

Statistikudvalget
Statusrapport, 4. kvartal 2017

1. Sammenfatning for statusrapporten, 4. kvartal 2017

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked har gennemgående været moderate i de senere år. Lønstigningstakten var overordnet set stabil gennem både 2015 og 2016. I 2017 er lønstigningstakten imidlertid taget en smule til. Udviklingen skal blandt andet ses i sammenhæng med stigende beskæftigelse og lav ledighed, der også har præget forårets forhandlinger om nye overenskomsttaftaler for den private sektor (OK17).

I 2. kvartal 2017 udgjorde den årlige lønstigningstakt for timefortjenesten (inkl. genetillæg) 2,4 pct. for DA-området, hvilket er 0,2 pct.-point højere end stigningstakten for 2016 ifølge KonjunkturStatistikken. Stigningen i reallønnen på DA-området er aftaget i forhold til 2016 og udgjorde således 1,6 pct. i 2. kvartal 2017.

Lavere reallønsstigning skal ses i sammenhæng med den højere forbrugerpris-inflation i 2. kvartal 2017 sammenlignet med de senere år, hvor forbrugerpris-inflationen overordnet set har været svag. I første halvår 2017 har forbrugerpris-inflationen gennemsnitligt ligget på 0,9 pct. og var i 3. kvartal i gennemsnit 1,5 pct., hvilket er det højeste niveau siden 2012. Den aktuelle prisudvikling er drevet af tiltagende stigningstakter for energi- og tjenestepreiser. I de kommende år skønnes inflationen at være moderat. Udviklingen i oliepriserne udgør et væsentligt usikkerhedsmoment i skønnene.

Den offentlige lønudvikling har været præget af relativt store udsving. Den generelle udvikling afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne, herunder udmøntningen af den såkaldte reguleringsordning. Danmarks Statistiks lønindeks (med udgangspunkt i 1. kvartal 2005) for statslige lønninger har siden starten af 2015 været omtrent sammenfaldende med indekset for de private lønninger, mens lønindekset for kommuner og regioner fortsat ligger over. I foråret 2018 skal der forhandles nye overenskomster på det offentlige område.

Den årlige lønstigningstakt i staten var, ifølge Danmarks Statistiks lønindeks, 1,7 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket var 0,3 pct.-point højere end samme kvartal sidste år. På det kommunale område var den årlige lønstigningstakt 2,5 pct. i 2. kvartal 2017, mens lønstigningstakten i regionerne udgjorde 2,7 pct. i 2. kvartal 2017.

I 2016 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,9 pct. i Danmark og 2,2 pct. i udlandet. Lønkonkurrenceevnen, målt ved forskellen i stigningstakten i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, blev således forværret med 0,7 pct.-point. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling var overordnet set højere i Danmark end i udlandet i perioden 2005-2010. Den danske lønstigningstakt lå under den udenlandske lønstigningstakt fra 1. kvartal 2011 og frem til og med 3. kvartal 2015, hvorefter den har ligget lidt over siden da. Ifølge DA's internationale lønstatistik var niveauet for de danske medarbejderomkostninger i 2016 det tredje højeste i sammenligning med de øvrige andre lande i opgørelsen. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet.

Lønkonkurrenceevnen i industrien, målt ved forskellen i stigningen i enhedsløn-kostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forværret med 0,7 pct.-point i 2016 i forhold til 2015. Det skyldes blandt andet en styrket effektiv kronekurs. Set over et længere tidsrum blev lønkonkurrenceevnen forværret frem mod 2008, hvorefter der generelt er indtruffet en mærkbar forbedring frem til 2013. Fra 2013 har udviklingen været omtrent uændret. Lønkonkurrenceevnen er efter dette mål ca. 17 pct. bedre end i 2005.

Udviklingen skal også ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, som har styrket den relative værdi af eksporten. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, er Danmarks lønkonkurrenceevne således knap 30 pct. bedre i 2016 end i 2005.

2. Statistikudvalgets kommissorium

I forbindelse med fælleserklæringen fra 1987 blev der nedsat et Statistikudvalg med repræsentanter fra DA, LO, Arbejds-, Finans- og Økonomiministeriet. Udvalget fik til opgave løbende at vurdere den faktuelle udvikling i arbejdsomkostningerne i Danmark og udlandet. I august 1999 blev Statistikudvalgets arbejde genoptaget med følgende kommissorium:

"I forlængelse af trepartsdrøftelserne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter d. 31. august 1998 er det besluttet at igangsætte et udvalgsarbejde (jf. i øvrigt Statsministeriets papir om organisering af trepartsarbejdet, der blev fremlagt og godkendt på mødet) med det formål at kortlægge og analysere den stedfundne udvikling i arbejdskraftomkostninger i Danmark og i udlandet. Udvalget skal herunder se på lønudviklingen men også på øvrige faktorer af betydning for udviklingen i konkurrenceevnen. Som udgangspunkt skal udvalget fortsætte det tidligere Statistikudvalgs arbejde med fremlæggelse af analyserne i den form, der er opbygget her.

Udvalget består af repræsentanter for Finansministeriet (formand), Arbejdsministeriet, Økonomiministeriet, DA og LO. Udvalgets sekretariat varetages af Finansministeriet og Økonomiministeriet i fællesskab.

Udvalgets mere konkrete opgaver er:

- *at analysere og vurdere udviklingen i de direkte og indirekte arbejdskraftomkostninger i Danmark og udlandet,*
- *at følge prisudviklingen og udviklingen i reallønnen.*

Udvalget udarbejder en årlig statusrapport, der foreligger i 3. kvartal."

Som følge af ministerielle ressortomlægninger mv. består udvalget fra 28. november 2016 af Finansministeriet (formand), Økonomi- og Indenrigsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, DA og LO. Siden marts 2011 har en repræsentant fra Nationalbanken deltaget i møderne med status som observatør og analysebidragsyder. Udvalgets sekretariat varetages aktuelt af Økonomi- og Indenrigsministeriet.

