

Arbeidsmarked og lønnsdannelse

Hvorfor er lønnsdannelse så viktig?

- Samlet arbeidsinnsats
- Allokering av arbeidskraft mellom bedriftene
- Inntektsfordeling

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?
- Er det for liten forskjell mellom trygd og arbeidsinntekt i Norge?

Debatten i Norge:

- **Jobber vi for lite?**
- **Har vi for små lønnsforskjeller?**

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 Røed

Arbeidsmarkedet:

Starter med å se på FK-marked

Lønna bestemmes av likhet mellom tilbud og etterspørsel i markedet.

Hva er «markedet»?

- **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?

Tilbud og etterspørsel i markedet bestemmes av aktørenes tilbud og etterspørsel

Etterspørsel etter arbeidskraft fra en bedrift

- Se notatet «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 $MP = w / p$

Økt etterspørsel etter arbeidskraft ved:

- Lavere w for gitt p
- Høyere p for gitt w

→ Lavere w/p gir økt sysselsetting:

Markedets etterspørsel etter arbeidskraft
= summen av etterspørselen fra de ulike bedriftene

Økt lønn (w):

- Den enkelte bedrift ønsker færre sysselsatte
- Færre bedrifter overlever i markedet

Hvor mye reduseres sysselsettingen når w øker?

Avhenger av:

- Hvor lett det er å bytte ut arbeidskraft med andre innsatsfaktorer, som kapital
- Hvor mye produksjonen reduseres ved mindre bruk av arbeidskraft

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 å jobbe
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 en persons valg mellom to goder: «fritid» (f) og «materielle goder» (x)

Se nærmere på 5: Individets valg av arbeidstid

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

For mer detaljer: Se 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 (f): $(1-t)w/p =$ netto reallønn

Virkning av økt nettoreallønn, $(1-t)w/p$:

- 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 nettolønn leder til at individet ønsker å jobbe flere timer.

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 sykepleiere i Oslo stiger.

- ➔ Tilbudet av arbeidskraft i markedet stiger med lønna

Hvorfor har vi lønnsforskjeller?

«Norske toppsjefer tjener i gjennomsnitt rundt 19 ganger så mye som vanlig ansatte.» Aftenposten 27.05.13

Erling Barth, Torbjørn Hægeland, Oddbjørn Raaum , «Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning Oslo»: Gyldendal Akademisk (2005)

« siden 1990 har de høyeste lønnsinntektene økt mer enn middels og lave inntekter. De siste ti årene har lavlønte også tapt i forhold til gjennomsnittsinntekten. Økningen i lønnsforskjeller har likevel vært moderat sammenliknet med utviklingen i mange andre land. . . .De økte lønnsforskjellene siden 1990 kan i hovedsak forklares ved økte forskjeller innen grupper, dvs. mellom arbeidstaker i samme næring, med samme kjønn, alder og utdanning.»

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 utdannelse, erfaring, talent og andre relevante kjennetegn

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

Se pensumartikkel (Barth) om utdannelse 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:

Hva gir forhandlingsmakt?

For arbeiderne:

- Kostbart å bytte ut arbeidskraft på kort sikt
- Mulighet til å redusere produksjonen ved konflikt (streik, «jobbe etter boka» etc)

For arbeidsgiverne:

- Kostbart å finne ny jobb på kort sikt
- Mulighet til å redusere lønna ved konflikt

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)
Hvorfor? Fordi bedrifter med høy inntjening
har mer å tape på en konflikt**

**Av samme grunn: Lønna øker med
arbeidstakernes inntekt under konflikt (S) og
avtar med bedriftens inntekt under konflikt (P).**

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)

Implikasjoner av forhandlinger i arbeidsmarkedet:

- **Lokal forhandlingsmakt gir *ulik lønn for likt arbeid*: Bedrifter med høy inntjening per arbeider betaler bedre enn de med lav inntjening - for samme arbeidsinnsats.**
- **Lokal forhandlingsmakt kan virke som en *skatt på gode bedrifter/subsidie av dårlige*. Kan gi ineffektiv allokering av arbeidskraften og uheldige investeringsinsentiver.**
- **Paradoks: *Sentraliserte lønnsforhandlinger kan bringe løsningen nærmere FK-løsningen*, med lik lønn for likt arbeid**

Et arbeidsmarked med FK

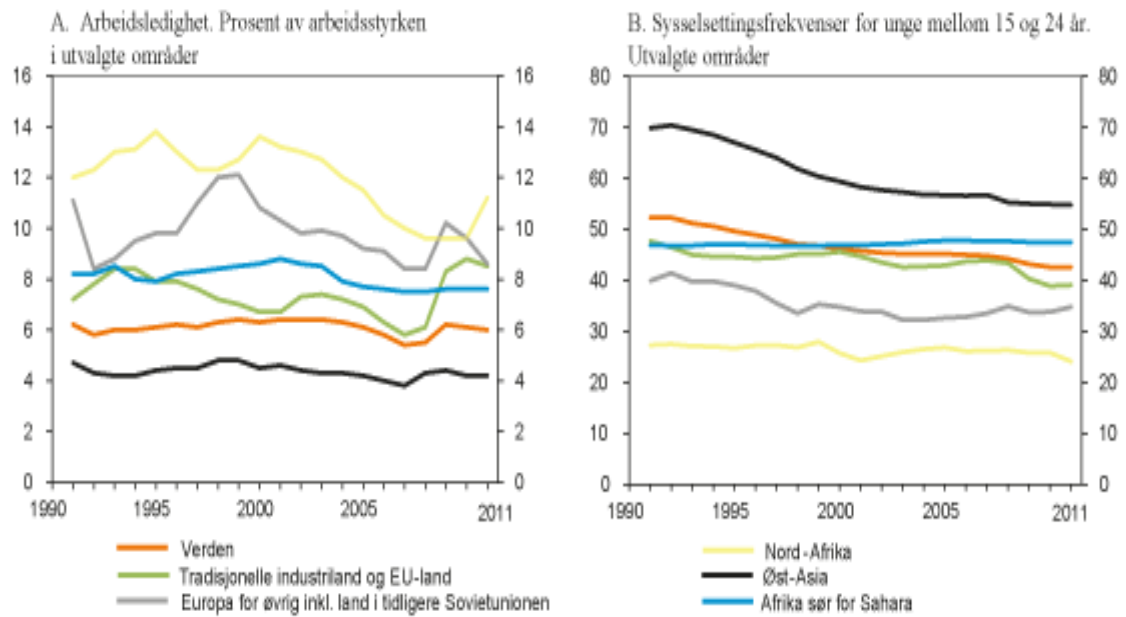
**Bruke markedsteorien – med omdøpte variable:
 p er nå lønn, x er antall sysselsatte**

