

Arbeidsmarked og lønnsdannelse

Hvorfor er lønnsdannelsen så viktig?

- Allokering av arbeidskraft mellom bedriftene
- Inntektsfordeling

Lønnsforskjeller:

Hvorfor har vi lønnsforskjeller? Er lønnsforskjellene rettferdige?

- Er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på grunn av diskriminering?
- Hvorfor mindre lønnsforskjeller i Skandinavia enn i USA?
- Vil små lønnsforskjeller hemme økonomisk vekst?
- For liten forskjell mellom trygd og arbeidsinntekt i Norge?

Debatten i Norge:

- **Har vi for lav yrkesdeltakelse?**

Vi har høy andel på uføretrygd

-men også høy andel yrkesaktive

- **Har vi for små lønnsforskjeller?**

Sammenpresset lønnsfordeling: Lavere for de høytlønte, høyere for de lavtlønte. For lite insentiv til å jobbe i sektorer og yrker med høy avkastning?(Tjener ingeniører for dårlig?)

Skal se på hva som bestemmer arbeidstilbud (yrkesdeltakelse, jobbvalg og arbeidstilbud) og lønninger (arbeidsmarkedet)

Noen relevante tabeller bakerst i dette notatet.

Videre lesning: Søk etter artikler av for eksempel Erling Barth, Steinar Holden, Simen Markussen, Kalle Moene, Mari Rege og Knut Rød

Arbeidsmarkedet:

Starter med å se på FK-marked

Lønna bestemmes av likhet mellom tilbud og etterspørsel i markedet

Hva er markedet vi ser på?

- **Markedet for sykepleiere?**
- **Markedet for sykepleiere i Oslo?**
- **Markedet for sykepleiere i Oslo med barnepleie som spesialitet?**

Hva bestemmer tilbud av arbeid og etterspørsel etter arbeidskraft?

Etterspørsel etter arbeidskraft i en bedrift

(se notat: «Arbeidskraftsetterspørsel» på hjemmesida)

FK-arbeidsmarked: Lønna(w) gitt i markedet, kan ikke påvirkes av bedriften

Bedriftens etterspørsel:

p = produktpris, MP = marginalproduktivitet

pMP = marginalinntekt av arbeidskraft

Bedriftens valg av ansatte bestemt ved $pMP = w$,

dvs $MP = w / p$

Lavere w/p gir økt sysselsetting

Hvor mye reduseres bedriften sysselsettingen når w øker? Avhenger av hvor elastisk etterspørselen er.

Markedets etterspørsel etter arbeidskraft

= summen av etterspørselen fra de ulike bedriftene

Jo mer elastisk etterspørselen er, desto større blir sysselsettingsreduksjonen av en lønnsøkning.

Tilbud av arbeidskraft:

Tilbud av arbeid i et marked, for eksempel sykepleiere i Oslo, bestemt av:

1. Antall utdannede sykepleiere
2. Hvor mange av 1. som velger i jobb istedenfor å være hjemme eller lignende
3. Hvor mange av 1+2 som velger å jobbe som sykepleiere, og ikke for eksempel som flyvertinner
4. Hvor mange av 1+2+3 som velger jobb i Oslo
5. Optimalt antall arbeidstimer for de som jobber som sykepleiere i Oslo

1. Utdanningsvalg: Avhenger av avkastning på utdanning, og alternativkostnaden).
2. Valg mellom yrkesaktiv og ikke-yrkesaktiv: Lønn, skatt, støtteordninger (kontantstøtte), offentlige goder (barnehage, skole, SFO, aldershjem), normer etc.
3. Valg mellom yrker: Lønnsforskjeller og andre forskjeller mellom jobbene
4. Valg av jobbsted: Geografiske lønnsforskjeller og andre geografiske forskjeller
5. Valg av arbeidstid: Kan analyseres som konsumentens valg mellom to goder: «fritid» (f) og «materielle goder» (x)

Se nærmere på 5: Valg av arbeidstid

Individets tilbud av arbeidstimer, gitt at individet har valgt å være i jobb i et bestemt marked:

Se for eksempel DL's forelesning nr.6 H-11

La l være arbeidstid og f fritid

$l + f = T$ total tid gitt (for eksempel 24 timer)

x «materielle goder»

y = arbeidsfri inntekt

$$px = (1-t)wl + y$$

Kan omformes til:

$$px + (1-t)wf = y + w(1-t)T$$

$$x = -\frac{(1-t)w}{p}f + \frac{(1-t)wT + y}{p}$$

Pris på fritid: $(1-t)w/p$ = netto reallønn

Virkning av økt $(1-t)w/p$:

- Substitusjonseffekten: fritid relativt dyrere → velger mindre fritid/lenger arbeidstid
- Inntektseffekten: Bedre råd → ønsker mer fritid/kortere arbeidstid

Kan ikke si noe sikkert om nettoeffekten: Ikke sikkert at økt lønn (evt. redusert skattesats) leder til økt tilbud av arbeidstimer.

Økt lønn for sykepleiere i Oslo: Selv om antall arbeidstimer går ned for en del sykepleiere bidrar økning i (1)-(4) til at tilbudet av arbeidskraft stiger med lønna et delmarked.

Hvorfor har vi lønnsforskjeller?

FK-marked: "Lik lønn for likt arbeid"

1. Homogen arbeidskraft (alle arbeidere er like)
2. Homogene jobber (alle jobber vurderes som like gode)
3. Ingen transaksjonskostnader (ingen kostnader ved å bytte jobb eller bytte ut arbeidskraft)

Lik lønn hvis 1 – 3 er oppfylt

Lønnsforskjeller ved brudd på 1 – 3

Arbeiderne er ikke like:

Ulikheter i utdanning, erfaring, talent og andre relevante kjennetegn

Jobbene ikke like: Ulik belastning, frihet i jobben, risiko for skader etc.

Se pensumartikkel (Barth) om utdanning som investering

Observerer: Lønnsforskjeller for arbeidskraft som (tilsynelatende*) er homogen og som har (tilsynelatende*) like jobber.

Hva kan forklare ulik lønn for likt arbeid?

Transaksjonskostnader

Kostnader ved å bytte jobb: Krevende å finne ny jobb, bryte opp etc.

Kostnader ved å bytte ut arbeidstakere: Opplæring av nye, administrative kostnader ved ansettelse etc

➔ Gir forhandlingsmakt. Se pensumartikkel av Barth

*Kan være forskjeller mellom individer og jobber som de empiriske studiene ikke fanger opp – men som gir grunnlag for lønnsforskjeller.

Lokale lønnsforhandlinger, dvs. forhandlinger på bedriftsnivå:

Forhandlingsteori gir:

$$w = b \frac{R - P}{L} + (1 - b)S$$

R = salgsinntekt (Revenue),

P = bedriftens inntekt under konflikt,

S = arbeidstakernes inntekt under konflikt,

b = delingsparameter, mål på forhandlingsstyrke

Lønna øker med inntjening per ansatt, R/L

Lønna øker med arbeidstakernes inntekt under konflikt (S) og avtar med bedriftens inntekt under konflikt (P).

Lokal forhandlingsmakt gir *ulik lønn for likt arbeid*:
Bedrifter med høy inntjening per arbeider betaler
bedre enn de med lav inntjening - for samme
arbeidsinnsats.

Paradoks: *Sentraliserte lønnsforhandlinger kan
bringe løsningen nærmere FK-løsningen*, med lik
lønn for likt arbeid

Lokal forhandlingsmakt kan virke som en *skatt på
gode bedrifter/subsidie av dårlige*. Kan gi
ineffektiv allokering av arbeidskraften og uheldige
investeringsinsentiver.

Et uregulert arbeidsmarked uten fagforeninger
betyr ikke at vi har et arbeidsmarked med
fullkommen konkurranse: Lokal forhandlingsmakt
kan oppstå selv uten formell organisering (Finner
ulik lønn for likt arbeid også i USA)

Et arbeidsmarked med FK (hensiktsmessig tilnærming i noen problemstillinger).