Statusrapporten bygger på den seneste statistik for løn, priser og produktivitsudvikling, hvilket for nærværende primært vil sige:

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2017) og StrukturStatistik (2016).
- Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor samt stat og kommuner (2. kvartal 2017).
- Danmarks Statistiks reviderede kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2017).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2017) suppleret med statistik fra OECD (1. kvartal 2017).
- Eurostat og OECD's opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2017).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (september 2017).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2017).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2016).

Til at kortlægge og analysere den stedfundne udvikling i medarbejderomkostninger i Danmark og i udlandet benyttes i denne rapport to lønbegreber: timefortjenesten pr. præsteret time og samlede medarbejderomkostninger pr. præsteret time. Timefortjenesten afspejler, hvor meget den beskæftigede samlet set får for sit præsterede arbejde inkl. konjunkturbestemte betalinger som fx overtid, mens de samlede medarbejderomkostninger angiver de omkostninger for arbejdsgiveren, der er forbundet med ansættelse af en medarbejder. Forskellen mellem timefortjenesten og de samlede medarbejderomkostninger udgøres af de øvrige medarbejderomkostninger – herunder omkostninger til uddannelse og arbejdsgivernes uddannelsesbidrag (AUB) mv.

Redaktionen er afsluttet den 2. november 2017

3. Lønudviklingen i Danmark

Den årlige lønstigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde, ifølge DA's KonjunkturStatistik, 2,4 pct. i 2. kvartal 2017, *jf. tabel 3.1*. Den årlige lønstigningstakt er dermed tiltaget en smule efter en periode, hvor den har været stabil på omtrent 2,2 pct. Der er indgået nye overenskomster på det private arbejdsmarked, som trådte i kraft i 2. kvartal 2017 (OK17). Lønstigningstakten er samtidig højere end den gennemsnitlige lønstigningstakt for 2015 og 2016. I et historisk perspektiv er lønstigningerne dog fortsat moderate.

Den største forøgelse i stigningstakten i forhold til 2016 ses inden for *bygge og anlæg*, mens lønstigningstakten steg en smule inden for *service* og var nærmest uændret inden for *fremstilling*. Stigningstakterne inden for *bygge og anlæg* er steget noget siden 1. kvartal 2015.

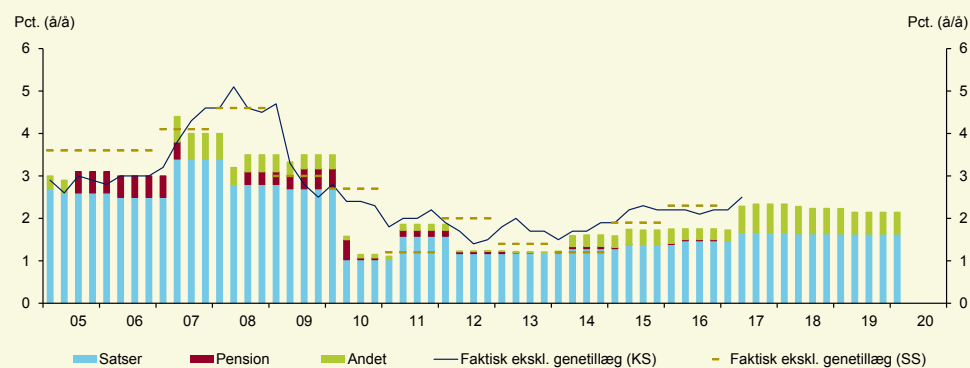
Fordelt på ansættelsesforhold var lønstigningstakten for både arbejdere og funktionærer på 2,4 pct. i 2. kvartal 2017. For begge grupper er lønstigningstakten dermed højere sammenlignet med 2. kvartal 2016.

Tabel 3.1
Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2015				2016				2017	
	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.
DA i alt	1,8	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2	2,1	2,4
Arbejdere	1,7	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1	2,1	2,2	2,0	2,4
Funktionærer	2,0	2,0	2,2	2,1	2,2	2,3	2,1	2,1	2,1	2,4
Fremstilling	1,5	1,6	1,7	2,0	2,2	2,2	2,2	2,2	1,9	2,2
Bygge og anlæg	2,0	2,7	2,4	2,6	2,5	2,3	2,5	2,4	2,4	2,8
Service	2,0	2,3	2,4	2,2	2,2	2,3	2,0	2,1	2,1	2,4

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Det overenskomstmæssige referenceforløb er baseret på en beregningsteknisk antagelse om fuldt procentuelt gennemslag af ændringerne i overenskomsterne på DA/LO-området. Forløbet opgøres som summen af bidrag fra lønsatser, pension og andet (herunder fritvalgsordningen), *jf. figur 3.1*.

Figur 3.1**Overenskomstmæssigt referenceforløb og faktisk lønstigning på DA/LO-området**

Anm.: De kvartalsvise stigninger i referenceforløbet er baseret på den midterste månedsobservation i kvartalet, hvilket omtrent svarer til måleperioden i KonjunkturStatistikken. Referenceforløbet, der består af sats, pensioner, fritvalgsordninger og andet, er opgjort ekskl. genetillæg. Referenceforløbet indeholder Industriens Overenskomst for arbejdere, Bygge- og anlægsoverenskomsten, Butiksoverenskomsten, Fællesoverenskomsten samt Transport- og logistikoverenskomsten.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik (KS) og StrukturStatistik (SS) og egne beregninger.

På hovedparten af overenskomstmåderne fastsættes alene mindstebetalings- og minimallønsstater centralt, mens de faktiske lønreguleringer forhandles lokalt og påvirkes af blandt andet konjunktursituationen og muligheden for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Disse forhold vil være væsentlige kilder til afvigelser mellem den faktiske lønstigningstakt og det beregningstekniske referenceforløb for den private sektor. Hertil kommer de forskellige lønsystemers funktionsmåder. Referenceforløbet er derfor et forholdsvist usikkert pejlemærke for den faktiske lønudvikling.

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik er stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg for voksne lønmodtagere opgjort til 2,3 pct. i 2016. Det er 0,4 pct.-point højere end i 2015. Lønstigningstakten var uændret på 1,8 pct. fra 2015 til 2016 for arbejdere, mens den for funktionærer steg fra 2,5 pct. i 2015 til 2,8 pct. i 2016. Den samlede stigningstakt er den højeste stigningstakt i StrukturStatistikken siden 2010, jf. tabel 3.2.

