

Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor

Jan Beyer Schmidt-Sørensen

Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

SUMMARY: In recent years problems of recruiting and keeping employees have been increasing for the public sector in Denmark. The basic structure of the model in which the »migration« from the public sector to the private sector is examined originates from the theory of development economics. It is shown that relatively high wages in the private sector and unemployment may be explained using the wage-productivity-hypothesis. In the model the supply of labour to the private sector turns out to depend on the private sector's demand for labour. Finally, the effects of a change in the wage level in the public sector are derived. The public sector can e.g. change the wage level in the private sector indirectly through changes in its own wage level.

1. Indledning

Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor har i de seneste år tiltrukket sig større og større opmærksomhed, jf. bl.a. Kommunernes Landsforening (1987), Matthiessen (1987) og Samfundsøkonomen (1987). Årsagen til problemerne hævdes at bunde i et stigende løngab mellem den offentlige og den private sektors lønninger, herunder at karriereforløbet i den offentlige sektor skulle være mere trægt end i den private sektor. Eksempler på faggrupper, hvor problemerne skulle være særligt udtalte, er ingeniører og økonomer. Det skal understreges, at der hersker nogen uenighed om problemernes omfang for de enkelte faggrupper.

Uomtvisteligt er det i hvert fald, at der for en lang række faggrupper tilbydes lønninger i den private sektor, der overstiger lønniveauet i den offentlige sektor¹. Men hvilken interesse har den private sektor i at overbyde den offentlige sektors lønninger. Nor-

Jeg er særlig taknemmelig for gode råd og kommentarer fra Torben M. Andersen, Søren Harck og Peder J. Pedersen. Desuden takkes deltagerne ved et medarbejderseminar på Handelshøjskolen i Århus for kommentarer.

1. Der kan eksempelvis henvises til de seneste lønstatistikker fra Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF) og Ingeniørforbundet samt Matthiessen (1987). Eksempelvis fremgår det af DJØF's indtægtsstatistik for 1985, at den gennemsnitlige årsløn (inkl. pensionsbidrag og excl. biindkomst) for offentligt ansatte

Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor

Jan Beyer Schmidt-Sørensen

Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

SUMMARY: In recent years problems of recruiting and keeping employees have been increasing for the public sector in Denmark. The basic structure of the model in which the »migration« from the public sector to the private sector is examined originates from the theory of development economics. It is shown that relatively high wages in the private sector and unemployment may be explained using the wage-productivity-hypothesis. In the model the supply of labour to the private sector turns out to depend on the private sector's demand for labour. Finally, the effects of a change in the wage level in the public sector are derived. The public sector can e.g. change the wage level in the private sector indirectly through changes in its own wage level.

1. Indledning

Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor har i de seneste år tiltrukket sig større og større opmærksomhed, jf. bl.a. Kommunernes Landsforening (1987), Matthiessen (1987) og Samfundsøkonomen (1987). Årsagen til problemerne hævdes at bunde i et stigende løngab mellem den offentlige og den private sektors lønninger, herunder at karriereforløbet i den offentlige sektor skulle være mere trægt end i den private sektor. Eksempler på faggrupper, hvor problemerne skulle være særligt udtalte, er ingeniører og økonomer. Det skal understreges, at der hersker nogen uenighed om problemernes omfang for de enkelte faggrupper.

Uomtvisteligt er det i hvert fald, at der for en lang række faggrupper tilbydes lønninger i den private sektor, der overstiger lønniveauet i den offentlige sektor¹. Men hvilken interesse har den private sektor i at overbyde den offentlige sektors lønninger. Nor-

Jeg er særlig taknemmelig for gode råd og kommentarer fra Torben M. Andersen, Søren Harck og Peder J. Pedersen. Desuden takkes deltagerne ved et medarbejderseminar på Handelshøjskolen i Århus for kommentarer.

1. Der kan eksempelvis henvises til de seneste lønstatistikker fra Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF) og Ingeniørforbundet samt Matthiessen (1987). Eksempelvis fremgår det af DJØF's indtægtsstatistik for 1985, at den gennemsnitlige årsløn (inkl. pensionsbidrag og excl. biindkomst) for offentligt ansatte

malt tilbyder en køber jo ikke at give mere for en vare end sælgeren forlanger. Et kvalificeret gæt vil ganske enkelt være: Fordi det er profitabelt.

I det følgende afsnit 2 gives der en kortfattet beskrivelse af indholdet af løn-produktivitetshypotesen. Denne hypotese kan via en positiv sammenhæng fra lønniveau til produktivitet forklare det profitable i et lønniveau, der ligger over »clearingsniveauet« (med »clearingsniveauet« menes det lønniveau, der resulterer i overensstemmelse mellem efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet, dvs. en Walrasiansk ligevægt). En simpel model til belysning af mere kortsigtede konsekvenser af »afvandring« fra den offentlige sektor opstilles i afsnit 3. Det antages, at lønfastsættelsen i den private sektor sker under iagttagelse af sammenhængen mellem det relative lønniveau og arbejdsintensiteten eller produktiviteten; der er tale om en endogen lønfastsættelse. Derimod antages lønniveauet i den offentlige sektor at være eksogent bestemt og bestemt uden hensyntagen til en eventuel sammenhæng mellem det relative lønniveau og arbejdsintensiteten. I afsnit 4 ses der nærmere på fastlæggelsen af ligevægt for løn og beskæftigelse. Afsnit 5 klarlægger den offentlige sektors muligheder for via styring af lønniveauet i den offentlige sektor at påvirke lønniveauet, beskæftigelsen, produktionen og profitten i samt »afvandringen« til den private sektor. Sluttelig er afsnit 6 helliget en række uddybende generelle og konkluderende betragtninger.

2. Løn-produktivitetshypotesen

En forklaring på det profitable i for en privat virksomhed at hæve lønnen over lønniveauet i den offentlige sektor kan hentes fra løn-produktivitetshypotesen². Udgangspunktet er her, at den løn, som en virksomhed tilbyder, har en stor betydning for de ansattes produktivitet. Ligevægt på arbejdsmarkedet kan da meget vel resultere i, at efterspørgslen efter arbejdskraft er mindre end udbuddet af arbejdskraft til den for virksomhederne optimale lønsats, se fx Akerlof og Yellen (1986) og Schmidt-Sørensen

og privat ansatte i 1985 var henholdsvis 285.251 og 334.735, dvs. en forskel på ca. 17%. Omtrent halvdelen af de offentligt ansatte i den nævnte lønstatistik udgøres af stillingsgruppen sekretær/fuldmægtig. Da denne stillingsgruppe samtidig er den næstlavest lønnede (stillingsgruppen stipendiater er den lavest lønnede) må i hvert fald lønnen for nedre kvartil og medianlønnen for de offentligt ansatte forventes ikke at være markant forskellige. Derimod fremgår det af Dansk Arbejdsgiverforenings seneste lønstatistik for funktionærløn (september måned 1986), at lønnen for nedre kvartil og medianlønnen (samt lønnen for øvre kvartil) er markant forskellige for uddannelsesgrupperne cand.jur., cand.polit., cand.oecon. og cand.scient.pol. Der er således meget, der tyder på, at lønspredningen er større blandt privat ansatte. Dette billede genfindes formentlig for en række andre faggrupper. I Matthiessen (1987:7) beskrives lønstrukturens udvikling siden 1975 på følgende måde: »Løntilbagegangen for de statsligt ansatte er således klart større end for arbejderne og funktionærerne i den private sektor. Det største fald i reallønnen efter skat blandt de her medtagne lønmodtagergrupper har universiteternes akademiske seniorpersonale haft«. Dette billede modificeres i mindre omfang af anciennitetstillæg for offentligt ansatte.

2. Udtrykket »efficiency wage«-hypotesen anvendes normalt synonymt med løn-produktivitetshypotesen.

(1986). Ifølge traditionel neoklassisk teori vil virksomhederne i en sådan situation, hvor udbuddet er større end efterspørgslen, sænke lønningerne. Men hvis der eksisterer en positiv sammenhæng mellem løn og produktivitet, vil en lønsænkning kunne reducere arbejdsproduktiviteten i en sådan grad i forhold til lønsænkningen, at det samlet set giver sig udslag i øgede arbejdskraftomkostninger for en given produktion. Hypotesen danner derfor grundlag for en mikrobaseret forklaring af ufrivillig arbejdsløshed, Lindbeck og Snower (1987).