Kan du vise virkningene av:

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

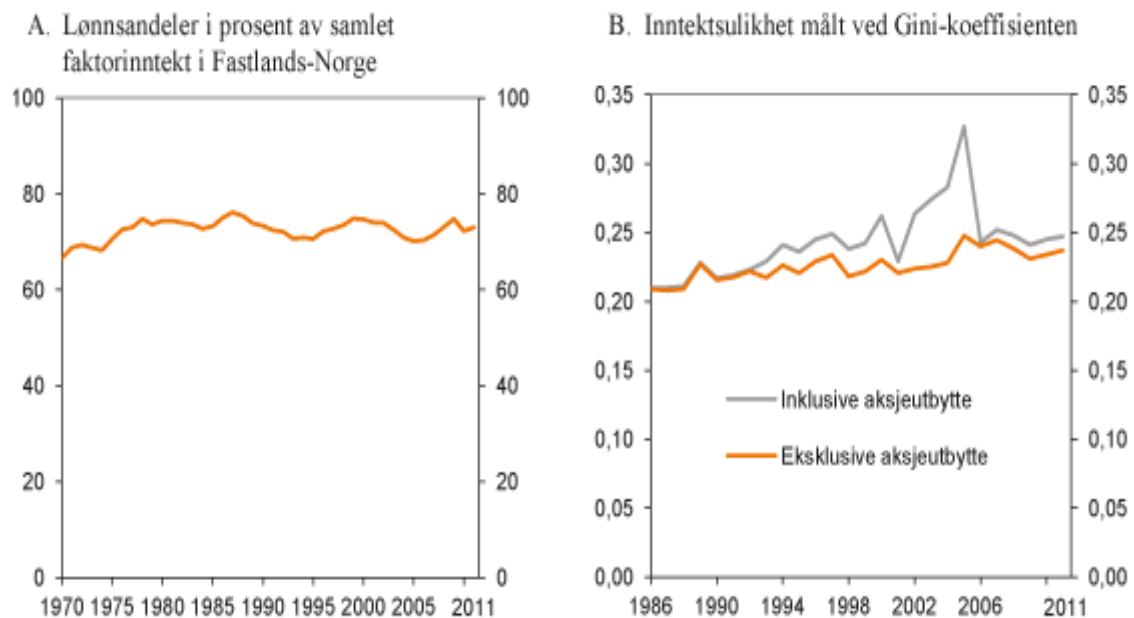
Hvilke forutsetninger må være oppfylt for at arbeidsmarkedet skal være et FK-marked? Hvor godt passer disse?

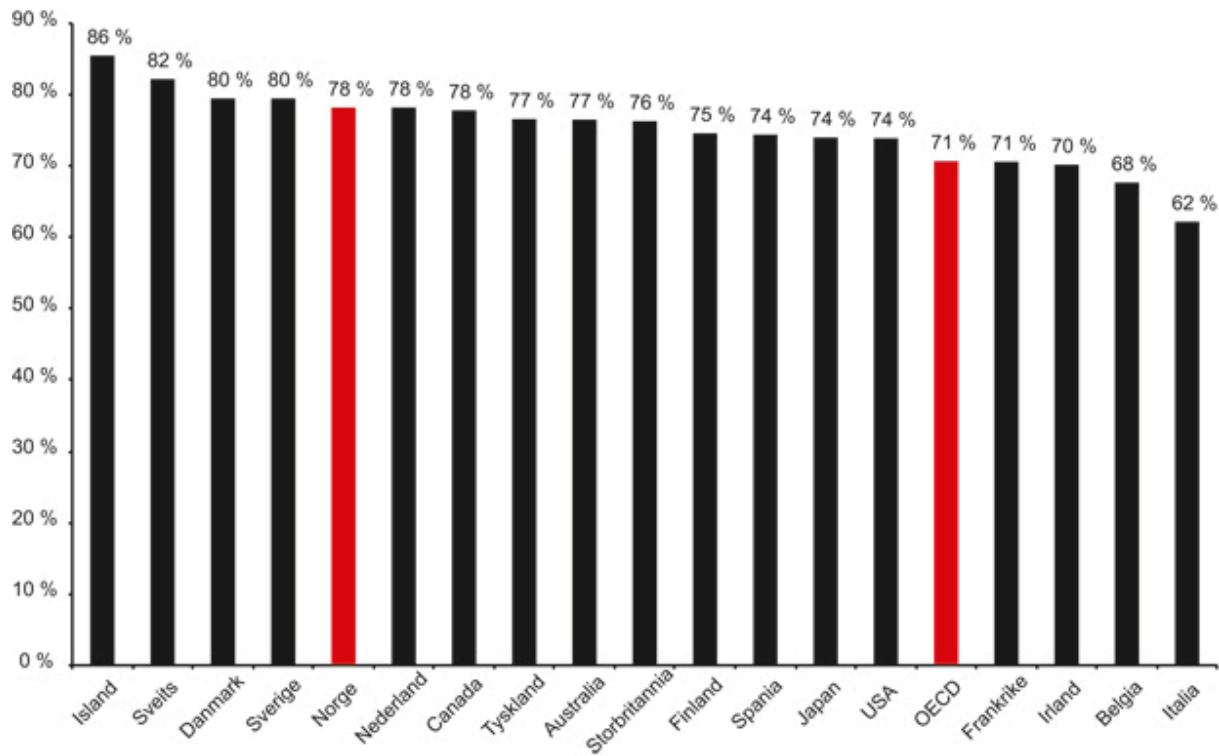
Arbeidsledighet og sysselsettingsfrekvenser



Fra perspektivmeldingen 2013 (regjeringen.no)

