

GEOGRAFISK JOBMOBILITET OG LØNFLEKSIBILITET

Mark Strøm Kristoffersen, Økonomi og Pengepolitik

INDLEDNING OG SAMMENFATNING

Fleksibilitet på arbejdsmarkedet er en væsentlig forudsætning for en stabil makroøkonomisk udvikling. En stabil udvikling i produktion, ledighed og beskæftigelse fordrer, at lønningerne kan tilpasses den aktuelle situation, og at ressourcerne i økonomien anvendes effektivt. Øget fleksibilitet kan også reducere den strukturelle ledighed, altså det niveau for ledigheden, der er foreneligt med en stabil løn- og prisudvikling på langt sigt.

Den konsekvente, danske fastkurspolitik siden 1982 kan have bidraget til udviklingen af et mere fleksibelt arbejdsmarked, da der ikke længere er forventninger om, at nedskrivninger af valutakursen kan modvirke effekten af høje lønstigninger på konkurrenceevnen. Det kan have tilskyndet til at skabe et fleksibelt arbejdsmarked med mere decentral løndannelse og nye lønsystemer, hvor lønningerne kan tilpasses de aktuelle forhold.

I den nuværende situation er lønfleksibilitet og smidige strukturer på arbejdsmarkedet afgørende for det igangværende opsving, så fremgangen i dansk økonomi ikke hæmmes af flaskehalse og friktioner. Der er flere tegn på et stigende pres på arbejdsmarkedet. Det gælder særligt inden for bygge- og anlægssektoren, der traditionelt er meget konjunkturfølsom, men på det seneste også inden for industrien. Danmark har aktuelt en god konkurrenceevne, og der er plads til lidt højere lønstigninger i de kommende år i takt med øget pres på arbejdsmarkedet.

I Kristoffersen (2016) foretages et detaljeret empirisk studie af to afgørende aspekter af fleksibilitet på arbejdsmarkedet: geografisk jobmo-

bilitet og lønfleksibilitet. I denne oversigtsartikel sammenfattes analysens vigtigste resultater og konklusioner.

Selv om danske lønmodtagere har en relativt stor tilbøjelighed til at skifte job, ligger den geografiske jobmobilitet kun på et moderat niveau i en international sammenligning. Geografisk jobmobilitet er central, hvis arbejdskraften skal fordeles effektivt på tværs af landet, og hvis regionale flaskehalsproblemer skal undgås.

Ledighedsforsikrede lønmodtagere er mindre geografisk jobmobile end lønmodtagere, der ikke er forsikret imod ledighed. Forskellen er særligt udtalt for yngre lønmodtagere, men de seneste 25 års arbejdsmarkedsreformer synes at have forbedret den geografiske jobmobilitet. Det gælder især blandt ledighedsforsikrede lønmodtagere, der rammes af ledighed.

Lønfleksibilitet er et andet vigtigt aspekt af den samlede fleksibilitet på arbejdsmarkedet. I en række lande findes begrænsninger, fx lovgivningsmæssige, som gør det vanskeligt at tilpasse lønningerne i nedadgående retning. Disse begrænsninger udgør en barriere for lønfleksibiliteten. I Danmark er lønningerne relativt fleksible nedad sammenlignet med andre lande. Det gælder både de nominelle lønninger, dvs. lønnen i kroner og øre, og de reale lønninger. I et fastkursregime som det danske er det særligt vigtigt, at lønninger og priser kan tilpasses til den aktuelle økonomiske situation.

Det danske arbejdsmarked skiller sig ud i en international sammenligning, da det både er ka-

rakteriseret ved en relativt høj organisationsgrad og en fleksibel løndannelse. Det skal både ses i lyset af den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor arbejdsmarkedets parter kollektivt forhandler løn- og arbejdsvilkår, og udviklingen i retning af decentrale lønforhandlinger siden slutningen af 1980'erne. Lønfleksibiliteten er især høj i de eksportorienterede erhverv.

I begyndelsen af konjunkturedgange udviser reallønningerne historisk en vis træghed nedad, men den nedadrettede lønfleksibilitet øges i løbet af konjunkturedgangen. Det så man også i euroområdet under den finansielle krise fra 2008 og frem, hvor løntilpasningen var forholdsvis begrænset i den første fase af krisen. Lønningerne reagerede derimod mere i senere faser af krisen.

GEOGRAFISK JOBMOBILITET

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved en såkaldt flexicuritymodel, jf. fx Pedersen og Riishøj (2007) og Andersen og Svarer (2008). Den består af tre hovedelementer: stor fleksibilitet i arbejdsgiverens ret til at afskedige og ansætte medarbejdere, et udstrakt økonomisk sikkerhedsnet i tilfælde af arbejdsløshed samt en aktiv

arbejdsmarkedspolitik, hvor den lediges ret til at modtage kompensation ved arbejdsløshed modsvares af pligt til aktivt at søge job og deltage i jobrelaterede aktiviteter.

Tidligere studier viser dog, at det danske arbejdsmarked ikke skiller sig positivt ud, hvad angår den geografiske mobilitet. Tværtimod finder Det Økonomiske Råd (2002), at den geografiske mobilitet ligger i den lave ende i en international sammenligning, på trods af de danske lønmodtagers relativt store tilbøjelighed til at skifte job.

