

Arbeidsmarked og lønnsdannelse

- Arbeidsmarkedsøkonomi
- Lønnsforskjeller og lønnsdannelse
- Investeringer i kunnskapskapital
- Kompenserende lønnsforskjeller
- Lønnsforhandlinger
- Effektivitetslønn og prestasjonslønn
- Friksjoner og monopsoni

Arbeidsmarkedsøkonomi

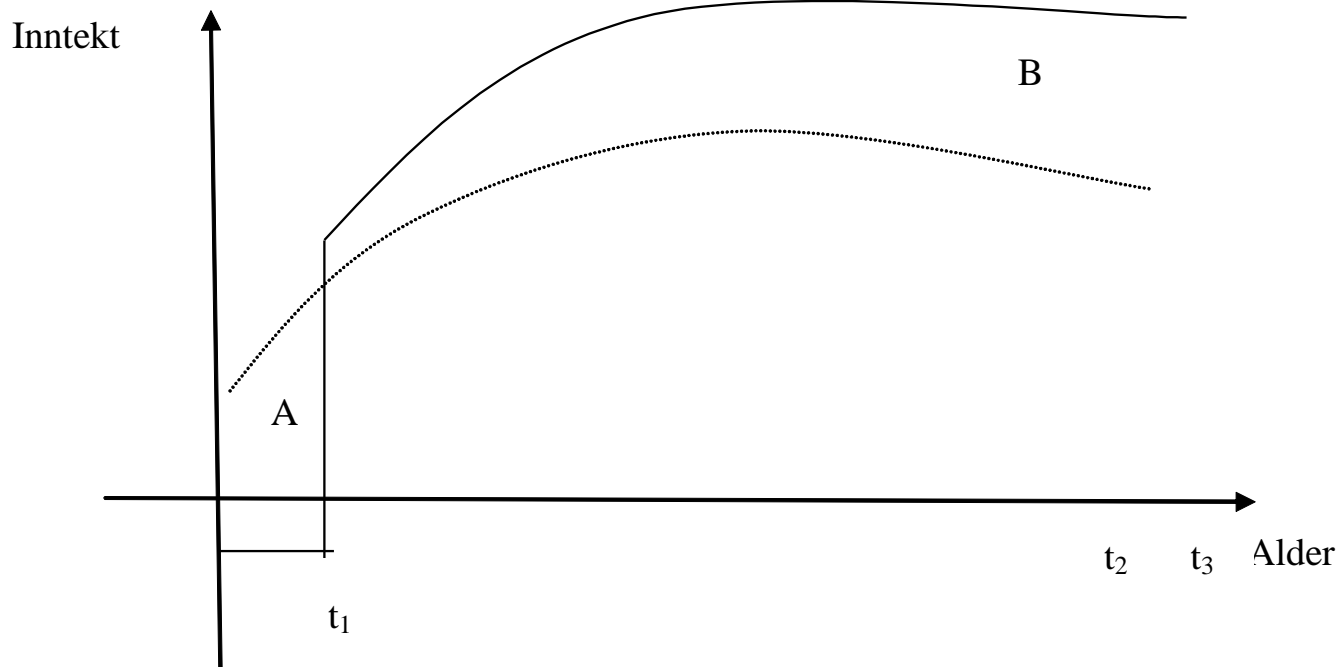
- Arbeidskraft: viktigste ressurs
- Allokering
- Arbeidsløshet
- Velferd
- Inntektsfordeling
- Utfordrende teori og empiri

Lønnsdannelse

- Allokering
 - $Pf'(L)=w$
- Arbeidsløshet
- Markedsteorien for enkel?
 - Arbeidskraftsetterspørse
 - Arbeidstilbud
 - Lønnsdannelse?

Utdanning som investering

Figur 2 Inntektsprofiler for to utdanningsvalg. Illustrasjon.

