

STATISTIKUDVALGET

STATUSRAPPORT – 4. KVARTAL 2015

Statistikudvalgets Statusrapport – 4. kvartal 2015

1. Sammenfatning

I kølvandet på finanskrisen og det efterfølgende konjunkturtilbageslag har lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked gennemgående været moderate i de senere år. I løbet af 2015 har der indtil videre været en vis tendens til lidt højere lønstigninger, hvilket blandt andet afspejler stigende beskæftigelse og faldende ledighed.

I første halvår 2015 har lønstigningerne udgjort ca. 2 pct. på DA-området, mens stigningstakten lå på godt 1½ pct. i 2014 ifølge KonjunkturStatistikken. De forholdsvis afdæmpede nominelle lønstigninger har imidlertid været tilstrækkelige til at understøtte en reallønsfremgang på ca. 1 pct. i 2014 og 1½ pct. i første halvår 2015.

Reallønsfremgangen skal ses i lyset af den aktuelt meget lave inflationstakt. Forbrugerpriserne er steget ganske lidt gennem de sidste 2-3 år. I 2015 har forbrugerpris-inflationen indtil videre ligget i omegnen af ½ pct., hvilket er meget lavt i historisk perspektiv. Forbrugerpris-inflationen holdes aktuelt nede af prisudviklingen på energi – afledt af en faldende og lav oliepris – samt en lav tjenesteinflation. I takt med den forventede økonomiske fremgang skønnes inflationen at tage til i de kommende år, men der ventes fortsat beherskede prisstigninger set i et historisk perspektiv. Udviklingen i olieprisen udgør dog en usikkerhedsfaktor i den forbindelse.

For kommuner og regioner under ét har lønstigningerne gennemsnitligt udgjort omtrent 1½ pct. i første halvår 2015 ifølge Danmarks Statistiks lønindeks, mens reallønnen er vokset med ca. 1 pct. På det statslige område har lønstigningerne været på knap ½ pct. i første halvår 2015, hvilket indebærer nogenlunde uændrede reallønninger. Set over en længere periode er de offentlige og private lønninger traditionelt vokset nogenlunde lige meget. Det har blandt andet den såkaldte reguleringsordning medvirket til. I tiden omkring finanskrisens udbrud steg de offentlige lønninger imidlertid betydeligt mere end de private. Efterfølgende har der været en gradvis tilpasning, hvor lønindeksene for henholdsvis det offentlige og det private område har nærmet sig hinanden. Som led i de offentlige overenskomster indgået i 2015 er der indført et såkaldt privatlønsværn, som reducerer de offentlige lønninger med 100 pct. af forskellen mellem den offentlige og private sektors lønudvikling, hvis de offentlige lønninger stiger mere end de private lønninger.

I 2014 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 1,7 pct. i Danmark og 2,2 pct. i udlandet. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev dermed forbedret med 0,5 pct.-point i 2014. Stigningen i medarbejderomkostningerne har dog siden 2000 samlet set været højere i Danmark end i udlandet.

Lønkonkurrenceevnen for industrien målt ved forskellen i stigningen i enhedsløn-kostningerne i Danmark og udlandet (og korrigeret for udviklingen i den effektive kronkurs) er forværret med ca. 1¼ pct. i 2014. Set over et længere tidsrum blev lønkonkurrenceevnen forværret betydeligt fra 2000 til 2008, hvorefter der generelt er indtruffet en mærkbar forbedring. De seneste års forbedring af konkurrenceevnen har således opvejet den forværring, der er sket siden 2003. Siden 2000 er lønkonkurrenceevnen dog samlet set forringet med i størrelsesordenen 10 pct. – målt ved udviklingen i de relative enhedsløn-kostninger.

Udviklingen skal imidlertid også ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, er Danmarks aktuelle lønkonkurrenceevne således bedre end i 2000 trods en lille forværring i 2014.

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 arbejdskraftomkostningerne 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. juni 2015 af Finansministeriet (formand), 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 Finansministeriet.

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

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2015) og StrukturStatistik 2014.
- Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor samt stat og kommuner (2. kvartal 2015).
- Danmarks Statistiks kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2015).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2015) suppleret med statistik fra OECD (1. kvartal 2015).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (september 2015).
- Eurostats opgørelse af prisudviklingen i udlandet (september 2015).
- Eurostats, OECD's og BEA's årlige opgørelser til beregning af enhedsløn- og omkostninger (2014).

Til at kortlægge og analysere den stedfundne udvikling i arbejdskraftomkostninger 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 9. november 2015.

3. Lønudviklingen i Danmark

Den årlige lønstigningstakt (inkl. genetillæg) for hele DA-området har ifølge DA's KonjunkturStatistik udgjort knap 2 pct. i første halvår 2015 (1,8 pct. i 1. kvartal og 2,1 pct. i 2. kvartal), *jf. tabel 1*. Lønstigningerne er dermed fortsat lave i historisk perspektiv – om end der overordnet set har været tale om en vis forøgelse af stigningstakten i løbet af 2014 og især 2015.

Inden for industrien (fremstillingsvirksomhed) har lønstigningstakterne ligget lidt lavere i de seneste tre kvartaler end i midten af 2014. Omvendt er stigningstakterne i de serviceprægede erhverv og ikke mindst bygge- og anlægsvirksomhed taget til på det seneste. Lønudviklingen i byggeriet skal blandt andet ses i lyset af den igangværende konjunkturfremgang i dansk økonomi, og at lønstigningstakterne i sektoren de seneste 6-7 år generelt har været lavere end for DA som helhed.

Opdelt på ansættelsesforhold har lønstigningstakten udgjort ca. 2 pct. for både arbejdere og funktionærer i første halvår 2015. For arbejdere er det noget højere end i andet halvår 2014, mens der for funktionærer er tale om uændrede stigningstakter.