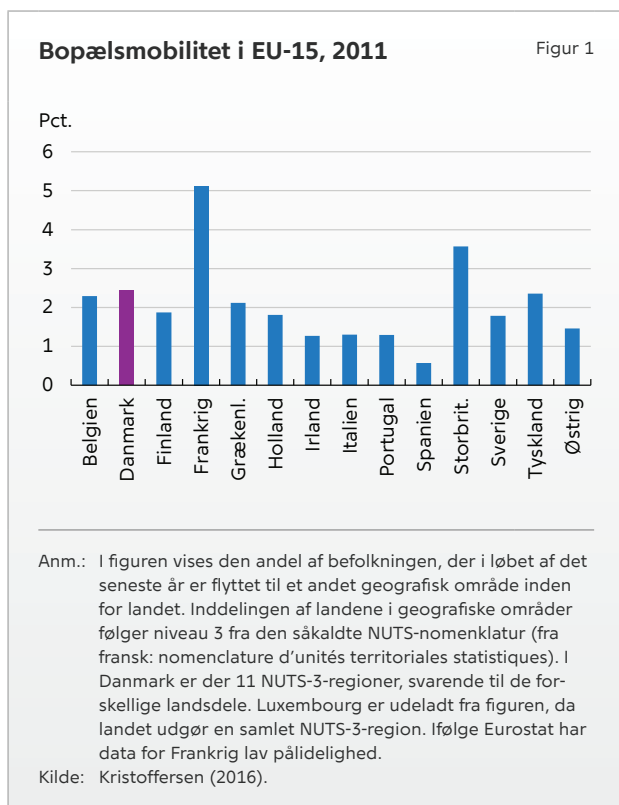
Andelen af den danske befolkning, der fra 2010 til 2011 flyttede til en anden del af landet, ligger omkring gennemsnittet for EU-15, jf. figur 1. Men sammenlignet med fx Australien og USA er den geografiske mobilitet lav i EU, både inden for og på tværs af lande, jf. Bonin mfl. (2008) og OECD (2007). Europa-Kommissionen (2008) finder ligeledes, at de europæiske lønmodtagers tilbøjelighed til at flytte til et andet land eller til en anden region inden for landet er meget mindre end i USA.

LØNMODTAGERE OG MOBILITET

Jobmobiliteten i Danmark steg markant i perioden 2005-07, hvorimod den faldt tilbage i den efterfølgende konjunkturedgang, jf. figur 2. I perioden 2010-12 steg jobmobiliteten igen. Der har været en tendens til, at jobmobiliteten har været stigende i konjunkturopgange og aftagende i nedgange. Jobmobiliteten lå på omkring 20 pct. i perioden 1981-2004, hvis denne defineres som andelen af lønmodtagerne, der skifter arbejdssted inden for et år, jf. boks 1. Faldet i jobmobiliteten i perioden efter 2007 kan delvist afspejle, at jobmobiliteten i årene forinden blev så høj, at virksomhederne havde vanskeligt ved at fastholde de nødvendige kompetencer, der opbygges i løbet af et ansættelsesforhold.

Den geografiske jobmobilitet steg fra omkring 7 pct. i begyndelsen af 1980'erne til omkring 15 pct. i 2012, jf. figur 2. Størsteparten af stigningen er indtruffet i perioden efter 2004. De konjunkturrelle udsving i den geografiske jobmobilitet følger udsvingene i jobmobiliteten generelt, så den forbedres gennem konjunkturopgange og forværres en anelse gennem konjunkturedgange.

Der er dog stor forskel på den geografiske jobmobilitet på tværs af befolkningsgrupper. Mænd er generelt mere geografisk jobmobile end kvinder, jf. figur 3. Der er desuden tydelige tegn



Analyserne i artiklen er foretaget ved brug af registerdata fra Danmarks Statistik. Det gør det muligt at koble lønmodtagere og deres arbejdsgivere. Som udgangspunkt består populationen af alle beskæftigede i Danmark i alderen 15-66 år.

I analyserne af den geografiske jobmobilitet benyttes primært data fra Den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning, IDA, der opgør samtlige ansættelsesforhold i november hvert år, jf. Danmarks Statistik (1991). I analyserne indgår samtlige lønmodtagere, hvor arbejdsstedets geografiske placering (kommune) observeres i to på hinanden følgende år. Dog indgår hverken selvstændige eller lønmodtagere, hvis arbejdssted skifter adresse sammenlignet med året før. Data dækker perioden 1980-2012. Den geografiske jobmobilitet opgøres med en indikator for, hvorvidt den enkelte lønmodtager har skiftet til et arbejdssted i en anden kommune i løbet af det forgangne år.¹ Strukturreformen med virkning fra 2007 medfører et brud i kommuneinddelingen. For at få en konsistent tidsserie er landet inddelt i de 98 efter-reform-kommuner i hele perioden 1981-2012, jf. Kristoffersen (2016). I den endelige stikprøve indgår 58.679.755 observationer.

I analyserne af lønfleksibilitet benyttes hovedsageligt data fra Lønstatistikens Serviceregister, jf. Danmarks Statistik (2015). Registeret indeholder oplysninger om lønmod-

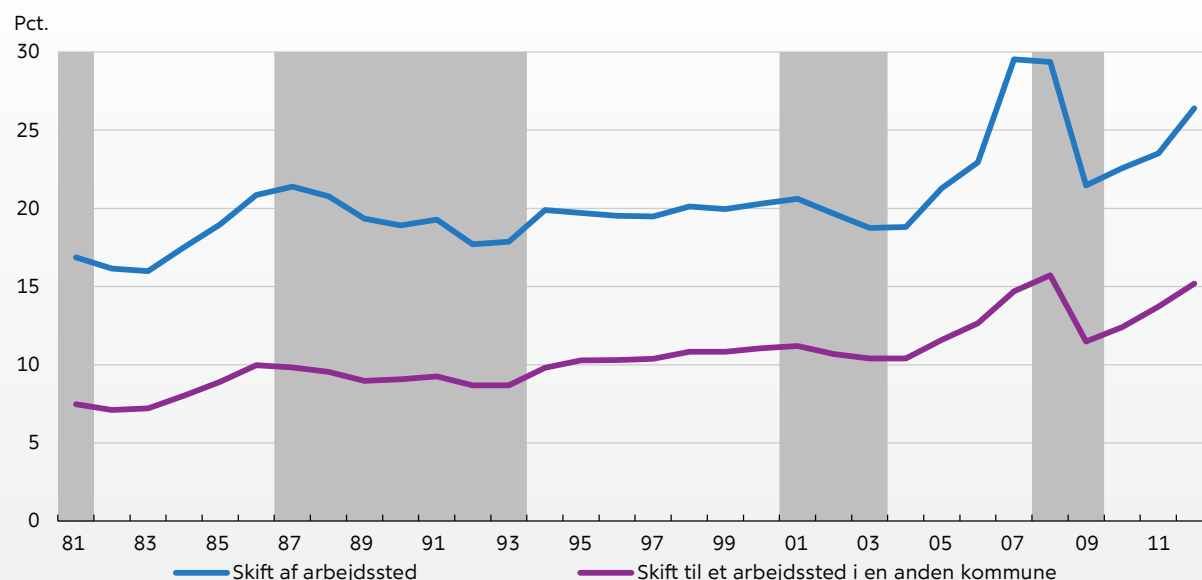
tagere ansat i virksomheder med en beskæftigelse svarende til ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, der har været ansat i mindst en måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end otte timer. Ansatte inden for landbrug og fiskeri er ikke indeholdt i registeret. Desuden er det et krav, at lønmodtagerne er ansat på "normale vilkår". Det udelukker fx lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende, samt lønmodtagere, der ikke beskattes på almindelige betingelser i Danmark.

