

Betaler det sig?

Fleksibilitet og løn i den danske flexicurity-model

Flemming Ibsen

I beskrivelsen og fortolkningen af den danske flexicurity-model er løndannelsen normalt fraværende. Modellen beskrives som en 'balanceret model', hvor et trade-off mellem numerisk fleksibilitet og indkomstsikkerhed via et velpolstret dagpengesystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik sikrer balancen mellem virksomhedernes behov for omkostningsfleksibilitet og lønmodtagernes behov for social og økonomisk tryghed. En supplerende fortolkning af modellen kunne være, at når danske lønmodtagere udviser fleksibilitet, består indkomstsikkerheden i, at de belønnes med en lønstigning. Det relevante forskningsspørgsmål i denne artikel er derfor: når danske lønmodtagere er fleksible, modtager de så en løn, der er højere eller lavere end den hidtidige løn? Betaler det sig at være fleksible på det danske arbejdsmarked, og i bekræftende fald, hvilken form for fleksibilitet betaler sig mest, intern eller ekstern fleksibilitet? Eller, betaler det sig bedst at 'blive hjemme', forstået som at blive i sit gamle job på den samme virksomhed?

Analysen i denne artikel fokuserer på relationen mellem forskellige fleksibilitetsformer og udviklingen i timelønnen for forskellige lønmodtagergrupper i to forskellige perioder: 1982/83 og 2002/03. Oplever de forskellige lønmodtagere en løngevinst, et løntab eller en uforandret løn, når de fra et år til det næste udviser intern fleksibilitet, ekstern fleksibilitet eller forbliver 'uforandret'? I flexicurity-modellen defineres 'indkomstsikkerhed' som en rimelig dagpengedækning af indkomsttabet, hvis man fyres fra sit job (Madsen 2004). I denne artikel defineres 'indkomstsikkerhed' som den løngevinst, der opnås ved at udvise fleksibilitet, enten internt i egen virksomheden eller eksternt i en anden virksomhed.

Lønninger, indkomstsikkerhed og den danske flexicurity model

Normalt er løn og løndannelsen ikke inkluderet i beskrivelse af den danske flexicurity-model. Modellen ses traditionelt som et 'historisk kompromis' mellem det offentlige velfærdssystem og indholdet i de kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter i det danske arbejdsmarkedssystem (Ibsen 2005). Fagforeningerne 'bytter' et fleksibelt arbejdsmarked og lav jobbeskyttelse med en relativt favorabelt dagpengedækning i tilfælde af en fyring. Dette 'trade-off' er kernen og omdrejningspunktet i flexicurity-modellen, men den danske arbejdsmarkedsmode l bygger også

på *kollektive overenskomster*, hvori løndannelsen indgår med den største vægt (Ibsen og Christensen 2001). Fagforeningerne og arbejdsgiverne forhandler om lønudviklingen, og når de nye lønftaler er underskrevet, er lønningerne principielt 'låst fast' i nedadgående retning. Fagforeningerne accepterer som hovedregel ikke en lønnedgang som middel til at løse virksomhedernes økonomiske problemer og fremme de ansattes *jobsikkerhed*, som det er tilfældet i eksempelvis Tyskland. Fagforeningerne accepterer *arbejdsgivernes ledelsesret*, dvs. retten til at ansætte og afskedige medarbejdere ud fra en ren rentabilitetsbetragtning. Den danske model er en 'right to manage model' med lav jobbeskyttelse, målt med en international standard (Madsen 2005), og fagforeningerne satser i stedet på 'life long learning' på virksomhedsniveauet og en aktiv arbejdsmarkedspolitik på det regionale niveau, der kan sikre medlemmernes beskæftigelsesmuligheder og markedsværdi på hele arbejdsmarkedet. Opbygningen af en rimelig bred 'Human Capital' til medlemmerne er efter fagforeningernes mening det bedste middel til at sikre deres beskæftigelse på lidt længere sigt (LO 2006). En forøgelse af lønmodtagernes Human Capital medvirker til at øge deres produktivitet og skulle derfor – alt andet lige – give basis for en lønstigning, men denne sammenhæng vil formentlig afhænge af fleksibilitetsformen: er den intern/funktionel eller ekstern/numerisk (Eriksson & Westergaard-Nielsen 2007)?

Sammenhængen mellem fleksibilitetsformer og lønudviklingen er fokuspunktet i denne artikel, og fagforeningernes strategi, hvor der satses på at fastholde overenskomstens lønninger kombineret med 'life long learning', fleksibilitet og beskæftigelsesikkerhed, understreger løndannelsens betydning for den danske flexicurity model.

Intern versus ekstern fleksibilitet og lønændring – teori og hypoteser

Det *relevante forskningsspørgsmål* er derfor: når danske lønmodtagere er fleksible, vil de så modtage en løn, der er højere, uforandret eller lavere end deres oprindelige løn? Betaler det sig at være fleksibel, og hvilken type af fleksibilitet betaler sig bedst, intern/funktionel fleksibilitet eller ekstern/numerisk fleksibilitet? Eller betaler det sig bedst at blive 'uforandret' i det samme job på den samme arbejdsplads?

Hvilken sammenhæng bør vi forvente mellem forskellige former for fleksibilitet og lønændringer? Hvis vi først kikker på den *eksterne eller numeriske fleksibilitet*, hvor lønmodtageren bevæger sig fra en virksomhed til en anden, er teorien om opbygningen af *Human Capital* relevant (Becker 1964; Mincer 1974). Human Capital (HC) kan defineres som den viden og de kvalifikationer og kompetencer, som den pågældende lønmodtager besidder. HC kan erhverves via formel uddannelse eller 'on the job training' og den kan være *almen*, dvs dække flere virksomheder/brancher eller *virksomhedsspecifik* og kun være anvendelig i en bestemt virksomhed. Når en lønmodtager bevæger sig fra en virksomhed til en anden, risikerer han/hun derfor at miste sin virksomhedsspecifikke Human Capital, og som en konsekvens heraf øges sandsynligheden for, at den pågældende må gå ned i løn, specielt hvis man ansættes i et ny job i en ny branche (Eriksson m.fl. 2006; Spence 1973).

Teorien om *kompenserende lønforskelle* (Borjas 2005) fremhæver også, at *risikofyldte jobs* kompenseres med en relativt højere løn, og – modsætningsvis – vil mindre risikofyldte jobs blive 'straffet' med en forholdsvis lavere løn. Hvis lønmodtagere flytter til jobs med færre risici og bedre arbejdsbetingelser, må de ifølge denne lønteori – alt andet lige

– være forberedt på at gå ned i løn. Lønmodtageren betaler en pris for at bevæge sig over i et job med et godt arbejdsmiljø, fri for arbejdsskader. Omvendt belønnes en arbejdstager, som bevæger sig over i et job med en betydelige risiko for at blive ramt af en arbejdsskade. Ifølge teorien om kompenserende lønforskelle er det således ikke lønnen, som skaber ligevægt mellem jobs på et konkurrenceudsat arbejdsmarked, men derimod 'hele pakken' af fordele og ulemper ved de forskellige jobs. Bevægelser mellem jobs kan derfor både føre til lønforhøjelser eller lønreduktioner, afhængigt af det arbejdsmiljø, der er forbundet med jobbene.

