

# Hvordan skape et velfungerende arbeidsmarked?

Espen R. Moen  
Universitetet i Oslo

# Disposisjon

- Betydningen av arbeidsmarked for samfunnsøkonomisk effektivitet og for offentlige finanser
  - Arbeidstilbud
  - Mobilitet
  - Inntektsfordeling
- Litt om arbeidsmiljøloven

# Arbeidsmarkedet viktigst

- Klart viktigste innsatsfaktor
- Arbeidsmarkedet er uoversiktlig
  - heterogenitet, asymmetrisk informasjon, moralsk hasard
  - Kompleks lønnsdannelse, fagforeninger, effektivitetslønn
  - Humankapital
- Endogent arbeidstilbud
- Enorme skattekiller
  - Marginalskatt på personhånd opp mot 50 prosent
  - Arbeidsgiveravgift 14,1%
  - Moms 25 prosent
  - Samlet skatt opp mot 67,2% på marginen
- Inntektsfordeling helt sentralt
- **Et effektivt arbeidsmarked er nøkkelen til velstand!**

# Arbeidstilbud og skattekiller

- 42% av sysselsatte kvinner, og 14% av sysselsatte menn jobber deltid.
- Nicolaisen og Bråthen: Frivillig deltid: en privatsak (FAFO)
- Enorm skattekiller:
  - Antar 40% gj inntektsskatt på ekstrainntekt ved å jobbe heltid fremfor deltid
  - Samlet skattesats (inkludert arb.giveravgift og moms) blir da i overkant av 60 prosent
  - Hvis samlet lønnsutgift før skatt øker med 300.000, går 180.000 til staten og 120.000 til personen
- Grunn til å tro at mye deltid skyldes høye skatter
- Er man over toppen av Lafferkurven?

# Arbeid eller trygd?

- Rundt 20% av befolkningen i arbeidsfør alder går på trygd (uføretrygd, arbeidsledighetstrygd, avklaringspenger)
- Her er skattekilen enda større:
  - Antar trygd utgjør  $1/3$  av full lønn
  - Antar 30% skattesats på personhånd
  - Antar at den samfunnsøkonomiske verdien av personen i arbeid er lik samlet lønnskostnad
- 85 prosent av den s.ø.v. går til staten, 15% til individet
- Eksisterer det sterkere vridninger i økonomien?

# Hva kjennetegner norsk næringsliv?

- 78 % av sysselsettingen i privat sektor er i unoterte bedrifter, mange av disse er små (Berzins and Bøhren 2009)
- 36 % av sysselsettingen i privat sektor er i familieeide bedrifter (Berzins and Bøhren 2009)
- **Nye bedrifter som ekspanderer i markedet er viktig for økonomisk vekst**
  - Mange prøver seg; noen lykkes



# Mobilitet

- Effektiv allokering av arbeidskraft på bedrifter og jobber er nøkkelen til høy produktivitet og høy vekst
  - «Rett mann på rett plass»
  - Produktive bedrifter ekspanderer på bekostning av mindre produktive bedrifter
- Det krever ressurser å oppnå en effektiv allokering av arbeidskraft på bedrifter
  - Søkekostnader-flyttekostnader
  - Mangelfull informasjon /prøving og feiling

# Betydning av arbeidskraftsmobilitet

- Mortensen og Lentz, Econometrica 2008:
  - Nye bedrifter entrer markedet
  - Produktive bedrifter vokser, på bekostning av eksisterende bedrifter
  - Reallokering av arbeidskraft fra uproduktive til produktive bedrifter står for 50% av økonomisk vekst i Danmark
  - Galaasen og Irarrazabal: tilsvarende tall for Norge 45-72 prosent.



# Olley-Pakes dekomponering

Bartelsman, Haltiwanger og Scarpetta AER 2013

TABLE 1—WITHIN-INDUSTRY PRODUCTIVITY DISPERSION AND OP COVARIANCE TERM  
(Weighted averages of industry-level data, US industry weights)

	STD in revenue labor productivity	STD in revenue total factor productivity	OP covariance term
United States	0.58	0.39	0.51
United Kingdom	0.59	0.42	0.15
Germany	0.71	NA	0.28
France	0.53	0.23	0.24
Netherlands	0.55	0.15	0.30
Hungary	1.04	0.92	0.16
Romania	1.05	0.55	−0.03
Slovenia	0.80	0.22	0.04

*Notes:* Averages over 1993–2001 data. Industry-level firm based TFP measures not available for Germany.

*Source:* Firm-level database; see Bartelsman, Haltiwanger, and Scarpetta (2009).

