

STATISTIKUDVALGET
STATUSRAPPORT –
3. KVARTAL 2016

Statistikudvalgets Statusrapport – 3. kvartal 2016

1. Sammenfatning

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked har gennemgående været moderate i de senere år. Lønstigningstakten tiltog lidt i løbet af 2014 og ind i 2015, men har det seneste år været ret stabil. Udviklingen skal blandt andet ses i sammenhæng med stigende beskæftigelse, faldende ledighed og en ganske svag prisudvikling.

I 2. kvartal 2016 udgjorde lønstigningerne 2,2 pct. på DA-området, hvilket er på niveau med stigningstakten for 2015 ifølge KonjunkturStatistikken. Stigningen i reallønnen på DA-området er forøget i forhold til 2015 og udgjorde således 2,1 pct. i 2. kvartal 2016.

Stigningen i reallønnen skal ses i sammenhæng med den historisk lave forbrugerpris-inflation, der ikke har været over 2 pct. siden udgangen af 2012. Forbrugerpris-inflationen har i flere måneder i 2016 været nede på 0,0 pct. og udgjorde 0,3 pct. i juli. Den aktuelt svage prisudvikling er sammensat af et decideret prisfald på varer (inkl. energi) og en lav prisstigningstakt på tjenester. Prisudviklingen på varer dæmpes især af udviklingen i olieprisen, der fortsat giver faldende energipriser. De seneste år har tjenestepris-inflationens bidrag til den samlede inflation været under gennemsnittet for perioden januar 2006-juli 2016. I de kommende år skønnes inflationen at være moderat, da den igangværende konjunkturgenopretning forventes at være træg.

Den årlige lønstigningstakt i staten var 1,4 pct. i 2. kvartal 2016, hvilket var 1 pct.-point højere end samme kvartal sidste år ifølge Danmarks Statistiks lønindeks. På det kommunale område var den årlige lønstigningstakt 2,0 pct. i 2. kvartal 2016, mens lønstigningstakten i regionerne udgjorde 1,6 pct. i 2. kvartal 2016.

I 2015 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 1,5 pct. i Danmark og 1,9 pct. i udlandet. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forbedret med 0,4 pct.-point. Stigningen i medarbejderomkostningerne i industrien har generelt været højere i Danmark end i udlandet siden 2000. 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 de seneste tre kvartaler.

Lønkonkurrenceevnen, målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronkurs, er forbedret med knap 3 pct.-point i 2015. Det skyldes blandt andet udviklingen i den nominelle kronkurs, der blev påvirket af både en styrket dollar og yen over for euroen igennem 2015. Set over et længere tidsrum blev lønkonkurrenceevnen forværret betydeligt fra 2000 til 2008, hvorefter der generelt er indtruffet en mærkbar forbedring frem til 2012. Fra 2012 har udviklingen været omtrent flad. Lønkonkurrenceevnen er efter dette mål på omtrent samme niveau som i 2003, men ca. 10 pct. svagere end i 2000.

Udviklingen skal dog også ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, som har styrket den relative værdi af eksporten. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, er Danmarks lønkonkurrenceevne således bedre i 2015 end i 2000.

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. 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 produktivitetsudvikling, hvilket for nærværende primært vil sige:

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2016) og StrukturStatistik (2015).
- Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor samt stat og kommuner (2. kvartal 2016).
- Danmarks Statistiks foreløbige kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2016).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2016) suppleret med statistik fra OECD (1. kvartal 2016).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (juli 2016).
- Eurostats opgørelse af prisudviklingen i udlandet (juli 2016).
- Eurostats, OECD's og BEA's årlige opgørelser til beregning af enhedslønoms-kostninger (2015).

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 28. oktober 2016

3. Lønudviklingen i Danmark

Den årlige lønstigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 2,2 pct. i 2. kvartal 2016, *jf. tabel 1*. Lønstigningstakten har dermed været uændret de seneste fire kvartaler. Lønstigningstakten er imidlertid øget en anelse i forhold til den gennemsnitlige lønstigningstakt for 2014 og 2015. I et historisk perspektiv er lønstigningerne fortsat relativt lave.

Den største forøgelse i stigningstakten i forhold til 2015 ses inden for *fremstilling*, mens lønstigningstakten er nærmest uændret inden for *byggeriet* og *service*. Stigningstakterne inden for *byggeriet* er steget noget siden 1. kvartal 2014, hvilket blandt andet skal ses i lyset af den igangværende konjunkturfremgang i dansk økonomi.

Fordelt på ansættelsesforhold var lønstigningstakten for arbejdere og funktionærer på henholdsvis 2,1 pct. og 2,3 pct. i 2. kvartal 2016. For begge grupper er lønstigningstakten dermed omtrent uændret sammenlignet med 2. kvartal 2015.

