

Analyse | kraka

14. februar 2024

Aftalt lønløft lukker kun delvist offentligt løngab

Af Niels Storm Knigge

Med lønløftet vil regeringen imødegå de rekrutteringsudfordringer, som udvalgte jobfunktioner i det offentlige oplever. Analysen viser, at det aftalte lønløft overordnet set kun delvist matcher udviklingen i løngabet til den private sektor i perioden 2016-2023.

- De offentlige lønninger er med reguleringsordningen bundet til den private lønvækst, opgjort ved det implicitte lønindeks. Ordningen bidrager til, at lønvæksten i de offentlige sektorer historisk har fulgt den private målt ved de implicitte indeks, og gør at hovedparten af et evt. løngab lukkes med nogle års forsinkelse.
- Der findes dog også andre måder at måle løn på end de implicitte indeks. Det standardberegnete indeks måler mere eksplicit, hvad lønvæksten er for en bestemt type arbejdskraft i hver sektor.
- Ved det standardberegnete indeks er de private lønninger løbet fra de offentlige i perioden fra 2016 til 2023. Denne analyse viser, at forskellen er godt 19 mia. kr. i årlig løn, hvilket er 12½ mia. kr. større end forskellen målt ved det implicitte lønindeks.
- Det aftalte lønløft lukker ca. 85 pct. af dette ekstra gab i den kommunale og regionale sektor, men ikke gabet i den statslige sektor.
- Det er uvist, hvilken rolle den viste lønudvikling har haft for størrelsen af rekrutteringsudfordringerne, og i hvor høj grad lønløftet afhjælper disse udfordringer.

Kontakt

Ledende økonom
Niels Storm Knigge
Tlf. 4076 7623
E-mail nsk@kraka.dk



Deloitte

Kraka er finansieret af Realdania, Deloitte og en række øvrige bidragsydere. Se kraka.dk

Lønloft på 6,8 mia. ved politisk aftale i december 2023

Aftalen kulmination på års debat om offentlig løn

Analysen påpeger uklarhed om hvad lønudvikling er

12½ mia. forskel i off. løngab afhængig af type af lønindeks

Metodeforskel væsentlig ift. rekruttering

1. Resume

I begyndelsen af december 2023 annoncerede regeringen en trepartsaftale om et lønloft for udvalgte grupper af offentligt ansatte på i alt 6,8 mia. kr. Lønloftets detaljer skal udmøntes mellem aftaleparterne i overenskomstforhandlinger i 2024 og være fuldt indfaset i 2026.

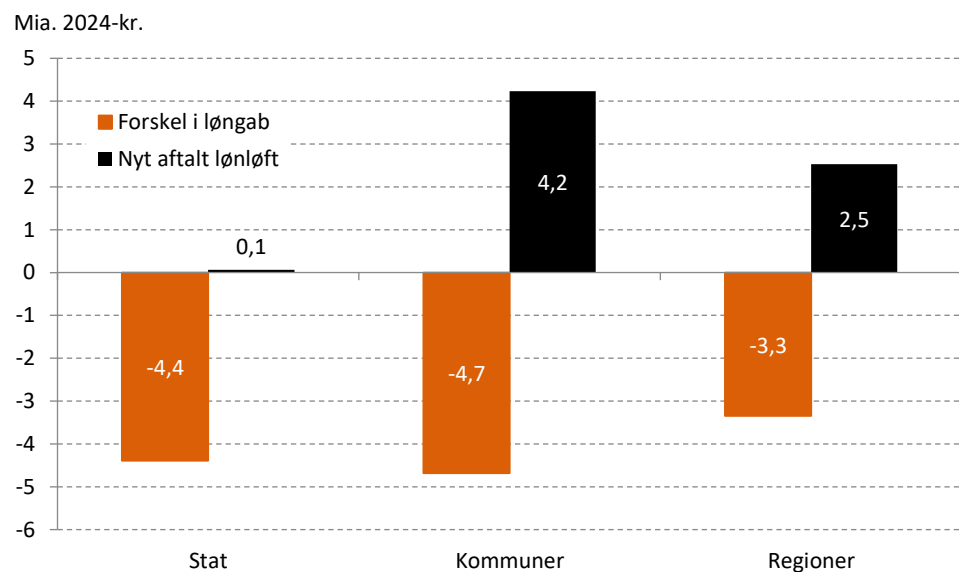
Aftalen om et lønloft er kulminationen på flere års debat om lønniveauet i den offentlige sektor, som bl.a. førte til sygeplejerskekonflikten i 2021 og til en Lønstrukturkomite, der skulle kulegrave lønningerne i det offentlige.