I Lønstatistikens Serviceregister optræder samtlige ansættelsesforhold for hvert individ i løbet af året, men i analyserne fokuseres udelukkende på ansættelsesforholdet med flest præsterede timer i løbet af året. Lønfleksibiliteten opgøres på baggrund af ansatte i den private sektor med samme arbejdsgiver som året før.² Denne afgrænsning er foretaget for at fokusere på lønfleksibiliteten inden for enkelte ansættelsesforhold. Data dækker perioden 1997-2010. I den endelige stikprøve indgår 6.449.162 observationer. Virksomhederne grupperes i 19 brancher, og graden af nedadrettede lønstivheder er estimeret for 10 af disse brancher. Det anvendte lønbegreb er som udgangspunkt den såkaldte smalfortjeneste pr. time. Smalfortjenesten er den del af lønnen, der udbetales løbende, og som ikke har karakter af betalinger for fravær eller gene.

1. Der findes også andre mål for geografisk jobmobilitet, fx pendlingsafstand, ligesom der kunne benyttes en alternativ geografisk inddeling, jf. diskussionen i Kristoffersen (2016). Dansk Arbejdsgiverforening (2013) betragter pendlingsafstanden og konkluderer på den baggrund, at den geografiske mobilitet i Danmark er moderat.
2. Se Økonomi- og Indenrigsministeriet (2014) for et nyligt dansk studie med fokus på lønmobiliteten blandt lønmodtagere, der skifter job. I overensstemmelse med resultaterne i denne artikel finder de, at lønmobiliteten er relativt høj på det danske arbejdsmarked.

Jobmobilitet og geografisk jobmobilitet

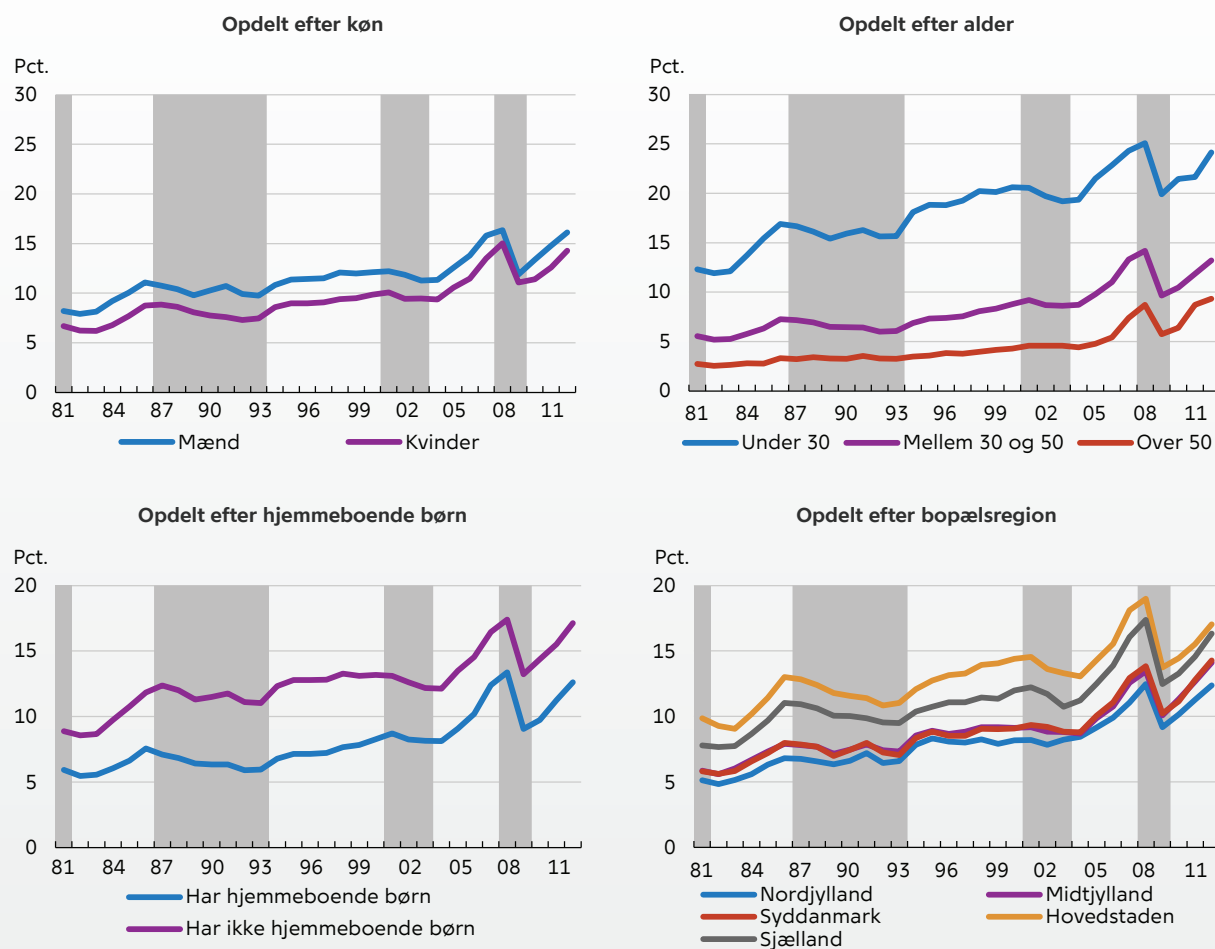
Figur 2



Anm.: Den blå kurve viser jobmobiliteten opgjørt som andelen af beskæftigede lønmodtagere, der har skiftet arbejdssted i forhold til året før. Den lilla kurve viser den geografiske jobmobilitet opgjørt som andelen af beskæftigede lønmodtagere, der har skiftet til et arbejdssted i en anden kommune i forhold til året før. De grå områder viser perioder med konjunkturedgang, jf. Abildgren mfl. (2011).
Kilde: Kristoffersen (2016).

