

Løn Statistikk

1907
2007

9522.2 1.46%.9
1907
2007
9280.62 39.1



STATISTIK



LønStatistik 100 år
© Dansk Arbejdsgiverforening 2007
Layout: DA-Forlag
Tryk: Aasted, Egedal & Filipen ApS
Udgivet: Oktober 2007

Baggrundsmotiver på siderne er gengivelser af omslag fra gamle lønstatistikker

Arbejdsgivernes kloge valg

Winston Churchill sagde om statistik, at ”den eneste statistik du kan tro på, er den du selv har manipuleret”. Mark Twain var endnu grovere og sagde, at ”der er tre slags løgn: løgn, forbandet løgn og statistik”.

I et skrift, der skal markere LønStatistikens 100 års jubilæum, kan det virke absurd at indlede med to citater, der er så kritiske over for statistik. Men det giver faktisk god mening. Statistik er som ilden, hjulet og krudtet fantastiske værktøjer, der kan være samfundets nyttigste tjenere, men statistik kan også brugt forkert skabe splid og ballade.

Derfor har det været en ledestjerne for LønStatistikken, at den skal være anerkendt af alle brugere. Hovedbegrundelsen for at gå i gang med at udarbejde en lønstatistik for 100 år siden var, at alt for mange konflikter mellem arbejdsgivere og lønmodtagere udsprang af forskellig opfattelse af, hvad markedsprisen for et givet stykke arbejde var.

”... Konflikt er bleven paabegyndt og fortsat i lange Tider paa Grundlag af Arbejdernes forkerte Opfattelse af de virkelige Lønforhold i Faget”. Sådan lød en af arbejdsgivernes begrundelser. På det tidspunkt fyldte konflikter meget på arbejdsmarkedet, og kunne man undgå de konflikter, der byggede på rene misforståelser, var meget nået.

Hvis en lønstatistik udarbejdet af arbejdsgiverne skal skabe en fælles opfattelse af, hvordan lønforholdene er på arbejdsmarkedet, er det helt nødvendigt, at den kan anerkendes af alle.

Det er derfor en væsentlig del af en god lønstatistik, at metoden dokumenteres og formidles, så alle brugere kan se præcis, hvad der er foregået. En lønstatistik indsamlet og udgivet af arbejdsgiverne skal være mindst lige så anerkendt af lønmodtagerne, som hvis de selv havde udarbejdet den.

I dag kan ingen forestille sig, at vi skulle leve uden en effektiv lønstatistik, men for arbejdsgiverne for 100 år siden var valget ikke banalt. Lige som der var arbejdsgivere, der blev ramt af, at medarbejderne havde en overdreven forestilling af markedsprisen på deres kvalifikationer, har der givetvis også været arbejdsgivere, der lukrerede på, at markedet var uigennemskueligt. Man kan sige, at arbejdsgiverne valgte de kloge fordele, som et gennemsigtigt arbejdsmarked giver til alle og afviste de muligheder, som et vanskeligt gennemsigtigt marked altid giver de smarteste. Vi valgte altså det kloge frem for det smarte – et langtidsholdbart valg.

Jørgen Vorsholt

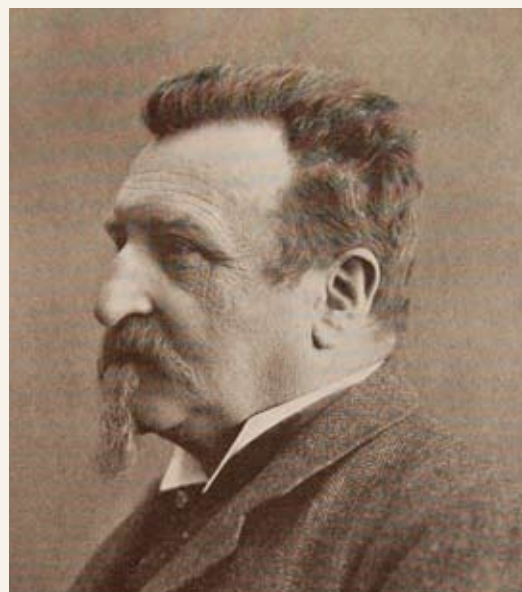
Fra fredsskaber til udvikling af menneskelige ressourcer

Arbejdsmarkedet er et af de mest komplekse markeder overhovedet. Her udbydes og efterspørges et utal af kvalifikationsvarianter, og prisen for varen består af en hel buket af mere eller mindre kontante ydelser og goder.

