



Forelesning 9: Arbeidsmarked

SØK3442 - Joakim Blix Prestmo



Agenda - del 1: Arbeidsmarked, fattigdom og inntektsfordeling

- Verdien av arbeid
- Likevektslønn og sysselsetting
- Forklare forskjeller i lønn
- Utvikling i ulikhet
- Metoder for inntektsredistribusjon

(Økonomisk) verdi av arbeid

- Etterspørsel etter arbeidskraft er slik som andre etterspørselskurver,
 - Jo bedre kvalitet, dess høyere betalingsvillighet
 - Altså jo høyere leveranser, dess høyere lønn
- Den økte produksjonen som følge av at bedriften øker sysselsettingen med en enhet kaller vi **marginal produktiviteten (MP)**
- **Verdien til marginal produktiviteten (VMP)** er kroneverdien av den økt produksjonen bedriften får av å sysselsette en ekstra enhet arbeidskraft
- **Lønnen** knyttes til VMP

Likevektslønn og sysselsetting

- Etterspørselen etter arbeidskraft er avtagende fordi det er avtakende skalaavkastning på arbeidskraften (hvis kapitalmengden ikke endres)
- Tilbudet av arbeidskraft
 - Vil økt lønn øke tilbudt arbeidskraft?
 - Inntektseffekten: Økt lønn, gir det mulighet til å kjøpe mer fritid
 - Substitusjonseffekten: Gjør fritid relativt dyrere, mindre fritid
 - Empirisk spm
 - Høyere lønn vil øke attraktiviteten til et yrke relativt til et annet

Forklare forskjeller i inntekter

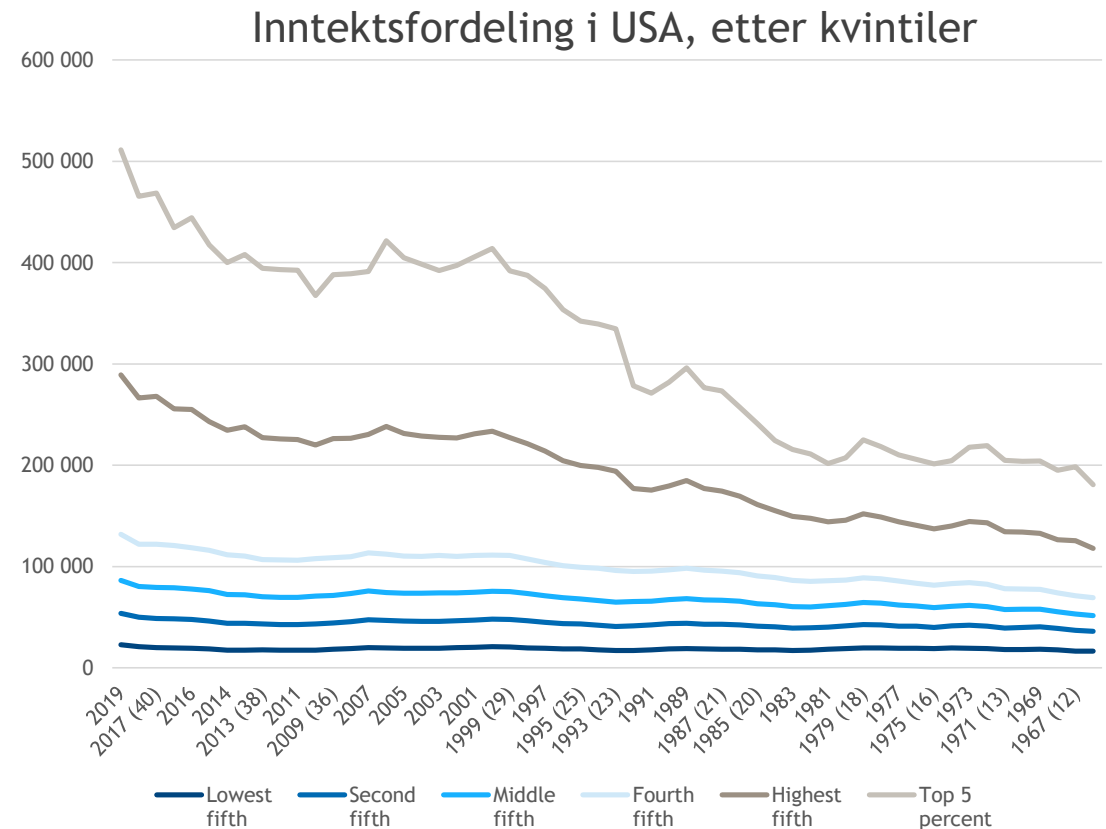
- Humankapitalen - lønn proporsjonal med nivået på personens humankapital
- Fagforeninger - næringer med sterke fagforeninger, gjennom høy dekning (industri) har høy lønnsvekst, sammenlignet med næringer med svake fagforeninger (lav dekning) og gjerne i kombinasjon med lav humankapital og arbeidsinnvandring
 - Eks: Renhold, restaurant og hotell
- Kompenserende lønnsforskjell: Lønnsforskjell for å dekke for ulemper ved arbeidet, slik som oljearbeidere, høyrisiko, nattskift etc