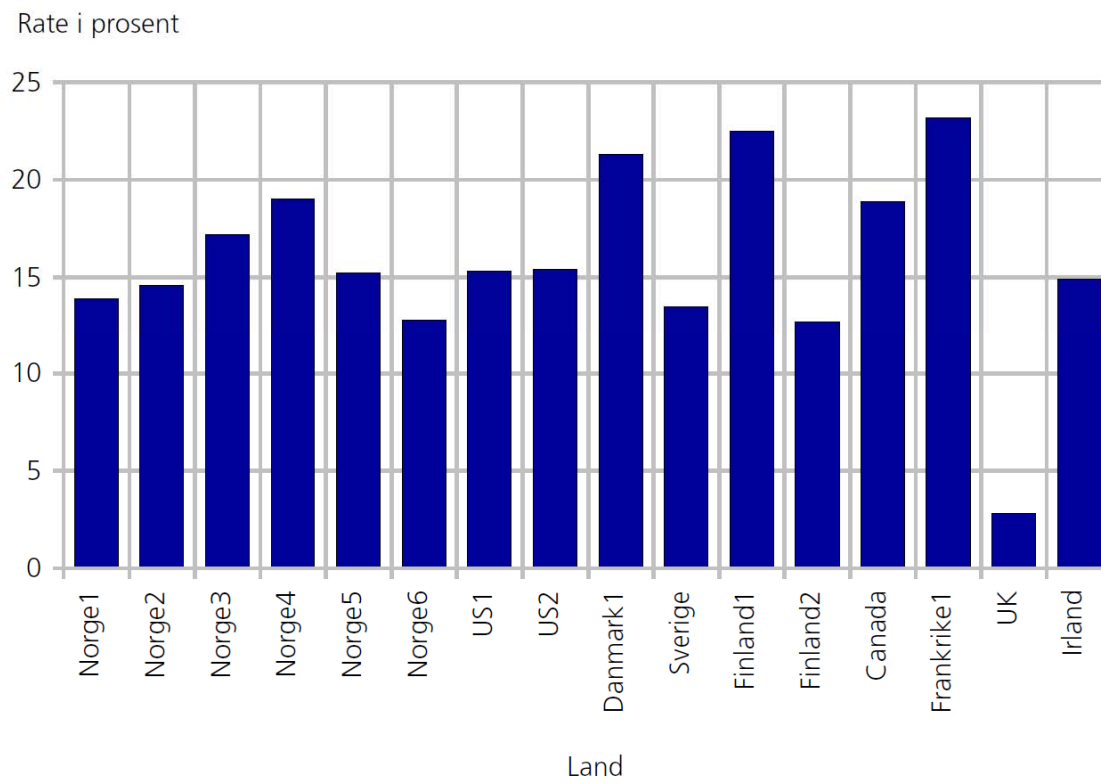
# Bagger, Christensen and Mortensen om produktivitetsforskjeller i Danmark

- Ser på forholdet mellom bedrifter som ligger på 90 og på 10 persentil når det gjelder produktivitet.
  - Forholdet varierer fra 2,1-2,6, avhengig av industri
  - Tilsvarende forskjeller finner de for lønninger.
- Dekomponerer produktivitetsforskjeller i tre faktorer
  - Heterogene arbeidstakere
  - Bedriftsintern feilallokering på jobb
  - Feilallokering mellom bedrifter
- Deres empiriske analyse gir at
  - Heterogenitet betyr 9%
  - Bedriftsintern feilallokering 26%
  - Resten (65%) feilallokering mellom bedrifter
- Aktørene har sterke incentiver til å finne en god match-tyder på at det er vanskelig.

- Problemet forsterkes hvis små og lite effektive bedrifter oppnår fordeler på bekostning av effektive bedrifter
  - Effektive bedrifter kan ha incentiver til å forbli små for å «holde seg under radaren» til konkurransemyndigheter og andre (Restuccia og Rogerson RED 2008)

Davis og Haltiwanger: Gross Job flows (1999)  
Dale-Olsen og Rønning, SSB 2000

Figur 5.4. Netto jobbreallokering i norsk og utenlandsk industri<sup>1</sup>



# Utfordringer

- En effektiv allokering av arbeidere på bedrifter oppstår ikke av seg selv, det krever ressurser
- Sammenpresset lønnsstruktur og høy marginalslett (opp til 67%) reduserer arbeidstakernes incentivene til jobbskifte
  - Flyttekostnader, søkekostnader, psykologiske kostnader ikke fradragsberettigede
- «Rent seeking» kan trekke i motsatt retning
- Salvanes (1997) og Garibaldi (1997) finner empirisk støtte for at sterkt oppsigelsesvern reduserer jobbstrømmer.
- Kan gi (gir?) effektivitetstap
- Men kan virke inntektsutjevne.
  - Holden og Moen (in progress). Mobilitet kan øke lønnsforskjellene, og redusere lønningene til personer med lav produktivitet

