

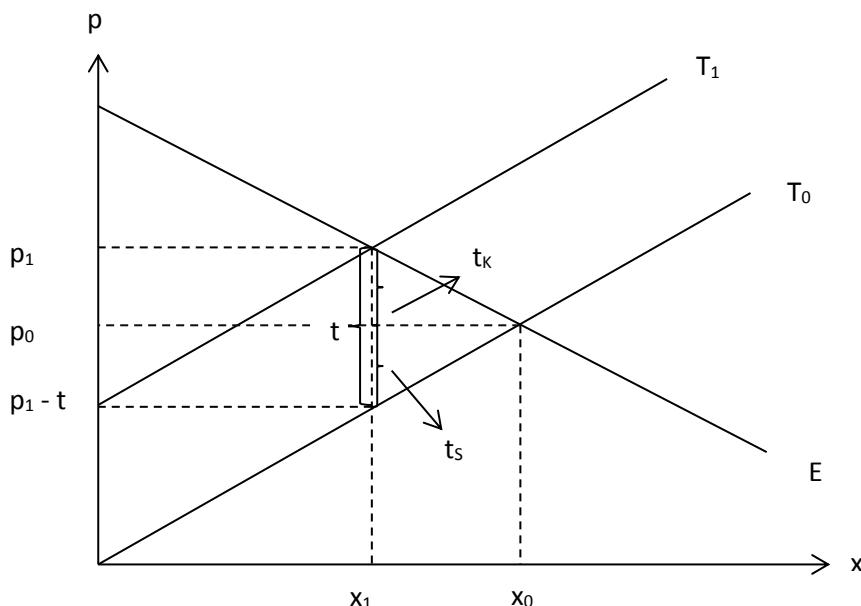
Leseveiledning om arbeidsmarked

K&W: Kap. 19, inkl. appendix,

Jon Reiersen (2015) «Sentrale lønnsforhandlinger, solidarisk lønnspolitikk og frontfag»
https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/387243/Skriftserien_2015_17_Reiersen.pdf

Prøv deg på noen av oppgavene under. Bruk markedsteorien – med omdøpte variable: p er nå lønn, x er antall sysselsatte

1. Vis hvordan en skatt på arbeidskraft (betales av arbeidstakere) deles mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. (Bruk stykkskatt – det er enklest. Se tidligere forelesninger og oppgaver om virkningen av en stykkskatt – jfr figur nedenfor)



Figur : Deling av skatt mellom kjøper og selger

2. Kan du vise virkningene på lønn og sysselsetting av:

- a. Minstelønn, *Samme minste lønn*
- b. Subsider av arbeidskraft, *subside når NTK*
- c. Økt pris for bedriftene som etterspør arbeidskraften (Tips: Hva skjer med etterspørselskurven for hver bedrift når p øker?)
- d. Økt lønn i et annet arbeidsmarked (tips: Hva skjer med tilbudskurven i arbeidsmarked A når lønna øker i arbeidsmarked B?)
- e. Svart arbeid (tips: redusert skattesats)
- f. Det åpnes for arbeidskrafts-import

Arbeidsmarked og lønnsdannelse

Hvorfor er lønnsdannelse så viktig?

Lønnsdannelsen bestemmer

- Samlet arbeidsinnsats
- Allokering av arbeidskraft mellom bedriftene, *hvorfolk har jobb*
- Inntektsfordeling

*Mye unngå på trygd. Det kan være at det er mange som trenger
Øktar forsikring på trygd og lønn
Lar kommunen gjøre investeringar i bygdejobb*

Noen fakta om arbeidsmarkedet: Se tabeller bakerst i notatet

Videre lesning om arbeidsmarkedet i Norge: Søk etter artikler av for eksempel Erling Barth, Steinar Holden, Simen Markussen, Kalle Moene og Knut Røed

De skandinaviske landa har stor sysselsetting

Arbeid til: Norge ligg i lengre nøtten

Ett urverkstørste land har mye fritid

Skandinaviske land er de fagorganiserte

70% er underlagt tariff

Skal først se på et FK-markedet for arbeidskraft:

Lønn og sysselsetting bestemmes av likhet mellom tilbud og etterspørsel i markedet.

OBS:

- «**Tilbud av arbeid**» er tilbud av tjenesten «**arbeidskraft**». **Det er arbeidstakerne som er tilbyderne/selgerne.**
- Bedrifter eller private kunder som bruker arbeidskraft er etterspørrener/kjøperne

Skal først repetere hvordan etterspørselen etter arbeidskraft bestemmes, og si litt om hvordan tilbuddet av arbeidskraft bestemmes.

