

Arbeidsmarked og lønnsdannelse

Hvorfor er arbeidsmarkedet så viktig?

- Allokering av arbeidskraften
- Bestemmer i stor grad inntektsfordelingen

Etterspørsel etter arbeidskraft:

Bedriftens etterspørsel:

Se forelesningsnotater om bedriftens etterspørsel etter arbeidskraft.

pMP = marginalinntekt av arbeidskraft – synker med antall sysselsatte

Bedriftens valg av ansatte bestemt ved $pMP = w$, dvs $MP = w / p$

Økt p eller redusert w gir økt sysselsetting (forklar på figur!)

Hvor mye reduserer bedriften sysselsettingen når w øker?

Avhenger av hvor bratt bedriftens etterspørselskurve er – dvs hvor elastisk etterspørselen er.

Hva bestemmer etterspørselastisiteten: hvor avhengig bedriften er av denne typen arbeidskraft, hvor lett det er å substituere med annen arbeidskraft, evt med kapitalutstyr (maskiner) – ting vi ikke ser nærmere på i dette kurset.

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

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

Mulig å velte lønnsøkning over i prisene? konkurranseutsatt vs skjermet sektor

Tilbud av arbeidskraft:

Tilbud av arbeid i et marked, for eksempel sykepleiere i Oslo, bestemt av: Hvor mange som (i) er sykepleiere og velger (ii) å være i jobb (iii) som sykepleiere (iv) i Oslo - og (v) hvor mange arbeidstimer disse ønsker

1. 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 å jobbe i Oslo
5. Optimalt antall arbeidstimer for de som jobber som sykepleiere i Oslo

6. Individets tilbud av arbeidstimer (gitt at individet har valgt å være i jobb i et bestemt marked):

Kan analyseres som et valg mellom arbeid og fritid → se kap. 6.4 i læreboka

Ikke sikkert at økt lønn (evt redusert skatt) leder til økt tilbud av arbeidstimer:

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

$l + f = T$ arbeidstid + fritid = Total tid (24?).

y = arbeidsfri inntekt

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

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!

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

Arbeidsmarkedet:

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

Anta at vi kan betrakte arbeidsmarkedet som et FK-marked:

Hva har vi lært? Bruk markedsteorien – men omdøping av variable: p er nå lønn, x er antall sysselsatte

Kan du vise virkningene av:

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

Lønnsforskjeller

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)
- ➔ Hvis 1 – 3 er oppfylt skal arbeidstakerne ha lik lønn
- ➔ Lønnsforskjeller må skyldes brudd på 1 – 3

Arbeidskraften ikke homogen: Ulikheter i utdanning, erfaring, talent etc

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

Observerer lønnsforskjeller for arbeidskraft som (tilsynelatende) er homogen og som har (tilsynelatende) like jobber. Hva kan forklare ulik lønn for likt arbeid?

Kostnader ved å bytte jobb: Krevende å finne ny jobb, oppbruddskostnader etc

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

➔ Gir forhandlingsmakt. Se pensumartikkel

Forhandlinger på bedriftsnivå:

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

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

Ulik lønn for likt arbeid: Bedrifter med høy inntjening per arbeider betaler bedre enn de med lav inntjening, for samme arbeidsinnsats.

Implikasjoner: Et marked med lokal forhandlingsmakt kan gi ulik lønn for likt arbeid

(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 → ineffektiv allokering av arbeidskraften. Uheldige investeringsinsentiver.