

Nicolai Kristensen

Løn, arbejdstimer og personalegoder

En analyse blandt medlemmer af FOA og BUPL



Publikationen *Løn, arbejdstimer og personalegoder – En analyse blandt medlemmer af FOA og BUPL* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning
Købmagergade 22
1150 København K
Telefon: 43 33 34 00
Fax: 43 33 34 01
E-mail: akf@akf.dk

© 2010 AKF og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF
ISBN: 978-87-7509-966-5
i:\08 sekretariat\forlaget\nik\2881\2881_foa_bupl_rapport.docx
November 2010

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Nicolai Kristensen

Løn, arbejdstimer og personalegoder

En analyse blandt medlemmer af FOA og BUPL

Forord

Denne rapport handler om, hvordan arbejdstagere værdisætter personalegoder og jobindhold i forhold til løn. Rapporten, der er støttet af Det Kommunale Momsfond, er udarbejdet af Nicolai Kristensen, seniorforsker i AKF. Jeg ønsker at sige en stor tak til medlemmerne af en følgegruppe med repræsentanter fra FOA, BUPL og KL. Gruppen har givet mange gode indspark undervejs. Ligeledes har FOA og BUPL's ansvarlige for medlemspanelerne været meget behjælpelige i forbindelse med dataindsamlingen. En tilsvarende stor tak skal lyde til de eksterne læsere, samt til forskningsassistent i AKF, Nichlas Permin Berger, som var en stor hjælp i forbindelse med dataindsamlingen.

Nicolai Kristensen

November 2010

Indhold

Sammenfatning	7
1 Indledning	10
2 Teoretisk baggrund	12
2.1 Personalegoder og jobindhold i et økonomisk perspektiv	12
2.2 Indre Motivation og Public Service Motivation	13
3 Vignetter og økonometrisk metode	16
4 Data	19
4.1 Spørgeskemaer og dataindsamling	19
4.2 Beskrivende statistik	20
4.2.1 Udvalgte baggrundsvariable	20
4.2.2 Faktorer i vignetterne	24
4.2.3 Indre motivation og PSM	26
5 Løn eller personalegoder?	32
5.1 Prisen for flere arbejdstimer	32
5.1.1 Opdeling på køn	32
5.1.2 Opdeling af ansatte på deltid versus fuldtid	35
5.1.3 Opdeling på andre karakteristika	37
5.2 Betalingsvillighed for personalegoder og jobindhold	38
5.2.1 Opdeling på øvrige karakteristika	42
5.3 Betalingsvillighed og Motivation	43
6 Diskussion	45
6.1 Nogle forbehold	46
Appendiks A – Detaljeret beskrivelse af den økonometriske metode	49
Appendiks B – Detaljeret beskrivelse af vignetterne	50
Litteratur	52
English Summary	55

Sammenfatning

Formål

Personalegoder og andre jobkarakteristika anvendes allerede i dag til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, ligesom de løbende indgår i overenskomstforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Men hvordan kan man afgøre, hvilke personalegoder og hvilke jobkarakteristika medarbejdere ønsker? Én mulig tilgang er at spørge de ansatte direkte, men denne tilgang har en indbygget svaghed, idet den ikke giver nogen rangordning mellem goder og således ikke afdækker præferencer på en måde, der muliggør værdisætning af goder og jobindhold.

Formålet med denne rapport er at demonstrere en anden og bedre tilgang til at afdække præferencer for personalegoder og jobindhold. Rapporten anvender en metode, der giver information om medarbejderes præferencer efter forskellige personalegoder. Metoden anvendes her for FOA og BUPL.

Metode

Eksisterende ordninger for personalegoder er typisk formuleret således, at der trækkes i bruttolønnen, hvis en ansat vælger et givent personalegode i de tilfælde, hvor der faktisk er valgfrihed. Prisen på personalegoderne er således allerede klart defineret som en lavere bruttoløn, men er som oftest baseret på omkostningerne forbundet med en given ordning og således ikke baseret på medarbejdernes præferencer. Ønsket her er netop, at tage udgangspunkt i medarbejdernes præferencer.

Ideelt set ville man analysere, hvilke valg det enkelte individ gør og bruge det til at beregne personens præferencer. Men denne tilgang kræver dels en detaljeret viden om den enkelte jobpakke, og sådan en viden har vi som regel ikke. Men ydermere kræver det, at man kan observere, hvilke andre *alternative* jobpakker personen stod overfor, da han eller hun valgte sit nuværende job. Uden denne viden kan man ikke bruge "rigtige" data til at estimere det trade-off mellem løn og personalegoder, som vi intuitivt forestiller os eksisterer. På grund af disse meget store krav til data findes således stort set ikke empiriske studier, der kan vise, at et sådant trade-off eksisterer.

Her løses dette problem ved at formulere såkaldte vignetter, der giver en række fiktive valg af job-lønpakke. Ideen er, at respondenterne – de ansatte – præsenteres for valget mellem to fiktive job-lønpakker, A og B. De bliver bedt om at vælge den ene frem for den anden. Eksperimentet gentages syv gange pr. respondent, hver gang med to nye job-lønpakker. Metoden er meget velkendt og tidligere anvendt til at estimere betalingsvillighed, se fx Revelt and Train (1998), men aldrig tidligere i denne sammenhæng.

Data kommer fra webbaserede interview af medlemmer af FOA og BUPL, i alt ca. 2000 respondenter.

Hovedresultater

Da vignetterne indeholder en angivelse af det ugentlige antal timer samt lønnen, er det muligt at beregne "prisen for at arbejde én time mere pr. uge". Derudover lægger vignetterne op til beregninger af betalingsvilligheden for en sundhedspakke, efteruddannelse og et samlet personalegode bestående af frugt- og kaffeordning samt avis.

De væsentligste resultater i forbindelse med prisen for en times ekstra arbejde er:

- Mellem halvdelen og en fjerdedel af respondenterne vil arbejde én time mere pr. uge til den nuværende timeløn.
- Knap halvdelen og op til to tredjedele vil arbejde én time mere pr. uge, hvis lønnen svarer til den nuværende overtidbetaling.
- Kvinder er mindre villige end mænd til at arbejde mere.
- Deltidsansatte er mere villige til at arbejde en time mere sammenlignet med fuldtidsansatte.
- Kvinder med små børn er mindre interesserede i at arbejde flere timer (BUPL's medlemmer).
- Kvinder, med godt helbred, "kræver" mindre i kompensation for at arbejde mere, sammenlignet med kvinder der ikke har et godt helbred (BUPL's medlemmer).
- Kvinder, der nærmer sig forventet pensionsalder, "kræver" mere i kompensation for at arbejde mere, sammenlignet med kvinder der forventer at blive længere tid på arbejdsmarkedet (BUPL's medlemmer).

De estimerede andele af hvor mange, der vil arbejde til de nuværende overenskomster for normaltimeløn henholdsvis til overtidbetaling skal fortolkes med visse forbehold.

De væsentligste resultater i forbindelse med efterspørgslen efter sundhedspakker, efteruddannelse og personalegodet "frugt, kaffe og avis", er:

- Der er en meget høj betalingsvillighed efter sundhedspakken og efteruddannelse.
- Variationen er også markant. Mænd efterspørger ikke efteruddannelse i samme omfang som kvinder.
- Respondenter med godt helbred har en højere betalingsvillighed for efteruddannelse end respondenter med dårligt helbred.
- Der er ikke stor efterspørgsel efter "frugt, kaffe og avis". I gennemsnit er værdien ikke forskellig fra nul.

Rapporten indeholder også analyser af indre motivation og motivation for "at gøre godt for samfundet eller enkelte brugere"; kaldet Public Service Motivation (PSM). I forhold til analyserne af indre motivation og PSM findes i den beskrivende del, at både FOA såvel som BUPL's medlemmer har en meget høj grad af motivation, herunder også motivation for at hjælpe andre. I forhold til en referencegruppe bestående af relativt højt uddannede fra både den private og den offentlige sektor, er svarene for fx "omsorg" højere blandt FOA og BUPL's

medlemmer sammenlignet med referencegruppen. Svarene indikerer dog også tydeligt, at selvom der er dette ønske om at "gøre godt" for samfundet og for den enkelte bruger, så vil man ikke lade det gå ud over egne interesser. Et højt niveau af indre motivation findes positivt korreleret med betalingsvilligheden for efteruddannelse (FOA's medlemmer). Derimod findes ingen forskel i betalingsvillighed for personalegoder, når man sammenligner respondenter med høj grad af PSM med respondenter, der har en lav grad af PSM.

Rapporten indeholder en grundig diskussion af, hvilke forbehold man bør tage i forhold til de beregnede betalingsvilligheder samt en diskussion af svagheder ved metoden. Det væsentligste problem er formentlig, at den beregnede betalingsvillighed kan blive urealistisk høj, fordi respondenterne betaler med "hypotetiske penge", og derfor agerer anderledes end de ellers ville gøre, hvis de stod i en *real life* situation. For denne analyse er dette formentligt også tilfældet. Navnlig forekommer de gennemsnitlige betalingsvilligheder for sundhedspakke og efteruddannelse at være urealistisk høje.

Metoden begrænser sig i sagens natur til at værdisætte ganske få variable, idet respondenterne ellers ikke kan forventes at kunne overskue de hypotetiske valgsituationer. Projektet demonstrerer, at vignette-tilgangen kan anvendes til at værdisætte goder, som man ikke ellers kan observere en pris på. Det er nødvendigt, at vignetterne skræddersyes til den konkrete arbejdsplads og arbejdssituation, man ønsker at analysere. Resultaterne her kan således ikke sige noget om præferencerne for andre grupper af ansatte end medlemmerne af FOA og BUPL, men den grundlæggende metodetilgang kan til gengæld være nyttig i mange andre sammenhænge.

1 Indledning

Formålet med dette projekt er at tilvejebringe ny viden, om hvilke præferencer grupper af offentligt ansatte har omkring løn og personalegoder, og om hvordan man metodemæssigt kan måle præferencer for løn og personalegoder.

Baggrunden for projektet er de store fastholdelses- og rekrutteringsproblemer, mange arbejdsgivere har oplevet frem til 2008, fx Finansministeriet (2000).¹ Det forventede demografisk betingede fald i arbejdsstyrken på 80.000 personer frem mod år 2020, DØRS (2007), vil forstærke disse problemer.

Som et led i bestræbelserne på at imødekomme disse problemer, og således fastholde henholdsvis tiltrække medarbejdere, er brugen af personalegoder blevet meget udbredt de seneste år – både i Danmark og internationalt. Den private sektor har, igennem længere tid, i stigende omfang anvendt personalegoder, mens det er en relativ ny tendens i den offentlige sektor. I en situation med mangel på arbejdskraft er brugen af personalegoder øget, og presset for yderligere tiltag synes oplagt set i lyset af den demografiske udvikling.

De eksisterende ordninger er typisk formuleret således, at der trækkes i bruttolønnen, hvis en ansat vælger et givent personalegode i de tilfælde, hvor der faktisk er valgfrihed. Prisen på personalegoderne er således allerede klart defineret som en lavere bruttoløn, men er som oftest baseret på omkostningerne forbundet med en given ordning og således ikke baseret på medarbejdernes præferencer.

I akademisk forstand falder projektet inden for disciplinen ”Personnel Economics”. Litteraturen inden for dette område har også beskæftiget sig med ikke-monetære jobkarakteristika og det trade-off, der eksisterer mellem personalegoder og løn (Lazear & Shaw 2007; Oyer 2008).

Et særskilt formål med projektet her er, at det skal tilvejebringe ny og relevant information, der kan bruges som et meget aktivt led i bestræbelserne på at tiltrække og fastholde gode medarbejdere i den offentlige sektor. Desuden demonstreres her en, i denne sammenhæng, ny metode, der kan vise arbejdsgivere, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger, navnlig i den offentlige sektor, hvor rekrutteringsproblematikken på visse områder er markant, hvordan man ved brug af relativt simple statistisk-økonometriske værktøjer kan opnå værdifuld viden om arbejdstageres præferencer for et givent personalegode.

Betalingsvillighed for løn og personalegoder relaterer sig til såkaldt *extrinsic*, dvs. ”ydre” motivationsfaktorer: man udfører et stykke arbejde, fordi man opnår noget håndgribeligt ved at gøre det. Den traditionelle tankegang har været, at jo mere *extrinsic* motivation desto mere motiveret vil man være, og desto hårdere eller hurtigere vil man arbejde. Men nyere forskning peger på, at der kan være negative sideeffekter, fordi mange arbejdstagere har en indre motivation og/eller opnår en glæde ved at yde offentlig service til glæde for samfundet. Og denne indre motivation kan blive reduceret, hvis den kædes sammen med løndannelsen og

¹ Nyere analyser på området kan fx findes via Videncenter for Arbejdsmiljø, http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Temaer/Fastholdelse_off.aspx.

kompensation generelt, Frey & Jegen (2001). Det er derfor relevant at koble viden om arbejdstageres indre motivation for at se, om det synes at påvirke deres betalingsvillighed for *extrinsic* motivationskilder.

Empirisk bygger rapporten her på data indsamlet via webbaserede spørgeskemaer blandt medlemmer af FOA henholdsvis BUPL's medlemspaneler, eksempelvis social- og sundhedsassistenter, herefter benævnt SOSU'ere, og pædagoger.²

Rapporten er struktureret som følger: I næste kapitel beskrives kort nogle af de teoretiske overvejelser, der findes i den akademiske litteratur omkring personalegoder. Desuden defineres og beskrives også begreber som "indre motivation" og "public service motivation". Dernæst følger en beskrivelse af, hvordan betalingsvillighed beregnes efterfulgt af en beskrivelse af dataindsamlingen og beskrivende statistik. I kapitel 5 og 6 præsenteres hovedresultaterne samt diskussion og fortolkning.

² Social- og sundhedspersonale omfatter både social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt de grupper som er uddannet før social- og sundhedsuddannelserne blev etableret (sygehjælpere, hjemmehjælpere, plejehjemsassistenter, beskæftigelsesvejledere og plejere).

2 Teoretisk baggrund

2.1 Personalegoder og jobindhold i et økonomisk perspektiv

Den økonomiske faglitteratur har længe arbejdet med begrebet ”compensating wage differentials” – som betyder, at job der eksempelvis indebærer gener, såsom støj, fugt og natarbejde, også typisk giver en højere løn end hvis jobbet ikke havde gener, se fx Doeringer & Piore (1971), Brown (1980).

Personnel Economics, en relativ ny disciplin inden for økonomi, oprindeligt udviklet af Edvard Lazear; tager disse kompenserende lønforskelle et skridt videre til også at inkludere personalegoder i bred forstand, Lazear (1998), Lazear & Shaw (2007). Udgangspunktet er en nyttemodel, hvor de enkelte goder, fx løn, hjemme-pc, frugtordning og firmabil, tilsammen udgør en kompensationspakke.³ Der er to centrale implikationer af denne nyttemodel:

- Der er et trade-off mellem løn og personalegoder.
- Personalegoder kan anvendes til at tiltrække bestemte grupper af arbejdstagere.

Den første implikation, trade-off, hentyder til, at hvis compensationen i et givent job indeholder ”positive” jobkarakteristika, fx personalegoder, så vil lønnen til gengæld være lavere. De færreste goder er selvfinansierende i form af højere produktivitet, så på længere sigt vil konkurrencen om arbejdskraften medføre dette negative trade-off.

På trods af den klare og simple intuition eksisterer der empirisk meget lidt støtte til idéen om et trade-off mellem løn og personalegoder. En simpel sammenligning viser, at ansatte med en høj løn også typisk modtager mange andre goder. Men en sådan positiv korrelation mellem løn og personalegoder kan ikke fortolkes som et tegn på et *positivt* trade-off, idet man nødvendigvis skal sammenligne med det kontrafaktiske udfald: hvad ville personen med høj løn have modtaget i løn, hvis ikke han/hun også fik stillet fx firmabil og hjemme-pc til rådighed? For at evaluere dette kræves detaljerede data – ikke bare for arbejdstageres faktisk valgte job – men også for alle alternative jobmuligheder. Sådanne data eksisterer ikke, se dog Stern (2004) for et eksempel på en meget selekteret gruppe af forskere, og derfor anvendes her de såkaldte vignetter.⁴

Den anden implikation af nyttemodellen er det, der i fagsprog kaldes for ”sortering”: Arbejdsgiverne kan anvende personalegoder/jobindhold som instrument til at tiltrække bestemte typer arbejdskraft. Man kan eksempelvis forestille sig, at børnefamilier, måske navnlig familier med børn i før-skolealderen, vil tillægge fleksible arbejdstider mere værdi end familier uden små børn. Tilsvarende overvejelser gør sig gældende for personalegoder og andre former for jobindhold.

³ Modellen kaldes ofte for den Hedoniske model, Rosen (1974).

⁴ Spørgsmålet om eksistensen af et negativt trade-off er meget vigtigt, fordi det betyder, at alle andre modeller inden for *Personnel Economics* kan anvendes i forhold til ikke-monetære aflønningsformer og incitamentsstrukturer. Det gælder eksempelvis for Tournament-modellen (Lazear and Rosen, 1981).

Sortering er potentielt også relevant i forhold til, hvad der motiverer den enkelte. Individer med høj grad af "indre motivation" (se afsnit 2.2) tiltrækkes således måske mere af et job, hvor muligheden for efteruddannelse er særligt gode. Tilsvarende overvejelser gør sig gældende for forskellige værdier af Public Service Motivation, som beskrives nærmere i afsnit 2.2.

Det er vigtigt at forstå betydningen af individuelle forskelle i præferencer (det som i litteraturen kaldes for heterogenitet, Lazear & Shaw, 2007). I analysen her er respondenterne *meget* homogene i forhold til deres observerbare karakteristika. De har eksempelvis i store træk samme beskæftigelse, uddannelse og køn. Alligevel er forskelligartetheden mellem respondenterne af særsigt interesse. Har børnefamilier andre præferencer end familier uden hjemmeboende børn, fx i forhold til antal timers arbejde pr. uge? Betyder alderen noget for betalingsvilligheden for efteruddannelse? Betyder nuværende helbredstilstand noget for efterspørgslen efter sundhedsforsikring? Ud over at fokusere på sådanne observerbare forskelle kan der også være forskelle, der hidrører fra forskelle i præferencer, som vi ikke kan forklare ud fra observerbare karakteristika. Folk er bare ikke ens og ønsker forskellige forhold også på arbejdet. Det er derfor relevant at analysere, hvor stor spredningen er i efterspørgslen efter diverse former for jobindhold og personalegoder. Dette er baggrunden for den valgte økonomiske metode.

