

## De lavtlønte idealistene

Karine Nyborg, førsteamanuensis, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo

*Mange jobber i helsesektoren er preget av lav lønn og åpenbart samfunnsnyttige arbeidsoppgaver. En slik kombinasjon tiltrekker seg utmerkede helsearbeidere – folk som ikke primært er ute etter å tjene penger, men som ønsker å kunne være til nytte for andre. Problemet er at de blir for få, og for slitne.*

En britisk økonom fortalte meg en gang om en samtale han hadde med jordmoren like etter at hans første barn var kommet til verden. Min kollega var overveldet over den hjelpsomhet og kompetanse han hadde møtt hos sykepleierne på vakt, og mente det var en skam at de ikke fikk bedre betalt. ”Ja,” svarte jordmoren, ”men du vet, blir lønnen for god, risikerer vi å få feil folk hit”.

Kommentaren er egnet til å forvirre en økonom. I økonomisk teori antar vi nokså rutinemessig at *alle* er ”feil folk”, i den forstand at de er mer opptatt av penger og egne interesser enn av, for eksempel, yrkes stolthet og yrkesetikk. *Homo Oeconomicus*, det økonomiske menneske, er den enkleste, men også mest brukte modellen for menneskelig atferd i økonomiske analyser. *Homo Oeconomicus* er lynende intelligent, men fullstendig asosial og amoralsk: Han er kun interessert i egen tilgang til private og offentlige goder, samt å anstrenge seg minst mulig. Anstendighet, plikt, moral og endog sosial aksept er irrelevante begreper for ham – vel og merke så lenge han ikke tjener noe på dem.

Som arbeidstaker gjør *Homo Oeconomicus* en utmerket jobb, forutsatt at innsatsen hans blir målt, kontrollert og fullt ut premiert. Men har han arbeidsoppgaver der innsatsen ikke kan observeres eller måles av sjefen, eller han av andre grunner ikke vil få betalt for strevet, ser han straks sitt snitt til å sluntre unna – helt uavhengig av hvilke konsekvenser dette måtte ha for andre. Er han ansatt på fast lønn, slik at betalingen ikke påvirkes av egen innsats, vil han jobbe akkurat hardt nok til ikke å få sparken, men heller ikke mer. *Homo Oeconomicus* som lege på operasjonsstua, som sykepleier ved medisinstasjonen, eller hjelpepleier som steller slagpasient uten taleevne, må dermed være pasientens verste skrekk.

Allikevel: Enhver som har tilbrakt litt tid på et sykehus eller sykehjem, vet at selv om det nok finnes slike ansatte, så er de langt fra typiske. Yrkesetikk og yrkes stolthet står sterkt blant helsepersonell; unntakene vi av og til leser om i avisene er nettopp dette – unntak. *Homo Oeconomicus*-modellens prediksjoner er i det hele tatt knapt til å kjenne igjen i helsesektorens virkelighet: For eksempel tilsier modellen at fast ansatte allmennpraktikere med sterkt oppsigelsesvern, en type stilling som for få år siden var vanlig i Norge, knapt ville løfte en finger for å hjelpe pasientene sine; videre at enhver lege eller sykepleier uten å nøle ville feilbehandle pasienter, dersom de tjente penger på det og feilbehandlingen ikke kunne oppdages. Slike prediksjoner er rett og slett for ekstreme til å fungere som utgangspunkt for vitenskapelig analyse. Innen helseøkonomisk litteratur har det derfor blitt stadig vanligere å modifisere *Homo Oeconomicus*-modellen ved å anta at helsepersonell, og da spesielt leger, bryr seg om pasientens helse, eller mer generelt, pasientens velferd.

Spørsmålet er likevel om det er god vitenskap å endre den økonomiske teorien *ad hoc* hver gang prediksjonene stemmer dårlig med empiri, mens vi ellers beholder teorien uendret. Er det, for

eksempel, rimelig å bare *anta*, a priori, at helsepersonell er en annen og mer altruistisk type mennesker enn bakere og aksjemeklere? Bakere kan vel også ha yrkesstolthet og moral?