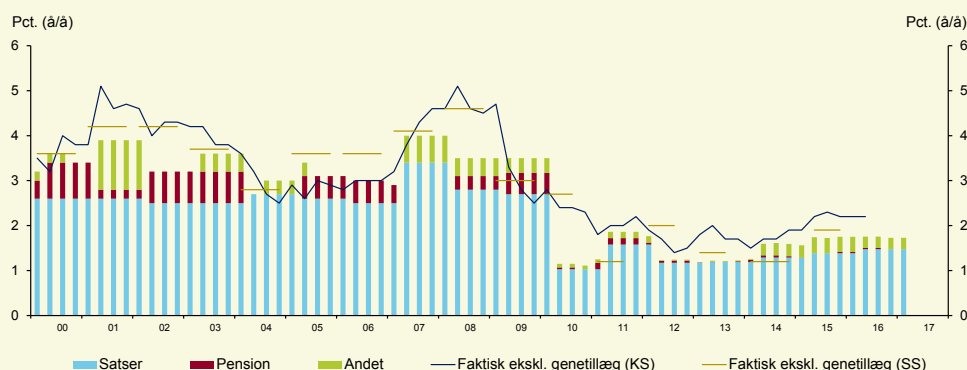
Tabel 1
Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2014				2015				2016	
	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.
DA i alt	1,4	1,6	1,7	1,7	1,8	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2
Arbejdere	1,3	1,3	1,4	1,4	1,7	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1
Funktionærer	1,5	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,2	2,1	2,2	2,3
Fremstilling	1,6	1,9	1,9	1,6	1,5	1,6	1,7	2,0	2,2	2,2
Bygge og anlæg	1,0	1,1	1,3	1,2	2,0	2,7	2,4	2,6	2,5	2,3
Service	1,3	1,5	1,6	1,9	2,0	2,3	2,4	2,2	2,2	2,3

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Referenceforløbet er grundlæggende 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 1*.

Figur 1
Overenskomstsmæssigt 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, pensioner 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 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 1,9 pct. i 2015. Det er 0,7 pct.-point højere end i 2014, idet lønstigningstakten steg fra 0,9 pct. i 2014 til 1,8 pct. i 2015 for arbejdere og fra 1,7 pct. i 2014 til 2,5 pct. i 2015 for funktionærer. Den samlede stigningstakt i 2015 er dermed øget i forhold til både 2013 og 2014, *jf. tabel 2*.

Tabel 2

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pct.							
DA i alt	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9
Arbejdere	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9	1,8
Funktionærer	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7	2,5
Industrien	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6	1,9
Bygge og anlæg	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	2,0
Service	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0	2,0
Medarbejderomkostninger	2,7	2,8	1,3	2,3	1,6	1,1	1,9

Kilde: DA's StrukturStatistik.

Lønstigningstakterne har været relativt ensartede på tværs af hovedbrancherne i 2015. Inden for både *service* og *byggeriet* var stigningstakten på 2,0 pct., mens den var 1,9 pct. inden for *industrien*. Den største fremgang i stigningstakten fra 2014 til 2015 var inden for *service*, hvor den steg med 1,0 pct.-point.

I 2015 er lønstigningstakten i StrukturStatistikken knap 0,3 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 2,2 pct. Dermed fortsætter de seneste års tendens til forskelle i lønstigningstakterne mellem StrukturStatistikken og KonjunkturStatistikken. Afvigelserne i de to statistikker skyldes blandt andet metodiske forskelle, herunder indregningen af ændringer i arbejdskraftens sammensætning, *jf. boks 1*. Set over perioden 2000-2015 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker dog næsten været ens, *jf. tabel 3*.

Tabel 3**Stigning i timefortjenesten (ekskl. genetillæg) ifølge DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik**

	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	Gns. 00-15	Gns. 95-15
Konj. Stat.	3,6	4,6	4,3	4,0	3,0	2,9	3,0	4,0	4,7	3,3	2,5	2,0	1,6	1,8	1,7	2,2	3,1	3,2
Struk. Stat.	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	1,9	3,0	3,2

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

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. DA's årlige StrukturStatistik bruger lønoplysninger fra virksomheder på DA-området med to eller flere ansatte. StrukturStatistik 2015 dækker knap 835.000 ansatte (heraf godt 755.500 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. 9.700 virksomheder, der samlet set dækker ca. 570.000 voksne lønmodtagere. 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 aktuel 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 fra et kalenderår og til efterfølgende kalenderår. Produktionstiden er omtrent et halvt år, jf. at StrukturStatistik 2015 – der indeholder oplysninger om lønstigningerne fra 2014 til 2015 – blev offentliggjort i juni 2016. 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 om 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 i de to statistikker 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 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. Virksomheder med markante ændringer i antal ansatte mellem måleperioderne indgår ikke ved beregningen af stigningstakter. Herved reduceres betydningen af ændringer i populationens sammensætning.

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 2016, hvilket er uændret i forhold til 1. kvartal og lidt højere end den gennemsnitlige stigning for 2015, jf. tabel 4.