...forts

- Diskriminering i arbeidslivet
 - Kjønn
 - Etnisitet
 - Alder
- Gir opphav til mulige gevinster gjennom å ansatte de som er diskriminert...
- Vinneren-tar-alt: Små kompetanse forskjeller kan gi store produktivitetsforskjeller pga. teknologi - dermed store lønnsforskjeller

Trender i ulikheten

- Aktualisert med
 - «Kapitalen i det 21. århundre»
 - 2016-valget i USA
- De rike har hatt tatt veksten
- Nær nullvekst for den nedre halvdel



<https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-income-families.html>, Tabell F3

Metoder for inntekts-redistribusjon

- Stønader
 - Direkte overføringer
 - Ikke knyttet til eksplisitt behov bortsett fra lav/ingen inntekt
 - Sosialhjelp
- Behovsprøvde ordninger
 - Stønader knyttet til velferdsprogram
 - Uførhet, arbeidsavklaringspenger
- Garantert grunninntekt - borgerlønn
 - Negativ inntektsskatt - altså mottar alle en skattekreditt
 - Testet blant annet i Finland
 - Speenhamland i 1795

...forts

- Minimumslønninger
 - Vil redusere etterspørsel etter arbeidskraft
 - Se figur 13.5 (side 230)
 - Men øker makt til arbeidstakerne, som kan forklare hvorfor sysselsetting reduseres mindre enn økning i minimumslønn skulle tilsi
 - Reduserer samfunnsøkonomisk overskudd (se figur 13.6 og 13.7)
- Økende marginal skattesats
 - Skattlegge de med lav inntekt lite - slags subsidie av lavt lønnet arbeidskraft
- Offentlig sysselsetting av fattige
 - Arbeidsmarkedstiltak

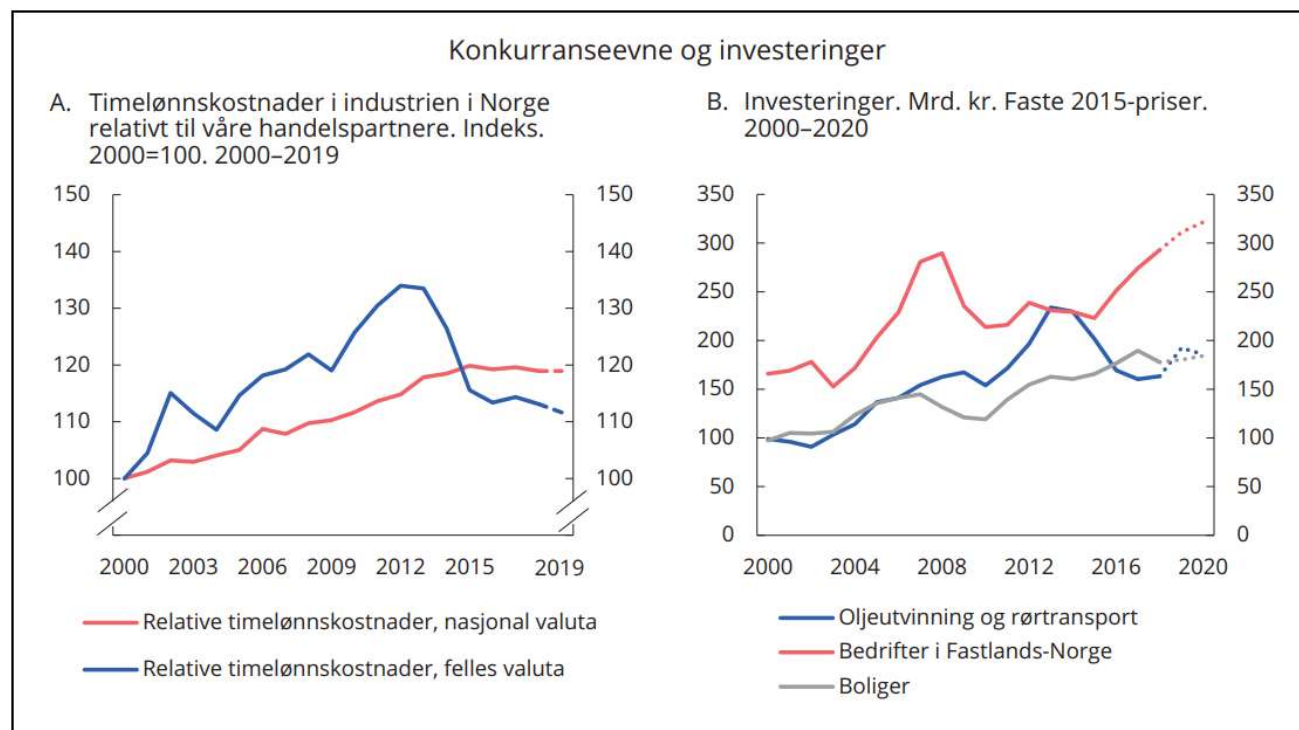
Agenda - del 2: Arbeidsmarkedet: Arbeidere, lønn, og arbeidsledighet