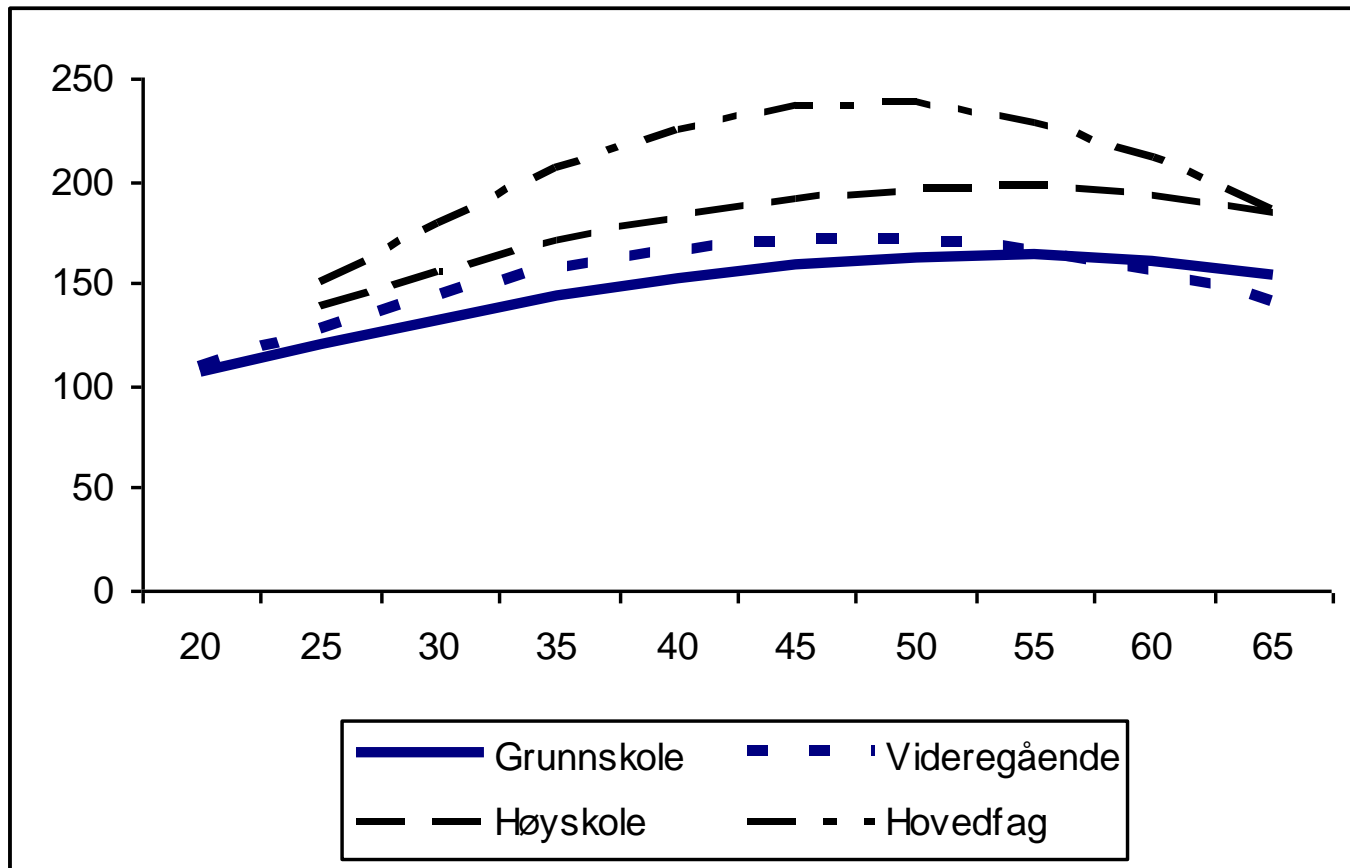


Tabell 1. Forskjeller i livsløpsinntekt, før og etter skatt. Millioner 2008-kroner