Geografisk jobmobilitet og personlige karakteristika

Figur 3



Anm.: I figuren er vist andelen af beskæftigede lønmodtagere, der har skiftet til et arbejdssted i en anden kommune (efterreform) i forhold til året før. De personlige karakteristika er opgjort året før. Bopælsregion henviser til efter-reform-regionen, se Kristoffersen (2016) for yderligere forklaring. De grå områder viser perioder med konjunkturedgang, jf. Abildgren mfl. (2011).
Kilde: Kristoffersen (2016).

på, at det særligt er de yngre lønmodtagere, der er villige til at finde arbejde i en anden kommune, mens personer med hjemmeboende børn udviser mindre geografisk jobmobilitet. Det illustrerer, at de yngre lønmodtagere udgør en vigtig del af et fleksibelt arbejdsmarked.

Lønmodtagere bosat i hovedstadsregionen er mere geografisk jobmobile end lønmodtagere i resten af landet, især sammenlignet med Nordjylland. Det skal ses i lyset af, at den geografiske afstand mellem kommuner er større i Nordjylland end i hovedstadsregionen. Derfor vil et skifte til en arbejdsplads i en anden kommune oftere kræve et bopælsskifte i Nordjylland sammenlignet med hovedstadsregionen. Stigningen i den samlede geografiske jobmobilitet for hele landet kan

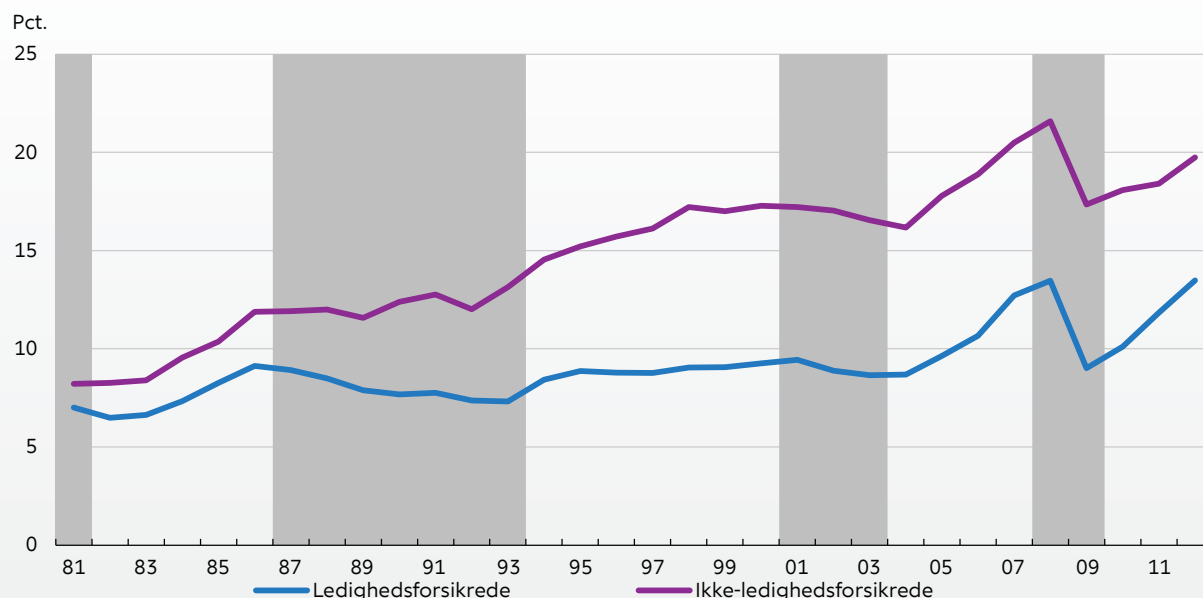
derfor delvist afspejle en tendens til, at en række lønmodtagere flytter fra land- til byområder.

Lønmodtagere med ledighedsforsikring har en lavere sandsynlighed for at skifte til et arbejdssted i en anden kommune end lønmodtagere uden ledighedsforsikring, jf. figur 4. Forskellen i den geografiske jobmobilitet mellem de to grupper er omkring 6 procentpoint i gennemsnit over perioden 1981-2012. Det svarer til omkring 60 pct. af den samlede geografiske jobmobilitet, der ligger på et niveau omkring 10 pct., jf. figur 2.

Der er dog en lang række forskelle mellem gruppen af ledighedsforsikrede og gruppen af ikke-ledighedsforsikrede. Det gælder eksempelvis deres beskæftigelseshistorik og alderssammensætning. For at få et nærmere indblik i sam-

Geografisk jobmobilitet og ledighedsforsikring

Figur 4



Anm.: I figuren er vist andelen af beskæftigede lønmodtagere, der har skiftet til et arbejdssted i en anden kommune (efterreform) i forhold til året før. Hvorvidt lønmodtageren er ledighedsforsikret eller ej er opgjort året før. De grå områder viser perioder med konjunkturedgang, jf. Abildgren mfl. (2011).