Debatten om offentlig løn har også afsløret uklarhed om, hvad lønnen og lønudviklingen egentlig er. Denne analyse viser en stor forskel i lønudviklingen, afhængig af hvilken af de typer af lønindeks, som Danmarks Statistik udregner, som man bruger. Forskellen er vigtig, fordi der i overenskomstsyste­met er indbygget en reguleringsordning, der automatisk binder den offentlige løn til den private løn, hidtil opgjort ved det implicitte lønindeks. Med den netop indgående OK24 for det statslige område skiftes indeks fra 2025.

Analysen viser, at der er stor forskel i løngabet mellem den private og den offentlige sektor, afhængig af om man bruger det løn, fordelt på knap 4½ mia. i staten, godt 4½ mia. i kommunerne og godt 3 mia. hos implicitte lønindeks eller det standardbereg­nede lønindeks, jf. figur 1. I alt er der for perioden fra 2016 til 2023 opstået en forskel i løngab mellem de to indeks på næsten 12½ mia. årligt. Det aftalte lønloft på 6,8 mia. kr. udgør dermed godt halvdelen af det samlede offentlige løngab i perioden, og kun i kommuner og regioner.

Forskellen er væsentlig, når det handler om rekruttering, da det standardbereg­nede indeks i højere grad sammenligner, hvad personer med sammenlignelige kompetencer tjener i hhv. privat og offentlig sektor. Hvis lønnen for sammenligneligt arbejde i det offentlige har udviklet sig svagere end i det private, kan det øge rekrutteringsproblemet.

Figur 1 Forskelle i løngabets udvikling 2016-2023 mellem indekstyperne omregnet til mia. kr.



Anm.: Det angivne mia. beløb omregner forskellen på baggrund af lønsummen i den offentlige delsektor i 2022, omregnet til 2024-priser via PL-reguleringstal, da beløbene i aftalen om nyt lønloft er i 2024-priser.

Kilde: Statistikbanken ILON12, ILON22, ILON42, ILON52, SBLON1 og OFF26 samt Regeringen.

2. Ekstraordinært lønløft lukker delvist løngab fra perioden 2016-2023

Aftale om lønløft på 6,8 mia. kr.

Regeringen meldte 4. december 2023 ud, at de havde lavet en aftale om en udmøntning af en samlet ramme på 6,8 mia. kr. til en forøgelse af lønnen for udvalgte medarbejdergrupper i den offentlige sektor. Aftalen er resultatet af det politiske løfte, som Socialdemokratiet gav op til valgkampen i 2022 om at afsætte 3 mia. kr. (målt som saldoeffekt, dvs. efter tilbageløb og adfærdseffekter af de 6,8 mia.) til bedre løn og arbejdsvilkår, og som blev bragt med ind i grundlaget for SVM-regeringen.

Lønløft udmunding af flere års debat om offentlig løn

Debatten om offentlige lønninger har været tilbagevendende de seneste år og blussede for alvor op i forbindelse med sygeplejerskekonflikten i 2021, som blev afsluttet med et indgreb fra Folketinget. Det fik dog ikke lukket debatten om hvorvidt de offentligt ansatte får nok i løn. Som bl.a. Lønstrukturkomiteéns arbejde viste, er det spørgsmål svært at svare endegyldigt på ud fra objektive kriterier.

Fokus har flyttet sig til rekrutteringsudfordringer

Efterfølgende har diskussionen om det offentlige lønniveau da også snarere handlet om, hvorvidt den offentlige løn er bidragende til rekrutteringsudfordringerne i den offentlige sektor. Det er også dette spørgsmål, der især er lagt vægt på i regeringens kommunikation af den nye aftale.

Ministerfokus på rekrutterings i velfærdsfag

Fx udtalte Finansminister Nicolaj Wammen i forbindelse med aftalen, at *"Med trepartsaftalen gør vi det mere attraktivt at arbejde i vores velfærdsfag, mere i vagter og på skæve tidspunkter. Det er en rigtig god aftale, som vil få stor betydning for vores velfærd i de kommende mange år."* og Indenrigs- og Sundhedsminister Sophie Løhde: *"Sundhedsvæsenets og ældreplejens største udfordring er, at vi mangler tilstrækkeligt med medarbejdere. Samtidig arbejder mange på nedsat tid, og vagtarbejdet er ulige fordelt. Hvis vi også fremover skal have et stærkt og velfungerende velfærdssamfund, er det helt afgørende, at vi får ændret på det".¹*

Udfordringer med rekruttering i hele økonomien

Generelt fylder rekrutteringsudfordringer i både den private og den offentlige sektor en del i den politisk-økonomiske debat. Dansk økonomi har i en længere periode både før og efter coronakrisen været så godt kørende, at der har været udbredt mangel på arbejdskraft. Dette påvirker naturligvis også den offentlige sektor.