Du skal kunne:

- **Forklare hvordan en bedrift bestemmer sin etterspørsel etter arbeidskraft**
- **Forklare hvilke faktorer som bestemmer tilbuddet av arbeidskraft i et marked.**
- **Sette opp budsjettbetingelsen for valg mellom fritid og materielle goder, og bruke denne til å forklare substitusjons- og inntektseffekten av en lønnsøkning.**

En bedrift's etterspørsel etter arbeidskraft

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

Bedriftens etterspørsel:

p = produktpris

w = lønn pr sysselsatt (årsverk)

MP_L = marginalproduktivitet (marginal product of labour) = produksjonsøkningen når man ansetter en til

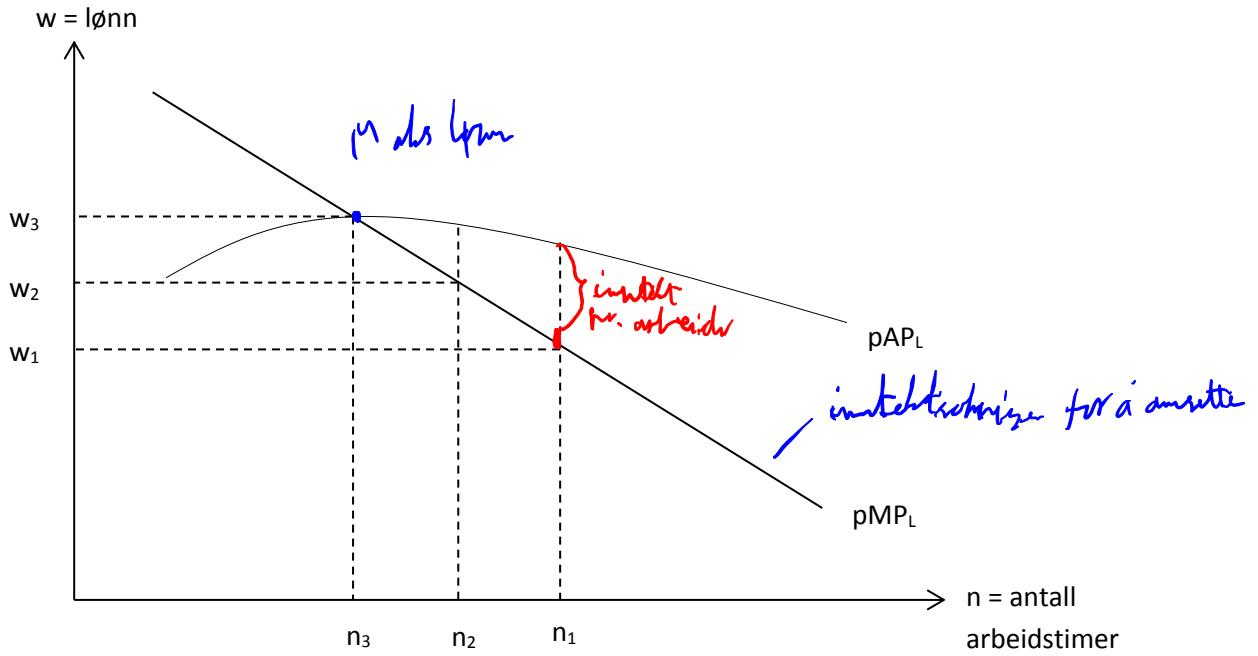
pMP_L = marginalinntekt av arbeidskraft

= inntekstøkningen ved å sysselsette en til

MP_L synker med sysselsettingen i bedriften

Bedriftens valg av ansatte bestemt ved $pMP_L = w$

→ Lavere w/p (reallønn) gir økt sysselsetting:



Figur 1: En bedrift's valg av arbeidskraft (n) for tre lønnsnivåer.

Bedriftens etterspørselskurve for arbeidskraft er $pMPL$ -kurven (der hvor den ligger under pAP_L -kurven)

Hvor mye reduseres sysselsettingen når w øker?

Avhenger av:

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

Markedets etterspørsel etter arbeidskraft

= summen av etterspørselen fra de ulike bedriftene. For hver w summerer vi etterspørselen fra alle bedriftene

Økt lønn (w):

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

Allokering av en type arbeidskraft mellom to sektorer, for eksempel skjermet og konkurranseutsatt sektor.

Figur («badekarsdiagram») tegnes på forelesning

Tilbud av arbeidskraft:

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

- antall
smarbyr
i jobb*
- 1. Antall utdannede lærere
 - 2. Hvor mange av 1. som velger å jobbe
 - 3. Hvor mange av 1+2 som velger å jobbe som lærere, og ikke for eksempel som musikere.
 - 4. Hvor mange av 1+2+3 som velger jobb i Oslo
 - 5. Optimalt antall arbeidstimer for de som jobber som lærere i Oslo

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

l = arbeidstid, f = fritid, T = total tid (24 timer?)

$$\underline{l + f = T}$$

x = mengde «materielle goder»,

p = pris per enhet av materielle goder

w = timelønn,

t = skattesats («flat skatt»)

y = arbeidsfri inntekt (for eksempel trygd)

$$px = \underbrace{(1-t)wl}_{\text{Nettolønn}} + y \quad \begin{array}{l} \text{(bruker lønn)} \\ \text{om inntekt} \end{array}$$