Inntektsfordelingen i Norge



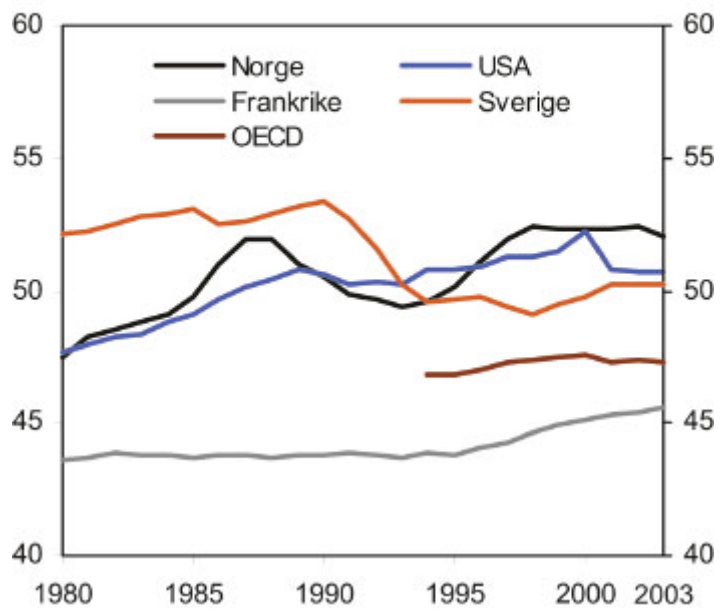


Figur 4.2 Yrkesdeltakelse i OECD-området 2010. 15–64 år

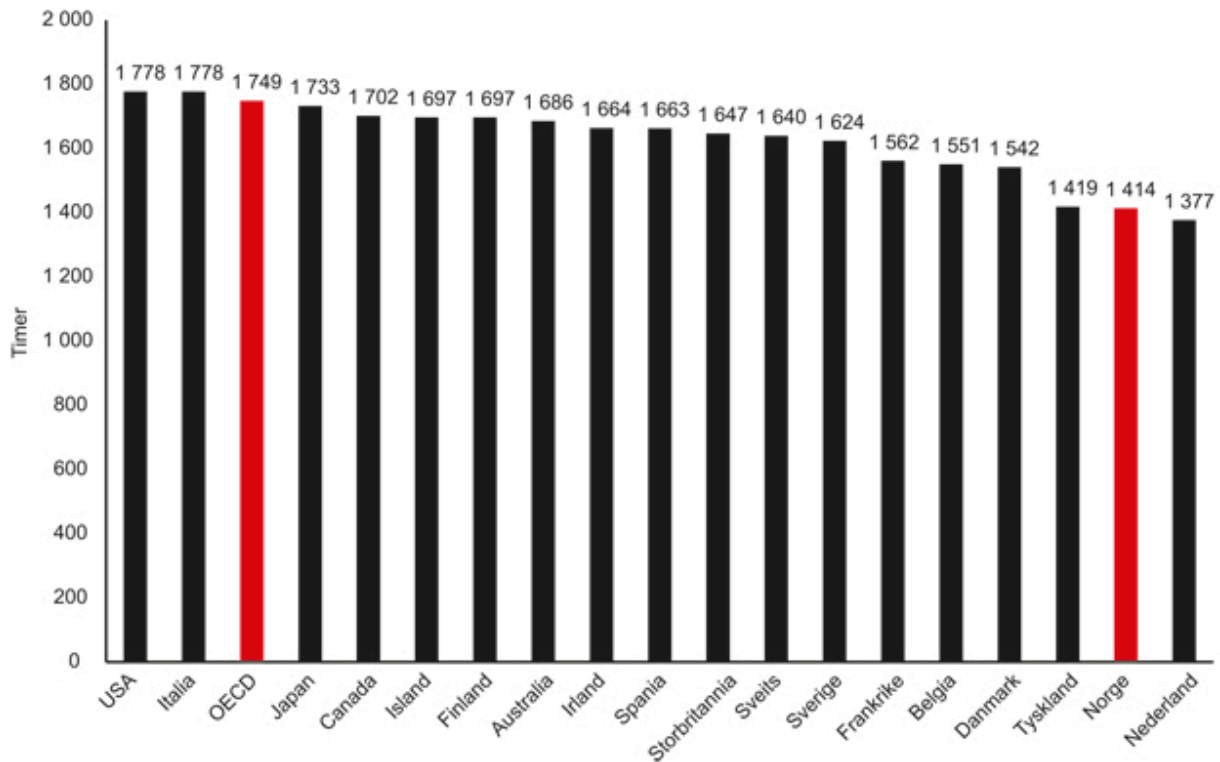
Kilde: OECD

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2012/nou-2012-6/5/3/1.html?id=674813>

Yrkesfrekvenser i noen OECD-land



Fra NOU 2009/10 (Fordelingsutvalget)

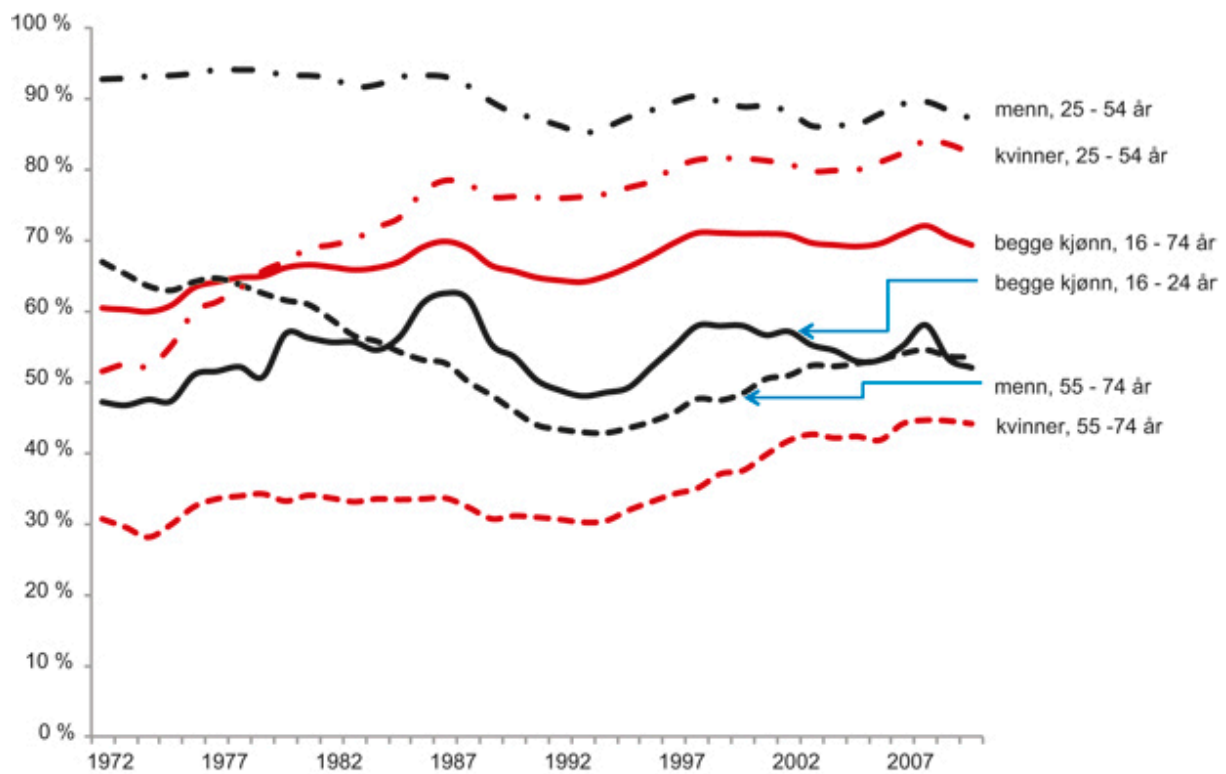


**Figur 4.3 Arbeidstid pr. sysselsatt i OECD-området 2010.
Timer pr. år**

Kilde: OECD

«Målt i antall arbeidede timer er ikke yrkesaktiviteten spesielt høy i Norge jf. figur 4.3. Gjennomsnittlig arbeidstid har gått betydelig ned. Dette skyldes blant annet kortere normalarbeidsdag og større omfang av deltidsarbeid, særlig blant kvinner, godt utbygde permisjonsordninger og et høyere sykefravær enn i andre land. Produktiviteten i den norske fastlandsøkonomien er imidlertid høy. I følge OECD ligger Norge på toppen i produktivitet pr. arbeidstime blant OECD-landene.»