# Privat vs offentlig sektor

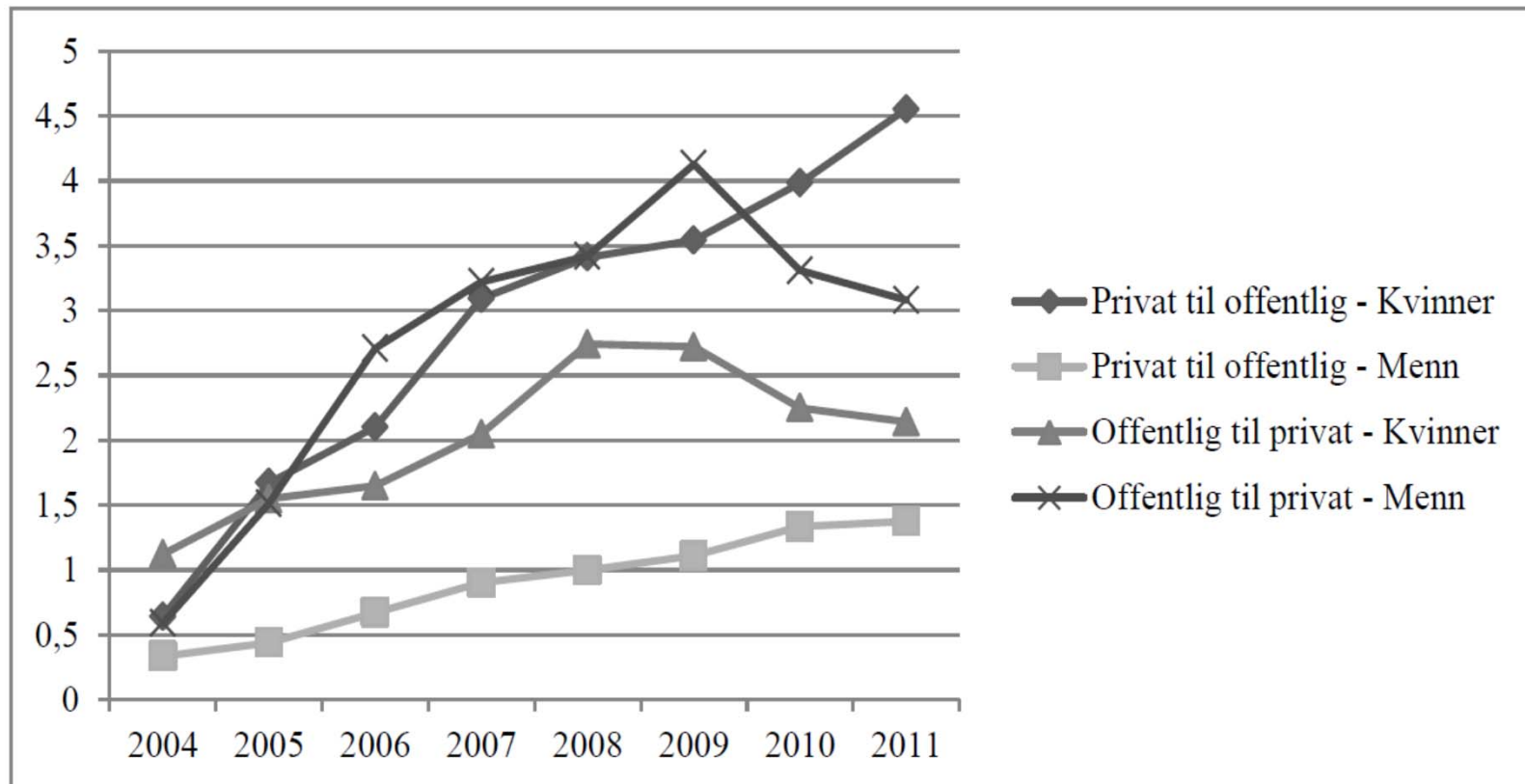
*Tabell 1. Schøne (2001) - Prosentandel som skifter sektor, etter kjønn og sektor. Egenkalkulert gjennomsnitt, 1989 til 1997.*

Til\Fra	Kvinner			Menn		
	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune
Privat	.	2,2	2,5	.	2,6	3
Stat	0,4	.	.	0,4	.	.
Kommune	1,5	.	.	0,5	.	.

- Schøne, Dale-Olsen og Yin (2001): Større intern mobilitet i privat sektor. Skyldes for det meste nedleggelse/nyetableringer av bedrifter
- Frederikson og Hansen (2013): 18 prosent av jobbskifte i Danmark er mellom privat og offentlig sektor, sterkt økende trend
- Se også Haaland 2014

# Haaland (2014)

Figur 5. Utvikling i tilbøyeligheten for overgang til offentlig og privat sektor (fra separat fast effekt- regresjon med kun årsummyer).