Når det drejer sig om *intern eller funktionel fleksibilitet* og de dermed forventede lønændringer, er teorien om *interne arbejdsmarkeder* (Doeringer & Piore 1971) eller *karriere-arbejdsmarkeder* (Elliott 1991) relevant. Akkumuleringen af *virksomhedsspecifik Human Capital* i en bestemt virksomhed skulle – alt andet lige – indikere, at lønnen stiger, når lønmodtageren er funktionelt fleksibel. Dette forudsætter, at den pågældende bevæger sig opad i virksomhedens jobhierarki eller påtager sig et nyt job med nye og mere krævende arbejdsopgaver. Desuden vil lønnen automatisk stige i virksomheder, der har indført *anciennitetsbestemte lønsystemer*. Dette vil favorisere personer, der bliver på den type af virksomheder, og de fylder en del på det danske arbejdsmarked (Ibsen og Stamhus 2006). Teorien om virksomhedsinterne delmarkeder kan suppleres med *segmenteringsteorier* og *teorien om et dualt arbejdsmarked*, der også fremhæver, at der ikke altid er lige adgang til jobs med høje lønninger. Der eksisterer barrierer for mobilitet og begrænset mobilitet mellem forskellige delmarkeder og de 'gode' og de 'dårlige' jobs. Alle lønmodtagere har derfor ikke samme sandsynlighed for at få en løngevinst, hvis/når de bevæger sig fra et job til et andet.

Med disse summariske teoretiske antagelser kan vi derfor – forsigtigt – formulere den *hypotese*, at de lønmodtagergrupper, der vælger at blive i deres gamle job i den samme virksomhed ('uforandret') eller finder et nyt mere krævende job på den samme virksomhed og dermed er *funktionelt fleksible*, alt andet lige, må forventes at få en lønfremgang. Lønmodtagere, der flytter fra deres gamle job og virksomhed, har mulighed for at hente en løngevinst ved at flytte til et nyt job i en ny virksomhed, men kan også risikere at gå ned i løn, især hvis de flytter til et job og en virksomhed, hvor deres bagage af Human Capital er mere eller mindre irrelevant. Om *ekstern fleksibilitet* giver løngevinst eller løntab kan bl.a. afhænge af, om fleksibiliteten er 'frivillig' eller 'tvungen', hvilket igen kan afhænge af, om man bevæger sig fra job til job eller fra arbejdsløshed til job. Andre baggrundsvARIABLE kan spille en rolle for sandsynligheden for at opnå en løngevinst eller et løntab ved forskellige former for fleksibilitet: køn, alder, uddannelse, herkomst, branche/sector og geografisk mobilitetsmønster.

Data og metode

Analysen bygger på data fra "Integreret database for arbejdsmarkedsforskning", IDA, fra Danmarks Statistik for perioden 1982-2003. På basis heraf er det muligt at følge individers skift af arbejdsfunktion på den samme arbejdsplads eller skift af arbejdsplads. Personerne kan opdeles i følgende socio-økonomiske grupper: Topledere, ledende lønmodtagere, mellemniveau lønmodtagere, andre funktionærer, faglærte arbejdere, ufaglærte arbejdere og 'andre lønmodtagere'. Denne opdeling af lønmodtagerne var gældende indtil 1996, hvor inddelingen blev ændret til: øverste ledelse, højeste niveau for lønmodtagere, mellemniveau for lønmodtagere og andre lønmodtagere. Det kan derfor

være vanskeligt at sammenligne udviklingen i fleksibilitetsformerne for de forskellige lønmodtagergrupper over hele perioden.

Datamaterialet giver også muligheder for at undersøge de forskellige fleksibilitetsformer inden for og på tværs af brancher og sektorer.

Fleksibilitetsvariablen defineres i data-sættet som 'ændring i beskæftigelsesstatus fra et år til et andet', og analysen bygger på følgende former for fleksibilitet:

- 'Uforandret', forbliven i det samme job i den samme virksomhed
- Til et andet job i den samme virksomhed
- Til en anden virksomhed, men i den samme branche og samme sektor
- Til en anden virksomhed, men i en anden branche i den samme sektor
- Til en anden virksomhed i en anden sektor

Den '*eksterne numeriske fleksibilitet*' defineres som en bevægelse fra en virksomhed til en anden, og der sondres i analysen mellem at forblive i den samme branche, flytte branche, men blive i den samme sektor og skifte til en anden sektor. Den '*interne, funktionelle fleksibilitet*' defineres i analysen som at 'flytte til et andet job i den samme virksomhed'. Man kan ikke uden videre oversætte en sådan form for fleksibilitet til 'funktionel fleksibilitet', da vi intet ved om personens arbejdsopgaver i det nye job sammenlignet med jobfunktionerne i det gamle job. Men i analysen tages denne form for fleksibilitet som et tilnærmet udtryk for 'intern, funktionel fleksibilitet'.

Vi konstruerer i analysen variabelen '*uforandret, forbliver i det samme job i den samme virksomhed*' som et 'referencepunkt'; analysen sammenligner herefter denne variabel med variablene for 'intern og ekstern fleksibilitet', relateret til hver socio-økonomiske gruppe. Disse variable krydses derefter med

lønvariablen, der defineres som den *gennemsnitlige timeløn* for den primære beskæftigelse fordelt på faggrupper, eksklusiv lønmodtagere med mindre end 20 timers ugentlig beskæftigelse. Den centrale variabel, som anvendes i analysen, er således *timelønsvariablen* i de enkelte år. Eksempelvis er der i 1982 i alt 2.088.280 personer, der har en timeløn. I 1983 er der 1.849.854 personer med en timeløn. Der er færre i dette år, da koblingen udelader personer, der er med i 1983, men som ikke er med i 1982. Dette har dog umiddelbart ingen betydning for analysen, da vi i udgangspunktet kun er interesseret i *beskæftigede*, der har en timeløn i 1982. Ifølge Danmarks statistik må timelønnen ikke anvendes isoleret, men skal sammenholdes med timelønsvariabel, der sikrer kvaliteten i de anvendte timelønninger. Vi anvender derfor kun personer, der har en høj timelønskvalitet i begge år. Det er altså ikke tilstrækkeligt at have en høj timelønskvalitet i ét af årene fx 1982. Ved kun at medtage personer med høj timelønskvalitet i begge år reduceres populationen til 1.530.754 personer.