2.2 Indre Motivation og Public Service Motivation

Løn, personalegoder og jobindhold kan opfattes som faktorer, der påvirker *extrinsic motivation*, dvs. motivation, der opstår som følge af, at man til gengæld modtager en form for belønning. Betalingsvilligheden for disse eksterne kilder til motivation kan påvirkes af det enkelte individs indre motivation og public service motivation – to begreber der her kort defineres og diskuteres.

En definition af **Indre Motivation** angivet af Deci (1971:105) lyder: "En person har indre motivation for at udføre en aktivitet, når personen ikke modtager anden gevinst ved aktiviteten, end det at udføre aktiviteten".⁵ Med andre ord giver arbejdet en belønning i sig selv, men indre motivation er stadig noget, den enkelte gør for sig selv og sin egen-nytte. Selvom indre motivation ofte spiller en væsentlig rolle for den enkelte, og derfor også for samfundet generelt, er det vanskeligt at måle, påvirke og kontrollere indre motivation – navnlig i sammenligning med ydre motivationskilder. I analysen her medtages denne motivationskilde, idet der kan være interessante sammenhænge mellem ydre og indre motivation. Dette diskuteres yderligere senere i dette afsnit.

⁵ Den originale engelske version lyder således: "One is said to be intrinsically motivated to perform an activity, when one receives no apparent reward except the activity itself".

Public Service Motivation (PSM) kan defineres som en motivationskilde, der får individet til at yde noget godt for samfundet.⁶ Begrebet PSM har været genstand for megen forskning over de seneste 20 år, og definitionen har således ændret sig lidt. En relativ ny definition lyder: "En orientering i retning af at gøre noget godt for andre og for samfundet i forbindelse med levering af offentlige ydelser", Perry & Hondeghem (2008). PSM handler altså om at gøre godt for andre, uden at det på nogen måde kommer én selv til gode, dvs., der er heller ikke tale om en indre motivation til arbejdet i sig selv. Denne altruistiske adfærd relaterer sig til offentlig service, men ikke specielt den offentlige sektor; servicen kan genereres i den private sektor. Derudover skal det bemærkes, at der både er mulighed for fokus på at gøre noget godt for samfundet og/eller gøre noget godt for den enkelte bruger.

PSM opdeles her i tre dimensioner:

- Offentlig interesse (public interest)
- Medfølelse (Compassion)
- Selvopofrelse (Self-sacrifice)

Ovenstående tre dimensioner former tilsammen PSM, som her analyseres enkeltvist. I visse situationer arbejdes med fire dimensioner, hvor den fjerde dimension handler om, hvorvidt den ansatte er interesseret i den politiske proces (attraction to policy).⁷

Wright (2008) pointerer, at PSM-litteraturen stadig er i sin vorden, og at den eksisterende litteratur til dato mest har fokuseret på at vise eksistensen af og variationen i PSM end konsekvenserne af PSM.⁸ I denne rapport kobles PSM med værdisætningen af personalegoder. Denne kobling er interessant, fordi eksterne motivationsfaktorer *ikke* betragtes som fremmende for den "etiske" PSM-adfærd eller for indre motivation; Kreps (1997), Brewer et al. (2000), Frey & Jegen (2001), Houston (2005). Så selvom visse studier har vist en *positiv* sammenhæng mellem arbejdsindsats og *extrinsic* motivationsfaktorer (Lazear, 1998), så er det muligt, at det modsatte resultat vil opstå, dvs. at der vil ske *crowding-out* ("udvanding") af den indre motivation/PSM, hvis den indre drivkraft honoreres med betaling. Denne *crowding-out* hypotese er meget udbredt (se fx Frey & Jegen for en relativ ny oversigt), men der findes til stadighed kun få og begrænsede empiriske studier, der støtter *crowding-out* hypote-

⁶ Den oprindelige definition af PSM blev givet af "the founding fathers", Perry & Wise (1990): "[PSM is] ...an individual's predisposition to respond to motives grounded primarily or uniquely in public institutions and organizations that might drive individuals to perform public service". PSM bliver her kædet tæt sammen med den offentlige sektor, men siden har denne litteratur bevæget sig i retning af service frem for sektor, og PSM er derfor ikke udelukkende noget, der eksisterer i den offentlige sektor.

⁷ I modsætning til Perry finder Brewer et al. (2000) dog, at "attraction to politics" ikke er et relevant karakteristika for PSM-begrebet.

⁸ Se Wright (2008) for en god oversigt omkring PSM-litteraturen.

sen.⁹ Der er dog begrænsninger i denne kobling, idet vi her ikke kan tale om årsagssammenhænge. Vi kan således *ikke* vise, om der sker crowding-out, men kan til gengæld analysere om der er korrelation mellem høj PSM-værdi, eller høj grad af indre motivation, og betalingsvillighed for bestemte typer af jobindhold og personalegoder.¹⁰

Koblingen mellem værdisætning, betalingsvillighed, og indre motivation er også ganske ny, men er dog tidligere lavet af Gailmard & Patty (2007), som finder, at offentligt ansatte med høj indre motivation har et større incitament til at investere i "expert knowledge" sammenlignet med ansatte, der er *extrinsic* motiverede. Oversat til konteksten i denne rapport er hypotesen, at betalingsvilligheden for efteruddannelse er større for ansatte med høj indre motivation, idet efteruddannelse må antages at gøre dem bedre til deres arbejde, og dette giver denne gruppe ansatte en indre glæde i sig selv.

⁹ Klassiske studier af crowding-out inkluderer Lepper et al. (1973), som dokumenterer effekten blandt børnehavebørn og Deci (1971), som viser eksperimentelle resultater, der peger mod eksistensen af crowding-out effekten. Men disse og senere studier kan alle tillægges andre fortolkninger (Staw, 1989). På den anden side er der et stort omfang af "anecdotal evidence" i favør for teorien om crowding-out (Kreps, 1997).

¹⁰ Denne sammenhæng ville være mest interessant, hvis vi også analyserede efterspørgselen efter bonusordninger, hvor der udbetales bonus efter gode resultater. Men da bonus ikke umiddelbart er blandt de relevante mulige tiltag blandt FOA- og BUPL-medlemmer, er dette udeladt her. Se dog Andersen et al. (2010) for en sådan analyse, hvor andre data anvendes.

3 Vignetter og økonometrisk metode

Formålet med analysen er at beregne, hvordan personalegoder, jobindhold og arbejdstimer værdisættes. Udgangspunktet er, at vi ikke har adgang til "rigtige" data fra den "virkelige verden" og vi vil derfor gerne indsamle "kunstige" data. Selvom intuitionen klart tilsiger, at der må eksistere et trade-off mellem løn og personalegoder, så kan vi ikke på basis af "rigtige" data beregne, om dette faktisk er tilfældet, idet der så godt som aldrig eksisterer data på de *alternative jobtilbud*, som det enkelte individ stod med på hånden, da han/hun valgte sin nuværende stilling.¹¹

Her løser vi dette problem ved at formulere såkaldte vignetter, der giver en række fiktive valg af job-lønpakke. Ideen er, at respondenterne præsenteres for valget mellem to fiktive job-lønpakker, A og B. De bliver bedt om at vælge den ene frem for den anden. Eksperimentet gentages syv gange pr. respondent, hver gang med to nye job-lønpakker. Metoden er velkendt inden for mange økonomiske discipliner, hvor den er anvendt til at estimere betalingsvillighed, se fx Revelt and Train (1998), men aldrig tidligere i denne sammenhæng.¹²

Herunder vises et eksempel på en vignette, figur 3.1, hvor respondenterne bedes vælge mellem job-lønpakken A (til venstre) eller job-lønpakken B (til højre). Bemærk, at pakkerne i begge tilfælde beskrives med de samme variable (løn, antal arbejdstimer pr. uge, sundhedsordning, efteruddannelse og personalegoder), men at værdien af disse variable varierer mellem de to alternativer, enkelte kan være ens i nogle af vignetterne.

Vignetterne er designet, så de inkluderer relevante parametre for den enkelte gruppe af ansatte. For nogle grupper af ansatte kan det fx være meget vanskeligt for arbejdsgiver at tilbyde fleksible mødetider. Ved at designe studiet for specifikke grupper kommer man ud over den type af problemer og får derfor en bedre viden om tiltag, der har en reel mulighed for at blive implementeret.¹³

Valgsituationen gentages flere gange og blandt mange arbejdstagere og derved opnås en variation i valgene, som muliggør estimation af betalingsvillighed. Det bliver altså muligt at sætte kroner og øre på værdien, man tillægger fx en sundhedsforsikring.

¹¹ Med en enkelt undtagelse i Stern (2004).

¹² Eriksson & Kristensen (2010) estimerer dog også dette trade-off med brug af et datasæt, der minder om de data, der her anvendes. Blandt de tidligste studier, der anvender metoden kan nævnes Green & Rao (1971). Danske studier inden for miljøværdisætning inkluderer Ladenburg & Dubgaard (2007).

¹³ En følgegruppe med repræsentanter fra FOA, BUPL og KL var således med til at designe jobpakkerne for dette studie med det formål at gøre dem så realistiske og relevante som mulige i forhold til FOA's og BUPL's medlemmer.

Figur 3.1 **Eksempel på en vignet**

A		B
Løn pr. måned <i>(før skat og inkl. pension)</i>	32.000	30.000
Arbejdstimer pr. uge	39½ timer/uge	37 timer/uge
Sundhedsordning: Ubegrænset brug af fitness center og behandling af gener/smerter opstået pga. dit arbejde (kiropraktor, fysioterapeut, massør, zoneterapeut)	Ja, sundhedsordning tilbydes	Nej, sundhedsordning tilbydes ikke
Efteruddannelse Faglig relateret efteruddannelse betalt af arbejdsgiver og med fuld løn	Nej, efteruddannelse tilbydes ikke	Ja, 10 dages efteruddannelse om året
Personalegoder Fri frugt og kaffe samt betalt avis efter eget valg.	Ja, disse goder tilbydes	Nej, disse goder tilbydes ikke

Hvilken job-løn pakke foretrækker du? A eller B?

Udgangspunktet for at estimere betalingsvillighed er en simpel nyttefunktion, U , hvor det antages, at nytten (jobtilfredsheden) afhænger af en række observerbare karakteristika.

$$U_i = \beta_{\text{løn}} Løn_j + \beta_{\text{timer}} Antal\ timer_j + \beta_{\text{sundhed}} Sundhedsforsikring_j + \beta_{\text{Efteruddannelse}} Efteruddannelse_j + \beta_{\text{Personalegoder}} Personalegoder_j$$

Ligningen ovenfor er meget stilistisk, men demonstrer meget godt, hvorledes nytten for individ i afhænger af diverse jobkarakteristika, her løn, antal arbejdstimer, sundhedsforsikring, efteruddannelse og personalegoder. Fodtegn j angiver det pågældende job.

Den økonometriske metode til at estimere betalingsvilligheden kaldes i fagsprog for mixed logit (Train 2003). Metoden giver ikke bare et parameterestimat, der baserer sig på gennemsnittet af en given population, som en standard logit eller probit estimation gør, hvilket ellers er relevant i sig selv. Med en *mixed* logit tilgang estimeres også, hvordan respondenterne betalingsvillighed *fordeler* sig. Man kan fx tænke sig, at den gennemsnitlige betalingsvillighed for et givent medarbejdergode er 100 kroner, men at 12% faktisk har en negativ betalingsvillighed for det pågældende gode. Mere generelt kan det være af stor betydning at opnå viden om, hvorvidt en gruppe ansatte har noget nær ens opfattelser af værdien af et givent gode, eller om de tillægger det meget varierende værdier. Mixed logit kan give den type viden.¹⁴

Et estimat for betalingsvillighed opnås traditionelt ved at dividere parameteren for fx efteruddannelse med en parameter for prisen, se fx Revelt & Train (1998). Her benyttes lønparameteren som det implicitte mål for prisen. Betalingsvillighed kan anvendes til at besvare følgende spørgsmål: Hvor meget af fx efteruddannelse skal individ i have for at være lige så godt stillet, givet at lønnen nedsættes med 1.000 kr. om måneden? Med andre ord holdes nytten konstant ved at modsvare et fald i lønnen med en stigning i én eller flere andre dele af jobpakken.

¹⁴ En kort teknisk præsentation af metoden gives i Appendiks A. Se også Train (2003) og Revelt & Train (1998) for detaljeret gennemgang af metoden.

4 Data

4.1 Spørgeskemaer og dataindsamling

Dataindsamlingen er sket ved brug af internetbaserede spørgeskemaer, der blev sendt ud til de af FOA's og BUPL's medlemmer, som også er medlem af organisationens medlemspanel.¹⁵ For FOA's vedkommende er der ca. 3000 medlemmer i panelet, hvoraf ca. 1000 dog på forhånd blev screenet fra, idet spørgeskemaet kun henvender sig til de kommunalt ansatte. BUPL's medlemspanel er på ca. 1600, som stort set alle er ansat i den kommunale sektor. Spørgeskemaundersøgelsen blev lanceret i sidste halvdel af marts, 2010 og afsluttet i starten af april, 2010. Svarprocenten blev på ca. 65% for FOA's medlemmer, mens den kun er ca. 35% blandt BUPL's medlemmer. Det skal dog nævnes, at BUPL's medlemspanel ikke er fuldt opdateret, og det er således vanskeligt at afgøre, hvor mange af de 1600, der faktisk er aktive. Det betyder, at den reelle svarprocent meget vel kan være betydeligt højere end 35%. Samlet set er der modtaget næsten 2300 besvarelser, hvoraf ca. 10% dog kun er delvist gennemførte.

Disse medlemsundersøgelser er næppe repræsentative for alle, der arbejder under de områder FOA og BUPL repræsenterer, men dette skønnes dog ikke at være et problem i forhold til beregning af betalingsvillighed. Der er to årsager til, at de indsamlede data næppe repræsenterer alle, der arbejder under FOA og BUPL. For det første dækker de i sagens natur kun medlemmerne af de respektive organisationer. Det er dog ikke på forhånd klart, om man skal forvente nogen systematisk forskel mellem medlemmer og ikke-medlemmer i forhold til betalingsvillighed for personalegoder eller i forhold til motivationsspørgsmålene.¹⁶ Derudover skal det bemærkes, at organisationsprocenterne er ganske høje, skønsmæssigt ca. 70-75% (FOA) henholdsvis ca. 90% (BUPL).¹⁷ For det andet er medlemspanelerne, navnlig FOA's, ikke fuldt ud repræsentative for medlemsskaren i organisationen, idet der en aldersbetinget organisationsgrad, som også afspejler sig i medlemspanelerne, og som er mere udtalt i FOA's medlemspanel end i organisationen; dette belyses i følgende afsnit.¹⁸

Spørgeskemaerne er stort set identiske for hver af de to organisationer, men enkelte spørgsmål og svarkategorier er dog specialdesignede til den enkelte organisation (fx uddannelsesbaggrund).

¹⁵ Alle paneldeltagere har frivilligt meldt sig til panelet. Ud over nogle små gaver er det ulønnet at deltage.

¹⁶ Det kan tænkes, at utilfredse ansatte fravælger medlemskab, fordi de ikke synes organisationen arbejder tilstrækkeligt i den retning, den enkelte ansatte ønsker. En hypotese kunne således være, at hvis fagforeningen eksempelvis arbejder for mere efteruddannelse, kan ikke-medlemmer tænkes at have *lavere* betalingsvillighed for efteruddannelse, fordi de ikke er enige i organisationens målsætning. Medlemskab ser dog ud til i langt højere grad at være aldersbetinget, og der er ikke belæg for denne hypotese.

¹⁷ Skønnet over FOA's organisationsprocent gælder her for månedslønnede.

¹⁸ Skævheden i medlemspanelerne kan der dog korrigeres for i analyserne ved at anvende aldersbetingede vægte. Dette gælder ikke for skævheden i organisationsgraden.

4.2 Beskrivende statistik

4.2.1 Udvalgte baggrundsvARIABLE¹⁹

En stor andel af de adspurgte arbejder mindre end fuld tid (37 timer pr. uge), jf. tabel 4.1. Lidt over halvdelen af FOA-respondenterne arbejder mindre end 37 timer pr. uge, og næsten 40% af BUPL-respondenterne arbejder ligeledes mindre end 37 timer pr. uge. For at undgå, at vignetterne blev til et valg mellem to alternativer, der begge var helt udelukkede i forhold til antal timer pr. uge blev respondenterne opdelt i to grupper. Respondenter med mindre end en 35 timers arbejdsuge modtog jobtilbud (vignetter) med 30, 35 eller 37 timer om ugen som mulige udfald. Respondenter med 35 eller flere timers arbejde pr. uge modtog jobtilbud med 35, 37 og 39½ timer om ugen.

Tabel 4.1 Antal arbejdstimer pr. uge (procent)

	FOA	BUPL
30 eller færre	26,4	14,0
31-34	18,3	18,8
35-36	7,7	6,8
37	29,8	51,8
38-40	2,9	5,8
mere end 40	14,9	2,8
Total	100,0	100,0

Helt som ventet er der en markant forskel i uddannelsesniveauet mellem FOA og BUPL, jf. tabel 4.2. BUPL-respondenterne er næsten alle uddannet som pædagog (94%), mens uddannelsesniveauet varierer mere blandt FOA-respondenterne, som udgør en mere blandet gruppe af medarbejdere. De fleste har dog en erhvervsuddannelse, fx en social- og sundhedsuddannelse (64%).