I et notat nylig utgitt av Helseøkonomisk Forskningsprogram ved Universitetet i Oslo, HERO (se [http://www.hero.uio.no/publicat/2008/2008\\_1.pdf](http://www.hero.uio.no/publicat/2008/2008_1.pdf)), foreslår Kjell Arne Brekke og jeg en enkel, generell økonomisk modell for arbeidsmotivasjon. Vi antar at arbeid ikke bare motiveres av ønsket om å tjene penger (til minst mulig anstrengelse), men også av et ønske om å være *viktig for andre*. Jo mer ens egen innsats bidrar til andre menneskers velferd, jo viktigere føler en seg. Styrken i ønsket om å være viktig, relativt til andre hensyn som penger og fritid, kan imidlertid variere mellom personer, og noen er kanskje overhodet ikke opptatt av det. En slik enkel justering av *Homo Oeconomicus*-modellen fører til en rekke interessante konklusjoner – for eksempel når det gjelder rekruttering av helsepersonell.

I de aller fleste jobber vil den ansattes innsats bety noe for andre menneskers velferd: Hvis sykepleieren slurver, kan pasientens helse lide. Hvis bakeren slurver, får kunden dårligere brød. En person som ønsker å være viktig, får mer igjen for å jobbe enn bare lønn – i tillegg kommer noe vi kan tenke på som en selvbildegevinst, eller en følelse av mening, og dette kan være tilfellet nær sagt uansett hva slags arbeid vedkommende har. Men i hvilken grad et ønske om å være viktig faktisk vil endre arbeidstakerens atferd, avhenger av *hva slags type avlønning* han eller hun har. La oss derfor se på to eksempler på jobber med ulik belønningsstruktur: En selvstendig næringsdrivende baker, og en offentlig ansatt sykepleier på fast lønn (og la meg for enkelhets skyld kalle dem begge "han").

Bakerens inntekt er avhengig av hvor mye han baker, og hvor fornøyde kundene er med bakervarene. Bakeren har derfor et økonomisk insentiv til å jobbe hardt. Hvis han i tillegg er opptatt av å være viktig for andre, vil han ikke da jobbe enda hardere? Det viser seg faktisk at svaret er nei. Når bakeren maksimerer sin profitt, gjør han allerede hva han kan for kundenes velferd. Markedsmekanismen tar hensyn til kundenes tilfredshet via den prisen de er villige til å betale for bakerens varer. Å ta hensyn til kundene "en gang til" i form av en selvbildegevinst kan nok gi bakeren personlig glede, men vil ikke endre hans atferd, siden markedet allerede i utgangspunktet har gitt ham "riktige" insentiver. Dette er helt i tråd med det berømte sitatet om markedets usynlige hånd fra Adam Smiths *Wealth of Nations*: "It is not from the benevolence of the butcher, the brewer, or the baker, that we expect our dinner, but from their regard to their own interest".

Hva så med sykepleieren? La oss anta at det ikke (fullt ut) er mulig for ledelsen eller andre ansatte å måle hvor god jobb han gjør – for eksempel fordi pasientene er demente, svært unge, eller av andre grunner ikke kan rapportere på troverdig. Er sykepleieren av *Homo Oeconomicus*-typen, vil han da anstrenge seg så lite som mulig, selv om det går ut over pasientene. En sykepleier som også har et ønske om å være viktig for andre, vil derimot, i alle fall til en viss grad, anstrenge seg for pasientenes beste. Hans lønn er uavhengig av hvor god jobb han gjør; et ønske om å være til nytte (eller yrkesstolthet, om en vil) vil derfor trekke atferden i en annen retning enn de økonomiske insentivene han står overfor.

Det er interessant å merke seg at Adam Smith, som nok er mest kjent for idéen om den usynlige hånd gjengitt over, heller ikke var fremmed for en slik tanke: I *Moral Sentiments*, utgitt i 1759, 17 år før *Wealth of Nations*, skriver han: "How selfish soever man may be supposed, there are evidently some principles in his nature, which interest him in the fortune of others, and render their happiness necessary to him."