Den samlede pakke afgør om off. job er attraktive nok

Muligheden for at rekruttere til den offentlige sektor afhænger naturligvis af en lang række faktorer, såsom løn, arbejdsvilkår, jobsikkerhed, prestige mv. Hvis der er særskilte rekrutteringsudfordringer for udvalgte job i den offentlige sektor, er det et tegn på, at den samlede pakke ikke er attraktiv nok.

Offentligt ansatte mindre tilfredse – særligt med løn

Kraka og Deloitte viste i 2022, at de offentligt ansatte er en smule mindre tilfredse med deres nuværende arbejde end de privatansatte. Samtidig viste undersøgelsen, at markant flere offentligt ansatte var utilfredse med deres nuværende løn.² Uanset hvor stor en faktor lønnen udgør af vurderingen om et job er attraktivt, vil det naturligvis afhjælpe evt. særskilte rekrutteringsproblemer at øge lønnen for disse job, da det vil gøre det mere attraktivt at søge dem ift. lignende job evt. i den private sektor. Omvendt vil et lønløft belaste de offentlige finanser, og gøre det sværere for det private at rekruttere arbejdskraften.

Reguleringsordning har siden 80'erne bundet offentlig og privat løn sammen

Historisk har man bundet den offentlige lønudvikling til den private lønudvikling. Det er gjort ud fra logikken om, at det offentlige ikke må falde bagud af hensyn til muligheden for at rekruttere, men samtidig at det offentlige heller ikke må være lønførende og dermed presse den private lønvækst op, da det kan gå ud over konkurrenceevnen. Det har siden 1980'erne

¹ Begge citater findes på bl.a. <https://www.regeringen.dk/nyheder/2023/regeringen-fh-kl-danske-regioner-og-akademikerne-er-enige-om-udmoentningen-af-en-ekstraordinaer-ramme-til-loen-og-arbejdsvilkaar-paa-6-8-mia-kr-i-2026/>

² Se kapitel 4 i Kraka-Deloitte: "Small Great Nation - Den offentlige sektor - velfærdsstatens juvel?", november 2022.

været gjort i en reguleringsordning, der i sin nuværende udformning neutraliserer 80 pct. af forskellen i lønudviklingen mellem privat og offentlige sektorer det seneste år vha. en ekstraordinær generel lønkorrektio n enten op eller ned, udover hvad der eksplicit er aftalt i de offentlige overenskomster.

Lønudvikling måles af DST på to måder

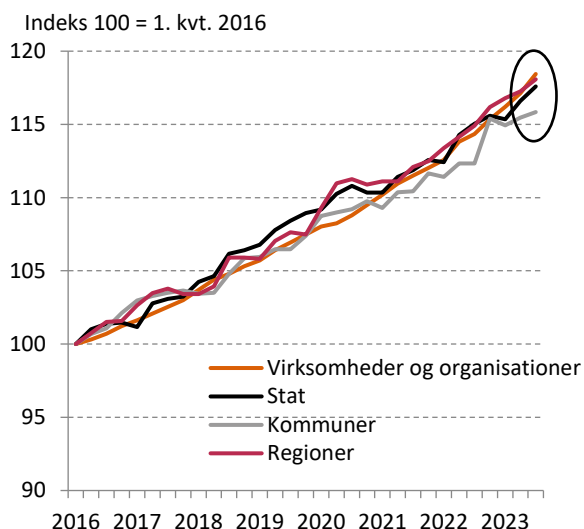
Danmarks Statistik måler overordnet lønudviklingen på to måder: ved hjælp af de implicitte lønindeks og ved hjælp af de standardberegne de lønindeks. Forskellen på de to er, at mens det implicitte lønindeks måler udviklingen for en gruppe som helhed, så måler det standardberegne de lønindeks udviklingen i gennemsnit for langt mindre grupper af ensartede medarbejdertyper i gruppen, jf. boks 1.

Off. og privat løn følges ad i indeks bag reguleringsordningen

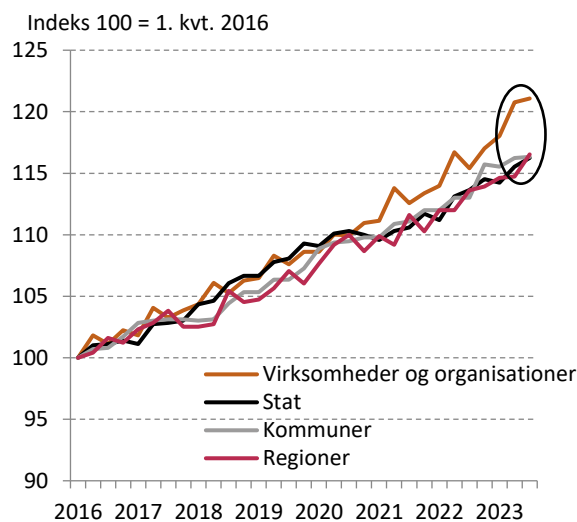
Det er de implicitte lønindeks, der indtil nu har ligget til grund for reguleringsordningen, der binder lønnen i det offentlige fast til udviklingen i det private. Det er derfor ikke så overraskende, at lønudviklingen i de offentlige sektorer overordnet har fulgt den private lønudvikling rimelig tæt siden 2016, jf. figur 2.a. Der kan dog godt opstå mindre afvigelser særligt på den korte bane, da reguleringsordningen i praksis fungerer med godt et års forsinkelse og som beskrevet kun korrigerer for 80 pct. af forskellen.