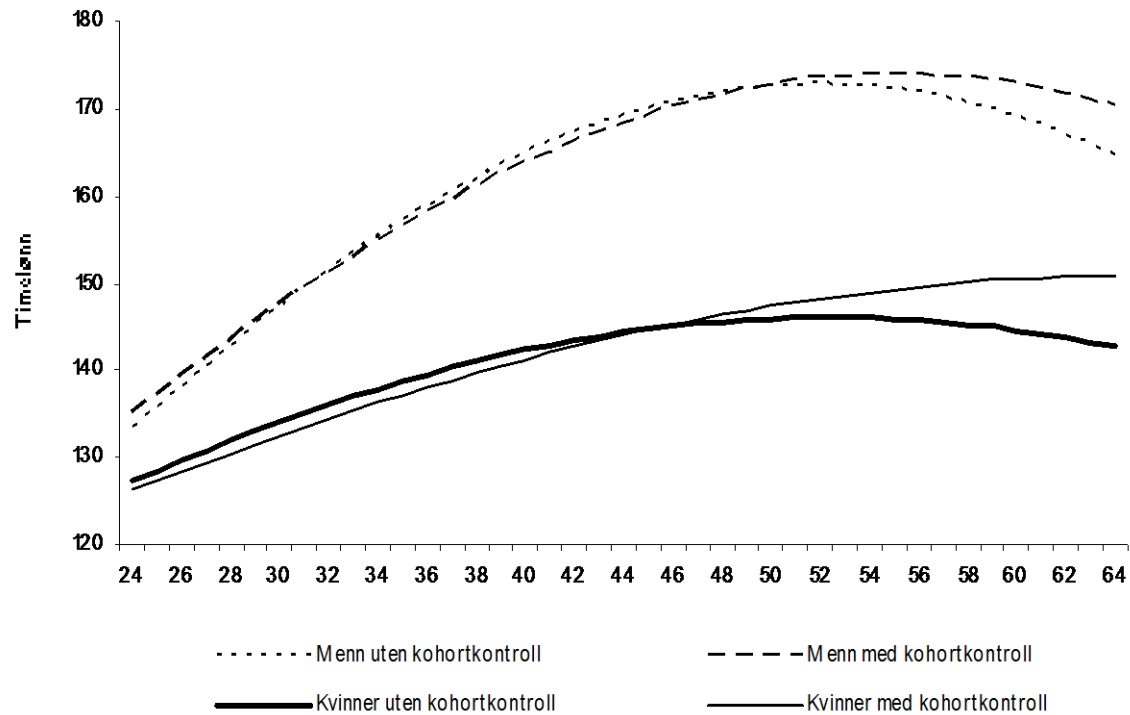
Utdanning	Før skatt	Relativ til allmenn- faglig videregående	Rangering	Etter skatt
1 Ingen utdanning utover grunnskole	9,43	0,91	42	6,87
2 Påbegynt videregående el. tilsv. skole	10,38	1,00	31	7,47
3 Fullført 12-årig videregående, allmenn el. tilsv.	10,35	1,00	32	7,46
4 Vdg., humaniora og estetikk	8,56	0,86	48	6,31
5 Vdg., kjemiske fag	13,42	1,30	11	9,24
6 Vdg., informasjon og datatekn.	10,20	0,99	33	7,36
7 Vdg., elektro	12,44	1,20	16	8,67
8 Vdg., mekaniske fag	11,55	1,12	22	8,17
9 Vdg., byggfag	11,15	1,08	26	7,94
10 Vdg., produksjonsfag	9,86	0,95	39	7,14
11 Vdg., helse og sosial	7,99	0,77	50	5,94
12 Vdg., primærnæringsfag	9,96	0,96	36	7,21
13 Vdg., samferdsel og sikkerhet	12,39	1,20	18	8,64
14 Vdg., servicefag	8,62	0,83	47	6,35
15 Øvrige vdg. Fagutdanninger	10,04	0,97	35	7,26
16 Påbygning til vdg., økonomi og administrasjon	10,69	1,03	28	7,64
17 Teknisk fagskole, håndverk og tekniske fag	13,17	1,27	12	9,07
18 Annen påbygning til vdg.	11,18	1,08	25	7,91
19 Førskolelærer	8,49	0,82	49	6,23
20 Allmenn-, faglærer el. Adjunkt	9,37	0,91	43	6,77
21 Journalist	12,40	1,20	17	8,57
22 Økonomi og administrasjon	12,82	1,24	14	8,81
23 Siviløkonom	17,12	1,65	3	11,06
24 Ingeniør	14,22	1,37	9	9,59
25 Maritim utdanning	12,36	1,19	19	8,55
26 Helsevern	9,32	0,90	44	6,77
27 Sykepleier	8,98	0,87	46	6,55
28 Sosialfag	9,06	0,88	45	6,60
29 Terapeutiske fag	9,79	0,95	41	7,05
30 Cand. mag., uspesifisert eller tverrfakultær	9,91	0,96	38	7,10
31 Cand. mag., hf-fag	9,84	0,95	40	7,06
32 Cand. mag., sv-fag	10,38	1,00	30	7,37
33 Cand. mag., mn-fag	12,32	1,19	20	8,47
34 Øvrige høyere utdanninger på 1-4 år	11,20	1,08	24	7,90
35 Humaniora og estetikk	9,94	0,96	37	7,06
36 Cand. theol. el tilsvarende	10,13	0,99	34	7,18
37 Sv- og juridiske fag	11,46	1,11	23	7,91
38 Cand. jur.	14,43	1,39	7	9,58
39 Høyere utd., økonomi og administrasjon	16,15	1,56	4	10,51
40 Sivilingeniør	16,12	1,56	5	10,49
41 Arkitekt og hagearkitekt	12,10	1,17	21	8,30
42 Mat.nat. hovedfag el. Tilsv	12,76	1,23	15	8,67
43 Cand. med.	19,64	1,90	1	12,30
44 Cand. odont., cand. pharm. Og cand. med. vet.	15,31	1,48	6	10,06
45 Sivilagronom, hagebruks- og forstkandidat	10,61	1,02	29	7,48
46 Militær utdanning	14,30	1,38	8	9,48
47 Øvrige høyere utdanninger på 5-6 år	10,81	1,04	27	7,56
48 Forsker, matematikk og naturfag	14,07	1,36	10	9,37
49 Forsker, helsefag	17,35	1,68	2	11,10
50 Andre forskerutdanninger	12,86	1,24	13	8,72
Beregnet årlig avkastning (prosent)	2,87			2,17

Kilde: Kirkebøen (2010).