Pct.	2014				2015				2016	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
Privat sektor	1,1	1,3	1,4	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8
Staten	0,9	1,5	0,8	0,9	0,4	0,4	0,8	0,8	1,2	1,4
Kommuner	1,3	1,0	1,1	1,9	1,0	1,8	1,9	1,7	2,3	2,0
Regioner	1,2	1,5	0,8	2,2	1,4	1,8	2,5	1,5	2,1	1,6

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, som har været særligt tydelig siden 1. kvartal 2013, hvor den gennemsnitlige årsstigningstakt frem til og med 2. kvartal 2016 er 1,4 pct. ifølge Danmarks Statistik, mens den ifølge DA er 1,8 pct.

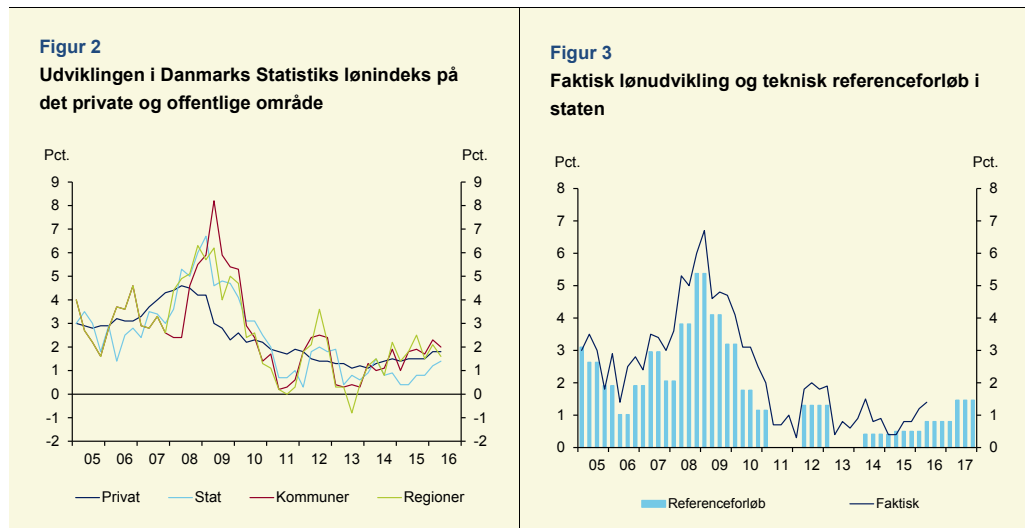
Afvigelserne forklares primært ved forskelle i anvendelsen af datagrundlaget og de beregningsmetoder, der knytter sig til anvendelsen. Desuden adskiller resultaterne sig også på grund af forskelle i lønbegreber, idet DA måler lønnen pr. præsteret time, mens Danmarks Statistik opgør lønnen pr. betalt time. Endelig er der også forskel i statistikernes 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.

Den offentlige lønudvikling har været præget af relativt store udsving i de seneste år, jf. figur 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 er suspenderet i 2015, så der ikke foretages en eventuel positiv udmøntning i 2016. Ved OK15 blev reguleringsordningen 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 privatlønsværnet. Privatlønsværnet blev i 2015 aktiveret i regionerne med en udmøntning på -0,13 pct. og udmøntes i oktober 2016 med -0,12 pct. for kommuner og -0,27 pct. for regioner. Herudover er det indgået 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

offentlige 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”.

Den årlige lønstigningstakt i staten var 1,4 pct. i 2. kvartal 2016, hvilket var 1 pct.-point højere end i samme kvartal sidste år. I staten har den faktiske lønudvikling historisk set ligget i gennemsnit ca. 0,75 pct.-point højere end referenceforløbet siden 2000, jf. figur 3.



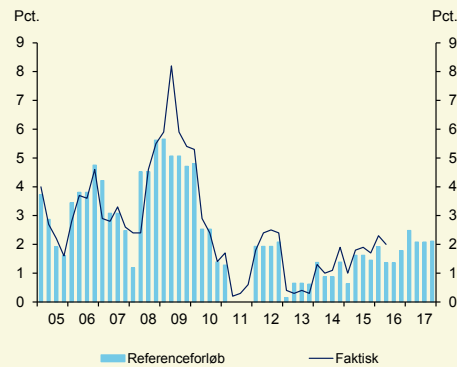
Anm.: Referenceforløbet i figur 3 er baseret på den samlede aftalte overenskomststramme i staten (Finansministeriet/CFU).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

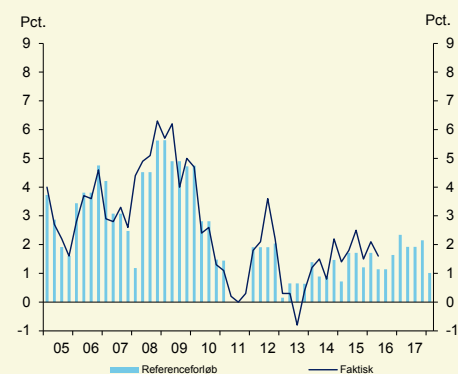
På det *kommunale område* var den årlige lønstigningstakt 2,0 pct. i 2. kvartal 2016, mod 1,6 pct. i gennemsnit i 2015, jf. figur 4. I *regionerne* har lønstigningstakten udgjort 1,6 pct. i 2. kvartal 2016, efter gennemsnitligt at have ligget på 1,8 pct. i 2015, jf. figur 5.

