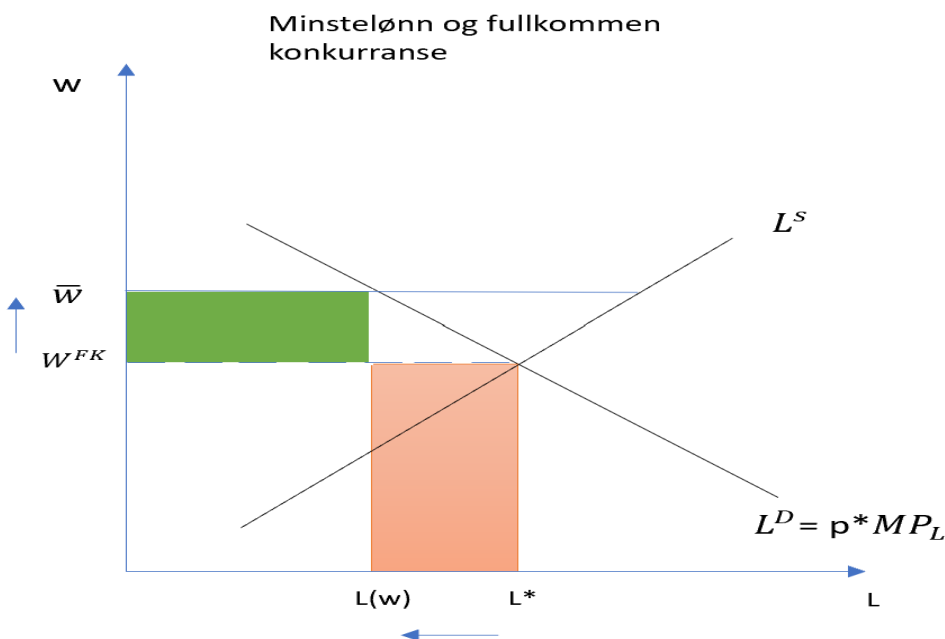


## Utfordring 2.1.1: Minstelønn

Økonomisk teori predikerer at minstelønninger har en negativ effekt på sysselsettingen i et marked med fullkommen konkurranse. En lavere sysselsettingen, eller mer arbeidsledighet kan bidra til økt fattigdom. Men minstelønninger kan også ha positive effekter på sysselsettingen, dette oppstår der arbeidsgiver har monopsoni.

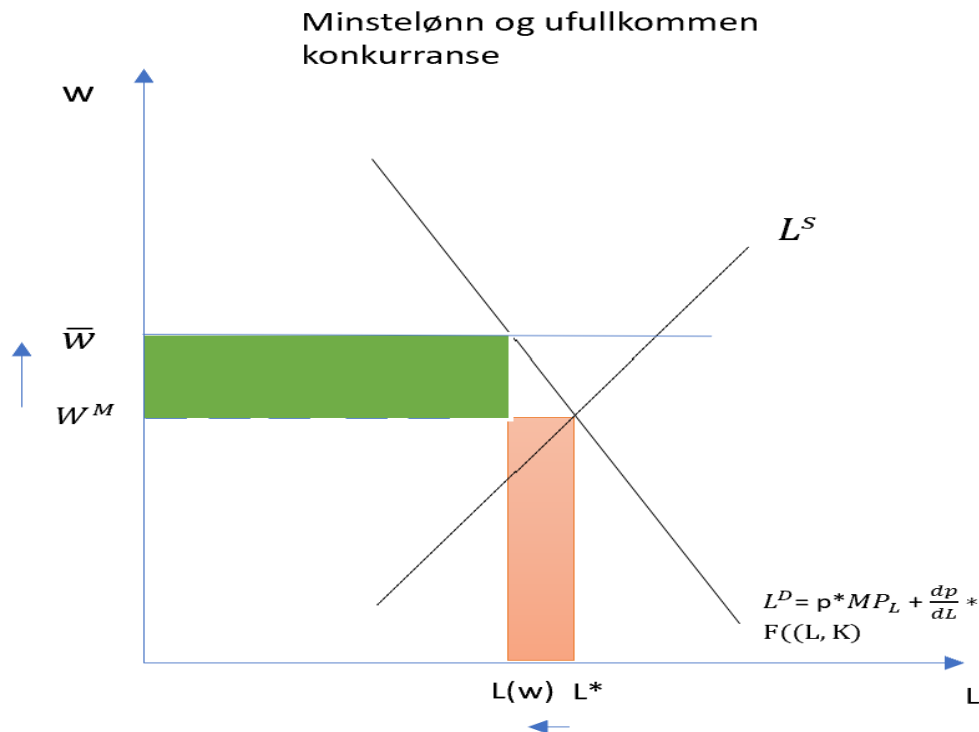
I et marked med konkurranse fører minstelønn til en reduksjon av sysselsettingen, samtidig som at likevekstlønnen øker. Bedriften vil profitt maksimere der grensekostnadene er lik grenseinntekten. Betingelsen for profittmaksimum er gitt ved:  $\pi = p * f(L) - w * L$ .



