



Senterpartiet får 200.000 kroner i bot av Økokrim, og dermed er vel jordbruksoppgjøret for 2010 mer eller mindre avsluttet.

SR-Bank-resultat med sur bismak
DEBATT 2. DEL side 25

Han er skarp. Ambisiøs. Et konkurransemenneske. Glad i tall. Analytisk anlagt. Han velger seg finans.

For mange flinke folk i finans

Ola Kvaløy
professor i økonomi,
Handelshøgskolen
ved UiS



LIV OG LEVEBRØD

HAR DU også tenkt at litt for mange av våre beste menn (nei, ikke så mange kvinner) ender opp som aksjemeglere, finansanalytikere, porteføljeforvaltere, investeringsrådgivere, og så videre? Viktig arbeid – for all del. Men ender talentene opp der de gir høyest avkastning – for å bruke finansterminologien?

Ikke nødvendigvis. Arbeidsmarkedet kan noen ganger svikte samfunnets interesser.

La oss ta en omvei: Vi lever i det vi kaller en markedsøkonomi. Likevel er det veldig mange varer og tjenester som ikke omsettes i markedet. I markedet er hver handel velsignet med en pris. Internt i bedrifter og organisasjoner har imidlertid prismekanismen dårlige kår. Du sender ikke faktura hvis sjefen ber deg levere en rapport innen mandag morgen. Du ber ikke om betaling hvis kollegaen din ber om hjelp til å fylle ut det nye skjemaet for reiseregninger.

Hva er det da som får deg til å gjøre det?

I MARKEDET er det enkelt. Tjenestene har en pris, og jo høyere pris du får, jo mer ønsker du å selge. Denne prismekanismen – som Adam Smith kalte den usynlige hånd – sørger for effektiv fordeling av ressurser. Innsats og kapital finner raskeste vei til maksimal avkastning.

Internt i bedrifter og organisasjoner derimot, må mer synlige hender sørge for effektiv ressursbruk. Bedrifter må spore sine ansatte til innsats, uten at det settes en pris på hver lille tjeneste som utføres. Du leverer rapporten innen mandag morgen. Hvorfor? Jo, fordi sjefen ber om det (autoritet), eller fordi det forventes at du står på (kultur/normer), eller fordi du faktisk tror du får betalt for det (omdømme/prestasjonslønn), eller rett og slett fordi du elsker jobben (indre motivasjon).

I over 200 år har økonomenes



VERDISKAPERE: «Talenter som er opptatt av penger og prestasjoner kan ha mye å gi til det offentlige», skriver Ola Kvaløy.

Arbeidsmarkedet kan noen ganger svikte samfunnets interesser.

hovedbeskjeftigelse vært å studere hvordan markedet fungerer, og hva som gjør at markedet noen ganger svikter. Først de siste 30 årene har vi begynt å interessere oss for økonomisk organisering og insentiver internt i bedrifter. Og vi aner en interessant sammenheng her: Forskjeller i belønningssystemer kan bidra til markedssvikt. Arbeidskraften brukes ikke der den kaster mest av seg.

PRESTASJONSLØNN er svært utbredt i finansnæringen, mens det er mer eller mindre fraværende i offentlig sektor. Næringer som har høy grad av prestasjonsbasert lønn tiltrekker seg de som har mest å tjene på dette, altså de mest talentfulle. Hvis vi antar at vår mann (skarp, analytisk, glad i tall) vil være mer verdiskapende som mattelærer i sjette klasse enn som investment consultant i GP Corporate kan disse forskjellene i belønningssystem gi en uheldig allokering av ressurser, eller sløsing på godt norsk. Han velger seg finans.

Nå er det heldigvis slik at interessante offentlige stillinger evner å tiltrekke seg dyktige folk. Dette både fordi det kan være et karrieresteg til bedre betalte stillinger i det private,

men også fordi en ser det som meningsfullt og interessant å jobbe i offentlig sektor. Det er heller ikke alle som lar seg motivere av penger. For noen kan prestasjonslønn virke fremmedgjørende og fortrenge den indre motivasjon man har til å gjøre en god jobb.

Men kunnskapsintensive stillinger i offentlig sektor kan ikke bare basere seg på idealister. Talenter som er opptatt av penger og prestasjoner kan ha mye å gi til det offentlige.

Vi trenger derfor en økt forståelse for at høykompetent arbeidskraft i offentlig sektor må gis konkurranseverdige betingelser – og enda viktigere: lønnsnivået må kobles til prestasjoner. Skal man løse utfordringene i NAV, styrke kompetansen i våre direktorater og tilsyn, eller fremme offentlig tjenesteyting, så må man tørre å ta i bruk hele spekteret av belønningssystemer. Dette innebærer brattere lønnsstiger, tydeligere karriereveier og vilje til prestasjonslønn og bonuser i enkelte type stillinger.

EN MÅTE å øke insentivene i en organisasjon på er å øke lønnsforskjellene. Høyere lønn til ledere eller spesialister gis ikke bare for å motiv-

ere disse, men for å motivere alle dem som kan tenke seg å bli leder, spesialrådgiver eller seniorkonsulent. Større lønnsforskjeller gis heller ikke bare for å motivere dem som allerede er i organisasjonen. Enda viktigere er det å tiltrekke de som liker at innsats blir belønnet, og som i dag velger seg finans.

For de innvidde begynner sikkert New Public Management (NPM) lampene og varsle. NPM foreskriver økt bruk av målstyring og prestasjonslønn i offentlig sektor, og kan sies å være en del av arven fra 1980-tallets liberaliseringsbølge. NPM har hatt stor innvirkning på måling og telling (les: tellekanter), men har hatt mindre å si for lønnsstrukturen. Lønnsforskjellene øker i Norge, men da primært i privat sektor. Dermed øker flyten av talent fra kateter til meglerbord.

Dette er en utfordring for alle som er glad i den skandinaviske velferdsmodellen. Vi ønsker ikke for store lønnsforskjeller. Men vi er opptatt av å ha en sterk og konkurransedyktig offentlig sektor. Et effektivt byråkrati, gode lærere, velfungerende offentlige tjenesteyting. Da må vi tåle å ta opp konkurransen med finansnæringen og resten av privat sektor.

LIV OG LEVEBRØD

MANDAGER SKRIVER:



PER FUGELLI



OLA KVALØY



SOFIE BRAUT



KNUD KNUDSEN



INGERID BØ



MARI REGE



Stavanger Aftenblad arbeider etter Vær Varsomplakatens regler for god presseskikk. Den som mener seg rammet av urettmessig avisomtale, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen.

Pressens faglige utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk presseforbund. Organet som har medlemmer fra presseorganisasjonene og fra allmenheten, behandler klager mot pressen i presseetiske spørsmål (trykt presse, radio og fjernsyn).

Adresse: Rådhusgt. 17,
Postboks 46, Sentrum 0101 Oslo.
Telefon 22 40 50 40.
Telefaks 22 40 50 55.
E-post: pfu@presse.no.

Aftenbladet betinger seg retten til å publisere i alle Aftenbladets mediekanaler, herunder å legge stoffet inn i et elektronisk arkiv, eller andre databaser som avisen samarbeider med. Unntak fra dette må avtales skriftlig. Publiseringvilkårene gjelder for såvel honorert som ikke honorert stoff.