Figur 2 Udvikling i implicitte og standardberegne de lønindeks 2016-2023

Figur 2.a Implicit lønindeks



Figur 2.b Standardberegnet lønindeks



Anm.: Der er trods tydeligt sæsonmønster for de private lønninger ikke anvendt sæsonkorrigerede data. Det skyldes at sæsonkorrigerede værdier for det nye, standardberegne de lønindeks ikke er tilgængelige og ikke kan beregnes sikkert, pga. de korte tilgængelige dataserier.
 Kilde: Statistikbanken ILO12, ILO22, ILO42, ILO52 og SBLON1.

Alternativt indeks viser større privat lønvækst

Ser man på de standardberegne de lønindeks, har de offentlige lønninger ikke i samme grad fulgt udviklingen på det private område, jf. figur 2.b. Diskrepansen ser ud til især at være opstået efter 2020, hvor den private udvikling har været stærkere. Den kraftigere vækst så dog også ud til at være tendensen frem til 2019, så at indeksene mødes igen i 2020 kan være et resultat af coronakrisen og den (midlertidige) indvirkning, den havde på det private hhv. offentlige lønniveau.

Offentlige indeks ligger ret tæt på tværs af typer

Som figuren viser, er der ikke meget forskel på den overordnede lønudvikling i de offentlige sektorer opgjort ved det standardberegne de indeks. Alle tre sektorer er vokset mellem 16 og 16½ pct. i perioden. For det implicitte indeks er der lidt større spredning, hvor især det

kommunale indeks ligger lidt lavere med knap 16 pct. vækst, mens stat og regioner er vokset med hhv. ca. 17½ og ca. 18 pct. Forskellen mellem de to indekstyper er dog i gennemsnit beskedent.

Større forskel på private indeks

Den største forskel mellem indekstyper findes for den private sektor. Mens det standardberegnete indeks viser en samlet vækst siden 2016 på godt 21 pct., så viser det implicitte indeks en vækst på knap 18½ pct. – en forskel på mere end 3½ pct. point.

Privat implicit indeks trækkes ned af flere lavtlønnede

Når det standardberegnete indeks er vokset mere end det implicitte indeks, kan en forklaring være, at lønvæksten har været højere for den enkelte type af arbejdskraft, end hvad det implicitte indeks viser, fordi det implicitte indeks påvirkes af sammensætningen af arbejdskraft i sektoren. Udviklingen i figur 2 peger dermed på, at den private sektor i gennemsnit i højere grad er gået i retning af mere arbejdskraft med en lavere løn, hvilket får væksten i det implicitte indeks til at blive mindre. Omvendt er regioner og stat påvirket af en øget sammensætning af højt lønnet arbejdskraft, der trækker det implicitte indeks op.

Andre metodeforskelle kan bidrage til forskel

Forklaringen ud fra ændringer i sammensætning på forskellen mellem indekstyperne for hver sektor skal tages med et vist forbehold, da der er andre metodiske forskelle i de forskellige lønindeks. For eksempel behandler Danmarks Statistik dataserierne forskelligt, når det kommer til at rense for ekstreme og fejlbehæftede data, jf. boks 1. Det kan ikke på baggrund af offentligt tilgængeligt materiale siges, hvor stor en rolle denne forskel evt. spiller.

4,5-5 pct. lavere off. lønvækst end privat siden 2016

De opgjorte forskelle i lønudviklingen mellem den private og den offentlige sektor fra 2016 til 2023 er betydelige, særligt målt ved de standardberegnete indeks. For alle tre sektorer har lønudviklingen været mellem 4,5 og knap 5 pct. lavere end den private i den opgjorte periode, jf. figur 3.

Forskelle i implicit indeks kan lukkes af reguleringsordning

Det må forventes, at noget af forskellen opgjort ved det implicitte indeks lukkes i forbindelse med kommende justeringer.³ Samtidig giver reguleringsordningen, fordi der ikke er 100 pct. gennemslag, plads til at forskellene kan lukkes ved efterfølgende forhandlinger. Man kan derfor vælge at se bort fra den del af forskellen, som er opgjort i det implicitte lønindeks.