¹⁹ En samlet oversigt over alle svar medtages ikke her men er tilgængelig via internettet. Se <http://www.akf.dk/projekter/container/2881/dokumentation/>. Her fremgår fx fordelingen af respondenter på faggrupper og sektor, aldersfordelingen osv.

Tabel 4.2 Højeste gennemførte uddannelse (procent)

	FOA	BUPL
Grundskolen	11,0	0,2
Gymnasial	4,7	0,4
Erhvervsudd. (fx SOSU)	64,0	1,0
Aftale baseret udd.	4,0	0,0
KVU	5,3	1,8
MVU (fx pædagog)	9,8	94,3
LVU	0,8	2,1
Ved ikke	0,4	0,2
Total	100,0	100,0

Anm.: KVU=Kort Videregående Uddannelse, MVU=Mellemlang Videregående Uddannelse, LVU=Lang Videregående Uddannelse.

Ikke overraskende er andelen af kvinder meget høj blandt respondenterne, jf. tabel 4.3. Der er dog tilstrækkeligt mange mandlige respondenter, så betalingsvillighed kan estimeres opdelt på køn. Derudover skal det bemærkes, at der navnlig blandt BUPL's respondenter er ganske mange med en eller anden form for ledelsesmæssig funktion – ca. 29% imod blot 11% blandt FOA-respondenterne.²⁰

Tabel 4.3 Andel af ledere og andel af kvinder (procent)

	FOA	BUPL
Leder	11,2	28,9
Kvinde	89,2	83,6

Et af de centrale temaer i denne rapport er omfanget af efteruddannelse og betalingsvilligheden for efteruddannelse. Fordelingen af arbejdsgiverbetalt efteruddannelse i 2009 var næsten identisk i omfang, når man sammenligner de to organisationer. Lidt mere end 40% deltog ikke i efteruddannelse i løbet af året, mens 30-35% modtog en arbejdsuge eller mere.²¹

²⁰ De knap 29% ledere (BUPL) dækker over tre typer af ledere: (i) Distrikts-/områdeleder (1%); (ii) Institutionsleder (18%); og (iii) Souschef/afdelingsleder (10%).

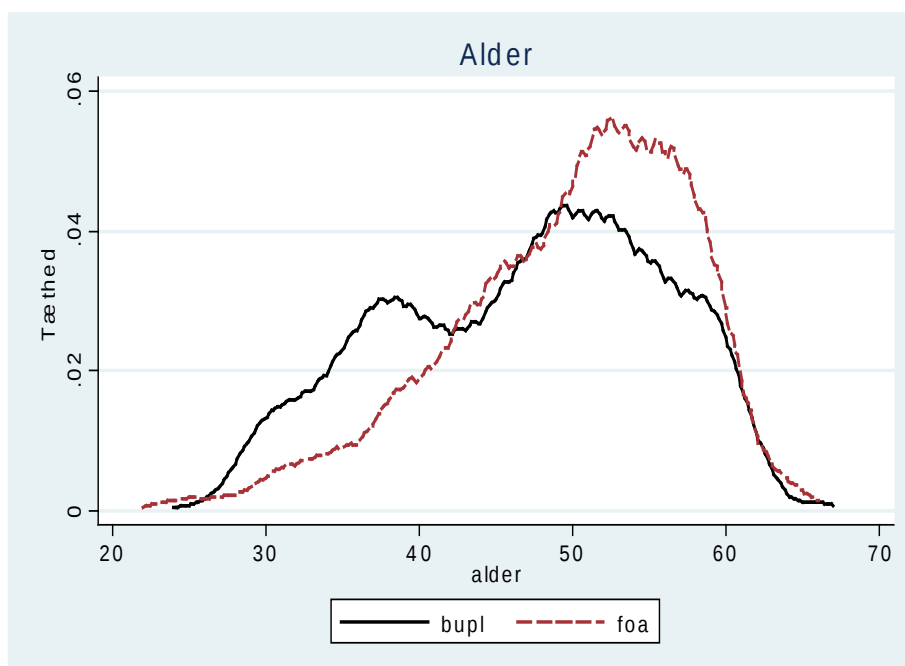
²¹ Trepartsudvalget (2006) fandt ligeledes, at ca. 60% af de adspurgte modtog efteruddannelse i 2004.

Tabel 4.4 Omfang af efteruddannelse i 2009 (procent)

	FOA	BUPL
0 dage	43,4	41,6
1 dag	3,2	2,3
2 dage	6,7	7,8
3 dage	6,7	6,4
4 dage	4,8	5,9
5 dage	11,8	10,0
6-10 dage	12,0	10,9
Mere end 11 dage	10,2	14,3
Ved ikke	1,4	0,8
Total	100,0	100,0
Antal observationer	1.513	488

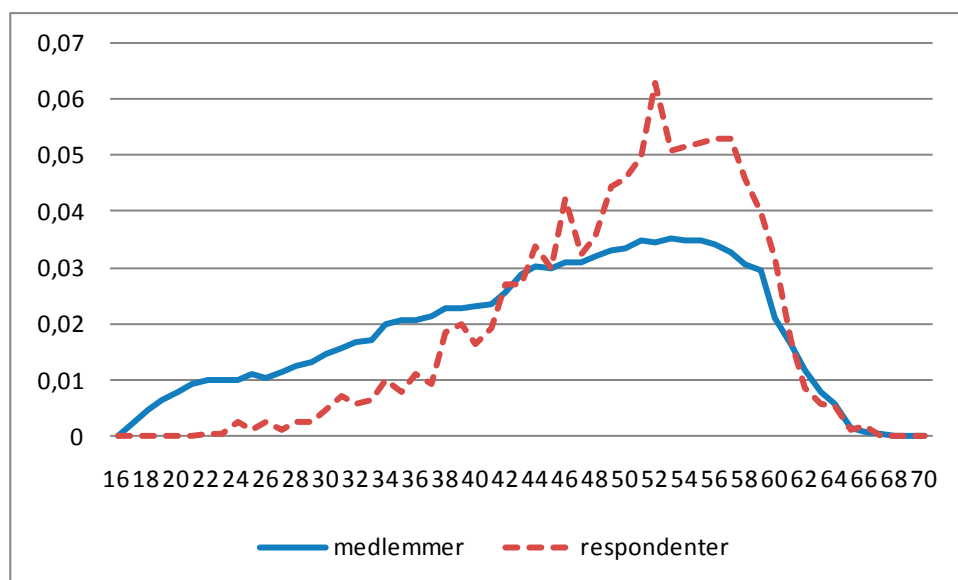
Anm.: Den samlede varighed af kurser i 2009. Dage målt som arbejdsdage. Kun kurser betalt af arbejdsgiveren medtaget her.

I forhold til at vurdere betalingsvilligheden for efteruddannelse er det relevant at inddrage de ansattes alder, idet ældre medarbejdere ikke vil få glæde af nye færdigheder i lige så lang tid som yngre kolleger.

Figur 4.1 Aldersfordeling blandt respondenterne, opdelt på organisatorisk tilhørsforhold

FOA-respondenter har en relativ høj aldersfordeling, og dette kan måske påvirke betalingsvilligheden for fx efteruddannelse, jf. figur 4.1.²² Sammenlignes FOA-respondenternes aldersprofil med den generelle FOA-medlemsprofil, ses det også klart, at respondenterne er ældre end medlemmerne, jf. figur 4.2. I beregningerne af betalingsvillighed vægtes respondenterne, så den aldersmæssige fordeling svarer til medlemmernes aldersfordeling.²³

Figur 4.2 Aldersprofil, FOA-medlemmer og FOA-respondenter



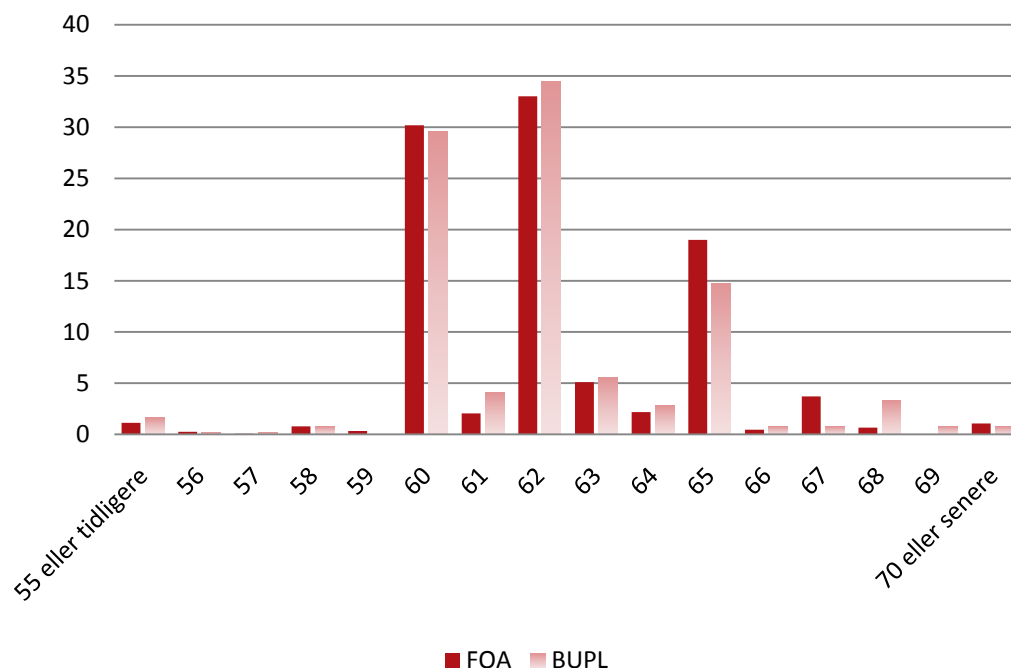
Anm.: x-aksen angiver alder mens y-aksen angiver "tætheden", dvs. fordelingen (der tilsammen summerer til én).

I denne forbindelse er det tillige relevant at få en indikation af forventet pensionsalder, vel vidende at den *faktiske* pensionsalder naturligvis kan være såvel højere som lavere, jf. figur 4.3.

²² Dog finder Eriksson & Kristensen (2010) ikke nogen sammenhæng mellem betalingsvillighed for efteruddannelse og alder.

²³ Følsomhedsanalysen viser dog, at dette ikke ændrer væsentligt på resultaterne. Det kunne potentielt også være relevant at vægte i forhold til andre variable, fx sektor, idet især ældreområdet er overrepræsenteret i medlemspanelet i forhold til medlemmerne generelt. Dette er ikke gjort.

Figur 4.3 Forventet pensionsalder (procent)



Anm.: x-aksen angiver alder, mens y-aksen angiver den procentuelle fordeling (der summerer til 100).

Fordelingerne af forventet pensionsalder er næsten identiske mellem FOA- og BUPL- respondenterne. Der er tydelige toppunkter ved 60, 62 og 65 års alderen, hvilket er helt i overensstemmelse med faktisk observerede fordelinger.²⁴

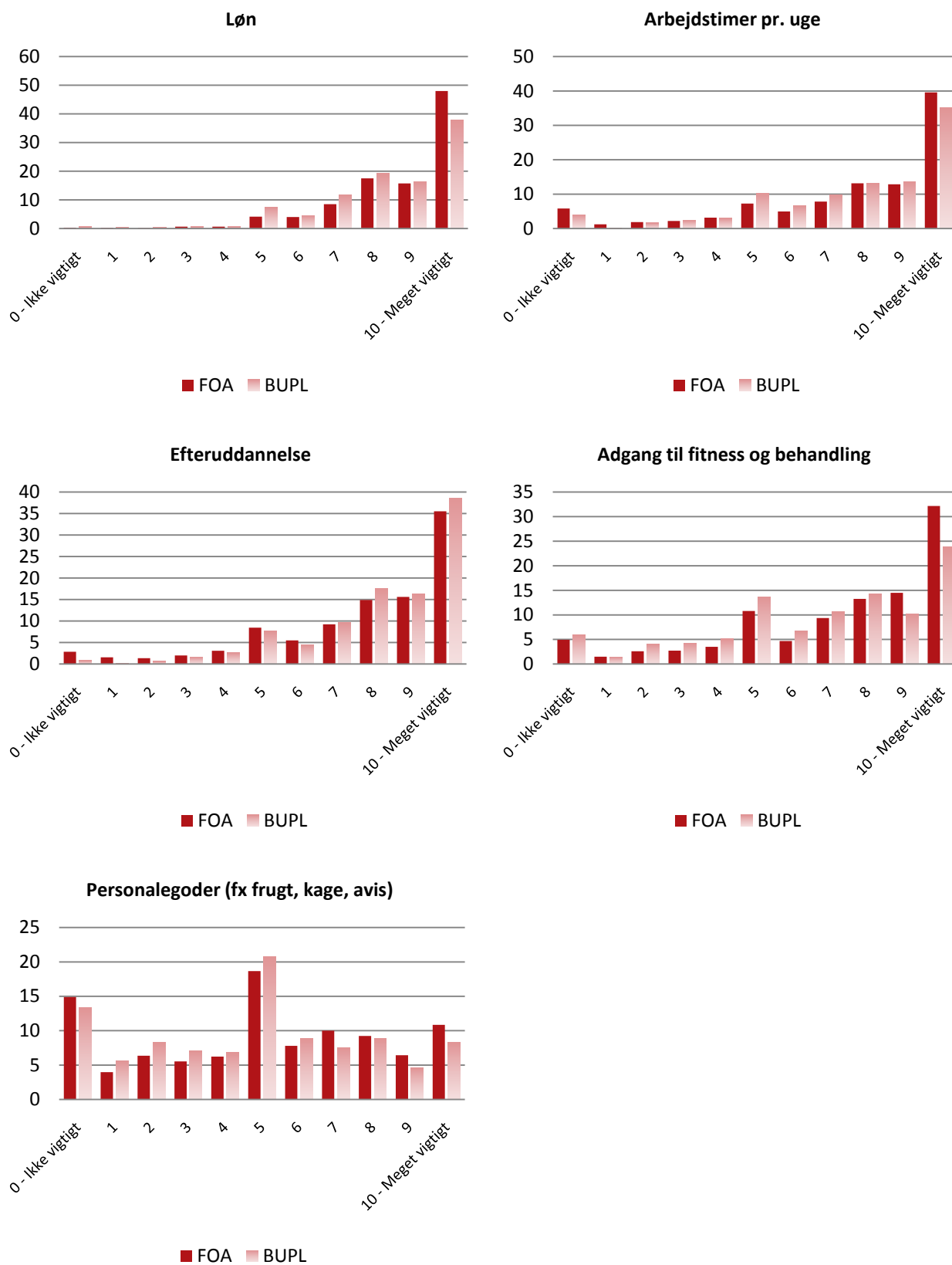
4.2.2 Faktorer i vignetterne

De faktorer, der indgår i vignetterne er løn, arbejdstimer pr. uge, efteruddannelse, og sundhedsordning, som består i adgang til fitness og behandling samt personalegoder i form af frugt, kaffe og avis-ordning. For at få respondenterne til at overveje hvordan de vægter disse faktorer, blev de bedt om at indikere på en skala fra 0 (Ikke vigtigt) til 10 (Meget vigtigt), hvor vigtige disse forhold er for dem, jf. figur 4.4.

Med undtagelse af "Personalegoder (fx frugt, kaffe, avis)" svarer alle FOA- og BUPL-respondenter, at disse forhold er meget vigtige. Næsten alle respondenter svarer 5 eller højere og "10 – Meget vigtigt" er det mest udbredte svar for både løn, timer, efteruddannelse og adgang til fitness/behandling. Dette illustrerer meget godt, at det kan være problematisk at anvende simple direkte spørgsmål til at afdække præferencer.

²⁴ Med den megen omtale omkring mulig afskaffelse af efterlønnen, er det interessant at opdele respondenterne i to grupper i forhold til om deres nuværende alder er over 55 år eller ej. For gruppen af medlemmer over 55 år er den forventede tilbagetrækningsalder i store træk identisk med den forventede tilbagetrækningsalder blandt de yngre årgange (hvor det betinges, at dem over 55 ikke er fyldt 60). Denne opdeling er ikke vist, men kan erhverves ved henvendelse til nik@akf.dk.

Figur 4.4 Hvor vigtige er følgende forhold for dig?



Ud fra ovenstående svar er det ikke muligt at sige, hvad der er mest vigtigt, og det er desuden meget tænkeligt, at respondenterne vil tænke "strategisk" for at undgå at medvirke til en reduceret løn eller mindre efteruddannelse. Omvendt indikerer svarene, at respondenterne ønsker alle ovennævnte jobparametre, "Personalegoder" muligvis undtaget, og at de meget tænkeligt har en gennemsnitlig betalingsvillighed, der er statistisk signifikant og positiv.

4.2.3 Indre motivation og PSM

Overordnet set er både FOA- og BUPL-respondenterne meget positive omkring deres jobindhold, og de synes at have en meget høj grad af indre motivation. Eksempelvis svarer mere end 60% "Helt enig", på spørgsmålet "Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver", og blandt de resterende knap 40% svarer stort set alle "Delvist enig" (se figur 4.5-4.8). Også i forhold til en referencegruppe er svarene omkring indre motivation særdeles positive. Referencegruppen består af ca. 3000 observationer indsamlet blandt fuldtidsansatte i både den private og offentlige sektor i maj måned 2009; se Eriksson & Kristensen (2010) for en detaljeret beskrivelse af disse data. Set i lyset af at referencegruppen indeholder flere relativt højt uddannede, som normalt har en højere grad af indre motivation end lavere uddannede, alt andet lige, så er det høje niveau for indre motivation bemærkelsesværdigt.