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

$$t = T - f$$

Kan omformes til: budsjettbelastningene

$$p_x = (1-t)w(T-f) + y$$

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

$$px + \underbrace{(1-t)wf}_{\text{Pris på fritid}} = (1-t)wT + w$$

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

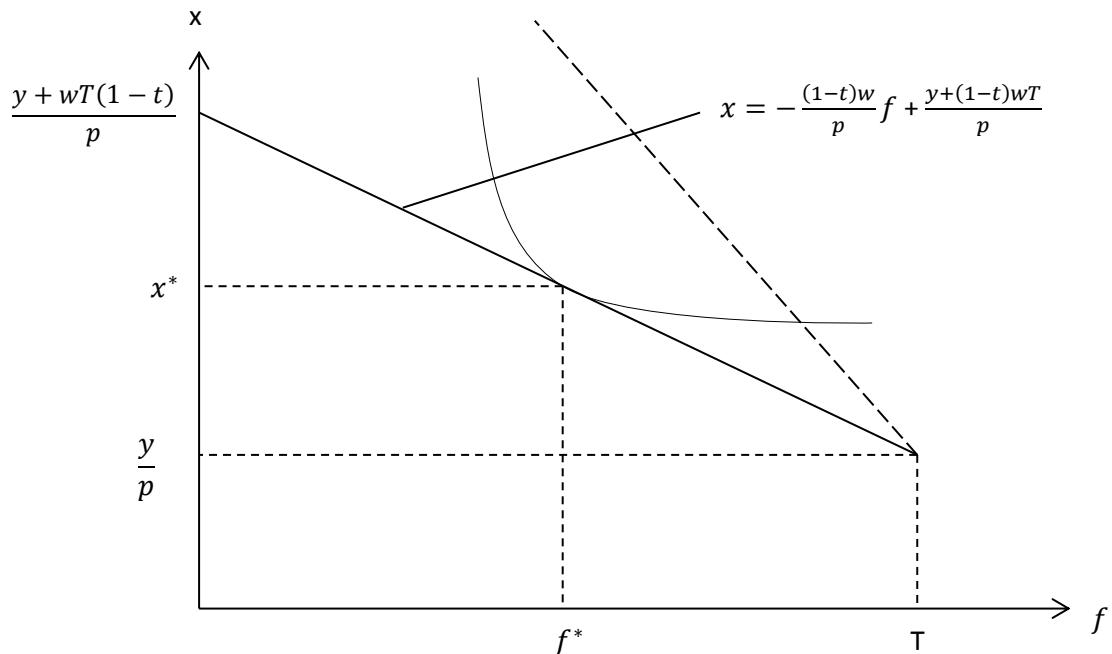
$$x = \boxed{-\frac{(1-t)w}{p}f + \frac{(1-t)wT + y}{p}}$$

Nettoreallønn / Kart på fritid

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

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

Den stiplede linja er budsjettlinja for en høyere nettolønn, $(1-t)w$, enn ved den heltrukne linja



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.

Over tid vil vi vel fort fritid, i tillegg til x_w

Økt lønn for lærere i Oslo: Selv om antall arbeidstimer går ned for en del lærere bidrar økning i (1)-(4) til at tilbuddet av lærere i Oslo stiger.

- Tilbuddet av arbeidskraft i markedet stiger med lønna

Lønnsforskjeller

- Hvorfor har vi lønnsforskjeller?
- Er lønnsforskjellene effektive, dvs. bidrar til god allokering av arbeidskraften?
- Er lønnsforskjellene rettferdige? Hva er rettferdige lønnsforskjeller?
- Er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?
Og skyldes det i så fall diskriminering?
- Hvorfor mindre lønnsforskjeller i Skandinavia enn i Europa og USA?
- Vil små lønnsforskjeller hemme økonomisk vekst?

K&W:

Jon Reiersen (2015) «Sentrale lønnsforhandlinger, solidarisk lønnspolitikk og frontfag»

https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/387243/Skriftserien_2015_17_Reiersen.pdf

FK-marked: "Lik lønn for likt arbeid". Dette forutsetter:

- 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)**

*Ikke
Vurdering* { Lik lønn hvis 1 – 3 er oppfylt - lønnsforskjeller ved brudd på 1 – 3

- dvs. årsaker til lønnsforskjeller er:

- 1. Arbeiderne er ikke like:** Ulikheter i utdannelse, erfaring, talent og andre relevante kjennetegn
- 2. Jobbene er ikke like:** Ulik belastning, frihet i jobben, risiko for skader etc.

1 og 2: Lik lønn for likt arbeid.

Men observerer også lønnsforskjeller for arbeidskraft som (tilsynelatende*) er homogen og som har (tilsynelatende*) like jobber. *Kan være forskjeller mellom individer og jobber som de empiriske studiene ikke fanger opp – men som gir grunnlag for lønnsforskjeller.

*Kan gi forhållingssett. Hvis da er riktigt for bedriften
Hvor der forhållingssett*

3. Transaksjonskostnader

Kostnader ved å bytte jobb og kostnader ved å bytte ut arbeidstakere.

Transaksjonskostnader kan gi forhandlingsmakt til en av partene. For eksempel: De ansatte har forhandlingsmakt dersom det er kostbart å bytte ut arbeidstakere.

Da kan vi få ulik lønn for likt arbeid

Lokale lønnsforhandlinger, dvs. forhandlinger på bedriftsnivå

Fullkommen konkurranse i arbeidsmarkedet er ikke «default»: Ansatte kan ha forhandlingsmakt selv uten fagforeninger

Hva driver forhandlingene – dvs. hva kan partene true med?

lite fleksibel

- Ansatte: streik, aksjoner, «jobbe etter boka», si opp
- Arbeidsgiver: lock-out, lite fleksibilitet, oppsigelse

*'Vrong
Stenger folk ut fra jobben'*

Arbeiderne har større forhandlingsmakt desto:

- mer kostbart det er å bytte ut arbeidskraft på kort sikt
- lettere det er å finne ny jobb på kort sikt
- vanskeligere det er å redusere lønna ved konflikt
- mer inntjeningen reduseres ved konflikt

Modell for lokale forhandlinger gir (kan vises):