- Trender i arbeidsmarkedet
- Tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet
- Arbeidsledighet

Trender i arbeidsmarkedet

- Sterk vekst over de siste 100-årene. Henger sammen med høy vekst i arbeidskraftproduktiviteten
- Mens fleste land har hatt svakere vekst i reallønningene etter 1970-tallet har veksten i Norge vært god: Svekket konkurranseevne
- Økt lønnsulikhet i USA
- Fallende yrkesandeler
- Høy arbeidsledighet i Sør- og Sentral-Europa etter finanskrisen, i motsetning til USA, Tyskland og Skandinavia

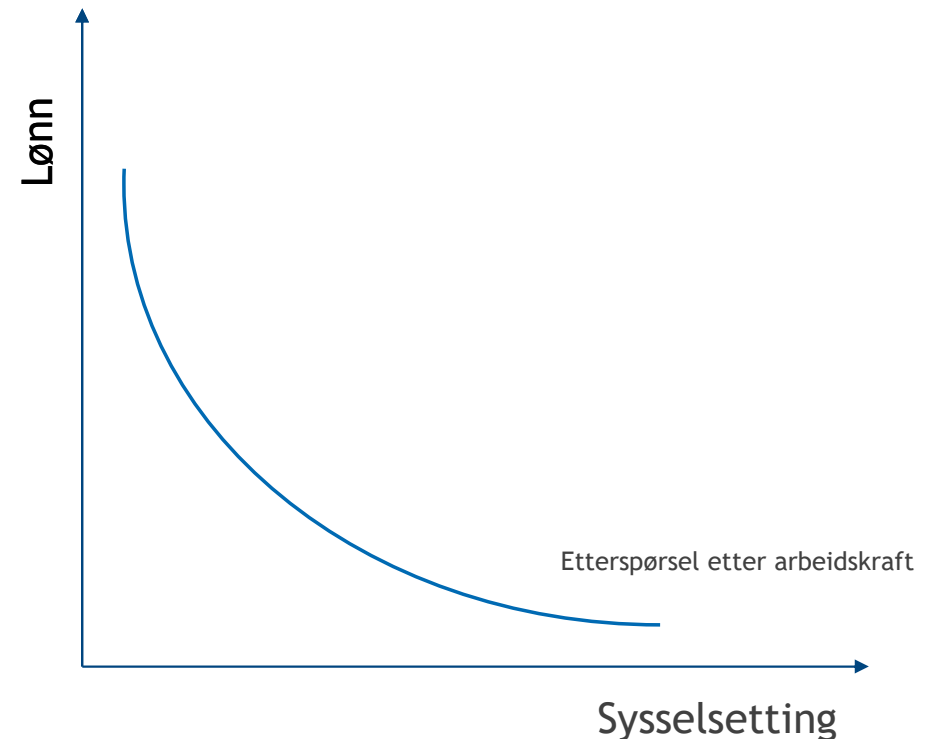
Nasjonalbudsjettet 2021



<https://www.regjeringen.no/contentassets/50d3a132b680411696facf5b5b9f8aaa/no/pdfs/stm201920200001000dddpdfs.pdf>