Kilde: Kristoffersen (2016).

menhængen mellem geografisk jobmobilitet og ledighedsforsikring foretages en økonometrisk analyse, hvor der tages højde for en række observerbare forskelle mellem de to grupper. I analysen inddrages en lang række af de faktorer, der forventes at påvirke lønmodtagernes beslutning om at skifte til et arbejdssted i en anden kommune. Det gælder både virksomhedskarakteristika og personlige karakteristika såsom køn, alder, joberfaring, uddannelsesniveau, jobfunktion og beskæftigelseshistorik.

Afstanden mellem den geografiske jobmobilitet i de to grupper er omkring 0,5 procentpoint over perioden 1981-2012, når der tages højde for de observerede forskelle mellem grupperne, jf. Kristoffersen (2016). Det er altså den effekt, der direkte kan henføres til, om en lønmodtager er forsikret mod ledighed, og som svarer til omkring 5 pct. af den samlede geografiske jobmobilitet.

Resultaterne er i overensstemmelse med tidligere danske og internationale studier. Det Økonomiske Råd (2002) finder, at en højere kompensationsgrad for forsikrede ledige reducerer sandsynligheden for at finde et job i et andet geografisk område mere, end det reducerer

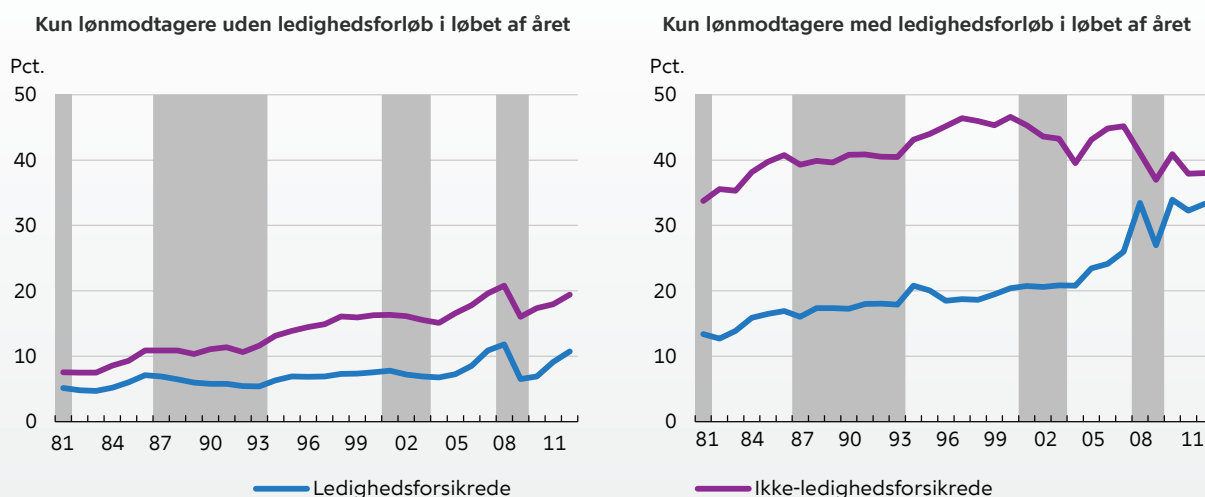
sandsynligheden for at finde et job lokalt. Antolin og Bover (1997) finder på baggrund af spanske data for perioden 1987-91, at den estimerede sandsynlighed for at flytte til en anden region er højere blandt ledige lønmodtagere, der ikke modtager arbejdsløshedsdagpenge, end blandt andre grupper.

Lønmodtagere, der rammes af ledighed i løbet af året, er mere geografisk jobmobile end lønmodtagere uden ledighedsforløb, jf. figur 5. Det er naturligt, da ledige lønmodtagere har en større tilskyndelse end beskæftigede til at finde et nyt job i forhold til året før. En del af disse job vil være placeret i en anden kommune. Mobiliteten blandt de ledige kan i princippet aldrig blive for høj, da hensynet til at fastholde de kompetencer, som er opbygget i løbet af et eksisterende ansættelsesforhold, ikke er relevant for denne gruppe.

Det skal også ses i lyset af reglerne om rådighed for arbejdsmarkedet. I Danmark er dagpengemodtagere forpligtede til at kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på op til tre timer med offentlige transportmidler, og efter sammenlagt tre måneders ledighed mere end tre timers transport, jf. Beskæftigelsesministe-

Geografisk jobmobilitet og ledighedsforsikring, opdelt efter ledighedsforløb

Figur 5



Anm.: I figuren er vist andelen af beskæftigede lønmodtagere, der har skiftet til et arbejdssted i en anden kommune (efterreform) i forhold til året før. Hvorvidt lønmodtageren er ledighedsforsikret eller ej er opgjort året før. De grå områder viser perioder med konjunkturedgang, jf. Abildgren mfl. (2011).

Kilde: Egne beregninger på basis af data fra Danmarks Statistik.

riet (2015). Ledige med en mellemlang eller lang uddannelse skal uanset daglig transporttid kunne overtage arbejde, hvis det er nødvendigt for at få ledige stillinger besat med kvalificeret arbejdskraft.

Der er tydelige tegn på, at den geografiske jobmobilitet er forbedret de seneste år, hvilket især gælder for ledighedsforsikrede lønmodtagere, der rammes af ledighed. Det skal ses i lyset af de omfattende arbejdsmarkedsreformer, der er gennemført siden midten af 1990'erne. Reformerne har bl.a. indeholdt opstramninger af rådighedsreglerne og forkortelser af dagpengeperioden. Indsnævringen af forskellen i den geografiske jobmobilitet for ledighedsforsikrede og ikke-ledighedsforsikrede, der rammes af ledighed, bekræftes af en økonometrisk analyse, jf. Kristoffersen (2016).

LØNFLEKSIBILITET

Lønfleksibilitet er et andet vigtigt aspekt af den samlede fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Det gælder både for den enkelte virksomhed og for økonomien som helhed. Udviklingen i virksomhedernes omkostningsniveau afhænger af lønudviklingen, jf. Storgaard (2009), og løndannelsen er derfor et vigtigt element i prisdannelsen. Desuden

er en fleksibel løndannelse afgørende for en effektiv udnyttelse af ressourcerne i økonomien.