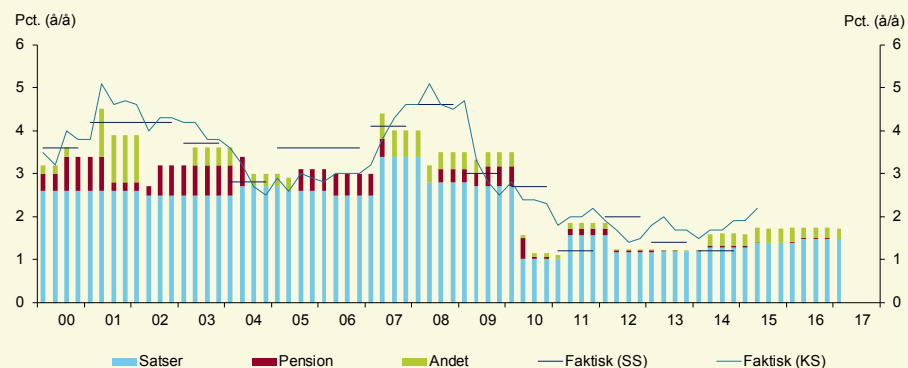
Tabel 1
Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2013		2014				2015	
	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
DA i alt	1,6	1,6	1,4	1,6	1,7	1,7	1,8	2,1
Arbejdere	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,7	2,2
Funktionærer	1,8	1,7	1,5	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0
Industrien	1,7	1,7	1,6	1,9	1,9	1,6	1,5	1,6
Byggeriet	1,4	1,5	1,0	1,1	1,3	1,2	2,0	2,7
Service	1,6	1,5	1,3	1,5	1,6	1,9	2,0	2,3

Kilde: DA's KonjunkturStatistik

Referenceforløbet er en beregningsteknisk antagelse om procentuelt gennemslag af ændringerne i overenskomsterne på DA/LO-området. Forløbet opgøres som summen af bidrag fra lønsatser, pension og andet, *jf. figur 1*.

Figur 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 satser, pension og andet, er opgjort ekskl. genetillæg.

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

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

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik udgjorde stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg 1,2 pct. i 2014, når der fokuseres på voksne lønmodtagere. Det er 0,2 pct.-point lavere end i 2013, idet lønstigningstakten for arbejdere faldt fra 1,1 pct. i 2013 til 0,9 pct. i 2014, *jf. tabel 2*. Lønstigningerne i 2014 var dermed (sammen med 2011) de laveste i StrukturStatistikens historie.

Tabel 2

Udviklingen i den gennemsnitlige timefortjeneste (ekskl. genetillæg) – voksne lønmodtagere

Pct.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
DA i alt	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2
Arbejdere	3,4	3,5	4,4	4,2	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9
Funktionærer	3,8	3,7	3,6	4,2	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7
Industrien	3,5	3,5	4,6	4,6	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6
Byggeriet	3,8	4,7	4,6	4,0	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3
Service	3,7	3,3	3,2	4,7	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0

Kilde: DA's StrukturStatistik.

Lønstigningstakterne på tværs af brancher har været forholdsvis ensartede i 2014. Lønstigningstakten på 1,6 pct. inden for industrien var dog stadig den højeste blandt hovedbrancherne. For bygge- og anlægsvirksomhed var stigningstakten 1,3 pct. i 2014, mens de serviceprægede erhverv havde de laveste lønstigninger på 1,0 pct., hvilket samtidig var et fald på 0,3 pct.-point i forhold til 2013.

Den opgjorte årstigningstakt i StrukturStatistikken for 2014 er 0,5 pct.-point lavere end den gennemsnitlige stigningstakt (ekskl. genetillæg) i den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 1,7 pct. for 2014. Dermed fortsætter de seneste års tendens til forskelle i lønstigningstakterne ifølge StrukturStatistikken og KonjunkturStatistikken. Afvigelserne mellem de to statistikker skyldes blandt andet metodiske forskelle, herunder med hensyn til indregning af ændringer i arbejdskraftens sammensætning, *jf. også boks 1*. Set over perioden 1995-2014 som helhed har udviklingen i de to statistikker dog været ens, *jf. tabel 3*.

Tabel 3

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

Pct.	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	Gns. 95-14
Konj.Stat.	3,5	3,9	3,8	4,2	4,3	3,6	4,6	4,3	4,0	3,0	2,9	3,0	4,0	4,7	3,3	2,1	2,0	1,6	1,8	1,7	3,3
Struk.Stat.	3,7	3,7	4,0	4,0	4,8	3,6	4,2	4,2	3,7	2,8	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	3,3

Anm.: Stigningstakten for de enkelte år ifølge KonjunkturStatistikken er beregnet som et simpelt gennemsnit af årstigningstakterne for de fire kvartaler i det pågældende år. For 2010 er stigningstakten ifølge KonjunkturStatistikken korrigeret for indførelsen af multimedieskat og ændrede branchekoder.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik.

Boks 1

Lønstigningstakter ifølge DA's StrukturStatistik og KonjunkturStatistik

DA's StrukturStatistik og KonjunkturStatistik er to centrale kilder til beskrivelse af lønudviklingen i Danmark. Helt overordnet er StrukturStatistikens stigningstakter beregnet via et summarisk lønindeks, hvor fokus er på omkostningerne forbundet med en times arbejde, mens KonjunkturStatistikken kan ses om en slags prisindeks, der har fokus på den helt aktuelle udvikling i prisen på en times standardiseret arbejdskraft.

DA's årlige StrukturStatistik bruger lønoplysninger fra alle virksomheder, der indberetter til DA's LønStatistik. StrukturStatistik 2014 dækker knap 745.000 ansatte (heraf godt 675.000 voksne, mens resten er elever og unge under 18 år) – svarende til knap halvdelen af beskæftigelsen inden for den private sektor. Den kvartalsvise KonjunkturStatistik er baseret på en repræsentativ stikprøve på ca. 3.400 virksomheder, der samlet set dækker ca. 370.000 ansættelsesforhold. StrukturStatistikens overordnede formål er at belyse lønstrukturen på et meget detaljeret niveau, mens KonjunkturStatistikens primære formål er at belyse udviklingen i lønstigningstakten på kvartalsbasis. KonjunkturStatistikken bidrager således med informationer om lønudviklingen, som er mere aktuell end StrukturStatistikken.

Lønstigningstakterne ifølge de to statistikker supplerer hinanden. Derfor er det vigtigt at have overblik over, hvordan stigningstakterne i de to statistikker forholder sig til hinanden.

Stigningstakterne i StrukturStatistikken beskriver grundlæggende lønudviklingen over en periode, som rækker forholdsvis langt bagud i tid. Måleperioderne er to på hinanden følgende kalenderår. Desuden er produktionstiden omtrent et halvt år, jf. at StrukturStatistik 2014 blev offentliggjort i juni 2015. KonjunkturStatistikken måler ændringer mellem midterste lønperiode i to på hinanden følgende kvartaler, og offentliggøres ca. seks uger efter udløb af det sidste kvartal, jf. fx at KonjunkturStatistikken for 2. kvartal normalt offentliggøres medio august.