I *kommunerne* har reststigningen ligget på knap 0,3 pct. i 2015, imens reststigningen for *regionerne* har udgjort knap 0,5 pct. i 2015. Det er højere end reststigningen for *staten*, der har udgjort 0,1 pct. i 2015. Det står i modsætning til den gennemsnitlige udvikling siden 2000.

Figur 4
Faktisk lønudvikling og teknisk referenceforløb i kommuner



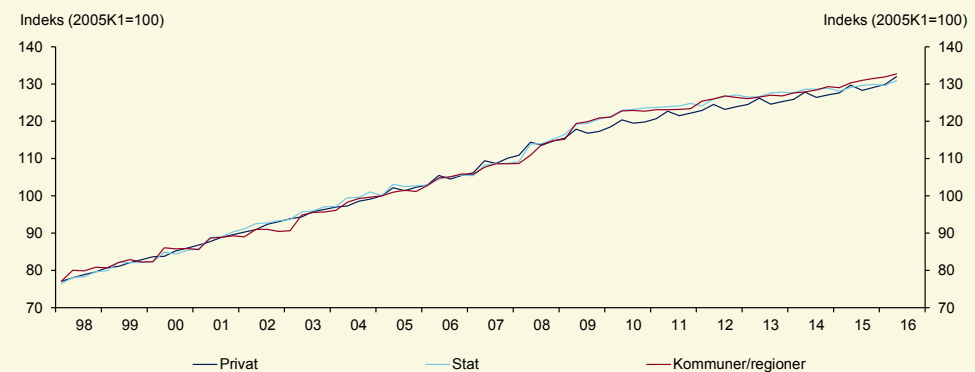
Figur 5
Faktisk lønudvikling og teknisk referenceforløb i regioner



Anm.: Referenceforløbet i figur 4 baseres på aftalerne på det kommunale område (KL/KTO). Referenceforløbet i figur 5 er baseret på overenskomstaftalerne RLTN/KTO/AC/FOA samt RLTN/Sundhedskartellet.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der kan forekomme væsentlige forskelle mellem de opgjorte lønstigningstakter for offentligt og privat ansatte. Set over en længere årrække har de offentlige og private lønninger vokset i omtrent samme tempo, *jf. figur 6*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen. I tiden omkring finanskrisens udbrud steg de offentlige lønninger mere end de private, hvorefter der er sket en gradvis tilpasning. I lyset heraf blev der i forbindelse med OK15 på det statslige område opnået enighed om den fælles målsætning (hensigtserklæringen), at forskellen i lønudviklingen mellem den statslige og private sektor, der er opbygget siden 2008, skal udlignes i overenskomstperioden fra 2018, *jf. også hensigtserklæringen ovenfor*. Lønindekset for *statslige lønninger* har siden starten af 2015 ligget på niveauet for de *private lønninger*, mens lønindekset for kommuner og regioner fortsat ligger over, *jf. figur 6*. Det bemærkes dog, at indeksniveauerne er følsomme over for valg af basisår (indeks 100).¹

Figur 6
Danmarks Statistiks lønindeks på det private og offentlige område

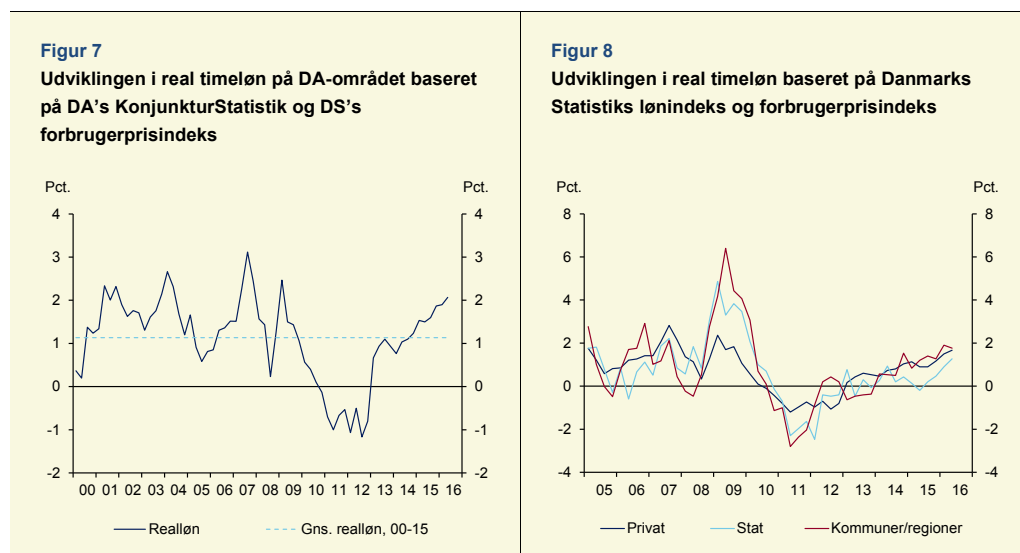


Anm.: Det anvendte lønbegreb er timefortjeneste pr. betalt time. Dvs. fortjenesten i alt pr. præsteret time inkl. såvel lønomtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger, herunder særlig feriegodtgørelse.
Kilde: Danmarks Statistik.