Sammenhængen fra løn til produktivitet har flere forklaringer. For det første eksisterer der en række incitamentsbaserede forklaringer. Jobskiftsandsynligheden antages at være en faldende funktion af den relative løn, som en virksomhed tilbyder. Desto højere løn en virksomhed tilbyder, desto »dyrere« bliver det for en ansat at blive fyret givet lønniveauet i alternative beskæftigelsesmuligheder. Følgen vil formentlig være en mere effektiv arbejdsindsats (reduktion af »moral hazard«) blandt de ansatte. Mindre personaleomsætning betyder lavere ansættelses- og oplæringsomkostninger samt højere gennemsnitsarbejdsproduktivitet. Begge dele vil alt andet lige øge virksomhedens profit. Det vil eksempelvis sige, at sammenhængen mellem løn og produktivitet styrkes i takt med forekomsten af oplæringsomkostninger knyttet til et bestemt job³. I øvrigt må der antages en negativ sammenhæng mellem jobskiftsandsynlighed og arbejdsløshedsprocent. For en oversigt over andre incitamentsbaserede forklaringer henvises til Stiglitz (1987a). For det andet eksisterer der såkaldte selektionsbaserede forklaringer. Her er argumentationen, at virksomhederne går ud fra, at en jobansøgers lønkrav er positivt korreleret med vedkommendes produktivitet. Personer, der stiller med lave lønkrav, afslører sig selv som »lemons« (dvs. relativt ringe i produktivetsmæssig sammenhæng). Derfor vil en virksomhed, der tilbyder en højere løn, blandt ansøgerne få personer med tilsvarende højere produktivitet, hvilket resulterer i en mere produktiv arbejdsstyrke på virksomheden. Desuden vil højere løntilbud alt andet lige tiltrække en større ansøgerskare, hvilket muliggør rekruttering af mere produktive ansatte. Alt i alt er forskellen mellem de nævnte forklaringstyper, at for de incitamentsbaserede forklaringers vedkommende påvirkes den enkelte persons arbejdsintensitet ved lønændringer, hvilket ikke nødvendigvis er tilfældet ved de selektionsbaserede forklaringer.

Samlet kan vi opstille en arbejdsintensitets- eller arbejdsproduktivtetsfunktion for en repræsentativ privat virksomhed,

$$\lambda = \lambda(W, W^0, U) \quad (1)$$

$$\lambda_W > 0 \quad \lambda_{W^0} < 0 \quad \lambda_U > 0$$

3. I Rosdahl (1986:96-102) angives den gennemsnitlige oplæringstid forstået som den tid, det normalt tager før en nyansat er oppe på omkring fuld arbejdsydelse, at være 1 1/2, 4 og 5 måneder for henholdsvis ikke-faglærte, faglærte og funktionærer i industrien i den private sektor. De temmelig lange oplæringstider understreger virksomhedernes interesse i at holde personaleomsætningen på et lavt niveau.

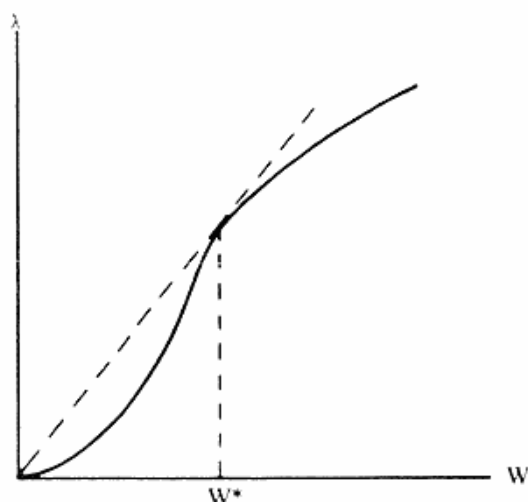
hvor – idet vi fokuserer på samspillet mellem den offentlige og den private sektor – produktiviteten i den private sektor er stigende jo højere løn i den private sektor W , jo lavere løn i den offentlige sektor W^o og jo højere arbejdsløshed U (i overensstemmelse med løn-produktivitetshypotesen antages det, at lønnen måles realt). Fokus er specielt rettet mod lønfastsættelsen i den private sektor, idet lønniveauet eller lønudviklingen, der tilbydes i den offentlige sektor, ligger fast på det korte sigt. Derimod kan det med rimelighed antages, at den private sektors lønfastsættelse er langt mere fleksibel selv på det helt korte sigt. Traditionelt afbildes sammenhængen mellem lønnen W og produktiviteten som i figur 1, hvor lønstigninger initialt giver anledning til mere end proportionale ændringer i produktiviteten, jf. Schmidt-Sørensen (1987).

Da emnet her er rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, kan arbejdsintensitetsfunktionen λ i stedet fortolkes som en »jobopretholdelsesfunktion«. I søgeteoretisk terminologi vil parallellen til »jobopretholdelsesfunktion« være $(1 - \text{jobskiftsandsynlighed})$. Imidlertid lettes analysen betragteligt, hvis virkningerne af jobskift antages indarbejdet i λ -funktionen fortolket som en arbejdsproduktivtetsfunktion. Da vil en øget grad af jobskift resultere i lavere gennemsnitsproduktivitet, efter at nyansættelser er foretaget. Denne effekt er formentlig forskellig fra medarbejdergruppe til medarbejdergruppe. Måske kan en sygehjælper lettere erstattes uden en væsentlig effekt på gennemsnitsproduktiviteten end en ingeniør med et indgående kendskab til forholdene i hele den pågældende tekniske forvaltning.

Angående løn-produktivitetshypotesens praktiske relevans når Krueger og Summers (1986) frem til i en undersøgelse af lønforskelle for ens uddannede personer i forskellige industrigrene, at industrigrens-specifikke lønforskelle styrker profitabiliteten via reduceret personaleomsætning og forøget arbejdsintensitet. I Dickens og Katz (1986) fås, at industrigrene med relativt høje lønniveauer har bl.a. lavere jobskiftprocenter, højere arbejdsproduktivitet, bedre uddannet arbejdskraft og bedre profitabilitet. Som kuriosum skal det klassiske eksempel i litteraturen nævnes: Ford Motor Company i USA introducerede i 1914 5\$ dagen. Det herskende lønniveau på dette tidspunkt på Ford og andre arbejdspladser var 2-3\$ om dagen. Ford erklærede, at motivet for denne lønstigning var »profit sharing and efficiency engineering«, Bulow og Summers (1986: 378). Produktivitetsstigningen som følge af lønløftet er beregnet til alene 51% i 1914. Desuden synes næsten hele produktivitetsstigningen, at kunne tilskrives forbedret arbejdsintensitet, jf. Raff og Summers (1986).

3. En model

Antag at en repræsentativ virksomhed i den private sektor har en såkaldt multiplikativ teknologi, Stiglitz (1987b), dvs. en produktionsfunktion som