# Arbeidsmarked innenfor offentlig sektor

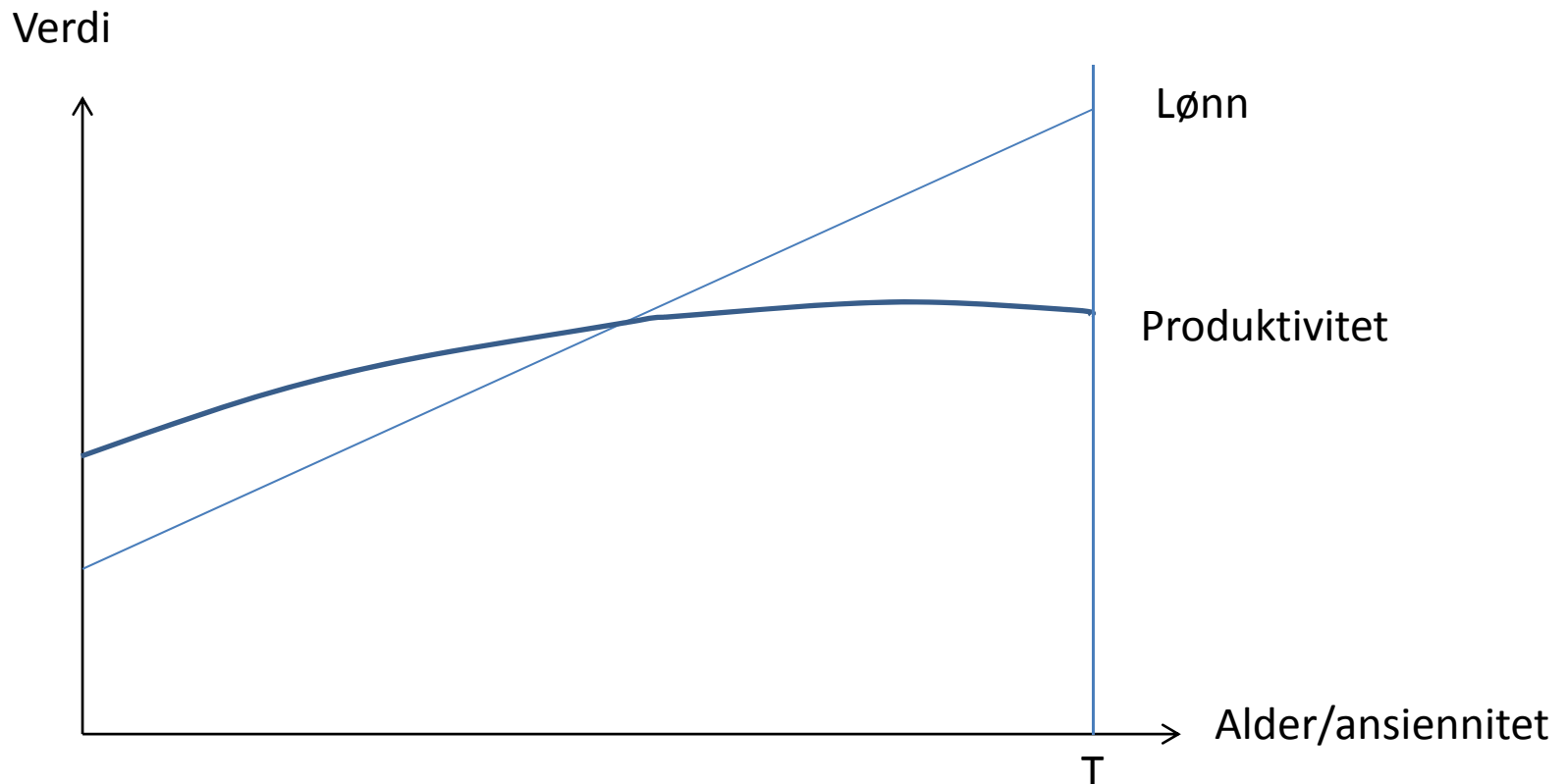
- 34% av arbeidsstyrken jobber innenfor offentlig sektor
- Stor forskjell på forvaltning og tjenesteproduksjon
- Avlønning (Schøne 2004)
  - Noe lavere lønn enn i privat sektor
  - Klart mer sammenpresset lønnsstruktur
- Arbeidstakeres rettigheter
  - Sterkere fagforeninger?
  - Ansatte har sterkere beskyttelse?
  - Mindre rasjonell arbeidsdeling?
- Fravær av målbarhet et potensielt problem



# Incentivproblemer og «utsatt lønn» kan gi innlåsing

- Lazear: arbeidsgivere bruker lønnsøkning som belønningsmekanisme
- God (nok) innsats belønnes med lønnsøkning/forfremmelse
- Dermed vokser lønnen raskere enn produktiviteten
- Moen og Rosen (2011). Dette gir innlåsing og multiple likevekter
- Pensjonsordninger kan gi tilsvarende effekter

# Lazear (1979): Lønn vs produktivitet



Arbeidstaker «låner» penger til bedriften som ung, får igjen pengene senere

Motiverer til innsats

Lønnen overstiger produktiviteten for senior arbeidstakere

Hindrer omstilling – kan rasjonalisere obligatorsik pensjon.