¹ Det bemærkes dog, at der i figur 6 anvendes 2005 som basisår, mens der i hensigtserklæringen på det statslige område henvises til den lønudvikling, der kan opgøres ved brug af 2008 som basisår.

Reallønsudviklingen i Danmark

Siden 2015 er reallønsstigningen på DA-området forøget yderligere. Den udgjorde således 2,1 pct. i 2. kvartal 2016 mod 1,6 pct. gennem 2015. Stigningen er den største siden 1. kvartal 2009. Fremgangen i reallønnen de seneste 3½ år kommer efter tilbagegangen i reallønnen igennem 2010-2012, jf. figur 7. Stigningerne i reallønnen siden 2014 skal ses i sammenhæng med den historisk lave forbrugerpris-inflation de seneste år.



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

Den årlige stigning i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner var godt 1,9 pct. i første halvår 2016, mens de statsansattes realløn steg omkring 1 pct. i samme periode, jf. figur 8. I 2015 som helhed udgjorde den årlige stigning i reallønnen 1,2 pct. i kommuner og regioner, mens reallønnen steg knap 0,2 pct. på det statslige område i 2015.

Der kan forekomme mærkbare udsving i de kvartalsvise årsstigningstakter 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.

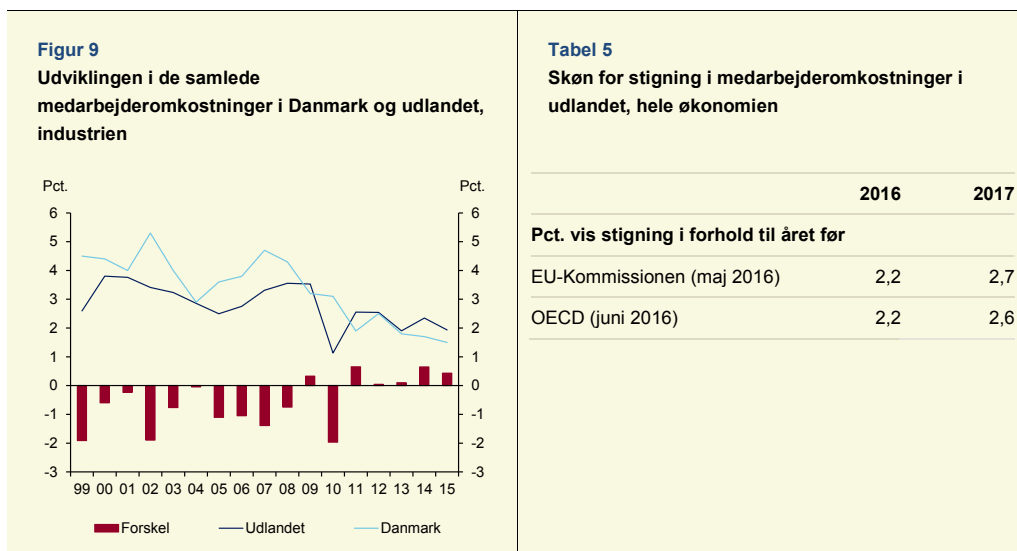
Øvrige medarbejderomkostninger

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 øgedes fra 1,1 pct. i 2014 til 1,9 pct. i 2015 ifølge StrukturStatistikken. I 2015 var stigningen i de samlede medarbejderomkostninger dermed sammenfaldende med stigningen i timefortjenesten. Forskellen afspejler blandt andet en stigning i offentlige løntilskud mv., lavere finansieringsbidrag og fald i omkostninger til uddannelse og andre personaleomkostninger.

4. Udviklingen i medarbejderomkostninger i udlandet

I 2015 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 1,5 pct. i Danmark og 1,9 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra EU-Kommissionen og OECD. Set over en længere periode 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 DA's Internationale Lønstatistik suppleret med tal fra Eurostat og OECD, hvor tal fra DA ikke er tilgængelige. Udlandet er sammenvejet ud fra vægtene i det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA, Eurostat, EU-Kommissionen *European Economic Forecast Spring 2016*, OECD *Economic Outlook no. 99* og egne beregninger.