Figur 1. Løn og produktivitet

$$\begin{aligned} Y &= f(\lambda l) & (2) \\ \lambda &= \lambda(W, W^0) \\ f' &> 0 & f'' < 0 \end{aligned}$$

hvor Y er produktionen og l er antal ansatte. Leddet λl udtrykker den effektive indsats eller input af produktionsfaktoren arbejdskraft. Lønniveauet i den offentlige sektor antages eksogent givet. Desuden antages arbejdsløshedsprocenten ikke at indgå i λ -funktionen, hvilket forenkler udledningerne betragteligt. Virksomhedens profit skrives som,

$$\Pi = Y - Wl \quad (3)$$

jf. at outputprisen er normaliseret til 1, hvorefter W kan fortolkes som reallønnen. Virksomhedens profitmaksimeringsproblem giver følgende 1. ordensbetingelser (differentiation med hensyn til W og l),

$$f' \lambda_w = 1 \quad (4)$$

$$f' \lambda = W \quad (5)$$

Når (4) og (5) kombineres fås,

$$E_{\lambda, W} = \lambda_w \frac{W}{\lambda} = 1 \quad (6)$$

hvor $E_{\lambda, W}$ er elasticiteten af arbejdsintensiteten med hensyn til lønnen W . Virksomheden skal altså fastsætte lønniveauet til W^* i figur 1, svarende til det punkt på produktivitetsskurven, der tangeres af en ret linie gennem origo. Herefter kan beskæftigelsen fastlægges fx ud fra ligning (5). Det optimale lønniveau kan resultere i, at efterspørgslen efter arbejdskraft er mindre end udbuddet af arbejdskraft til denne lønsats. Imidlertid vil en virksomhed, der inddrager jobskiftaspektet i sin lønfastsættelse ikke sænke lønnen, selv i lyset af overudbud af arbejdskraft (arbejdsløshed), idet det resulterende produktivitetssald mere end opvejer den umiddelbare lønbesparelse. Det skal bemærkes, at arbejdsløsheden i modellen tilsyneladende er af klassisk natur, dvs. overudbud på arbejdsmarkedet og overefterspørgsel på færdigvaremarkedet. I litteraturen anvendes begrebet klassisk arbejdsløshed dog normalt kun, når det er implicit givet, at årsagen til arbejdsløsheden hidrører fra arbejdsmarkedets udbudsside, og ikke som her hvor arbejdsløsheden er betinget af de private virksomheders lønfastsættelsesadfærd.

Profitmaksimeringsproblemet resulterer i følgende 2. ordensbetingelser,

$$f'' (\lambda_{wl})^2 + f' \lambda_{ww} l < 0 \quad (7)$$

$$f'' \lambda \lambda_{ww} W l > 0 \quad (8)$$

Fra (8) sluttes, at den 2. afledede af arbejdsintensitetsfunktionen mht. lønnen W skal være negativ i optimum, jf. at elementet f'' er antaget negativ.

Arbejdsløshedsprocenten U er defineret som,

$$U = \frac{N \div L \div L^o}{N} \quad (9)$$

hvor N er det samlede udbud af arbejdskraft, L er antal beskæftigede i den private sektor, og L^o er antal beskæftigede i den offentlige sektor. Som sagt antages det, at L sammen med W er fastlagt fra efterspørgselsiden, og at den private sektor kendetegnes ved overudbud af arbejdskraft (arbejdsløshed). Desuden antages det, at L^o er udbudsbestemt, således at den offentlige sektor kendetegnes ved overefterspørgsel af arbejdskraft (ubesatte stillinger). For at sikre konsistens antages det, at en person til en given relativ løn kun udbyder arbejdskraft til én af sektorerne; det er ikke muligt at »stille sig i kø« til begge sektorer på samme tidspunkt.

Næste trin er at formulere en teori (en allokeringsregel), der fastlægger omfanget af »flugten« fra den offentlige sektor til den private sektor. En relevant allokeringsregel for mobilitet fra den offentlige sektor til den private sektor bør naturligvis resultere i implikationer for udbuddet af arbejdskraft til den private sektor. Herigennem kan al-

løkeringsreglen også få betydning for det samlede udbud af arbejdskraft. Ved valg af allokeringsregel er en mulighed at tage udgangspunkt i en »human capital« model. I en sådan model, hvor mobilitet er frivillig, betragtes mobilitet som en investering, der resulterer i omkostninger – psykiske som-pengemæssige – på kort sigt med det formål at opnå større indtægter m.m. på lidt længere sigt. Hvis den diskonterede værdi af fremtidige nettoindtægter (-fordele) er positiv, beslutter personen sig for at skifte job og eventuelt at flytte. »Human capital« modellen forklarer, hvem der investerer i mobilitet, og hvor personen går hen. Modellen implicerer alt andet lige, (i) at en given person har en større sandsynlighed for at kvitte et dårligt lønnet job fremfor et godt lønnet job, (ii) at en person har en højere jobskiftsandsynlighed, desto lettere det er at få et bedre betalt job hurtigt og desto lavere omkostningerne i forbindelse med jobskift er, (iii) at mobilitet (frivillig) falder med stigende alder og (iv) at som en gennemsnitsbetragtning vil en person skifte til et bedre lønnet job (jf. at også »human capital« investeringer involverer et element af risiko fx på grund af misinformation om jobmuligheder og -indhold), jf. Flanagan m.fl. (1984:232–246). En alternativ allokeringsregel, som har flere implikationer til fælles med »human capital« modellen og i princippet er en udvidet »human capital« model, anvendes istedet. Årsagen er, at i den basale »human capital« model for mobilitet er den logiske konsekvens af mobilitet en reduktion og eventuel eliminering af de lønforskelle, som initierede mobilitet. Den alternative allokeringsregel kombineret med løn-produktivitetshypotesen levner mulighed for permanente lønforskelle sektorerne imellem.

Fra udviklingsøkonomien henter vi den såkaldte Harris-Todaro afvandringshypotese. Ifølge denne fortsætter overgangen fra den offentlige sektor til den private sektor, indtil den »forventede« løn i den private sektor svarer til den lønnen i den offentlige sektor, dvs.,

$$W(1 \div U) = W^{\circ} \quad (10)$$

hvor lønniveauet i den offentlige sektor W° antages konstant. Der kan rettes flere indvendinger mod denne allokeringsregel. Fx er den relativt mindre velegnet, når sektorerne ikke er geografisk adskilte i forhold til en situation med geografisk adskilte sektorer. Desto større grad af geografisk adskillelse desto lettere er det alt andet lige at forestille sig vedvarende lønforskelle mellem sektorerne; jf. at mobiliteten mellem sektorerne må forventes svækket i takt med graden af geografisk adskillelse. På den anden side kan den forsvares, hvis sikkerheden i ansættelsesforholdene er større i den offentlige sektor. I så fald er afskedigelsesrisikoen alt andet lige større i den private sektor, hvilket kan tænkes at afholde personer fra at skifte fra den offentlige sektor, når arbejdsløsheden er høj, selv om lønnen er højere i den private sektor. I princippet burde den sektorspeci-

fikke arbejdsløshedsprocent for den private sektor indgå i (10) fremfor den generelle arbejdsløshedsprocent U . På den anden side kan det fremføres, at det enkelte individ med rimelighed kun kan forventes at have kendskab til den generelle arbejdsløshedsprocent U , hvilket er begrundelsen for, at netop den indgår i (10). Endelig kan det indvendes, at afskedigelsesrisikoen i praksis i en vis udstrækning må forventes at være personspecifik, hvilket der ikke er taget hensyn til i (10).

Herefter kan udbuddet af arbejdskraft til den private sektor udledes. Ved indsættelse af (9) i (10) fås,

$$\frac{W(L + L^o)}{N} = W^o \quad (11)$$

Idet N består af udbuddet af arbejdskraft til henholdsvis den private og den offentlige sektor, sL og ${}^sL^o$, og at L^o er udbudsbestemt, dvs. L^o lig ${}^sL^o$, fås ved omskrivning af (11),

$${}^sL = \frac{W}{W^o} L + \left(\frac{W}{W^o} - 1\right)L^o \quad (12)$$

Den private sektors efterspørgsel efter arbejdskraft kan fra (5) udledes til,

$${}^D L = f'^{-1} \left[\frac{W}{\lambda} \right] \frac{1}{\lambda} n = {}^D L n \quad (13)$$

hvor f'^{-1} er udtrykt som en funktion af (W/λ) og n er antal identiske virksomheder i den private sektor. I fuld beskæftigelsestilfældet vil W og W^o sluttelig være ens, dvs. at udbuddet af arbejdskraft til den private sektor er netop lig med antal efterspørgselsbestemte stillinger i den private sektor.