Lønnsprofiler, menn



Figur 3. Lønnsprofil etter alder for kvinner og menn. Kontrollert for kohort



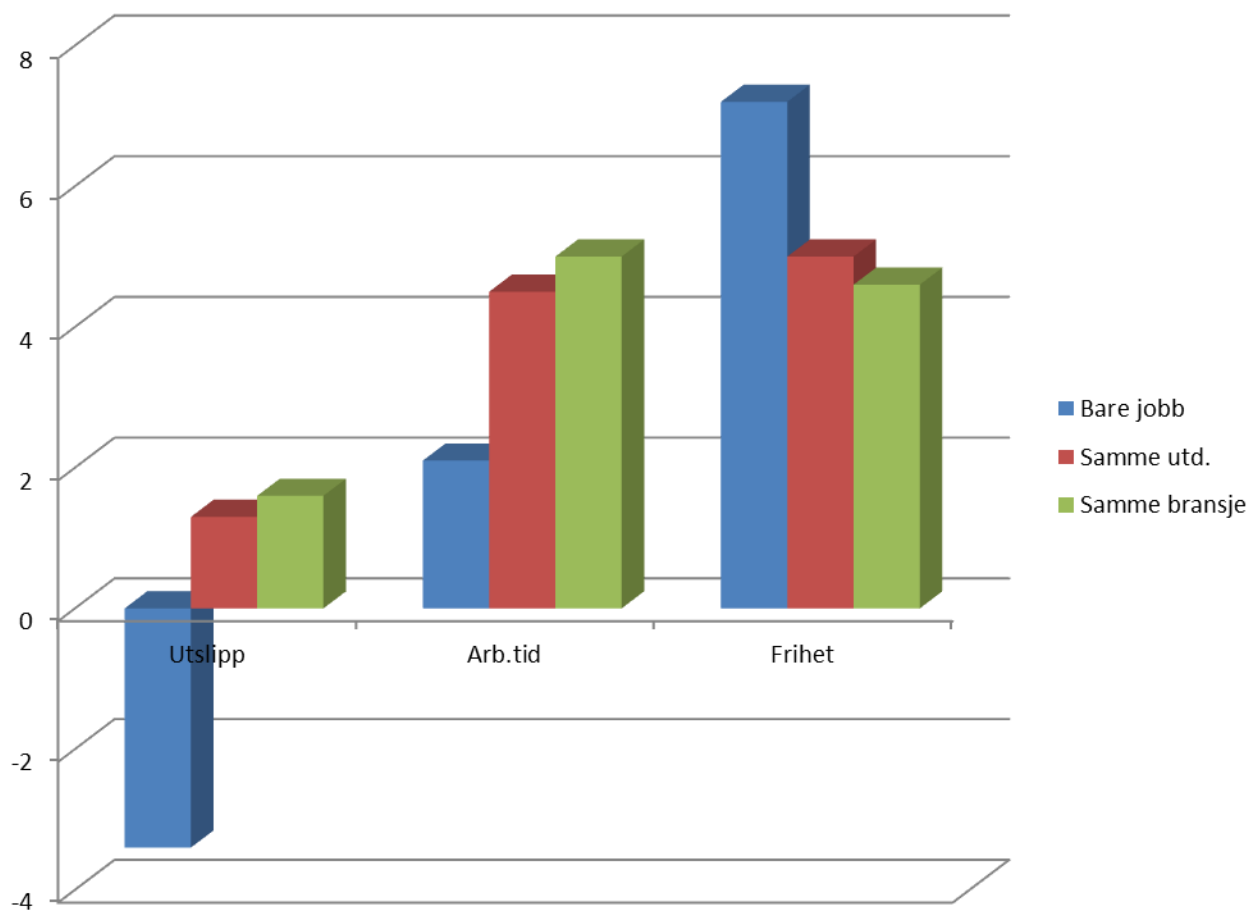
Kompenserende lønnsforskjeller

- Fallende kurve versus stigende kurve?