Uden en lønstatistik, der hele tiden viser den aktuelle prisdannelse på arbejde, vil markedet blive mindre effektivt, og risikoen for at fejlopfattelser kommer til at præge forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver er overhængende og kan i sig selv skabe konflikter. Man kan sige, at de store vanskeligheder med at sætte dette marked på formel i sig selv er en begrundelse for at gøre det, men vigtigere er at søge at undgå konflikter på arbejdsmarkedet, som altid har været et af hovedmålene for DA.

Den stadig større internationale samhandel har gjort det stadig mere vigtigt. I en global verden kan en konflikt betyde, at en virksomhed mister kunder i meget stort tal. Den globale verden afspejler sig også i den Internationale LønStatistik, der i et enkelt tal sammentrækker, hvordan lønnen udvikler sig i de lande, Danmark konkurrerer med.

I dag er det ikke kun af hensyn til konkurrenceevnen, at den udenlandske lønudvikling er interessant. Danske virksomheder henter stadig flere medarbejdere i udlandet, og flere og flere danskere vælger at lægge deres arbejdsliv i udlandet. Det betyder, at det bliver stadig vigtigere at se løndannelsen i et internationalt perspektiv, og der er næppe tvivl om, at en af fremtidens store udfordringer for lønstatistikere



Kasper Rostrup, DA's formand 1907-1911

er at sikre, at de forskellige landes lønstatistikker hænger sammen, så de kan bruges af både virksomheder og lønmodtagere på tværs af grænser.

Den globale arbejdsdeling betyder, at produktioner hele tiden flyttes til de lande, som kan fremstille varerne bedst og billigst. Vinderne bliver de lande, hvor lønmodtagere mener, at der er bedst at bo, arbejde og udvikle sine kvalifikationer. Her er en moderne lønstatistik et af værktøjerne, der skaber gennemsigtighed på et marked, der er så komplekst, at det uden statistikens belysning ville forsvinde i tågerne.

De faktorer, der kan tiltrække og fastholde gode medarbejdere i en international verden, er blevet meget bredere end den rå timeløn. Derfor vil der til stadighed skulle ske en udvikling af LønStatistikken, så den afspejler så mange relevante faktorer, der knytter sig til løn, som muligt. Inden for de seneste år er f.eks. pension, feriefridage og fritvalgsordninger kommet til.

Lønstatistik kan ikke give alle svar på, hvor meget en lønmodtager kan sælge et givet sæt kvalifikationer for – eller for den sags skyld: hvor mange kvalifikationer en virksomhed kan købe for et givet beløb.

Når det kommer til stykket, er det kun den enkelte lønmodtager og den enkelte arbejdsgiver, der kan tage stilling til, om lønnen er rigtig. Men en veldokumenteret lønstatistik kan være et særdeles værdifuldt instrument til at sikre, at den enkelte lønmodtager lægger sin arbejdskraft der, hvor hun eller han mener sig mest værdsat, og at arbejdsgiveren hele tiden søger at få løst sit kompetencebehov bedst muligt.

FERIE OG FERIEFRIDAGE

	Pr. år	
	Antal ferieuger	Antal feriefridage
1932-1937	1	
1938-1952	2	
1953-1971	3	
1972	3 1/2	
1973-1979	4	
1980	4 1/3	
1981-1997	5	
1998	5	1
1999-2000	5	2
2001-2002	5	4
2003-2007	5	5

En fremadskuende beslutning - de første statistikker

Der er gået 100 år siden, DA's hovedbestyrelse den 5. oktober 1907 vedtog at etablere en lønstatistik.

I DA's medlemsblad Arbejdsgiveren blev beslutningen efterfølgende refereret: "Sagen blev fra alle Sider modtaget med største Velvilje, og efter en længere Diskussion gav Hovedbestyrelsen sin Tilslutning til, at der indenfor Arbejdsgiverforeningens Kontor oprettes en særlig Afdeling til Indsamling og Bearbejdelse af lønstatistisk Materiale."