Datamaterialet giver os nu mulighed for at koble de socio-økonomiske grupperes fleksibilitetsformer sammen med ændringen i deres timeløn fra det ene år til det andet. Ændringen i timelønnen er den afhængige variabel, medens faggruppernes fleksibilitetsformer er de uafhængige variable. Ændringen i lønvariablen kan måles på forskellige måder. Vi definerer '*løngevinsten*' som '*antallet af lønmodtagere med positive løngevinsten som følge af fleksibiliteten, minus antallet af lønmodtagere med negative lønændringer som følge af fleksibiliteten*'. Løngevinsten måles i procent og kan være positiv eller negativ afhængig af forholdet mellem det antal personer, der har oplevet en lønstigning eller et lønfald som følge af deres bevægelser på arbejdsmarkedet.

Et andet mål for løngevinsten er *spredningen i lønændringerne* forårsaget af bevægel-

serne på arbejdsmarkedet. Hvor *store* er de lønstigninger/lønfald, som lønmodtagerne oplever som følge af deres fleksibilitet, sammenholdt med kategorien 'uforandret'? Analysen vil fokusere på lønændringernes størrelse – både de positive og de negative – koblet på de forskellige fleksibilitetsformer, fordelt på socio-økonomiske grupper, brancher og sektorer. Undersøgelsen gennemføres for årene 1982/83 og 2002/03. Der er tale om en *statisk komparativ analyse*, idet undersøgelsen intet kan sige om, hvad der foregår i den mellemliggende periode. Først undersøges omfanget af de forskellige fleksibilitetsformer, sammenholdt med kategorien 'uforandret, samme job i samme virksomhed'. Dernæst gennemføres en frekvensanalyse af hvor mange lønmodtagere – målt i procenter – der oplever henholdsvis løngevinster/løntab, når de udviser forskellige former for fleksibilitets. Artiklen afsluttes med en analyse af løngevinster/løntabets størrelse, og hvilken betydning forskellige baggrundsvARIABLE har for sandsynligheden for at opnå en løngevinst eller et løntab.

'Uforandret' og intern/ekstern fleksibilitet

I tabel 1 er vist omfanget af de forskellige fleksibilitetsformer for *beskæftigede lønmodtagere*, hvor bevægelser mod arbejdsløshed,

orlov, dødsfald eller ud af arbejdsstyrken er udeladt. Vi analyserer således alene på den population, der på de to tidspunkter i de to på hinanden følgende år er i beskæftigelse. Personerne kan dog godt i den mellemliggende periode være ramt af arbejdsløshed.

Det fremgår af tallene, at omkring 80 % af de beskæftigede lønmodtagere findes i kategorien 'uforandret', dvs. er i det samme job i den samme virksomhed. Hovedindtrykket er *stabilitet*, idet der kun er små forskydninger mellem de forskellige fleksibilitetsformer. Der er dog en svag tendens til at den eksterne fleksibilitet er steget lidt i løbet af den 20-årige periode på bekostning af kategorien 'uforandret', medens den interne mobilitet ligger på ca. 4 til 5 % på de tre måletidspunkter i perioden. Når det gælder den eksterne fleksibilitet, dominerer skiftet til en anden sektor i forhold til skiftet til den samme branche eller en anden branche i den samme sektor.

Analysen viser desuden, at når vi kikker på de *socioøkonomiske grupperes fleksibilitetsmønstre* i den 20-årige periode, er det også overraskende stabilt, idet mellem 70 og 85 % af de beskæftigede på de to måletidspunkter findes i kategorien 'uforandret'. Desuden dominerer den eksterne fleksibilitet over den interne, og der er en tendens til at den eksterne fleksibilitet bliver mere fremherskende i 2002/03 end i 1982/83. Analy-

Tabel 1. *Forskellige fleksibilitetsformer for beskæftigede 1982/83 og 2002/03 (%)*

| Periode | 1982/83 | 2002/03 |
|--|---------|---------|
| Uforandret, samme stilling på samme arbejdsplads | 81,7 | 79,1 |
| Anden stilling på samme arbejdsplads | 3,7 | 4,2 |
| Skiftet til samme branche indenfor samme hovederhverv. | 4,6 | 5,2 |
| Skiftet branche indenfor samme hovederhverv. | 3,5 | 3,9 |
| Skiftet hovederhverv. | 6,5 | 7,5 |
| Total | 100 | 100 |

sen viser endeligt, at gruppen af faglærte og ufaglærte er mere fleksible end gruppen af højere og lavere funktionærer, især når det gælder den eksterne numeriske fleksibilitet. Arbejdergruppen er betydeligt mere tilbøjelig til at skifte til enten en anden branche inden for den samme sektor eller til en helt andet sektor end gruppen af funktionærer.

Kikker vi endeligt på *fleksibilitetsmønstret i de forskelle brancher/sektorer*, viser analysen, at der er store forskelle mellem de forskellige sektorer. I landbrug, bygge og anlæg og hotel og restauration udviser lønmodtagerne den største grad af ekstern fleksibilitet, idet mellem 10 og 20 % af de beskæftigede lønmodtagere i disse sektorer flytter over i en helt anden sektor. Dette mønster er relativt stabilt over en 20-årig periode. Omvendt bliver mellem 80 og 90 % i det samme job på den samme virksomhed i sektorerne industri, forsyningsvirksomhed, transport, den finansielle sektor og i den offentlige sektor. Dette mønster har også været relativt stabilt over den 20-årige periode, hvor der dog er en svag tendens til, at den eksterne mobilitet øges i den sidste del af perioden, især i sektorerne hotel og restauration og en gros og detailhandel.

Fleksibilitet og løngevinster/løntab

Hovedformålet med artiklen er at analysere sammenhængen mellem de timelønsændringer, der konstateres i forbindelse med forskellige fleksibilitetsformer. Lønændringen fra et år til et andet i kategorien 'uforandret, samme job, samme virksomhed' sammenlignes med de ændringer i timelønningerne, der kan kobles på intern og ekstern fleksibilitet, fordelt på henholdsvis brancher/sektorer og socioøkonomiske grupper. I første omgang kikkedes alene på *hvor mange personer, der oplever en lønfremgang sammenholdt med de personer, der udsættes for en lønnedgang, delt op efter deres fleksibilitetsform*. Fratrækkes antallet af personer med en lønnedgang fra personer med en lønfremgang, kan der udregnes et *netttotal*, som vi definerer som *'nettøløngevinsten'*, en procentdel, der således kan være positiv eller negativ.