For samfunnet vil det ikke spille så stor rolle hvem som blir bakere: De økonomiske insentivene i markedet innebærer at alle, uavhengig av om de er opptatt av å være viktige for andre, kan forventes å gjøre en god jobb – ved å maksimere sin profitt. Derimot ville det være særdeles uheldig dersom *Homo Oeconomicus* fikk jobb som sykepleier. En måte å unngå det på, er simpelthen ved å la lønnen være så lav at han ikke er interessert i å søke.

*Homo Oeconomicus* kan i utgangspunktet godt tenkes å finne sykepleieryrket attraktivt. Samvittighetsløs som han er, vil det ikke plage ham om han gjør en dårlig jobb, så lenge han beholder jobben; derfor kan han utnytte at fast lønn gir mulighet til å sluntre unna uten at det straffer seg økonomisk. (Her kan det riktignok innvendes at den sosiale kontrollen blant sykepleiere neppe tillater særlig mye unnasluntring; men tenk på en sykepleier som stort sett arbeider alene, og husk også at *Homo Oeconomicus* ikke bryr seg om sosial aksept!) Er sykepleierlønnen dårlig, vil han foretrekke å bli baker, jobbe hardere, og tjene mer penger. Hvis sykepleierlønnen derimot er like høy som inntekten han ville hatt som baker, vil han foretrekke sykepleie: Da kan han anstrenge seg mindre, uten at det gir mindre betaling.

En person som er svært opptatt av å være til nytte, vil derimot anstrenge seg hardt hvis han får jobb som sykepleier. Vel vil det være slitsomt, men han vil kunne tenke på seg selv som viktig for andre, og synes det er verdt strevet. Er han opptatt nok av å være viktig, vil han derfor foretrekke sykepleieryrket, selv om han kunne tjent mer penger som baker.

Mellom disse to kan vi tenke oss en type som er *litt* opptatt av å være til nytte. Sluntrer han unna i en sykepleierstilling, vil han få dårlig samvittighet. Gjør han en ordentlig jobb som sykepleier, får han gleden av å være til nytte, men denne selvbildegevinsten er, for ham, ikke stor nok til å forsvare slitet, sammenliknet med pengene han kunne tjent hvis han jobbet like hardt som baker. En slik middels motivert type vil derfor foretrekke bakeryrket.

Er lønnen til sykepleierne høy nok, vil altså både de *mest* og de *minst* motiverte foretrekke sykepleieryrket, men av ulike grunner. En umotivert, samvittighetsløs sykepleier vil antakelig gjøre mer skade enn gagn. Fra samfunnets side vil det være langt å foretrekke at slike folk holder seg i markedsbaserte jobber med prestasjonsmåling og prestasjonslønn, der de økonomiske insentivene sørger for at de oppfører seg skikkelig. Men for å få det til, må det altså lønne seg mest, rent økonomisk, å jobbe i markedet.

Ulempene ved å holde sykepleiernes lønn lav er likevel åpenbare. For det første kan det virke urimelig og urettferdig å utnytte motiverte personers offervilje ved å gi dem lav lønn for hardt arbeid. For det andre vil det generelt ikke bli mange nok sykepleiere på denne måten. Og det kan hende at de sykepleierne som blir rekrutterert, etter en tid blir utslitt og slutter i yrket. Lav sykepleierlønn fører altså til en situasjon med få, men meget pålitelige sykepleiere – som til gjengjeld utnyttes til det ytterste.

Innebærer resonnementet vårt at myndighetene bør motstå sykepleiernes krav om høyere lønn, for å unngå en strøm av dårlige sykepleiere inn i offentlig sektor? Dette har vi ikke forsket på. Min gjetning er likevel at sykepleierlønnen i offentlig sektor foreløpig befinner seg langt under det nivået som burde gi grunn til slik bekymring. I Oslo kommune er minste regulativlønn for en sykepleier med tre års utdanning snaut 267 000 kroner; i Spekter-området (tidligere NAVO) er regulativlønn for en

sykepleier med 10 års ansiennitet 320 000 kroner. Dette vil neppe, selv etter en viss lønnsøkning, være særlig forlokkende for folk som primært er opptatt av penger.