I arbejdsgiverforeningen havde man gennem længere tid talt om muligheden for at indsamle lønoplysninger fra foreningens medlemmer og fremstille en fælles lønstatistik til at belyse udviklingen i løn-

omkostningerne. Erfaringerne fra Jernindustrien, hvor der i en årrække var blevet indsamlet lønoplysninger til statistiske formål, var gode. Også Industriefagenes Sammenslutning havde positive erfaringer med statistikindsamling.

Men katalysatoren for at oprette et lønstatistisk kontor var den store bygningssnedkerstrejke i 1907. Det nye århundredes første år havde været kendetegnet ved højkonjunktur og vækst, som fulgtes af uro på arbejdsmarkedet. Uoverensstemmelserne handlede i nogle tilfælde om håndteringen af nye maskiner, men den væsentligste årsag var lønmodtagernes krav om mere i lønningsposen.

I december 1906 kom der strejkevarsel fra de københavnske sporvognsfunktionærer, og strejker på skibsværfter og i den øvrige jernindustri fulgte efter. Men den største af alle strejker blev bygningssnedkerstrejken.



Afdelingen for Regnskabsvæsen og Statistik, 1921

Under strejken, der varede fra 2. maj til 9. september 1907, blev der i arbejdsgiverregi afholdt hele 5 generalforsamlinger, 17 hovedbestyrelsesmøder, 70 fællesmøder med "Arbejderorganisationer", 33 udvalgs-møder og 82 forretningsudvalgs-møder.

Det var derfor med en vis træthed, at Hovedbestyrelsen den 5. oktober samme år vedtog, at der skulle oprettes et lønstatistisk kontor. Håbet var, at

arbejdsgiverne med en lønstatistik i hånden kunne undgå, at et år som 1907 ville gentage sig.

I de forløbne 100 år har strejker ikke kunnet undgås, men LønStatistikken har skabt en fælles referenceramme for arbejdsgivere og lønmodtagere. Det gælder i det daglige på arbejdspladserne, men også for eksempel når parterne skal vurdere betydningen af en ny overenskomst.

OVERENSKOMSTAFTALT ARBEJDS-TID

	Timer pr. uge
1. januar 1920	48
1. marts 1958	47
1. marts 1959	46
1. marts 1960	45
1. marts 1966	44
1. juni 1968	42 1/2
1. september 1970	41 3/4
2. december 1974	40
1. december 1986	39
1. september 1987	38 1/2
1. september 1988	38
1. september 1989	37 1/2
1. september 1990	37

"Det er et helt afgørende element i den danske model, at overenskomstforhandlinger foregår på et oplyst grundlag."

Hans Jensen, formand for LO

100 år i udvikling

Livet i Statistisk Afdeling

I Arbejdsgiveren meddeltes den 16. oktober 1907, at det var hensigten ”at engagere en Mand med statistisk Uddannelse” til at varetage arbejdet med at udvikle en lønstatistik. Til formålet ansatte man i februar 1908 cand.mag. A. Høyer.

I årene derefter blev Statistisk Afdeling udvidet med yderligere personale til bearbejdning af de indkomne lønningslister fra virksomhederne. Afdelingen beskæftigede snart en række ”damer og fuldmægtige”,

som sørgede for at indsamle og bearbejde det stærkt voksende lønmateriale. I 1957 var man nået op på knap 339.000 lønningslister hvert kvartal.

Da Statistisk Afdeling var størst i begyndelsen af 1960'erne, var der 60-70 personer ansat. I dag består området af 12 medarbejdere. Antallet af lønmodtagere, der indgår i DA's StrukturStatistik er på ca. 674.000 personer, og edb-systemerne behandler til hver årsstatistik omkring 110 mio. data-records.

I jubilæumspublikationen for DA's første 25 år i 1921 blev Statistisk Afdeling præsenteret med en spøgefuld ærbødighed og mystik, som stadig i dag præger manges syn på husets statistikproduktion: ”Den statistiske Afdeling lever tilsyneladende sit eget Liv, adskilt som den er fra de øvrige Kontorer ved den udlejede 2. Sal. Men for Arbejdsgiverforeningens Virksomhed spiller dens urokkelige Tal en stadig større Rolle.”