StrukturStatistikken indeholder information om lønudviklingen for langt mere detaljerede grupper end KonjunkturStatistikken. Det mest detaljerede niveau i KonjunkturStatistikken er for en given delbranche, mens StrukturStatistikken leverer information udviklingen for specifikke arbejdsfunktioner eller uddannelser.

Når valget står mellem at bruge stigningstakterne fra StrukturStatistikken eller KonjunkturStatistikken er der også andre forhold at være opmærksom på end blot spørgsmålet om, hvorvidt man har brug for de mest aktuelle tal eller tal for specifikt afgrænsede grupper. For et givet år kan lønstigningstakten ifølge de to statistikker nemlig godt afvige noget, men set over en længere periode har den gennemsnitlige lønstigningstakt været ensartet, jf. tabel 3.

Afvigelserne i stigningstakterne for enkeltår skyldes nogle grundlæggende forskelle statistikkerne imellem:

1. *Lønbegreberne er forskellige.* StrukturStatistikken medtager samtlige A-skattepligtige betalinger, som betales fra arbejdsgiveren til lønmodtageren samt pension. I udgangspunktet indeholder KonjunkturStatistikken de samme lønelementer som StrukturStatistikken. Dog medtages der ikke betalinger, som falder uden for statistikens måleperiode. Det drejer sig eksempelvis om betalinger, som er af uregelmæssig karakter, så som bonus, efterreguleringer, fritvalg- og SH-betalinger.
2. *Der er forskelle i datagrundlaget.* Stigningstakterne i StrukturStatistikken bygger på informationer fra samtlige virksomheder inden for DA-området uanset størrelse, mens KonjunkturStatistikken er baseret på en stikprøve. Denne stikprøve er dækkende for hovedparten af de ansatte på virksomhederne, da virksomheder med mere end 100 ansatte automatisk er inkluderet.
3. *Måleperioderne er forskellige.* StrukturStatistikken bygger på datagrundlaget for et helt kalenderår, mens KonjunkturStatistikken kombinerer data fra de midterste lønperioder i de fire kvartaler (dvs. februar, maj, august og november) som grundlag i beregningen af lønstigningerne. Med denne model kan der være betalinger, som falder uden for KonjunkturStatistikens måleperiode, men som indgår i StrukturStatistikens stigningstakter.
4. *Stigningstakterne udregnes forskelligt.* KonjunkturStatistikens stigningstakter bygger på et fast-vægts princip, som korrigerer for populationssammensætningseffekter. I modsætning hertil korrigeres der ikke for ændringer i sammensætningen af medarbejdergrupper, når stigningstakten i StrukturStatistikken udregnes. Stigningstakterne baseres dog alene på ansættelsesforhold på virksomheder, der indgår i begge perioder.

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 ca. 1½ pct. i første halvår 2015, hvilket svarer til lønstigningstakten i andet halvår 2014, jf. tabel 4.

Tabel 4

Arlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2013		2014				2015	
	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
Privat sektor	1,1	1,2	1,1	1,3	1,4	1,5	1,4	1,5
Stat	0,8	0,6	0,9	1,5	0,8	0,9	0,4	0,4
Kommuner	0,4	0,3	1,3	1,0	1,1	1,9	1,0	1,8
Regioner	-0,8	0,4	1,2	1,5	0,8	2,2	1,4	1,8

Kilde: Danmarks Statistik.

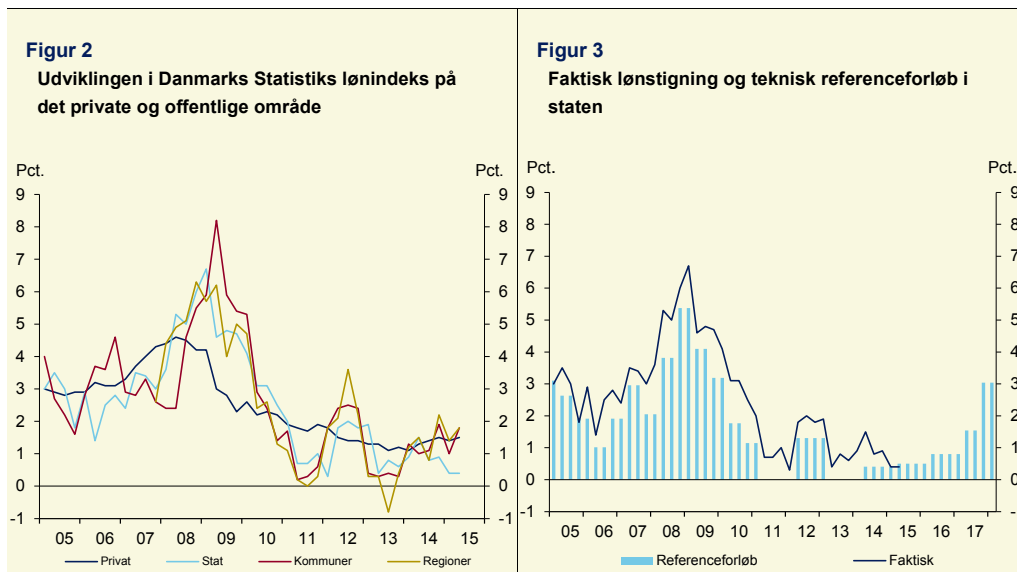
DA's og Danmarks Statistiks opgørelser af de private lønstigninger følger sædvanligvis hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt lavere ifølge Danmark Statistiks opgørelse. DA og Danmarks Statistik har via en slags pilotundersøgelse med fokus på bygge- og anlægsbranchen analyseret, hvorfor de to statistikker ikke giver samme resultater. 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, som 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. Statistikudvalget vurderer, at der er behov for en mere omfattende undersøgelse af afvigelserne mellem de to statistikker.

Forskellen mellem lønstigningstakten ifølge DA's og Danmarks Statistiks opgørelser udgjorde ½ pct.-point i første halvår 2015 mod ¼ pct.-point i både første og andet halvår 2014.