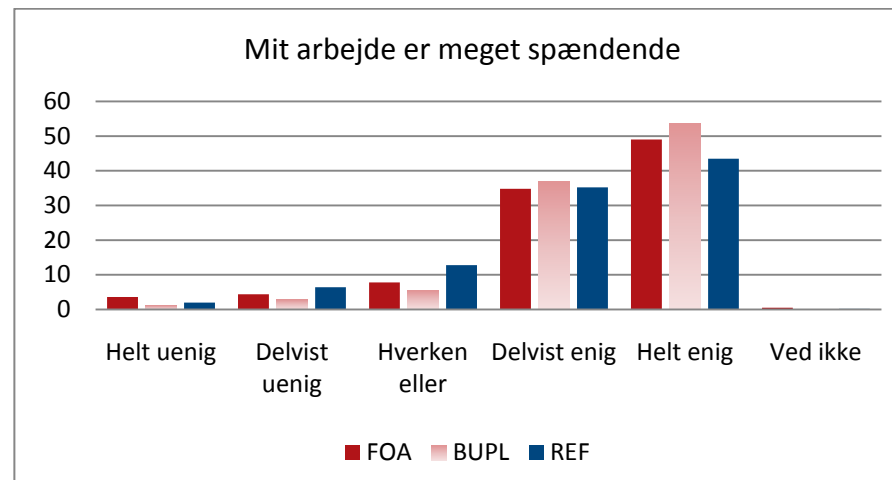
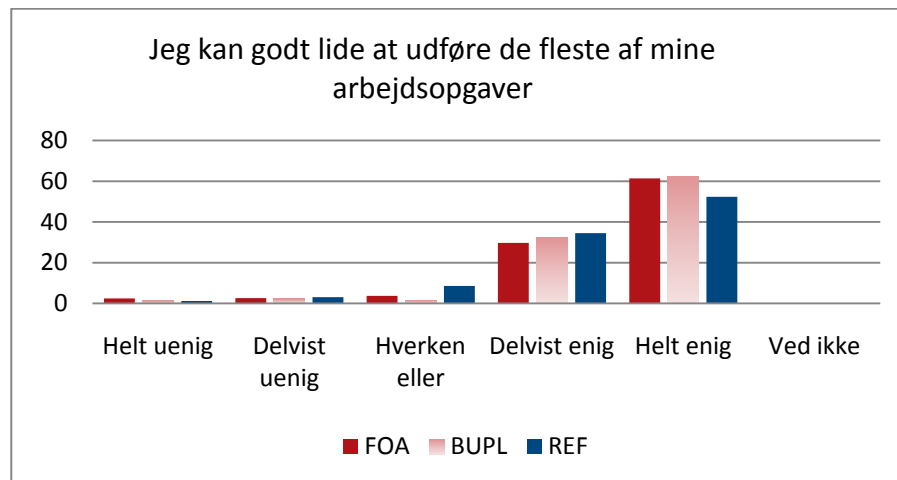
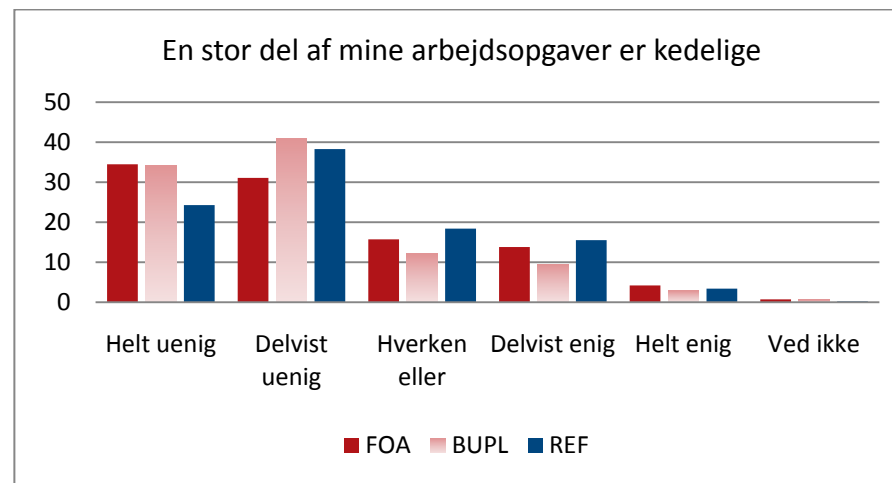
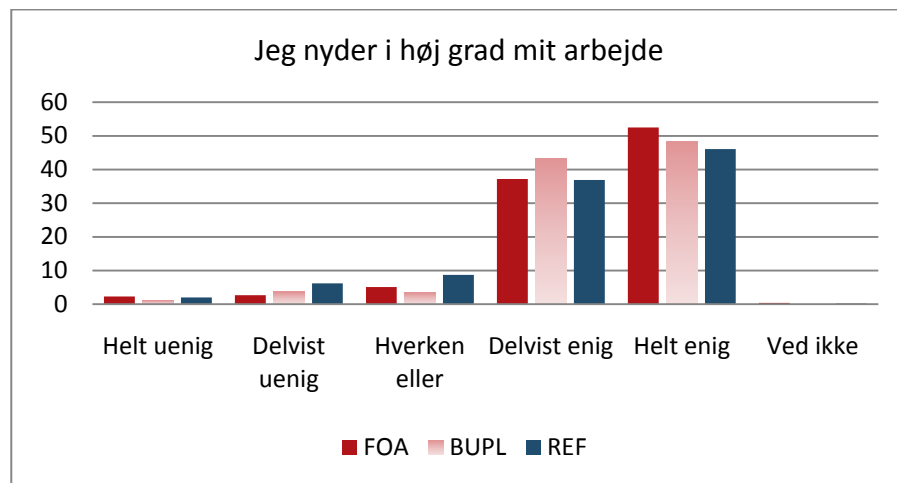
PSM-spørgsmålene blev opdelt i tre typer af PSM:

- Offentlig interesse (*public interest*)
- Medfølelse (*compassion*)
- Selvopofrelse (*self-sacrifice*).

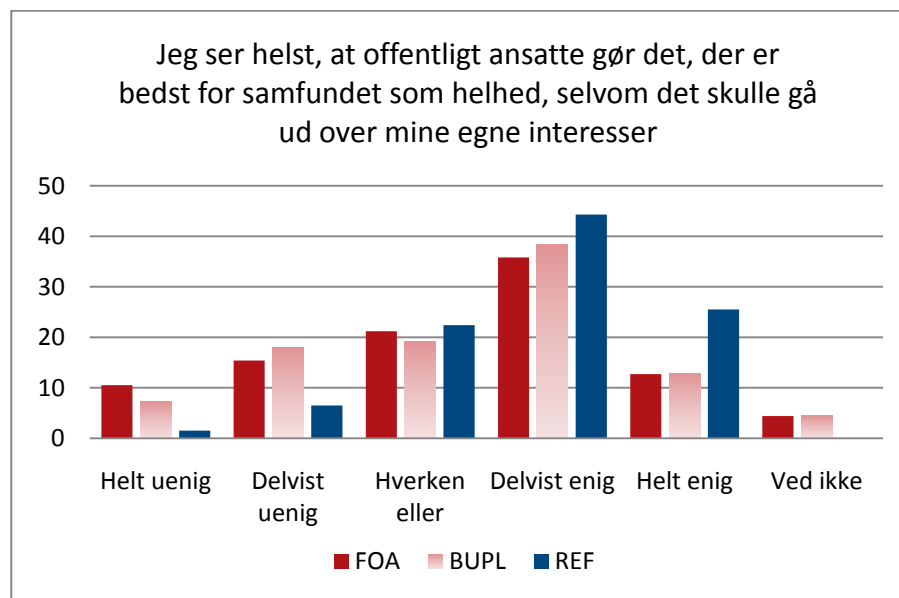
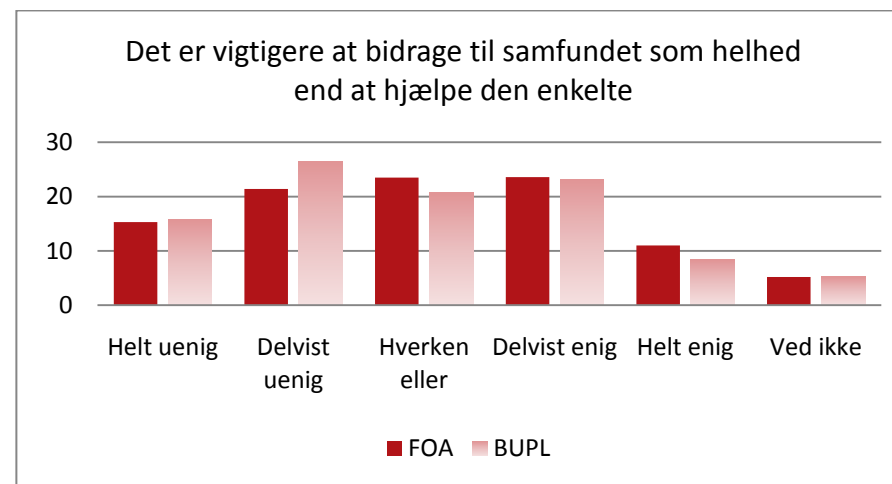
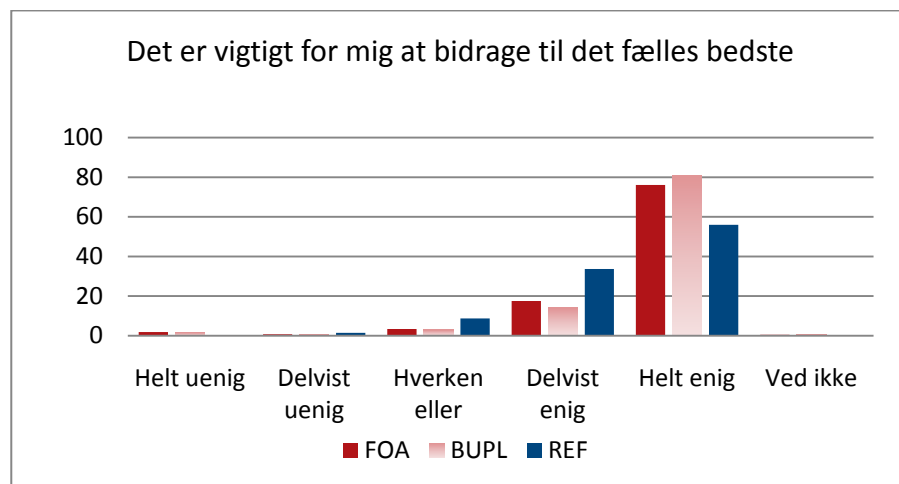
Svarfordelingerne mellem FOA- og BUPL-respondenter er næsten identiske for alle tre typer af PSM, og niveauet for PSM er generelt relativt højt. Igen sammenlignes med referencegruppen, hvor dette er muligt. Navnlig er niveauet for "medfølelse" relativt højt, jf. figur 4.7, hvilket ikke er overraskende set i lyset af respondenternes jobfunktioner, som overvejende involverer pasning og pleje af børn og ældre. Når vi finder et højt niveau for "medfølelse" indikerer det, at de ansatte i FOA og BUPL har valgt en type beskæftigelse, hvor de får mulighed for at gøre noget godt for andre, og at dette øger deres arbejdsglæde.²⁵

²⁵ I faglitteraturen, fx Perry & Wise (1990), anvendes begrebet "altruistisk", dvs., at man gør noget godt for andre, uden at man selv opnår noget derved.

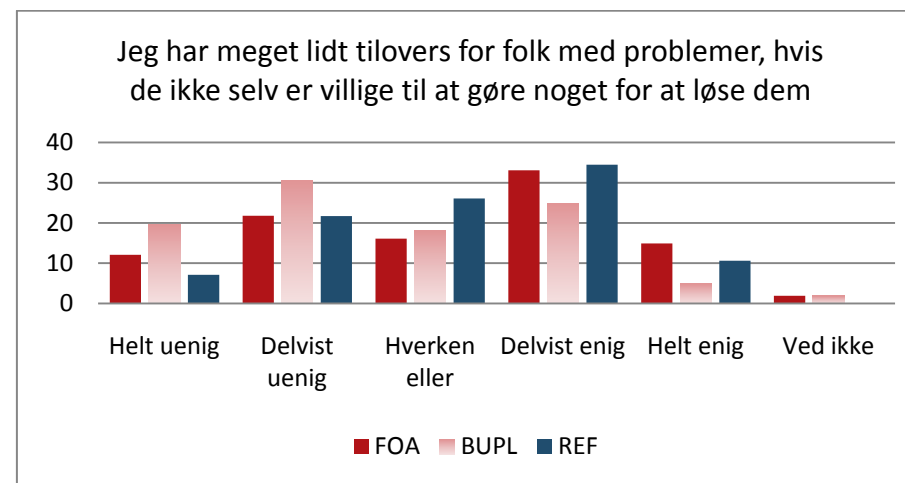
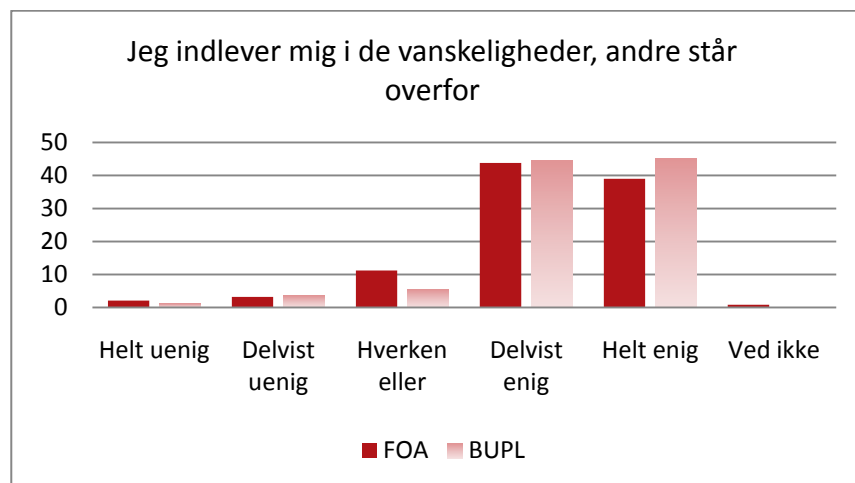
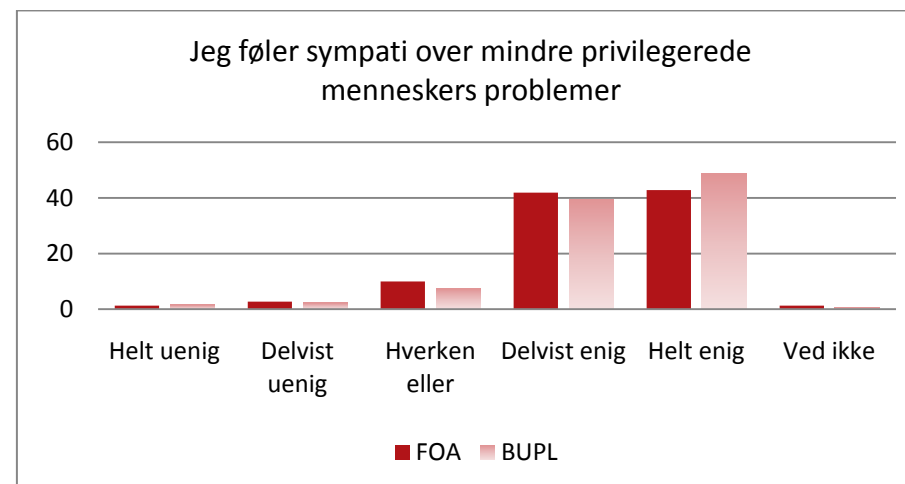
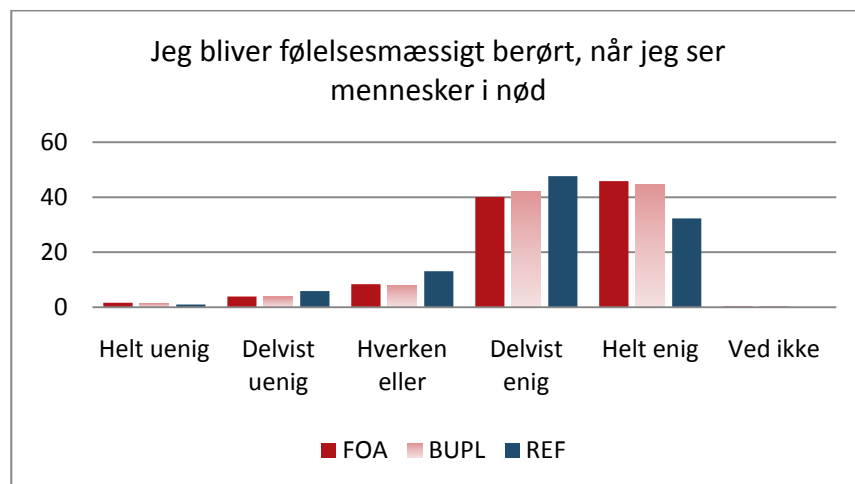
Figur 4.5 Indre motivation