4. Løn og beskæftigelse

Den rekursive model er sammenfattet i tabel 1. Dvs. først bestemmes det efficiente lønniveau W^* i den private sektor fra (6). Herefter fastlægges beskæftigelsesniveauet i den private sektor fra (13), jf. at L antages lig ${}^D L$. ${}^D L^o$ fastlægges pga. den eksogent givne lønsats W^o . Endelig fastlægges de resterende endogene variable simultant. Det fremgår af (12), at udbuddet af arbejdskraft til den private sektor er fastlagt som en funktion af efterspørgslen efter arbejdskraft fra den private sektor. Dikotomi mellem efterspørgsel og udbud som i den traditionelle ligevægtmodel er således ikke til stede her. Desuden er lønnen W fastlagt endogent af den enkelte virksomhed og betragtes derfor ikke som en eksogen variabel af den enkelte virksomhed som i den traditionelle

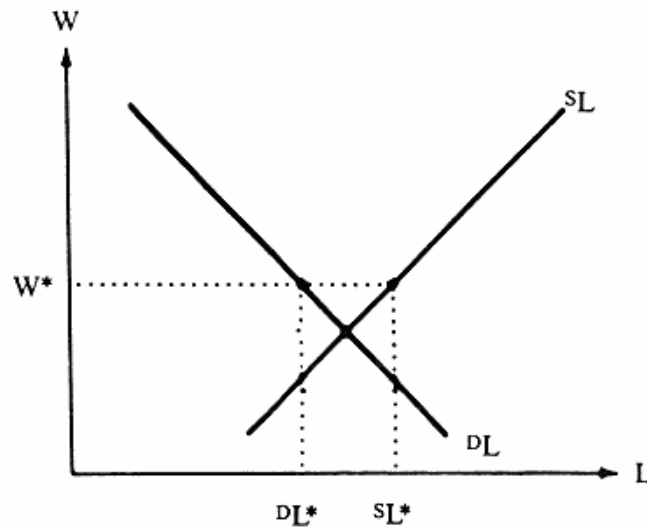
Tabel 1. Model.

<i>Eksogene variable:</i>	
W° ,	Lønniveau i den offentlige sektor
<i>Endogene variable:</i>	
W ,	Lønniveau i den private sektor
$L = D_L = D_{Ln}$,	Beskæftigelse i den private sektor
S_L ,	Udbud af arbejdskraft til den private sektor
D_L° ,	Efterspørgsel efter arbejdskraft fra den offentlige sektor
$L^{\circ} = S_L^{\circ}$,	Beskæftigelse i den offentlige sektor
N	Samlet udbud af arbejdskraft
<i>Ligninger</i>	
$E_{\lambda, W} = 1$	(6)
$D_L = f' \div 1[W/\lambda](n/\lambda)$	(13)
$S_L = (W/W^{\circ})L + (W/W^{\circ} \div 1)L^{\circ}$	(12)
$D_L^{\circ} = D_L^{\circ}(W^{\circ})$	
$S_L^{\circ} = S_L^{\circ}(W, W^{\circ}, U)$	
$N = S_L + S_L^{\circ}$	

fuldkommen konkurrence model. Bemærk i øvrigt at efterspørgslen ikke er en funktion af udbuddet (denne egenskab er dog betinget af den valgte simple specifikation af arbejdsintensitetsfunktionen λ).

I figur 2 er løn- og beskæftigelsesfastsættelsen i den private sektor illustreret. Det kan vises ved totaldifferentiation af henholdsvis (5) og (12), at efterspørgselskurven altid vil have en negativ hældning, hvorimod udbudskurven både kan være positivt og negativt hældet. Ligevægt uden arbejdsløshed i den private sektor forekommer, når den optimale efficiente lønsats W^* svarer til det lønniveau, hvor pseudo-udbudskurven S_L skærer efterspørgselskurven D_L . Fra (12) ses, at en forudsætning for fravær af arbejdsløshed hidrørende fra den private sektor er, at den optimale lønsats W^* på det private arbejdsmarked, fastlagt ifølge (6), netop svarer til lønnen i den offentlige sektor W° . Dvs. at det er det for nærværende analyse konstante lønniveau W° , der fastlægger niveauet for skæringen mellem efterspørgsels- og udbudskurven i den private sektor – og ikke omvendt. I figur 2 ses, at ligevægten til lønniveauet W^* i den private sektor karakteriseres af ufrivillig arbejdsløshed af størrelsen $(S_L^* \div D_L^*)$. Situationen kan alternativt beskrives ved, at $(S_L^* \div D_L^*)$ personer vælger at stille sig i kø til job i den private sektor.

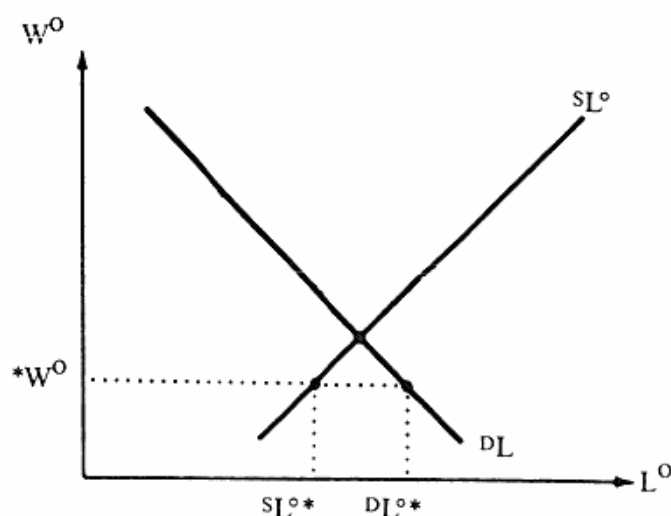
I figur 3 er løn og beskæftigelse i den offentlige sektor illustreret. Til det eksogent bestemte lønniveau W° bliver beskæftigelsen lig S_L° , svarende til ubesatte stillinger af størrelsen $(D_L^{\circ} \div S_L^{\circ})$.



Figur 2. Løn og beskæftigelse i den private sektor

Løn-produktivitetshypotesen er blevet trukket frem som en mulig mikrobaseret forklaring på ufrivillig arbejdsløshed, Lindbeck og Snower (1987). Det forekommer imidlertid urimeligt i vores 2-sektor model at betegne arbejdsløsheden som ufrivillig. Årsagen er, at den offentlige sektor her karakteriseres af overefterspørgsel efter arbejdskraft (ubesatte stillinger). Der er således formentlig personer, der er villige til at arbejde for lønnen W^* , men som frivilligt stiller sig i kø til den private sektor, jf. Ohashi (1987: 292).

Ligevægtsløsningen med arbejdsløshed hidrørende fra den private sektor og ubesatte stillinger i den offentlige sektor er ikke overraskende i lyset af forudsætningerne knyttet til modellen. Betragtet som en langsigtligeløst er resultatet paradoksalt. Modellen er da også i sin opbygning en udpræget model til vurdering af kortsigtede konsekvenser af mobilitet mellem den offentlige sektor og den private sektor; jf. fx den implicite antagelse om et uændret realkapitalapparat, samt det eksogene lønniveau i den offentlige sektor. Desuden fremhæves i Stiglitz (1987a:34-35) en række argumenter til fordel for en ligevægtsløsning med ovennævnte karakteristika. Eksempelvis kan nævnes argumenter baseret på informationsteoretiske betragtninger, der taler til fordel for ligevægtsløsningen, dvs. hvorfor arbejdsløse personer ikke vælger at tage ansættelse i et »lavtlønsjob«: »Accepting a low-wage job may convey information about the individual's ability; with high-ability individual's expecting to get a »good« job sooner than a low-ability individual, an individual who readily accepts a low-wage job signals that he thinks of himself as low-ability, and this signal will lower his future wages. More-



Figur 3. Løn og beskæftigelse i den offentlige sektor

over, accepting a job creates an information asymmetry – the firm’s new employer will know more about the individual’s ability than other prospective employers. Just as Akerlof showed that these information asymmetries lead to thin market for used cars, Greenwald has shown that they result in thin markets for »used labor« (Stiglitz (1987a: 34)).

Desuden reduceres det paradoksale i ligevægtsløsningen ved inddragelse af mere praktiske aspekter. For det første er det ikke usandsynligt, at det eksogent bestemte lønniveau i den offentlige sektor faktisk er fastsat således, at omfanget af ubesatte stillinger i den offentlige sektor tenderer at være begrænset eller ubetydeligt. Desuden vil en offentlig ansættelsespraksis, hvor der for jobansøgnernes vedkommende forudsættes et vist minimumskvalifikationsniveau, kunne bidrage til at underbygge ligevægtsløsningen (eksplicite minimumskvalifikationskrav eksisterer på universitetsområdet, og formentlig anvendes der implicite minimumskvalifikationskrav på flere andre offentlige arbejdspladser). Endelig kan forekomst af »flaskehalse« og »arbejdsløshedser« bidrage til at sandsynliggøre ligevægtsløsningen i praksis.