På grunn av at  $w$  øker vil noen arbeidere, som tidligere tilbød arbeid for under minstelønnen, bli presset ut av arbeidsmarkedet. I figuren over er denne reduksjonen farget med rødt.

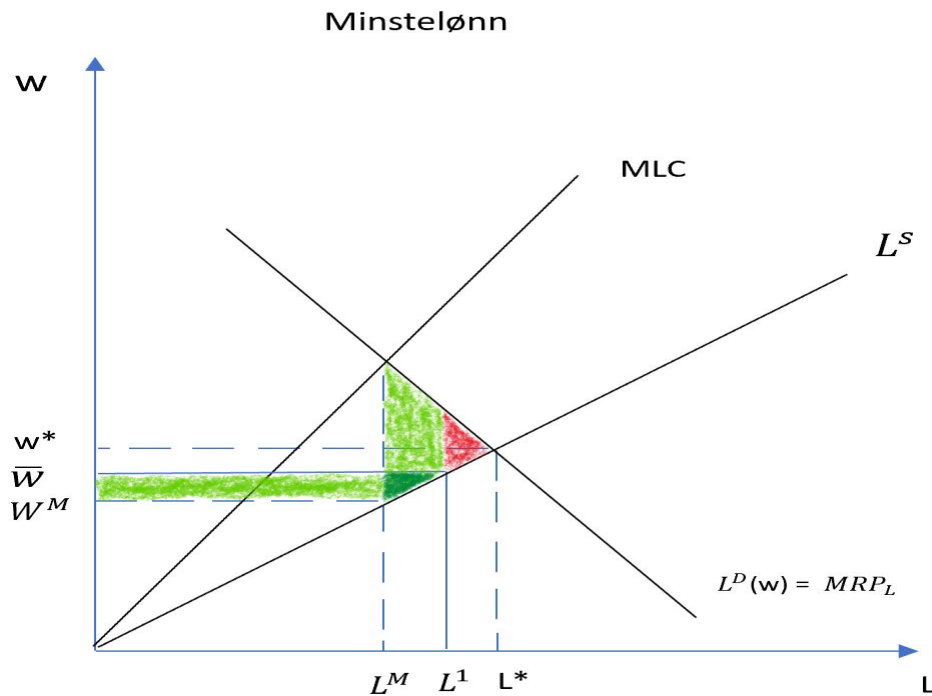
I et marked med ufullkommen konkurranse er effektene minstelønn har på sysselsettingen mindre. Bedriften har nå makt på produktmarkedet, og betingelsen for profittmaksimum endres til:  $\pi = p * f(L) - w(L) * L$ . Lønnen er blitt en funksjon av mengden arbeidskraft, og mengden arbeidskraft påvirker produksjon. Etterspørselen etter arbeidstimer er mindre elastisk (brattere kurve), som følge av at bedriften har makt på produktmarkedet, og kan endre prisen. Når lønnskostnadene til bedriften øker, kan bedriftene skifte tapet over på konsumentene, ved å øke prisene på godet de omsetter.

I figuren under ser vi at sysselsettingen reduseres. Vi observerer at en endring i lønnsutgifter har mindre effekt på sysselsettingen i et marked med ufullkommen konkurranse.