Analysen viser, at når løntab og løngevinster fordeles på *fleksibilitetsformer* i 1982/83 og 2002/03, er der for alle fleksibilitetsformers vedkommende flere personer, der har oplevet en lønfremgang end en løntilbagegang. *Nettoløngevinsterne* er derfor (på nær én) alle positive, hvilket for perioden fra

Tabel 2. Uændret, intern/ekstern fleksibilitet og løngevinst, løntab og nettøløngevinst. 1982/83 og 2002/03 (%)

| | 1982/83 | | | 2002/03 | | |
|---|------------|--------|-----------------|------------|--------|-----------------|
| | Løngevinst | Løntab | Nettoløngevinst | Løngevinst | Løntab | Nettoløngevinst |
| Uændret, Samme stilling samme arbejdssted | 85,1 | 14,9 | 70,2 | 54,3 | 45,7 | 8,6 |
| Ny stilling samme arbejdssted | 83,0 | 17,0 | 66,0 | 57,0 | 43,0 | 14 |
| Samme branche indenfor samme hovederhverv | 77,2 | 22,8 | 54,4 | 55,7 | 44,3 | 11,4 |
| Skiftet branche indenfor samme hovederhverv | 67,3 | 32,7 | 34,6 | 52,2 | 47,8 | 4,4 |
| Skiftet hovederhverv | 69,8 | 30,2 | 39,6 | 48,9 | 51,1 | -2,2 |

1982 til 1983 kan hænge sammen med, at denne periode var præget af en kraftig økonomisk fremgang. Perioden fra 2002 til 2003 var derimod præget af økonomisk afmatning og stigende ledighed, hvilket giver sig udslag i et stort antal løntab, når man er fleksibel i denne periode, og en enkelt negativ nettoløngevinst. Tabellen viser således ganske entydigt, at *konjunktursituationen* spiller en afgørende rolle for sandsynligheden for at opnå en løngevinst eller lide et løntab, når danske lønmodtagere er fleksible på det danske arbejdsmarked.

Analysen af datamaterialet viser også, at hvis lønmodtagerne forbliver 'uforandrede' i det samme job i den samme virksomhed eller udviser intern, funktionel fleksibilitet, er nettoløngevinsten større, end hvis de beskæftigede lønmodtagere er eksternt numerisk fleksible. Det gælder for begge perioder helt entydigt, at hvis man bevæger sig over i en anden branche eller en helt anden sektor, bliver nettoløngevinsterne mindre. Analysen viser også, at det gælder *alle sektorer* i de to undersøgte perioder, med undtagelse af landbrug, fiskeri og skovbrug, hvor gevinsterne ved at flytte til en anden sektor er flere end hvis man bliver i det gamle job i den samme virksomhed. I perioden med økonomisk vækst fra 1982 til 1983 er nettogevinstprocenterne størst i den *private sektor*, specielt i den finansielle sektor men også i industrien. Men selv i den offentlige sektor og i forsyningssektoren er løngevinstprocenten stor. Men kikker vi på lavkonjunkturperioden fra 2002 til 2003, viser analysen, at løngevinstprocenterne i den private sektor er mindre end løngevinstprocenten i den offentlige sektor, med undtagelse af den finansielle sektor, der følger den offentlige sektors lønudvikling.

Der er også gennemført en analyse, hvor løngevinstprocenterne nu fordeles på de *socio-økonomiske grupper*s forskellige fleksibilitetsformer for perioderne 1982/83 til

2002/03. Det fremgår af analysen, at hvis lønmodtagerne enten forbliver 'uforandret' eller er intern fleksible, er der i begge perioder og for alle socio-økonomiske grupper netto flere, der oplever en positiv lønfremgang, end hvis de samme grupper flytter til et andet job i en anden virksomhed. Løngevinstprocenten er størst for alle grupper i højkonjunkturperioden og i lavkonjunkturperioden fra 2002 til 2003 er der løngevinstprocenter, der er negative. Desuden viser analysen, at både når det gælder den interne og den eksterne fleksibilitet, er løngevinstprocenterne størst for funktionærgruppen og mindre for arbejdergruppen af faglærte og ufaglærte i begge de undersøgte perioder. Specielt den ufaglærte gruppe oplever negative løngevinstprocenter i lavkonjunkturperioden fra 2002 til 2003.

Fleksibilitet og lønspredning

Analysen af løngevinstprocenterne siger alene noget om forholdet mellem de personer, der modtager en lønfremgang efter at de har udvist fleksibilitet sammenholdt med de personer, der oplever en løntilbagegang. Det er imidlertid også interessant at analysere størrelsen af lønfremgangen/tilbagegangen for de forskellige grupper, når de udviser forskellige former for fleksibilitet. Hvor stor er *lønspredningen*, når grupperne er 'uforandrede', eller intern/eksternt fleksible? Resultatet af denne analyse vises i det følgende afsnit.

I tabel 3, 4 og 5 er vist, hvor *store lønstigninger/lønfald* lønmodtagerne har oplevet fra 2002 til 2003, når de enten er forblevet 'uforandret' eller har udvist intern eller eksternt fleksibilitet. Vi får på denne måde et mål for *lønspredningens* afhængighed af de forskellige fleksibilitetsformer. Analysen er gennemført for både perioden 1982/83 og 2002/03, men af pladshensyn er kun gengivet resultaterne for perioden 2002/03. Des-

uden omfatter analysen kun faggrupperne 'lønmottagere på mellemniveau', 'lønmottagere på grundniveau' (faglærte) og gruppen 'andre lønmottagere', der overvejende er ufaglærte.

Det fremgår ret så entydigt af tabellerne, at for alle faggrupper gælder det, at:

- Hvis lønmottagerne bliver i samme stilling eller flytter til en ny stilling i den samme virksomhed, er der relativt mange personer – mellem 20 og 30 % – der enten oplever meget små lønstigninger eller et meget lille løntab på mellem 1 og 9 kr. i timen.
- Hvis lønmottagerne er eksternt fleksible og flytter til et andet job i en anden virksomhed – enten i en anden branche i den samme sektor eller til en helt anden sektor – er der relativt mange – mellem 25 og 35 % – der modtager relativt store lønstigninger på mere end 25 kr. i timen eller må acceptere en relativt stor løntilbagegang på mere end 25 kr. i timen.

Det gælder for alle de udvalgte faggrupper og er vist med det skraverede areal i de tre tabeller.

Analysen viser således, at jo længere væk lønmottagerne i de tre faggrupper flytter fra deres oprindelige job, dvs. flytter til enten en helt anden sektor eller en anden branche inden for den samme sektor, jo større bliver sandsynligheden for enten at opnå en stor løngevinst eller et stort løntab.