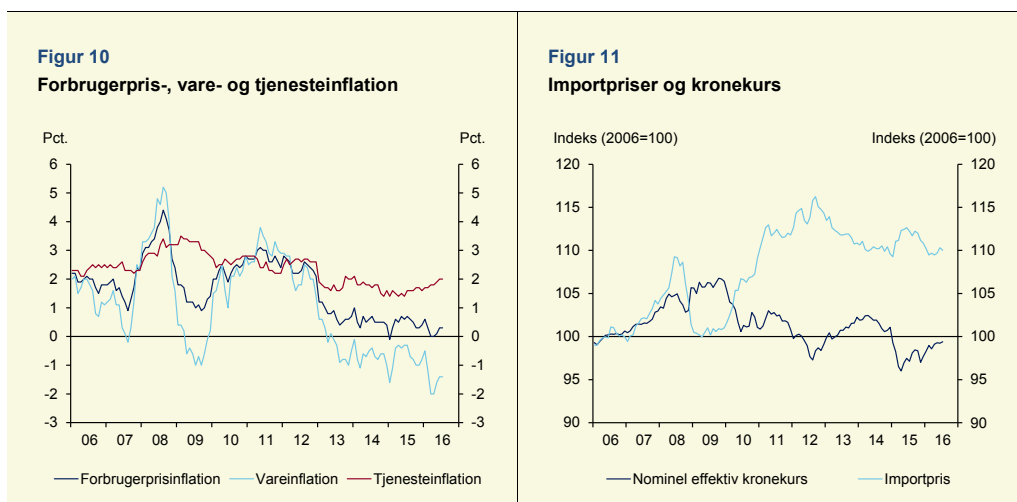
I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2016) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet (hele økonomien) at vokse med 2,2 pct. i 2016 og 2,7 pct. i 2017. OECD (juni 2016) har nærmest identiske skøn og forventer således stigningstakter for medarbejderomkostningerne i udlandet på 2,2 pct. i 2016 og 2,6 pct. i 2017, *jf. tabel 5*.

Reallønsudvikling i udlandet

I 2015 var reallønsudviklingen i udlandet 0,6 pct.-point højere i udlandet end i Danmark inden for industrien, *jf. tabel 6* nedenfor. Siden årtusindskiftet er den danske realløn i gennemsnit steget 1,4 pct. mod 1,1 pct. i udlandet som helhed.

5. Prisudviklingen i Danmark

Forbrugerprisinflationen har været svag de seneste år og har således ikke været over 2 pct. siden udgangen af 2012. Siden marts 2013 har de årlige prisstigninger (på månedsbasis) ikke oversteget 1,0 pct. Forbrugerprisinflationen har i flere måneder i 2016 været nede på 0,0 pct. og udgjorde 0,3 pct. i juli. Prisstigningstakten er dermed fortsat meget lav set i et historisk perspektiv, *jf. figur 10*.



Kilde: Danmarks Statistik og Nationalbanken.

Den aktuelt svage prisudvikling er sammensat af et decideret prisfald på varer (inkl. energi) og en lav prisstigningstakt på tjenester. Prisudviklingen på varer trækkes især ned af udviklingen i olieprisen, der fortsat giver negativ årsstigningstakt for energipriserne. De seneste år har tjenesteprisinflationsens bidrag til den samlede inflation været under gennemsnittet for perioden januar 2006-juli 2016.

I *Økonomisk Redegørelse, august 2016* skønnes en forbrugerprisinflation på henholdsvis 0,5 pct. i 2016 og 1,4 pct. i 2017. Skønnene for inflationen er moderate, da den igangværende konjunkturgenopretning forventes at være træg. Den fremadrettede udvikling i oliepriserne udgør det væsentligste usikkerhedsmoment i skønnene for forbrugerpriserne.

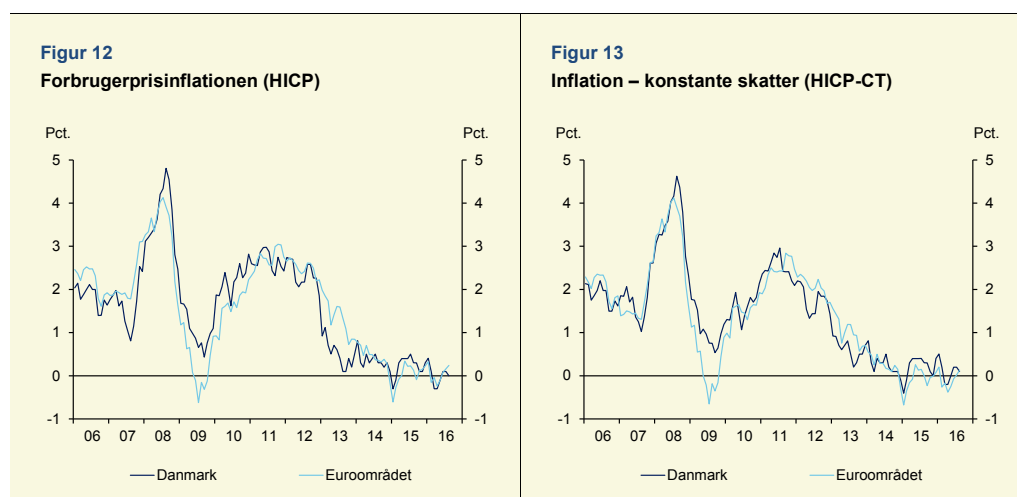
Kerneinflationen – der er givet ved forbrugerprisinflationsen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer – var afdæmpet i starten af 2016, men har vist en stigende tendens de seneste tre måneder (maj-juli). I juli lå kerneinflationen på 0,9 pct., hvilket fortsat er lavt set i et historisk perspektiv.