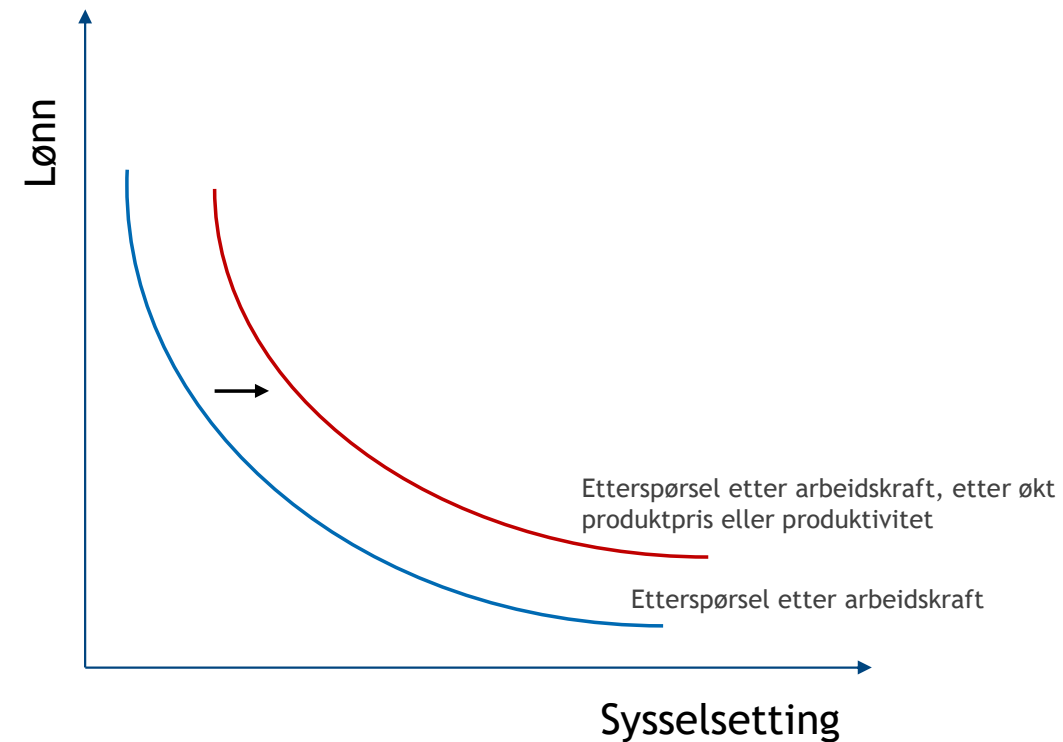
Tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet

- Sammenheng mellom produktivitet og lønn
 - Bedrifter har typisk avtakende skalaavkastning mhp arbeidskraft
 - Den sist ansatte har dermed lavere produktivitet enn den første
 - Lavere betalingsvillighet for den siste ansatte
- Det er altså høy betalingsvillighet for de første og lav betalingsvillighet for flere ansatte: Gir en fallende etterspørselskurve