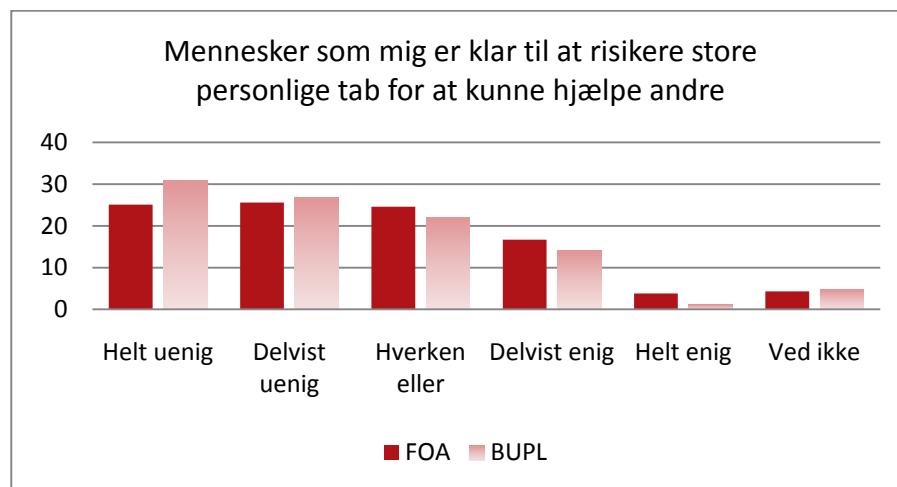
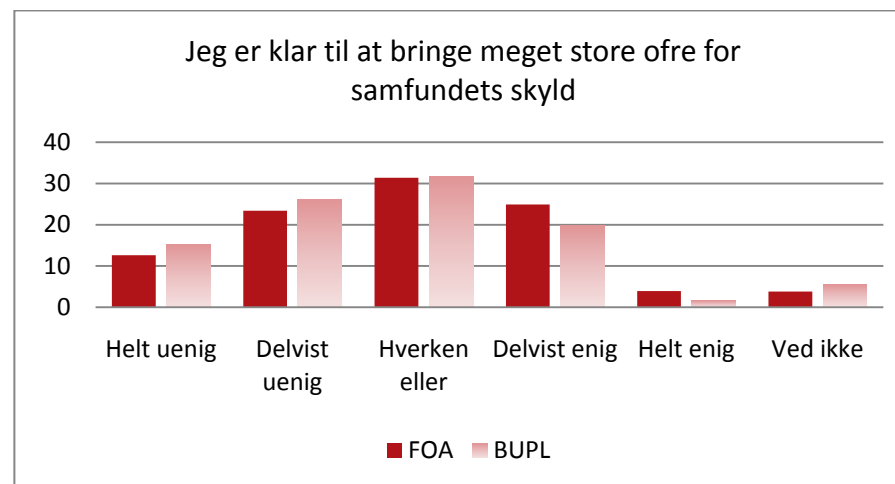
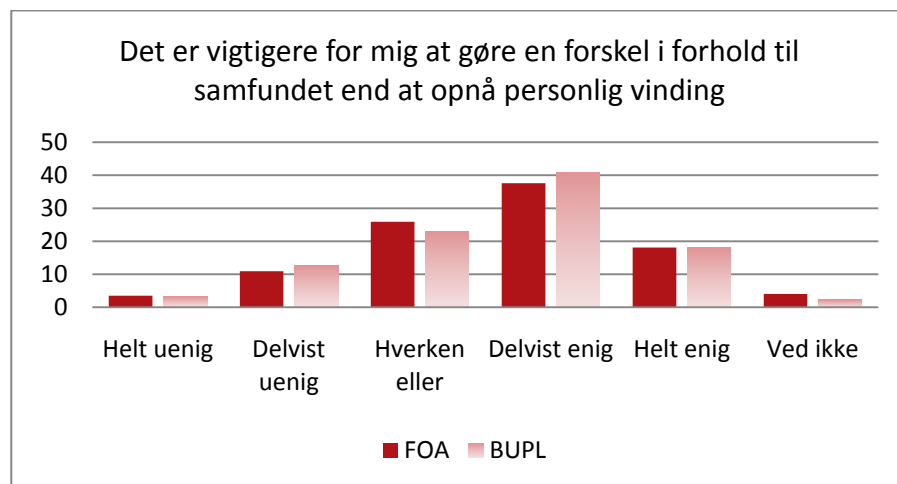
Figur 4.6 Offentlig interesse



Figur 4.7 Medfølelse



Figur 4.8 Selvopofrelse



Det er dog også værd at bemærke, at mens andelen af FOA- og BUPL-respondenter, der er "Helt enige" i udsagnet "Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste" er meget høj, 76% henholdsvis 81%, og markant højere end referencegruppen, 56%, så synes det på den anden side ikke at være noget de er villige til at gøre uden kompensation, jf. svarene for udsagnet "Jeg ser helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for samfundet som helhed, selvom det skulle gå ud over mine egne interesser", hvor kun 13 % af respondenterne hos både FOA og BUPL svarer "Helt enig" sammenlignet med 26% i referencegruppen. I modsætning til "medfølelse" findes desuden et mere moderat niveau af "selvopofrelse" (figur 4.8).²⁶

Tilslutningen til et udsagn som "Mennesker som mig er klar til at risikere store personlige tab for at kunne hjælpe andre" er eksempelvis ganske lav. Kun ca. 20% er delvist eller helt enige. Det understreger endnu engang, at FOA-/BUPL-respondenterne godt nok har stor medfølelse, men de synes ikke parat til at gøre det uden kompensation.²⁷

²⁶ Referencegruppens svar på hvad de helst ser offentligt ansatte gøre kan naturligvis tænkes at afhænge af, om de selv arbejder i den offentlige sektor, eller om de arbejder i den private sektor. Fx kunne man forestille sig, at det vil være en "gratis omgang" for ansatte i den private sektor at stille store krav til offentligt ansatte. Når referencegruppen opdeles i privat (ca. 58%) og offentligt ansatte (ca. 42%) findes imidlertid den stik modsatte forskel: Blandt ansatte i den private sektor er 21.6% "Helt enige" mod 30.7% blandt de offentligt ansatte (dvs. helt enige i udsagnet: "Jeg ser helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for samfundet som helhed, selvom det skulle gå ud over mine egne interesser"). De offentligt ansatte stiller således større krav til sig selv (som gruppe) end ansatte i den private sektor stiller til gruppen af offentligt ansatte.

²⁷ Desværre er det ikke muligt at sammenligne med en referencegruppe for dette spørgsmål, så det kan være vanskeligt at vurdere om denne svarfordeling faktisk kan karakteriseres som "lav".

5 Løn eller personalegoder?

Hvor højt værdisættes en sundhedsordning målt i lønkroner? Og hvad er prisen for én times ekstra arbejde om ugen? Det er bl.a. disse spørgsmål, der besvares i dette kapitel.

Betalingsvilligheden for fx sundhedsordning beregnes som parameterestimatet for sundhedsordning divideret med parameterestimatet for løn. Da vi tillige har estimeret parametre, der siger noget om, hvordan betalingsvilligheden fordeler sig på tværs af respondenterne kan resultaterne med fordel vises grafisk, således at variationen i præferencer anskueliggøres.

En teknisk note: Variationen er estimeret under en antagelse om, at den er normalfordelt, og derfor bliver betalingsvillighederne symmetriske omkring det gennemsnitlige parameterestimat (fordi normalfordelingen er symmetrisk omkring middelværdien). Der ligger en vis begrænsning i, at vi arbejder med normalfordelte mixed parametre, idet vi så indfører, at betalingsvilligheden bliver negativ for en andel af respondenterne. Det betyder, at vi får en andel af respondenter, der beregnes til at have en *negativ* betalingsvillighed, hvilket i flere tilfælde næppe er realistisk, men skyldes den valgte parameterisering af modellen. Her fortolkes andelen med negativ betalingsvillighed som udtryk for, at det pågældende gode ikke efterspørges. De estimerede fordelinger skal således primært tjene til at give os en viden om, hvor store forskellene er mellem respondenternes ønske om de forskellige goder – og ikke nødvendigvis fortolkes helt firkantet, idet antagelsen om normalfordeling næppe er korrekt. Metoden og de estimerede resultater diskuteres yderligere i kapitel 6.

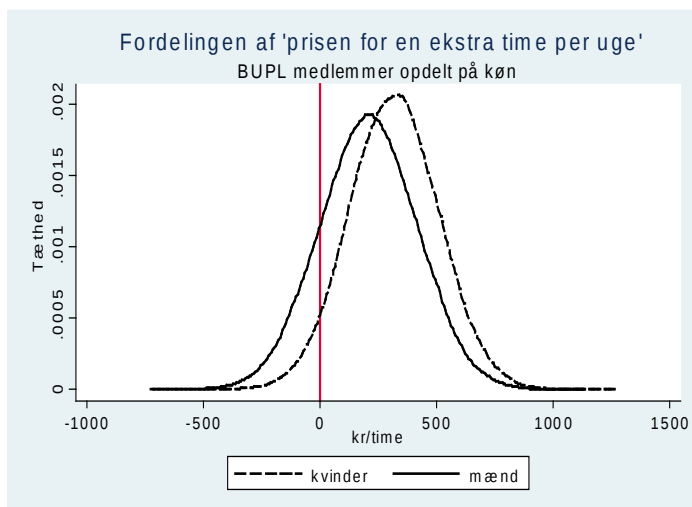
5.1 Prisen for flere arbejdstimer

Først fokuseres på prisen for at arbejde flere timer. Denne pris er beregnet som prisen for en time mere pr. uge. Resultaterne præsenteres opdelt på mænd og kvinder, afsnit 5.1.1, og dernæst med yderligere opdelinger for kvinder i forhold til det antal timer de er ansat i deres nuværende job henholdsvis i forhold til baggrundskaraktistika, jf. afsnit 5.1.2 og 5.1.3. Samme opdeling udføres ikke for mænd, idet der er langt færre observationer for mænd end for kvinder.

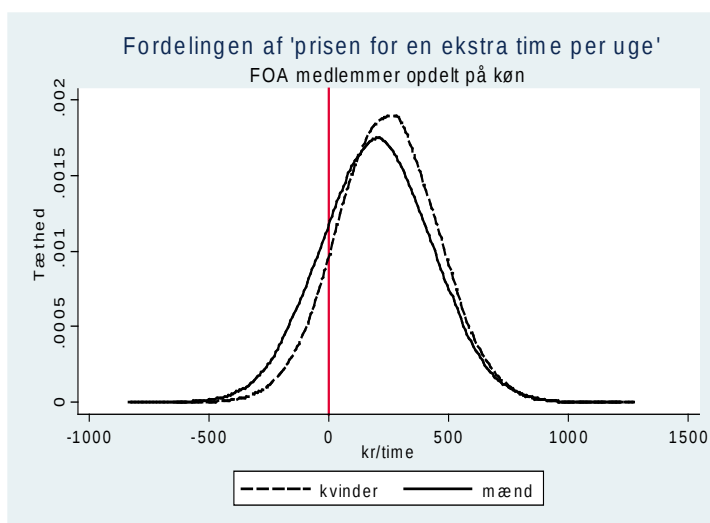
5.1.1 Opdeling på køn

Fordelingerne af prisen for ”en ekstra time pr. uge” er vist i figur 5.1 (BUPL) og figur 5.2 (FOA). Figurerne skal læses således, at bruttolønningen er på den vandrette akse (x-aksen), og tætheden er op af y-aksen. Hvor tætheden er høj (grafene går ”højt op”), da er der mange respondenter, og vice versa hvor grafen ”går langt ned”. Det samlede areal under hver graf, fx i figur 5.2, indeholder alle mænd (hhv. alle kvinder).

Figur 5.1 Fordelingen af "prisen for en ekstra time pr. uge" målt i bruttoløn inkl. pension, BUPL-medlemmer opdelt på køn



Figur 5.2 Fordelingen af "prisen for en ekstra time pr. uge" målt i bruttoløn inkl. pension, FOA-medlemmer opdelt på køn



Blandt BUPL's medlemmer er den beregnede gennemsnitlige pris for "en ekstra time pr. uge" 207 kr./time brutto og inklusive pension for mænd og 317 kr./time for kvinder. I begge tilfælde er fordelingerne ganske brede, hvilket betyder, at prisen for en ekstra time varierer betydeligt mellem respondenterne.

Et næsten identisk resultat opnås for FOA's medlemmer. Her beregnes den gennemsnitlige pris for en ekstra time til at være 198 kr./time for mænd og 245 kr./time for kvinder. Selvom den gennemsnitlige pris for en ekstra time er lidt lavere her, findes variationen faktisk til at være lidt større sammenlignet med BUPL. Dette afspejler antageligt, at FOA-respondenterne udgør en mere forskelligartet gruppe af ansatte end BUPL-respondenterne.

Det kan være vanskeligt at forholde sig til de viste fordelinger, og derfor er det nyttigt at beregne, hvor stor en andel af medlemmerne, der er villige til at arbejde en time mere til den nuværende overenskomstfastsatte timeløn.²⁸ Denne type beregninger er i sagens natur tilnærmelser, idet vi her anvender lønniveauer som specificeret i udvalgte overenskomster, der ikke dækker alle medlemmer. Der er dog ikke grund til at tro, at denne fejlkilde vil ændre fundamentalt ved resultaterne.

Som nævnt er den normale timeløn her beregnet ud fra overenskomsterne for fuldtidsansatte i kommunerne. Overtidsbetaling er beregnet som 50% oveni den normale timeløn, jf. arbejdstidsaftalerne mellem KL på den ene side og FOA og BUPL på den anden side.²⁹

Vi finder, at knap halvdelen af mændene i både FOA og BUPL er villige til at arbejde en time mere pr. uge til den nuværende overenskomst, hvorimod kun 38% henholdsvis 26% af kvinderne ønsker en længere arbejdstid for den nuværende normaltimeløn. Andelene, der er villige til at arbejde en time mere for en timeløn, der svarer til den nuværende overtidsbetaling, beregnet som 50% ekstra, er markant højere. For kvinder er der her en markant forskel mellem FOA og BUPL, idet blot 44% af kvinderne i BUPL vil arbejde mere, selvom det sker til overtidsbetaling; blandt FOA's medlemmer vil 55% arbejde mere, hvis de modtager overtidsbetaling for det. Blandt mændene er andelene stort set identiske og markant højere, idet knap to ud af tre vil arbejde mere, hvis det sker til overtidsbetaling.

Tabel 5.1 Beregnet andel, der er villige til at arbejde en time mere til nuværende timsats hhv. overtidsbetaling, opgjort for køn og organisation

	FOA		BUPL	
	kvinder	mænd	kvinder	mænd
Normaltimeløn	38%	46%	26%	47%
Med overtidsbetaling	55%	62%	44%	65%

Der findes en del økonomiske studier af såkaldte "arbejdsudbudselasticiteter", dvs. studier, der undersøger, hvor meget mere folk vil arbejde, hvis lønnen ændrer sig, fx Frederiksen et al. (2008), Euwals & van Soest (1999). Frederiksen et al. finder, at kvinder har en højere elasticitet end mænd, hvilket her svarer til, at andelen der vil arbejde en time mere stiger mere for kvinder end for mænd, når lønnen stiger fra normaltimelønnen til overtidsbetalingen.

²⁸ I beregningerne her er anvendt data fra FLDnet (<http://www.fldnet.dk/>), hvor den nuværende bruttoløn inkl. pension for BUPL-medlemmer er fundet som den gennemsnitlige løn for pædagogisk personale i daginstitution/klub/skolefr. ansat på kommunal overenskomst. For gruppen af FOA-ansatte er anvendt den gennemsnitlige løn for social og sundhedspersonale ansat på kommunal overenskomst. Da FOA's medlemmer har en mere diversificeret palet af jobfunktioner, er der her tale om en mere grov tilnærmelse end tilfældet er for BUPL-medlemmerne, der udgør en mere homogen gruppe af ansatte.

²⁹ Konkret kan der her for FOA's vedkommende henvises til "Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.", (paragraf 11, stk. 5). For BUPL's vedkommende henvises der til "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv." (paragraf 18, stk. 1 og 3). Disse aftaler gælder ikke samtlige medlemmer i FOA henholdsvis BUPL, men er valgt her som relevante eksempler, idet de er dækkende for store grupper af medlemmer.

Dette er også, hvad resultaterne her antyder, idet den relative stigning i andelen, der vil arbejde mere stiger mest for kvinder, når lønnen øges fra normaltimeløn til overtidbetaling.³⁰

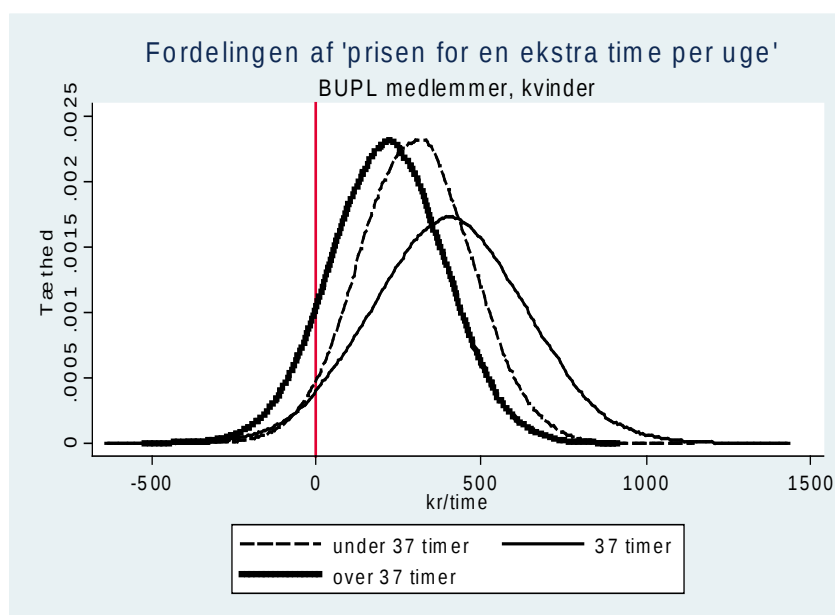
5.1.2 Opdeling af ansatte på deltid versus fuldtid

Relativt store andele af både FOA og BUPL's medlemmer er ansat i stillinger med et normeret timetal under den normale arbejdsuge på 37 timer, jf. tabel 5.1. Det er derfor interessant at opdele "prisen" for at arbejde mere i forhold til den nuværende arbejdstid. Her opdeles i tre grupper:

- Personer, der arbejder *mindre* end 37 timer/uge
- Personer, der arbejder 37 timer/uge
- Personer, der arbejder *mere* end 37 timer/uge.

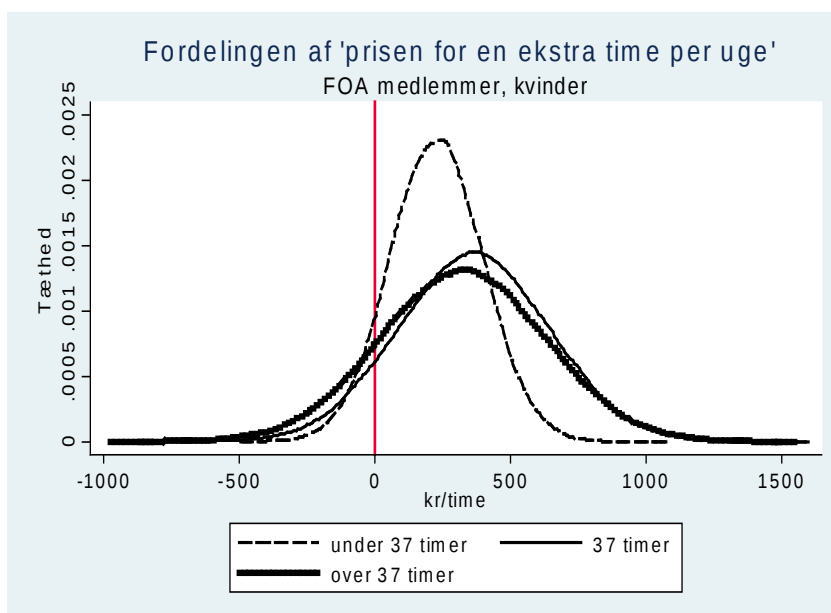
Denne opdeling foretages kun for kvinder, for at have et rimeligt antal observationer for hver gruppe.