Tabel 3.2**Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste (ekskl. genetillæg) – voksne lønmodtagere**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pct.												
DA i alt	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3
- Arbejdere	3,4	3,5	4,4	4,2	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9	1,8	1,8
- Funktionærer	3,8	3,7	3,6	4,2	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7	2,5	2,8
- Fremstilling	3,5	3,5	4,6	4,6	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6	1,9	2,7
- Bygge og anlæg	3,8	4,7	4,6	4,0	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	2,0	2,3
- Service	3,7	3,3	3,2	4,7	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0	2,0	2,0
Medarbejderomkostninger	3,7	3,6	4,1	4,5	2,7	2,8	1,3	2,3	1,6	1,1	1,9	2,3

Kilde: DA's StrukturStatistik.

Der var forskelle i lønstigningstakterne på tværs af hovedbrancherne i 2016. Inden for *service* samt *bygge og anlæg* var stigningstakten på henholdsvis 2,0 pct. og 2,3 pct., mens den var 2,7 pct. inden for *fremstilling*.

I 2016 er lønstigningstakten i StrukturStatistikken ca. 0,1 pct.-point højere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 2,2 pct., *jf. tabel 3.3*.

Afvigelserne i de to statistikker skyldes blandt andet metodiske forskelle, herunder at StrukturStatistikken har en større følsomhed over for ændringer i arbejdskraftens sammensætning, på trods af at metoderne i begge statistikker søger at minimere bidraget fra skift i arbejdskraftens sammensætning, *jf. også boks 1 i Statistikudvalgets statusrapport, 3. kvartal 2016*. Set over perioden 2005-2016 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker dog været ens.

Tabel 3.3

Stigning i timefortjenesten (ekskl. genetillæg) ifølge DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gns. 05-16
KonjunkturStatistik	2,9	3,0	4,0	4,7	3,3	2,5	2,0	1,6	1,8	1,7	2,2	2,2	2,6
StrukturStatistik	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,6

Anm.: Stigningstakten for de enkelte år ifølge KonjunkturStatistikken er beregnet som et simpelt gennemsnit af årsstigningstakterne for de fire kvartaler i det pågældende år.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik.

Danmarks Statistiks lønindeks

Danmarks Statistik offentliggør kvartalsvise lønindeks for den samlede private sektor samt for staten, kommunerne og regionerne.

Den årlige stigning i Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor udgjorde 1,8 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er lidt højere end 1. kvartal 2017, men omtrent svarende til den gennemsnitlige stigning for 2016, *jf. tabel 3.4*.

Tabel 3.4

Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2015				2016				2017		
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	
Privat sektor		1,4	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,7	1,8	1,6	1,8
Staten		0,4	0,4	0,8	0,8	1,2	1,4	1,4	1,3	1,1	1,7
Kommuner		1,0	1,8	1,9	1,7	2,3	2,0	2,0	2,5	2,9	2,5
Regioner		1,4	1,8	2,5	1,5	2,1	1,6	1,7	2,2	2,6	2,7

Kilde: Danmarks Statistik.

DA's og Danmarks Statistiks opgørelser for de private lønstigninger har fulgt hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt lavere ifølge Danmarks Statistiks opgørelse. Det har været særligt tydeligt siden 1. kvartal 2013, hvor den gennemsnitlige årsstigningstakt frem til og med 2. kvartal 2017 er 1,5 pct. ifølge Danmarks Statistik, mens den er 1,9 pct. ifølge DA.

Afvigelserne forklares primært ved forskelle i anvendelsen af datagrundlaget og de beregningsmetoder, der knytter sig til anvendelsen. Desuden adskiller resultaterne sig også på grund af forskelle i lønbegreber, idet DA måler lønnen pr. præsteret time, mens Danmarks Statistik opgør lønnen pr. betalt time. Endelig er der også forskel i statistikkernes dækningsområder. Danmarks Statistiks indeks omfatter fx den finansielle sektor, der ikke indgår i populationen for DA's KonjunkturStatistik, som netop alene måler lønudviklingen for virksomheder inden for DA-området. Derudover indgår elever og unge i populationen hos Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik er ved at udvikle et nyt lønindeks, hvor medarbejdere opdeles i grupper efter fx arbejdsfunktion og anciennitet, og hvor lønudviklingen i de enkelte grupper vejes sammen med faste vægte. På den måde bliver den målte lønudvikling ikke i samme grad påvirket af sammensætningsændringer på arbejdsmarkedet. Det nye lønindeks forventes offentliggjort ultimo 2018.

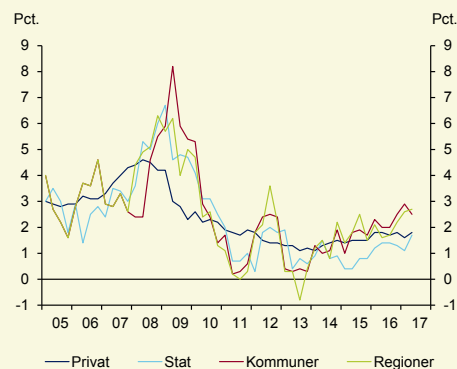
Den offentlige lønudvikling har været præget af relativt store udsving i de seneste år, *jf. figur 3.2*. Den generelle udvikling afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne, herunder udmøntningen af den såkaldte reguleringsordning. I perioden 1999 til 2014 udlignede reguleringsordningen 80 pct. af forskellen mellem den private og offentlige sektors lønudvikling. Hvis den private sektor eksempelvis havde haft en højere lønstigning end den offentlige sektor, blev der tillagt 80 pct. af forskellen til de aftalte generelle lønforbedringer, mens det omvendte gjorde sig gældende, hvis den offentlige lønudvikling var større end den private.