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2012/nou-2012-6/5/3/1.html?id=674813>



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

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen Statistisk sentralbyrå

Lønnsforskjeller:

Lønn til øverste i forhold til nederste tidel, 2005.

Norge 2.21

Danmark 2.64

Sverige 2.33

Frankrike 2.91

Spania 2.56

Tyskland 2.23

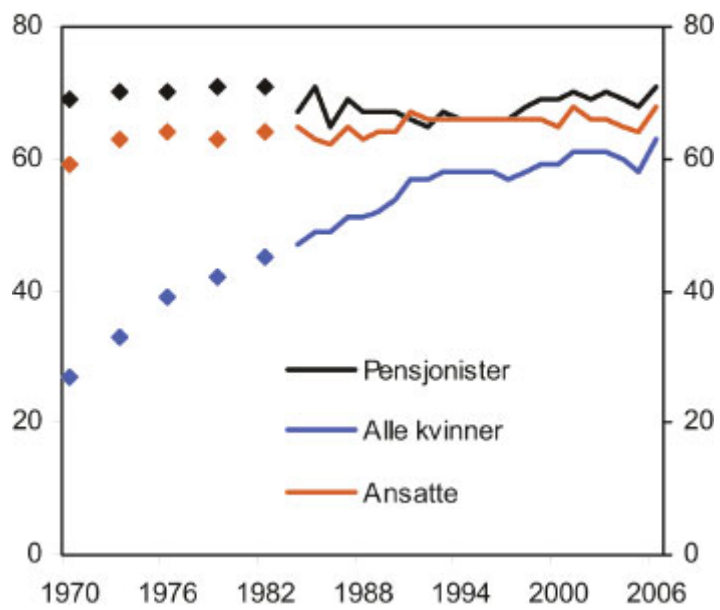
USA 3.62

UK 4.86

Ungarn 4.46

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

Kvinneres inntekt i prosent av menns

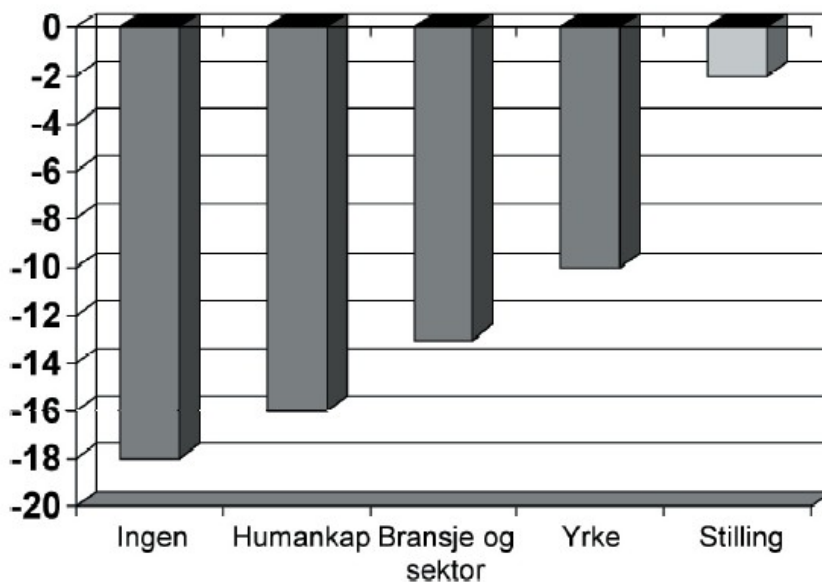


Figur 4.2 Kvinneres bruttoinntekt i prosent av menns etter sosioøkonomisk gruppe.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

- forskjellene forsvinner nesten helt når vi korrigerer for andre kjennetegn:

Figur 1. Kvinnefratrekk i timelønn i år 2000. Beregnet fra regresjonsmodeller med ulike kontrollvariabler inne i modellene.



Figur 1: Stolpene viser prosentvis lavere timelønn for kvinner i hele økonomien beregnet ut fra forskjellige modeller. De første fire kolonnene viser tall fra Barth (2003). De er estimert ved hjelp av regresjonsanalyser av log-timelønn på data fra Levekårsundersøkelsen 2000. Den første kolonnen er prosentfradraget i en modell uten andre kontrollvariabler enn kjønn. I den neste har vi kontrollert for utdanningslengde og potensiell yrkeserfaring (år siden høyeste utdanning). I den tredje stolpen er det kontrollert for 2-siffer næringskode og sektor. Den fjerde stolpen viser lønnsforskjellen innen detaljert yrkeskode (rundt 110 yrker). Den siste kolonnen, innen stilling, er en illustrasjon av resultater fra en rekke forskjellige undersøkelser som sammenlikner lønnsforskjellen innenfor samme

Kilde: Erling Barth

Betyr det at kvinner ikke diskrimineres?

Kan være diskriminering i hvem som får jobb og i stillingsbeskrivelse. Bonuser kan også gi mulighet for å diskriminere uten at det synes så godt.

Hvorfor skulle bedriftene diskriminere? Vil de ikke ønske å få de beste?