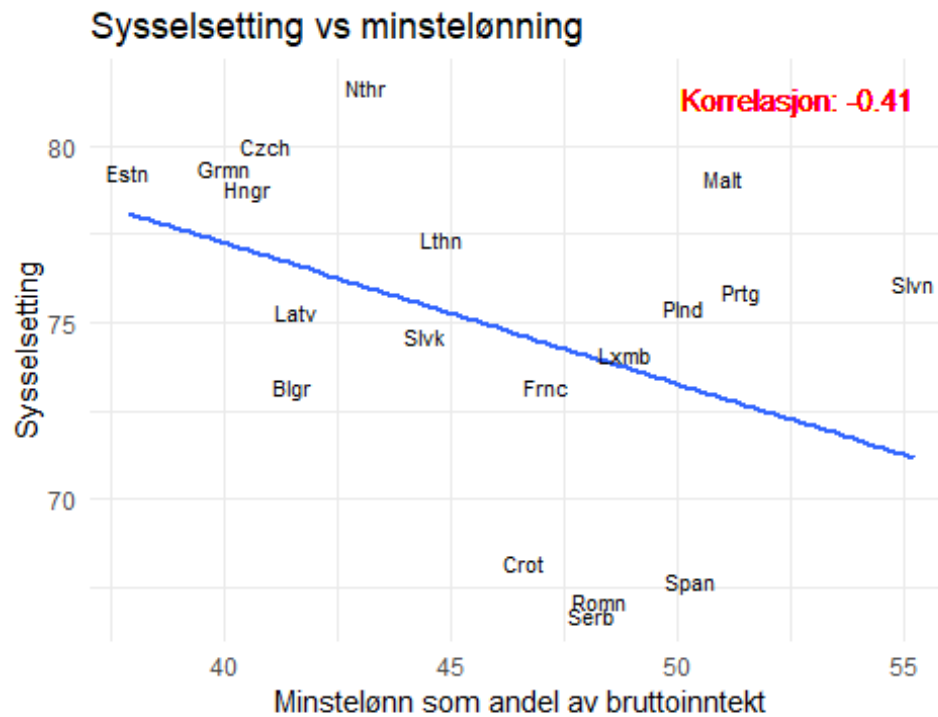


Monopsoni bedrifter kan også ende opp med å øke sysselsettingen som følge av minstelønn. Dette avhenger av lønnsnivået, og er illustrert i figuren på neste side. Her er kostnadene til bedriften tegnet inn gitt ved MLC. I et perfekt markedet er likevekts lønna gitt ved  $w^*$ , og sysselsettingen er gitt ved  $L^*$ . Monopsoni bedriften tilpasser seg der MLC er lik MRP. Det vil si at fra  $L = 0$  til  $L^1$  så møter monopsoni bedriften et fullstendig elastisk arbeidstilbud, og marginal kostnaden til bedriften er høyere enn reservasjonslønnen til en ekstra arbeider (bedriften møter hele arbeidsstyrken). En monopsoni bedrift ansetter mindre arbeidere enn ved fullkommen konkurranse, og lønnen faller fra  $w^*$  til  $w^m$ . Dersom det innføres en minstelønn som ligger i mellom likevekts lønnen ved fullkommen konkurranse og ufullkommen konkurranse:  $w^M < \bar{w} < w^*$ , øker både produktiviteten til bedriften og sysselsettingen. Arbeiderne får høyere lønn fra  $w^m$  til  $\bar{w}$ , et overskudd som tidligere gikk til monopsoni bedriften, sysselsettingen øker også fra  $L^m$  til  $L^1$ . Dersom minstelønnen settes til et nivå over likevekts lønnen ved fullkommen konkurranse, så vil minstelønnen føre til en lavere sysselsetting, det er altså etterspørsels kurven til arbeid som bestemmer forholdet mellom minstelønn og sysselsetting. Om minstelønnen settes over monopsoni lønnen reduseres sysselsettingen, profitten, og det totale overskuddet til bedriften.

Det er fortsatt et dødvektstap i markedet (markert i rødt) men dette tapet er mindre sammenlignet med før innføringen av minstelønnen. Dersom minstelønnen settes lik likevekts lønnen ved fullkommen konkurranse klareres hele markedet, og vi har ikke lenger noe dødvektstap. Avhengig av nivået på minstelønnen kan altså velferden til arbeiderne øke, og på den måte redusere fattigdom.



Minstelønninger kan både ha negative og positive effekter på fattigdom, og effektene vil avhenge av både mengden konkurranse i markedet og hvordan tiltaket er utformet (nivå for høyt eller lavt). Ved fullkommen konkurranse reagerer arbeidsgiverne i større grad på økte lønnskostnader, og jo mer konkurranse det er på markedet, desto større vil effekten av minstelønn ha på sysselsettingen. Minstelønn kan være spesielt gunstig for grupper arbeidere som er lite produktive. Dersom minstelønnen er større en lønnen til en gitt arbeider som har en lav lønn, vil arbeideren oppleve en lønnsøkning. På den andre siden vil minstelønn som er satt relativt høyt redusere sysselsettingen, og om etterspørselen etter arbeidere er sensitiv for de med lav produktivitet, kan minstelønn øke nivået av fattigdom, ved at for mange blir arbeidsledig.