Figur 5.3 Fordelingen af "prisen for en ekstra time pr. uge" målt i bruttoløn inkl. pension, BUPL-medlemmer opdelt på nuværende antal arbejdstimer pr. uge (for kvinder)



³⁰ Eksempelvis svarer stigningen fra 38% til 55% (kvinder i FOA) til en stigning på 45%, mens stigningen fra 46% til 62% (mænd i FOA) svarer til en stigning på 35%.

Figur 5.4 Fordelingen af "prisen for en ekstra time pr. uge" målt i bruttoløn inkl. pension, FOA-medlemmer opdelt på nuværende antal arbejdstimer pr. uge (for kvinder)



Som det fremgår af figur 5.3 og 5.4, så er der stor forskel på "prisen" for en times ekstra arbejde pr. uge når man opdeler på den nuværende arbejdstid.³¹

For de kvindelige medlemmer af BUPL finder vi (figur 5.3), at prisen for en time ekstra er endog meget høj blandt dem der i deres nuværende job arbejder 37 timer pr. uge, 400 kr./time i gennemsnit, mens prisen er markant lavere for kvindelige medlemmer, der arbejder mindre end 37 timer pr. uge, 300 kr./time i gennemsnit. Den laveste pris for en ekstra time findes for de knap 9% (jf. tabel 5.1), som arbejder mere end 37 timer i deres nuværende beskæftigelse, 216 kr./gennemsnit. Denne gruppe udgør for BUPL's vedkommende i høj grad ansatte i en lederstilling.

For de kvindelige medlemmer af FOA finder vi (figur 5.4), at prisen for en time ekstra også er meget markant lavere for medlemmer, der i deres nuværende ansættelse arbejder færre end 37 timer pr. uge, 229 kr./time i gennemsnit. Cirka 17% angiver, at de arbejder mere end 37 timer pr. uge i deres nuværende beskæftigelse, og denne gruppe har her næsten samme "pris" for en ekstra time, 325 kr./time i gennemsnit, som gruppen af medlemmer der arbejder 37 timer pr. uge, 364 kr./time i gennemsnit. Det skal her bemærkes, at der er betydeligt mere variation i "prisen" for en time mere blandt medlemmer, der arbejder 37 timer eller mere i forhold til medlemmer, der arbejder mindre end 37 timer.

³¹ Det skal her bemærkes, at disse beregninger kun er baseret på respondenter, der ikke også har bijob, da dette ellers potentielt kan påvirke resultaterne, jf. Frederiksen et al (2008). Der er for få "bi-jobbere" til at estimere en separat "pris" for denne gruppe alene.
(Ganske få blev ekskluderet af denne grund, se <http://www.akf.dk/projekter/container/2881/dokumentation/>).

Igen er det nyttigt at beregne, hvor stor en andel af medlemmerne, opgjort på nuværende antal arbejdstimer pr. uge, der ønsker at arbejde en time mere til den nuværende overenskomstfastsatte normaltimeløn henholdsvis overtidsbetaling, jf. tabel 5.2.

Tabel 5.2 Beregnet andel, der er villige til at arbejde en time mere til nuværende timesats hhv. overtidsbetaling, opgjort på organisation (kun kvinder medtaget)

	Nuværende job	FOA	BUPL
Normaltimeløn	Under 37 timer	39%	26%
	37 timer	25%	18%
	Over 37 timer	32%	55%
Overtidsbetaling	Under 37 timer	59%	47%
	37 timer	37%	32%
	Over 37 timer	43%	67%

Tallene i tabel 5.2 viser, at kun 18% af de fuldtidsansatte kvinder i BUPL ønsker at arbejde en time mere til den nuværende timeløn. Hvis det skal ske til overtidsbetaling er andelen næsten dobbelt så høj, 32%. Blandt de kvindelige medlemmer i FOA er de tilsvarende andele 25% henholdsvis 37%.³²

I overensstemmelse med figurerne vist ovenfor findes til gengæld markant større villighed til at arbejde til normaltimeløn blandt ansatte, der arbejder mindre end 37 timer pr. uge (og i varierende grad også for medlemmer, der arbejder mere end 37 timer pr. uge).

Bemærk her, at de nuværende regler er således indrettet, at det kaldes for ”mer-arbejde”, når man arbejder mere end sine fx 32 timer, så længe man har en ansættelse til under 37 timer pr. uge. Ud over 37 timer kaldes det for ”overarbejde”. Derfor modtager medlemmer ansat til under 37 timer om ugen i de nuværende ordninger ikke overtidsbetaling, hvis de bare arbejder en time mere på en uge.

5.1.3 Opdeling på andre karakteristika

Prisen for en time mere pr. uge varierer også på andre karakteristika end blot den nuværende arbejdstid. Igen beregnes disse ”priser” kun for kvinder, pga. den relativt lille andel af mænd i data.

³² Ved en sammenligning af andelen i tabel 5.1 og 5.2 kunne man umiddelbart tro, at andelen for FOA for normaltidbetaling opdelt på nuværende ugentlige arbejdstimer skulle være højere. Andelen afhænger imidlertid af både det beregnede gennemsnit og den beregnede standardafvigelse, hvilket i nogen grad vanskeliggør direkte sammenligninger mellem tabel 5.1 og 5.2.

Tabel 5.3 Forskellen i prisen for en times ekstra arbejde ift. gennemsnittet, i procent (kun kvinder medtaget)

Antal timer	Alder < 55 år	Leder	Godt helbred	Børn < 6 år	Maks.. 6 år til forventet pension
BUPL	–	-27%	-30%	32%	20%
FOA	–	–	–	–	–

Anm.: I de tilfælde hvor der ikke er en statistisk signifikant forskel (på 5%’s signifikansniveau), angives dette med "–".

Tabel 5.3 angiver, hvor meget højere prisen for en time er for den gruppe af respondenter, der har "Alder < 55 år" er "Leder" osv. Denne beregnede merpris skal ses i forhold til alternativet, dvs. i forhold til ellers identiske personer, der er 55 år eller ældre; ikke er ledere osv.³³

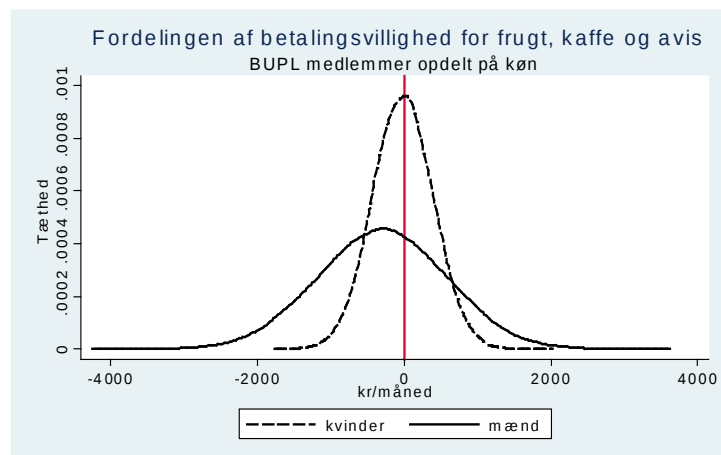
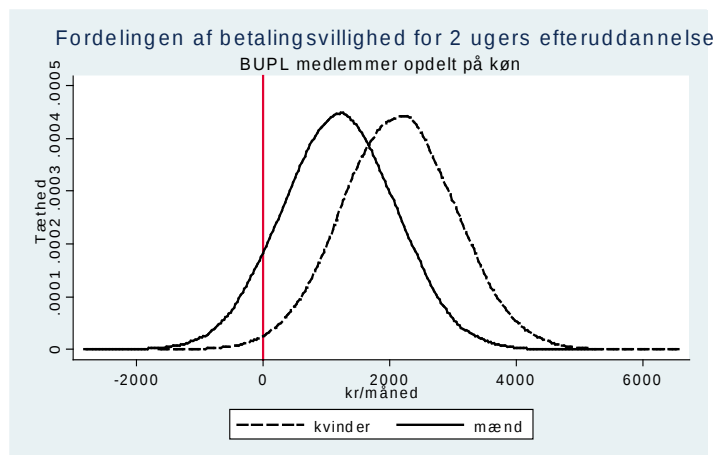
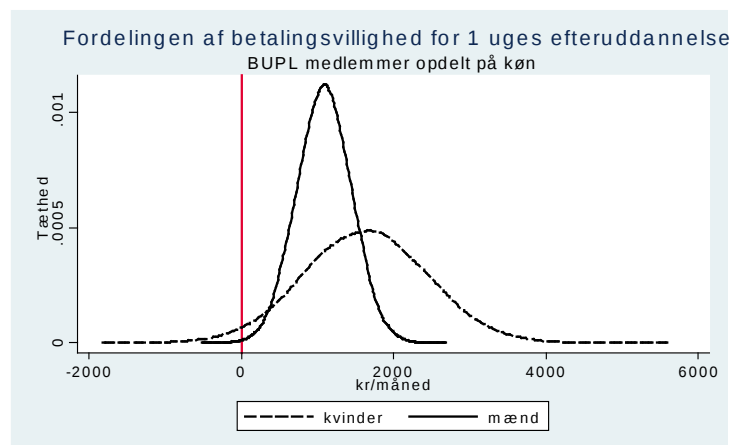
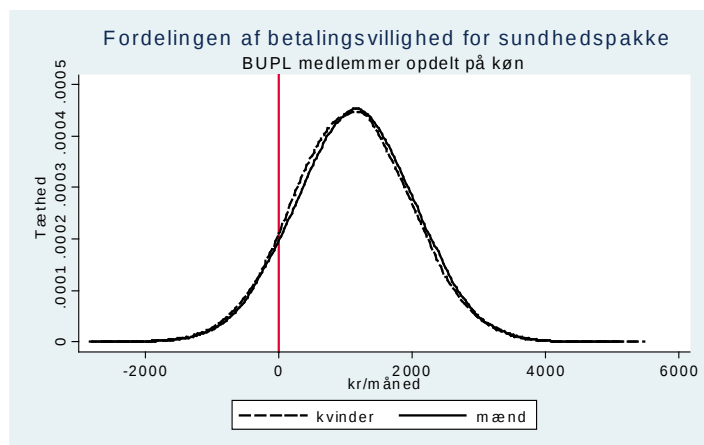
Der er stor variation blandt BUPL’s respondenter, hvor de fleste karakteristika vist i tabel 5.3, kombineret med vignetternes karakteristika, giver signifikante forskelle. For FOA findes ikke signifikante forskelle. Resultaterne forekommer ganske intuitive, idet respondenter med godt helbred "kræver" 30% mindre end tilsvarende med dårligt helbred, hvorimod kvindelige BUPL-medlemmer med børn yngre end 6 år skal have 32% mere for at arbejde en time mere end lignende kolleger uden små børn derhjemme. Tilsvarende finder vi, at kvindelige medlemmer af BUPL, der kun har op til 6 år til forventet pension i gennemsnit, "kræver" 20% højere betaling for at arbejde en time ekstra sammenlignet med medlemmer, der har længere tid til forventet pension. Bemærk, at den samme forskel ikke indfinder sig, når vi ser på alderen. Den forventede pensionsalder kan her opfange en vis grad af "udbrændthed", som ligger ud over, hvad der opfanges af alderen alene. Sluttelig finder vi her samme resultat som tidligere nævnt i forbindelse med figur 5.3, nemlig at ledere i BUPL er mere villige til at arbejde flere timer end ikke-ledere. En væsentlig del af forklaringen, på at lederne er villige til at arbejde mere, er formentlig, at de også har større frihed i tilrettelæggelsen af deres arbejde.

5.2 Betalingsvillighed for personalegoder og jobindhold

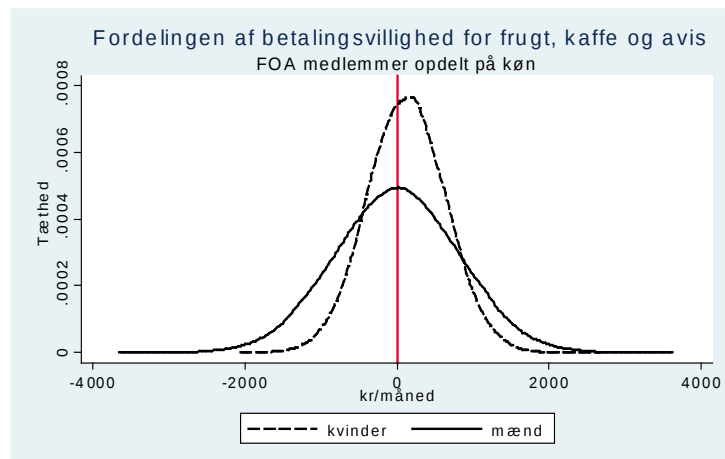
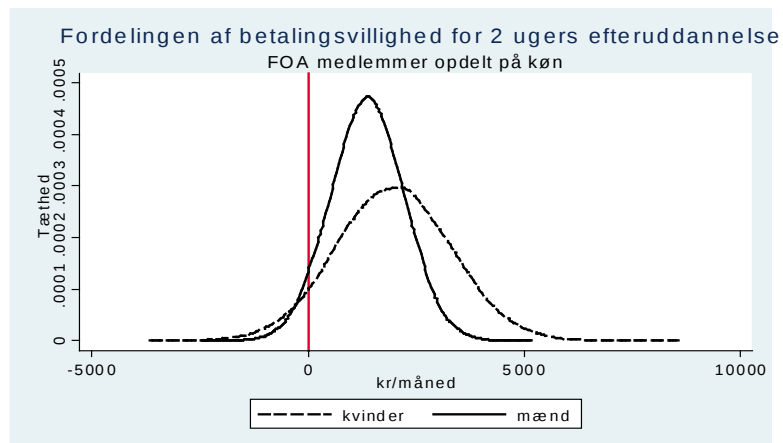
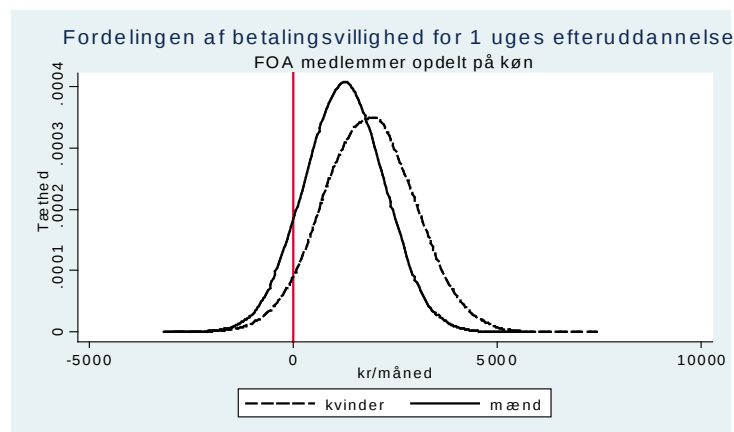
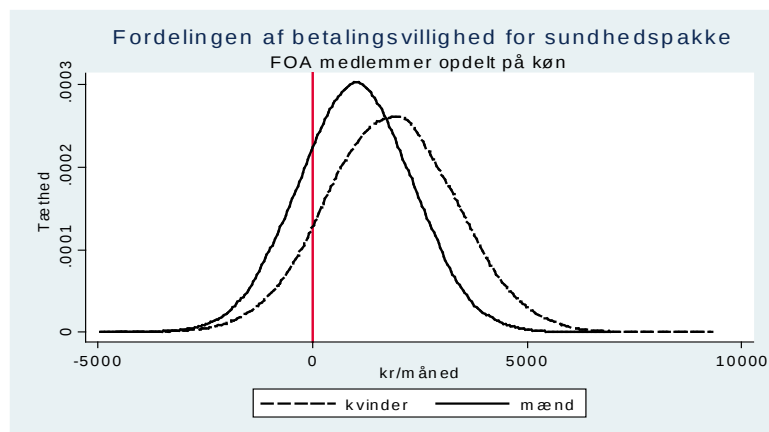
I det følgende præsenteres betalingsvilligheden for de øvrige goder, der indgik i vignetterne, jf. figur 5.5 (BUPL) og figur 5.6 (FOA).

³³ "Godt helbred" indbefatter her selv-rapporteret helbred med værdien 4 eller 5 på en skala fra 1, "Dårligt helbred" til 5, "Godt helbred".

Figur 5.5 Estimeret fordeling af betalingsvillighed for medlemmer af BUPL, målt i bruttoløn (inkl. pension) pr. måned, opdelt på køn



Figur 5.6 Estimeret fordeling af betalingsvillighed for medlemmer af FOA, målt i bruttoløn (inkl. pension) pr. måned, opdelt på køn



Resultaterne for henholdsvis FOA og BUPL er næsten identiske. Generelt finder vi, at niveauerne for betalingsvillighed for sundhedspakken, efteruddannelse, både 1 og 2 uger, er *meget* høje, og formentligt urealistisk høje. Dette diskuteres nærmere i kapitel 6. Tillige finder vi, at betalingsvilligheden for ”Frugt, kaffe og avis” ikke er statistisk signifikant forskellig fra nul, dvs. i gennemsnit ønsker medlemmerne *ikke* dette gode. Igen finder vi, at fordelingerne er meget brede, hvilket er udtryk for, at medlemmerne tillægger meget varierende værdier for de enkelte goder.

