Layard, M. Manacorda og B. Petrongolo. (1997). European versus US unemployment: Different responses to increased demand for skill? Centre for Economic Performance Discussion Paper 349, London.

Kreuger, A.B. and L.H. Summers (1988). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. Econometrica 56, 259-293.

Krugman, P. (1994). Past and prospective causes of high unemployment. I Reducing unemployment: Current issues and policy options. The Federal Reserve Bank of Kansas City Symposium.

Layard, R., S. Nickell og R. Jackman. (1991). Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford University Press.

Manning, A. (1995). How do we know that real wages are too high? Quarterly Journal of Economics.

Moene, K.O., M. Wallerstein og M. Hoel. (1993). Bargaining structure and economic performance. I Flanagan, R.J., K.O. Moene og M. Wallerstein (eds.) Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance. Oxford University Press.

Moene, K.O. og M. Wallerstein. (1997). Pay inequality. Journal of Labour Economics 15, 403-430.

Nickell, S. og B. Bell (1996). Would cutting payroll taxes on the unskilled have a significant impact on unemployment? Centre for Economic Performance Discussion Paper 276, London School of Economics.

NOU 1988:24. Inntektsdannelsen i Norge.

NOU 1994:3. Ungdom, lønn og arbeidsledighet.

OECD (1965). Wages and labour productivity. Paris.

OECD (1997). Employment Outlook. Paris.

Osborne, M.J. og A. Rubinstein (1990). Bargaining and Markets. San Diego: Academic Press.

Pissarides, C. og R. Moghadam (1990). Relative wage flexibility in four countries. I L. Calmfors (ed). Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries, Oxford University Press.

Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. I Handbook of Labour Economics vol

1. O. Ashenfelter og R. Layard (eds). North-Holland.

Rowthorn, R.E. (1992). Centralisation, employment and wage dispersion. Economic Journal 102, 506-523.

Rødseth, A. (1993). Efficiency wages and local versus central bargaining. Oxford Economic Papers 45, 470-481.

Wallerstein, M. (1990). Sentraliserte lønnsforhandlinger og økonomisk utvikling. Søkelys på arbeidsmarkedet, 53-58.

Weiss, A. (1991). Efficiency wages. Models of unemployment, layoffs, and wage dispersion. Clarendon Press, Oxford.