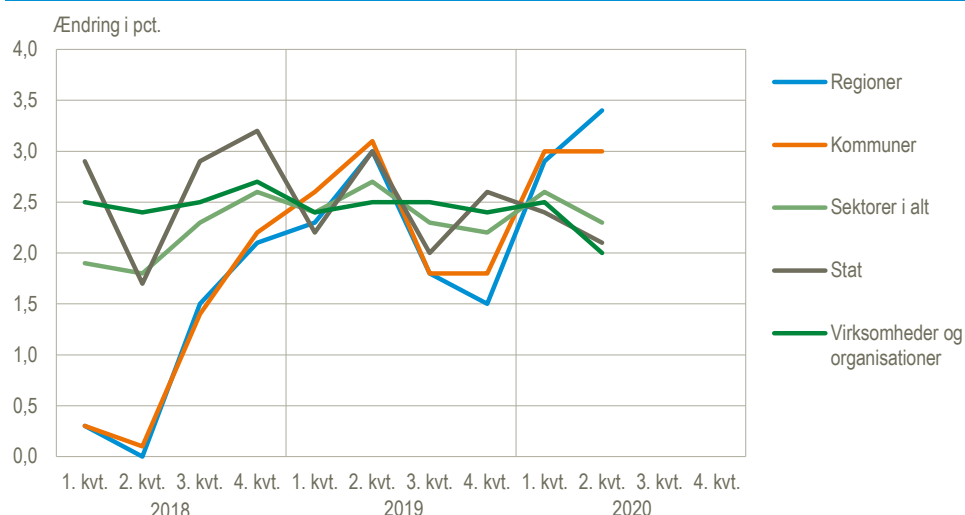


Aftagende lønudvikling i det private under Covid-19

Lønudviklingen i virksomheder og organisationer (det private) var i årets andet kvartal på 2,0 pct. i forhold til samme kvartal sidste år. Lønudviklingen tager dermed et markant dyk i forhold til tidligere kvartaler, hvor den årlige stigning i gennemsnitstimelønnen har ligget på omkring 2,5 pct. Da lønindekset er baseret på lønoplysninger for den midterste måned i kvartalet, dvs. maj måned i andet kvartal, er dette den første måling af lønudvikling efter Covid-19 nedlukningen i marts. De ekstraordinære arbejdsmarkedsforhold som følge af Covid-19 betyder, at denne opgørelse er behæftet med større usikkerhed end normalt. Se afsnittet om *Særlige forhold*.

Årlig lønudvikling fordelt på sektor iflg. det standardberegne lønindeks



Kilde: www.statistikbanken.dk/sblon1 og [sblon2](http://www.statistikbanken.dk/sblon2).

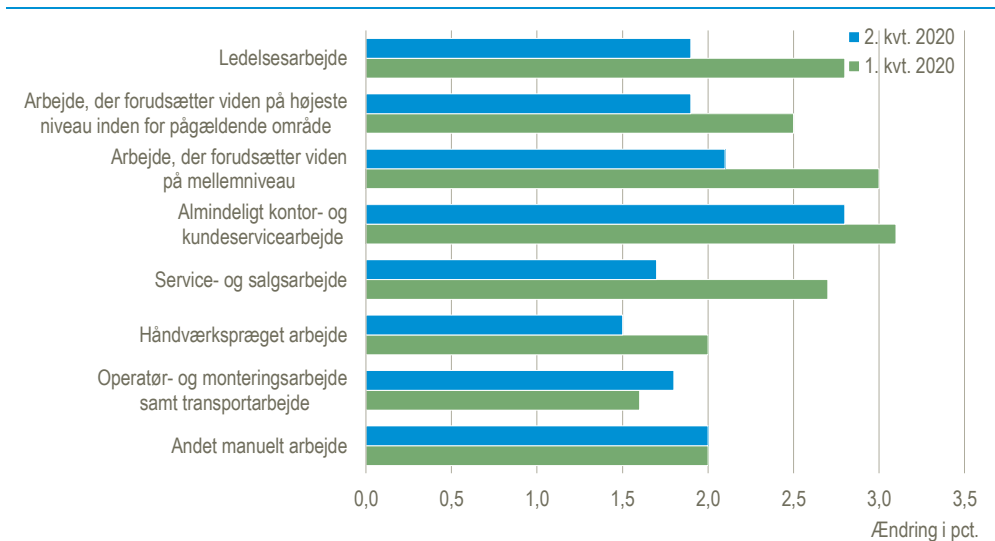
Regioner og kommuner med årlig lønstigning på 3 pct. eller mere

Blandt de offentlige sektorer havde ansatte i både kommuner og regioner en årlig stigning i gennemsnitstimelønnen på 3 pct. eller mere i årets andet kvartal. Højest var stigningen i regionerne med 3,4 pct., mens den i kommunerne var på 3,0 pct. I staten havde de ansatte i samme periode en stigning i lønnen på 2,1 pct.