«Rasjonell diskriminering»

Kan lønne seg for hver arbeidsgiver å diskriminere når de andre gjør det selv om ingen av dem ønsker diskriminering (uheldig likevekt)

(Modell av Holden&Rosen)

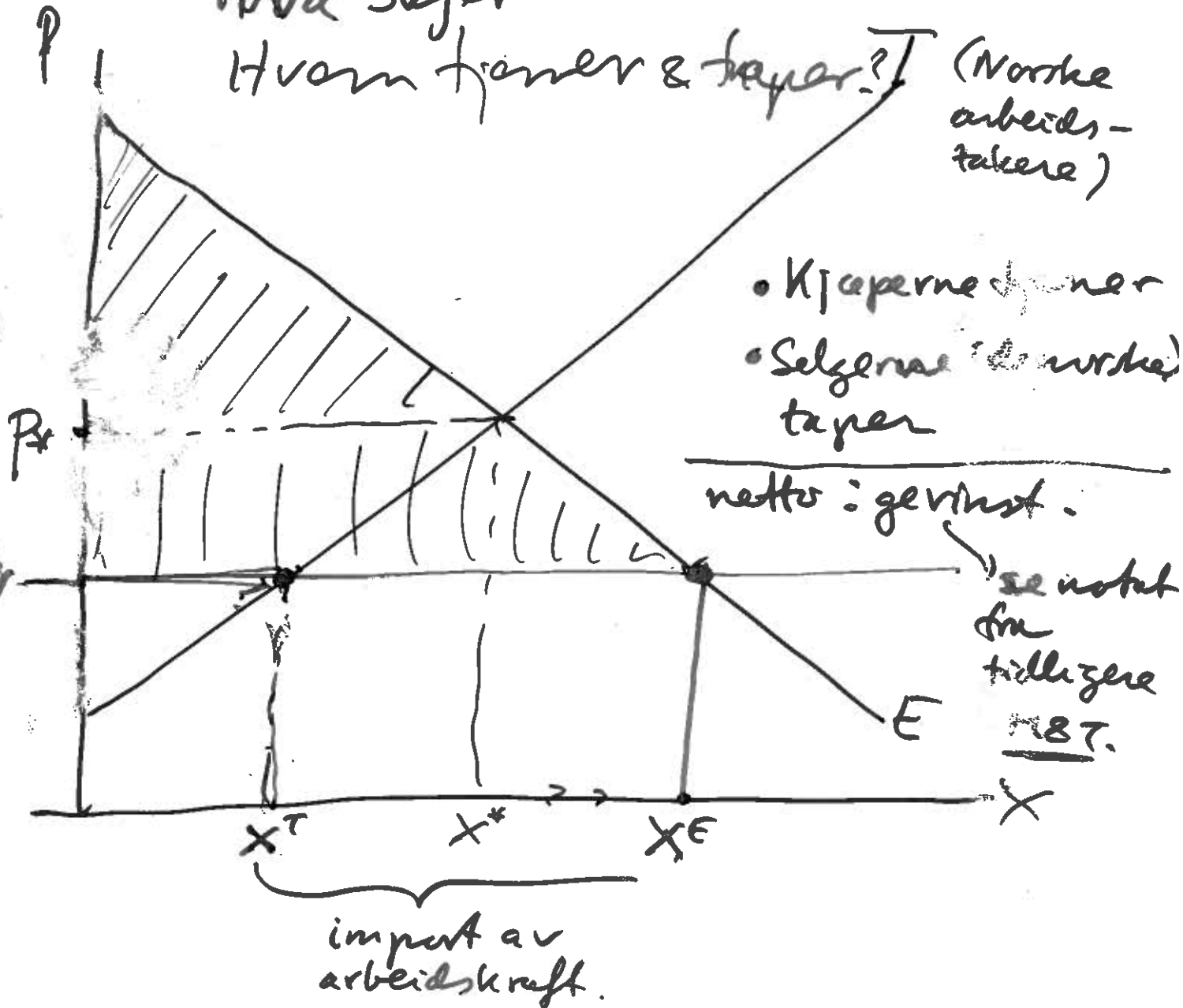
~~løn~~ ~~åpent~~

Åpent arbeidsmarked.

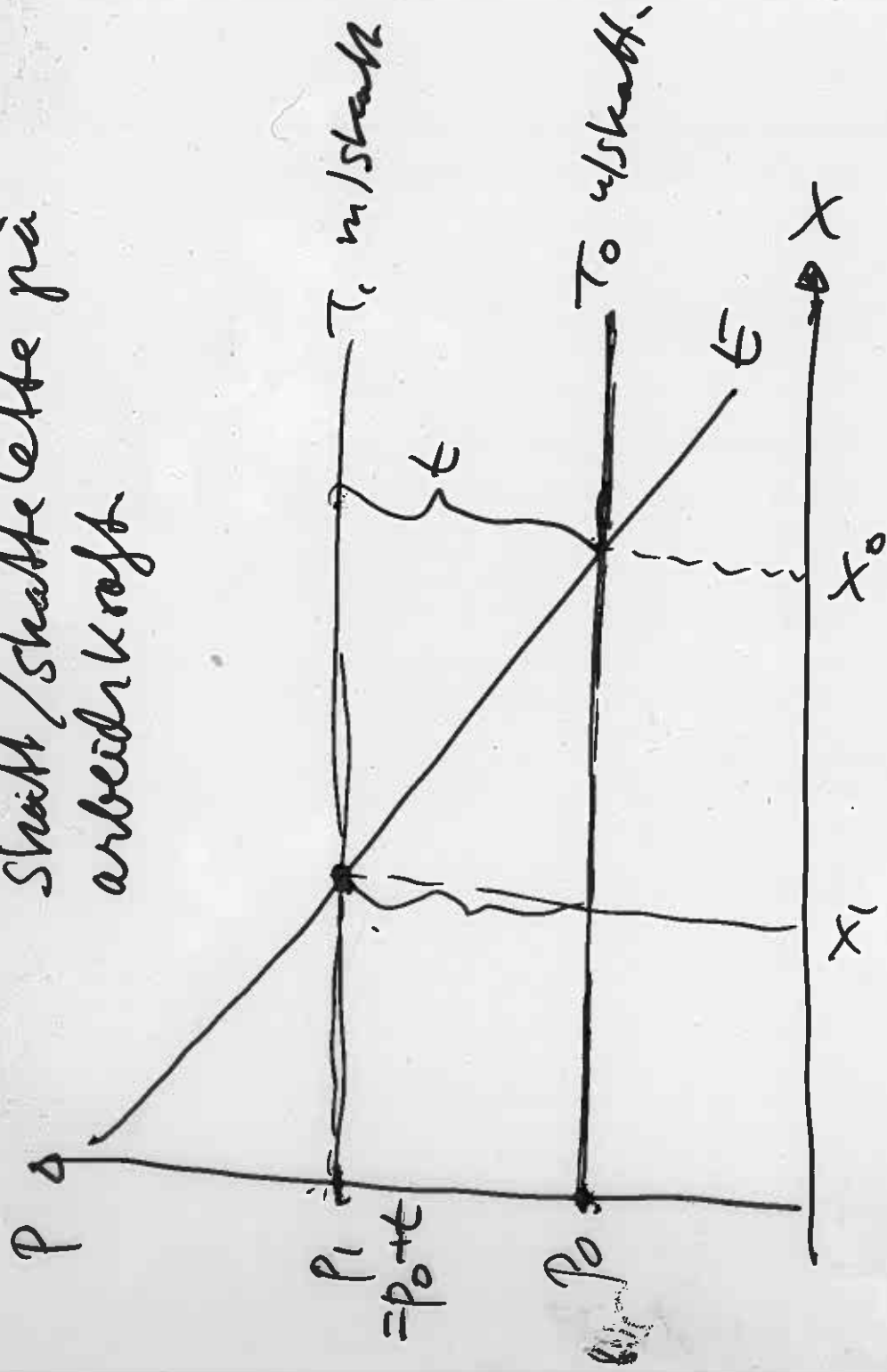
P_v = lønn på "verdensmarkedet"

Hva skjer?