LØNSTATISTIKKENS DÆKNING – FØR OG NU

	Antal virksomheder	Beskæftigede i DA-virksomheder
1907	6.700	72.000
1957	24.000	339.000
2006	28.200	837.600

LønStatistikken i konstant udvikling

Statistikken har i de 100 år, der er gået, konstant forsøgt at tilpasse sig de fornyede behov og den ændrede efterspørgsel efter aktuel og sammenlignelig statistik. I starten var deltagelse i LønStatistikken frivillig, men fra 1912 blev virksomhederne forpligtigede til at indsende lønstatistiske oplysninger til DA hvert kvartal.

To gange – i 1953 og 1993 – er statistikken indhold undergået en mærkbar omlægning.

I 1953 blev statistikken omlagt, og fra at have indgået som et tilbagevendende element i ”Arbejdsgiveren”, blev LønStatistikken udgivet særskilt.

Også selve opgørelsesmetoden på lønnen blev ændret. Før 1953 målte statistikken alene ”Timefortjenesten ekskl. sommerferie- og holdskiftetillæg”. Nu gik man over til at opgøre timefortjenesten såvel med som uden tillæg. Derudover begyndte man tillige at behandle betalingen for ”skæve” helligdage som et særskilt tillæg.

Siden 1965 har DA's LønStatistik – foruden arbejdere – tillige omfattet funktionærer.

40 år efter i 1993 var det igen tid til at tage løn-begreber og opgørelsesmetoder op til revision. Det førte til den LønStatistik, som vi kender i dag, hvor der udgives en kvartalvis KonjunkturStatistik og én gang om året udgives en StrukturStatistik.

Den nye LønStatistik skulle sikre en bedre sammenhæng mellem statistikken tal og den øgede brug af decentrale lønforhandlinger, virksomhedernes voksende samhandel med udlandet, den teknologiske udvikling og de generelle ændringer på arbejdsmarkedet. Et eksempel herpå er arbejdsmarkedspensionerne, der var kommet til at fylde mere og mere i den enkeltes aflønning og derfor naturligt måtte indgå som en del af timefortjenesten.

”I början på nittioalet tog arbetsgivarna i Finland starka intryck av DA:s stora lönestatistikreform. Bland annat införde även vi den årslönestatistik, som kom att bli ryggraden i den danska statistiken. Vi hade även en gemensam syn på hur EU:s nya lönestatistikkrav skulle mötas. En annan idé som vi starkt inspirerades av var PC-stat, som erbjöd helt nya möjligheter att ge statistikservice åt företagen.”

Ralph Ramm-Schmidt, Chief Policy Advisor,
Finlands Näringsliv EK

Det udbytterige samarbejde med stat og fagbevægelse

Samarbejdet med staten har gennem alle 100 år været helt afgørende for, at DA's LønStatistik bliver anerkendt som retvisende og pålidelig.

Allerede i 1916-17 rettede Det statistiske Departement (det nuværende Danmarks Statistik) henvendelse til DA med anmodning om at få det statistiske materiale stillet til rådighed til brug for udarbejdelsen af en lønstatistik med "officielt stempel". Dette var begyndelsen på et stadigt eksisterende samarbejde mellem DA og Danmarks Statistik. DA's lønmateriale indgår i dag som en vigtig del af Danmarks Statistiks officielle udgivelser. Samarbejdsaftalen mellem Danmarks Statistik og DA sikrer samtidig enighed om den statistiske metode.

Omlægningen af DA's LønStatistik i 1993 foregik således også i snævert samarbejde med Danmarks Statistik og en række andre interessenter (ministerier, lønmodtagerorganisationer etc.). Samarbejdet er videreudviklet i dag i den såkaldte løngruppe i regi af Danmarks Statistik.

Også 3-parts Statistikudvalget anvender DA's KonjunkturStatistik, StrukturStatistik og Internationale LønStatistik som de primære statistiske kilder. Udvalget, der foruden Finansministeriet og Beskæftigelsesministeriet også har medlemmer fra LO og DA, blev nedsat i 1998 og har til opgave at kortlægge og analysere udviklingen i arbejdskraftomkostninger i Danmark og i udlandet, herunder lønudviklingen.