Fra 2014 til 2015 steg den nominelle effektive kronekurs blandt andet som resultat af en styrkelse af både dollaren og yennen over for euroen. Den nominelle effektive kronekurs er steget lidt siden starten af 2016, hvilket dækker over flere modsatrettede bevægelser, jf. figur 11. Det britiske pund er faldet godt 10 pct. i forhold til euroen, siden briterne stemte for at forlade EU (Brexit) den 23. juni 2016, hvilket isoleret set har styrket den effektive kronekurs. Samtidig er den amerikanske dollar derimod styrket i forhold til euroen blandt andet som resultat af forventninger om fortsatte pengepolitiske lempelser fra ECB. Udviklingen i valutakurserne har påvirket importpriserne, som steg i starten af 2015 oven på to års fald, men igen har oplevet et fald siden midten af 2015.

6. Prisudvikling i euroområdet

Forbrugerpris inflationen i euroområdet er aktuelt også meget lav. Forbrugerpriserne (målt ved årsstigningstakten i det harmoniserede forbrugerprisindeks, HICP²) udgjorde 0,2 pct. i juli 2016 mod 0,0 pct. i Danmark, *jf. figur 12*. Siden udgangen af 2014 har den danske inflation ligget over inflationen i euroområdet, men den er i 2016 igen under eller lig niveauet for euroområdet.

Inflationen ved fastholdte skatter og afgifter (HICP-CT indekset) er aktuelt ens i Danmark og euroområdet, *jf. figur 13*. Således var niveauet 0,1 pct. i både Danmark og eurozonen i juli 2016.



Kilde: Eurostat.

7. Lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen og udviklingen heri over tid kan belyses ved hjælp af en række forskellige mål. Den mest enkle opgørelse fokuserer udelukkende på forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i henholdsvis Danmark og udlandet. Stigningen i de såkaldte enhedsløn omkostninger korrigeret for udviklingen i det effektive kronekursindeks er et andet mål for lønkonkurrenceevnen, der også tager højde for produktivt forskelle i henholdsvis Danmark og udlandet. Et tredje mål for lønkonkurrenceevnen er udviklingen i den relative lønkvote, som tager højde for eventuelle forbedringer af bytteforholdet.³

Udviklingen i medarbejderomkostningerne

I 2015 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 1,5 pct. i Danmark og 1,9 pct. i udlandet, *jf. tabel 6*. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forbedret med 0,4 pct.-point.

Stigningen i medarbejderomkostningerne i industrien har generelt været højere i Danmark end i udlandet siden 2000. Lønkonkurrenceevnen opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet er i perioden 2000-2015 blevet forringet med 0,5 pct.-point om året i gennemsnit. 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 højere de seneste tre kvartaler.

² Den eneste forskel på forbrugerpris- og HICP-indekset er ejerboliger, der kun indgår i forbrugerprisindekset.

³ 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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gns. 00-15
Årlig stigning i pct.										
Danmark										
Medarbejderomkostninger pr. time	4,7	4,3	3,2	3,1	1,9	2,5	1,8	1,7	1,5	3,3
Enhedslønomkostninger	5,0	4,9	2,7	-5,9	-3,3	-4,1	1,3	1,6	1,2	0,8
Reale medarbejderomkostninger pr. time	3,0	0,9	1,9	0,8	-0,9	0,1	1,0	1,1	1,0	1,4
Udlandet										
Medarbejderomkostninger pr. time	3,3	3,6	3,5	1,1	2,6	2,5	1,9	2,3	1,9	2,8
Forskel i medarbejderomkostninger pr. time	-1,4	-0,7	0,3	-2,0	0,7	0,0	0,1	0,6	0,4	-0,5
Enhedslønomkostninger	-0,3	4,6	8,9	-8,6	0,1	3,9	1,3	0,6	-0,2	0,3
Effektiv kronekurs	1,6	2,5	1,9	-3,5	-0,4	-2,9	1,8	0,8	-3,9	0,3
Lønkonkurrenceevne (relative enhedslønomkostninger, valutakurskorrigeret)	-6,6	-2,7	4,1	0,7	3,8	11,6	-1,7	-1,8	2,7	-0,7
Reale medarbejderomkostninger pr. time	1,3	0,4	3,0	-0,6	-0,2	0,5	0,4	1,4	1,6	1,1

Anm.: For udlandets medarbejderomkostninger anvendes tal fra Eurostat, BEA og OECD. 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 stigninger i de reale medarbejderomkostninger er der først beregnet en sammenvejet forbrugerpris, hvorefter stigningen i medarbejderomkostninger er beregnet. Forskel i medarbejderomkostninger pr. time er udlandets fratrukket Danmarks, hvorfor et negativt fortegn betyder en forværring af konkurrenceevnen. Lønkonkurrenceevnen udregnes ved den relative forskel mellem udlandets og Danmarks enhedslønomkostninger, der valutakurskorrigeres vha. det effektive kronekursindeks. Værdierne i tabellen afspejler år til år-stigninger. Et negativt fortegn afspejler en forværring af den danske konkurrenceevne.