Der blev i 2015 indgået nye treårige overenskomster (OK15) på det offentlige område, som dækker 1. april 2015 til 31. marts 2018. Reguleringsordningen videreføres i denne periode, men en positiv udmøntning blev suspenderet i 2016. Ved OK15 blev reguleringsordningen for overenskomstperioden endvidere aftalt videreført i en asymmetrisk form, idet forskellen bliver udlignet med 100 pct., hvis den offentlige lønudvikling har været højere end den private lønudvikling. Denne ordning kaldes også privatlønsværet. Privatlønsværet blev i 2015 aktiveret i regionerne med en udmøntning på -0,13 pct., mens der i 2016 blev udmøntet -0,12 pct. for kommuner og -0,27 pct. for regioner. I 2017 bliver privatlønsværet endvidere aktiveret, hvor der pr. 1. oktober 2017 udmøntes -0,6 pct. i kommunerne og -0,48 pct. i regionerne. Privatlønsværet er ikke aktiveret på statens område.

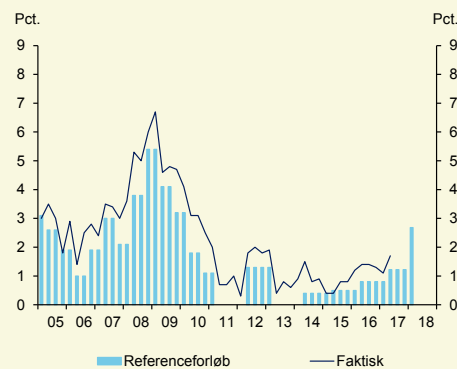
I det statslige overenskomstforlig indgik en fælles hensigtserklæring om, at forskellen i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor med udgangspunkt i 2008 skal udlignes i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Parterne har på den baggrund igangsat et fælles analysearbejde om den statslige lønudvikling og reguleringsordning mv. I de kommunale og regionale forlig indgik der ikke tilsvarende fælles hensigtserklæringer.

Den årlige lønstigningstakt i staten var 1,7 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket var 0,3 pct.-point højere end samme kvartal 2016, *jf. figur 3.3*. I staten har den faktiske lønudvikling historisk set ligget i gennemsnit ca. $\frac{3}{4}$ pct.-point højere end referenceforløbet siden 2005.

Figur 3.2
Udviklingen i Danmarks Statistiks lønindeks på det private og offentlige område



Figur 3.3
Faktisk lønudvikling og teknisk referenceforløb i staten



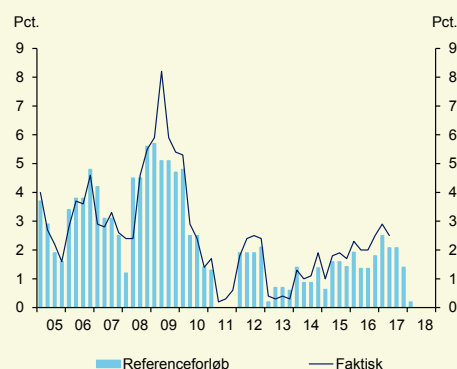
Anm.: Referenceforløbet i figur 3.3 er baseret på den samlede aftalte overenskomstramme i staten (Finansministeriet/CFU).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

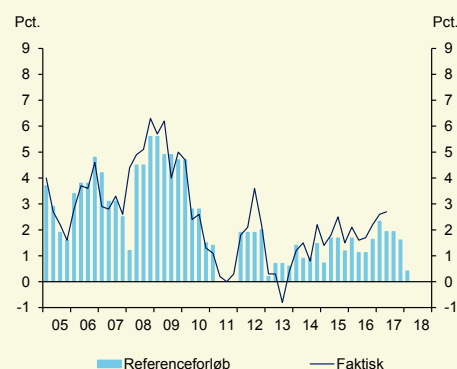
For *kommunerne* var den årlige lønstigningstakt 2,5 pct. i 2. kvartal 2017, efter gennemsnitligt at have ligget på 2,2 pct. i 2016, jf. figur 3.4. I *regionerne* var lønstigningstakten 2,7 pct. i 2. kvartal 2017 efter at have vokset i gennemsnit med 1,9 pct. i 2016, jf. figur 3.5.

I *kommunerne* har forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning) ligget på 0,6 pct. i 2016, imens forskellen for *regionerne* har udgjort godt 0,5 pct. i 2016. Det er omtrent på linje med *staten*, hvor reststigningen har udgjort 0,6 pct. i 2016. Reststigningen på det kommunale og regionale område har gennemsnitligt været på henholdsvis 0,2 pct. og 0,1 pct. i perioden 2005-2015, mens reststigningen har været 0,6 pct. for staten i samme periode.

Figur 3.4
Faktisk lønudvikling og teknisk referenceforløb i kommunerne



Figur 3.5
Faktisk lønudvikling og teknisk referenceforløb i regioner



Anm.: Referenceforløbet i figur 3.4 baseres på aftalerne på det kommunale område (Kommunernes Landsforening (KL)/Forhandlingsfællesskabet). Referenceforløbet i figur 3.5 er baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævns (RLTN)/Forhandlingsfællesskabet samt RLTN/Sundhedskartellet.

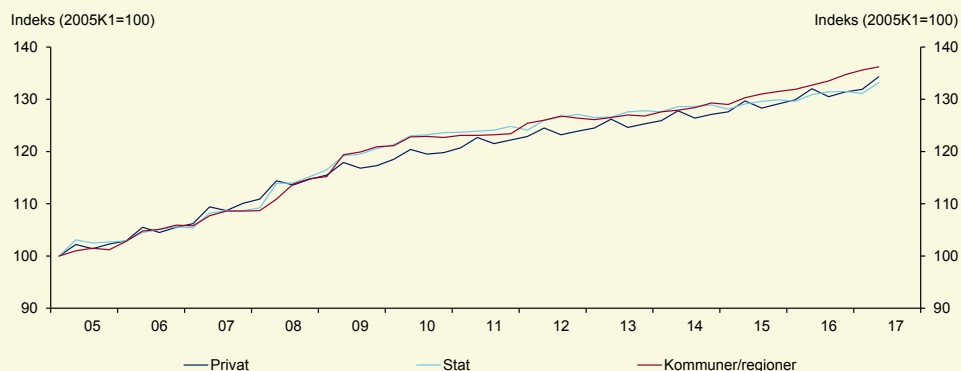
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan forekomme væsentlige forskelle mellem de opgjorte lønstigningstakter for offentligt ansatte og privatansatte. Set over en længere årrække har de offentlige og private lønninger vokset i omtrent samme tempo, jf. figur 3.6. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen. I tiden omkring finanskrisen steg de offentlige lønninger mere

end de private, hvorefter der er sket en gradvis tilpasning særligt på det statslige område.