	Höherstaun			Provinzen		
	1920	1920	1914	1920	1920	1914
III. Guld- og Silkeindustrien						
Guld- og Silkeindustrien						
Bogbindersvænde	288	254,6	53,5	129	191,5	43,7
Hæringssefer & lign.	109	225,7	76,1	-	-	-
Støtseffere & "	170	247,0	63,0	105	216,6	60,7
Toppagsefer & "	1076	259,5	76,0	1067	226,2	61,1
Andre fagløste Arbejdere	29	250,7	42,0	9	168,1	-
Silsammen	2072	256,0	70,5	1310	221,6	58,7

Udsnit af en lønstatistik fra 1920

Meget mere end bare lønstatistik

Som redskab til forståelse af løn- og personaleforhold på arbejdsmarkedet har DA's Statistik gennemgået en omfattende udvikling. I dag omfatter Statistikken en vifte af redskaber, herunder Personaleomsætnings-, Fraværs- og UlykkesStatistik.

Ikke alene er der kommet flere typer af statistik til. Gennem de seneste år er det også blevet muligt at give den enkelte virksomhed adgang til egne statistikbearbejdede tal.

Indberetningerne fra virksomhederne er selvfølgelig kernen i statistikkerne, men statistikkerne beriges i stadig større omfang også gennem samarbejde med forskellige myndigheder og institutioner, som vedligeholder registre, der er relevante for statistikken.

Det gælder f.eks. identifikation af elever via Arbejdsgivernes Elevrefusion og anmeldte arbejdsskader fra Arbejdsskadestyrelsens og Arbejdstilsynets Elektroniske Anmeldesystem. Danmarks Statistik har selvsagt en helt central rolle bl.a. for så vidt angår oplysninger om lønmodtageres uddannelsesbaggrund. Med etableringen af eIndkomst vil samarbejdet med SKAT også intensiveres.

Den nærmeste fremtid vil med stor sandsynlighed byde på øget genbrug af data fra andre registre. Ligeledes vil kvalitetsmæssige forbedringer af indberetningerne fra virksomhederne gøre det muligt at individualisere statistikkonceptet yderligere og skabe virksomhedsrettede statistikløsninger inden for rammerne af arbejdsgivernes fælles statistik.

DA's Statistikker 2007

Statistikproduktionen omfatter den årlige StrukturStatistik, som viser lønniveauer og -fordelinger for detaljerede arbejdsfunktioner. Inden for DA-området er alle virksomheder forpligtede til at indberette til StrukturStatistikken, og alle virksomheder har derfor via NetStat både adgang til lønstatistik for deres egen virksomhed samt for DA-området under ét eller opdelt på passende måde.

Den stikprøvebaserede KonjunkturStatistik udkommer hvert kvartal og belyser udviklingen i lønmodtagernes fortjeneste og i virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger for forskellige ansættelsesvilkår, brancher og hovedarbejdsfunktioner.

Baseret på KonjunkturStatistikken udarbejder DA hvert kvartal BeskæftigelsesIndikator for DA-området, som giver en tidlig indikation for udviklingen i beskæftigelsen for regioner og brancher.

Også International Lønstatistik udkommer kvartalsvis og viser, hvordan virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtagernes fortjeneste udvikler sig blandt Danmarks vigtigste samhandelsparter. Kilderne er primært harmoniseret lønstatistik fra de nationale statistikbureauer i landene, som indgår i statistikken.

Virksomhedernes indberetninger til lønstatistikkerne genbruges til at udarbejde den årlige PersonaleomsætningsStatistik. PersonaleomsætningsStatistikken viser tilgang og afgang for forskellige brancher, ansættelsesvilkår og hovedarbejdsfunktioner.

Den årlige FraværsStatistik belyser omfanget af sygefravær, barns sygdom, arbejdsulykker, barsel og andet fravær fra arbejdspladsen. Statistikken er udarbejdet løbende siden 1972. I ArbejdsulykkesStatistik har virksomhederne siden 1963 haft mulighed for at sammenligne ulykkesfrekvens og fraværets omfang i egen virksomhed med arbejdsulykker for arbejdere i virksomheder inden for samme branche.