Kilde: DA's International Lønstatistik, Bureau of Economic Analysis (BEA), OECD, Eurostat, OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

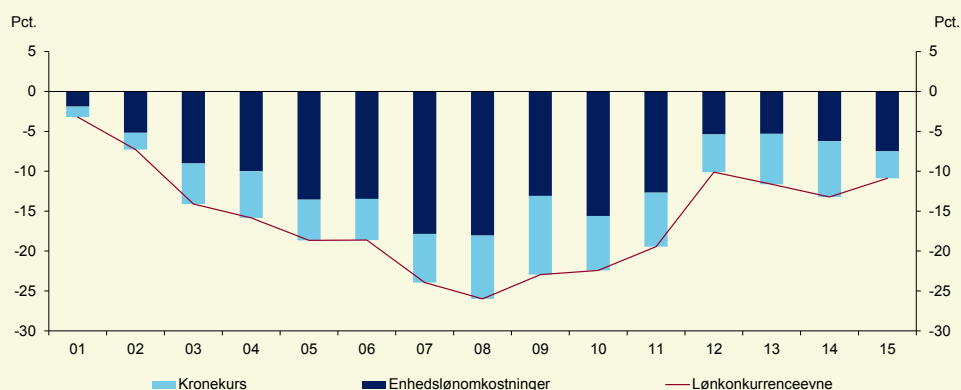
I 2013 og 2014 bidrog en styrkelse af den effektive kronekurs til en forværring af konkurrenceevnen. Den effektive kronekurs blev svækket markant i 2015, hvilket afspejler en styrkelse af både dollaren og yennen over for euroen. I 2016 svækkedes kronekursen yderligere som følge af faldet i pundet, efter briterne stemte for at forlade EU den 23. juni 2016 (Brexit).

Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal forbedret med knap 3 pct.-point i 2015. Set over et længere tidsrum blev lønkonkurrenceevnen forværret betydeligt fra 2000 til 2008. Herefter er der generelt indtruffet en forbedring frem til 2015, hvorefter udviklingen har været omtrent flad, *jf. figur 14.*

Figur 14

Udviklingen i lønkonkurrenceevnen (målt ved relative enhedslønoms-kostninger)



Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønoms-kostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronkurs. Enheds-lønoms-kostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen udregnes med 2000 som basisår.

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

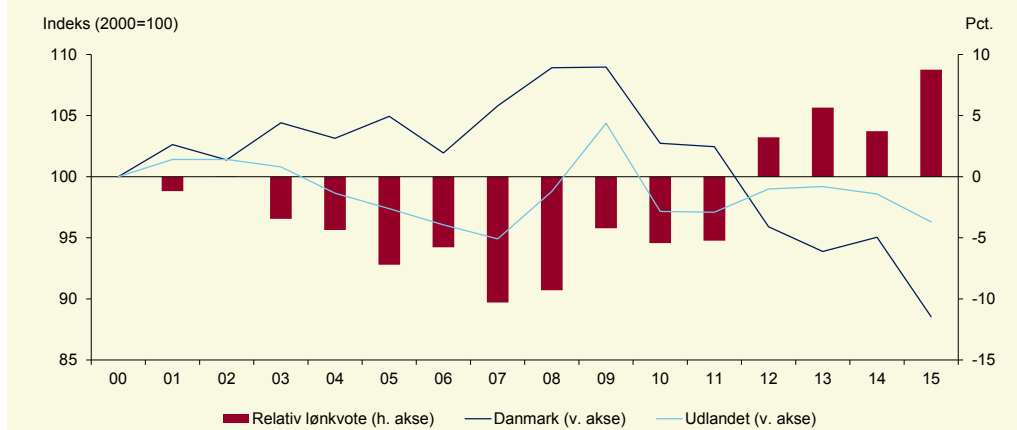
Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enheds-lønoms-kostningerne er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og bruttoværditilvækst). Anvendelsen af nationalregnskabstal indebærer, at den målte lønkonkurrenceevne kan revideres efterfølgende – og i visse tilfælde markant. Samlet set skal bevægelserne i den målte lønkonkurrenceevne – navnlig år til år-bevægelser – således fortolkes med en vis forsigtighed. Lønkonkurrenceevnen er med disse forhold svagt forbedret i forhold til i 2003, men ca. 10 pct. svagere end i 2000.

Den relative lønkvote

I 2015 blev lønkonkurrenceevnen, opgjort som den relative lønkvote, forbedret med 5 pct.-point, jf. figur 15. Op gennem 00'erne er både de danske medarbejderomkostninger i forhold til udlandet og de relative enheds-lønoms-kostninger steget, men udviklingen skal ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer, er Danmarks lønkonkurrenceevne således 8,8 pct. bedre i 2015 end i 2000. Ligesom det er tilfældet med enheds-lønoms-kostningerne, 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.: Der tages i lønkvoten højde for, at selvstændige bidrager til BVT men ikke aflønnes af lønsummen.

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