I en lille, åben økonomi som den danske spiller lønudviklingen også en nøglerolle i forbindelse med konkurrenceevnen. Større lønstigninger end i udlandet forværrer lønkonkurrenceevnen, med mindre lønstigningerne afspejler en gunstigere udvikling i produktiviteten, eller at virksomhederne kan afsætte deres produkter til en højere pris. Den dårligere konkurrenceevne, der følger af for høje lønstigninger, svækker eksporten og øger ledigheden. Det lavere pres på arbejdsmarkedet vil efterhånden føre til lavere lønstigninger end i udlandet, hvorved konkurrenceevnen genoprettes. Lønfleksibilitet kan derfor dæmpe konjunkturdsving, særligt i lande med et stort omfang af udenrigshandel.¹

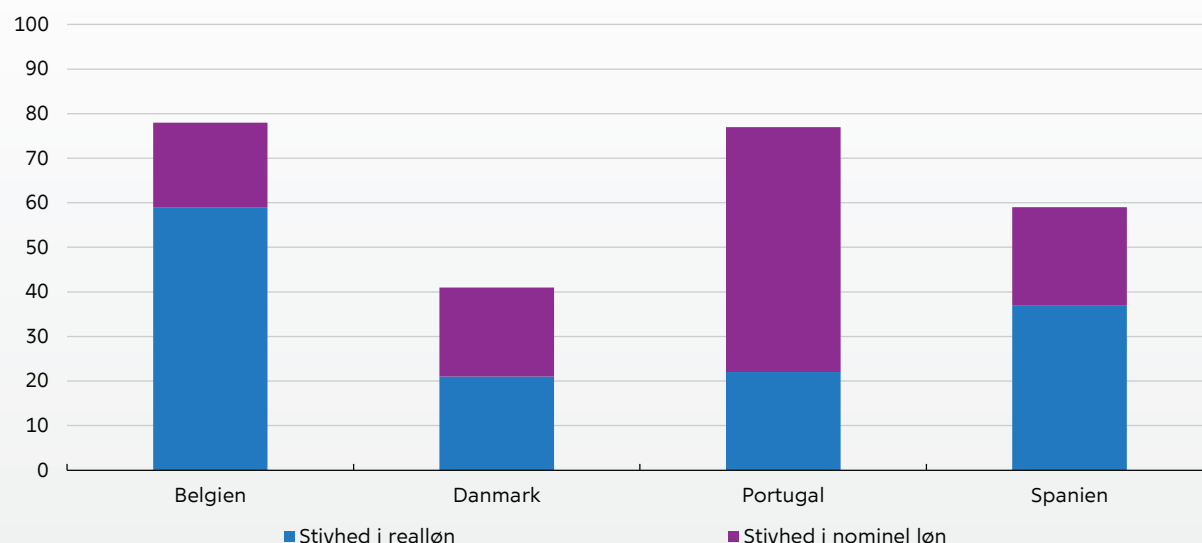
Den konsekvente, danske fastkurspolitik siden 1982 kan have bidraget til udviklingen af et mere fleksibelt arbejdsmarked, da der ikke længere er forventninger om, at nedskrivninger af valutakursen kan modvirke effekten af høje lønstigninger på konkurrenceevnen. Det kan have tilskyndet til

¹ Det bør bemærkes, at en styrkelse af lønfleksibiliteten ikke nødvendigvis fører til en hurtigere tilpasning til økonomiske stød og øget makroøkonomisk stabilitet. Hurtig og stabil tilpasning til midlertidige stød vil bl.a. afhænge af, hvor hurtigt eksportpriserne tilpasses lønændringerne, jf. Hansen (1998).

Nedadrettede lønstivheder i en international sammenligning

Figur 6

Andel af lønmodtagere, pct.



Anm.: I figuren er vist andelen af lønmodtagere, der potentielt er påvirket af nedadrettede lønstivheder. Datagrundlaget er beskrevet i boks 1, mens den anvendte metode er beskrevet i Kristoffersen (2016). For Danmark er vist et vægtet gennemsnit af de estimerede lønstivheder over alle betragtede brancher med brug af data for perioden 1997-2010. Beskæftigelsesandelen i hver branche er brugt som vægt. For Belgien, Portugal og Spanien stammer resultaterne fra Messina mfl. (2010), der anvender data fra forskellige kilder i perioden 1990-2007. Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Messina mfl. (2010).

at skabe et fleksibelt arbejdsmarked, hvor lønningerne kan tilpasses de aktuelle forhold.

Begrænsninger på mulighederne for at tilpasse lønningerne i nedadgående retning betegnes som nedadrettede lønstivheder. Nedadrettede lønstivheder kan udgøre en afgørende barriere for lønfleksibilitet, både hvad angår de nominelle lønninger, dvs. lønnen i kroner og øre, og de reale lønninger. Både økonomiske og lovgivningsmæssige begrænsninger kan vanskeliggøre nedadrettede tilpasninger i lønniveauet. Ikke mindst i et fastkursregime som det danske er det vigtigt, at lønninger og priser kan tilpasses til den aktuelle økonomiske situation, jf. Mundell (1961). I perioder med lave prisstigningstakter vil nedadrettede stivheder i de nominelle lønninger reducere muligheden for, at reallønnen kan tilpasses den økonomiske situation.

Set i gennemsnit for alle brancher er 21 pct. af de danske lønmodtagere potentielt påvirket af nedadrettede reallønsstivheder, mens 20 pct. potentielt er påvirket af nedadrettede stivheder i den nominelle løn. I alt er omkring 40 pct. af de danske lønmodtagere potentielt påvirket af en nedadrettet lønstivhed. Det er relativt få i en

international sammenligning, jf. figur 6. Den anvendte metode og de anvendte mål for stivheder i de nominelle og reale lønninger er beskrevet i Kristoffersen (2016).