Og så har arbejdsgiverfællesskabet naturligvis altid opgjort omfanget af tabte arbejdsdage som følge af arbejdsnedlæggelser. I dag opgøres tabte arbejdsdage som følge af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i KonfliktStatistikken hvert kvartal. Statistikken indeholder også oplysninger om, hvilke typer af konflikter, der har fundet sted og bygger på administrative oplysninger, som registreres af medlemsorganisationerne og DA.

Scharla-sagen

At LønStatistikken ikke kun har betydning for virksomhederne og lønmodtagerne blev tydeliggjort i den sag, som Hans Peter Scharla Nielsen rejste mod staten.

I 1998 lagde han sag an, fordi han bl.a. mente, at Finansministeriet overtrådte satsreguleringsloven og derved snød landets pensionister, dagpengemodtagere, efterlønnere og andre på overførselsindkomst samt skatteyderne for et beløb, der kunne løbe op i et halvt hundrede milliarder kroner.

DA's StrukturStatistik benyttes ved fastsættelsen af satsreguleringen af overførselsindkomster mv. Det var Scharlas opfattelse, at ministeriet siden 1994 havde snydt borgere på overførselsindkomster mv., fordi der i en lovændring i 1993 ikke var blevet taget højde for, at LønStatistikken var blevet omlagt.

8 år efter i december 2006 frifandt Højesteret staten i sagen. Scharla nåede ikke at opleve hele sagsforløbet, da han døde i august samme år, men hans vedholdenhed sikrede, at det blev landets højeste domstol, der kom til at tage stilling til spørgsmålet om staten havde snydt sine egne borgere.

Kvinder og mænd i statistikken

Fra 1914 til 1992 offentliggjorde man løntal for kvinder og mænd, men efter indførelsen af den nye statistik i 1993 forsvandt denne opdeling. Baggrunden var, at køn ikke bør være en selvstændig faktor i løndannelsen, og at en sådan opdeling kunne medvirke til at fastholde eventuelle lønforskelle mellem kønnene, da LønStatistikken først og fremmest er et værktøj for virksomhederne.

Det betyder imidlertid ikke, at man ikke kan få lønstatistik opdelt på kvinder og mænd. Basisinformationerne sendes videre til Danmarks Statistik, som opdeler på kvinder og mænd, så alle, der har en faglig interesse i at følge udviklingen i kvinders og mænds indtjening, kan finde en oversigt her.

Spørgsmålet om kvinders og mænds løn er blevet debatteret flittigt. DA, LO og HK samlede handsken op i 2001 og udarbejdede sammen en analyse af lønforskelle mellem kvinder og mænd på DA-området. Her blev den store forskel i bruttoindtjening delt op i, hvad der kan forklares ud fra målbare forhold som uddannelse, erfaring og fravær, og hvad der ikke kan forklares af målbare forhold. At den største del af forskellen på bruttolønnen kan forklares ud fra målbare objektive forhold har - naturligvis - ikke fået debatten til at forstumme, men har medvirket til, at den foregår på et mere kvalificeret grundlag.

Analysen gav ikke svar på, om de ikke-forklarede forskelle skyldes kønsdiskrimination, eller at vi bare ikke har mulighed for at måle alle de forhold, der har indflydelse på lønnen. Derimod gav analysen tal på, hvad forskellig adfærd på arbejdsmarkedet koster, og dermed kom der et lønstatistisk input til debatten om ligestilling i forhold til kødgyder, børnepasningsorlov, karriere og et kønsopdelt uddannelsessystem.

Fra 2008 er virksomheder med 35 ansatte eller derover blevet pålagt at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for alle medarbejdergrupper, hvor der er 10 eller flere af hvert køn. Virksomhederne på DA-området kan naturligvis få den kønsopdelte lønstatistik fra sin arbejdsgiverforening.

Klar besked om lønnen

I det første år med DA's LønStatistik, 1907, tjente en arbejder i gennemsnit 39 øre i timen. Hvis der tages højde for prisstigningerne gennem 100 år, svarer det til en løn på godt 20 kr. i 2006. Men lønnen var i 2006 rent faktisk steget til 190,29 kr. i timen, så en arbejder tjener dermed 9 gange så meget i dag som for 100 år siden.