Bedriften taper under en konflikt

$$w = \alpha \frac{R - R_0}{L} + (1 - \alpha) w_0$$

*Intakt under konflikt
- ofte normal lønn
støttet av parameter*

w =lønn som resultat av forhandlinger

R = salgsinntekt (Revenue),

R_0 = bedriftens inntekt under konflikt,

w_0 = arbeidstakernes inntekt under konflikt,

α = delingsparameter, mål på forhandlingsstyrke

- **Lønna øker med inntjening per ansatt (R/L): Jo høyere R/L er, desto mer taper bedriften på konflikt.**
- **Lønna øker med arbeidstakernes inntekt under konflikt og avtar med bedriftens inntekt under konflikt.**

Ikke «lik lønn for likt arbeid». Høyere lønn i bedrifter med høy inntjening. Dette innebærer at bedriftene står over for ulike priser på arbeidskraft. Skal sammenlikne dette med sentrale forhandlinger – «den nordiske modellen».

«Den nordiske modellen»: Sentrale lønnsforhandlinger

Les pensumartikkelen av Jon Reiersen: Sentrale

lønnsforhandlinger, solidarisk lønnspolitikk og frontfag.

Hvor LO forhandler med bedriften. Lite personlig, mer kollektivt samling

Bakgrunn

1920 og -30-tallet: Arbeidsløshet, høyt konfliktnivå,

1935: Hovedavtalen – mellom Arbeidernes faglige landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening. Senere: LO og NHO. Avtaler ca. hvert 4 år. Regulerer grunnleggende kontraktsforhold (SNL: <https://snl.no/hovedavtale>)

Hovedavtalen er overordnet tariffavtaler om mer lokale lønns- og arbeidsvilkår. Legger begrensninger på disse

Sentralisert og koordinert lønnsdannelse

Opprinnelig ikke begrunnet med fordelingshensyn men med at det gir økt effektivitet: Lik lønn for likt arbeid gir riktig allokering av arbeidskraften (Rehn&Meidner, Sverige)

Argument:

Et uregulert arbeidsmarked uten fagforeninger betyr ikke at det er «fullkommen konkurranse» i markedet. Lokal forhandlingsmakt kan oppstå selv uten formell organisering

Lokale forhandlinger

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

Sentralisert lønnsdannelse har også gitt mer sammenpresset lønnsfordeling: Lavlønte tjener mer og høylønte mindre enn ved lokale forhandlinger
(Pensumartikkelen av Reiersen)

Øyeblikksbilde: De mest produktive bedriftene tjener på sentrale lønnsforhandlinger, de minst produktive taper.

Over tid: «Nye» bedrifter (høy produktivitet) får høyere profitt enn under lokale forhandlinger, «gamle» bedrifter (stagnerte) får lavere.

**Sentrale forhandlinger bidrar til raskere utskifting.
«Creative destruction» (Schumpeter)**

«Frontfagsmodellen» /Aukrust modellen (fra 60-tallet)

Konkurranseutsatt sektor forhandler først og legger rammen for lønnsøkningene

Begrunnelse: Norge er en liten åpen økonomi – avhengig av internasjonal handel. Konkurranseutsatt sektor må lede lønnsutviklingen, dvs. forhandle først

Modell med skjermet sektor og konkurranseutsatt sektor:

- K-sektor står overfor gitte priser på verdensmarkedet
- S-sektor kan velte noe av lønnsøkningen over i prisene

Sikre at lønnsveksten ikke blir høyere enn k-sektor kan tåle:
Samlet lønnsvekst i s-sektor kan ikke overstige lønnsveksten i k-sektor

Lijk løn i ar vennligst verktøyst
Knn vedtakken går godt fører myr myr mi høghets

Diskriminering i arbeidsmarkedet

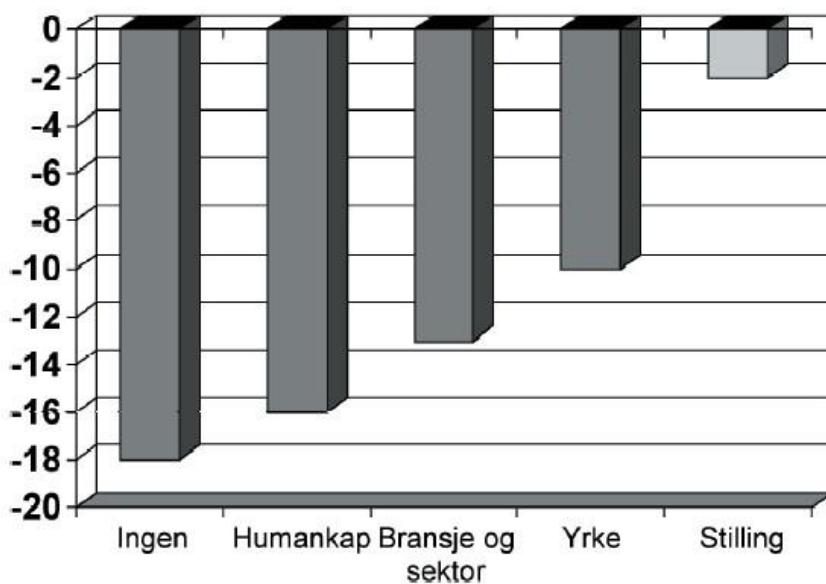
Diskrimineres kvinner i arbeidsmarkedet?