# Empirisk belegg for utsatt lønn

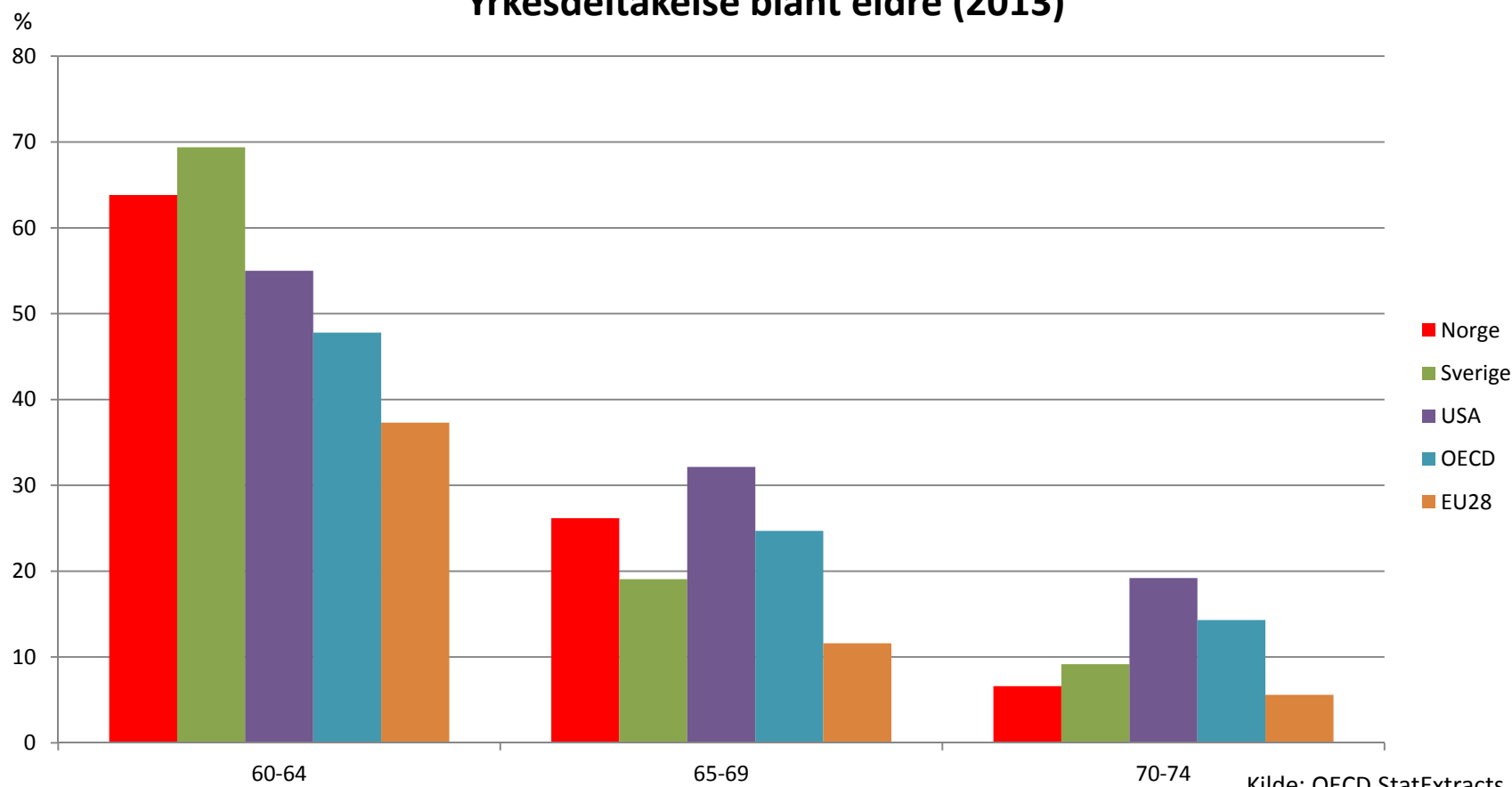
- Kotlikoff and Gokhale (1992) sammenlikner lønn og produktivitet til mer enn 300,000 ansatte i Fortune 1000 bedrifter
  - Mellomledere på 35: Lønn halvparten av produktivitet
  - Mellomledere på 57: Lønn det dobbelte av produktivitet
- Lazear and More (1984) sammenlikner lønnsutvikling for sysselsatte og selvstendige næringsdrivende
  - Lønningene for sysselsatte vokser raskere over tid enn for selvstendige
- Barth (1997): Sammenlikner lønnsutvikling for ansatte med stykkprislønn (akkord) og fast lønn
  - Sterkere senioritetseffekter for arbeidstakere på fastlønn (som ventet)

# Øvre aldersgrenser

- Regjeringen foreslår å øke aldersgrensen for pålagt pensjonering fra 70 til 72 år
- Har økonomifaget noe å si om pålagt pensjonering?