I starten af LønStatistikens liv var der voldsomme ændringer i lønnen – et år steg timelønnen med over 70 pct., og et par år efter faldt lønnen med over 20 pct. Det var helt unikke bevægelser, og der har ikke været så kraftige udfald i lønnen senere. Siden begyndelsen af 1930'erne er lønnen samlet set ikke faldet.

KØBEKRAFTEN GENNEM 100 ÅR

	Kr.		Andel af timeløn, pct.	
	1 liter sødmælk	Hverdagsavis (Politiken)	1 liter sødmælk	Hverdagsavis (Politiken)
1907	0,16	0,05	41	13
1957	0,68	0,40	15	9
2006	6,91	16,50	4	9

Kilde: Mejeri.dk og Politikens oplysning

Der har imidlertid også i efterkrigstiden været perioder med relativt kraftige lønstigninger – særligt i 1960'erne og 1970'erne. I disse år steg lønningerne ofte med over 10 pct. om året. Perioden var også kendetegnet ved meget høje prisstigninger – særligt olieprisen – og dyrtidsreguleringen betød, at lønningerne blev reguleret ud over det aftalte med et såkaldt dyrtidstillæg.

Dyrtidstillægget blev suspenderet og senere afskaffet, da Schlüter-regeringen trådte til i 1982, og sammen med fastkurspolitikken blev det indgangen til en ny æra, hvor lav inflation – med 1987 som en undtagelse – har kendetegnet dansk økonomi.

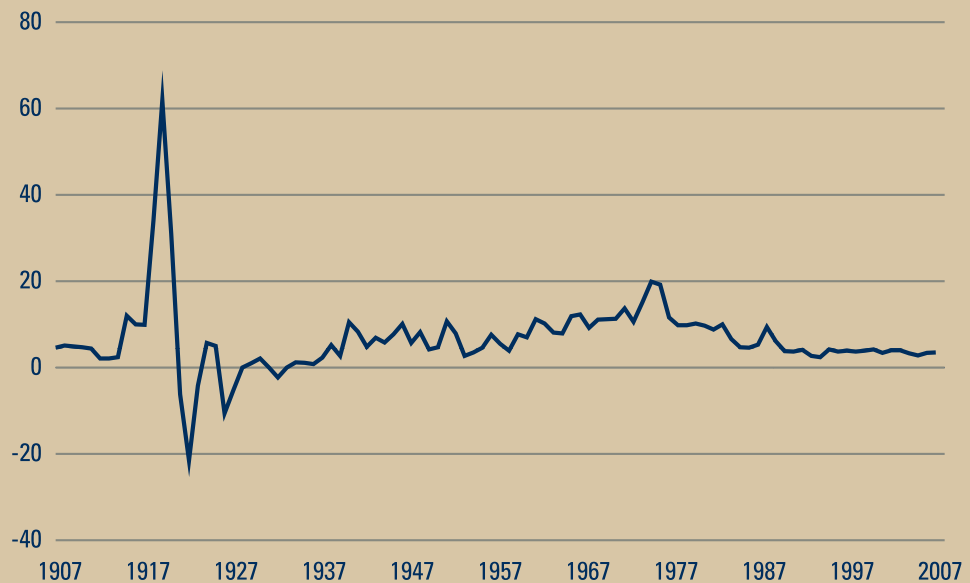
Tre gange i de seneste 100 år har der været længere perioder med decideret reallønsnedgang. I starten af århundredet steg timefortjenesten for alle grupper meget. Stigningen fortsatte under 1. Verdenskrig, men stigningen i priserne var stærkere, og reallønnen faldt derfor i perioden. Den kraftige efterkrigs-

inflation svækkede imidlertid konkurrenceevnen overfor udlandet i en sådan grad, at en lønreduktion blev anset for nødvendig. Den gennemførtes ved hjælp af omfattende lockouter i 1922 og 1923, og lønstigningstakterne faldt under inflationen, så der indtraf en reallønsnedgang.