Regresjonsanalyse

- Best føyning til dataene
- Multippel regresjon
- Betingede sammenhenger

Kompenserende lønnsforskjeller



Indifferensens lov

- Samme lønn for samme type arbeidskraft
- Arbeidstakere
- Arbeidsgivere
- Allokering mellom aktiviteter
- Likevel store lønnsforskjeller ut over hva man skulle forvente etter kontroll for kvalifikasjoner og kompensierende lønnsforskjeller

Brudd på forutsetningene

- Hvordan bestemmes lønna?
- Forhandlinger
- Friksjoner
- Informasjonsproblemer

- Allokering
- Arbeidsløshet
- Lønns- og inntektsforskjeller

Forhandlinger

Tabell 6.1. Arbeidsgiverorganisering, virksomheter med organiserte arbeidstakere og bedrifter med tariffavtale 1989, 1997 og 2003. Alle bedrifter og privat sektor. Prosentandel

	Arbeidsgiver- organisering	Bedriften har organiserte arbeidstakere	Tariffavtale på bedriften	N
2003:				
Privat sektor	70	70	74	(1393–1395)
Alle	81	81	83	(2338–2342)
1997:				
Privat sektor	66	70	70	(1600–1608)
Alle	78	81	80	(2114–2124)
1989:				
Privat sektor	57	67	70	(348–381)
Alle	72	78	81	(566–607)

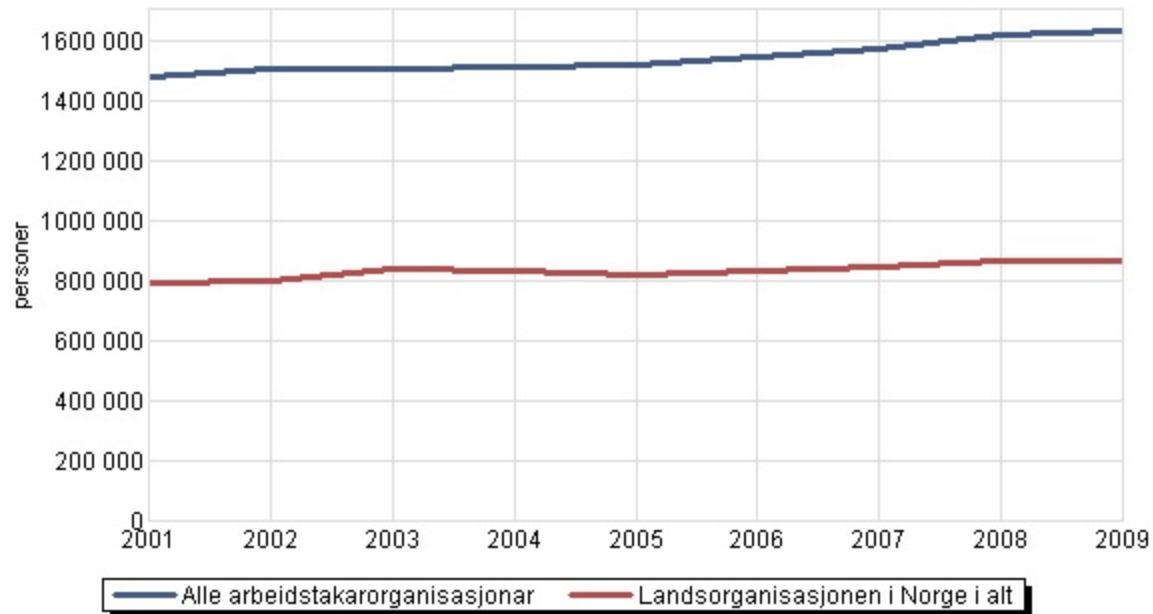
Kilder: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og 2003, Flexibilitetsundersøkelsen 1997.

Note: Opplysningene om tariffavtaledekning baserer seg på spørsmål om lønnen til noen av de ansatte fastsettes ved kollektiv tariffavtale eller overenskomst. Dekningen i offentlig sektor er satt til 100 prosent. Alle virksomheter i offentlig sektor er definert som å være arbeidsgiverorganisert. Materialet er tilpasset og vektet for å gi mest mulig representative og sammenliknbare andeler.