Hvem tjener & taper? (Norke arbeidstakere)

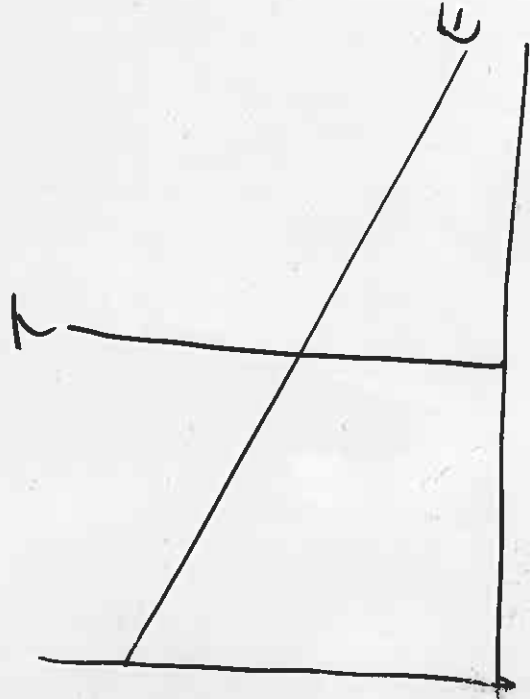


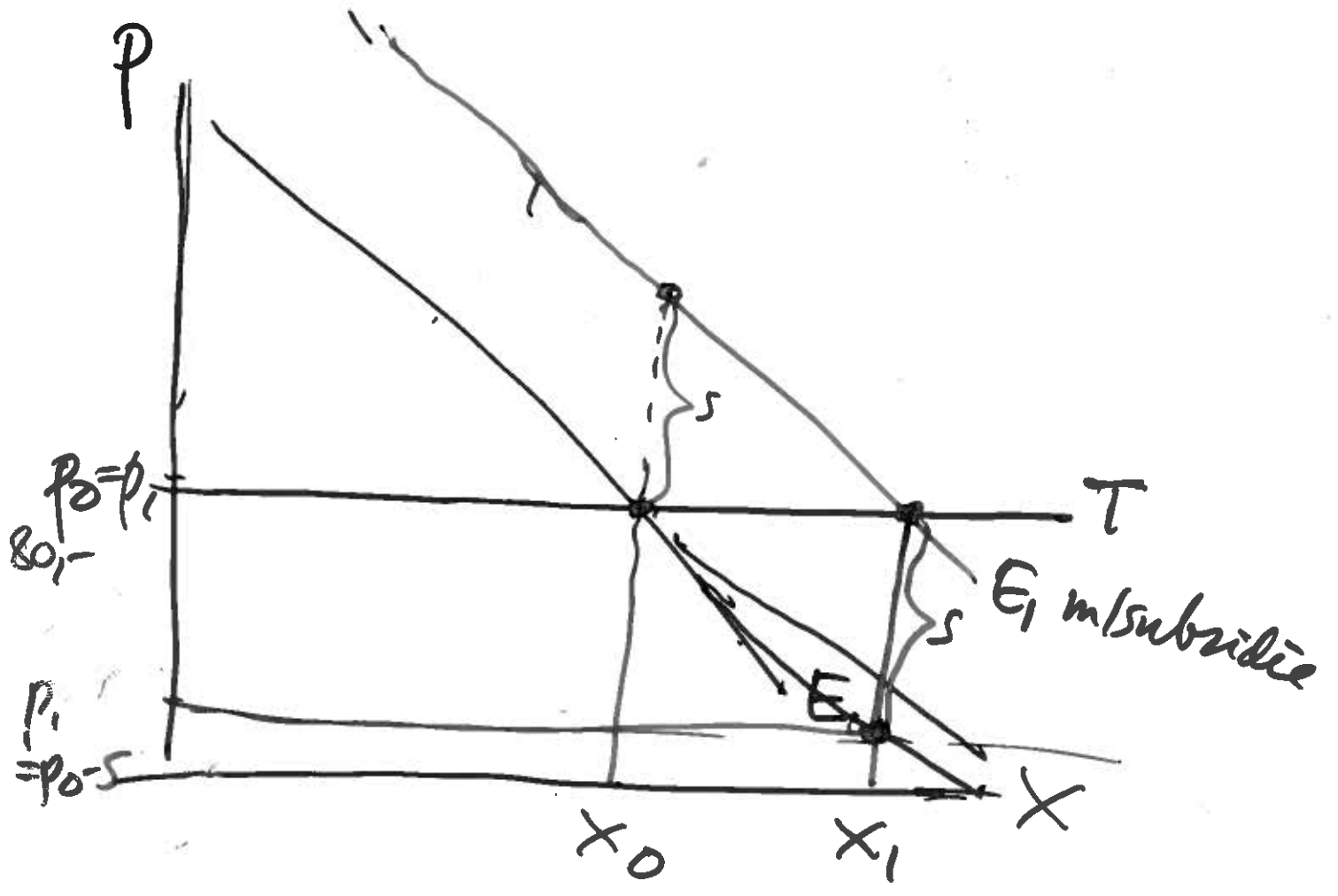
Skatt / skattelette på
arbeidskraft



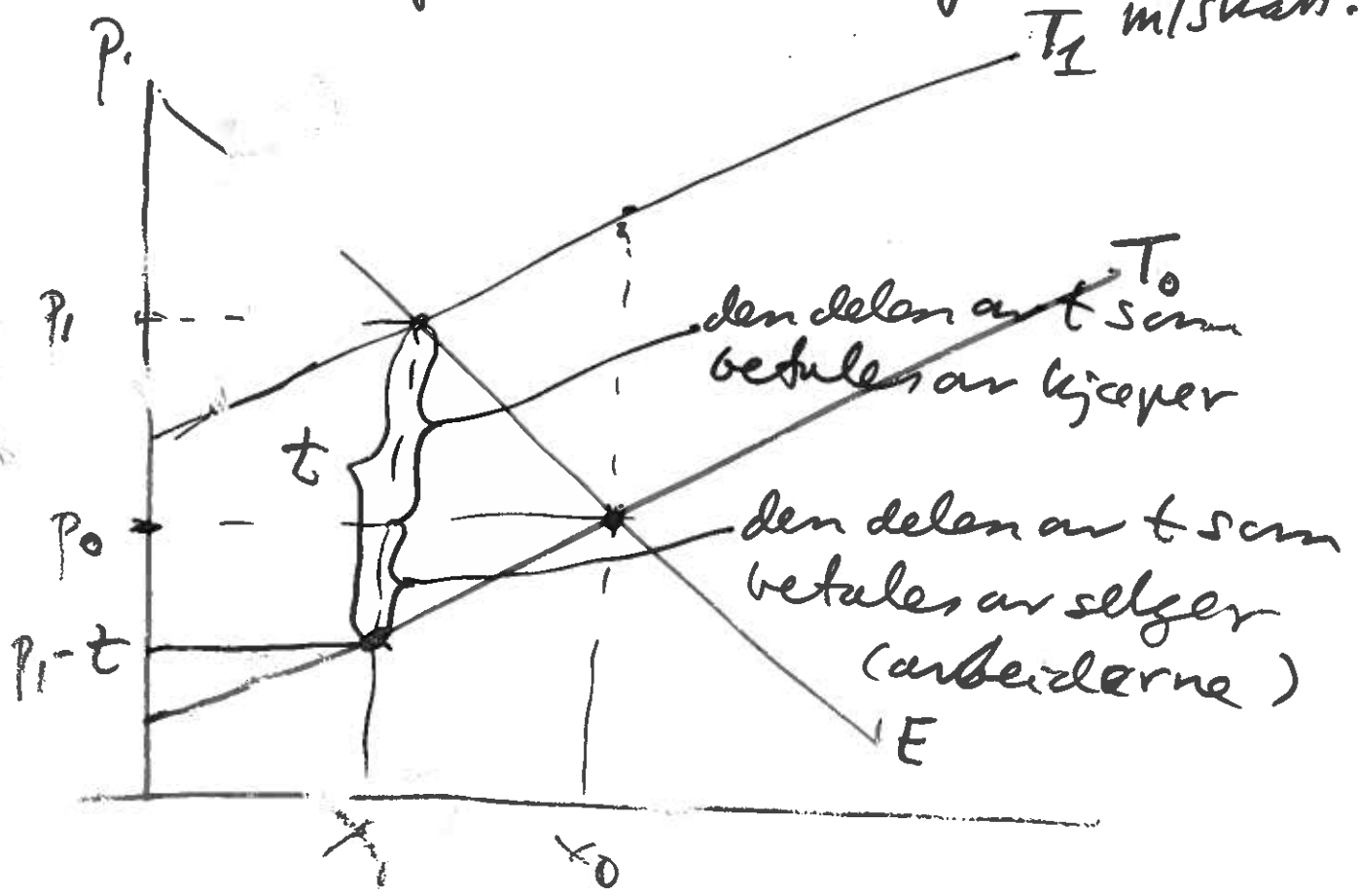
