

Erling Barth

Hvorfor så store forskjeller i lønnsstruktur mellom land?

Under overskriften ”Forskningstema” tar vi opp problemstillinger fra den internasjonale forskningslitteraturen. Formålet er ikke å være fullstendige, men å formidle noen hovedideer og knytte forbindelsen til norsk forskning og virkelighet. I dette nummeret presenteres noen av forklaringene bak forskjellene i lønnsstruktur mellom land og over tid.¹

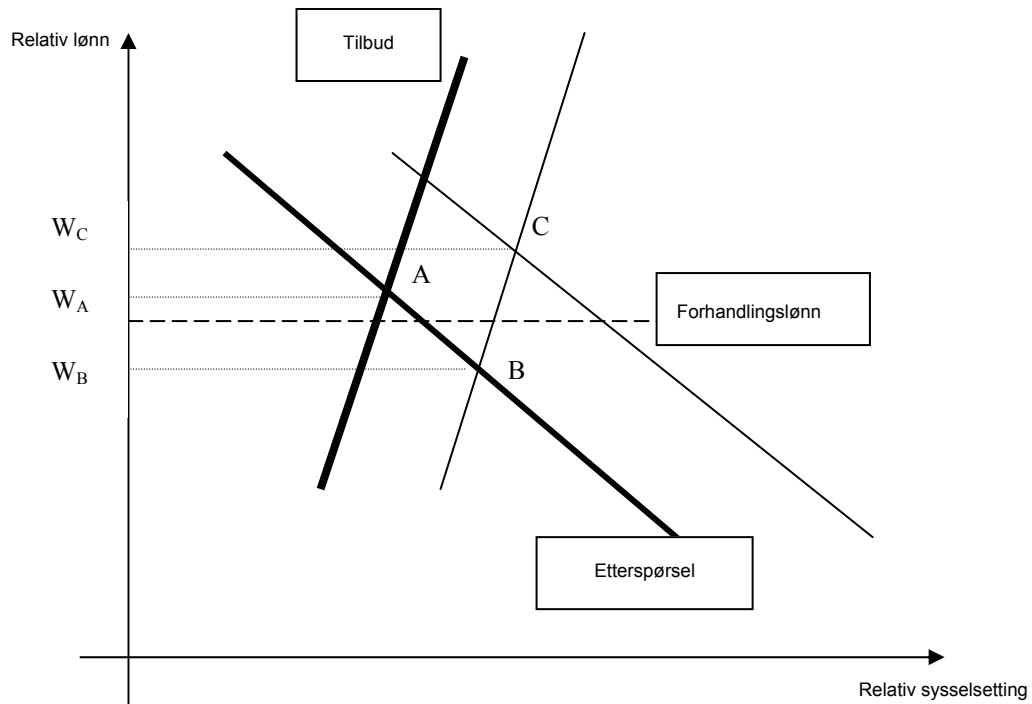
En bedriftsleder i USA kan tjene førti ganger mer enn medianarbeideren på samme bedrift. I Norge tjener en tilsvarende leder fire ganger mer enn medianarbeideren på samme bedrift.² Men det er ikke bare i toppen og bunnen av lønnspyramiden at det er store forskjeller i relative lønninger mellom land. Ser vi på lønnspremien for utdanning, finner vi samme typen forskjeller. Lønnspremien for ett år mer utdanning, målt i prosent høyere timelønn, ligger på rundt fem prosent i Norge og rundt ti prosent i Canada. Det er store variasjoner i lønnspremien for utdanning mellom land, også innenfor Europa. I Portugal er lønnspremien ti–tolv prosent, mens den i Sverige er omtrent som her (Barth og Røed 2002). Alt i alt er det store variasjoner i relative lønninger mellom land. Ifølge Barth et al. (2001) ser disse forskjellene ikke ut til å bli utjevnet over tid. Dette er overraskende så lenge vi her snakker om land som dels har åpen migrasjon mellom seg, og dels har betydelig omfang av handel seg imellom. Ifølge standard handelsteori skulle relative lønninger utjevnes som følge av internasjonalisering og handel. Men det gjør de ikke. Hvordan kan det ha seg?