Fagorganisering

slu

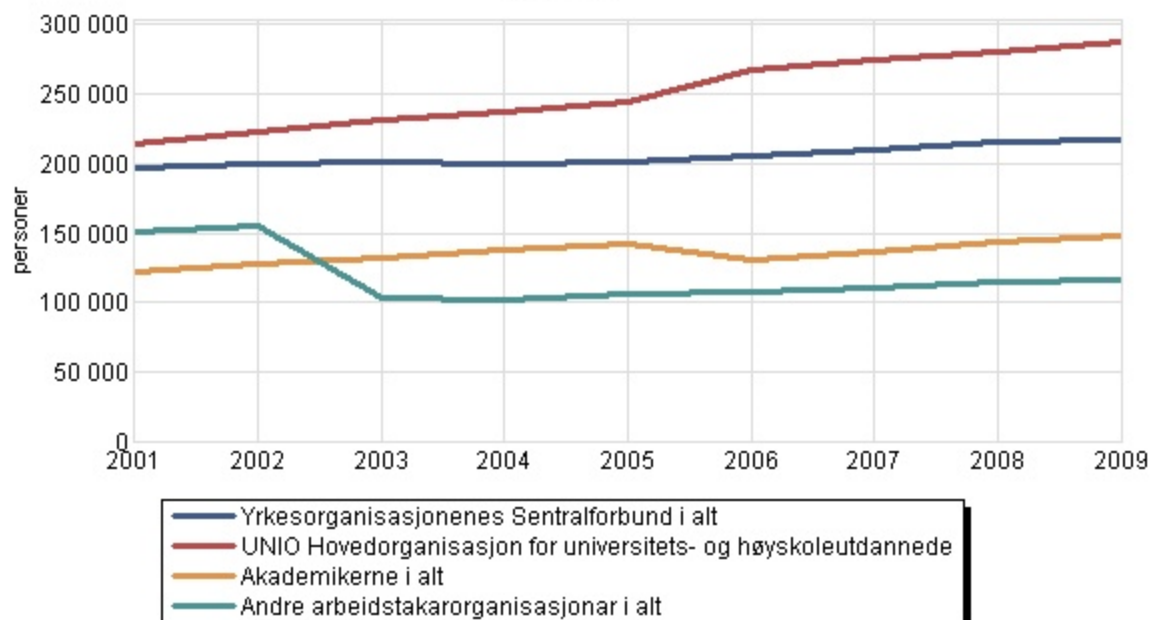
slutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar. Medlemer per 31. d
etter landsforening og tid.
Medlemer.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

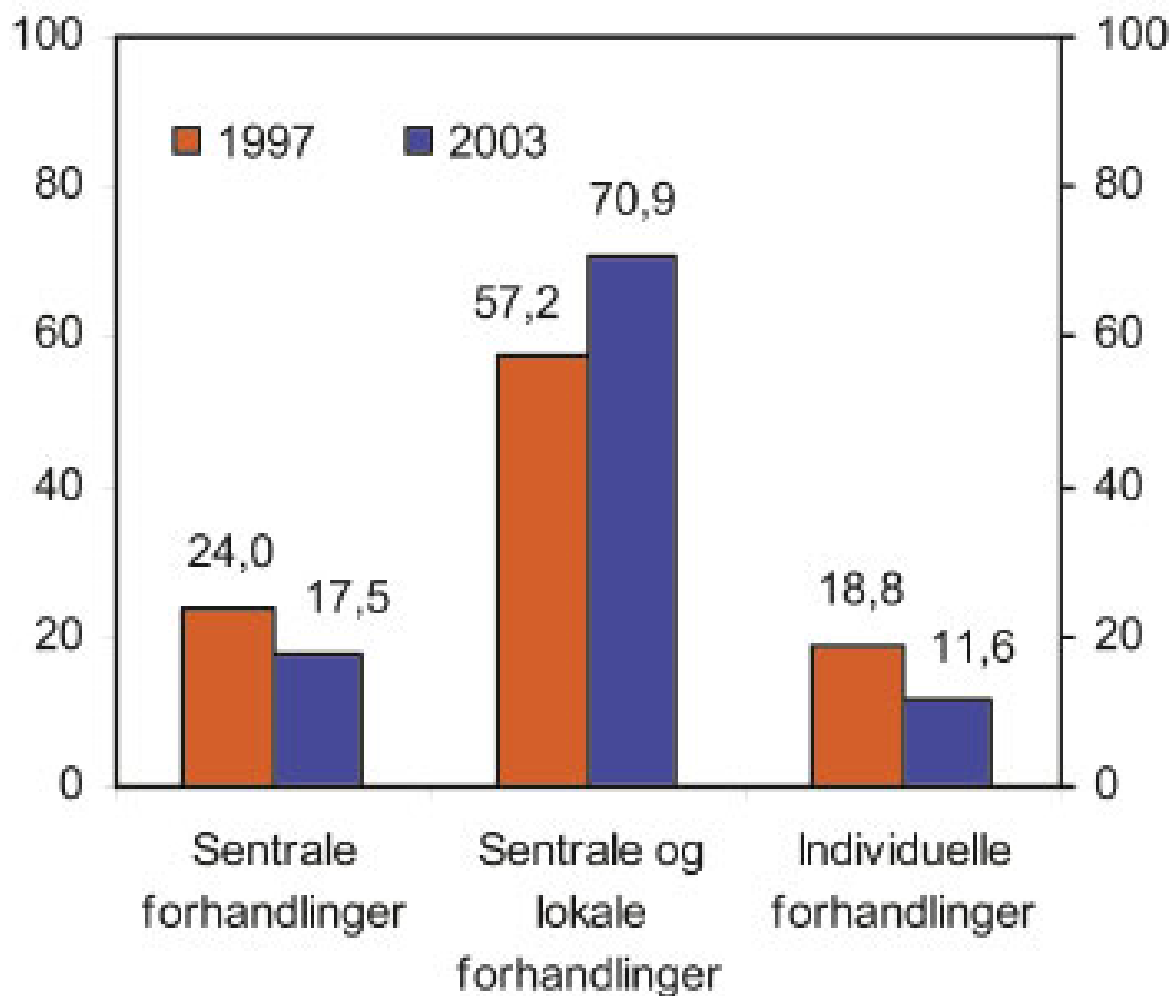
**slutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar. Medlemer per 31. d
etter landsforening og tid.**

Medlemer.