Den offentlige lønudvikling har været præget af store udsving i de seneste år, *jf. figur 2*. Det afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne, herunder udmøntningen af den såkaldte reguleringsordning. Reguleringsordningen, der siden 1980'erne har været aftalt i forbindelse med de offentlige overenskomster, udligner 80 pct. af forskellen mellem den private og offentlige sektors lønudvikling. Hvis den private sektor eksempelvis har haft en højere lønstigning end den statslige sektor, så lægges 80 pct. af forskellen til de aftalte generelle lønforbedringer, mens det omvendte gør sig gældende, hvis den offentlige lønudvikling er større end den private.

Der er 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 suspenderes i 2015, så der ikke foretages en udmøntning i 2016. Derudover er der som noget nyt indført et såkaldt privatlønsværn, som reducerer de offentlige lønninger med 100 pct. af forskellen mellem den offentlige og private sektors lønudvikling, hvis de offentlige lønninger stiger mere end lønningerne i den private sektor. Herudover indgår følgende hensigtserklæring i overenskomstforliget på det statslige område: "Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således den fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende."

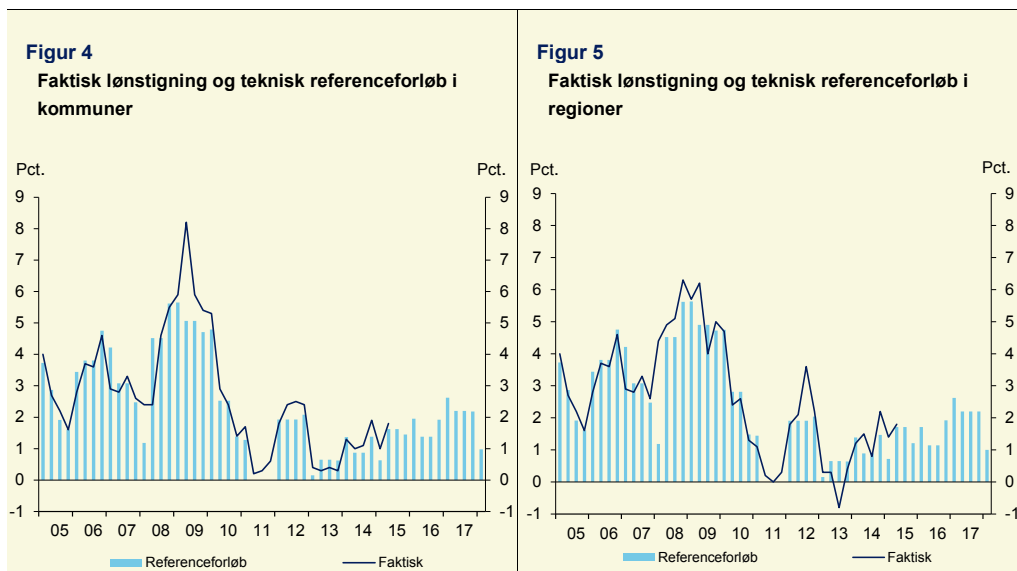
Lønstigningerne i staten har været på knap ½ pct. i første halvår 2015, efter at have udgjort ca. 1 pct. i gennemsnit i 2014. I staten har den faktiske lønudvikling historisk set ligget i gennemsnit ca. ¾ pct.-point højere end referenceforløbet siden 2000, *jf. figur 3*.



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lønstigningerne i kommunerne er øget en anelse til knap 1½ pct. i gennemsnit for første halvår 2015 efter at have udgjort godt 1¼ pct. i gennemsnit i 2014, *jf. figur 4*. Tilsvarende udgjorde lønstigningstakten i regionerne godt 1½ pct. i første halvår 2015 efter en gennemsnitlig udvikling på knap 1½ pct. i 2014 som helhed, *jf. figur 5*.

I kommuner og regioner har reststigningen i gennemsnit været tæt på nul siden 2000, hvilket er mindre end den ovennævnte statslige reststigning på ca. ¾ pct.-point. Den faktiske lønudvikling i stat, kommuner og regioner har dog været nogenlunde ens siden 2000, *jf. figur 6*.

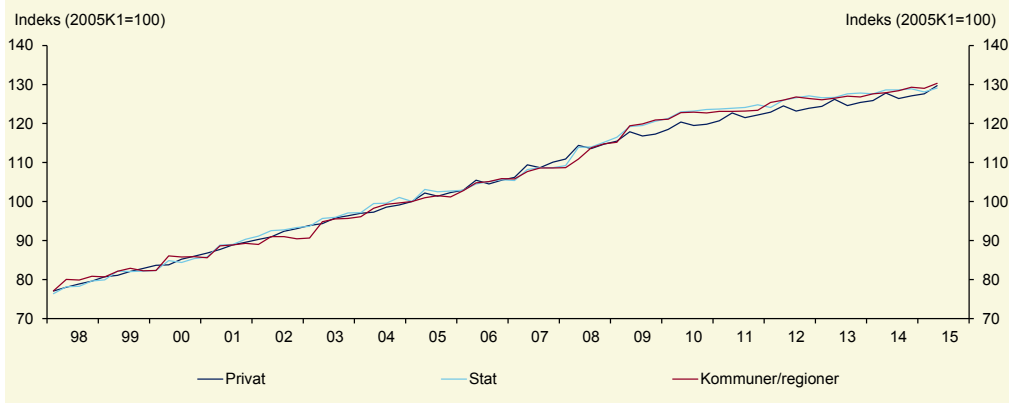


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der vil fra tid til anden være væsentlige forskelle mellem de opgjorte lønstigningstakter i den offentlige og den private sektor. Men set over en længere årrække er de private og offentlige lønninger traditionelt vokset nogenlunde lige meget, *jf. figur 6*. Det har blandt andet reguleringsordningen medvirket til. I tiden omkring finanskrisens udbrud steg de offentlige lønninger imidlertid betydeligt mere end de private. Efterfølgende har der været en gradvis tilpasning, hvor lønindeksene for henholdsvis det offentlige og det private område har nærmet sig hinanden. I de seneste år har der endvidere

været en tendens til, at lønindeksene ligger meget tæt på hinanden i 2. kvartal, mens indeksene for det offentlige område har ligget noget højere end det private lønindeks i de øvrige tre kvartaler.