Bruke markedsteorien – med omdøpte variable:
 p er nå lønn, x er antall sysselsatte

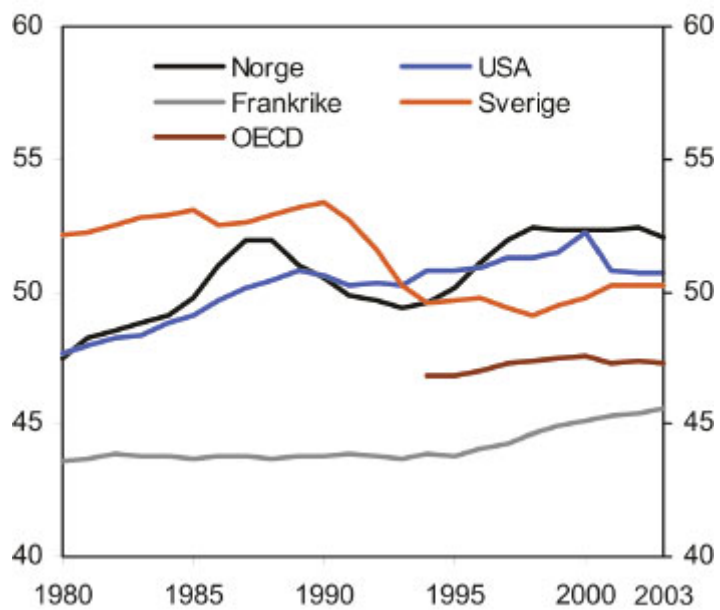
Kan du vise virkningene av:

- minstelønn
- skatt på arbeidskraft
- subsidier av arbeidskraft
- økt pris for bedriftene som etterspør arbeidskraften
- økt lønn i et annet arbeidsmarked
- svart arbeid

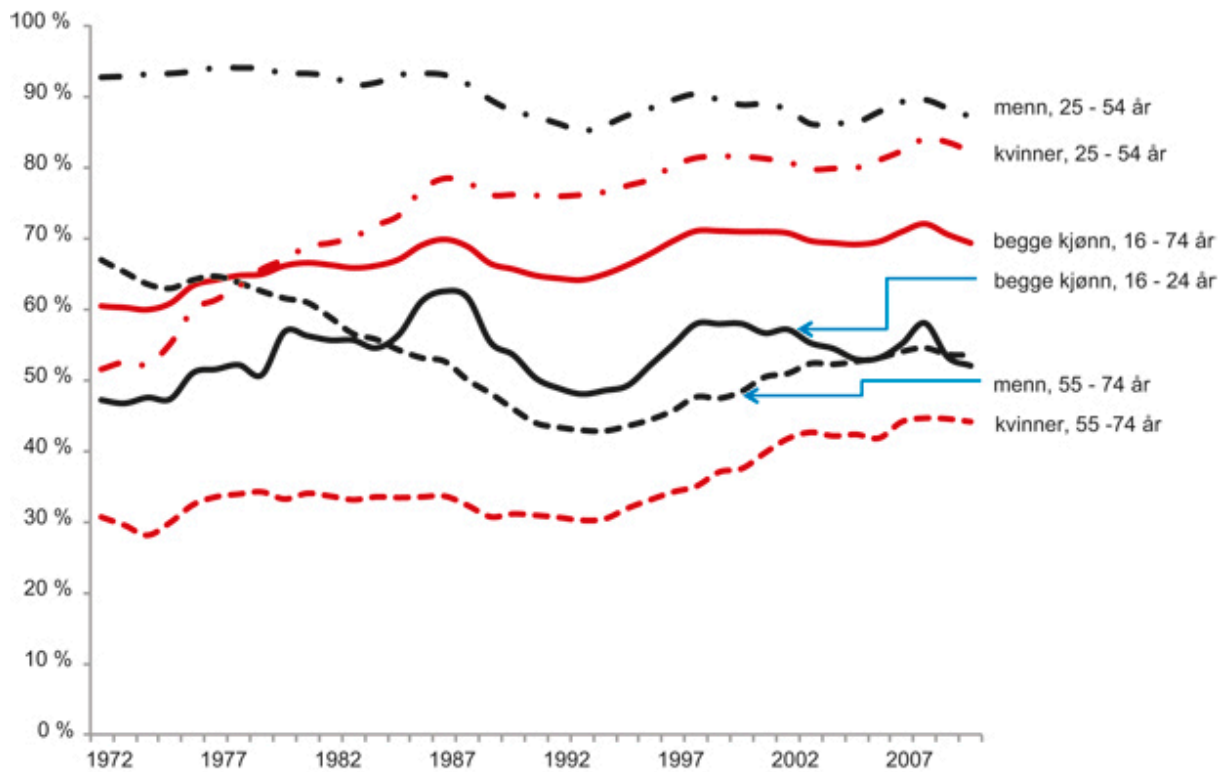
Hvilke forutsetninger må være oppfylt for at arbeidsmarkedet skal være et FK-marked?