Lønindekset for statslige lønninger har siden starten af 2015 været omtrent sammenfaldende med indekset for de private lønninger, mens lønindekset for kommuner og regioner fortsat ligger over, *jf. figur 3.6*. Det bemærkes, at indeksniveauerne er følsomme over for valg af basisår (indeks 100).¹

Figur 3.6
Danmarks Statistiks lønindeks på det private og offentlige område



Anm.: Det anvendte lønbegreb er timefortjeneste pr. betalt time. Dvs. fortjenesten i alt pr. præsteret time inkl. såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger, herunder særlig feriegodtgørelse. I figur 3.6 er lønindekset for regionerne for 2007 tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

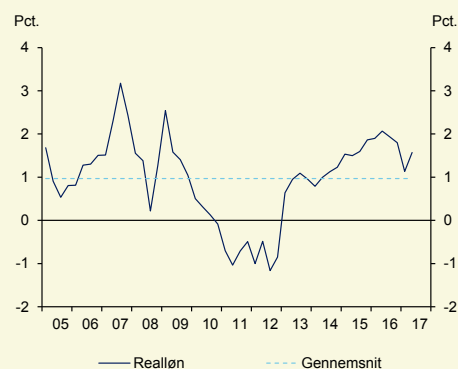
Reallønsudviklingen i Danmark

Stigningstakten i reallønnen på DA-området er aftaget siden midten af 2016. Den udgjorde 1,6 pct. i 2. kvartal 2017 mod 2,1 pct. i 2. kvartal 2016, *jf. figur 3.7*. Reallønsstigningstakten har imidlertid ligget over det historiske gennemsnit (for perioden 1. kvartal 2005 til 2. kvartal 2017) siden midten af 2014, hvilket skal ses i sammenhæng med den historisk lave forbrugerpris-inflation i samme periode.

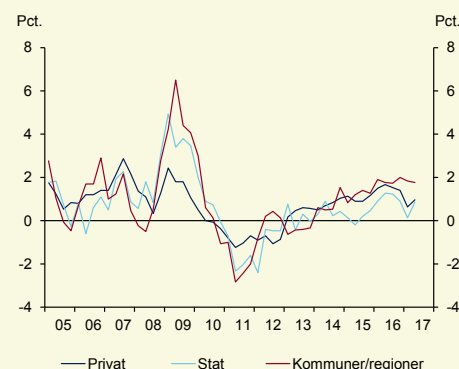
Den årlige stigning i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner var 1,8 pct. i 2. kvartal 2017, mens de statsansattes realløn steg med 0,9 pct. i samme periode, *jf. figur 3.8*. I 2016 som helhed udgjorde den årlige stigning i reallønnen 1,8 pct. i kommuner og regioner, mens reallønnen steg 1,1 pct. på det statslige område i 2016.

¹ I figur 3.6 anvendes 1. kvartal 2005 som basis, mens der i hensigtserklæringen på det statslige område henvises til den lønudvikling, der kan opgøres ved brug af 2008 som basisår.

Figur 3.7
Udviklingen i reallønnen baseret på DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks



Figur 3.8
Udviklingen i reallønnen baseret på DST's lønindeks og forbrugerprisindeks



Anm.: I figur 3.7 er reallønnen på DA-området beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg fra DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks. I figur 3.8 er reallønnen beregnet ud fra DST's kvartalsvise lønindeks og forbrugerprisindeks.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan forekomme mærkbare udsving i de kvartalsvise årstigningstakter for reallønnen blandt andet som følge af overenskomstprofilerne, efterreguleringer og volatile poster i forbrugerprisindekset. Derfor skal ændringer i reallønnen fra kvartal til kvartal fortolkes med varsomhed. På det kortere sigt påvirkes reallønsudviklingen desuden af konjunkturerne. På længere sigt er reallønsfremgangen især bestemt af udviklingen i produktiviteten.

Øvrige medarbejderomkostninger

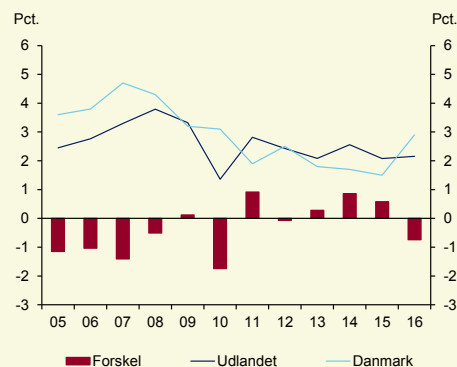
Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger består af lønmodtagernes timefortjeneste og de øvrige medarbejderomkostninger. DA's StrukturStatistik indeholder en detaljeret opgørelse af de forskellige omkostningselementer.

Stigningen i virksomhedernes medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg steg fra 1,9 pct. i 2015 til 2,3 pct. i 2016 ifølge StrukturStatistikken. Det betyder, at stigningen i 2016 i de samlede medarbejderomkostninger var sammenfaldende med stigningen i timefortjenesten.

4. Udviklingen i medarbejderomkostninger i udlandet

I 2016 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,9 pct. i Danmark, mens de steg med 2,2 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling var overordnet set højere i Danmark end i udlandet i perioden 2005-2010, mens det var omvendt fra 2011-2015, jf. figur 4.1.