Figur 6
Danmarks Statistiks lønindeks på det private og offentlige område



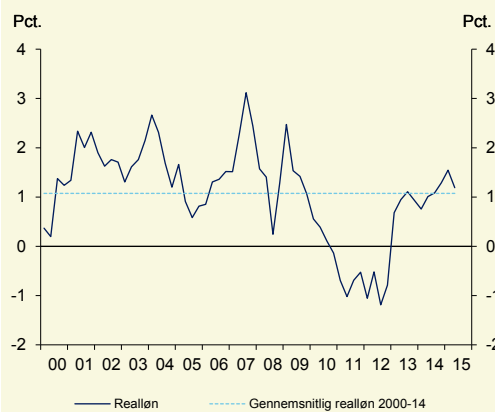
Anm.: Det anvendte lønbegreb er timefortjenesten pr. præsteret time. Dvs. fortjenesten i alt pr. præsteret time inkl. såvel lønmodtageres som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger, herunder særlig feriegodtgørelse.

Kilde: Danmarks Statistik.

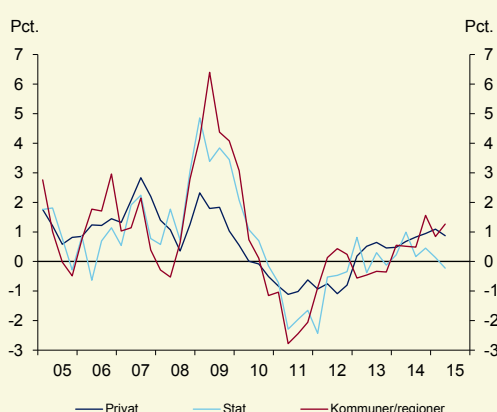
Reallønsudviklingen i Danmark

Den årlige reallønsstigning på DA-området er forøget til ca. 1½ pct. i første halvår 2015 efter at have udgjort ca. 1 pct. i 2014. Fremgangen i reallønnen de seneste 2½ år kommer efter tilbagegang i reallønnen igennem 2011 og 2012, jf. figur 7. Stigningerne i reallønnen i 2014 og 2015 skal ses i lyset af den historisk lave forbrugerprisinfation i begge år.

Figur 7
Udvikling i real timeløn på DA-området baseret på DA's KonjunkturStatistik og DS' forbrugerprisindeks



Figur 8
Udviklingen i real timeløn baseret på Danmarks Statistiks lønindeks og forbrugerprisindeks



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

Hvad angår ansatte i kommuner og regioner var den årlige stigning i reallønnen ca. 1 pct. i første halvår 2015, mens de statsansattes realløn var omtrent uændret i samme periode, jf. figur 8. I 2014 som helhed udgjorde den årlige stigning i reallønnen ca. ¾ pct. i kommuner og regioner, mens reallønnen steg ca. ½ pct. på det statslige område i 2014.

Der kan forekomme mærkbare udsving i de kvartalsvise årsstigningstakter for reallønnen blandt andet som følge af overenskomstprofilerne, efterreguleringer og ikke mindst volatile poster i forbrugerprisindekset. Derfor skal ændringer i reallønnen fra kvartal til kvartal fortolkes med varsomhed. På det kortere og mellemlange sigt påvirkes reallønsudviklingen desuden af konjunkturterne – herunder navnlig pressituationen på arbejdsmarkedet – samt større udsving i forbrugerprisinflationen. På langt sigt er reallønsfremgangen især bestemt af udviklingen i produktiviteten.

Øvrige medarbejderomkostninger

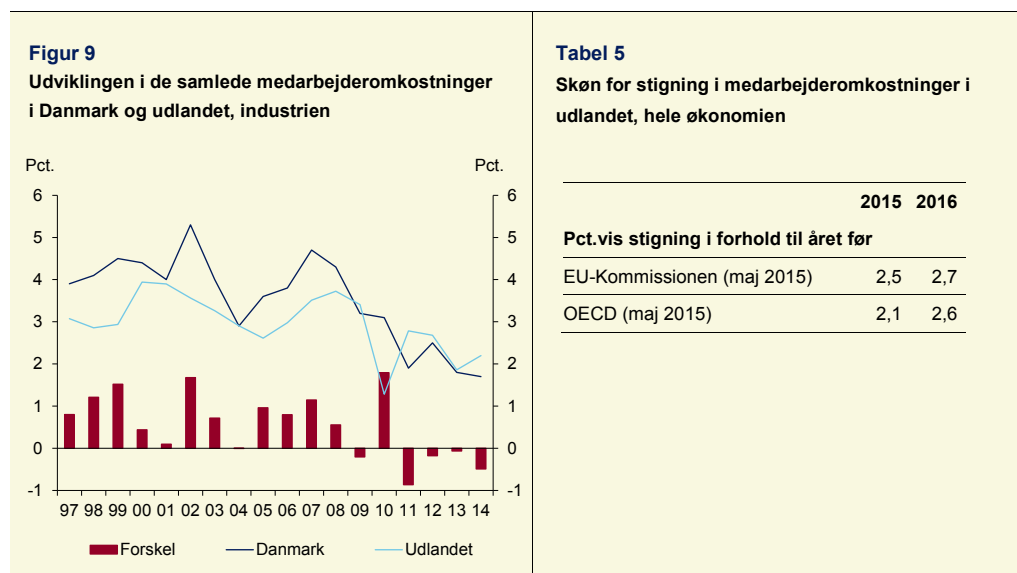
Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger består af lønmodtagernes timefortjeneste og de øvrige medarbejderomkostninger. DA's StrukturStatistik indeholder en detaljeret opgørelse af de forskellige omkostningselementer.

Stigningen i virksomhedernes medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg faldt fra 1,6 pct. i 2013 til 1,1 pct. i 2014 ifølge StrukturStatistikken. I 2014 var stigningen i de samlede medarbejderomkostninger dermed 0,1 pct.-point lavere end stigningen i timefortjenesten, der udgjorde 1,2 pct. i 2014. Forskellen afspejler blandt andet en stigning i offentlige løntilskud mv., lavere finansieringsbidrag og fald i omkostninger til uddannelse og andre personaleomkostninger.

Faldende satser hvad angår bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomsforsikring, Lønmodtagernes Garantifond og Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag trækker isoleret set i retning af, at de samlede medarbejderomkostninger også i 2015 kan stige lidt langsommere end timefortjenesten.

4. Udvikling i medarbejderomkostninger i udlandet

I 2014 var stigningen i de samlede medarbejderomkostninger i industrien 0,5 pct.-point højere i udlandet end i Danmark opgjort på basis af tal fra EU-Kommissionen og OECD. Set over et længere tidsperspektiv har stigningen i medarbejderomkostningerne dog generelt været højere i Danmark end i udlandet, jf. figur 9.