## Yrkesdeltakelse blant eldre (2013)



Kilde: OECD.StatExtracts

# Utsatt lønn: konsekvenser

- Den samfunnsøkonomiske gevinsten ved forhøyet pensjonsalder kan være lavere enn man tror
- Ansatte kan ha (for) sterke incentiver til å fortsette å arbeide
- Moen and Rosen (2004). Utsatt belønning gir redusert mobilitet for eldre arbeidstakere
  - Mange bedrifter har eldre ansatte, men få bedrifter ansetter eldre personer.
  - Vanskelig for eldre arbeidstakere og finne en ny jobb
  - Chan and Stevens (1999,2001): 2 år etter å ha mistet jobben er kun 60% av menn og 55% av kvinner sysselsatte. Tilsvarende tall for sysselsatte er 80%

# Aldersgrenser har stor betydning

- Forbud mot obligatorisk pensjonering i USA
  - Laveste alder 65 år i 1967, 70 år i 1978, forbudt i 1986
  - Neumark and Stock: øker sysselsetting for eldre med 7 prosentpoeng
  - Ashenfelder and Card: Obligatorisk pensjon ved 70 års alder reduserer sysselsettingen for 71-åringene med 47 prosentpoeng på universiteter
- Effekt av AFP i Norge (Bratsberg, Holmås, Thøgersen 2004).
  - Aldersgrense redusert fra 65 til 64 år i 1993
  - Sammenlikner effekt i AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter
  - Sysselsetting falt med 20 prosentpoeng mer i AFP-bedrifter .

# Sysselsettingsgevinster for unge?

- Hevdes at redusert pensjonsalder gir økt sysselsetting for unge
- Likner på «The lump of labor fallacy» argumentet
  - Mayhew (1851): Redusert arbeidstid gir flere jobber – arbeidsdeling
  - Underliggende antagelse: mengden arbeid som skal utføres er gitt, bygger på at antallet arbeidsplasser er gitt
  - Crepon and Kramarz (2002): Reduksjon av arbeidstid i Frankrike i 1982 medførte økt arbeidsledighet
- Boeri and van Ours (2013, Imperfect labor markets): sysselsettingsrate for eldre menn er negativt korrelert med arbeidsledighetsrate for unge menn.
  - Tilsvarende funn i Boldrin et al (1999)
  - Men man kan ikke utelukke reversert kausalitet
- I noen bransjer kan sysselsetting være uavhengig av pensjonsalder
  - Utdanning, helse
- Nyere teorier for arbeidsledighet (søketeori, fagforeninger, effektivitetslønn) tilsier ikke at pensjonsalder påvirker likevektsledighet
- Obligatorisk pensjonsalder er et dyrt sysselsettingstiltak



# Reforhandlet arbeidskontrakt for eldre?

- Ved tilstrekkelig høy alder synker produktiviteten
- Lønn for seniorer kan overstige deres produktivitet som følge av utsatt lønn
- Inntektssikring mindre viktig for eldre arbeidstakere
- Samtidig viktig at avslutning av arbeidsforhold skjer i ordnede former
  
- Reforhandling av lønnskontrakt når arbeidsgiver er 70 år?
- Lavere oppsigelsesvern for personer over 70 år?
- Tillate forskjellsbehandling?

# Avslutning

- Effektivt arbeidsmarked er nøkkelen til en velfungerende økonomi
- Samtidig er arbeidsmarkedspolitik et ormebol
- Arbeidstilbudet avgjørende for offentlige finanser
  - Høyt skattetrykk kan gi redusert arbeidstilbud /mye bruk av deltid
- Arbeidskraftsmobilitet viktig for økonomisk vekst
  - Høyt skattetrykk kan dempe mobiliteten, likeledes en sammenpresset lønnsstruktur
  - Inntektsfordeling + rent seeking kan trekke i motsatt retning
- Offentlig arbeidsmarked uhyre viktig – men her har man (jeg) likte kunnskap