Sundhedspakken er mest efterspurgt blandt FOA’s medlemmer sammenlignet med BUPL’s medlemmer. FOA-respondenternes gennemsnitlige betalingsvillighed beregnes til 1.800 kr./måned for kvinder og 1.000 kr./måned for mænd. De tilsvarende tal for BUPL er 1.100 kr. og ens for begge køn. Den ekstra høje betalingsvillighed blandt kvinder i FOA afspejler formentlig, at mange af medlemmerne er ansat i stillinger, der er fysisk krævende.

Med hensyn til efteruddannelse finder vi, at kvinder har en langt højere betalingsvillighed end mænd. FOA og BUPL’s kvinder har gennemsnitlige betalingsvilligheder for en uges efteruddannelse på 1.800 kr./måned og 1.600 kr./måned. For to ugers efteruddannelse er den gennemsnitlige betalingsvillighed ca. 2.000 kr./måned. Mænd ligger her betydeligt lavere, idet BUPL’s mandlige respondenter har en beregnet gennemsnitlig betalingsvillighed på 1.100 kr./måned for en uges efteruddannelse og 1.200 kr./måned for to ugers efteruddannelse. De tilsvarende gennemsnit for FOA er 1.250 kr./måned og 1350 kr./måned. Det resultat, at kvinder efterspørger efteruddannelse mere end mænd, er i overensstemmelse med litteraturen inden for voksen-efteruddannelse, hvor det generelt gælder, at kvinder deltager mere i efteruddannelse end mænd, jf. Kristensen & Skipper (2009), Trepartsudvalget (2006).

En kombineret pakke af personalegoder, der består af frugtordning, fri kaffe samt en daglig avis hjem til privat brug, er ikke noget medlemmerne af hverken FOA eller BUPL i gennemsnit ønsker at betale for. Der er dog også her stor variation, så visse medlemmer vil gerne have disse goder. Som supplement til figurerne kan det således være instruktivt, at se på hvor stor en andel af respondenterne, der er villige til at betale minimum det, der svarer til omkostningen ved godet, jf. tabel 5.4.

Tabel 5.4 Beregnet andel, der vil betale omkostningen (eller mere) for godet

	FOA		BUPL	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Sundhedsordning	84%	69%	81%	82%
Frugt, kaffe, avis	23%	27%	10%	18%

Efteruddannelse er ikke medtaget, idet det er vanskeligt at fastlægge omkostningen herved. Langt de fleste, 69%-84%, tillægger sundhedsordning en værdi, der svarer til omkostningen herved.³⁴ Og mange ligger meget langt over den faktiske pris.

³⁴ Den pågældende sundhedspakke udbydes til cirka 4.000 kr. årligt pr. medarbejder.

Omvendt forholder det sig med "Frugt, kaffe og avis". Dette gode har en omkostning på ca. 4.000-5.000 kr. om året, men kun 10-27% er villige til at betale dette, og i gennemsnit er betalingsvilligheden for dette gode som nævnt ikke forskellig fra nul.

Det er også interessant at se, hvor stor en andel der har en "negativ" betalingsvillighed for goderne. Som nævnt i begyndelsen af dette kapitel, så medfører modellens antagelse om at betalingsvillighed er normalfordelt, at vi pr. definition får sådanne negative resultater for nogle af respondenterne. Her beregnes andelen under nul og fortolkes som andelen af respondenter, der "slet ikke" er interesseret i godet, jf. tabel 5.5.

Tabel 5.5 Beregnet andel, der "slet ikke" er interesseret i godet (betalingsvillighed < 0)

	FOA		BUPL	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Sundhedsordning	11%	22%	11%	10%
1 uges efteruddannelse	5%	10%	2%	0%
2 ugers efteruddannelse	7%	5%	1%	9%
Frugt, kaffe, avis	40%	50%	51%	63%

Vi finder, at 40-63% "Slet ikke" ønsker frugt, kaffe og avis. Andelene, der "Slet ikke" ønsker sundhedsordning er relativt små. Med hensyn til beregningerne for FOA-medlemmer skal det dog bemærkes, at andelen af mænd, der "Slet ikke" ønsker en sundhedsordning er 22% mod kun 11% blandt kvinderne i FOA. Dette kan skyldes, at der er væsentlige forskelle i arbejdsindholdet i FOA, og at disse forskelle blandt andet eksisterer på tværs af køn. Samme forskel eksisterer ikke blandt de arbejdsopgaver BUPL's medlemmer udfører, og vi ser da også næsten identiske andele, der "slet ikke" ønsker sundhedsordning blandt mænd henholdsvis kvinder i BUPL.

Stort set alle, både i FOA og BUPL, har en betalingsvillighed for efteruddannelse, der ligger over nul.

5.2.1 Opdeling på øvrige karakteristika

Igen kan vi opdele betalingsvilligheden for undergrupper ud fra nogle af de relevante observerbare karakteristika, jf. tabel 5.6.

Tabel 5.6 Forskellen i prisen for goderne ift. gennemsnittet, i procent (kun kvinder medtaget)

	Alder < 55 år	Leder	Godt helbred	Børn < 6 år	Maks. 6 år til forventet pension
BUPL					
Sundhed	–	–	–	–	-20%
1 uges efterudd	–	–	–	–	–
2 ugers efterudd	–	–	46%	–	–
Frugt, kaffe, avis	–	–	–	–	–
FOA					
Sundhed	–	-41%	–	–	–
1 uges efterudd	–	–	57%	–	-46%
2 ugers efterudd	–	–	128%	–	-85%
Frugt, kaffe, avis	–	–	–	–	–

Anm.: I de tilfælde hvor der ikke er en statistisk signifikant forskel (på 5%’s signifikansniveau), angives dette med ”–”.

Vi finder, at personer med selv-rapporteret ”Godt helbred” har en langt højere betalingsvillighed for efteruddannelse end kolleger med dårligere helbred. Dette er ikke overraskende. Ifølge Grossman (2005) er der meget tænkeligt en sammenhæng mellem uddannelse og sundhed, hvor årsagen (kausaliteten) kan gå begge veje. Dette er konsistent med, at personer med godt helbred er mere ivrige efter at komme på efteruddannelse.

Derudover finder vi blandt FOA’s respondenter, at kvinder, der forventer at gå på pension inden for de nærmeste seks år, har en meget markant lavere betalingsvillighed for efteruddannelse. Efteruddannelse er i vignetterne beskrevet som arbejdsgiverbetalt, så det er ikke ”irrationelt” eller overraskende, at vi ikke finder det samme resultat for BUPL. Men selvom man ikke selv betaler for efteruddannelse kan det formentligt forekomme ”mindre vigtigt” at efteruddanne sig, når man nærmer sig pensionsalderen.

Blandt BUPL’s respondenter findes en statistisk signifikant lavere villighed til at betale for sundhedspakken blandt gruppen med maksimum seks år til pensionstidspunktet. Dette kan virke overraskende, idet ældre kunne tænkes at have mere brug for sundhedsordninger end deres yngre kolleger. Det skal dog bemærkes, at vi her også kontrollerer for helbred.

5.3 Betalingsvillighed og Motivation

Goderne, der indgår i jobpakkerne beskrevet i vignetterne, relaterer sig til *extrinsic* motivation: Jeg udfører jobbet, hvis jeg får noget håndgribeligt for det. Som nævnt kan dette spille sammen med indre motivation eller med public service motivation (PSM). Her kan vi ikke estimere nogen form for årsagssammenhæng, så det er ikke muligt at vise, at hvis vi giver meget *extrinsic* motivation, så reducerer dette den intrinsiske, den såkaldte crowding-out effekt. Dette skyldes, at vi kun har observationer for ét tidspunkt, hvilket bevirker, at vi kun kan se korrelationer, men er ude af stand til at afgøre om det ene forårsager det andet. Derudover skyldes det, at den samlede lønsum her er konstant. Når vi beregner betalingsvillig-

hed, sker der en reduktion i lønnen, hvilket er "prisen" for at få personalegodet eller det ønskede jobindhold, fx efteruddannelse. Derudover ligger der en begrænsning i, at vi ikke her har medtaget bonus som et muligt personalegode, idet bonus er knyttet til præstationen, og derfor passer bedre til hele hypotesen om crowding-out end fx "Frugt, kaffe og avis" gør. Til gengæld er "Frugt, kaffe og avis" valgt her, fordi det potentielt kunne være relevant for medlemmerne af FOA og BUPL, hvorimod bonus ikke er relevant.³⁵

Det er derfor ikke så overraskende, at vi ikke finder megen variation i betalingsvilligheden, når vi opdeler respondenterne i to lige store grupper: en gruppe med motivation over medianen og en gruppe med motivation lavere end medianen, se tabel 5.7.³⁶

Eneste signifikante forskel findes for den del af FOA's medlemmer, der ligger i den øverste halvdel med hensyn til indre motivation. Denne gruppe har en markant højere grad af betalingsvillighed for efteruddannelse. Dette er konsistent med, at de holder (særligt) meget af deres job og ønsker at udføre det så godt som muligt, og at de har en indre glæde ved deres fag.

Tabel 5.7 Betalingsvillighed og motivation

	Indre motivation	PSM		
		Offentlig interesse	Medfølelse	Selvopofrelse
BUPL				
Antal timer	—	—	—	—
Sundhed	—	—	—	—
1 uges efterudd.	—	—	—	—
2 ugers efterudd.	—	—	—	—
Frugt, kaffe, avis	—	—	—	—
FOA				
Antal timer	—	—	—	—
Sundhed	—	—	—	—
1 uges efterudd.	38%	—	—	—
2 ugers efterudd.	(58%)	—	—	—
Frugt, kaffe, avis	—	—	—	—

Anm.: PSM= Public Service Motivation. De 58% er sat i parentes, fordi de ikke er signifikante på 5% (men derimod på 10%). I de tilfælde hvor der ikke er en statistisk signifikant forskel (på 5%-s signifikansniveau), angives dette med "—".

³⁵ Vurderet i samråd med følgegruppe-medlemmer fra KL, FOA og BUPL.

³⁶ Medianen er den værdi, hvor der er lige mange, der ligger under som over.

6 Diskussion

Det er sandsynligt, at der er en vis grad af hypotetisk skævhed – i hvert fald i nogle af de beregnede betalingsvilligheder. Alligevel er det slående, at så godt som alle resultaterne giver god intuitiv mening, når man fokuserer på de relative forskelle mellem undergrupper, dvs. opdelingerne på køn, alder, småbørnsfamilier osv. Disse relative forskelle vil også i store træk være upåvirkede af eventuel hypotetisk skævhed.

Derudover opnås en vigtig viden om, hvor stor variationen i betalingsvilligheden er for de forskellige goder, og dette har i sig selv en stor værdi.

De væsentligste resultater i forbindelse med prisen for en times ekstra arbejde er:

- Mellem halvdelen og en fjerdedel af respondenterne vil arbejde en time mere pr. uge til den nuværende timeløn
- Knap halvdelen og op til to tredjedele vil arbejde en time mere pr. uge, hvis lønnen svarer til den nuværende overtidsbetaling
- Kvinder er mindre villige end mænd til at arbejde mere
- Deltidsansatte er mere villige til at arbejde en time mere sammenlignet med fuldtidsansatte
- Kvinder, med små børn, er mindre interesserede i at arbejde flere timer (BUPL's medlemmer)
- Kvinder, med godt helbred, "kræver" mindre i kompensation for at arbejde mere, sammenlignet med kvinder der ikke har et godt helbred (BUPL's medlemmer)
- Kvinder, der nærmer sig forventet pensionsalder, "kræver" mere i kompensation for at arbejde mere, sammenlignet med kvinder der forventer at blive længere tid på arbejdsmarkedet (BUPL's medlemmer).

Disse resultater forekommer alle intuitive i forhold til forventninger til arbejdsudbud på tværs af observerbare karakteristika som køn, alder og familiestatus, Eckstein & Wolpin (1989). Forskellene mellem mænd og kvinder kan nok delvist tilskrives, at kvinder stadig udfører mere arbejde i hjemmet og tilbringer mest tid med hjemmeboende børn sammenlignet med mænd, se Bonke & Esping-Andersen (2009) og Datta Gupta & Stratton (2010) for nyere resultater for Danmark.

De estimerede andele af hvor mange, der vil arbejde til de nuværende overenskomster for normaltimeløn henholdsvis til overtidsbetaling skal fortolkes med visse forbehold.

De væsentligste resultater i forbindelse med efterspørgslen efter sundhedspakker, efteruddannelse og personalegodet "Frugt, kaffe og avis" er, at der er en meget høj betalingsvillighed efter sundhedspakken og efteruddannelse. Variationen er også markant. Kvindelige FOA-medlemmer har en markant højere betalingsvillighed for sundhedsordning sammenlignet med mænd i FOA såvel som sammenlignet med kvinder og mænd i BUPL.

Mænd efterspørger ikke efteruddannelse i samme omfang som kvinder, hvilket er konsistent med, at kvinder deltager mere i efteruddannelse sammenlignet med mænd, Trepartsudvalget (2006). Der er ikke stor efterspørgsel efter ”Frugt, kaffe og avis”.

Vi finder ligeledes, at et godt helbred spiller en vigtig rolle i forhold til efterspørgsel af efteruddannelse, samt at en høj grad af indre motivation er positivt korreleret med betalingsvilligheden for efteruddannelse (FOA’s medlemmer). Disse to resultater ”overlapper” hinanden i den forstand, at der er en positiv korrelation mellem selvrapporteret sundhed og den målte grad af indre motivation (korrelationen = 0,20).

I forhold til analyserne af indre motivation og PSM findes i den beskrivende del, at både FOA såvel som BUPL’s medlemmer har en meget høj grad af motivation, herunder også motivation for at hjælpe andre. I forhold til en referencegruppe, bestående af relativt højt uddannede fra både den private og den offentlige sektor, er svarene for fx ”omsorg” højere blandt FOA og BUPL’s medlemmer sammenlignet med referencegruppen. Svarene indikerer dog også tydeligt, at selvom der er dette ønske om at ”gøre godt”, så vil man ikke lade det gå ud over egne interesser.

Spørgsmålsbatterierne, der anvendes for at afdække PSM følger internationalt anerkendte standarder. Men det er uvist om svarene nødvendigvis relaterer sig til faktisk adfærd. Brewer (2008) giver en oversigt over den sparsomme litteratur, der kombinerer PSM med ansattes *performance* og konkluderer, at resultaterne peger i forskellige retninger, så ingen overordnet konklusion kan drages.

Koblingen mellem de forskellige motivationsformer er teoretisk meget interessant, og der mangler i høj grad mere empirisk viden på dette felt. Eksempelvis findes en meget stor litteratur om crowding-out idéen, men kun begrænset empirisk viden. I dette studie findes ingen korrelation mellem høj PSM og betalingsvillighed. Men setup’et er heller ikke ideelt, idet det ikke var relevant at inkludere bonusordninger som en del af jobpakkerne.

6.1 Nogle forbehold³⁷

Det er notorisk vanskeligt at beregne betalingsvilligheden for hypotetiske goder, og derfor er det relevant at nævne en række forbehold i forbindelse med analysen.

Dels kan det være vanskeligt for respondenterne at forholde sig til hypotetiske valgsituationer, og dels tvinges respondenterne til at vælge mellem de angivne goder så tilvalg af ét gode bliver mere eller mindre automatisk fravalg af andre goder.

Selvom dette er et af de første studier af sin art, hvor tilgangen med vignetter anvendes til at beregne et trade-off mellem løn og andre goder relateret til job, så er estimation af betalingsvillighed, baseret på samme tilgang som anvendt her, blevet benyttet i talrige andre sammenhænge, blandt andet inden for vurdering af værdien af rent miljø. Der er tillige en omfattende litteratur, som handler om mulige fejlkilder i forbindelse med denne type studier, fx List (2001).

³⁷ En del af diskussionen i dette afsnit er meget teknisk, og kan springes over.

Et velkendt problem kaldes for "hypothetical bias" (hypotetisk skævhed), hvilket referer til, at betalingsvilligheden ofte bliver for høj, fordi respondenterne betaler med "hypotetiske penge", og derfor agerer anderledes end de ville gøre, hvis de stod i en *real life* situation. For at imødekomme denne mulige *hypothetical bias* foreslår List (2001), at man medtager en ganske lang introduktionstekst, der advarer respondenterne mod at overvurdere sin vilje til at betale for det pågældende gode. List (2001) foreslår konkret, at respondenterne advares mod sådan en hypotetisk skævhed, og han giver et konkret eksempel med en meget lang introduktionstekst – såkaldt "cheap talk". I undersøgelsen her blev respondenterne også stillet over for en ganske lang introducerende tekst, se Appendiks B. Der blev ikke inkluderet en eksplicit advarsel mod hypotetisk bias, men følgende tekststykke blev inkluderet for at imødekomme de velkendte problemer med hypotetisk skævhed:

Selvom jobpakkerne er opdigtede, vil vi gerne, at du betragter disse situationer som virkelige. Husk, at en månedlig lønforskel på fx 1.500 kr. bliver til 18.000 kr. om året. Overvej om du hellere vil have mere i løn, eller om du gerne vil have lidt mindre i løn mod til gengæld at få mere af fx sundhedsordning, efteruddannelse eller personalegoder. Overvej også nøje forskellene i de ugentlige arbejdstimer.

Det forekommer alligevel meget sandsynligt, at vi også her har *hypotetisk bias*, navnlig i forhold til værdisætningen af sundhedspakken og efteruddannelse. At "cheap talk" ikke altid løser problemer med hypotetisk bias findes i øvrigt også af bl.a. Ladenburg & Olsen (2010).