Figur 1

### Utfordring 2.1.2 : Minstelønn

Figur 1 viser sammenhengen mellom sysselsetting og minstelønn for 2021. Av figuren observerer vi en negativ korrelasjon, det vil si at når sysselsettingen øker, så minker minstelønnen i prosent av gjennomsnittlig bruttoinntekt. Korrelasjonen er på -0.41, som er en signifikant, moderat korrelasjon.

Basert på disse observasjonene kan det se ut som om minstelønninger bidrar til å øke fattigdom. Vi observerer at landene med høy grad av sysselsetting, har en relativt lav minstelønn som andel av bruttoinntekt. Dette kan være med på å styrke antakelsen om at lave minstelønninger fører til at bedrifter etterspør flere arbeidere.

På den andre siden er det ikke nødvendigvis slik at korrelasjon betyr at det er en årsakssammenheng. I produktive land er det vanlig med en høy gjennomsnittsinntekt, noe som fører til at minstelønnens relative andel er lav. Selv om minstelønnen forblir konstant, vil økonomisk vekst redusere dens andel av bruttoinntekt. Faktorer som inflasjon kan også påvirke minstelønnens andel. Høy inflasjon kan være et tegn på et presset arbeidsmarked, og hvis lønningene øker betydelig vil det reflekteres i minstelønnens andel.

For å si noe om årsakssammenhengen er det også viktig å vite hvor stor andel av arbeidsstyrken som faktisk tjener minstelønnen. For å finne en kausal sammenheng trenger vi flere faktorer for hva som påvirker minstelønnens forhold i henhold til fattigdom.

### Utfordring 2.2.1: Fagforeninger

Fagforeninger forsøker å øke nytten til medlemmene, dette kan fagforeningene bare gjøre ved å sette lønnen. For at medlemmene skal ha et overskudd må lønnen være høyere enn reservasjonslønna. Overskuddet gis ved ( $lønn - reservasjonslønn$ ), som summeres over alle medlemmene. Vi antar videre at alle medlemmene har lik  $w^r$ . Fagforeningens nytte gis ved  $u^f(w - w^r, L) = (w - w^r) * L$ . Fagforeninger kan ikke påvirke hvor mange arbeidere som arbeidsgiverne ansetter, og dermed får vi en restriksjon i uttrykket:

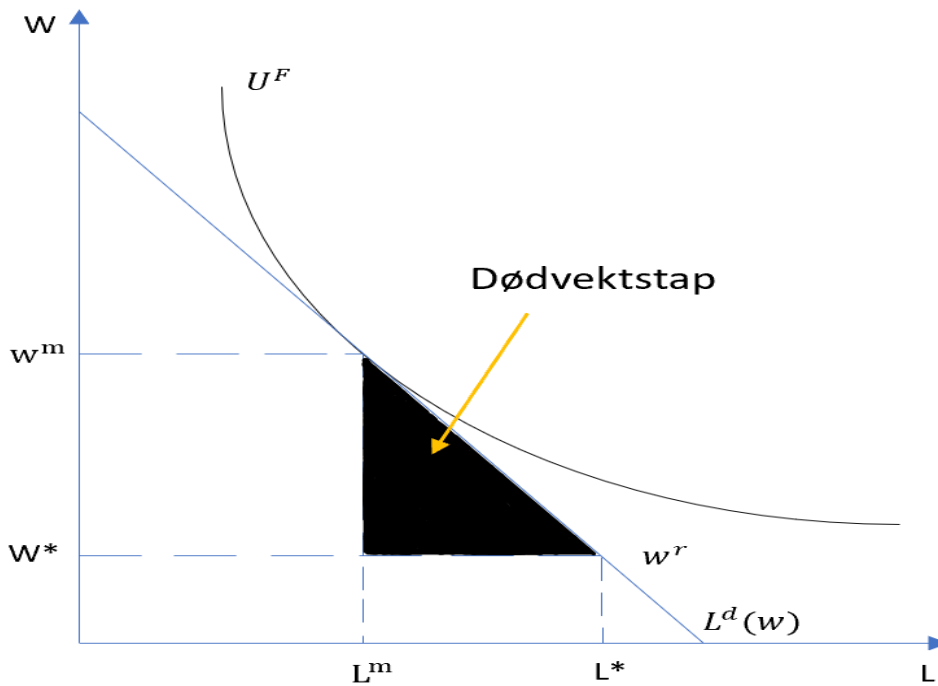
$(w - w^r) * L \rightarrow (w - w^r) * L^d(w)$ . Av uttrykket ser vi at mengden arbeidskraft som blir etterspurt er en funksjon av lønnen. Det vil si at mengden arbeidere som ansettes avhenger av lønnsnivået. Utfallet av forhandlingene avhenger av makten til fagforeningen, som gis ved parameteren  $\beta$ . Parameteren er et tall mellom 0 (ved fullkommen konkurranse), og 1 (ved monopsoni). Nyten bedriftene gis av differansen mellom inntektene  $R$ , og kostnadene,  $\pi(w) = R[L^d(w)] - wL^d(w)$ . Bedriftene bestemmer hvor mange de ansetter, slik at forhandlingene omhandler kun lønnsnivået. Derfor gis lønnsnivået som maksimerer Nash produktet ved,