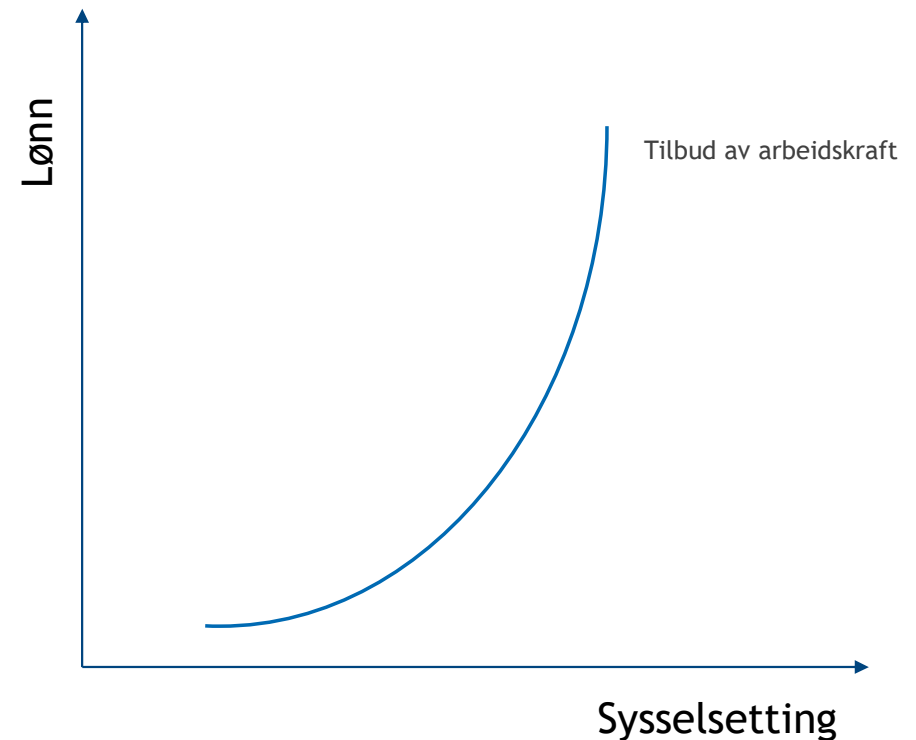
...forts

- Hva påvirker etterspørsel etter arbeidskraft?
 - Priser på produktene som selges
 - Priser på produktene som kjøpes
 - Produktiviteten til de ansatte



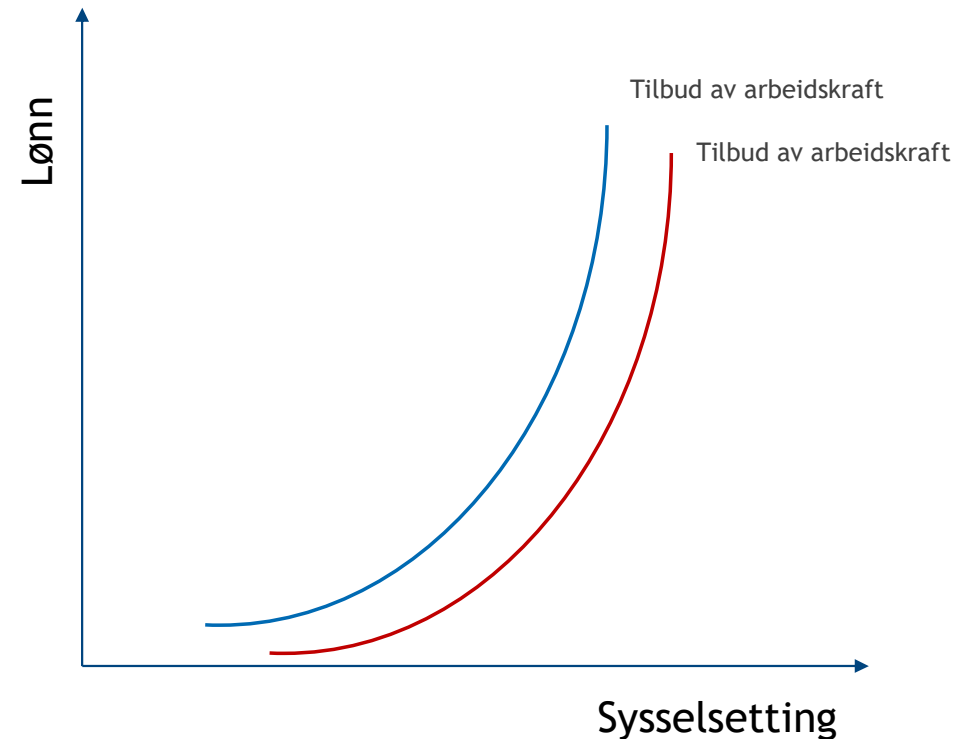
Tilbud av arbeidskraft

- Tilbyderne er personer som ønsker å jobbe
- Til ulike lønnstilbud må arbeiderne vurdere om de ønsker å ta jobben
- Antallet personer som ønsker å ta jobben til en lønn gir oss arbeidstilbudet
- Reservasjonslønnen - den laveste lønnen du er villig til å akseptere
 - Påvirkes av arbeidsledighetstrygd og andre stønader