2016: Kvinners gjennomsnittlige månedslønn 86 prosent av menns gjennomsnittlige månedslønn. (2000: ca. 83 prosent)

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/kjonnsdelt-arbeidsmarked-tross-kvinnenes-utdanningsforsprang>

..men 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 (E.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?

«Uheldig likevekt»: Kan lønne seg for hver arbeidsgiver å diskriminere når de andre gjør det selv om ingen av dem ønsker diskriminering → se eksempel neste side

Eksempel på uheldig likevekt med diskriminering:

Antakelser:

- Viktig å finne god match mellom jobb og arbeidstaker. Vet ikke på forhånd hvem som passer. De som ikke passer bør finne en annen jobb
- Individer som diskrimineres i arbeidsmarkedet vil holde på en jobb når de får en – selv om de ikke passer til jobben fordi de har vanskelig for å finne en annen jobb

Hvis det er vanskelig å finne jobb vil personen trolig holde bedriften

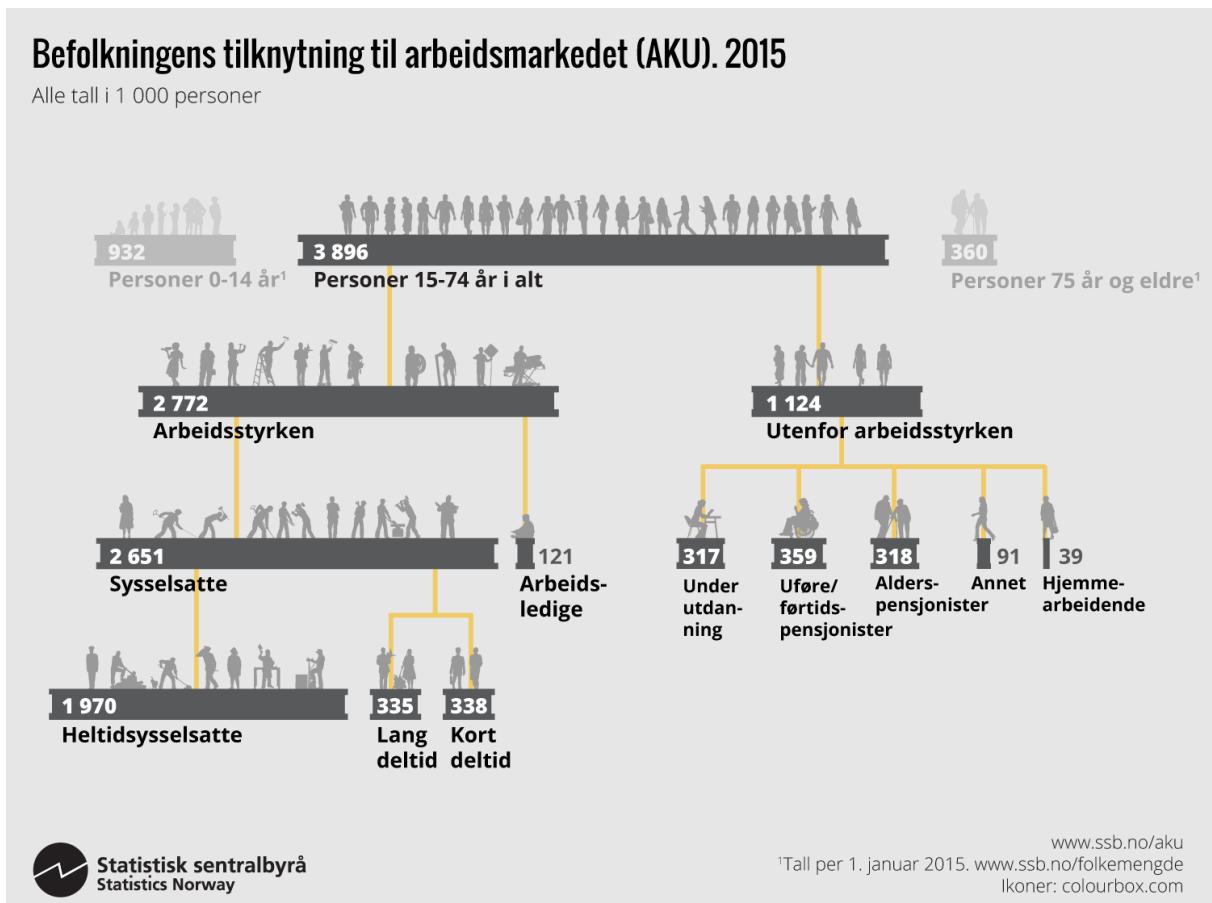
Hvis en gruppe (kvinner, innvandrere) diskrimineres i arbeidsmarkedet vet arbeidsgivere at de vil bli i jobben selv om de ikke passer inn → Arbeidsgivere vil diskriminere

Når kvinner/innvandrere vet at de blir diskriminert må de holde på jobber selv om de ikke passer inn