Betydelig forskel i gab på tværs af indekstyper...

Ser man derfor på forskellen i hvordan løngabet har udviklet sig opgjort ved hhv. det standardberegnete og implicitte lønindeks, er der fortsat en betydelig forskel, særligt for den statslige og regionale sektor, hvor forskellen ved det implicitte indeks var begrænset – godt 4 pct. difference, mens den tilbageværende difference for den kommunale sektor er omkring det halve, lige godt 2 pct.

³ Fx står de kommunalt ansatte til en ekstra ½ pct. lønregulering med effekt i fjerde kvartal 2023 som følge af den lønforskel, der blev målt året forinden. Den nylige, meget lave, udvikling vil så tilsvarende give anledning til en justering i 2024, hvis reguleringsordningen videreføres som hidtil.

Boks 1 Beskrivelse af de to lønindeks

Danmarks Statistik udgiver to forskellige typer af lønindeks. Det implicitte lønindeks er det ældste, og kan med mindre databrud føres tilbage til 1990'erne, og for fx industrien endnu længere. Det standardberegnete er derimod et nyudviklet indeks, som første gang blev offentliggjort i slutningen af 2018, med data der gik tilbage til 2016. Formålet med at udvikle det standardberegnete lønindeks var at imødegå nogle af de kritikpunkter, der i de foregående år havde været af det implicitte lønindeks.⁴

Datavalidering

Udover de nedenstående metodiske forskelle, er der også en forskel i datavalideringsprocessen for de to indeks. Processen skal sikre, at fejlbehæftet data i videst muligt omfang sorteres fra – fx fjernes timelønninger under 50 og over 5000 kr. i det standardberegnete indeks (grænsen for de implicitte indeks er ikke beskrevet i dokumentationen⁵). Det implicitte indeks har et strengere krav til at fjerne virksomheder med høje og lave lønvækstrater (sættes på +/- 10 pct. i kvartalet)

De implicitte lønindeks

De implicitte lønindeks, IL , opgør lønnen for en gennemsnitlig person i gruppen, betegnet indeks s . Det betyder, at ændringen i det samlede lønindeks for s både består af den udvikling, der har været i lønnen, p , for den enkelte medarbejdertype, men også består af ændringer i gruppens sammensætning. Hvis gruppen dermed ændres i retning af at bestå af flere personer, q , med en høj eller lav løn, så vil det trække væksten i lønindekset op hhv. ned fra periode 0 til t .

$$IL_t^s = \frac{\sum_{j=1}^N p_t^{s,j} q_t^{s,j}}{\sum_{j=1}^N p_0^{s,j} q_0^{s,j}}$$

Danmarks Statistik foretager beregningen på et detaljeret brancheniveau (36-branchegrupperingen). Aggregerede brancheniveauer og det private sektorindeks er derefter aggregeret vægtes med antal fuldtidsbeskæftigelse. Vægtene opdateres årligt.

De standardberegnete lønindeks

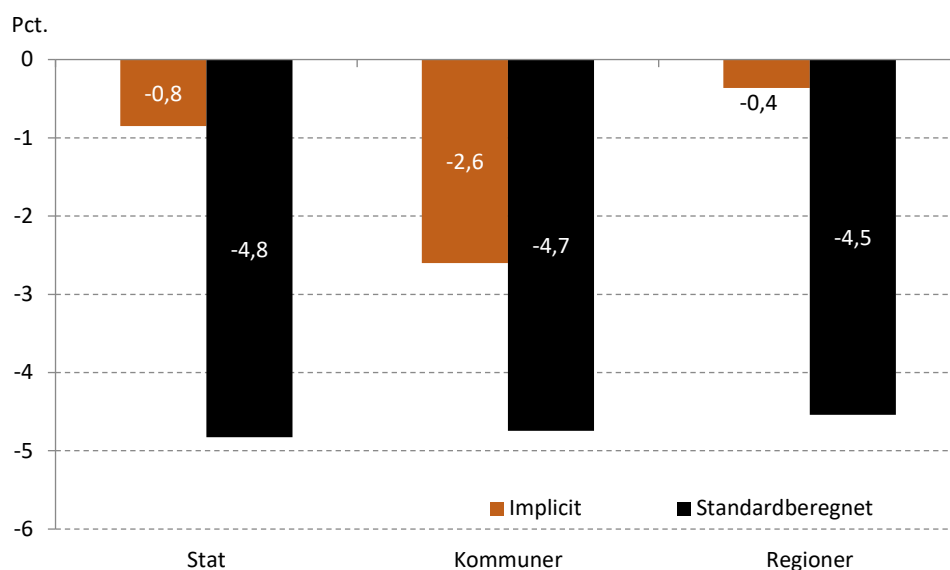
De standardberegnete lønindeks fungerer som man også kender fra opgørelsen af forbrugerprisudviklingen. I denne beregning definerer man en række undergrupper – Danmarks Statistik har defineret ca. 10.000 – hvor lønudviklingen opgøres i såkaldte basisindeks. Hvert basisindeks repræsenterer lønudviklingen for medarbejdere, der ligner hinanden på variablene sektor, branche, aflønningsform, jobfunktion, alder, mv. Disse basisindeks, B , sammenvejes baseret på hvor meget gruppen udgjorde i starten af perioden – altså et Laspeyre-prisindeks. Det standardberegnete indeks, SL , beregnes derefter som gennemsnittet af basisindeks:

$$SL_t^s = \frac{\sum_{i=1}^n B_t^{s,i}}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{\sum_{j=1}^N p_t^{s,i,j} q_0^{s,i,j}}{\sum_{j=1}^N p_0^{s,i,j} q_0^{s,i,j}}}{n}$$

⁴ Se <https://www.dst.dk/da/presse/Pressemeddelelser/2018/2018-12-17-Nyt-loenindeks>

⁵ Se <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/implicit-loenindeks/statistisk-behandling>

Figur 3 Ændring i løngab til det private lønindeks for offentlige sektorer 2016-2023



Anm.: Ændringen i løngabet er opgjort som forskellen i lønudvikling fra første kvartal 2016 til 2023 mellem gruppen af offentligt ansatte og det private (virksomheder og organisationer).

Kilde: Statistikbanken ILON12, ILON22, ILON42, ILON52, SBLON1 og OFF26.

... og omregnet til mia. er forskellen samlet 12½ mia. kr.

Omregnes differenserne i løngab mellem de to indekstyper til årlig lønsum, svarer det til ca. 4½ mia., godt 4½ mia. og knap 3½ mia. for hhv. den statslige, kommunale og regionale sektor, dvs. ca. 12½ mia. kr. i alt, jf. figur 4. Selv hvis man regner med, at de opmålte løngab målt ved det implicitte lønindeks lykkes, er der altså betydelige milliardbeløb i årlig løn til forskel mellem den faktisk udvikling i offentlig løn, og det lønniveau der havde været hvis lønniveauet havde fulgt den private lønvækst opgjort ved det standardberegnete lønindeks. Det samlede løngab målt ved de standardberegnete indeks (ikke differensen til det implicitte) udgør i alt ca. 19 mia. kr. i årlig løn.

Hvis regulering var baseret på std. beregnet indeks...

Hvis man forestiller sig at reguleringsordningen med effekt fra 2016 havde baseret sig på det standardberegnete lønindeks, ville 80 pct. af den forskel, der er opgjort i figur 4 være blevet indsnævret automatisk. De samlede lønninger havde altså været hhv. lige under 10 mia. højere på årsbasis, fordelt med hhv. ca. 3,5 mia. i staten, 3,7 mia. i kommunerne og 2,7 mia. i regionerne.

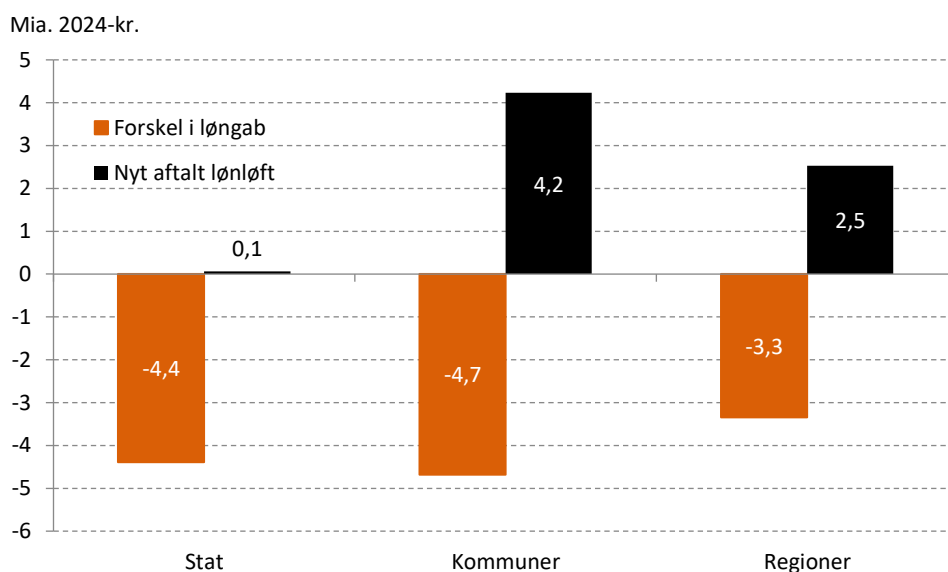
... havde de ansatte fået tusindevis af kr. mere om året

Hvis denne hypotetiske lønstigning var blevet fordelt jævnt ud på alle medarbejdere, havde en gennemsnitlig fuldtidsbeskæftiget i stat og regioner tjent mere end 1500 kr. mere per måned, mens en tilsvarende kommunalt ansat kunne have haft knap det halve i forøget månedsindtægt.