Det finnes likevel en annen strategi myndighetene kunne bruke for å tiltrekke seg pålitelige folk, og som samtidig kunne begrense problemene med utbrenthet og utslitthet. Hvis folk trekkes til et yrke fordi de ønsker å være til nytte for andre, bør man i det minste legge til rette for at de faktisk skal kunne føle seg nyttige. Dette har ikke bare med egen innsats å gjøre, men også med utstyr og tilrettelegging fra arbeidsgivers side; for eksempel tilstrekkelig utstyr til pasientundersøkelse og behandling, et godt administrativt støtteapparat, og muligheter for kurs og kompetanseheving. Hvis sykepleieren går hjem etter endt arbeid, dag etter dag, med en følelse av utilstrekkelighet, er det lite trolig at innsatsviljen vil vare ved over tid. Bedre muligheter til å gjøre en god jobb vil være av størst interesse nettopp for dem man ønsker å tiltrekke – de motiverte.

Sammenlikningen av yrkene baker og sykepleier ovenfor halter strengt tatt noe, i og med at sykepleieryrket krever lengre utdanning. For så vidt er det heller ikke yrke som sådan som er viktig for resonnementet. Det sentrale er hvorvidt arbeidstakeren belønnes ut fra egen innsats. Hvis innsats og kompetanse belønnes fullt ut av markedet, vil både motiverte og umotiverte personer gjøre en god jobb; hvis den enkeltes innsats ikke er målbar, eller den ansattes lønn av andre grunner ikke påvirkes (fullt ut) av egen innsats, vil en motivert person (dvs. en som ønsker å være til nytte) gjøre en bedre jobb enn en umotivert.

Merk at dette ikke uten videre er et argument for mer prestasjonslønn. Hvis viktige sider ved den enkeltes innsats faktisk ikke *kan* måles og kontrolleres, kan innføring av prestasjonslønn skape flere problemer enn det løser. Hvis man for eksempel skulle finne på å trekke sykepleiere i lønn for hvert liggesår som oppstår på avdelingen, mens andre viktige oppgaver, f.eks. omsorg for døende, ikke premieres, kan innslaget av prestasjonslønn vri innsatsen mellom oppgaver på en utilsiktet måte, uten at total innsats nødvendigvis øker.

Det er forøvrig mange yrker der samfunnshensyn krever stor pålitelighet og personlig integritet hos yrkesutøverne. Sykepleier er ett eksempel. Politiker er et annet. I noen land er en posisjon som politiker forbundet med høy inntekt, frynsegoder og et mylder av personlige fordeler. I Norge er politikeres inntekt ikke spesielt høy, sammenliknet med alternative jobbmuligheter, og vi har strenge regler som skal hindre politikere i å motta personlige fordeler. Det hevdes av og til at dette hindrer rekruttering av de største talentene til politikken. Fordelen er, tross alt, at vi får politikere som er mer interessert i politikk enn i penger og personlige fordeler.

Og når vi først er inne på andre eksempler: Det har ofte forundret meg at næringslivet ikke synes mer opptatt av dette hensynet når de utformer belønningssystemer for bedriftsledelsen. Sterke pengemessige insentiver vil ikke bare øke bedriftens tilgang på interessenter til ledende stillinger; det kan også tenkes å trekke til seg folk som vil være tilbøyelige til å sette egne interesser foran bedriftens.

Økt lønn kan altså øke rekrutteringen, men også påvirke hva slags folk som rekrutteres. Jobber som krever evne til å sette egne behov til side, bør antakelig ha noe lavere lønn enn andre jobber med sammenliknbare kompetansekrav: Bli lønnen for god, kan en rett og slett tiltrekke seg feil folk, slik jordmoren påpekte overfor min britiske kollega. Dette gjør det imidlertid enda viktigere at

arbeidsgiver tar godt vare på folkene sine, og skaffer til veie de ressursene som trengs for at de faktisk skal kunne gjøre en god jobb.