En alternativ forklaring på de meget høje gennemsnitlige betalingsvilligheder kan være, at antallet af timer er centralt for mange respondenter, og dette kan drive de øvrige estimater op.³⁸

Der er et væsentligt forbehold, der knytter sig til fordelingsantagelsen. Tilgangen her følger standard-tilgangen i litteraturen, Revelt and Train (1998), hvor der anvendes en parametriske tilgang, der kræver valg af en fordeling, og her er normalfordelingen den hyppigst anvendte. Normalfordelingen er kendetegnet ved at være symmetrisk omkring middelværdien. Desuden er den defineret fra "minus uendelig" til "plus uendelig". Det betyder, at når man vælger denne normalfordelingsantagelse, så får man altid en andel af respondenterne, der får en negativ betalingsvillighed og en andel, der får en positiv betalingsvillighed. I nogle situationer giver dette god mening, men ofte vil det give nogle resultater i enderne af fordelingerne, der nødvendigvis skal fortolkes pragmatisk. I tilfældet her findes eksempelvis, at nogle får en negativ pris for at arbejde en time mere. Et sådant resultat skal naturligvis ikke fortolkes således, at nogle respondenter er villige til at betale for at arbejde en time mere om ugen.

Frem for at antage, at betalingsvilligheden er normalfordelt, kunne man vælge en anden fordeling. Man kunne fx antage en log-normal fordeling og på den måde begrænse betalingsvilligheden til at være positiv, idet log-normalfordelingen er kendetegnet ved at være defineret fra nul og til "plus uendelig". Som nævnt i Revelt and Train (1998) giver denne tilgang of-

³⁸ Hvis der kun skeles til ét gode, som altid vælges, hvor det er højest, kaldes præferencerne for lexicografiske. Dette er dog ikke tilfældet her.

te store problemer med konvergens af den simulerede likelihood-funktion og derfor anvendes her normalfordelingen. Der er dog foretaget følsomhedsberegninger, hvor betalingsvilligheden for enkelte af goderne blev antaget at være log-normalfordelte. Dette ændrede ikke væsentligt ved resultaterne. Den gennemsnitlige timepris konvergerede i dette tilfælde ikke for FOA (kvinder), mens den blev estimeret til at være endnu højere for BUPL (kvinder). Den gennemsnitlige betalingsvillighed for sundhedsordning blev estimeret til at være stort set uændret, når en log-normalfordeling blev antaget frem for en normalfordeling.

Alternativt kunne modellen estimeres med brug af en såkaldt ikke-parametrisk mixing fordeling, hvor der fastlægges nogle diskrete punkter (Heckman & Singer, 1984). I analysen her blev dette ikke valgt, idet denne løsning er betydeligt mere kompliceret at estimere i praksis. I stedet fortolkes ”negative” betalingsvilligheder pragmatisk som udtryk for et ”meget lavt” ønske om det pågældende gode.

Appendiks A – Detaljeret beskrivelse af den økonometriske metode

Den teoretisk-økonometriske model følger Revelt and Train (1998). Antag en stikprøve på N respondenter, der skal vælge mellem J alternativer i T givne valgsituationer.

Nytten som individ n får af at vælge alternativ j i valgsituation t er givet ved $U_{njt} = \beta'x_{njt} + \varepsilon_{njt}$, hvor β_n er en vektor af individ-specifikke koefficienter, x_{njt} er en vektor af observerede karakteristika relateret til individ n og/eller alternativ j i valgsituation t , og ε_{njt} angiver et fejlded, der er uafhængigt, identisk "extreme value" fordelt. Tætheden for parametervektoren β angives som $f(\beta | \theta)$, hvor θ angiver parametrene for fordelingen (her gennemsnit og standardafvigelse). Betinget på at β_n er kendt, kan sandsynligheden for at respondent n vælger alternativ i i valgsituation t , angives som

$$L_{nit}(\beta_n) = \frac{\exp(\beta_n' x_{nit})}{\sum_{j=1}^J \exp(\beta_n' x_{njt})}$$

som svarer til McFaddens conditional logitformel. Sandsynligheden for en observeret sekvens af resultater, betinget på at β_n er kendt, er givet ved

$$S_n(\beta_n) = \prod_{t=1}^T L_{ni(n,t)t}(\beta_n)$$

hvor $i(n,t)$ angiver det valgte alternativ for individ n i valgsituation t . Den ubetingede for at observere den valgte sekvens er givet ved den betingede sandsynlighed integreret over fordelingen af β :

$$P_n(\theta) = \int S_n(\beta) f(\beta | \theta) d\beta$$

Det vil sige, at den ubetingede sandsynlighed således er et vægtet gennemsnit af produkter af logitformlen.

Log-likelihood'en for modellen kan dernæst angives som

$$LL(\theta) = \sum_{n=1}^N \ln P_n(\theta).$$

Dette udtryk kan ikke løses analytisk, men kan til gengæld approksimeres ved at anvende simulated maximum likelihood. Den simulated likelihood er givet ved

$$SLL(\theta) = \sum_{n=1}^N \ln \left\{ \frac{1}{R} \sum_{r=1}^R S_n(\beta^r) \right\}$$

hvor R er antallet af replikationer, og β^r er det r 'te træk fra fordelingen for β .

Appendiks B – Detaljeret beskrivelse af vignetterne

Tidligere studier, der har forsøgt at teste, hvorvidt vignette-metoden og estimer på betalingsvillighed giver valide resultater, har fundet at der ofte er en tendens til for høje estimer på betalingsvilligheden. Dette skyldes "hypothetical bias", dvs. en skævhed, der kan komme ind, fordi man vælger mellem hypotetiske job og lønpakker, og derfor ikke tillægger omkostningen (her: lønnedgangen) tilstrækkelig vægt sammenlignet med *real life* valgsituationer.

For at undgå "hypothetical bias" foreslår List (2001), at man laver en lang introduktionstekst, som får respondenterne til at tænke sig bedre om (en tekst, der i litteraturen kaldes for "cheap talk"). I det følgende vises i kursiv den "cheap talk" der er anvendt i denne undersøgelse.

I det følgende beskrives en række tænkte situationer. Forestil dig, at du af en eller anden grund er nødt til at stoppe med dit nuværende arbejde og er nødt til at kigge efter et nyt job. Forestil dig derefter, at du får mulighed for at vælge mellem to forskellige job, som beskrives i de følgende skærbilleder.

Et eksempel på et sådant skærbillede er vist på næste side.

[eksempel – ikke vist her]

Begge de viste job er som dit nuværende, bortset fra de nævnte faktorer som står i kolonnen til venstre. I eksemplet får du 4.000 kr. mere i løn hver måned (før skat, inklusiv pension), hvis du vælger Job B frem for Job A. Til gengæld skal du arbejde fem timer mere om ugen. I Job A får du fem dages efteruddannelse om året og frugt gratis kaffe på arbejdet og avis hjem til dig selv betalt af arbejdsgiveren som personalegode. Hverken Job A eller B indeholder en sundhedsordning. Idéen er, at du skal vælge, om du foretrækker Job A eller Job B. Der er ingen "rigtige" eller "forkerte" svar – du skal blot vælge den, som du synes bedst om (også selvom du måske ikke kan lide nogen af dem).

Selvom jobpakkerne er opdigtede, vil vi gerne, at du betragter disse situationer som virkelige. Husk at en månedlig lønforskel på fx 1.500 kr. bliver til 18.000 kr. om året. Overvej om du hellere vil have mere i løn, eller om du gerne vil have lidt mindre i løn mod til gengæld at få mere af fx sundhedsordning, efteruddannelse eller personalegoder. Overvej også nøje forskellene i de ugentlige arbejdstimer.

Øvelsen gentager sig med forskellige jobtilbud hver gang.

I de følgende skemaer nævnes løn pr. måned. Du skal være opmærksom på, at det er før skat og inkl. pension. Der er taget udgangspunkt i, at gennemsnitslønnen for en fuldtidsansat pædagog ligger på ca. 30.000.

Dernæst fulgte syv vignetter (syv valgsituationer) til hver respondent. I teksten til FOA medlemmer står en henvisning til lønnen blandt social og sundhedspersonale. I begge tilfælde sondres der mellem heltidsansatte og deltidsansatte (både i introduktionsteksten og i niveauerne for timer og løn inde i vignetterne).

Niveauerne for de enkelte elementer i vignetterne kunne antage værdierne beskrevet i tabellen nedenfor:

	Niveauer
Løn pr. måned (<i>før skat og inkl. pension</i>)	Forskellige (målt i 1.000 kr)
Arbejdstimer pr. uge	(30, 35, 37, 39,5) timer/uge
Sundhedsordning:	Nej, sundhedsordning tilbydes ikke
Ubegrænset brug af fitness center og behandling af gener/smerter opstået pga. dit arbejde (kiropraktor, fysioterapeut, massør, zoneterapeut)	Ja, sundhedsordning tilbydes
Efteruddannelse	Nej, efteruddannelse tilbydes ikke
faglig relateret efteruddannelse betalt af arbejdsgiverog med fuld løn	Ja, 5 dages efteruddannelse om året Ja, 10 dages efteruddannelse om året
Personalegoder	Nej, disse goder tilbydes ikke
Fri frugt og kaffe samt betalt avis efter eget valg	Ja, disse goder tilbydes

Litteratur

- Andersen, L.B.; T. Eriksson, N. Kristensen & L. H. Pedersen (2010): *Attracting Public Service Motivated Employees. How to design extrinsic compensation packages in diverse societies*. Manuscript, AKF.
- Bonke, J. & G. Esping-Andersen (2009): Family investments in children: What drives the social gap in parenting? *The Rockwool Foundation Research Unit*, Study Paper, (26).
- Brewer, G.A. (2008): Employee and Organizational Performance. In J.L. Perry & A. Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press. Ch. 7, 136-156.
- Brewer, G.A.; S.C. Selden & R.L. Facer II (2000): Individual Conceptions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 60, 254-64.
- Brown, C. (1980): Equalizing Differences in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*, 94(1):113-134.
- Datta Gupta, N. & L. Stratton (2010): Examining the impact of alternative power measures on individual time use in American and Danish couple households. *Review of Economics of the Household*, 8:325-343.
- Deci, E.L. (1971): Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18:105-115.
- Doeringer, P. & M. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath, 1971.
- DØRS (2007): *Dansk Økonomi*. Foråret 2007.
- Eckstein, Z. & K.I. Wolpin (1989): Dynamic Labor Force Participation of Married Women and Endogenous Work Experience. *Review of Economic Studies*, 56(3) (Jul., 1989), 375-390.
- Eriksson, T. & N. Kristensen (2010): *Striking the Balance between Wages and Fringes – Eliciting Trade-offs and Sorting*. Manuscript, AKF.
- Euwals, R. & A. van Soest (1999): Desired and actual labour supply of unmarried men and women in the Netherlands. *Labour Economics*, 6:95-118.
- Finansministeriet (2000): Rekruttering og service. Finansministeriet.
<http://www.fm.dk/db/filarkiv/3445/hele.pdf>.

- Frederiksen, A., E.K. Graversen & N. Smith (2008): Overtime work, dual job holding, and taxation. *Research in Labor Economics*, 28, 25-55.
- Frederiksen, A.E; K. Graversen & N. Smith (2008): Overtime work, dual job holding, and taxation. *Research in Labor Economics*, 28:25-55.
- Frey, B.S. & R. Jegen (2001): Motivation Crowding Theory. *Journal of Economic Surveys*, 15(5):589-611.
- Gailmard, S. & J. Patty (2007): Slackers and zealots: Civil service, policy discretion, and bureaucratic expertise. *American Journal of Political Science*, 51, 873-889.
- Green, P.E. & V.R. Rao (1971): Conjoint Measurement for Quantifying Judgmental Data. *Journal of Marketing Research*, 8(3):355-363.
- Grossman, M. (2005): Education and nonmarket outcomes. *NBER working paper* 11582. Cambridge MA.
- Heckman, J.J. & B. Singer (1984): A Method for Minimizing the Impact of Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data. *Econometrica*, 52(2), 271-320.
- Houston, D.J. (2005): "Walking the Walk" of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16:67-86.
- Kreps, D. M. (1997): Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives. *American Economic Review*, 87(2):359-364.
- Kristensen, N. & L. Skipper (2009): *Effektanalyser af voksenefterskole. Analyse af indvidualeffekter samt cost-benefit analyse*. AKF Rapport. AKF Forlaget.
- Ladenburg, J. & A. Dubgaard (2007): Willingness to Pay for Reduced Visual Disamenities from Off-Shore Wind Farms in Denmark. *Energy Policy*, 35(8):4059-4071.
- Ladenburg, J. & S.B. Olsen (2010): Augmenting short Cheap Talk scripts with a repeated Opt-Out Reminder in Choice Experiment surveys. *FOI Working Paper* 2010/9.
- Lazear, E.P. & K. Shaw (2007): Personnel Economics: The Economist's View of Human Capital. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4):91-114.
- Lazear, E.P. & S. Rosen (1981): Rank-order tournaments as optimum labour contracts. *Journal of Political Economy*, 89(5) (October), 841-64.
- Lazear, E.P. (1998): *Personnel Economics for Managers*. John Wiley & Sons, Inc.

- Lazear, E.P. (2000): Performance Pay and Productivity. *American Economic Review*, 90, 1341-1361.
- Lepper, M.; D. Greene & R. Nisbett (1973): Undermining Children's Intrinsic Interest with Extrinsic Reward. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1):129-37.
- List, J.A. (2001): Do Explicit Warnings Eliminate the Hypothetical Bias in Elicitation Procedures? Evidence from Field Auctions for Sportscards. *American Economic Review*, 1(5) (December), 1498-1507.
- Oyer, P. (2008): Salary or Benefits? *Research in Labor Economics*, 28, 429-467.
- Perry, J.L. & A. Hondeghem (2008). "Editors introduction". In J.L. Perry & A. Hondeghem (red), *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press, 1-16.
- Perry, J.L. & L.R., Wise (1990): The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50:367-73.
- Revelt, D. & K. Train (1998): Mixed Logit with Repeated Choices: Households' Choice of Appliance Efficiency Level. *Review of Economics and Statistics*, LXXX(4):647-657.
- Rosen, S. (1974): Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. *Journal of Political Economy*, 82(January/February):34-55.
- Staw, B. M. (1989): Intrinsic and Extrinsic Motivation. In H. Leavitt; L. Pondy & D. Boje, eds., *Readings in managerial psychology*, 4th ed. Chicago: University of Chicago Press, 1989, 36-71.
- Stern, S. (2004): Do Scientists Pay to be Scientists? *Management Science*, 50(June):835-853.
- Train, K. (2003): *Discrete Choice Methods with Simulation*. Cambridge University Press.
- Trepartsudvalget (2006): *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet*. Rapport fra Trepartsudvalget, Bind 1 og 2.
- Wright, B.E. (2008): Methodological Challenges Associated with Public Service Motivation Research. In (red) J.L. Perry & A. Hondeghem, *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. Oxford University Press.

English Summary

Purpose

Fringe benefits and job characteristics can be used to attract skillful workers. However, it is generally unclear which fringe benefits and characteristics employees demand and in particular how much they value these compared to wages. In this study a new method is proposed, which seek to disentangle the employees willingness to pay for fringe benefits. The method is, basically, new wine on old bottles as it is well-known in other disciplines of economics. However, it has never before been used to estimate the trade-off between wages and fringes.

Metodology

Existing arrangements of fringe benefits are usually not closely related to the value employees attach to any fringe. Instead, they are based on how much they cost. The willingness-to-Pay methodology makes it possible to estimate the value employees attach to any fringe benefit or job characteristics.

Ideally, one would like to observe real data o choices made by employees. One would need detailed data on the entire remuneration package offered to the employee as well as all alternative packages that he or she could have chosen but decided to turn down. However, such data do not exist.

Instead, we here ressort to vignettes that describe hypothetical choice experiments. Respondents choose between one of two hypothetical job-packages. Such experiments are offered each respondent seven times, each time with new values describing the job. This provide us with variation in data that can be used to estimate willingness to pay for the attributes included in the hypothetical job-packages.

Data are collected through web-based surveys of memebers of two Danish unions, FOA og BUPL. Altogether about 2000 respondents.

Main results

The main results are can be divided into two. Results related to weekly work hours and other results.

The main results related to weekly work hours are:

- Between half and one one fourth of the respondents will agree to working an extra hour per week for the wage they currently receive.
- About half and up to 2/3 will agree to work an extra hour if the wage corresponds to the current overtime pay.
- Women are less ask higher wages that men in order to work more hours.
- Women employed part-time are more interested in working an extra hour per week than are full-time workers.

- Women with children aged less than 6 years are less interested in working extra hours.
- Women with strong health are more willing to work an extra hour per week.
- Women approaching retirement age are less willing to work an extra hour per week.

The main results that are *not* related to wages are:

- A health package and on-the-job training are in very high demand, i.e. they have a very high Willingness-to-Pay associated with them.
- The variation in the above result is large. Notably, men have a lower willingness to pay for on-the-job training than do women.
- On average, the willingness to pay for "fruit, coffee and a daily newspaper is not significantly different from zero.



Løn, arbejdstimer og personalegoder

I de kommende år vil kampen om arbejdskraft tilspidises. Den offentlige sektor kan generelt ikke konkurrere på lønnen, så det er en god idé at overveje, hvordan man på anden vis kan tiltrække og fastholde medarbejdere ved hjælp af attraktive jobkarakteristika og personalegoder. Derudover kan en del af løsningen på den manglende arbejdskraft måske findes i at øge den ugentlige arbejdstid. I denne rapport anvendes en analysemetode, der gør det muligt at sætte kroner og øre på, hvad en ekstra time om ugen skal koste, samt hvor stor efterspørgslen efter efteruddannelse, sundhedsordning og personalegoder er blandt medlemmer af FOA og BUPL.

Undersøgelsen viser, at mænd i gennemsnit er mere villige til at arbejde en time mere om ugen end kvinder. Hvis betalingen for en ekstra times arbejde svarer til den nuværende normaltimeløn, så viser beregningerne, at 38% af kvinderne i FOA og 26% af kvinderne i BUPL ønsker at arbejde en time mere. Blandt mændene er interessen markant højere, idet henholdsvis 46 og 47% af mændene i FOA og BUPL vil arbejde en time mere til den nuværende timeløn.

Undersøgelsen viser desuden, at medlemmerne af FOA og BUPL har stor betalingsvillighed for efteruddannelse og sundhedsordning, mens ønsket om personalegoder, såsom avisordning, er lavt for de fleste medlemmer.