Lønloft matcher del af kommunalt og regionalt gab

Sammenholdes de opgjorte løngab med det lønloft, som netop er blevet aftalt, kan man se, at lønloftet for den kommunale sektor omtrent svarer til løngabet, mens det for den regionale sektor svarer til godt ¾ af løngabet. For den statslige sektor er der ikke vedtaget lønloft for andre end fængselsbetjente, og løftet er meget beskedent ift. det opgjorte løngab.

Figur 4 Forskelle i løngab mellem indekstyperne omregnet til mia. kr.



Anm.: Det angivne mia. beløb omregner forskellen på baggrund af lønsummen i den offentlige delsektor i 2022, omregnet til 2024-priser via PL-reguleringsstat, da beløbene i aftalen om nyt lønloft er i 2024-priser.

Kilde: Statistikbanken ILON12, ILON22, ILON42, ILON52, SBLO1 og OFF26 samt Regeringen.

Fortolkes forsigtigt pga. kort dataserie

Resultaterne for udviklingen i forskellen mellem de standardberegne og implicitte indeks bør fortolkes forsigtigt, særligt fordi der er tale om en kort dataserie. Der er kun knap otte års data tilgængeligt for det standardberegne indeks, og det er ikke muligt at sige om den påviste udvikling ville blive forstærket eller forsvinder ved at se længere tilbage.

Udviklingen kan være påvirket af konjunkturer

Det kan eksempelvis tænkes, at udviklingen er påvirket af konjunkturcyklussen. Det vil fx være tilfældet, hvis det er de svageste beskæftigede, som kommer ind på jobmarkedet sidst, eller såfremt brancher med lav løn er særligt konjunkturfølsomme. I givet fald vil det standardberegne indeks vokse hurtigere end det implicitte for den private sektor i højkonjunktur, og det modsatte i lavkonjunktur. Dermed vil størrelsen på forskellen til de offentlige indeks også være konjunkturafhængig. Om udviklingen er konjunkturafhængig, kan dog ikke besvares nærmere uden en længere dataserie for det standardberegne indeks.

Nedturen under Coronakrisen giver ikke klare svar

Den kortvarige nedtur i 2020 som følge af Coronakrisen gav ikke noget målbart udslag i forskellen mellem det standardberegne og det implicitte indeks for den private sektor. Perioden ser i højere grad ud til at være påvirket af en kortvarig forhøjet lønvækst i særligt den regionale sektor, og må generelt fortolkes forsigtigt pga. den usædvanlige økonomiske situation som følge af sundhedskrisen.

Forskellen er endnu større i andre private indeks

Andre lønindeks peger også på, at det implicitte indeks viser en lav privat lønvækst. Sammenligner man eksempelvis væksten i det implicitte og det standardberegne lønindeks med udviklingen i Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik, så finder man, at forskellen er endnu større end mellem det standardberegne og det implicitte. Således er lønnen vokset samlet ca. 23 pct. i DA's Konjunkturstatistik ift. niveauet i starten af 2016, mod de som tidligere nævnte ca. 21 hhv. knap 18 pct. for det implicitte hhv. det standardberegne indeks, jf. Bilag 1.

Ikke en indekstype som generelt er bedre end andet

Reguleringsordningens funktion afspejler det lønindeks man benytter

De to indekstyper i denne analyse anvender hver sin metode til at belyse lønudviklingen i en sektor. De giver svaret på hver sit spørgsmål, og det kan således ikke siges at det ene indeks generelt er bedre end det andet. De er hver især det bedste til at belyse det, som de belyser.

Indeks afgør hvad reguleringen gør

På samme måde vil en reguleringsordning, der binder den offentlige lønvækst til den private, også fungere på to forskellige måder, alt efter hvilket indeks man benytter i ordningen.

Implicit indeks måler gennemsnitsperson...

Det implicitte indeks måler hvad en gennemsnitlig ansat i sektoren tjener. Hvis typen af arbejdskraft, der findes i sektoren, ændrer sig, fx i form af flere højtuddannede med en høj løn, vil det implicitte indeks medregne dette i den gennemsnitlige lønvækst, der dermed bliver højere end hvad den enkelte oplever. Omvendt hvis sektoren øger brugen af arbejdskraft der typisk har en lav løn. Sammenligningen er gennemsnittet i sektoren.