Også i årtiet op til 2. Verdenskrig oplevede arbejderne en egentlig reallønsnedgang ovenpå krisen, der fulgte børskrakket i 1929. Endelig var perioden i årene efter oliekrisen i midten af 1970'erne kendetegnet ved en reallønsnedgang.

LØNSTIGNINGSTAKTEN FOR ARBEJDERE

Årlig ændring i gennemsnitlig timefortjeneste, pct.



TIMELØNNEN FOR ARBEJDERE 1907-2006

	Time- fortjeneste, kr.	Årlig ændring i time- fortjenesten, pct.		Time- fortjeneste, kr.	Årlig ændring i time- fortjenesten, pct.
1907	0,39	-	1932	1,29	-2,3
1908	0,41	5,1	1933	1,29	0,0
1909	0,43	4,9	1934	1,31	1,2
1910	0,45	4,7	1935	1,32	1,1
1911	0,47	4,4	1936	1,33	0,8
1912	0,48	2,1	1937	1,36	2,3
1913	0,49	2,1	1938	1,43	5,2
1914	0,50	2,4	1939	1,47	2,7
1915	0,51	1,6	1940	1,62	10,5
1916	0,58	13,7	1941	1,76	8,3
1917	0,66	13,8	1942	1,84	4,8
1918	0,85	28,8	1943	1,97	6,9
1919	1,47	72,9	1944	2,09	5,8
1920	1,93	31,3	1945	2,25	7,7
1921	1,81	-6,2	1946	2,48	10,1
1922	1,42	-21,5	1947	2,62	5,7
1923	1,36	-4,2	1948	2,83	8,2
1924	1,44	5,7	1949	2,95	4,2
1925	1,51	5,0	1950	3,09	4,7
1926	1,35	-10,6	1951	3,42	10,7
1927	1,28	-5,2	1952	3,69	7,9
1928	1,28	0,0	1953	3,76	2,7
1929	1,29	1,0	1954	3,89	3,5
1930	1,32	2,1	1955	4,07	4,6
1931	1,32	0,0	1956	4,38	7,6

(Forts.)

TIMELØNNEN FOR ARBEJDERE 1907-2006

	Time- fortjeneste, kr.	Årlig ændring i time- fortjenesten, pct.		Time- fortjeneste, kr.	Årlig ændring i time- fortjenesten, pct.
1957	4,62	5,5	1982	60,06	10,0
1958	4,80	3,9	1983	64,02	6,6
1959	5,17	7,7	1984	67,05	4,7
1960	5,53	7,0	1985	70,13	4,6
1961	6,15	11,2	1986	73,87	5,3
1962	6,78	10,2	1987	80,78	9,4
1963	7,33	8,1	1988	85,72	6,1
1964	7,91	7,9	1989	88,94	3,8
1965	8,85	11,9	1990	92,23	3,7
1966	9,94	12,3	1991	95,97	4,1
1967	10,85	9,2	1992	98,60	2,7
1968	12,05	11,1	1993	120,54	2,4
1969	13,40	11,2	1994	127,59	4,2
1970	14,91	11,3	1995	132,42	3,7
1971	16,96	13,7	1996	136,44	3,9
1972	18,76	10,6	1997	142,09	3,7
1973	21,60	15,1	1998	146,83	3,9
1974	25,89	19,9	1999	152,02	4,2
1975	30,86	19,2	2000	157,18	3,4
1976	34,43	11,6	2001	164,23	4,0
1977	37,81	9,8	2002	171,36	4,0
1978	41,50	9,8	2003	178,17	3,3
1979	45,74	10,2	2004	182,01	2,8
1980	50,17	9,7	2005	184,30	3,4
1981	54,60	8,8	2006	190,29	3,5

Lønserien indeholder to brud, der gør det vanskeligt at sammenligne lønnen over tid. I perioden 1907-1952 er lønbegrebet gennemsnitlig fortjeneste pr. præsteret time ekskl. holdskifte- og ferietillæg, overtidstillæg samt andre genetillæg. Fra 1953 til 1992 er timefortjenesten yderligere fratrukket betalinger for søgnehelldage. Fra 1993 anvendes lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time ekskl. genetillæg, som også indeholder betalinger til pension, løn under sygdom, ferie- og SH-betalinger mv. Stigningstakter er konsistent opgjort i hele perioden.