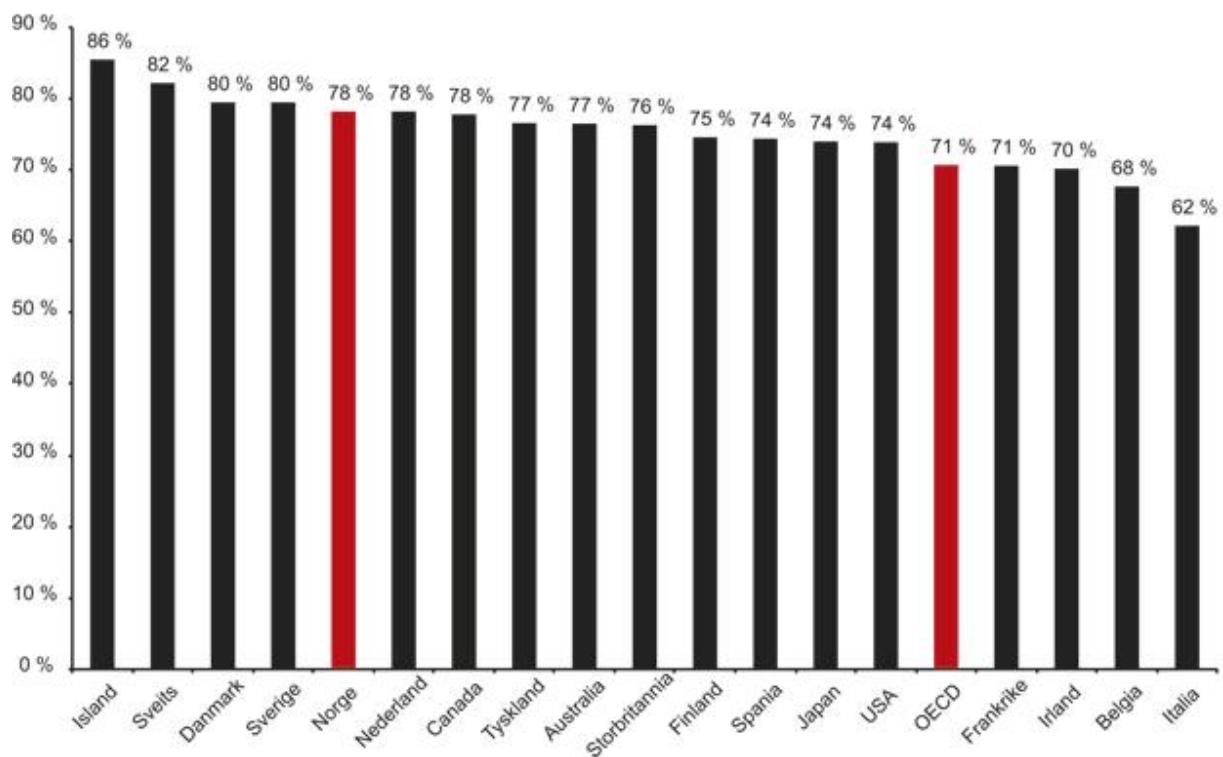
Eksempel på at diskriminering av kvinner kan være en likevekt selv om både husholdninger og arbeidsgivere ønsker likestilling:

	Arbeidsgiver: Ansette kvinner også	Arbeidsgiver Ansette bare menn
Familie: Deler på barne- omsorg	200, 200 <i>s</i> <i>f</i>	100, 150
Familie Kvinnen tar alt fravær med barn	150, 50	175, 175 <i>f</i> <i>s</i>
		Problem

Litt empiri om arbeidsmarkedet



Yrkesdeltakelse:

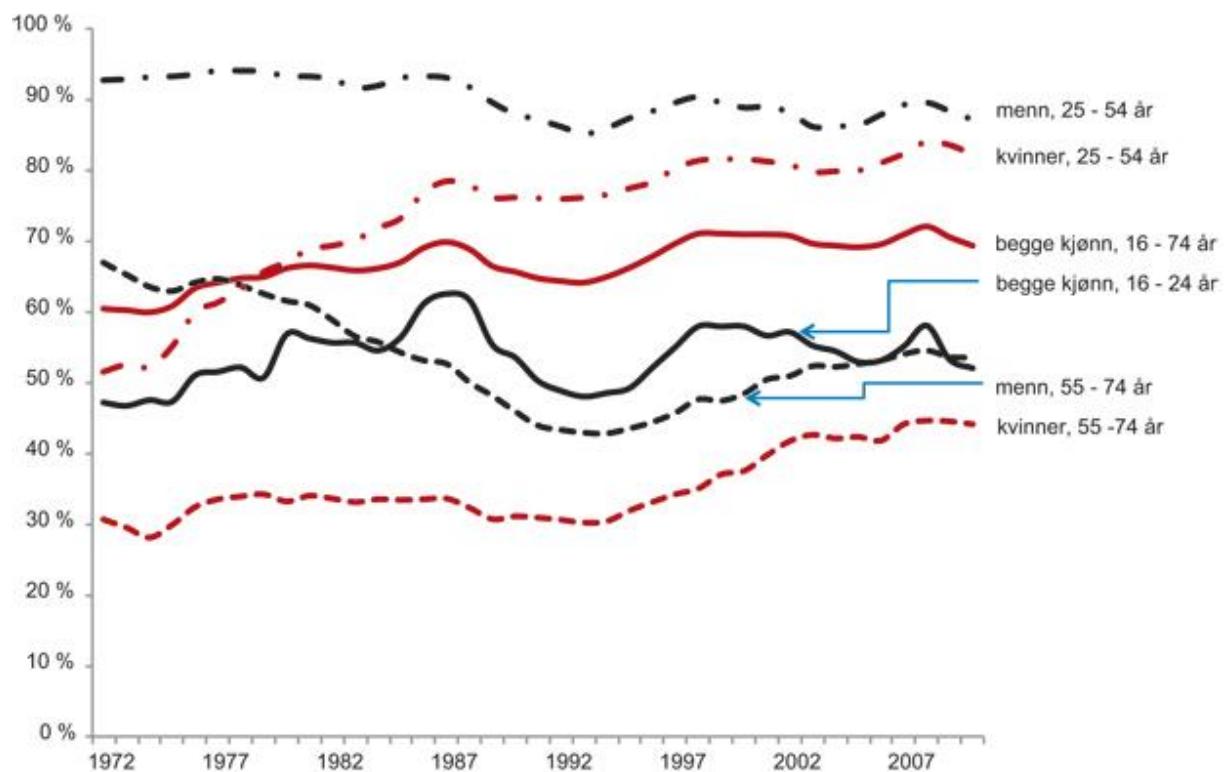


Figur 4.2 Yrkesdeltakelse i OECD-området 2010. 15–64 år

Kilde: OECD

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

Yrkesdeltakelse:

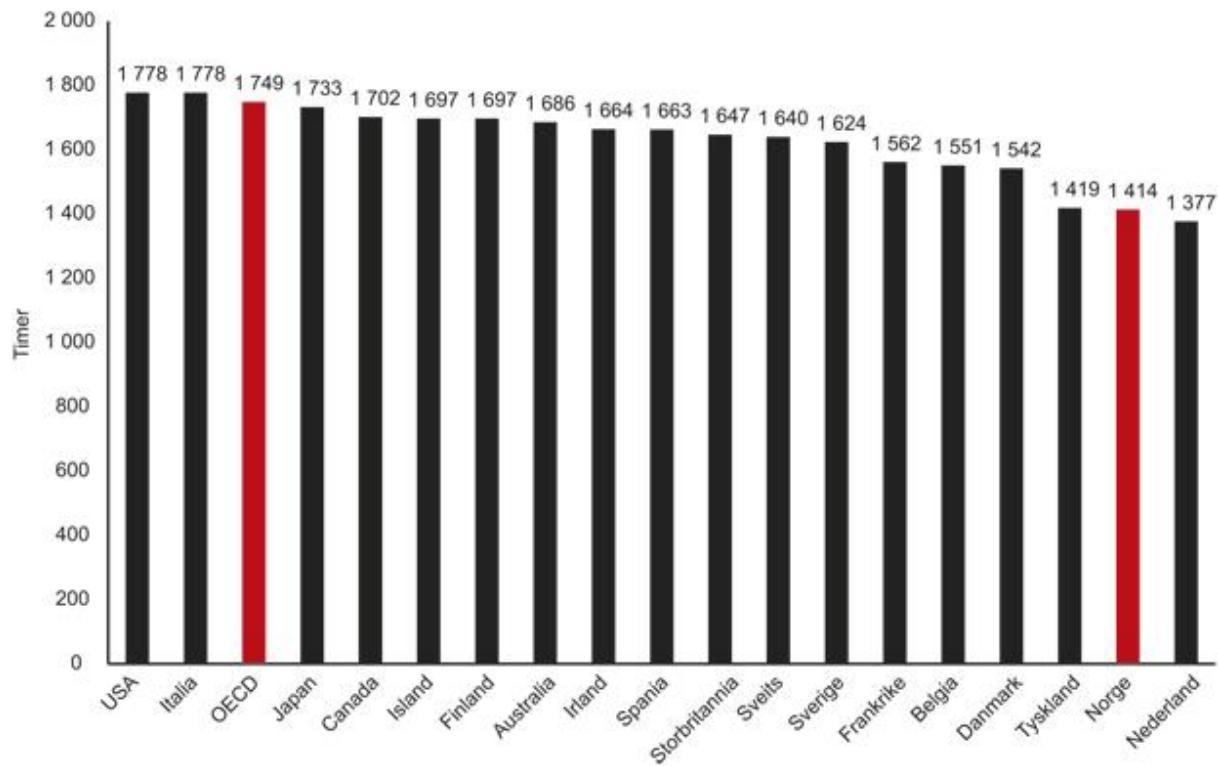


Figur 4.1 Utvikling i yrkesdeltakelse i prosent av befolkningen etter alder 1972–2010

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen Statistisk sentralbyrå

Arbeidstid:

Fra NOU 2009/10 (Fordelingsutvalget)