Hvis vi holder os strengt til modellen ovenfor, vil en mulig lære for den offentlige sektor være, at hvis den ønsker at bremse »afvandringen«, kommer den ikke uden om at inddrage eksisterende løn-produktivitetmæssige sammenhænge i sin lønfastsættelse. Hermed tænkes ikke blot på eksisterende løn-produktivitetmæssige sammenhænge i den private sektor, men også på eventuelle løn-produktivitetmæssige sammenhænge for ansatte i den offentlige sektor. Hvis det offentlige ikke ønsker at inddrage

løn-produktivitetmæssige sammenhænge i sin lønfastsættelse, er det implicit udtryk for, at profitabilitet og produktivitet ikke er så meget i højsædet som i den private sektor!

5. Indkomspolitik

I afsnit 4 fremgik det, at lønniveauet W^o i den offentlige sektor spiller en væsentlig rolle for ligevægtslønniveauet i den private sektor. I dette afsnit skal analyseres virkningerne af en eksogen ændring af W^o (det antages, at en stigning i W^o ikke er større end, at beskæftigelsen i den offentlige sektor stadig er udbudsbestemt samt at et eventuelt afledet fald i W ikke er større end, at beskæftigelsen i den private sektor stadig er bestemt udelukkende fra efterspørgselssiden). I en indkomstpolitisk sammenhæng vil det være interessant at undersøge hvilken betydning en ændring af lønniveauet i den offentlige sektor har for det optimale lønniveau i den private sektor. Kan den offentlige sektor gennem sin lønfastsættelse føre lønpolitik, der indirekte også påvirker lønniveauet i den private sektor? Desuden vil effekterne på beskæftigelsen, produktionen og profitten i samt »afvandringen« til den private sektor blive analyseret.

Fra (4) og (5) fås ved hjælp af totaldifferentiation følgende ligningssystem i matrixnotation,

$$\begin{bmatrix} f''(\lambda_W)^2 l + f''\lambda_{WW} & f''\lambda\lambda_W \\ f''\lambda\lambda_W l & f''\lambda^2 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \frac{\partial W}{\partial W^o} \\ \frac{\partial l}{\partial W^o} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \div f''\lambda_W(\lambda_{W^o})l \div f'(\lambda_{WW^o}) \\ \div f''\lambda^2\lambda(\lambda_{W^o})l \div f'(\lambda_{W^o}) \end{bmatrix} \quad (14)$$

Elasticiteten af arbejdsintensiteten med hensyn til W^o samt elasticiteten af den W -afledede af arbejdsintensiteten både med hensyn til W og W^o defineres henholdsvis som

$$E_{\lambda, W^o} = (\lambda_{W^o}) \frac{W^o}{\lambda} < 0 \quad (15a)$$

$$E_{\lambda_W, W} = \lambda_{WW} \frac{W}{\lambda_W} < 0 \quad (15b)$$

$$E_{\lambda_W, W^o} = (\lambda_{WW^o}) \frac{W^o}{\lambda_W} \quad (15c)$$

Desuden defineres elasticiteten af marginalproduktet udtrykt i efficiensenheder $\Lambda = \lambda$ som

$$\rho = f' \frac{\Lambda}{f} < 0 \quad (16)$$

Når p er mindre end -1 vil en forøgelse af arbejdskraften målt i efficiensenheder resultere i mere end et proportionalt fald i marginalproduktet. Omvendt når p ligger mellem -1 og 0 .

Fra Cramer's regel samt ved anvendelse af (4) og (5) fås (det er antaget, at determinanten til koefficientmatricen i (14) er forskellig fra nul, dvs. $f''\lambda_{WW}W \neq 0$):

$$\frac{\partial W}{\partial W^{\circ}} = \frac{(\lambda_{W^{\circ}}) - (\lambda_{WW^{\circ}}) W}{\lambda_{WW} W} \quad (17)$$

$$\frac{\partial l}{\partial W^{\circ}} = \frac{1 (\lambda(\lambda_{WW^{\circ}}) - \lambda_W(\lambda_{W^{\circ}}))}{\lambda \lambda_{WW} W} - \frac{(\lambda_{W^{\circ}}) 1}{\lambda} \quad 1 + \frac{1}{p} \quad (18)$$

(17) og (18) formuleret som elasticiteter giver

$$E_{W,W^{\circ}} = \frac{\partial W}{\partial W^{\circ}} \frac{W^{\circ}}{W} = \frac{E_{\lambda,W^{\circ}} - E_{\lambda_W,W^{\circ}}}{E_{\lambda_W,W}} \quad (19)$$

$$E_{l,W^{\circ}} = \frac{\partial l}{\partial W^{\circ}} \frac{W^{\circ}}{l} = \frac{E_{\lambda_W,W^{\circ}} - E_{\lambda,W^{\circ}}}{E_{\lambda_W,W}} - E_{\lambda,W^{\circ}} \left(1 + \frac{1}{p} \right) \quad (20a)$$

Idet antallet af identiske virksomheder i den private sektor antages konstant, fås, jf. at ($\ln=L$),

$$E_{l,W^{\circ}} = E_{L,W^{\circ}} = \frac{\partial L}{\partial W^{\circ}} \frac{W^{\circ}}{L} \quad (20b)$$

Fra (19) ses, at givet en positiv krydsafledet af arbejdsintensitetsfunktionen, vil lønniveauet i den private sektor stige (falde), når lønniveauet i den offentlige sektor hæves (reduceres), jf. at den 2. afledede af arbejdsintensitetsfunktionen med hensyn til W er negativ i optimum (bemærk at lønvariablene W og W° kan fortolkes som realløsniveauer)⁴. Dermed vil en ændring af lønniveauet i den offentlige sektor W° altid give anledning til en tilpasning af lønniveauet i den private sektor W i samme retning. En styring af lønniveauet i den offentlige sektor W° vil derfor også være et velegnet redskab til en indirekte styring af lønniveauet i den private sektor W . Bemærk at resultater-

4. Hvis den krydsafledede af arbejdsintensitetsfunktionen er nul for alle W og arbejdsintensitetskurven i figur 1 altid udgår fra origo, da påvirkes arbejdsintensitetskurven overhovedet ikke ved en W° -ændring; dvs. den optimale lønsats W^* lades upåvirket. I øvrigt forudsættes arbejdsintensitetskurven ikke nødvendigvis at udgå fra origo.

ne svækkes, når den krydsafledede af arbejdsintensitetsfunktionen er negativ. Jf. at en positiv (negativ) krydsafledet svarer til, at produktivitetstigningen for en given lønændring i den private sektor er større (mindre) jo højere lønniveau i den offentlige sektor.

Alt i alt vil det for virksomhederne optimale lønniveau meget vel variere med de økonomiske forhold, dvs. lønnen er ikke fuldstændig rigid. Dermed er de økonomisk-politiske konsekvenser klart forskellige fra konsekvenserne ved standard fix-pris modeller. På den anden har Akerlof og Yellen (1985) påpeget, at »near-rational« virksomheder kan tænkes ikke at ville ændre lønnen, idet profittabet ved at holde lønnen uændret vil være relativt begrænset. Endvidere har Greenwald og Stiglitz (1987:125) fremført, at hvis virksomhederne har risikoaversion, og hvis konsekvenserne ved lønændringer er behæftet med usikkerhed, vil det være »fully-rational« at holde lønnen uændret.

Beskæftigelseseffekten i den private sektor hidrørende fra en ændring af lønniveauet i den offentlige sektor fremgår af (20). Forudsat at den krydsafledede af arbejdsintensitetsfunktionen er positiv, vil en tilstrækkelig men ikke nødvendig betingelse for en positiv (negativ) beskæftigelseseffekt i den private sektor være, når lønniveauet i den offentlige sektor reduceres (hæves), at den numeriske værdi af elasticiteten af marginalproduktet er mindre end 1. Dvs. en ændring af lønniveauet i den offentlige sektor vil altid resultere i en modsatrettet tilpasning af beskæftigelsesniveauet i den private sektor for så vidt som elasticiteten af marginalproduktet p ligger mellem -1 og 0 . Igen svækkes resultaterne, når den krydsafledede af arbejdsintensitetsfunktionen er negativ.