Anm.: De anvendte lønbegreber for Danmark og udlandet er ikke fuldt sammenlignelige. Der er anvendt tal fra Eurostat og BLS til og med 2012. For 2013 er der anvendt tal fra EU-Kommissionen suppleret med tal fra OECD. Udlandet er beregnet ud fra vægtene i det effektive kronkursindeks.

Kilde: BLS, DA, Eurostat, EU-Kommissionen *European Economic Forecast Spring 2015*, OECD *Economic Outlook no. 97* og egne beregninger.

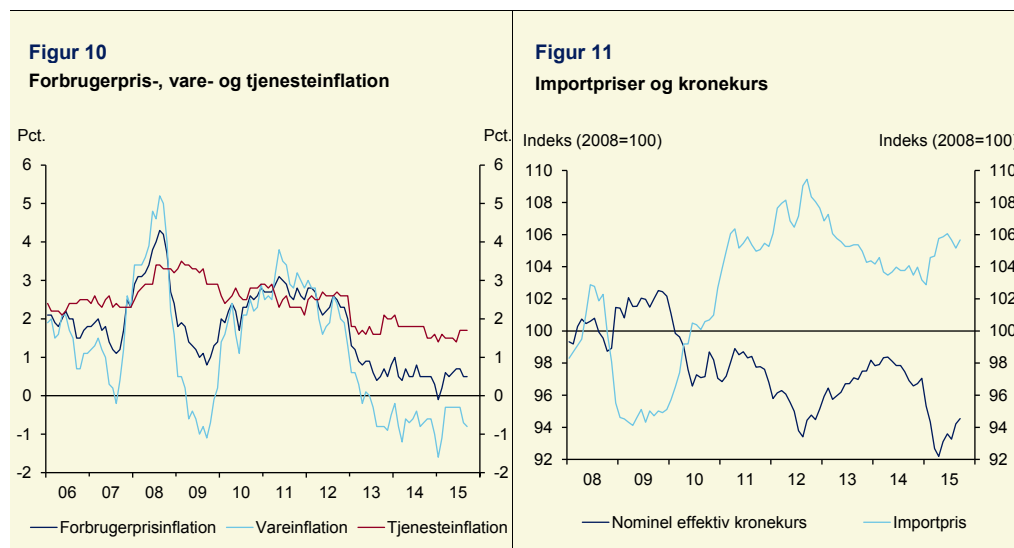
I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2015) skønnes medarbejderomkostningerne for hele økonomien i udlandet at vokse med 2,5 pct. i 2015 og 2,7 pct. i 2016. OECD (juni 2015) forventer en lønstigningstakt i udlandet på henholdsvis 2,1 og 2,6 pct. i de to år, jf. tabel 5.

Reallønsudvikling i udlandet

I 2014 var reallønsudviklingen i udlandet 0,2 pct.-point højere end i Danmark inden for industrien, jf. tabel 6 nedenfor. Siden årtusindskiftet er reallønnen i gennemsnit steget med 1,4 pct. i Danmark mod 1,1 pct. i udlandet som helhed.

5. Prisudviklingen i Danmark

Forbrugerpriserne er steget ganske lidt i løbet af de seneste 2½ år, idet de årlige prisstigninger (på månedsbasis) har udgjort 1 pct. eller derunder siden marts 2013. I september 2015 udgjorde forbrugerprisinflationen 0,5 pct. Dermed er inflationen fortsat meget lav i historisk perspektiv, jf. figur 10.



Kilde: Danmarks Statistik og Nationalbanken.

Den aktuelt svage prisudvikling er sammensat af lav inflation på tjenester og deflation på varer. Prisudviklingen på varer holdes især nede af de lave og faldende energipriser afledt af udviklingen i olieprisen, mens den forholdsvis lave inflation på tjenester skal ses i lyset af de senere års lave lønstigningstakter, idet servicesektoren generelt tilvejebringer produkter med højt lønindhold.

Kerneinflationen – dvs. prisudviklingen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer – har udvist en vis stigende tendens på det seneste, hvilket kan indikere stigende kapacitetsudnyttelse i dansk økonomi, om end fra et forholdsvis lavt niveau. I takt med den forventede økonomiske fremgang skønnes inflationen at tage til i de kommende år, idet der dog fortsat ventes beherskede prisstigninger set i et historisk perspektiv.

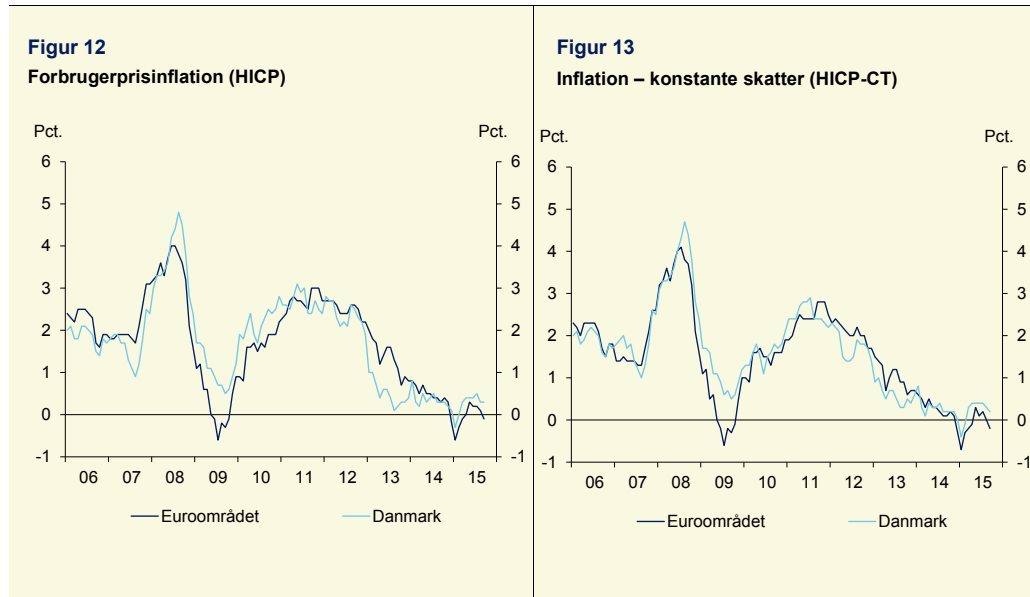
I *Økonomisk Redegørelse, august 2015*, skønnes en forbrugerprisinflation på henholdsvis 0,7 pct. i 2015 og 1,5 pct. i 2016. Af den kommende december-redegørelse vil der ud over nye skøn for inflationen i 2015 og 2016 tillige fremgå en første prognose for forbrugerprisstigningerne i 2017. I lyset af at den igangværende konjunkturgenopretning sandsynligvis vil blive relativt langstrakt, må inflationen for 2017 umiddelbart forventes at komme til at ligge på et moderat niveau, idet udviklingen i blandt andet olieprisen dog udgør en væsentlig usikkerhedsfaktor.