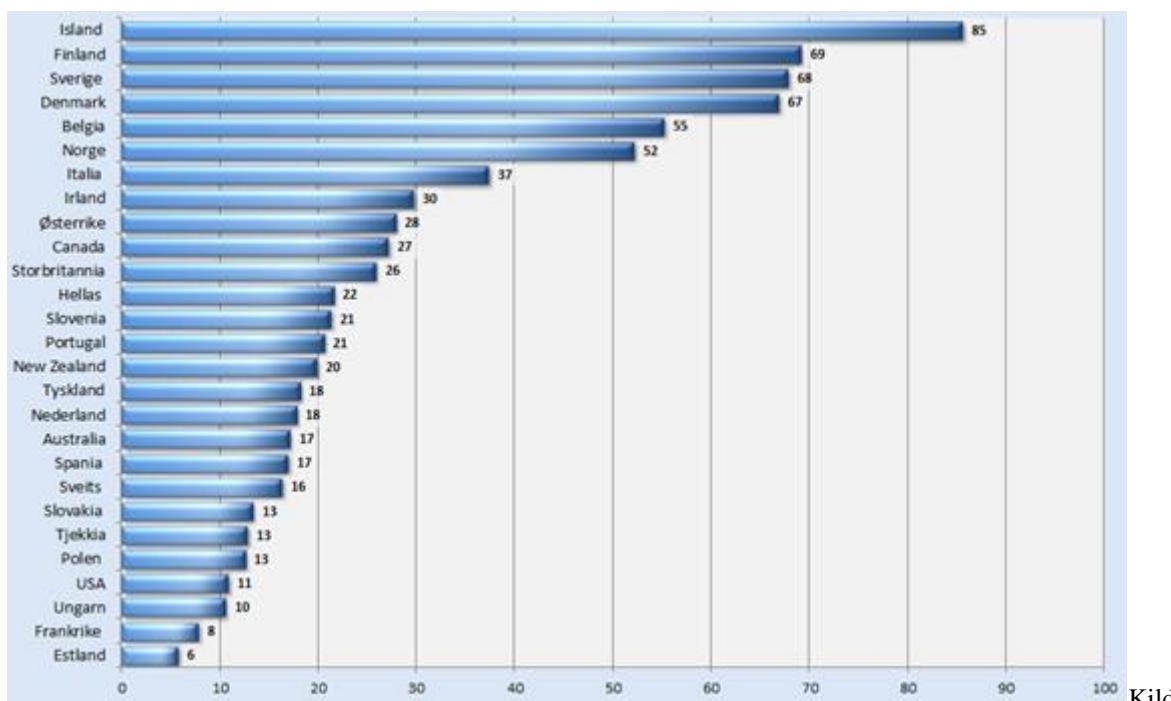


**Figur 4.3 Arbeidstid pr. sysselsatt i OECD-området 2010.
Timer pr. år**

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.»

Fagorganisering:



Kilde:

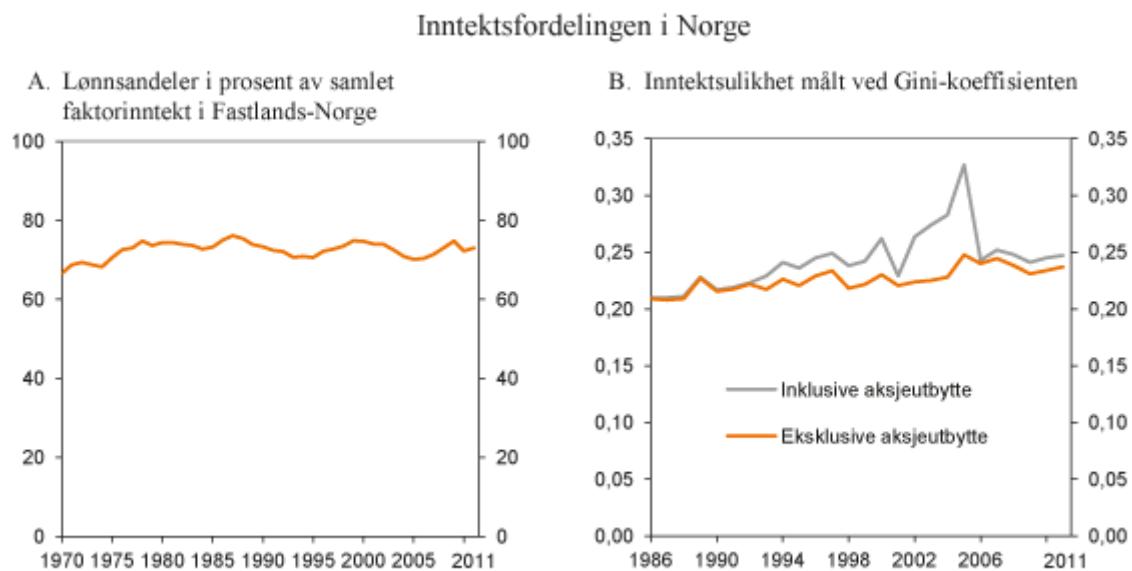
OECD Arbeidstakersiden organisasjonsgrad. 2013 (for Polen og Portugal 2012).

Norge:

- **51,9 prosent av norske lønnstakere er organisert (2014)**
- **25,8 prosent av arbeidstakerne er med i et LO-forbund (2014)**
- **81 prosent av lønnstakerne i offentlig sektor er organisert (2014)**
- **38 prosent av lønnstakerne i privat sektor er organisert (2014)**
- **Den laveste organisasjonsgraden er i varehandel og hotell og restaurant, med 21 prosent**
- **Om lag 70 prosent av lønnstakerne er omfattet av en tariffavtale**

Kilde: FAFO

Lønnsandel og inntektsulikhet over tid:



Figur 5.4 Lønnsandel og utvikling i inntektsulikhet i Norge målt ved Gini-koeffisient. Ulikhet er målt ved inntekt etter skatt per forbruksenhet

Kilde: Perspektivmeldingen 2013

Noen aktuelle artikler:

Tar robotene over jobbene? Og hvis ja –hva skjer med oss?

<http://harvardmagazine.com/2016/05/who-owns-the-robots-rules-the-world>

“Fra konflikt til samarbeid. Tidlig forming av den norske arbeidslivsmodellen” av Jon Reiersen

<http://samfunnsokonomene.no/content/uploads/2012/08/Samfunnsøkonomen-nr-5-2011.pdf>