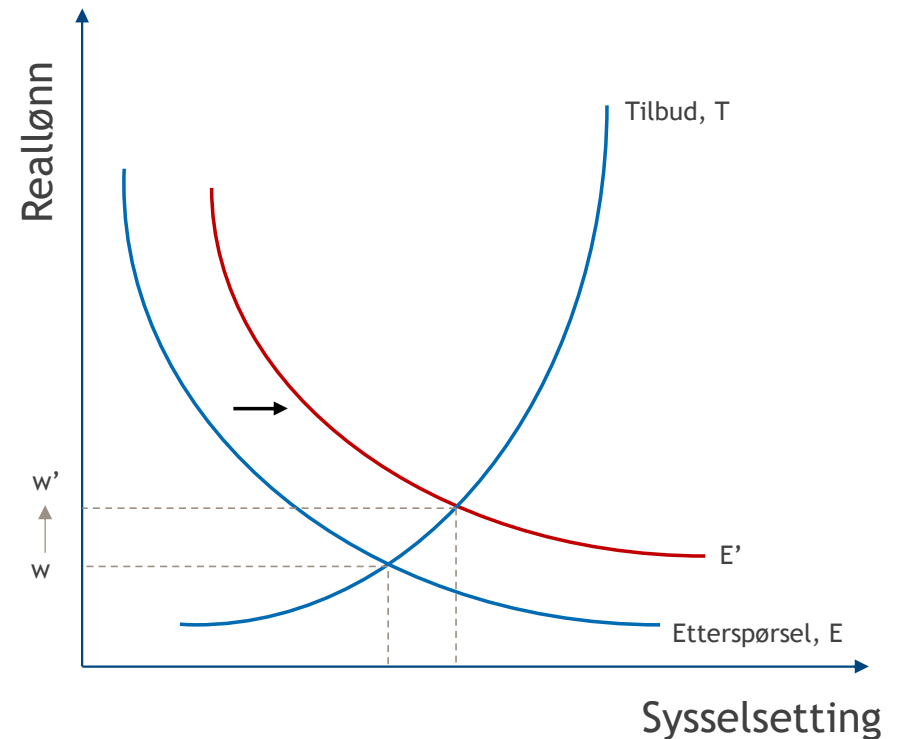
...forts

- Faktorer som endrer tilbudt arbeid gitt reallønna vil skifte tilbudet
- Typisk
 - Antall personer i arbeidsfør alder
 - Pensjonsalder, (arbeids)innvandring, fødeselsrater
 - Yrkesandelene, altså hvor mange i gitt alder som aktivt søker jobb
- Øker tilbudet gitt lønna - altså bedriftene kan øke sysselsetting uten å sette press på lønna