Valutaforholdene har ændret sig en hel del over det seneste år, hvilket har ændret handelsvilkårene i forhold til lande uden for euroområdet. Dollarkursen er øget markant, hvilket har trukket væsentligt ned i den effektive kronkurs, jf. figur 11. Importpriserne er steget mærkbart i takt med valutakursændringerne. Efter to års fald har importpriserne bevæget sig opad i første halvår 2015, hvilket kan presse producentpriserne og forbrugerpriserne op i den kommende tid.

6. Prisudviklingen i euroområdet

Forbrugerpris inflationen er aktuelt også meget lav i euroområdet. Forbrugerpriserne (opgjort ved HICP-indekset¹) faldt ligefrem med 0,1 pct. i euroområdet i september 2015, mens der i Danmark var tale om en stigning på 0,3 pct., *jf. figur 12*. Efter ca. 3½ år med generelt lavere inflation i Danmark end i euroområdet har det omvendte været tilfældet siden slutningen af 2014.

Inflationen ved fastholdte skatter og afgifter (opgjort ved HICP-CT-indekset) er aktuelt også lidt højere i Danmark end i euroområdet, *jf. figur 13*, omend begge er tæt på nul.



Kilde: Eurostat.

7. Lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen og udviklingen heri over tid kan belyses ved hjælp af en række forskellige mål. Den mest enkle opgørelse fokuserer på forskelle i stigningen i medarbejderomkostningerne i henholdsvis Danmark og udlandet. Stigningen i de såkaldte enhedslønomsomkostninger korrigeret for udviklingen i det effektive kronekursindeks er et andet mål for lønkonkurrenceevnen, der også tager højde for produktivtetsforskelle i henholdsvis Danmark og udlandet. Et tredje mål for lønkonkurrenceevnen er udviklingen i den relative lønkvote, som tager højde for eventuelle forbedringer af bytteforholdet.²

Udviklingen i medarbejderomkostningerne

I 2014 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 1,7 pct. i Danmark og 2,2 pct. i udlandet, *jf. tabel 6*. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forbedret en anelse med 0,5 pct.-point.

Stigningen i medarbejderomkostningerne inden for industrien har siden 2000 generelt været højere i Danmark end i udlandet. Lønkonkurrenceevnen opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet er i perioden 2000-14 blevet forringet med 0,4 pct.-point i gennemsnit om året. Fra og med 2011 har stigningen dog været højst i udlandet.

¹ Den eneste forskel på forbrugerpris- og HICP-indekset er ejerboliger, der kun indgår i forbrugerprisindekset.

² Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de importerede varer og tjenester.

Tabel 6
Udvikling i medarbejderomkostninger og lønkonkurrenceevne, industrien

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Gns. 00-14
Arlig stigning i pct.										
Danmark										
Medarbejderomkostninger pr. time	3,8	4,7	4,3	3,2	3,1	1,9	2,5	1,8	1,7	3,4
Enhedslønomkostninger	-1,9	5,0	4,9	2,7	-5,9	-3,3	-4,3	-1,8	1,8	0,5
Reale medarbejderomkostninger pr. time	1,9	2,9	0,9	1,9	0,8	-0,9	0,1	1,0	1,1	1,4
Udlandet										
Medarbejderomkostninger pr. time	3,0	3,5	3,7	3,4	1,3	2,7	2,7	1,9	2,2	3,0
Forskel i medarbejderomkostninger pr. time	0,8	1,1	0,6	-0,2	1,8	-0,9	-0,2	-0,1	-0,5	0,4
Effektiv kronekurs	0,0	1,6	2,5	1,9	-3,6	-0,3	-2,9	1,8	0,8	0,3
Enhedslønomkostninger	-2,1	-0,4	4,5	9,1	-8,7	-0,3	3,7	1,7	0,8	0,2
Lønkonkurrenceevne (relative enhedslønomkostninger, valutakurskorrigeret)	-0,2	-6,9	-2,9	4,5	0,7	3,4	10,9	1,7	-1,9	-0,7
Reale medarbejderomkostninger pr. time	1,1	1,2	0,4	3,2	-0,4	0,1	0,6	0,5	1,3	1,1

Anm.: Enhedslønomkostninger og relative enhedslønomkostninger, valutakurskorrigeret er baseret på det hovedreviderede nationalregnskab (ESA 2010). For udlandets medarbejderomkostninger anvendes tal fra Eurostat, BLS og OECD, jf. anm. til figur 9. Enhedslønomkostningerne for Danmark angiver lønsummen i industrien i forhold til bruttoværditilvæksten (BVT) ifølge Danmarks Statistiks nationalregnskab. For udlandets enhedslønomkostninger anvendes tal primært fra Eurostat baseret på landenes nationalregnskaber. Sammenvejning er foretaget med vægtene i det effektive kronekursindeks. Stigningerne i de reale medarbejderomkostninger angiver stigningerne i medarbejderomkostninger pr. time deflateret med forbrugerprisindekset. Ved beregningen af udlandets og euroområdet stigninger i de reale medarbejderomkostninger er der først beregnet en sammenvejlet forbrugerpris, hvorefter stigningen i medarbejderomkostninger er beregnet.

- 1) Stigningen i de samlede medarbejderomkostninger i industrien som angivet i DA's International Lønstatistik. Det anvendte lønbegreb for Danmark er ikke fuldt sammenligneligt med udlandets.
- 2) Den procentvise ændring i den valutakurskorrigerede lønkonkurrenceevne (ULC) over for hhv. udlandet og euroområdet er approksimeret ved den procentvise ændring i den effektive kronekurs tillagt den numeriske værdi af summen af den procentvise ændring i enhedslønomkostningerne for hhv. Danmark og udlandet/euroområdet. Denne beregnede procentvise ændring i et enkelt år afviger fra ændringen (i pct.-point) i den akkumulerede lønkonkurrenceevne i figur 14 nedenfor.