I denne artikkelen presenteres noen av forklaringene bak forskjellene i lønnsstruktur

mellom land og over tid. Dette er et aktivt forskningsfelt med til dels motstridende forklaringer, og jeg begrenser meg til noen av de viktigste bidragene. En forklaring tar utgangspunkt i tilbudet på arbeidskraft med ulike kvalifikasjoner. La oss ta utdanning som eksempel. Hvis et land har få arbeidstakere med høyere utdanning, vil bedriftene være villige til å betale mer for denne knappe faktoren. Det er altså helningen på den relative etterspørselskurven som bestemmer virkningen på lønn. Katz og Murphy (1992) beregner substitusjonselastisiteten til 1.4 mellom høyt og lavt utdannede på amerikanske data. Dette betyr at hvis relative lønninger øker med 1 prosent, går relativ etterspørsel ned med 1.4 prosent. Barth og Røed (2002) bruker et panel av data fra europeiske land, og finner en substitusjonselastisitet i samme størrelsesorden. Figur 1 illustrerer sammenhengen mellom tilbudet på høyere utdanning og relativ lønn. I utgangspunktet er vi i situasjon A, så skifter tilbudet utover, og nytt likevektslønnnivå blir B. På grunn av helningen på etterspørselskurven er den nye likevektslønnen lavere enn før.

Forklaringen på at vi ikke har observert reduserte lønnsforskjeller over tid – i mange land har lønnsforskjellene gått opp sammen

Figur 1. Relativ etterspørsel, relativt tilbud og relativ lønn



med det økte tilbudet av høyere utdanning – finner vi i en samtidig økning i etterspørselen etter høyere utdanning. De fleste forfattere ser denne økningen i sammenheng med teknologisk framgang som innebærer mer bruk av høyt kvalifisert arbeidskraft. I figuren har vi illustrert denne utviklingen med et samtidig skift i etterspørselskurven, som gjør at vi ender opp i punkt C, med høyere lønnsforskjeller etter at både tilbud og etterspørsel har skiftet. En forklaring på at lønnsforskjellene økte mer i USA og England enn på det kontinentale Europa, ville innenfor denne teorien komme av at tilbudet av høyere utdanning økte mer på kontinentet enn i England og USA.

En annen forklaring, som også legger vekt på forskjeller i tilbudet av arbeidskraft, går ut på at arbeidstakerne i land med en mer sammenpresset lønnsstruktur i utgangspunktet er mer homogene enn arbeidstakerne i land med større lønnsforskjeller. Hvis kvali-

fikasjonene i utgangspunktet er like, vil det være færre grunner til lønnsforskjeller. Én grunn til slike forskjeller mellom land kan for eksempel være forskjeller i kvaliteten på utdanningssystemet på ulike nivåer. Hvis kvaliteten på høyere utdanning er dårlig, får vi små forskjeller; hvis kvaliteten på lavere utdanning er spesielt god, får vi også små lønnsforskjeller. Begge disse forklaringene har vært brukt for å begrunne forskjeller i lønnsstruktur mellom land som Norge og England eller Tyskland og USA. Freeman og Devroye (2001) viser imidlertid, med data fra IALS (International Adult Literacy Survey), at forskjellene mellom land i observerte kvalifikasjoner ikke kan forklare særlig mye av forskjellene i lønnsstruktur. Leuven et al. (2004) argumenterer derimot for at man, med mer detaljerte mål på kvalifikasjoner enn bare utdanningsnivå, kan forklare store deler av forskjellene i lønnsstruktur mellom land med forskjeller i tilbud og etter-

spørsel. Men også de erkjenner at store deler av variasjonen mellom land ikke kan forklares fullt ut av tilbuds- og etterspørselsforhold.

Forskjeller i kvalifikasjoner kan altså ikke forklare alle forskjellene. Selv når vi kontrollerer for forskjeller i tilbudet av høyere utdanning, finner vi store forskjeller mellom land. Disse kan forklares ved forskjeller i institusjoner for lønnsdannelse. Wallerstein (1999) viser at en betydelig del av variasjonen i lønnsforskjeller mellom land og over tid kan forklares ved hjelp av forhandlingsnivå, selv etter kontroll for tilbuds- og etterspørselsforhold. Blau og Kahn (1996) argumenterer tilsvarende for at institusjoner som koordinerte lønnsforhandlinger, forklarer mer av forskjellene mellom land enn tilbud og etterspørsel.

Koordinering av lønnsdannelsen gir lavere lønnsforskjeller. Barth et al. (2003) drøfter en rekke grunner til denne sammenpressingen. At fagforeningene ønsker mindre lønnsforskjeller, er mindre kontroversielt, men som Wallerstein og Moene (2003) viser, vil også *arbeidsgiverne* være tjent med en slik sammenpressing. I tilfeller med effektivitetslønsmekanismer og lignende vil en sammenpressing mellom bedrifter bidra til å redusere effektene av eksterne virkninger mellom bedrifter. Enkelt sagt: En bedrift kan ønske å gi sine egne ansatte høyere lønn, men vil alltid være tjent med små lønnsforskjeller i andre bedrifter. Det har vist seg som et robust resultat at lønnsforskjellene er mindre i land med mer koordinerte lønnsforhandlinger (OECD 2004). I figur 1 kan vi tenkte oss, som en forenkling, at forhandlingspartene bestemmer seg for en relativ lønn, uavhengig av tilbud og etterspørsel, markert som linjen merket "Forhandlingslønn" i figuren. I dette tilfellet vil vi i utgangspunktet måtte regne med ubalanser i markedene, med høyere arbeidsledighet for folk med lavere kvalifikasjoner enn for de med høyere kvalifikasjoner.