$$[L^d(w)(w - w^r)]^\beta [R(w) - wL^d(w)]^{1-\beta},$$

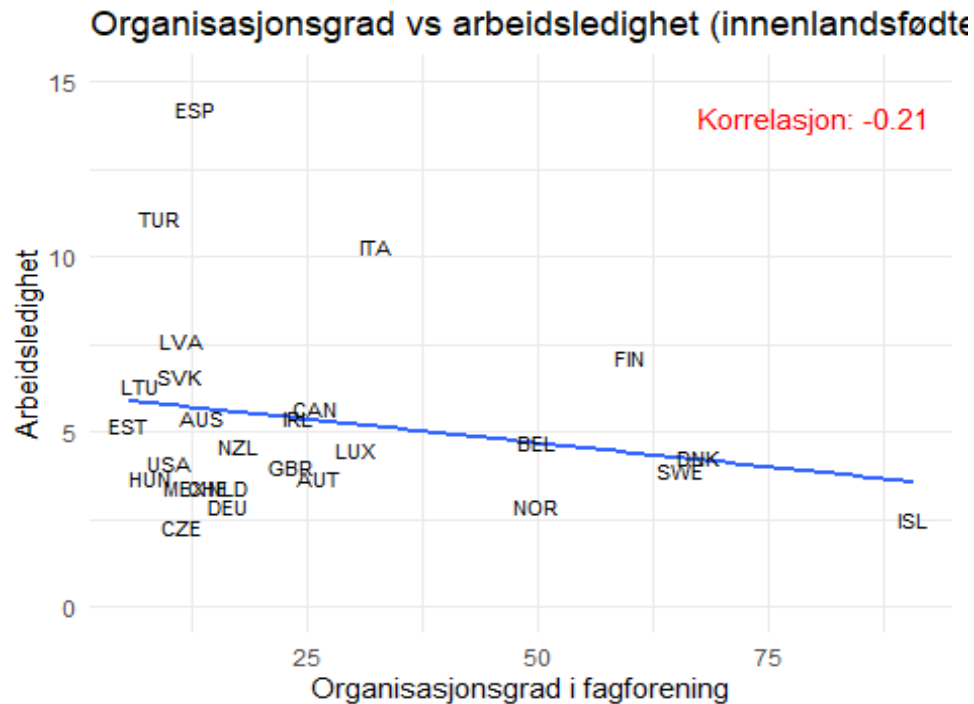
Forhandlingene er et samspill mellom fagforeningene og bedriftene, og makten til de ulike partene vil ifølge teorien bestemme lønn og sysselsetting.

Dersom fagforeningene har mye makt,  $\beta =$  en høy verdi, så vil fagforeningen kunne sette lønnen høy. I slike markeder er det lite konkurranse, og etterspørselen etter arbeidskraft er inelastisk (bratt kurve). Bedriftene har muligheten til å endre prisen på godet, og kan godta høyere utgifter. Dette betyr at jo mer makt fagforeningen har, desto større vil dødvektstapet være. Årsaken til at det oppstår et dødvektstap er det at finnes arbeidere som er villig til å jobbe for mindre enn  $w^m$  men som ikke blir ansatt, selv om det er arbeidsgivere som er villige til å ansette dem til denne lønnen. Elastisitetene til etterspørselen etter arbeid, og profitten til bedriftene øker altså med graden av konkurranse i markedet.