Kilde: DA's International Lønstatistik, Bureau of Labor Statistics (BLS), OECD, Eurostat, OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den effektive kronekurs har bidraget til at forringe den valutakurskorrigerede lønkonkurrenceevne i perioden 2000-09. I årene 2010-12 blev den danske krone svækket, hvilket isoleret set har forbedret lønkonkurrenceevnen. I 2013 og 2014 styrkedes den effektive kronekurs, hvilket bidrog til en forværring af lønkonkurrenceevnen.

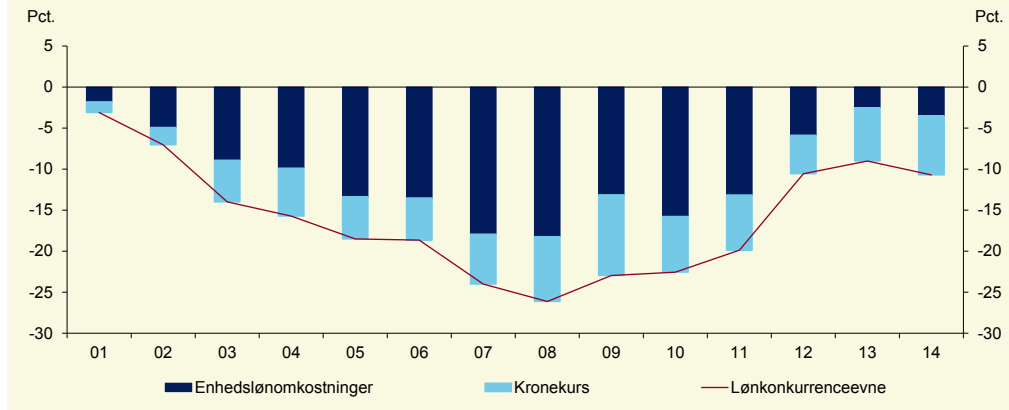
Enhedslønomkostningerne

Lønkonkurrenceevnen – målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs – er forværret med ca. 1¾ pct. i 2014. Set over et længere tidsrum blev lønkonkurrenceevnen forværret betydeligt fra 2000 til 2008 – blandt andet som følge af en svag produktivtetsudvikling – hvorefter der generelt er indtruffet en mærkbar forbedring. De seneste års forbedring af konkurrenceevnen har dermed opvejet den forværring, der er sket siden 2003. Siden 2000 er lønkonkurrenceevnen – målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger – dog samlet set forringet med i størrelsesordenen 10 pct., jf. figur 14.

En del af forværringen af produktivtetsudviklingen over for udlandet frem til 2008 vurderes til dels at være konjunkturbetinget, ligesom forbedringen siden 2008 også overvejende skønnes at afspejle en konjunkturmæssig genopretning.

Figur 14

Udvikling i lønkonkurrenceevne (akkumuleret) siden 2000 (målt ved relative enhedslønombkostninger i industrien)



Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønombkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronekurs. Enhedslønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT).

Kilde: OECD, Eurostat, BEA, Danmarks Statistik og egne beregninger.

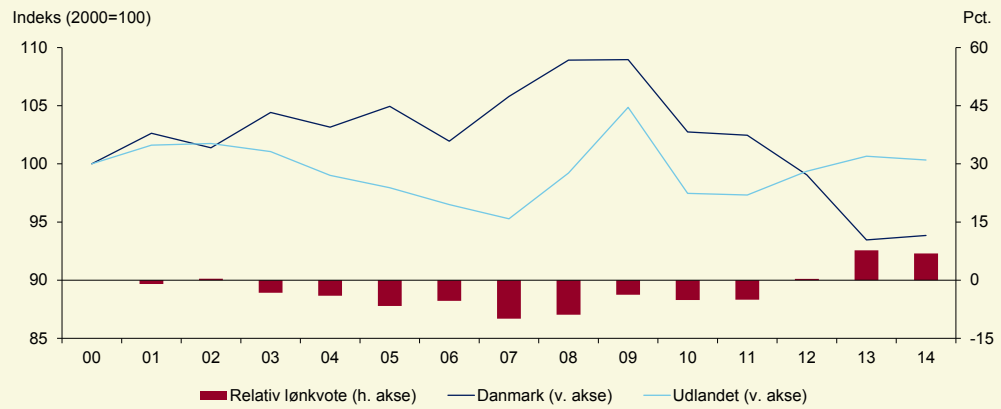
Det bemærkes, at medarbejderombkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedslønomkostningerne er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og bruttoværditilvækst). Anvendelsen af nationalregnskabstal indebærer, at den målte lønkonkurrenceevne kan revideres efterfølgende – og i visse tilfælde forholdsvis mærkbart. Samlet set skal bevægelserne i den målte lønkonkurrenceevne – navnlig år til år-bevægelser – således fortolkes med en vis forsigtighed. Disse forbehold ændrer imidlertid ikke ved, at der er klare indikationer på, at ombkostningsniveauet i perioden 2000-14 samlet set er vokset mere i Danmark end i udlandet.

Den relative lønkvote

Isoleret set har tabet af lønkonkurrenceevne – målt ved stigningen i medarbejderombkostningerne og de relative enhedslønomkostninger – op gennem 00'erne kostet arbejdspladser i den private sektor. Udviklingen skal dog også ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, som har styrket den relative værdi af eksporten og købekraften i samfundet, samt en moderat inflation i gennemsnit. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, er Danmarks lønkonkurrenceevne således bedre end i 2000 trods en lille forværring i 2014, jf. figur 15. Ligesom det er tilfældet med enhedslønomkostningerne, er opgørelsen af lønkonkurrenceevnen – målt ved den relative lønkvote – behæftet med usikkerhed.

Figur 15

Udvikling i lønkvote i Danmark og udlandet samt relativ lønkvote (akkumuleret siden 2000) for industrien



Anm.: Relativ lønkvote angiver den nominelle lønsum i forhold til den nominelle bruttoværditilvækst (BVT).
Kilde: OECD, Eurostat, BEA, Danmarks Statistik og egne beregninger.