Men forskjeller i relativ lønn mellom land vil påvirke ressursallokeringen, investeringer og anvendelsen av ny teknologi. Barth et al. (2003) argumenterer for at en sammen-

pressing fra toppen vil gi arbeidsgiverne incentiver til å satse på kunnskapsintensiv produksjon, noe som også vil heve produktiviteten til komplementære faktorer, som ufaglært arbeidskraft. Acemoglu (2003) argumenterer for at en sammenpressing fra bunnen vil føre til en oppgradering av kvalifikasjonsnivået til ufaglærte, dels gjennom teknologibruk og dels gjennom opplæring på jobben, og dermed øke deres produktivitet. Poenget her er at relative lønninger i seg selv påvirker beliggenheten av etterspørselskurven i modellen. I dette tilfellet vil lønnsdannelsesmekanismene lede til en tilpasning som gjør at den relative etterspørselskurven skifter mindre med lønnsammenpressing, nettopp fordi ufaglærte også blir mer produktive. På denne måten blir det mulig å ha balanse i forskjellige økonomier med til dels betydelige forskjeller i relative lønninger.

Vi vet ikke hva framtiden vil bringe, og det er mulig at vi en eller annen gang vil se på disse forskjellene i lønnsstruktur som resultater av historiske forhold og kortsiktige ubalanser. Men det ser faktisk ikke slik ut i dag. Forskjellene i lønnsstruktur er betydelige, de er temmelig stabile, og de henger systematisk sammen med lokale forskjeller i både tilbudet av kvalifikasjoner og institusjoner for lønnsdannelse. Det ser heller ikke ut til å være klare forskjeller i suksess, målt ved for eksempel produktivitetsutvikling eller økonomisk vekst, mellom land med ulik lønnsstruktur. Landene i OECD-området opplever alle betydelig økonomisk vekst og produktivitetsutvikling (se f.eks. Blanchard 2004). Men én effekt er klar: Land med en mer sammenpresset lønnsstruktur har en jevnere inntektsfordeling.

Noter

1. Artikkelen er en del av rapporteringen fra EU-kommisjonens prosjekt EDWIN under femte rammeprogram [Contract number: HPSE-CT-2002-00108]. Se www.etla.fi/edwin
2. Tall presentert av Iver Bragelien på Samfunnsøkomenes høstkonferanse 12. november 2004.

Referanser

- Acemoglu, D. (2003), "Cross-Country Inequality Trends". *Economic Journal*, 113:F121–F149.
- Barth, E., K.O. Moene og M. Wallerstein (2003), *Likhet under press. Ufordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barth, E. og M. Røed (2000), "Lønnsomheten av utdanning – variasjoner over tid og mellom land". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17:59–68.
- Barth, E. og M. Røed (2002), "Do We Need all that Higher Education? Evidence from 15 European countries". I: R. Asplund (red.), *Education and Earnings, further evidence from Europe*. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Barth, E., A. Chevalier, G. Lanot, M. Røed og R. Zweimüller (2001), "Factor price insensitivity? Evidence from the market for higher education in Europe". *ISF. paper 2001:005*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Blanchard, O. (2004), "The Economic Future of Europe". Forthcoming *Journal of Economic Perspectives*.
- Blau, F., og L. M. Kahn (1996), "International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces." *The Journal of Political Economy*, 104: 791-837.
- Freeman, R. og D. Devroye (2001), "Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries?". NBER Working Paper # 8140.
- Katz, L. og K. Murphy (1992), "Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors". *Quarterly Journal of Economics*, 107:35–78.
- Leuven, E., H. Oosterbeek og H. van Ophem (2004), "Explaining International Differences in Male Skill Wage Differentials by Differences in Demand and Supply of Skills". *The Economic Journal*, 114:466–486.
- OECD (2004), *Employment outlook*.
- Wallerstein, M. og K.O. Moene (2003), "Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism?". *Journal of Theoretical Politics*, 15:271–297.
- Wallerstein, M. (1999), "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies". *American Journal of Political Science*, 43: 649–680.