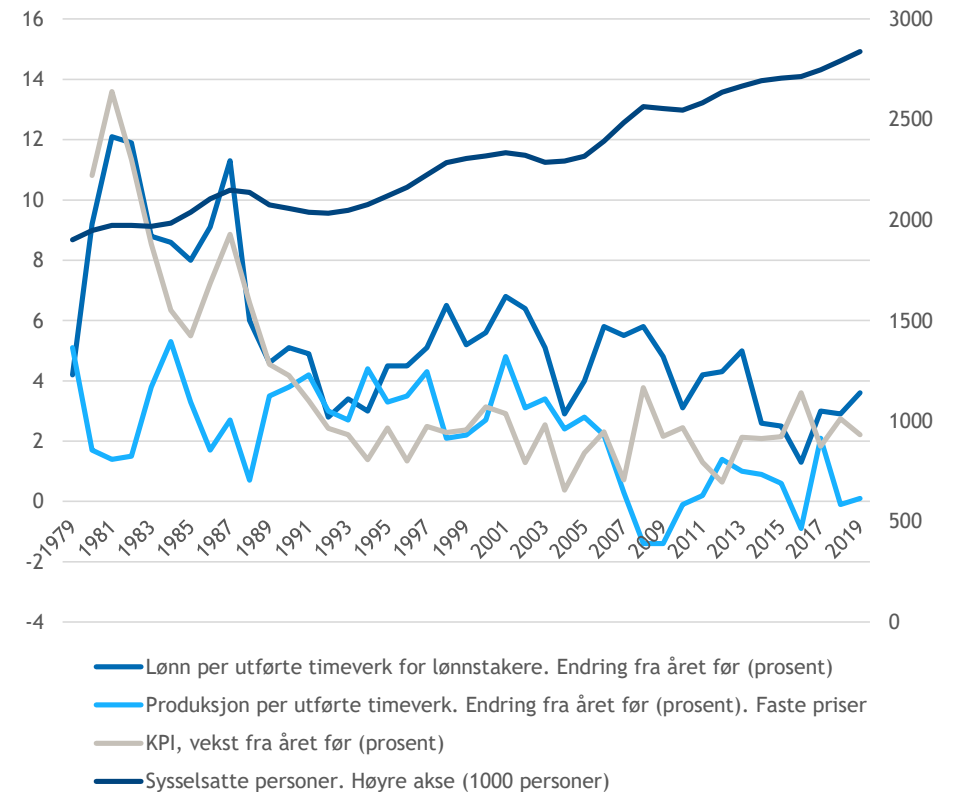
Trender i reallønna og sysselsettingen

- Økt produktivitet har gitt stadig høyere reallønn
- Dette har skjedd gjennom:
 - Tilgang til ny teknologi
 - Stadig økning av kapitalmengden/maskiner
- I Norge
 - Bedre priser på våre eksportvarer sammenlignet med importvarene
 - Lønnsomheten i petroleumsnæringen og leverandører