For faggrupperne 'lønmottagere på mellemniveau' og 'lønmottagere på grundniveau' er det procentvise antal lønfremgange større end det procentvise antal lønfald i perioden fra 2002 til 2003, medens det omvendte er tilfældet for gruppen 'andre lønmottagere'.

For denne gruppe er der for alle fleksibilitetsformers vedkommende tale om negative 'nettoløngevinster', idet der er flere personer, der i perioden fra 2002 til 2003 oplever et lønfald, når de er fleksible, end personer, der oplever en løngevinst. Lavkonjunkturperioden rammer tilsyneladende

Tabel 3. Uændret, intern/ekstern fleksibilitet og stigning/fald i timelønnen for lønmottagere på mellemniveau, 2002-03 (%)

| | Timelønsstigning på mere end 25 kr. | Timelønsstigning på ml. 10 og 24 kr. | Timelønsstigning på ml. 1 og 9 kr. | Ingen forandring i timeløn | Timelønsfald på ml. 1 og 9 kr. | Timelønsfald på ml. 10 og 24 kr. | Timelønsfald på mere end 25 kr. |
|---|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Uændret, samme stilling samme arbejdssted | 9,3 | 13,3 | 28,8 | 5,4 | 25,6 | 11,1 | 6,5 |
| Ny stilling samme arbejdssted | 15,1 | 15,2 | 23,6 | 3,8 | 20,2 | 12 | 10 |
| Skiftet til samme branche indenfor samme hovederhverv | 21,7 | 14,7 | 15,3 | 2,6 | 15,1 | 12,1 | 18,6 |
| Skiftet til anden branche indenfor samme hovederhverv | 26,9 | 14,2 | 11,5 | 1,2 | 10,3 | 12,1 | 23,9 |
| Skiftet hovederhverv | 27,5 | 11,6 | 8 | 0,8 | 7,5 | 10,4 | 34,3 |

de den dårligst uddannede gruppe hårdest, når den er fleksibel.

Der er som nævnt også gennemført en analyse af sammenhængen mellem flexi-

bilitetsformer og lønspredningen for perioden 1982/83, og vi finder det samme løn- og fleksibilitetsmønster for alle faggruppers vedkommende som i perioden 2002/03.

Tabel 4. Uændret, intern/ekstern fleksibilitet og stigning/fald i timelønnen for lønmodtagere på grundniveau, 2002-03 (%)

| | Timeløns- stigning på mere end 25 kr. | Timeløns- stigning på ml. 10 og 24 kr. | Timeløns- stigning på ml. 1 og 9 kr. | Ingen foran- dring i timeløn | Timeløns- fald på ml. 1 og 9 kr. | Timeløns- fald på ml. 10 og 24 kr. | Timeløns- fald på mere end 25 kr. |
|---|--|---|---|---------------------------------------|---|---|--|
| Uændret, samme stilling samme arbejdssted. | 9,5 | 13,8 | 25,6 | 5 | 26,4 | 12,2 | 7,6 |
| Ny stilling samme arbejdssted. | 16 | 15,3 | 22,1 | 4,1 | 22,1 | 11,9 | 8,4 |
| Skiftet til samme branche indenfor samme hovederhverv | 23,5 | 15,4 | 15,4 | 2,1 | 14,6 | 12,7 | 16,4 |
| Skiftet til anden branche indenfor samme hovederhverv | 27 | 14 | 10,6 | 1,2 | 10,3 | 12,3 | 24,6 |
| Skiftet hovederhverv | 26,9 | 12,6 | 9 | 1 | 8,8 | 12,6 | 29,1 |

Tabel 5. Uændret, intern/ekstern fleksibilitet og stigning/fald i timelønnen for andre lønmodtagere, 2002-03 (%)

| | Timeløns- stigning på mere end 25 kr. | Timeløns- stigning på ml. 10 og 24 kr. | Timeløns- stigning på ml. 1 og 9 kr. | Ingen foran- dring i timeløn | Timeløns- fald på ml. 1 og 9 kr. | Timeløns- fald på ml. 10 og 24 kr. | Timeløns- fald på mere end 25 kr. |
|---|--|---|---|---------------------------------------|---|---|--|
| Uændret, samme stilling samme arbejdssted | 7,8 | 12,3 | 25,8 | 5,6 | 27,6 | 12,8 | 8 |
| Ny stilling samme arbejdssted | 10,8 | 13,6 | 20,9 | 4 | 23,8 | 14,9 | 12 |
| Skiftet til samme branche indenfor samme hovederhverv | 20,7 | 13,6 | 14 | 2,5 | 14,2 | 14,5 | 20,4 |
| Skiftet til anden branche indenfor samme hovederhverv | 22,8 | 14,1 | 10,2 | 1,5 | 11,3 | 14,2 | 25,9 |
| Skiftet hovederhverv | 25,2 | 13,1 | 9,9 | 1,1 | 9,5 | 12,9 | 28,3 |

Vi kan således konstatere, at vi finder en ensartet sammenhæng mellem lønspredning og fleksibilitetsformer i de to undersøgte perioder, selv om der er tyve år imellem dem. Men de to forskellige konjunkturforløb slår dog klart igennem i størrelsen og i fortegnet for lønændringerne, når faggrupperne er fleksible.

Sammenfatning

Artiklen har analyseret relationen mellem forskellige fleksibilitetsformer og ændringer i timelønnen for udvalgte socio-økonomiske grupper i 1982/83 og 2002/03. Analysen baserer sig på data fra den integrerede database for arbejdsmarkedet, IDA, og der er sondret mellem følgende fleksibilitetsformer:

Fleksibiliteten analyseres for *alle beskæftigede* på det danske arbejdsmarked i perioden fra 1982/83 til 2002/03. Det samlede mobilitetsmønster udviser en bemærkelsesværdig *konstans* i den 20-årige periode, hvor kategorien 'Uændret' er dominerende, da mellem 79 og 82 % af de beskæftigede bliver i det samme job i den samme virksomhed. Desuden er ekstern fleksibilitet mere fremherskende end den interne fleksibilitet, og der er en *svag tendens til at den eksterne fleksibilitet vokser i den sidste del af perioden, især skiftet fra et job til at andet i en anden sektor.*

Analysen viser desuden, at især faglærte og ikke-faglærte arbejdere er mere ekstern fleksible end funktionærgrupperne, og kikker vi på fleksibiliteten i de forskellige brancher/sektorer, viser undersøgelsen, at lønmodtagere, der er beskæftiget i landbrug, bygge og anlæg og hotel og restauration i højere grad er ekstern mobile end lønmodtagere beskæftiget i de øvrige sektorer.