Lavere lønudvikling især for service- og salgsarbejdere i det private

Kigger man på de arbejdsfunktioner i det private, hvor den årlige lønstigning aftager mest, er det medarbejdere, som udfører *service- og salgsarbejde*, som har det største fald på 1 procentpoint, fra 2,7 pct. i første kvartal til 1,7 pct. i andet kvartal. Også for medarbejdere som udfører *ledelsesarbejde* og *arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau* (herunder fx *teknikerarbejde*) aftog den årlige lønudvikling markant med 0,9 procentpoint imellem de to kvartaler.

Årlig ændring i det standardberegnete lønindeks opdelt på arbejdsfunktion for virksomheder og organisationer



Kilde: www.statistikbanken.dk/sblon2.

Særlige forhold ved denne offentliggørelse

COVID-19 øger usikkerhed for tallene

De strukturelle forhold på arbejdsmarkedet har ændret sig kraftigt fra midten af marts som følge af Covid-19 og af de foranstaltninger, der blev sat i værk. Denne opgørelse, som er baseret på maj måned, og er den første måling af lønudvikling efter Covid-19 nedlukningen, er derfor behæftet med større usikkerhed end normalt grundet de ekstraordinære forhold.

Ændringen på arbejdsmarkedet ses især inden for brancherne *hoteller og restauranter* og *kultur og fritid*, hvor der imellem første og andet kvartal 2020 har været en tydelig reduktion i antallet af timelønnede medarbejdere. På trods af, at der i begge lønindeks gennemføres forskellige tiltag for at begrænse effekten af store ændringer i medarbejdersammensætningen, er der stadig større usikkerhed forbundet med disse brancher i denne offentliggørelse.

I maj måned, som ligger til grund for denne offentliggørelse, var der stadig mange medarbejdere, som var sendt hjem, uden at kunne arbejde hjemmefra, som følge af nedlukningen og de foranstaltninger, der blev sat i værk for at afbøde virkningerne af nedlukningen. I det offentlige var de fleste af disse medarbejdere hjemsendt med fuld løn og i det private med støtte fra lønkompensationsordningen. Disse medarbejdere vil stadig indgå i lønindekset med den løn, virksomheden har udbetalt, og de timer som de, under normale omstændigheder, skulle have arbejdet. Således er lønindekset som udgangspunkt ikke påvirket af hjemsendelsen af medarbejdere.

Mere information: Detaljerede oplysninger om lønindeksene kan findes på www.dst.dk/stattabel/1931 i Statistikbanken og [emnesiden](#).

De standardberegnete lønindeks er kædeindeks af Laspeyres-typen, hvor den målte lønudvikling er opgjort på baggrund af en fast sammensætning af lønmodtagernes individuelle karakteristika, som fx aflønningsform, arbejdsfunktion og anciennitet. Den målte lønudvikling i de implicite lønindeks er derimod beregnet på baggrund af summariske længennemsnit og kan dermed være påvirket af strukturelle forskydninger på arbejdsmarkedet. Det betyder fx, at en øget tilgang af højtlønnede i forhold til lavtlønnede medarbejdere vil trække i retning af en øget lønudvikling. Derudover indgår elever og unge under 18 år ikke i det standardberegnete lønindeks, mens de i det implicite indgår på samme måde som almindelige lønmodtagere. Der er desuden forskelle i medarbejderpopulationen for de to indeks, der skyldes de bagvedliggende beregningsmetoder og valideringsregler. Der forekommer løbende revisioner i de sæsonkorrigerede implicite indekssværdier for *virksomheder og organisationer*. De standardberegnete lønindeks foreligger p.t. ikke i sæsonkorrigeret form, da det kræver en længere tidsserie, end der foreligger på nuværende tidspunkt.

Kilder og metoder: Se mere i statistikdokumentationerne [Implicit lønindeks](#) og [Standardberegnet lønindeks](#).

Næste offentliggørelse: *Lønindeks 3. kv. 2020* udkommer 30. november 2020.

Henvendelse: Hege Susanne Hauglund, tlf. 39 17 34 23, hsu@dst.dk