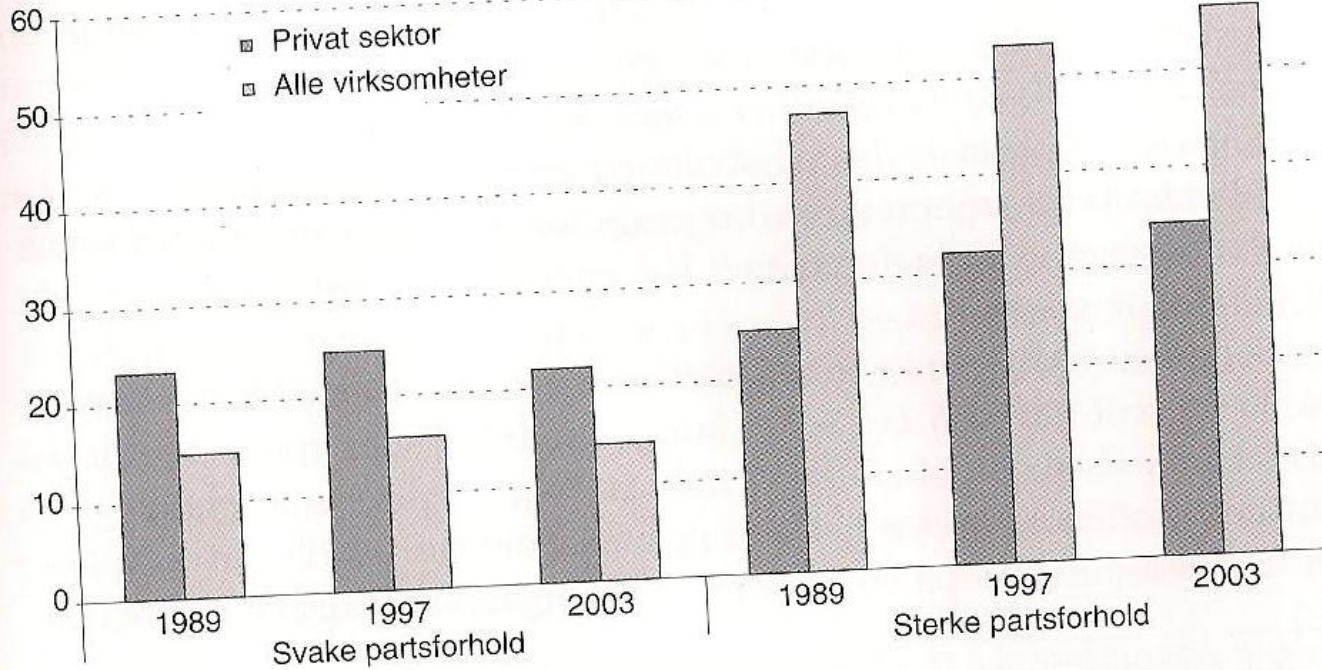


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Forhandlingsnivå i Norge, 1997 og 2003



Figur 6.1 Sterke og svake partsforhold. Privat sektor og alle virksomheter 1989, 1997 og 2003. Prosentandel av virksomheter



Note: Sterke partsforhold defineres som organisasjonsgrad på minst 60 prosent (opplysninger fra daglig leder), arbeidsgiverorganisering og tariffavtale. For offentlig sektor er arbeidsgiverorganisering og tariffavtale satt lik 100 prosent. Svake partsforhold defineres som organisasjonsgrad blant arbeidstakerne på 20 prosent eller lavere og ingen tariffavtale.

Forhandlingslønn

- Bransjelønnsforskjeller
- Lønnsforskjeller mellom bedrifter
- Mindre lønnsforskjeller innen
 - Bedrifter
 - Koordingeringsenheter

Hva bestemmer forhandlingslønn?