Analysen viser i begge de undersøgte perioder, at *hvis lønmodtagerne bliver i det samme job i den samme virksomhed, eller skifter job i den samme virksomhed, er sandsynligheden for positive løngevinster meget større, end*

hvis personen er eksternt fleksibel og flytter til en anden virksomhed. Vi finder det samme resultat, når vi undersøger sammenhængen mellem *lønspredningen*, målt som løngevinsternes størrelse og fortegn, og de forskellige fleksibilitetsformer. For alle faggruppers vedkommende i begge perioder viser det sig, at hvis de beskæftigede bliver på den samme virksomhed i det samme job eller er *internt fleksible* på den samme virksomhed, er lønændringerne relativt små, men med en klar overvægt af positive lønstigninger. Når det gælder den *eksterne fleksibilitet*, vil personer, der flytter til en anden virksomhed i gennemsnit blive udsat for *enten relativt store lønstigninger eller relativt store lønfald*. Analysen viser også, at jo længere væk man flytter sig fra sin oprindelige arbejdsplads rent 'fagligt', dvs. når man enten skifter branche inden for den samme sektor eller helt skifter sektor, jo større er sandsynligheden for at opleve enten store timelønsstigninger eller store timelønsfald. I perioden med lavkonjunktur er antallet af personer, der oplever lønfald, når de skifter sektor, desuden større end det antal personer, der oplever en lønstigning, specielt for gruppen af ufaglærte.

Den *foreløbige konklusion* på artiklens hovedspørgsmål: *betaler det sig at være fleksibel, og hvilken fleksibilitetsform betaler sig bedst?*, er derfor: *Der er størst sandsynlighed for at opleve positive løngevinster ved enten at blive i sit gamle job på den samme virksomhed eller skifte job i den samme virksomhed.* Er man derimod ekstern fleksibel, og flytter man sektor, er sandsynligheden for lønnedgang betydeligt større, end hvis man 'bliver hjemme', men der er dog stadig mulighed for en positiv løngevinst, som oven i købet er større, end hvis man 'bliver hjemme'. Lønteoriene om opbygning af human kapital i virksomheder, som honoreres med en højere løn og/eller teorien om kompenserende lønforskelle ser således ud til at kunne

forklare sammenhængen mellem fleksibilitet og lønændringer. Hertil skal lægges, at der i mange danske virksomheder anvendes anciennitetsfremmende lønsystemer, hvilket betyder, at personer, der flytter virksomhed, risikerer at gå ned i løn af den simple grund, at de mister deres anciennitet.

Supplerende analyser af sammenhængen mellem fleksibilitetsformer og timelønsændringer

Der er gennemført en *supplerende multipel logistisk regressionsanalyse*, som går lidt dybere i materialet og ser på, om forskellige udvalgte *baggrundsvariable* har indflydelse på de beskæftigedes sandsynlighed for at opnå henholdsvis en løngevinst og et løntab, når de udviser forskellige former for fleksibilitet. De udvalgte baggrundsvariable er

- Fleksibilitetsform
- Køn
- Alder
- Herkomst
- Geografisk mobilitetsmønster
- Ledighed
- Socio-økonomisk gruppe
- Uddannelsesbaggrund

Resultatet af regressionsanalysen er vist i tabel 6 (se næste side), hvor tallene først viser sandsynligheden for at få en timelønsgevinst i forhold til 'ingen gevinst', og dernæst sandsynligheden for at få et løntab i forhold til 'intet løntab'. Er værdien 1, er der ingen forandring i sandsynligheden i forhold til referencevariablen, er værdien over 1, øges sandsynligheden, og er værdien mindre end 1 falder sandsynligheden for henholdsvis en løngevinst eller et løntab.

Analysen viser, at når det gælder *fleksibilitetsformer*, øges sandsynligheden for at få en *løngevinst* med henholdsvis 10 og 6 %, når lønmodtageren enten flytter til en

ny stilling på samme arbejdssted eller skifter til et arbejdssted i den samme branche i samme hovederhverv, sammenholdt med 'uændret', dvs. samme stilling på samme arbejdssted. Hvis personen derimod skifter til en anden branche inden for samme hovederhverv eller skifter hovederhverv, falder sandsynligheden for at opnå en løngevinst med henholdsvis 10 og 20 %. Når det gælder risikoen for et *løntab*, viser analysen, at når personen skifter stilling på det samme arbejdssted, er risikoen 5 % mindre for at lide et løntab, end hvis personen var blevet i den samme stilling på den samme arbejdsplads. Skifter personen derimod branche inden for det samme hovederhverv, øges sandsynligheden for at lide et løntab, og sandsynligheden for at lide et løntab vokser med henholdsvis 25 og 37 %, hvis personen enten skifter branche inden for samme hovederhverv eller skifter hovederhverv. Resultaterne fra regressionsanalysen bekræfter således den deskriptive analyses resultater: Sandsynligheden for en løngevinst er størst, når personen enten forbliver i den samme stilling på den samme arbejdsplads eller flytter til en anden stilling på den samme arbejdsplads, og mindst, når personen flytter til en anden branche i den samme sektor eller til en helt anden sektor.

Risikoen for opleve et lønfald følger det samme mønster, som i den deskriptive analyse: bliver man på den samme arbejdsplads, men i en anden stilling er sandsynligheden for at opleve et lønfald mindre, end hvis man bliver i den samme stilling på den samme arbejdsplads, men hvis man enten flytter til en anden branche i det samme hovederhverv eller skifter til et helt andet hovederhverv, øges sandsynligheden med henholdsvis 25 og 37 % for at lide et løntab, sammenholdt med at blive i den samme stilling på den samme arbejdsplads. Alle de fundne sammenhænge er stærkt signifikante, og den deskriptive ana-

Tabel 6. Sandsynlighed for løngevinst/løntab og udvalgte baggrundsvariable, odds ratioer, 2002/2003