Virkningerne af en eksogen stigning i det offentlige lønniveau på udbuddet af arbejdskraft til den private sektor sL kan udledes ved at differentiere (12) med hensyn til W^o (Med henblik på at forenkle beregningerne er udbuddet af arbejdskraft til den offentlige sektor her forudsat uafhængig af arbejdsløshedsprocenten U),

$$\frac{\partial ^sL}{\partial W^o} = \frac{\partial W}{\partial W^o} \frac{1}{W^o} (L + L^o) + \frac{\partial L}{\partial W^o} \frac{W}{W^o} + \frac{\partial L^o}{\partial W^o} \frac{1}{W^o} (W - W^o) - \frac{W}{(W^o)^2} (L + L^o) \quad (21)$$

(21) indeholder både positive og negative led. Det er derfor svært at vurdere den samlede effekt på udbuddet af arbejdskraft til den private sektor (»afvandringen«). Isoleret set vil det offentlige kunne lægge en dæmper på en eventuel afvandring ved at hæve lønniveauet for de offentligt ansatte. Imidlertid gør (19) og (21) det klart, at en forøgelse af lønniveauet i den offentlige sektor, der afstedkommer en afledet stigning i det optimale lønniveau i den private sektor, ikke behøver at resultere i en afdæmpning af afvandringstendenserne.

I det tilfælde, hvor lønningiveauet i den offentlige sektor W^o ikke spiller nogen rolle for arbejdsintensiteten λ i den private sektor, reduceres (21) til de sidste to led. Heraf er det første led positivt og sidste led negativt. Umiddelbart vurderet vil det negative led dominere, hvilket betyder, at en forøgelse af lønniveauet i den offentlige sektor resulterer i en reduktion af udbuddet af arbejdskraft (eller »køen«/»mis-match« ledigheden) til den private sektor. Det kan dog ikke udelukkes, at det positive led vil dominere i visse situationer. Bemærk at samlet arbejdskraftudbud bestemmes endogent.

Virksomheden på produktionen i den private sektor ved en ændring af lønniveauet i den offentlige sektor fås ved at differentiere (2) med hensyn til W^o og gøre brug af (4) og (5) samt at ($\ln=L$),

$$n \frac{\partial Y}{\partial W^o} = \frac{\partial W}{\partial W^o} L + \frac{\partial L}{\partial W^o} W + E_{\lambda, W^o} \frac{WL}{W^o} \quad (22)$$

Outputeffekten udtrykt i elasticitetsform fås som

$$E_{Y, W^o} = (E_{W, W^o} + E_{L, W^o} + E_{\lambda, W^o}) \frac{WL}{nY} \quad (23)$$

hvor

$$E_{nY, W^o} = E_{Y, W^o} = \frac{\partial Y}{\partial W^o} \frac{W^o}{Y} \quad (24)$$

Fra (23) kan sluttes, at det ikke er muligt a priori at sætte fortegn på den private sektors outputeffekt. I appendix vises det, at såfremt arbejdsintensitetsfunktionen λ i stedet formuleres direkte som en funktion af det relative lønniveau W/W^o fremfor generelt som en funktion af lønniveauerne W og W^o , da vil en forøgelse (reduktion) af lønniveauet i den offentlige sektor W^o altid indebære at produktionen i den private sektor reduceres (forøges).

Virksomheden på profitten i den private sektor udledes ved at differentiere (3) med hensyn til W^o samt gøre brug af, at ($\ln=L$),

$$n \frac{\partial \Pi}{\partial W^o} = n \frac{\partial Y}{\partial W^o} - \frac{\partial W}{\partial W^o} L - \frac{\partial L}{\partial W^o} W \quad (25)$$

Ved indsættelse af (22) fås

$$n \frac{\partial \Pi}{\partial W^o} = E_{\lambda, W^o} \frac{WL}{W^o} \quad (26)$$

Profiteffekten udtrykt i elasticitetsform fås som

$$E_{\Pi, W^{\circ}} = E_{\lambda, W^{\circ}} \frac{WL}{n\Pi} \quad (27)$$

hvor

$$E_{n\Pi, W^{\circ}} = E_{\Pi, W^{\circ}} = \frac{\partial \Pi}{\partial W^{\circ}} \frac{W^{\circ}}{\Pi} \quad (28)$$

Fra (27) ses, at en forøgelse (reduktion) af lønniveauet i den offentlige sektor W° resulterer i en mindre (større) profit i den private sektor. De private virksomheder vil derfor ikke være indifferente med hensyn til lønniveauet i den offentlige sektor. De vil alt andet lige være interesserede i et så lavt lønniveau i den offentlige sektor som muligt⁵. I praksis vil dette dog næppe være tilfældet i fuld udstrækning, men kun i et vist omfang på grund af påvirkningen af den samlede efterspørgsel i samfundet ved en reduktion af lønniveauet i den offentlige sektor. Desuden er alt andet lige antagelsen formentlig ikke holdbar. En ændring af lønniveauet i den offentlige sektor kan meget vel skabe baggrund for ledsagende justeringer af andre offentlige indtægts- og udgiftsposter, eftersom lønningerne i den offentlige sektor normalt er et resultat af et samspil af politiske overvejelser vedrørende bl.a. indkomstfordeling, den offentlige sektors størrelse (»skattetrykket«), statsfinansernes stilling og indkomspolitik, Matthiessen (1987:10).

Dette afsnit har understreget, at indkomspolitik, hvor redskabet er lønniveauet i den offentlige sektor, har indirekte virkninger for ikke direkte kontrollerbare størrelser så som lønniveau, beskæftigelse, produktion og profit i samt »afvandring« til den private sektor. Selv om den analyserede indkomspolitik i princippet i sin direkte form er en ren og skær lønpolitik, har den afledede og utvetydige effekter på profitten i den private sektor. De afledede effekter viser sig formentlig med en vis tidsmæssig forsinkelse i forhold til den direkte ændring af lønniveauet i den offentlige sektor. Analysen har også gjort det klart, at forsøg på at reducere »afvandringen« ved at hæve W° , for det første ikke nødvendigvis dæmper afvandringstendenserne og for det andet kan tænkes at resultere i en reduktion af beskæftigelsen i den private sektor. Modellen indebærer således mulighed for en eller anden grad af »crowding out« med hensyn til beskæftigelsen, hvilket kombineret med en meget tænkelig afledet stigning i lønniveauet i den private sektor bl.a. besværliggør en eventuel ønsket indslusning af yngre ar-

5. Denne interesse kan også i praksis tænkes at have indflydelse på den private sektors syn på reguleringsordningens (tilpasningsklausulens) indhold, dvs. angående den overenskomstsmæssigt fastsatte afsmitning fra lønudviklingen på det private arbejdsmarked til lønudviklingen for offentligt ansatte.

bejdskraft i den private sektor. Det skal dog pointeres, at »crowding out«-effekten for beskæftigelsen ikke nødvendigvis gør sig gældende på produktionssiden.

6. Afsluttende bemærkninger

Det er ovenfor vist, at i ligevægtssituationen vil lønnen i den private sektor med sandsynlighed ligge over lønnen i den offentlige sektor, selv om alle lønmodtagere er identiske. Ansatte i den offentlige sektor »vil misunde« ansatte i den private sektor, men det er ikke muligt for dem at få ansættelse i den private sektor, selv om de skulle være villige til at arbejde for en lavere løn end den aktuelle i den private sektor. For hvis virksomhederne accepterede et lavere lønniveau, vil profitabiliteten forringes via en negativ produktivitetseffekt. Dvs. modellen implicerer, at den private sektor vil være særdeles opmærksom på de relative lønninger. Desuden vil den enkelte virksomhed have incitament til at give dens ansatte fuld information om generelle konjunkturaftætnings-tendenser i økonomien. Herigennem fås en positiv effekt på arbejdsintensiteten, hvis arbejdsløshedsprocent U indgår i arbejdsintensitetsfunktionen λ . Derimod har den enkelte virksomhed intet incitament til at informere de ansatte i tilfælde af afsætningsproblemer o.lign., der kun rammer den pågældende virksomhed. Årsagen er, at hvis information om den forøgede forventede virksomhedsspecifikke afskedigelsesrisiko tilflyder virksomhedens ansatte, kan resultatet meget vel blive en for virksomheden uønsket afgang men for den enkelte ansattes side en ønsket og frivillig afgang.