Hvor godt passer disse?

Yrkesfrekvenser i noen OECD-land



Fra NOU 2009/10 (Fordelingsutvalget)



Figur 4.1 Utvikling i yrkesdeltakelse i prosent av befolkningen etter alder 1972–2010

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen Statistisk sentralbyrå

Tabell 3.1 Lønnsulikhet. Lønn til øverste i forhold til nederste tidel, 1975 – 2005.

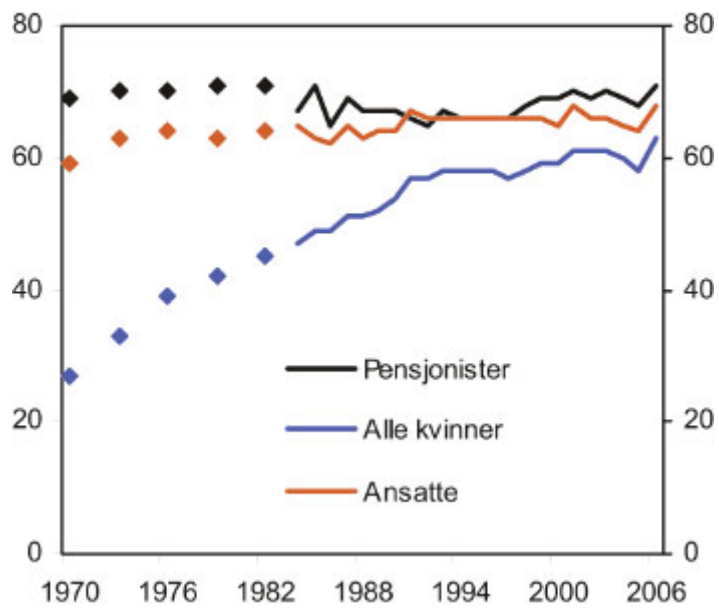
	1975 – 1979	1980 – 1984	1985 – 1989	1990 – 1994	1995 – 1999	2000 – 2004	2005
Australia	2,64	2,88	2,83	2,83	2,94	3,08	3,12
Belgia			2,41	2,28	1,96	1,97	
Canada		4,02	4,45	4,21	3,56	3,65	3,74
Danmark		2,17	2,18	2,16	2,47	2,58	2,64
Finland	2,65	2,49	2,50	2,39	2,36	2,43	2,42
Frankrike	3,35	3,18	3,19	3,21	3,07	2,98	2,91
Hellas						1,80	
Irland				4,06	3,97	3,59	3,57
Italia	2,94	2,55	2,28	2,35	2,40		
Japan	3,00	3,08	3,15	3,07	2,99	2,96	3,12
Korea		4,59	4,25	3,75	3,77	4,04	4,48
Nederland	2,57	2,47	2,55	2,60	2,83	2,91	2,91
New Zealand		2,17	2,16	2,29	2,57	2,72	2,79
Norge		2,06	2,16	1,98	1,94	2,06	2,21
Østerrike		3,45	3,51	3,56		3,23	3,26
Polen		2,59	2,65	3,03	3,49	4,05	4,31
Portugal			3,56	3,85		3,07	
Spania					4,22	3,53	3,53
Storbritannia	2,94	3,09	3,30	3,39	3,46	3,52	3,62
Sveits				2,71	2,56	3,01	2,61
Sverige	2,13	2,01	2,09	2,11	2,23	2,31	2,33
Tsjekkia			2,40	2,74	2,84	2,99	3,10
Tyskland		2,88	2,86	2,78	2,93	3,07	3,26

	1975 – 1979	1980 – 1984	1985 – 1989	1990 – 1994	1995 – 1999	2000 – 2004	2005
Ungarn			2,84	3,70	4,13	4,37	4,46
USA	3,75	3,91	4,23	4,40	4,57	4,66	4,86

Fem års gjennomsnitt av tilgjengelige data. Hver celle representerer ikke nødvendigvis data fra alle årene i intervallet.

Kilde: OECD earnings data base (2008), Society at a glance (2006) og Employment Outlook (1996).

Kvinneres inntekt i prosent av menns



Figur 4.2 Kvinneres bruttoinntekt i prosent av menns etter sosioøkonomisk gruppe.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.