| | Odds ratio for timelønsgevinst | Odds ratio for timelønstab |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|
| <i>Samme stilling samme arbejdssted (reference)</i> | - | - |
| Ny stilling samme arbejdssted | 1,097 *** | 0,951 *** |
| Samme branche indenfor samme hovederhverv | 1,061 *** | 1,027 *** |
| Anden branche indenfor samme hovederhverv | 0,897 *** | 1,247 *** |
| Skiftet hovederhverv | 0,808 *** | 1,372 *** |
| <i>Mænd (reference)</i> | - | - |
| Kvinder | 1,075 *** | 0,894 *** |
| <i>30-49 år (reference)</i> | - | - |
| 18-29 år | 1,425 *** | 0,737 *** |
| 50-59 år | 0,745 *** | 1,270 *** |
| 60 år eller ældre | 0,632 *** | 1,502 *** |
| <i>Danskere (reference)</i> | - | - |
| Indvandrere | 1,017 * | 1,000 (IS) |
| Efterkommere | 0,996 (IS) | 1,015 (IS) |
| <i>Fra provinsen til København (reference)</i> | - | - |
| København/København | 0,875 *** | 1,132 *** |
| Fra København til provinsen | 0,929 * | 1,093 ** |
| Provins/provins | 0,887 *** | 1,100 *** |
| <i>Ikke ledig (reference)</i> | - | - |
| Ledig | 1,312 *** | 0,824 *** |
| <i>Offentlige og personlige tjenester (reference)</i> | - | - |
| Landbrug, fiskeri og råstofudvinding | 0,887 *** | 1,219 *** |
| Industri | 0,977 *** | 1,096 *** |
| Energi- og vandforsyning | 1,401 *** | 0,702 *** |
| Bygge og anlæg | 1,024 ** | 1,078 *** |
| Handel | 0,967 *** | 1,076 *** |
| Hotel og restauration | 0,799 *** | 1,329 *** |
| Transport, post og tele | 0,827 *** | 1,292 *** |
| Finansierings- og forretningservice | 1,049 *** | 0,971 *** |
| Uoplyst aktivitet | 0,937 (IS) | 1,089 (IS) |
| <i>Lønmodtagere på grundniveau (reference)</i> | - | - |
| Topleder | 1,035 *** | 1,007 (IS) |
| Lønmodtagere på højeste niveau | 1,071 *** | 0,951 *** |
| Lønmodtagere på mellemniveau | 1,054 *** | 0,951 *** |
| Andre lønmodtagere | 0,933 *** | 1,047 *** |
| Lønmodtagere uden nærmere angivelse | 0,945 *** | 1,092 *** |
| <i>Folkeskole (reference)</i> | - | - |
| Ungdomsuddannelse | 1,072 *** | 0,969 *** |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 0,981 *** | 1,021 *** |
| Kort videregående uddannelse | 0,987 (IS) | 1,029 *** |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,101 *** | 0,932 *** |
| Bacheloruddannelse | 1,224 *** | 0,861 *** |
| Lang videregående uddannelse | 1,160 *** | 0,955 *** |

*** signifikant på 0,000-niveau

** signifikant på 0,005-niveau

* signifikant på 0,05-niveau

(IS) ikke signifikant.

lyses resultater bekræftes således at den logistiske regressionsanalyse.

*Kønnet*s indflydelse på sandsynligheden for at få en løngevinst viser, at kvinder – målt i forhold til mænd – har en større sandsynlighed for at få en løngevinst, når de udviser fleksibilitet, og de har også en mindre risiko end mænd for at løbe ind i et løntab, når de flytter arbejdsplads. Sammenhængen er signifikant, og kan umiddelbart virke overraskende, men en nærmere analyse bør iværksættes, for at forklare sammenhængen nærmere.

Aldersvariablen påvirker også sandsynligheden for at få en løngevinst eller lide et løntab på en signifikant måde. I forhold til aldersgruppen 30-49 år, har gruppen fra 50-59 år og gruppen over 60 år henholdsvis 24 og 37 % mindre sandsynlighed for at få en løngevinst, og de samme aldersgrupper har henholdsvis 27 og 50 % sandsynlighed for at lide et løntab, hvis de udviser fleksibilitet. Ungdomsgruppen har over 40 % sandsynlighed for at få en løngevinst, men tallet rummer en stor usikkerhed, da der i denne gruppe indgår personer, der bevæger sig fra uddannelse til beskæftigelse, og derfor naturligt vil opleve en løngevinst. Men ungdomsgruppen har også en betydelig mindre risiko for at opleve et løntab, når de flytter sig på arbejdsmarkedet.

Når der kontrolleres for *herkomst*, er analysens resultater ikke signifikante, og det er derfor ikke muligt at sige noget om denne variabels indflydelse på sammenhængen mellem fleksibilitet og lønændring.

Det *geografiske mobilitetsmønster*s indflydelse på chancerne for løngevinst og risiko for løntab er rimelig signifikant og viser, at når der sammenlignes med flytning af arbejdsplads fra provinsen til København, mindskes sandsynligheden for at få en løngevinst, hvis man bevæger sig fra København til provinsen med ca. 7 %, og den mindskes med henholdsvis 11 og 12 %,

hvis man bevæger sig i provinsen alene eller i Københavnsområdet alene. Det samme mønster genfindes, når der kikkedes på sandsynligheden for at opleve et løntab: risikoen for et løntab øges med ca. 9 %, hvis personen bevæger sig fra København til provinsen sammenholdt med bevægelsen fra provinsen til København. Resultaterne er ikke overraskende, da det københavnske lønniveau i gennemsnit ligger ca. 20 % over lønniveauet i provinsen.

Ledighedsvariablen må på forhånd formodes at have en relativt stor indflydelse på sandsynligheden for at få en løngevinst eller risikere en lønnedgang, da arbejdsløshed kan føre til tvungen mobilitet på arbejdsmarkedet i modsætning til et frivilligt jobskift. Analysen viser imidlertid det modsatte af det forventede: forudgående ledighed inden jobskift øger sandsynligheden for at få en lønfremgang og omvendt mindsker det risikoen for at opleve et løntab, målt i forhold til at blive i jobbet på den samme arbejdsplads. Der er ingen umiddelbar forklaring på det fundne resultat, men en opdeling på korttids- og langtidsledighed kan muligvis ændre på resultatet.

Når der kontrolleres for variabelen '*socio-økonomisk gruppe*', viser analysen, at når der sammenlignes med gruppen 'lønmodtager på grundniveau', har grupperne på et højere niveau en større sandsynlighed for at opnå en løngevinst og gruppen på et lavere niveau – 'andre lønmodtagere' – en mindre sandsynlighed for at opleve en løngevinst. Når det drejer sig om risikoen for at få et løntab, er sammenhængen omvendt: risikoen er mindre for grupperne, der er højere oppe i faggrupperhierarkiet. Sammenhængen er signifikant, og det samme gør sig gældende, når der kontrolleres for '*højeste fuldførte uddannelse*'. Her viser analysen igen, at grupper på et *højere uddannelsesniveau* end referencegruppen 'folkeskole' har en større sandsynlighed for at opnå en løngevinst,

især gruppen med en mellemlang videregående uddannelse, en bachelor-uddannelse og eller en lang videregående uddannelse. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse eller en kort videregående uddannelse har dog en mindre sandsynlighed for at opnå en løngevinst, men den sidste sammenhæng er ikke statistisk signifikant.