Hale t veltet over på kjøperne.

Før evt. skattelette kommer bare
kjøperne tilgjeld.

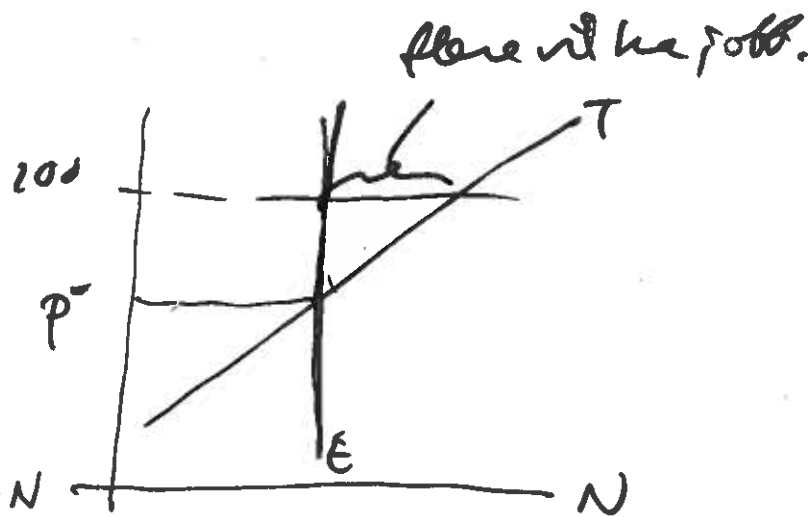
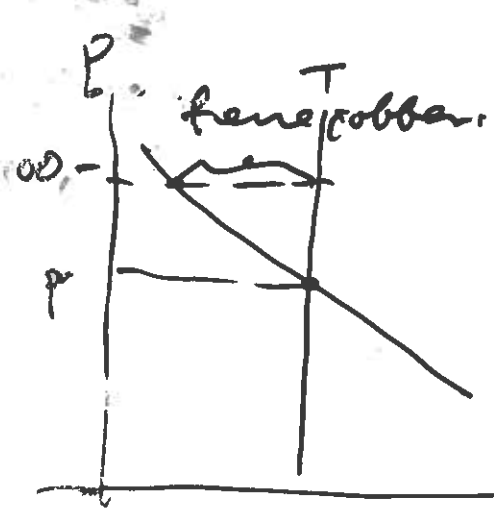
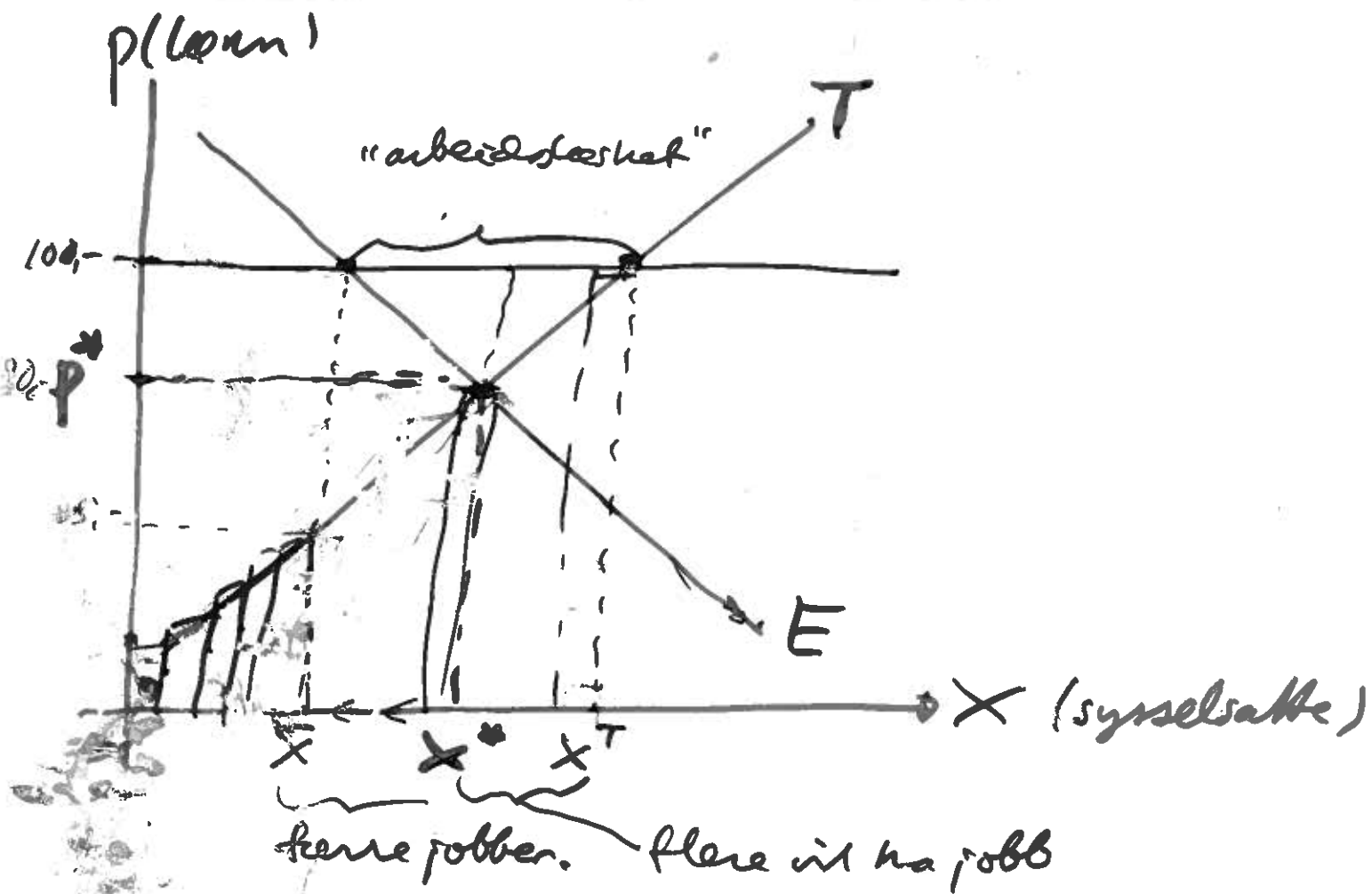