En følge af løn-produktivitetshypotesen i vores to-sektor sammenhæng er, at lønniveauet W ikke udtrykker arbejdskraftens sande »opportunity cost«; se Stiglitz (1987b) for en diskussion i en udviklingsøkonomisk sammenhæng. Antag at en jobansøgers reservationsløn er positivt korreleret med produktiviteten. I så fald udgøres den offentlige sektors personale i en langtidsligevægt alene af personer, der kendetegnes ved en produktivitet lavere end svarende til løntilbudene fra den private sektor (modificeret med hensyn til forskelle i arbejdets indhold og art, dvs. vedr. udlignende lønforskelle). Jf. at en jobansøger, der stiller med relativt lave lønkrav, afslører sig selv som ringe i produktivitetmæssig sammenhæng, og derfor bliver ikke ansat af virksomheder i den private sektor. Hermed er lønnen i den private sektor klart højere end en tilfældig udvalgt jobansøgers »opportunity cost«.

Netop ovennævnte sammenhæng rejser spørgsmålet, om det i en undersøgelse af mobiliteten mellem (fra) den offentlige sektor og den private sektor er tilstrækkeligt at anlægge en kvantitetsvurdering⁶. Hvis de selektionsbaserede forklaringer på sammenhængen fra løn til produktivitet spiller en rolle, må der i et vist omfang forventes at være kvalitetsforskelle mellem de personer, der forlader den offentlige sektor og får ansættelse i den private sektor, og på den anden side de personer, der bliver tilbage i den offentlige sektor. Derfor kan en del af løngabet mellem den private sektor og den of-

fentlige sektor rubriceres som sektormæssige kvalifikationstillæg. Den væsentligste forklaring på løngabet stammer formentlig fra det forhold, at den efficiente løn i den private sektor udmærket kan være højere end den tilsvarende eventuelle efficiente løn i den offentlige sektor, selv når alle personer er identiske; nemlig – formelt udtrykt – når produktionsfunktionerne i de to sektorer er forskellige, hvad de i praksis må antages at være, betinget af åbenbare forskelle i de to sektorer outputsammensætning. Det skal nævnes, at udover kvalifikationsforskelle blandt personer i en given faggruppe, eksisterer der naturligvis også kvalifikationsforskelle faggrupperne imellem; det rammer formentlig ikke lige hårdt at miste en sygehjælper sammenlignet med en ingeniør.

Desuden bør en mobilitetsundersøgelse inddrage afledede omkostninger ved et jobskift. Her tænkes på det forhold, at et enkelt jobskift kan sætte en hel rocade af medarbejdere i gang. Mobiliteten mellem sektorerne påvirkes også af forekomsten af grupper dels med stærkt specialiserede uddannelser og dels med megen jobspecifik »human capital«. Disse gruppers »mobilitetsvillighed« er betinget af, om de er indstillede på at foretage eventuelt store afskrivninger på deres aktuelle »human capital«, jf. Hamer-mesh (1987). Herunder må »mobilitetsvilligheden« forventes at aftage med alderen, idet nye investeringer i uddannelse og virksomhedsspecifik »human capital« ikke kan nå at afkaste sig tilstrækkeligt, desto ældre »jobskifteren« er⁷. Præferenceforskelle med hensyn til det at være offentlig ansat i sig selv fremfor at være privat ansat spiller også en rolle for mobiliteten. Faktorer udover den rent pekuniære løn er også af betydning for mobiliteten; fx arbejdstidsfleksibilitet, forfremmelsesmuligheder, pensionsordning, jobsikkerhed, flytteomkostninger og psykiske omkostninger ved flytning og jobskift. Sidst men ikke mindst er eksistensen af alternative beskæftigelsesmuligheder i den private sektor indenfor de enkelte faggrupper selvfølgelig en forudsætning for mobilitet i det hele taget. Med denne opremsning af forskellige faktorer, der påvirker mobiliteten mellem den private og den offentlige sektor, er der hermed også indirekte gjort rede for, hvilke tiltag den offentlige sektor kan bringe i anvendelse med henblik på at påvirke mobiliteten i ønskelig retning. Det skal understreges, at mobilitet mellem sektorerne på ingen måde behøver at være uønskelig. Problemet er bare at fastlægge det optimale mobilitetsomfang og efterfølgende opnå dette.

6. I Kommunernes Landsforening (1987) baseres konklusionerne udelukkende på en kvantitetsvurdering.

7. Et empirisk resultat fra Kommunernes Landsforening (1987:10,34) er da også, at de relativt mest mobile er de »yngre familiemæssigt ubundne personer« samt, »at de personer der er *mobile til og fra området* [det kommunale], i mindre grad end dem, der bliver, er i besiddelse af en erhvervsuddannelse«. Dette kan sammenholdes med Rosdahl (1986:107-119), der når frem til, at der blandt industriens virksomheder er en klar præference for aldersgruppen 25-44 år; jf. dog at virksomhederne alligevel ofte ansætter personer under 25 år i stedet. Der er således ikke et fuldstændigt sammenfald mellem alderspræferencer og ansættelsesadfærd, selv om sammenhængen går i forventet retning.

Mobilitetsbegrebet må ikke forveksles med fleksibilitetsbegrebet. Flexibilitet på arbejdsmarkedet dækker normalt over såvel arbejdsgiveres som arbejdstageres evne og vilje til omstilling med hensyn til ansættelsespolitik, uddannelsesvalg og jobvalg. Således er fleksibilitetsbegrebet bredere end mobilitetsbegrebet, idet det også omfatter omstillingsevne hos arbejdsgivere og ikke kun hos arbejdstagere, jf. Smith og Smith (1987). Alt i alt er der ingen grund til at tro, at arbejdsmarkedet alene karakteriseres af en opdeling i en række fuldt segmenterede delmarkeder uden nogen substitutionsmulighed mellem de enkelte uddannelsesgrupper.

I et mere langsigtet perspektiv kan det diskuteres, hvorvidt det er specielt interessant at fokusere alene på »afvandringen« fra den offentlige sektor til den private sektor. Der er nemlig grund til at forvente, at mobiliteten blandt de allerede ansatte er væsentlig mindre end blandt personer, der står for at vælge uddannelse henholdsvis arbejdsplads; jf. »human capital« argumentet ovenfor. I det langsigtede perspektiv hjælper det ikke den offentlige sektor, at »afvandringen« til den private sektor er minimal, hvis der ikke samtidig kan rekrutteres personer til den offentlige sektor. En person skal naturligvis rekrutteres før vedkommende kan »afvandre«, selv om rekruttering jo ikke er en tilstrækkelig betingelse men alene en nødvendig betingelse for »afvandring«.

I modellen ovenfor er det virksomhederne, der egenhændigt fastlægger løn og beskæftigelse i den private sektor. Antag at der istedet er tale om centrale forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter angående fastlæggelse af et fælles lønniveau for begge sektorer. Antag også at de enkelte virksomheder er forskellige i produktionsteknologisk henseende, hvilket vil give anledning til forskellige optimale/ønskede lønniveauer blandt virksomhederne. Det vil efter det generelle lønniveau's fastlæggelse være profitabelt for de virksomheder, hvor det optimale lønniveau er højere end det forhandlede lønniveau, at tilbyde de ansatte en højere løn end svarende til forhandlingsresultatet. For disse virksomheder vil det være optimalt at bryde løndisciplinen på arbejdsgiversiden. Paradoksalt(!) nok er det kun de offentlige arbejdsgivere, der i samlet flok ikke bryder med forhandlingsresultatet. Svarende hertil konkluderes i Matthiessen (1987: 11), at den [indkomspolitikken] generelt set ikke har været specielt effektiv siden midten af 1970'erne, hvis man undtager den offentlige sektor«.