Figur 4.1
De samlede medarbejderomkostninger i Danmark og udlandet, fremstillingsvirksomhed



Tabel 4.1
Skøn for stigning i medarbejderomkostninger i udlandet, hele økonomien

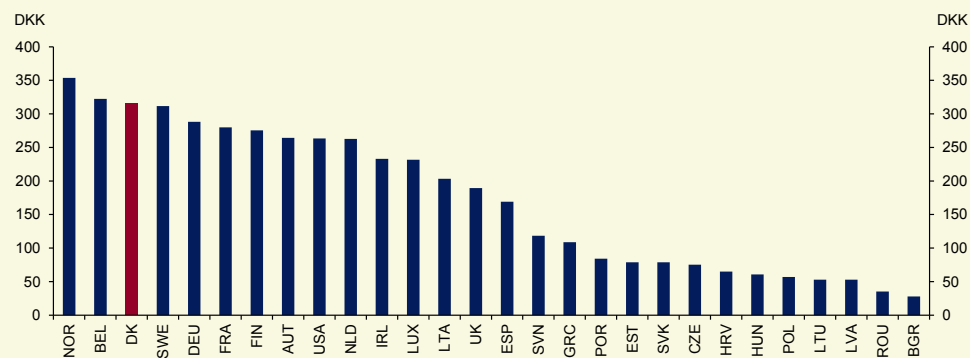
	2017	2018
Pct.-vis stigning i forhold til året før		
EU-Kommissionen (maj 2017)	2,4	2,6
OECD (juni 2017)	2,3	2,5

Anm.: I figur 4.1 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Udlandet er sammenvæjet ud fra vægtene i det effektive kronekursindeks. I tabellen er der for EU-Kommissionens skøn anvendt Nominal compensation per employee in total economy. For OECD's skøn er der anvendt Compensation per employee in total economy.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionen *European Economic Forecast Spring 2017*, OECD *Economic Outlook no. 101* og egne beregninger.

Der er forskel på niveauet for medarbejderomkostningerne landene imellem. Niveauet for de danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling er det tredjehøjeste ifølge DA's Internationale Lønstatistik, kun overgået af Norge og Belgien og på niveau med Sverige, *jf. figur 4.2*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivitsniveauet i de enkelte lande.

Figur 4.2
Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed, 2016



Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2017) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet (hele økonomien) at vokse med 2,4 pct. i 2017 og 2,6 pct. i 2018. OECD (juni 2017) har nærmest identiske skøn og forventer således stigningstakter for medarbejderomkostningerne i udlandet på 2,3 pct. i 2017 og 2,5 pct. i 2018, *jf. tabel 4.1*.

Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD steg den danske realløn med 2,0 pct. i 2016, mens reallønsfremgangen i det samlede udland udgjorde 1,2 pct., *jf. tabel 4.2*. Forskellen på 0,8 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsfremgang kan tilskrives højere

nominelle lønstigningstakter i Danmark (ca. 0,3 pct.-point), og en lavere forbrugerpris-inflation (ca. 0,5 pct.-point).

Tabel 4.2

Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pct. (å/å)												
Udlandet i alt	0,7	0,6	1,0	0,1	1,3	1,2	-0,2	0,5	0,6	1,4	1,8	1,2
Danmark	1,9	1,2	2,3	0,8	1,5	0,2	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0

Anm.: Ved sammenejning er anvendt vægtene fra det effektive kronekursindeks. Landene som indgår i *Udlandet i alt* svarer til definitionen af udlandet i DA's Internationale Lønstatistik. Ved beregningen af udviklingen i udlandets realløn er der først beregnet en sammenvejede forbrugerpris, som benyttes til at deflatere de nominelle lønstigningstakter.

Kilde: OECD og egne beregninger.

5. Lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen kan belyses ved hjælp af en række forskellige mål. Den mest enkle opgørelse fokuserer udelukkende på udviklingen i de relative medarbejderomkostninger i henholdsvis Danmark og udlandet. Et andet mål er stigningen i de såkaldte enhedslønomsomkostninger korrigeret for udviklingen i det effektive kronekursindeks, hvor der også tages højde for produktivitetsforskelle i henholdsvis Danmark og udlandet. Et tredje mål for lønkonkurrenceevnen er udviklingen i den relative lønkvote, som tager højde for udviklingen i bytteforholdet.²

Udviklingen i medarbejderomkostningerne

I 2016 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 2,9 pct. i Danmark og 2,2 pct. i udlandet, *jf. tabel 5.1*. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen mellem stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forværret med 0,7 pct.-point, hvilket er den største forværring siden 2010.

Set over perioden 2005-2016 er lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, i gennemsnit blevet forringet med 0,3 pct.-point om året.

Den danske lønstigningstakt lå under den udenlandske lønstigningstakt fra 1. kvartal 2011 og frem til og med 3. kvartal 2015, hvorefter den igen har ligget over siden da.

² En bytteforholdsforbedring indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

Tabel 5.1**Udvikling i medarbejderomkostninger og lønkonkurrenceevne i industrien**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gns. 05-16
Årlig ændring i pct.													
Danmark													
- Medarbejderomkostninger pr. time	3,6	3,8	4,7	4,3	3,2	3,1	1,9	2,5	1,8	1,7	1,5	2,9	2,8
- Enhedslønombkostninger	4,9	-2,1	5,6	3,5	2,4	-7,1	-3,5	-4,0	-2,9	1,0	0,8	-0,7	-0,7
- Reale medarbejderomkostninger pr. time	1,8	1,8	3,0	0,9	1,9	0,8	-0,8	0,1	1,0	1,1	1,0	2,6	1,2
Udlandet													
- Medarbejderomkostninger pr. time	2,5	2,8	3,3	3,8	3,3	1,4	2,8	2,4	2,1	2,6	2,1	2,2	2,6
- Forskel i medarbejderomkostninger pr. time	-1,1	-1,0	-1,4	-0,5	0,1	-1,7	0,9	-0,1	0,3	0,9	0,6	-0,7	-0,3
- Enhedslønombkostninger	-0,8	-1,4	-0,2	4,5	8,6	-7,3	-0,2	3,6	1,1	-0,6	0,0	0,2	0,7
- Effektiv kronekurs	-0,6	0,0	1,6	2,5	1,9	-3,5	-0,4	-2,9	1,8	0,8	-3,9	1,6	-0,1
- Lønkonkurrenceevne ¹⁾	-4,8	0,6	-7,0	-1,5	4,1	3,4	3,8	11,2	2,3	-2,4	3,2	-0,8	1,5
- Reale medarbejderomkostninger pr. time	0,7	0,9	1,2	0,6	2,8	-0,2	0,2	0,4	0,7	1,6	1,9	1,4	1,0

Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på DA's Internationale Lønstatistik. Enhedslønombkostningerne for Danmark angiver lønsummen i industrien i forhold til bruttoværditilvæksten (BVT) ifølge Danmarks Statistiks nationalregnskab. Udlandets enhedslønombkostninger er opgjort på baggrund af tal fra OECD baseret på landenes nationalregnskaber. Sammenvejningen er foretaget med vægtene i det effektive kronekursindeks. Ved beregningen af udviklingen i udlandets reale medarbejderomkostninger er der først beregnet en sammenvejnet forbrugerpris, som benyttes til at deflatere de nominelle medarbejderomkostninger pr. time.

1) Lønkonkurrenceevnen er opgjort ved de relative enhedslønombkostninger, valutakurskorrigeret.

Kilde: DA's International Lønstatistik, OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Enheds lønombkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved forskellen i stigningen i enheds lønombkostningerne i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er, ifølge de foreløbige nationalregnskabstal, omtrent uændret fra 2015 til 2016, *jf. figur 5.1*.

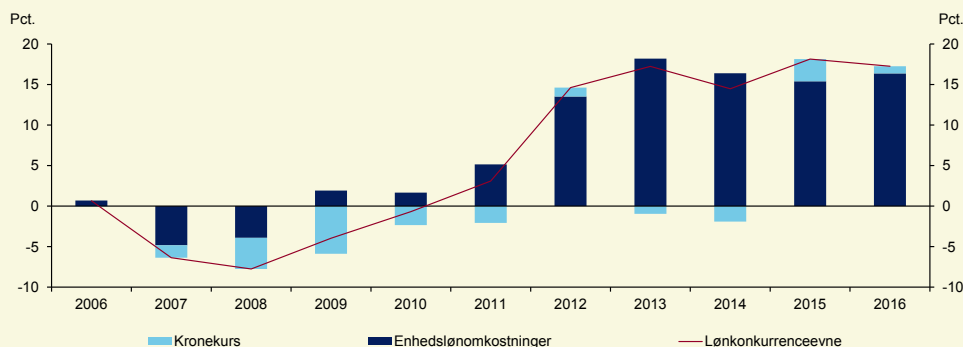
Den omtrent uændrede lønkonkurrence fra 2015 til 2016 dækker over en styrket effektiv kronekurs, mens de relative enheds lønombkostninger blev moderat forbedret. I gennem 2017 er den effektive kronekurs yderligere styrket, hvilket i sig selv bidrager til en svækkelse af konkurrenceevnen.

Set over perioden siden 2005 blev lønkonkurrenceevnen forværret frem mod 2008, og herefter er den samlet set blevet forbedret med ca. 25 pct.-point frem til 2013. Sidenhen har lønkonkurrenceevnen været omtrent uændret.

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enheds lønombkostningerne er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og bruttoværditilvækst). Anvendelsen af nationalregnskabstal indebærer, at den målte lønkonkurrenceevne kan revideres efterfølgende – og i visse tilfælde markant. Samlet set skal bevægelserne i den målte lønkonkurrenceevne – navnlig år til år-bevægelser – således fortolkes med en vis forsigtighed.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enheds lønombkostningerne, er Danmarks lønkonkurrenceevne således godt 17 pct. højere i 2016 end i 2005.

Figur 5.1
Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger for industrien set i forhold til 2005-niveauet



Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønomkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronkurs. Enheds-lønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som basisår.

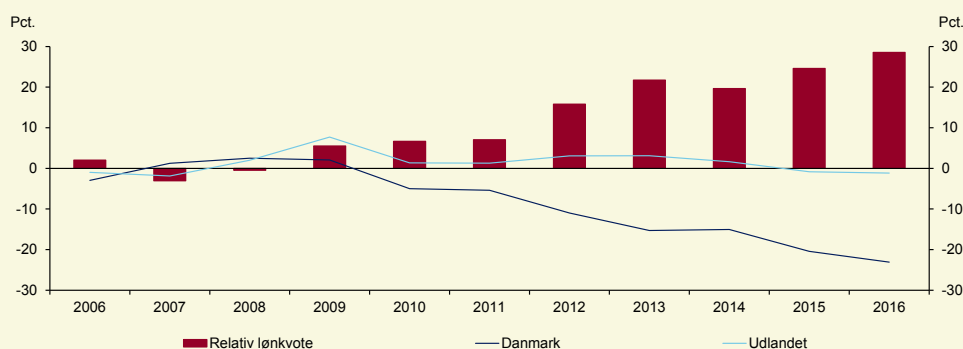
Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den relative lønkvote

Udviklingen i de relative medarbejderomkostninger og de relative enhedslønomkostninger skal desuden ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. I 2016 blev den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, styrket med knap 4 pct.-point, idet den danske lønkvote faldt mere end den udenlandske, *jf. figur 5.2*. Sammenlignet med 2005 var den relative lønkvote styrket med knap 30 pct. i 2016.

Ligesom det er tilfældet med enheds-lønomkostningerne, er opgørelsen af den relative lønkvote behæftet med usikkerhed.