... og sikrer stabil finanspolitisk udvikling

Dermed medfører en reguleringsordning baseret på den implicitte ordning, at lønvæksten i den offentlige sektor medregner de forskydninger, der måtte ske i den private arbejdsstyrke, og følger gennemsnittet. Det giver en stabil udvikling set fra et nationalt perspektiv, hvor man kan forudsætte, at lønnen i gennemsnit vokser det samme i privat og offentlig sektor, og der opstår dermed ikke finanspolitiske forskydninger med billigere eller dyrere løn til de offentligt ansatte som følge af, at det private arbejdsmarked ændrer karakter ift. den udvikling der sker i det offentlige.

Standardberegnet tager højde for sammensætning...

Fordi det standardberegnete indeks tager højde for sammensætningsændringer, måler det mere præcist hvad en bestemt type af person i sektoren oplever af lønvækst i gennemsnit. Det giver dermed et bedre billede på hvad en typisk ansat i den offentlige sektor oplever af lønvækstrate og hvorvidt denne lønvækst matcher en type af arbejdskraft i den private sektor, fx en sygeplejerske på et hospital, som sammenligner sin lønudvikling med en farmakonom i medicinalbranchen eller en tandlæge, eller bare med andre sygeplejersker i det private.

... og er derfor bedste lønmål ift. rekruttering

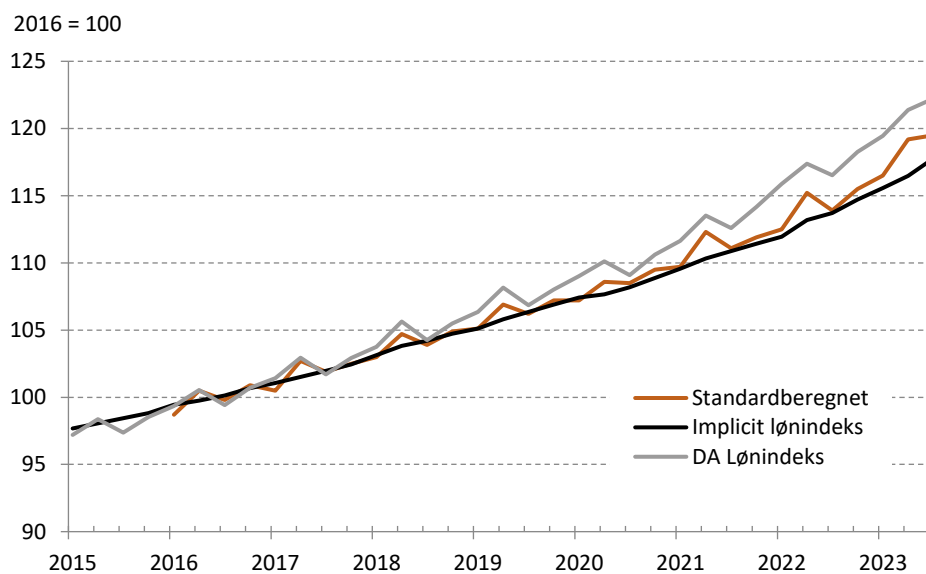
Derfor er det standardberegnete indeks et mere retvisende mål, når det kommer til spørgsmål om rekruttering. Det viser nemlig den gennemsnitlige lønvækst i sektoren korrigeret for de typeændringer, som sektoren oplever, og måler dermed mere præcist hvad udviklingen er i en sammenlignelig løn i en anden sektor - om end der fortsat kan være forskelle i udviklingen i lønninger i forskellige brancher og forskellige jobfunktioner, som der ikke tages højde for med ét overordnet tal.

Påvist udvikling kan forklare evt. rekrutteringsudfordringer

Hvis der er særligt store rekrutteringsudfordringer i den offentlige sektor, så kan den udvikling, der er beskrevet i denne analyse med andre ord være en bidragende faktor i forklaringen, da den viser at den offentlige løn målt ud fra den indekstype, der er bedst til den type af spørgsmål, er haltet bagefter den private løn i den tilgængelige periode fra 2016 til 2023.

3. Bilag 1 – DSTs lønindeks ift. udviklingen i DA's Konjunkturstatistik

Figur 5 Lønindeks udvikling DST vs. DA's Konjunkturstatistik



Anm.: DA's lønindeks er udarbejdet på kvartalsvise årsvækstrater tilbage til 1995, med en antagelse om en jævn fordeling af vækst fra første kvartal 1994 til 1995. De opståede sæsonmønstre afspejler derfor (blot) de efterfølgende forskelle.

Kilde: Statistikbanken ILON12, SBLON1 og DA's Konjunkturstatistik.