Konklusion

Den danske flexicurity-model lægger vægt på sammenhængen mellem lav jobbeskyttelse og en høj indkomstsikkerhed i form af en relativt høj dagpengekompensation i tilfælde af fyring og ledighed. Denne artikel har anlagt et supplerende perspektiv på indkomstsikkerheden og undersøgt, om det rent faktisk lønner sig at være fleksibel på det danske arbejdsmarked. Ledigheden skal helst være kortvarig, og hvad med det næste job, er det til en højere løn? Betaler det sig at være internt fleksibel i egen virksomhed, eller lønner det sig mere at være eksternt fleksibel og flytte til en anden virksomhed i en anden branche eller en anden sektor?

Der er først gennemført en *deskriptiv statistisk analyse* af fleksibilitetsmønstret i to perioder: 1982 til 1983 og 2002 til 2003 og de hermed forbundne løngevinster/-tab, for at kunne besvare det stillede forskningsspørgsmål. Der anvendes data fra den integrerede database for arbejdsmarkedet, IDA, hvor der er mulighed for at sammenkoble timelønsændringer fra et år til det næste med de forskellige fleksibilitetsformer. Tilstanden 'Uændret, samme arbejdsplads, samme virksomhed' sammenlignes med ny arbejdsplads i samme virksomhed (intern fleksibilitet) og forskellige former for eksternt fleksibilitet, hvor lønmodtageren flytter til en anden virksomhed. Denne mere deskriptive frekvensanalyse suppleres med en multipel, logistisk regressionsanalyse, hvor de fundne sammenhænge kontrolle-

res for forskellige baggrundsvARIABLE: fleksibilitetsformer, køn, alder, geografisk mobilitetsmønster, herkomst, socioøkonomisk gruppe og højest fuldførte uddannelse.

Sammenholdes resultaterne fra de to typer af analyser, er resultaterne ret så entydige: *det betaler sig at være fleksibel på det danske arbejdsmarked, der er procentvis betydeligt flere grupper, der opnår en løngevinst end et løntab, når de udviser fleksibilitet*, men gevinsterne er flest og størst under højkonjunkturen i 1982/83 end under lavkonjunkturen i 2002/03. I relation til den traditionelle tankegang i den danske flexicurity-model: At indkomstsikkerhed garanteres gennem et generøst dagpengesystem, kan analysen altså tilføje endnu en dimension til indkomstsikkerheden: det betaler sig at være fleksibel, langt de fleste danskere opnår en positiv løngevinst ved at være fleksibel.

Det er desuden et ret så robust resultat: at sandsynligheden for at opnå en løngevinst er størst, når lønmodtagerne er internt fleksible, dvs. bevæger sig fra en arbejdsplads til en anden inden for den samme virksomhed, eller flytter til en virksomhed i den samme branche og den samme sektor. Andre former for eksternt fleksibilitet, hvor lønmodtageren flytter sig til en anden branche i den samme sektor eller en helt anden sektor 'straffes' tilsyneladende, idet sandsynligheden for en løngvinst er mindre, end hvis man blev på den samme arbejdsplads i den samme stilling. Vi genfinder det samme billede, når analysen gennemføres for de grupper, der oplever et løntab: begge analysetyper kommer til det resultat, at risikoen for at lide et løntab er størst for de grupper, der er eksternt fleksible og mindst for dem, der enten bliver i den samme stilling på den samme virksomhed eller skifter stilling på den samme virksomhed.

Den logistiske regressionsanalyse viser desuden, at sandsynligheden for løngevinst mindskes med stigende alder, og det samme

gælder risikoen for at lide et løntab. Kvinder har både større sandsynlighed for at få en løngevinst og mindre risiko for at lide et løntab end deres mandlige kolleger. Analyseres der på socio-økonomiske grupper og på 'højest fuldført uddannelse', viser analysen afslutningsvis, at jo højere personen er i faggrupperhierarkiet og jo bedre uddannet personen er, jo større sandsynlighed er der for at opnå en løngevinst, og jo mindre er risikoen for at lide et løntab, når der også er kontrolleret for de forskellige fleksibilitetsformer.

Undersøgelsens mest robuste resultat – at hvis man bevæger sig væk fra sin oprindelige arbejdsplads og over i en anden branche eller en anden sektor, så er sandsynligheden for at få en løngevinst betydeligt min-

dre og sandsynligheden for at lide et løntab betydeligt større, end hvis man bliver i den samme virksomhed – bekræfter således teorien om den virksomhedsspecifikke Human Capitals betydning for sammenhængen mellem fleksibilitet og lønændringer.

I relation til den danske flexicurity-diskussion er undersøgelsens mest robuste resultat dog, at *indkomstsikkerhed* ikke blot kan opnås gennem en rimelig dagpenge-dækning, når man bliver fyret fra sit job. Indkomstsikkerhed opnås også ved at være fleksibel og flytte sig rundt på det danske arbejdsmarked, hvor undersøgelsen viser, at det betaler sig at være fleksibel, idet konsekvensen for ens indkomst i langt de fleste tilfælde bliver, at den stiger.

REFERENCER

- Becker, Gary (1964): *Human Capital*, New York, McGraw-Hill.
- Borjas, George (2005): *Labor Economics*, New York, McGraw-Hill.
- Doeringer, Peter & Michael Piore (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Adjustment*, Lexington, Mass., D.C. Heath & Co..
- Elliottt, Robert (1991): *Labor Economics, a Comparative Text*, McGraw-Hill, London.
- Eriksson, Tor m.fl. (2006): *Globalisering og det danske arbejdsmarked*, København DJØF's forlag.
- Eriksson, Tor & Niels Westergaard-Nielsen (2007): *Wage and Labor Mobility in Denmark, 1980 – 2000*, Århus, NBER Working Paper Series.
- Ibsen, Flemming & Niels Finn Christensen (2001): *Løn som fortjent?*, København, DJØF's forlag.
- Ibsen, Flemming (2005): Flexicurity and Collective Agreements in a Microeconomics Perspective, i Thomas Bredgaard & Flemming Larsen (eds.) *Employment policy from different angles*, København, DJØF's forlag.
- Ibsen, Flemming & Jørgen Stamhus (2006): *Lønssystemer og faggrupper i den private sektor, resultater fra en survey*, Carma, Aalborg Universitet (upubliceret).
- LO (2006): *Øje på beskæftigelsen*, København, LO
- Madsen, Per Kongshøj (2005): The Danish Model of Flexicurity, Where are we, and how did we get there?, i Thomas Bredgaard & Flemming Larsen: *Employment policy from different angles*, København, DJØF's forlag.
- Madsen, Per Kongshøj (2004): The Danish Model of Flexicurity ; experiences and lessons, i *Transfer*, Volume 10, pp 187-207, ETUI, Bruxelles.
- Mincer, Jacob (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*, New York, Columbia University.
- Spence, Mark (1973): Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 203 – 221, New York.

Flemming Ibsen er lektor ved Carma, Aalborg Universitet
email: Ibsen@socsci.aau.dk