Det danske arbejdsmarked skiller sig ud i en international sammenligning, da det både er karakteriseret ved en relativt høj organisationsgrad og fleksible lønninger. Det skal ses i lyset af den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor arbejdsmarkedets parter kollektivt forhandler løn- og arbejdsvilkår, og i lyset af udviklingen i retning af decentrale lønforhandlinger. Siden slutningen af 1980'erne har fleksible lønsystemer vundet indpas på det danske arbejdsmarked i takt med udviklingen i retning af mere decentralisering i de kollektive forhandlinger, jf. Hansen og Storgaard (2011).

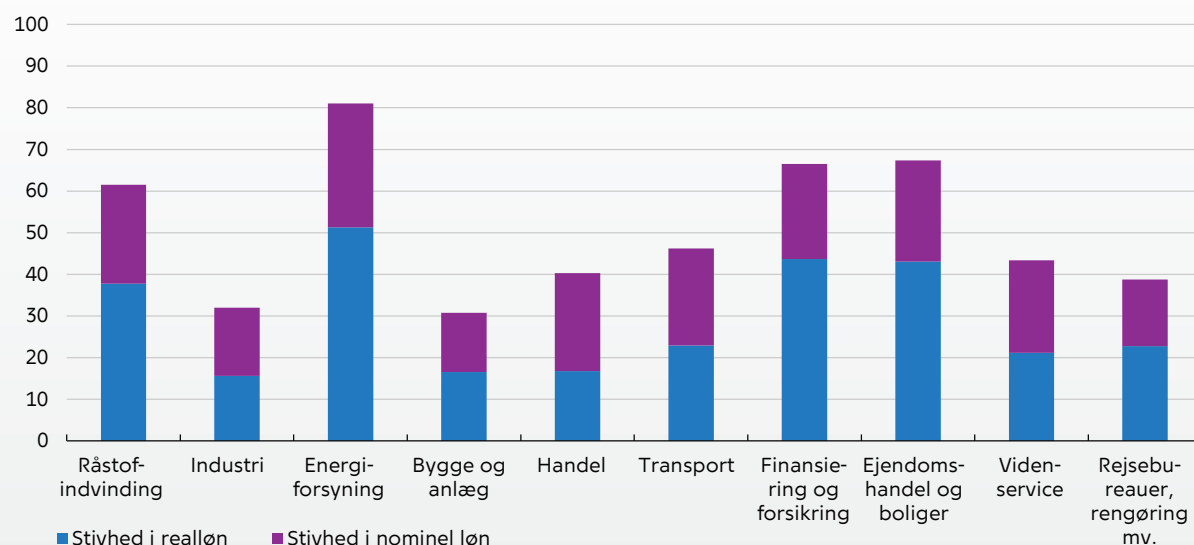
LØNFLEKSIBILITET OG BRANCHE

Der er store forskelle på graden af nedadrettede lønstivheder på tværs af brancher, jf. figur 7. Begrænsninger på nedadrettede løntilpasninger er mest udbredt inden for energiforsyning, ejendomshandel samt finansiering og forsikring, hvorimod de er mindst udbredt i særligt konkurrenceudsatte brancher såsom byggeriet og industrien.

Nedadrettede lønstivheder på tværs af brancher, 1998-2010

Figur 7

Andel af lønmodtagere, pct.



Anm.: I figuren er vist andelen af lønmodtagere, der potentielt er påvirket af nedadrettede lønstivheder. Datagrundlaget er beskrevet i boks 1, mens den anvendte metode er beskrevet i Kristoffersen (2016).

Kilde: Kristoffersen (2016).

Forskellene på tværs af brancher kan afspejle strukturen for lønforhandlinger. De nedadrettede lønstivheder er større inden for transportområdet end på industriområdet. Transportsektoren er et såkaldt normallønsområde, hvor lønnen typisk forhandles centralt mellem arbejdsmarkedets parter.² Industrien er derimod dominerende inden for minimallønsområdet, hvor lønssystemet som udgangspunkt er mere decentralt, da der centralt kun aftales en lønsats, som udgør en nedre grænse for medarbejdernes personlige løn.

På industriområdet var omkring 16 pct. af lønmodtagerne potentielt påvirket af nedadrettede reallønsstivheder, mens 16 pct. potentielt var påvirket af nedadrettede lønstivheder i deres nominelle løn. Estimerne er meget små i en international sammenligning, jf. ovenfor. Det underbygger, at lønfleksibiliteten er høj i de eksportorienterede erhverv i Danmark.

I transportsektoren var omkring 23 pct. af lønmodtagerne potentielt påvirket af nedadrettede reallønsstivheder, mens 23 pct. potentielt

var påvirket af nedadrettede lønstivheder i deres nominelle løn. De nedadrettede lønstivheder er mindst inden for bygge- og anlægsvirksomhed, hvor lønssystemer typisk baseres på individuelle kontrakter med præstationsaflønnning.

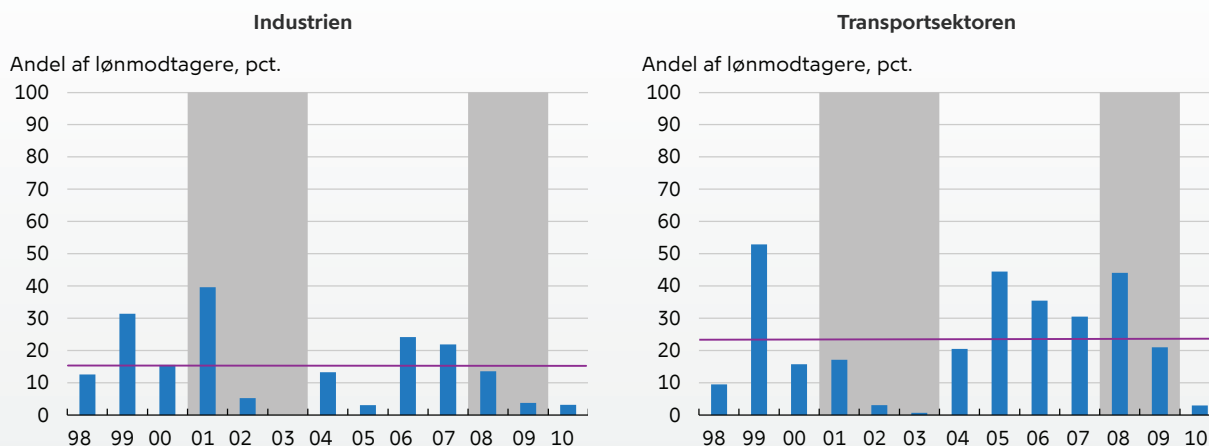
Messina mfl. (2010) finder, at institutionelle forskelle på tværs af lande er vigtigere for graden af nedadrettede stivheder end forskelle på tværs af brancher. Der er dog stadig signifikante forskelle på graden af nedadrettede lønstivheder på tværs af brancher inden for de enkelte lande. Reallønningerne viser sig at være mindre stive nedad i brancher, hvor lønforhandlingen i højere grad foregår decentralt på virksomhedsniveau. De nominelle lønninger er mindre stive nedad i brancher med en høj grad af konkurrence på produktmarkedet, jf. Messina mfl. (2010).