I udviklingsøkonomien nævnes en såkaldt »brain drain tax« som et muligt middel til at mindske afvandringens skadevirkninger i u-landene. Med en »brain drain tax« menes der en supplerende skat på indkomst tjent i i-lande af uddannede udvandrere fra u-lande, som derefter tilfalder u-landene. I vores problemstilling med den private sektor og den offentlige sektor er en »brain drain tax« egentlig allerede en realitet – for så vidt som »udvandrerne« bliver inden for landets grænser. »Udvandrerne« fra den offentlige sektor opnår en højere indkomst i den private sektor. Herefter reduceres skadevirkningerne af »afvandringen« fra den offentlige sektor via forøgelsen af skatteprovenuet!

Appendix

Alternativ formulering af arbejdsintensitetsfunktionen. Hvis arbejdsintensitetsfunktionen istedet formuleres direkte som en funktion af det relative lønniveau W/W^0 og ikke generelt som en funktion af lønniveauerne W og W^0 simplificeres ligningsudtrykkene (19), (20a), (23) og (27). Når arbejdsintensitetsfunktionen skrives som,

$$\lambda = \lambda(W/W^0) \quad (\text{A.1})$$

følger det, at⁸

$$E_{\lambda,W} = -E_{\lambda,W^0} \quad (\text{A.2})$$

Idet elasticiteten af arbejdsintensiteten med hensyn til lønniveauet i det private sektor er lig 1 i optimum, kan de nævnte ligningsudtryk da skrives som,

$$E_{W,W^0} = -\frac{1 + E_{\lambda,W,W^0}}{E_{\lambda,W,W}} \quad (19')$$

$$E_{L,W^0} = -\frac{1 + E_{\lambda,W,W^0}}{E_{\lambda,W,W}} + 1 + \frac{1}{p} \quad (20a')$$

$$E_{Y,W^0} = -\frac{W^2L}{p\pi Y} \quad (23')$$

$$E_{\Pi,W^0} = -\frac{WL}{n\Pi} \quad (27')$$

Det fremgår bl.a., at nu bliver outputeffekten i den private sektor entydig. En ændring af lønniveauet i den offentlige sektor W^0 vil altid resultere i en outputændring i modsat retning.

Litteratur

- Akerlof, G.A. og J.L. Yellen, 1985. A Near Rational Model of the Business Cycle with Price Inertia, *Quarterly Journal of Economics* 99, 832-838.
- Akerlof, G.A. og J.L. Yellen, 1986. Introduction; In G.A. Akerlof og J.L. Yellen, (red.), *Efficiency Wages Models of the Labor Market*. (Cambridge University Press, Cambridge).
- Bulow, J.I. og L.H. Summers, 1986. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, *Journal of Labor Economics* 4, 376-414.
- Dickens, W.T., og L.F. Katz, 1986. Interindustry Wage Differences and Industry Characteristics, *NBER Working Paper* 2014 (NBER, Cambridge, Mass.).

8. Jeg er Søren Harck taknemmelig for påpegnning af denne sammenhæng.

- Flanagan, R.J., R.S. Smith og R.G. Ehrenberg, 1984. *Labor Economics and Labor Relations* (Scott, Foresman and Co., Glenview).
- Greenwald, B. og J.E. Stiglitz, 1987. Keynesian, New Keynesian and New Classical Economics. *Oxford Economic Papers* 39, 119-132.
- Hamermesh, D.S., 1987. The Costs of Worker Displacement, *Quarterly Journal of Economics* 102, 51-75.
- Jones, S.R.G., 1987. Minimum Wage Legislation in a Dual Labor Market. *European Economic Journal* 31, 1229-1246.
- Kommunernes Landsforening, 1987. *Personalemobilitet i kommunerne* (KL, København).
- Krueger, A.B., og L.H. Summers, 1986. Efficiency Wages and the Wage Structure, NBER Working Paper 1952 (NBER, Cambridge, Mass.).
- Lindbeck, A. og D. Snower, 1987. Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders, *European Economic Review* 31, 407-416.
- Matthiessen, L., 1987. Universiteternes nedtur, Økonomisk Institut, Odense Universitet.
- Ohashi, I., 1987. Cyclical Variations in Wage Differentials and Unemployment, *Journal of Labor Economics* 5, 278-300.
- Raff, D.M.G. og L.H. Summers, 1986. Did Henry Ford pay Efficiency Wages?, *NBER Working Paper* 2101 (NBER, Cambridge, Mass.).
- Rosdahl, A., 1986. *Arbejdsgivernes arbejdskrafttesterspørgsel*, Socialforskningsinstituttet, publikation 156 (SFI, København).
- Samfundsøkonomen, 1987. Temanummer om personalepolitik, *Samfundsøkonomen* 5, nr. 3.
- Schmidt-Sørensen, J.B., 1986. Nyere tendenser i arbejdsmarkedsteorien, *Studies in Labor Market Dynamics*, Working Paper 86-5 (Handelshøjskolen i Århus, Århus).
- Schmidt-Sørensen, J.B., 1987. Efficiency Wages and Shorter Working Hours, *Studies in Labor Market Dynamics*, Working Paper 87-4 (Handelshøjskolen i Århus, Århus).
- Smith, N. og V. Smith, 1987. Den uddannelsesbetingede fleksibilitet på det danske arbejdsmarked 1980-83, Arbejdsrapport nr. 38 (Institut for Grænseregionsforskning, Aabenraa).
- Stiglitz, J.E., 1987a. The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price, *Journal of Economic Literature* 25, 1-48.
- Stiglitz, J.E., 1987b. The Wage-Productivity Hypothesis: Its Economic Consequences and Policy Implications for L.D.C.s; In M. Boskin (red.), *Modern Developments in Public Finance: Essays in Honor of Arnold Harberger*. London.

Appendix

Alternativ formulering af arbejdsintensitetsfunktionen. Hvis arbejdsintensitetsfunktionen istedet formuleres direkte som en funktion af det relative lønniveau W/W^0 og ikke generelt som en funktion af lønniveauerne W og W^0 simplificeres ligningsudtrykkene (19), (20a), (23) og (27). Når arbejdsintensitetsfunktionen skrives som,

$$\lambda = \lambda(W/W^0) \quad (\text{A.1})$$

følger det, at⁸

$$E_{\lambda,W} = -E_{\lambda,W^0} \quad (\text{A.2})$$

Idet elasticiteten af arbejdsintensiteten med hensyn til lønniveauet i det private sektor er lig 1 i optimum, kan de nævnte ligningsudtryk da skrives som,

$$E_{W,W^0} = -\frac{1 + E_{\lambda,W,W^0}}{E_{\lambda,W,W}} \quad (19')$$

$$E_{L,W^0} = -\frac{1 + E_{\lambda,W,W^0}}{E_{\lambda,W,W}} + 1 + \frac{1}{p} \quad (20a')$$

$$E_{Y,W^0} = -\frac{W^2L}{p\pi Y} \quad (23')$$

$$E_{\Pi,W^0} = -\frac{WL}{n\Pi} \quad (27')$$

Det fremgår bl.a., at nu bliver outputeffekten i den private sektor entydig. En ændring af lønniveauet i den offentlige sektor W^0 vil altid resultere i en outputændring i modsat retning.

Litteratur

- Akerlof, G.A. og J.L. Yellen, 1985. A Near Rational Model of the Business Cycle with Price Inertia, *Quarterly Journal of Economics* 99, 832-838.
- Akerlof, G.A. og J.L. Yellen, 1986. Introduction; In G.A. Akerlof og J.L. Yellen, (red.), *Efficiency Wages Models of the Labor Market*. (Cambridge University Press, Cambridge).
- Bulow, J.I. og L.H. Summers, 1986. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, *Journal of Labor Economics* 4, 376-414.
- Dickens, W.T., og L.F. Katz, 1986. Interindustry Wage Differences and Industry Characteristics, *NBER Working Paper* 2014 (NBER, Cambridge, Mass.).

8. Jeg er Søren Harck taknemmelig for påpegning af denne sammenhæng.