

# Løn, Lønspredning og Decentrale Forhandlinger

Jakob R. Munch, Københavns  
Universitet

# Motivation

- Kraftigt ledighedsfald op gennem 1990erne
- DØR 2002: Udover konjunkturer skyldtes det
  - Orlov- og efterlønsordninger
  - Overgang fra passiv til aktiv arbejdsmarkedspolitik
  - Decentralisering af løndannelsen
- Hvordan påvirker decentralisering af løndannelsen i det private arbejdsmarked løn og lønspredning?
- Udgangspunkt i Dahl, C., D. le Maire og J. R. Munch (2013), "Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining", Journal of Labor Economics.



### SOMMERLIV

INTERVIEW · BØGER · MAD&VIN

Mesterkokkens egen opskrift på pizza og slush-ice



**Susse Wold:** Jeg er ikke nogen diva

**Fem stjerner** til papvin fra Chile



### REJSELIV

**Fransk på den tyske måde**

Guide til ferieoplevelser i Alsace



# Gevinst ved lokalt aftalt løn

Langt de fleste opnår en højere løn, når de forhandler lønnen lokalt fremfor centralt. Det viser ny forskning fra Københavns Universitet. De lokale lønforhandlinger har over en tiårig periode i gennemsnit givet en fem procent højere løn end når lønnen dikteres fra centralt hold. Det er de bedst uddannede med størst erfaring, der høster den største gevinst.

4 BUSINESS

Folk yder lidt mere, fordi de er klar over, at de ved at skabe resultater for virksomheden også selv kan få mere i løn.

Tonny Haurholm, elektriker og tillidsmand



# Lønssystemer i det private arbejdsmarked

- Normalløn:
  - Lønnen fastlægges direkte i overenskomsten uden mulighed for at forhandle løn i overenskomstperioden
- Minimalløn/mindstebetaling:
  - I overenskomsten fastlægges alene en basisløn, hvorefter den faktiske løn forhandles lokalt i form af tillæg til basislønnen
- Uden lønsats:
  - Personlige lønaftaler uden centralt forhandlet basisløn

# Decentralisering i 1990erne

- Decentraliseringen begyndte i 1989, hvor flere organisationer på arbejdsgiversiden blev slået sammen
  - Eksempel: Dansk Industri (DI) blev dannet i 1991
- På lønmodtagersiden blev flere organisationer også slået sammen for at matche udviklingen
- Med sammenlægningerne blev organisationerne mere differentierede, og der opstod behov for mere decentrale overenskomster

# Decentralisering i 1990erne

Lønssystemer på LO/DA-området. Andel af fuldtidsbeskæftigede i pct., der er på:

	Overenskomstår								
	1989	1991	1993	1995	1997	2000	2004	2007	2010
<b>Normalløn - aftaltes centralt</b>	34	19	16	16	16	15	16	16	16
<b>Mindstebetaling/ minimalløn</b>	62	77	80	73	67	65	62	62	63
<b>Uden lønsats</b>	4	4	4	11	17	20	22	22	21
<b>I alt</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100

- Decentraliseringen i 1990erne kan bruges til at svare på spørgsmålet:
  - Hvad sker der med lønnen, når den overgår fra at blive forhandlet centralt til at blive forhandlet lokalt?

# Forventede effekter af decentralisering

- Lønniveauet:
  - Overskudsdeling: højere løn decentralt
  - Effektivitetsløn: virksomhederne kan tilskynde til at øge arbejdsindsatsen med højere løn på lokalt niveau
  - Men lokale lønkrav kan også modereres, hvis gennemslag på virksomhedens priser er stort
- Lønspredning:
  - Løn er bedre i overensstemmelse med individuel produktivitet og virksomhedsspecifikke forhold -> større lønspredning decentralt

# Data

- 10 årig periode 1992-2001
- Dækker 36 overenskomstråder og udgør 85 pct. af DA/LO-området
- Overenskomstråder defineret ud fra ansattes stilling og branche
- Lønssystemer fastlagt ud fra oplysninger for hvert overenskomstråde og årstal



# Decentralisering og lønniveauet

Table 7  
Linear Panel Data Models

	Ordinary Least Squares (1)	Worker Fixed Effects (2)	Job-Spell Fixed Effects (3)	Job-Spell Random Effects Mundlak (4)
Firm-level bargaining	.0614*** (.0079)	.0368*** (.0069)	.0465*** (.0090)	.0495*** (.0085)
Two-tiered bargaining	-.0014 (.0060)	-.0061 (.0048)	.0004 (.0072)	.0007 (.0052)

- I gennemsnit stiger lønnen ca. 5 pct. når den forhandles lokalt ("uden lønsats") fremfor i Normallønsystemet.

# Afkast af uddannelse

Ved overgang til "uden lønsats"

- stiger lønnen for ufaglærte med 3,6 pct.
- stiger lønnen for faglærte med 5,0 pct.
- stiger lønnen for personer med kort videreg. udd. med 8,0 pct.
- stiger lønnen for personer med lang videreg. udd. med 8,7 pct.

# Afkast af erhvervserfaring

Ved overgang til "uden lønsats"

- falder lønnen for ansatte med 0-3 års erfaring med 7,4 pct.
- er lønnen for ansatte med 3-5 års erfaring uændret
- stiger lønnen for ansatte med 5-10 års erfaring med 2,6 pct.
- stiger lønnen for ansatte med 10-20 års erfaring med 4,9 pct.
- stiger lønnen for ansatte med 20-30 års erfaring med 5,5 pct.
- stiger lønnen for ansatte med 20-30 års erfaring med 5,0 pct.

# Lønspredning

Table 10  
Quantile Regression Model with Job-Spell Random Effects (Mundlak)

	Quantiles( $\tau$ )						
	$\tau = .05$	$\tau = .1$	$\tau = .25$	$\tau = .5$	$\tau = .75$	$\tau = .9$	$\tau = .95$
Firm-level bargaining	.033*** (.007)	.039*** (.006)	.055*** (.004)	.060*** (.004)	.055*** (.003)	.062*** (.009)	.072*** (.012)
Two-tiered bargaining	.006 (.007)	.004 (.006)	.002 (.004)	-.002 (.004)	-.008 (.005)	-.008 (.010)	.002 (.011)

Ved overgang til "uden lønsats" får

- Ansatte i bunden af lønfordelingen 3-4 pct. højere løn
- Ansatte i midten af lønfordelingen 5-6 pct. højere løn
- Ansatte i toppen af lønfordelingen 6-7 pct. højere løn

# Opsummering

## Ved overgang til "uden lønsats"

- stiger lønnen i gennemsnit med ca. 5 pct.
- stiger afkastet til erfaring og uddannelse
  - men ansatte med lav erfaring får lavere løn
- stiger lønspredningen: lønnen stiger både i bunden og toppen af lønfordelingen men mest i toppen

# Perspektiver for den off. sektor

- Der er ikke "overskudsdeling" i den offentlige sektor, så kan man forvente samme mekanismer her?
- Løn i overensstemmelse med individuel produktivitet kan stadig føre til forbedret samlet produktivitet