Nedadrettede stivheder i reallønningerne har også været mere udbredte i transportsektoren end i industrien i de fleste af årene 1998-2010, jf. figur 8. I begge brancher har der været en tendens til, at de nedadrettede reale lønstivheder har været større i begyndelsen af konjunkturedgangen end i senere faser af nedgangen. Det er i overensstemmelse med udviklingen i euroområdet, jf. Anderton mfl. (2015). De finder, at løntilpasningen

² I takt med den øgede decentralisering af løndannelsen er det dog blevet mere almindeligt, at normallønnen kombineres med mere fleksible lønssystemer, jf. Hansen og Storgaard (2011).

Nedadrettede reale lønstivheder over tid

Figur 8



Anm.: I figuren er vist andelen af lønmodtagere, der potentielt er påvirket af nedadrettede, reale lønstivheder. De lilla linjer viser gennemsnittet over alle årene. Datagrundlaget er beskrevet i boks 1, mens den anvendte metode er beskrevet i Kristoffersen (2016). De grå områder viser perioder med konjunkturedgang, jf. Abildgren mfl. (2011).

Kilde: Kristoffersen (2016).

i euroområdet var forholdsvis begrænset i den første fase af den finansielle krise fra 2008, hvorefter lønningerne reagerede mere i anden fase af krisen.

LITTERATUR

Abildgren, Kim, Birgitte Vølund Buchholst, Jonas Staghøj og Atef Qureshi (2011), Realøkonomiske konsekvenser af finanskriser, Danmarks Nationalbank, *Kvartalsoversigt*, 3. kvartal, del 2.

Andersen, Torben M. og Michael Svarer (2008), Flexicurity in Denmark, *CESifo DICE report*, vol. 6, nr. 4.

Anderton, Robert, Boele Bonthuis, Thomas Conefrey, Paolo Gurda, Mario Izquierdo, Valerie Jarvis, Alexander Karšay, José R. Maria, Marek Micuch, Peter Beck Nellesmann, Daphne Nicolitsas, Orsolya Soosaar, Béla Szörfi, Alfred Stiglbauer, Pietro Tomasino, Mathilde Périnet, Pavlos Petroulas, Cindy Veiga, Gregory Verdugo og Roberta Zizza (2015), Comparisons and contrasts of the impact of the crisis on Euro Area labour markets, *ECB Occasional Paper Series*, nr. 159.

Antolin, Pablo og Olympia Bover (1997), Regional migration in Spain: the effect of personal characteristics and of unemployment, wage and house price differentials using pooled cross sections, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 59, nr. 2.

Beskæftigelsesministeriet (2015), Bekendtgørelse nr. 701 af 27. maj 2015 om rådighed.

Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Christer Florman, Mette Okkels Hansen, Lena Skiöld, Jan Stuhler, Konstantinos Tatsiramos, Henrik Thomsen og Klaus Zimmermann (2008), Geographic mobility in the European Union: Optimising its economic and social benefits, *Research Report Series*, nr. 19, IZA.

Danmarks Statistik (1991), IDA – en integreret database for arbejdsmarkedsforskning: Hovedrapport.

Danmarks Statistik (2015), Dokumentation – Lønstatistikken.

Dansk Arbejdsgiverforening (2013), *Arbejdsmarkedsrapport*.

Det Økonomiske Råd (2002), *Dansk Økonomi – efterår*.

Europa-Kommissionen (2008), Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA, *Regional Focus*, nr. 2.

Hansen, Niels Lynggård (1998), Lønfleksibilitet og makro stabilitet – en analyse af langsigtsmultiplikatorer, *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, vol. 136, nr. 2.

Hansen, Niels Lynggård og Peter Ejler Storgaard (2011), *Løn, priser og indkomster*, Handelshøjskolen forlag, 1. udgave.

Kristoffersen, Mark Strøm (2016), Geographical job mobility and wage flexibility in Denmark, *Danmarks Nationalbank Working Paper*, nr. 104.

Messina, Julián, Philip Du Caju, Cláudia Filipa Duarte, Niels Lynggård Hansen og Mario Izquierdo (2010), The incidence of nominal and real wage rigidity: An individual-based sectoral approach, *Journal of European Economic Association*, vol. 8, nr. 2-3.

Mundell, Robert A. (1961), A theory of optimum currency areas, *American Economic Review*, vol. 51, nr. 4.

OECD (2007), European Union, *OECD Economic Surveys*, nr. 11.

Pedersen, Erik Haller og Johanne Dinesen Riishøj (2007), Flexicurity – den danske arbejdsmarkedsmodel, Danmarks Nationalbank, *Kvartalsoversigt*, 4. kvartal.

Storgaard, Peter Ejler (2009), Lønudviklingen i Danmark, Danmarks Nationalbank, *Kvartalsoversigt*, 2. kvartal.

Økonomi- og Indenrigsministeriet (2014), *Familiernes økonomi – fordeling, fattigdom og incitamenter*, kapitel 3, Lønmobilitet i Danmark.