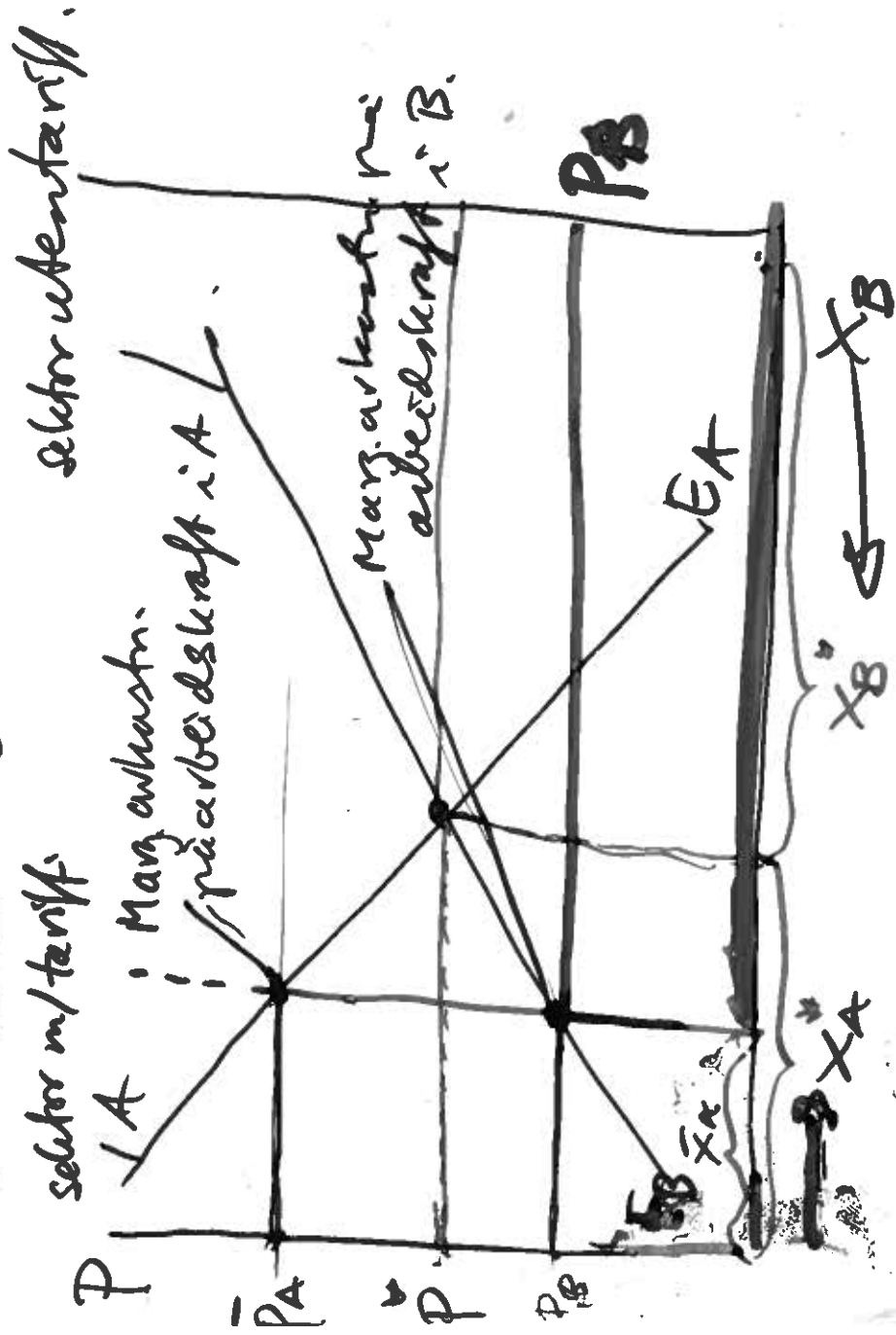
Skat på arbejdskraft (t)
 T_1 m/skatt.



Minstelønn / Tariff



Når tariffen ikke gjelder overalt ..



Samla sysselsetting \rightarrow
(gitt arbeidsfordel)

Hva blir virkningen av tariffen om bare i A, pA?