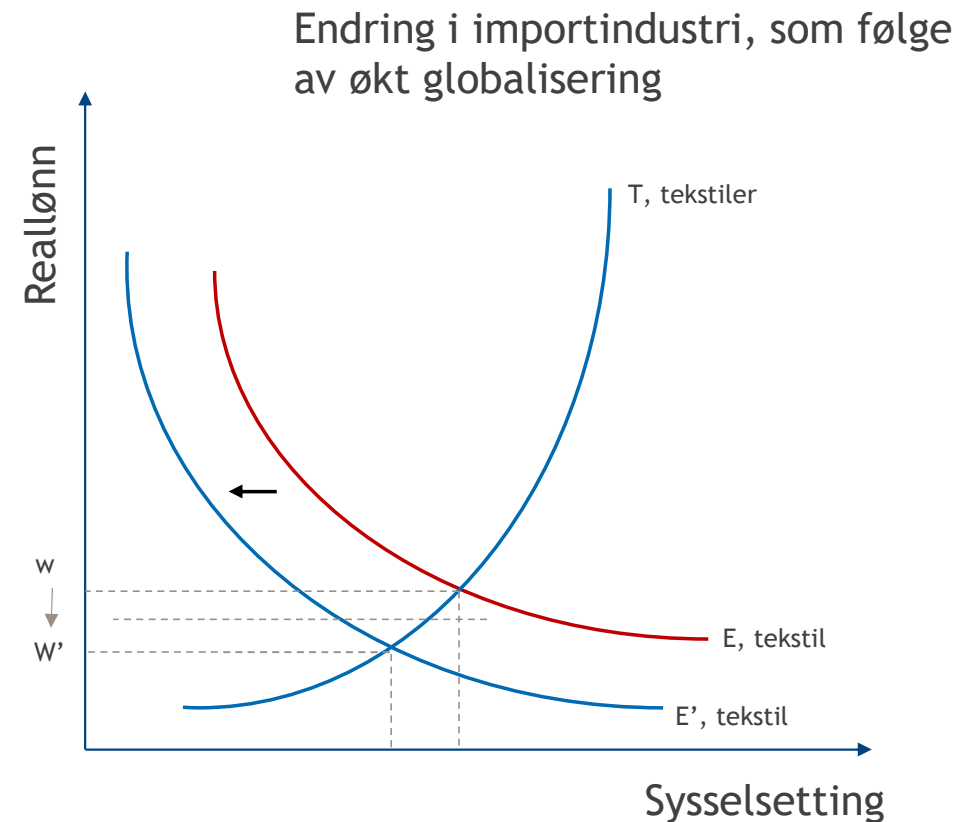
...forts

- Figuren illustrerer tett sammenheng mellom priser og lønninger



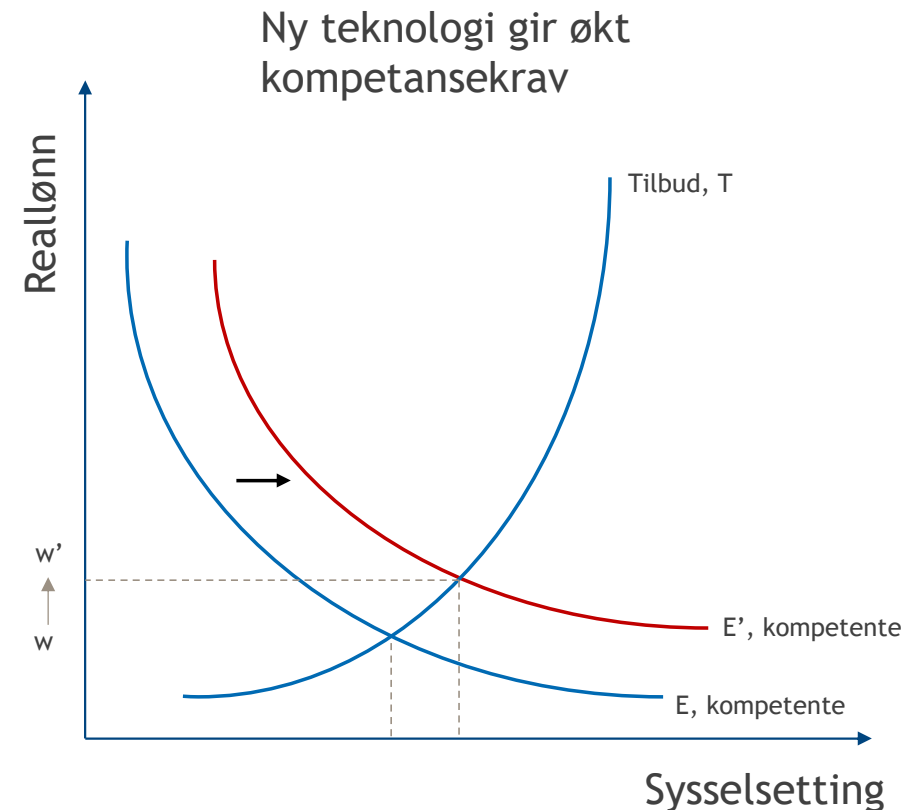
Konsekvenser av globalisering

- Globalisering: Økt handel mellom land
- Flyt av varer og arbeidskraft
- Presser både produktpriser og lønninger
- Utflytting av virksomheter, lønnsvekst i konkurranseutsatte næringer
- Eks:
 - Tekstilindustri
 - Høyt teknologi
 - Råvarer/energikrevende industri



...forts

- Utdannede versus ufaglærte
- Ny teknologi gjør arbeidskraften mer effektiv, men betinger relevant kompetanse
- De «enkle» jobbene forsvinner gjennom digitalisering
- Men, i land med lave minstelønninger gir dette rom for å ansette personer for å gjøre trivielle oppgaver for lave lønninger



Arbeidsledighet

- Tre typer ledighet
 1. Friksjonsledighet
 2. Strukturell ledighet
 3. Konjunkturledighet

Friksjonsledighet

- Kortsiktig arbeidsledighet som knyttes til prosessen med å knytte sammen arbeidsgiver og arbeidstaker
- Bedrifter legges ned og virksomheter starter opp, det gjør at det vil bli oppsigelser og ansettelser
- Men det kan ta litt tid før de som mister jobben får ny jobb - dermed går de arbeidsledig mens de leter etter jobb.

Strukturledighet

- Ved strukturelle endringer i økonomien kan behovene etter arbeidskraft endres.
- Dermed kan behovet for en type kompetanse falle
- Reduserer etterspørselen og dermed også arbeidsledigheten for en type arbeidere
- Eks. Ansatte i flybransjen, petroluemssektoren, bank, IT, digitale markedsførere

Likvektsledighet og konjunkturledighet

- Når produksjonen er på trendnivået - så vil normalt arbeidsledigheten også være på trend - dette kaller vi likevektsledigheten
- **Likevektsledigheten** er summen av friksjonsledigheten og den strukturelle ledigheten
- Konjunkturledigheten er forskjellen mellom **likevektsledigheten** og **faktisk ledighet**
- Konjunkturledigheten vil dermed være **positiv** i lavkonjunktur og **negativ** i høykonjunktur
- Krevende å skille de ulike typene ledighet i praksis