## Fagforeningsmonopol



Figuren over illustrerer dette grafisk. Vi observerer at når fagforeningene har makt så øker lønna fra  $w^*$  til  $w^M$ , og sysselsettingen reduseres fra  $L^*$  til  $L^M$ . Effekten er at velferden reduseres, representert ved dødvæktstapet. Elastisitetene til etterspørselen etter arbeid, og elastisitetene for profitten til bedriftene øker med graden av konkurranse i markedet, og likevekten er suboptimal siden sysselsettingen ikke forhandles om.

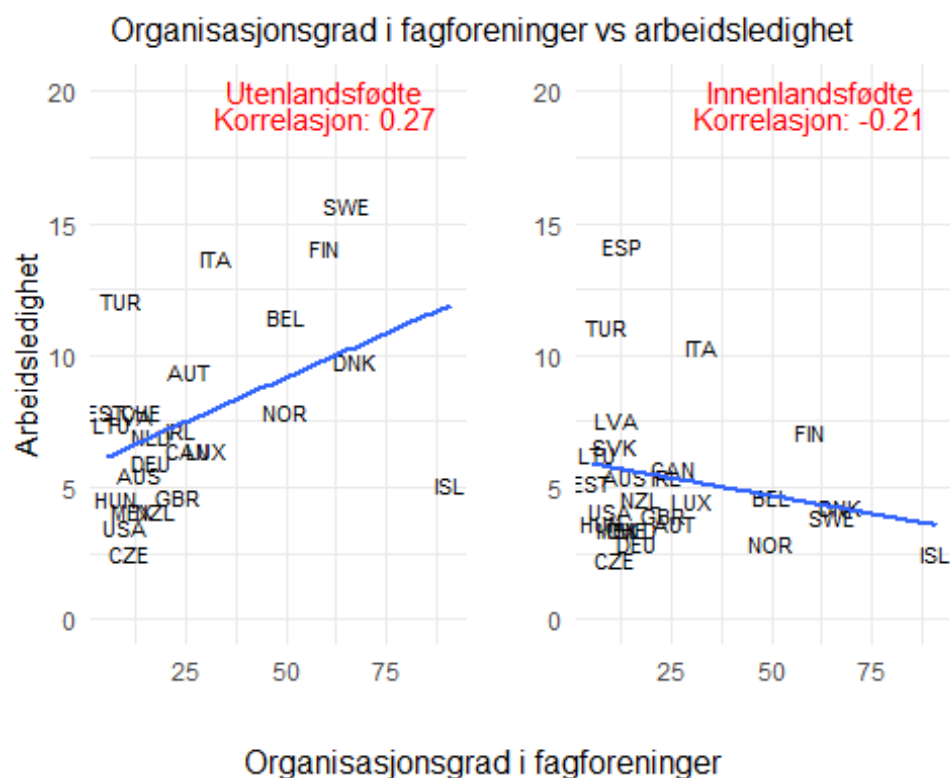


### Utfordring 2.2.2

Figuren viser sammenhengen mellom arbeidsledighet og organisasjonsgrad for 2018. Av figuren observerer vi en negativ korrelasjon, det vil si at når arbeidsledighet øker, så reduseres organisasjonsgraden. Korrelasjonen er på -0.21, som er en signifikant, svak korrelasjon.

Vi observere at de nordiske landene har både høy organisasjonsgrad, både Norge, Sverige , Finland og Danmark har over 50%. De nordiske landene har også en relativt lav arbeidsledighetsrate.

Kollektive forhandlinger forhindrer utnyttelse av makt, dette gjelder både bedrifter som unytter arbeider, og bedrifter som underbyr andre bedriften. Ved effektive forhandlinger vil sysselsettingen for et gitt nivå av  $\beta$  være høyere enn ved forhandlinger der bare lønnen inngår.



Figuren viser sammenhengen mellom arbeidsledighet og organisasjonsgrad for innenlands fødte og utenlandsfødte for 2018. Av figuren observerer vi en positiv og en negativ korrelasjon. Innenlands fødte har en negativ korrelasjon, det vil si at når arbeidsledighet øker, så reduseres organisasjonsgraden. Utenlandsfødte har en positiv korrelasjon, det vil si at når arbeidsledigheten øker, så øker organisasjonsgraden. Dette kan fremstå som kontrainuitiv.