Figur 5.2
Udvikling i lønkvoten i Danmark og udlandet samt den relative lønkvote for industrien set i forhold til 2005-niveauet



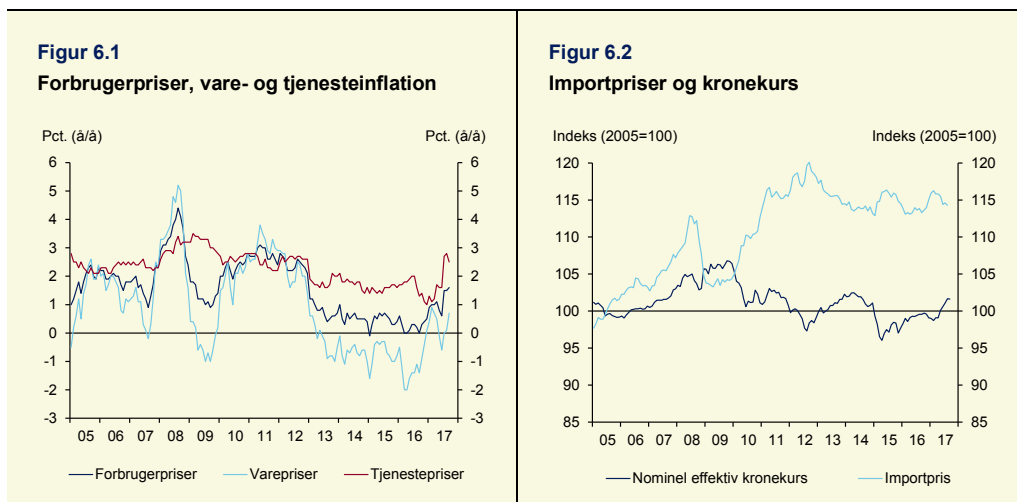
Anm.: Ved udregning af lønkvoten tages der højde for, at selvstændige bidrager til BVT, men ikke aflønnes af lønsummen.

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger

6. Prisudviklingen i Danmark

Forbrugerpris-inflationen har været svag de seneste år og har således ikke været over 2 pct. siden udgangen af 2012. Udviklingen i forbrugerpriserne var yderst moderate i

2016 med en gennemsnitlig stigning på 0,3 pct. I første halvår 2017 har forbrugerpris-inflationen gennemsnitligt ligget på 0,9 pct. og var i 3. kvartal i gennemsnit 1,5 pct., hvilket er det højeste niveau siden 2012, jf. figur 6.1.



Kilde: Danmarks Statistik og Nationalbanken.

Den aktuelle prisudvikling er drevet af tiltagende stigningstakter for energi- og tjenestepriser. Olieprisen tiltog fra udgangen af 2016, hvilket har bidraget til stigende varepriserne frem mod foråret 2017.

I *Økonomisk Redegørelse*, august 2017 skønnes en forbrugerpris-inflation på henholdsvis 1,1 pct. i 2017 og 1,5 pct. i 2018. Skønnene er baseret på observationer til og med juni 2017. Den fremadrettede udvikling i oliepriserne udgør et væsentligt usikkerhedsmoment i skønnene for forbrugerpriserne.

Kerneinflationen – der er givet ved forbrugerpris-inflationen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer – var afdæmpet i slutningen af 2016, men har siden udvist en stigende tendens. I 3. kvartal 2017 lå kerneinflationen i gennemsnit på 1,6 pct.

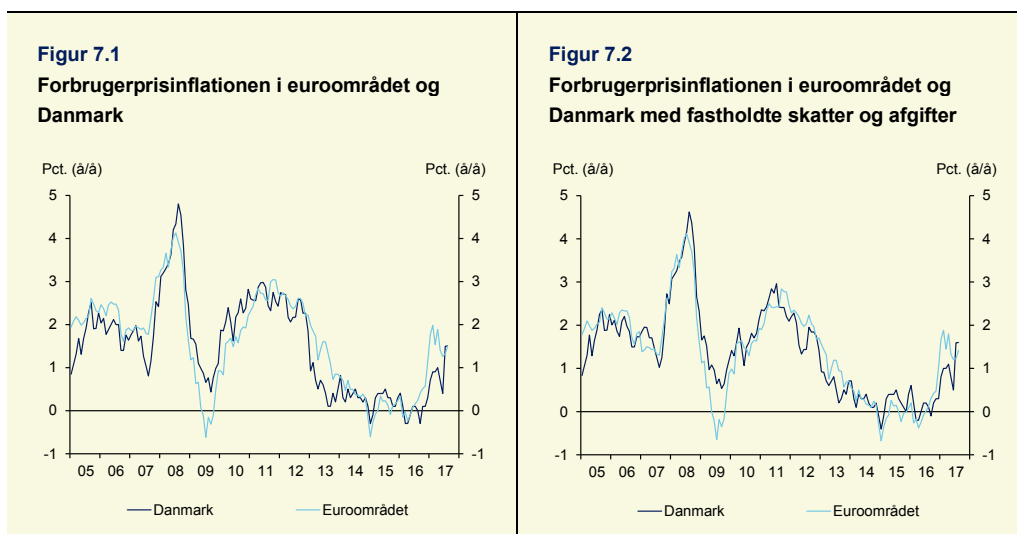
Den nominelle effektive kronkurs er steget siden starten af 2017, hvilket dækker over, at euroen er styrket betydeligt gennem 2017 mod de fleste udenlandske valutaer, jf. figur 6.2. Den amerikanske dollar er faldet omtrent 10 pct. i forhold til den danske krone gennem 2017. Det britiske pund og den japanske yen er faldet godt 6 pct., mens den norske krone er aftaget med omtrent 3 pct. Den svenske krone, som har den største vægt i det effektive kronkursindeks, når der ses bort fra eurolandene, har været omtrent uændret i forhold til den danske krone gennem 2017. Udviklingen i valutakurserne har påvirket importpriserne, som steg i 2016, men igen har oplevet et fald i 2017.

7. Prisudviklingen i euroområdet

Forbrugerpriserne (målt ved årsstigningstakten i det harmoniserede forbrugerprisindeks, HICP³) udgjorde 1,5 pct. i august 2017 i både euroområdet og Danmark, jf. figur 7.1. Det seneste år har den danske inflation ligget under inflationen i euroområdet, men krøb i løbet af sommeren 2017 op over niveauet for euroområdet.

³ Den eneste forskel på forbrugerpris- og HICP-indekset er ejerboliger, der kun indgår i forbrugerprisindekset.

Inflationen ved fastholdte skatter og afgifter (HICP-CT indekset) udgjorde 1,4 pct. i euroområdet og 1,6 pct. i Danmark i august 2017, jf. figur 7.2.



Anm.: I HICP-CT indekset fastholdes varetilknyttede skatter og afgifter, fx moms.
Kilde: Eurostat.