- Forhandlingsrom - gevinst ved å bli enige
- Hva er kostnaden ved konflikt?
- Forhandlingsmakt, utholdenhet

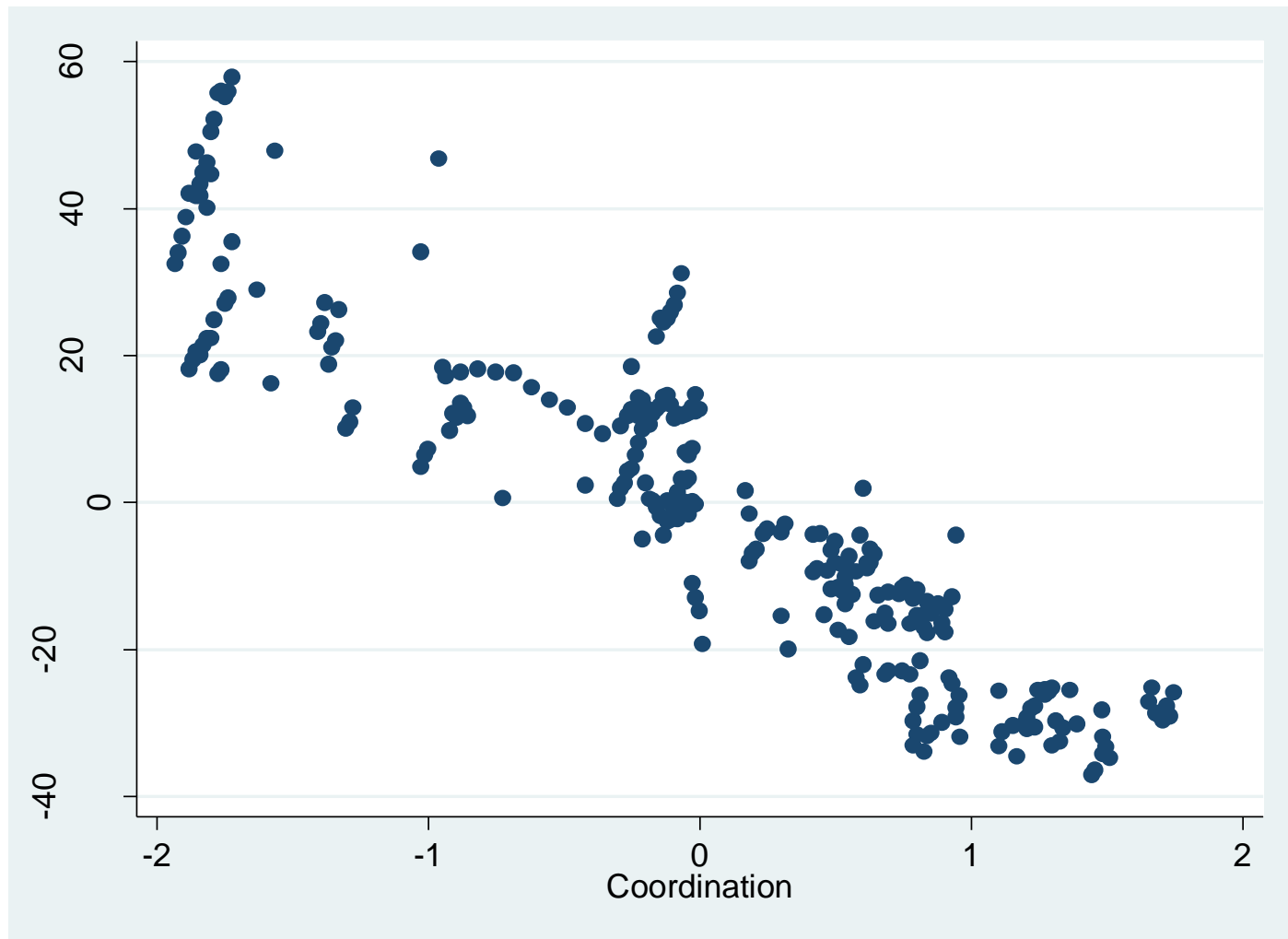
- Hvor elastisk er etterspørselen?
 - Nødvendige kvalifikasjoner
 - Uelastisk produktetterspørsel
 - Lav kostnadsandel
 - Få substitutter

Konsekvenser av forhandlingslønn

- Lønnsforskjeller:
 - Allokeringstap
 - Indifferensens lov mellom aktiviteter
- Arbeidsløshet
- Negative eksternaliteter

Wage Dispersion and Coordination

(Deviation from detrended average)



Andre mekanismer

- Effektivitetslønn
- Friksjoner/monopsoni
- - Effektivitetslønn: Betale over forventet lønn utenfor
- - Monopsoni: Betale under verdien av grenseproduktiviteten
- Igjen: allokering, fordeling og arbeidsløshet

Forkaste markedsteorien?

- Viktig for å forstå etterspørselen
- Viktig for å forstå tilbudet
- Men sier ikke nok om lønnsdannelsen

- Må bygges på med teorier for samspill mellom tilbud og etterspørsel og lønnsfastsettelse