Kollektive forhandlinger hviler på at alle medlemmene har de samme preferansene, og at bedriftene ikke skiller mellom medlemmene. Dersom medlemsbasen er sammensatt av arbeidere med forskjellige bakgrunner, kan det være vanskeligere å forhandle om felles interesser. Dette kan forhindre utenlandsfødte å godta midlertidige stillinger, eller stillinger som er mindre gunstige. Utenlandsfødte kan være villig til å godta en lavere reservasjonslønn dersom de ikke er organisert i en fagforening. Nylig immigrerte arbeidere velge også ofte å gå raskt ut i arbeidsmarkedet, uten tanke på organisering. Og dersom de forblir arbeidsledige, kan de ved et senere tidspunkt melde seg i en forening for støtte og ressurser. Det er også en mulighet at medlemskap i fagforeninger er mindre vanlig i sektorer med en lav sysselsettingsrate, og som ofte er overrepresentert av utenlandsfødte.

Utenlandsfødte kan ha ulike prioriteringer, de kan for eksempel være mer opptatt av arbeidsrettigheter, som gjelder migrasjonsstatus. Noen grupper kan oppleve diskriminasjon, både fra arbeidsgivere, og fra innenlandske kollegaer. Alle disse faktorene kan være med å påvirke forhandlingskraften til utenlandsfødte.



## Appendix

Jeg har brukt kunstig intelligens i besvarelsen min. I besvarelsen bruker jeg Chat GPT 4.

Jeg har bare brukt KI i den siste oppgaven, og spurt følgende spørsmål:

«Det er en positiv korrelasjon mellom sysselsetting og organisasjonsgraden i fagforeninger for medlemmer som er utenlandsfødte. Sysselsettingen er altså lavere for de som er organisert i fagforeninger. Hvorfor?»

Jeg fikk dette svaret:

«Dette kan være litt mer kontraintuitivt, men det er noen mulige forklaringer:

- Det kan være at utenlandsfødte som har vanskeligheter med å finne jobb, søker medlemskap i fagforeninger for støtte og ressurser.
- Noen arbeidsgivere kan være motvillige til å ansette fagforeningsmedlemmer på grunn av bekymringer knyttet til streiker, forhandlinger eller andre arbeidskonflikter.
- Det kan også være mulig at fagforeningsmedlemskap er mer vanlig i bestemte sektorer som har lavere sysselsettingsrater.»

## Litteraturhenvisning

Boeri, T. & van Ours, J. The Economics of Imperfect Labor Markets, Third Edition, Princeton.

Forelesnings video, Andrea Mannberg (2022). Monopsoni på arbeidsmarkedet.

Link:

[https://www.youtube.com/watch?v=I3l3wnAVugs&feature=youtu.be&ab\\_channel=Andrea Mannberg](https://www.youtube.com/watch?v=I3l3wnAVugs&feature=youtu.be&ab_channel=AndreaMannberg)

Forelesning notater, Andrea Mannberg (2023). Tema 3 - Minstelønn.

Link: [https://uit-sok-2008-h23.github.io/assets/F.3.1\\_minstel%C3%B8nn.pdf](https://uit-sok-2008-h23.github.io/assets/F.3.1_minstel%C3%B8nn.pdf)

Forelesnings video, Andre Mannberg (2023). Monopsoni og minstelønn.

Link:

[https://www.youtube.com/watch?v=RNvWEqEYPs4&feature=youtu.be&ab\\_channel=AndreaMannberg](https://www.youtube.com/watch?v=RNvWEqEYPs4&feature=youtu.be&ab_channel=AndreaMannberg)

Forelesnings notater, Andrea Mannberg (2023). Tema 3 – Fagforeninger og kollektive lønnsforhandlinger.

Link: [https://uit-sok-2008-h23.github.io/assets/F3.2\\_fagforeninger.pdf](https://uit-sok-2008-h23.github.io/assets/F3.2_fagforeninger.pdf)

Forelesnings video, Andrea Mannberg (2022). Kollektive lønnsforhandlinger.

Link: [https://www.youtube.com/watch?v=ACNGSS2LO3o&ab\\_channel=AndreaMannberg](https://www.youtube.com/watch?v=ACNGSS2LO3o&ab_channel=AndreaMannberg)