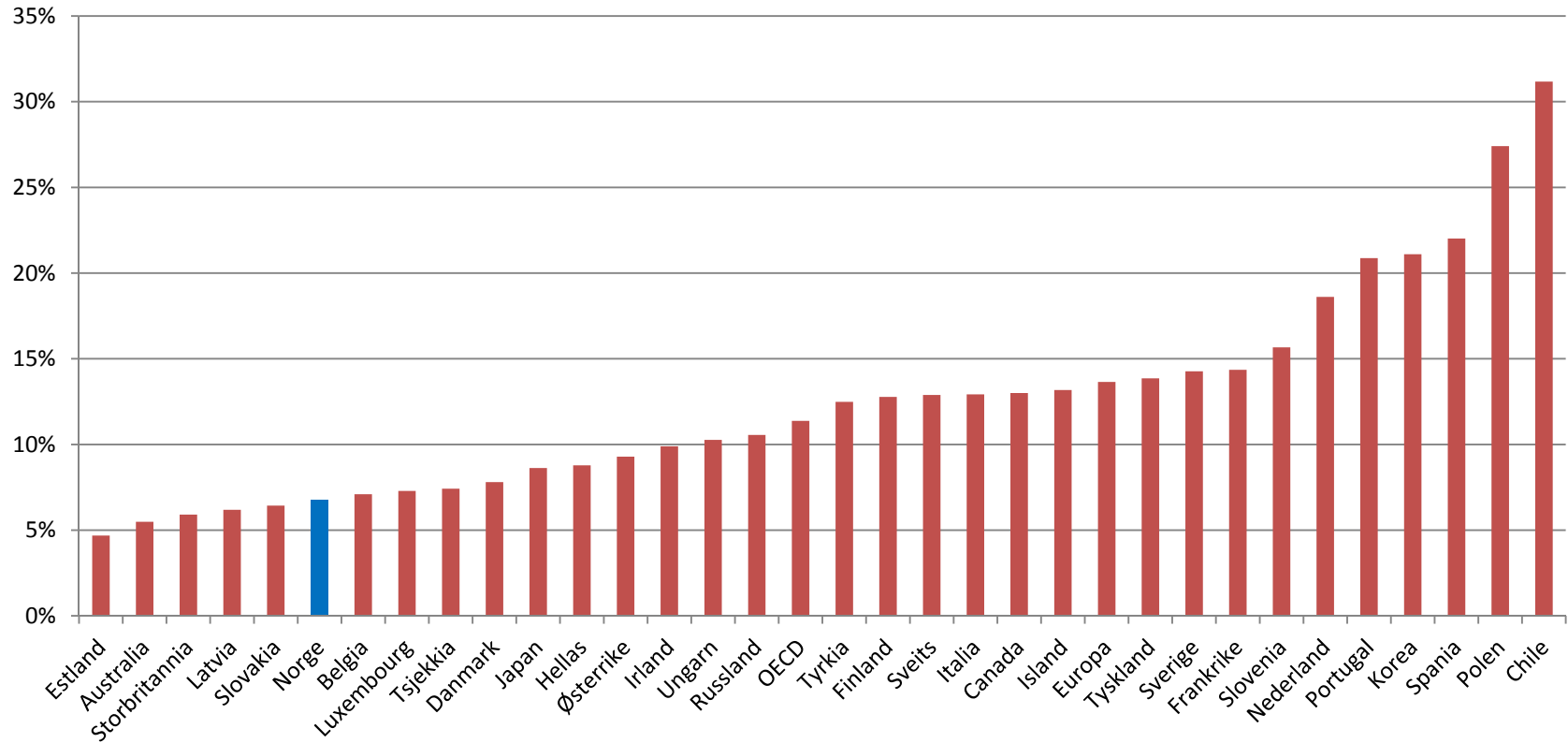


## Midlertidig ansettelse

- Regjeringen åpner for mer liberal politikk når det gjelder midlertidige ansettelse
- Hva er de økonomiske konsekvensene av økt bruk av midlertidig ansettelse?



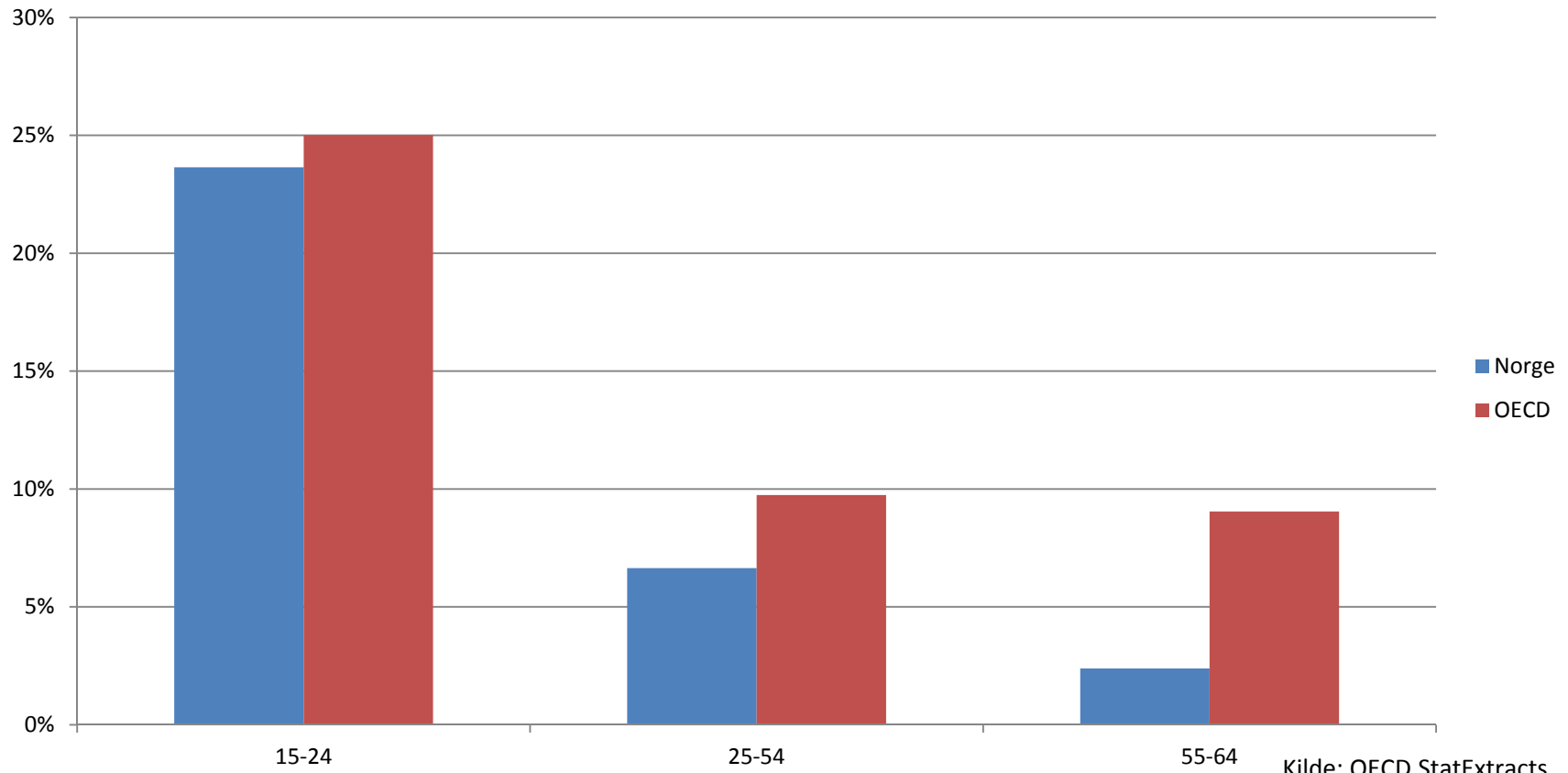
## Andel på midlertidige kontrakter (2012)



Kilde: OECD.StatExtracts

I Norge har andelen vært synkende de siste 20 årene, i de fleste andre land (til dels betydelig) økende

## Andel på midlertidige kontrakter etter alder (2013)



# Flere utsatte arbeidstakere får jobb?

Jobbmatch



Kvaliteten på «matchen» mellom arbeider og bedrift er usikker

Fast ansettelse: for risikabelt.

Midlertidig ansettelse: bedriften får oppsiden, men ikke nedsiden

Midlertidig ansettelse gjør at bedriftene gir utsatte arbeidstakere en sjanse.

Renato Facini, Economic Journal 2013  
 Midlertidige kontrakter får folk i jobb  
 Tilsvarende funn i Booth et al (2002)

Labour force status in 1997 and 1998 of temporary workers in 1996 (percentage dist.)						
	Labour force status in 1997			Labour force status in 1998		
	Permanent	Temporary	Unemp	Permanent	Temporary	Unemp
Model generated data (Europe)	36.5 <i>SD 0.005</i>	42.2 <i>SD 0.005</i>	21.3 <i>SD 0.004</i>	60.5 <i>SD 0.005</i>	27.1 <i>SD 0.004</i>	12.4 <i>SD 0.003</i>
Austria	56.1	41.3	–	71.0	22.8	–
Belgium	42.7	48.5	–	41.7	49.7	–
Denmark	45.4	44.9	–	63.4	28.3	–
Finland	38.5	46.1	15.4	..	..	..
Germany	40.6	36.4	23.0	53.1	22.7	24.2
Greece	36.4	52.7	10.8	46.2	44.8	8.9
Ireland	47.0	47.1	–	52.4	39.3	–
Italy	41.3	45.9	12.7	52.2	35.2	12.6
Portugal	39.0	51.4	9.7	55.4	37.9	6.7
Netherlands	49.1	43.2	–	65.1	29.9	–
UK	56.1	34.5	–	67.0	27.0	–
Spain	23.1	59.4	17.5	33.8	50.9	15.3
France	20.8	56.6	22.5	37.9	41.2	20.9

Boeri og Garibaldi (Economic journal 2007): Innføring av midlertidige kontrakter gir «hvetebrødseffekt» på ledighet

- Midlertidige kontrakter har to effekter på ledighet:
  - Mer fristende for arbeidsgivere å ansette – tenderer til å redusere arbeidsledigheten
  - Mer fristende å si opp arbeidstakere i dårlige tider – tenderer til å øke ledigheten
- Den positive effekt kommer før den negative
  - Boeri og Garibaldi identifiserer reformer i 7 europeiske land, der bruk av midlertidige kontrakter liberaliseres
  - Først en positiv effekt (reduser ledighet), som senere avtar
- OECD Economic outlook: ikke dokumentert at svakere stillingsvern gir lavere ledighet





# Todelt arbeidsmarked

- I Syd-Europa er arbeidsmarkedet i stor grad todelte
  - Flertallet i sikre stillinger, høyt oppsigelsesvern
  - Mindretallet i usikre stillinger, lavt oppsigelsesvern
- Flertallet i sikre stillinger «skjermes» av mindretallet i stillinger med lite vern
  - Høyere lønnskrav, mindre kompromissvilje blant disse
- Mindretallet, med overvekt av unge, i midlertidige stillinger
  - Lav jobbsikkerhet
  - Lav lønn
  - Lite kompetanseutvikling på jobben
- Boeri, Garibaldi and Moen (2014): gradvis økt jobbsikkerhet
- Relevant for Norge?
  - Få midlertidige ansatte, men relativt vanlig blant unge arbeidstakere
  - Ønskelig å unngå «bruk og kast» av midlertidige ansatte og todelte arbeidsmarked
  - Selv om arbeidsledigheten er lav nå, kan den bli høyere i fremtiden