



FINANSMINISTERIET

# Statistikudvalget: Statusrapport, 4. kvartal

Oktober 2019

# 2019

## 1. Sammenfatning af statusrapporten, 4. kvartal 2019

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked er tiltaget moderat siden 2014. Udviklingen skal blandt andet ses i sammenhæng med stigende beskæftigelse og lav ledighed. Set i forhold til perioden siden 1995 har lønstigningstakterne de seneste år været moderate, hvilket også skal ses i lyset af, at forbrugerprisinflasjonen har været relativt lav i samme periode.

I 2. kvartal 2019 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 2,4 pct. i forhold til 2. kvartal 2018 ifølge DA's KonjunkturStatistik. Den årlige lønstigningstakt har dermed ligget stabilt på ca. 2,5 pct. det seneste år. Stigningen i reallønnen på DA-området udgjorde 1,7 pct. i 2. kvartal 2019, hvilket svarer til gennemsnittet for 2018 som helhed.

Reallønsstigningerne skal ses i sammenhæng med lav forbrugerprisinflasjon. I begyndelsen af 2019 tiltog forbrugerprisinflasjonen kortvarigt til over 1 pct. fra et lavt niveau på i gennemsnit 0,8 pct. i 2018. Inflasjonen er imidlertid aftaget igen i løbet af sommeren 2019. Siden 2013 har inflasjonen overordnet set ligget under 1 pct.

I 2018 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark og 2,1 pct. i udlandet. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har været højere i Danmark end i udlandet siden 2016, mens det modsatte gjorde sig gældende i perioden 2011-2015. Ifølge DA's Internationale Lønstatistik var niveauet for de danske medarbejderomkostninger i 2018 det næsthøjeste i sammenligning med de øvrige lande i opgørelsen. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet.

Lønkonkurrenceevnen i industrien, målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forbedret med ca. 10 pct. fra 2005 til 2018. Fra 2013 til 2017 er lønkonkurrenceevnen ved dette mål forværret med ca. 5,5 pct.-point, mens den fra 2017 til 2018 er stort set uændret.

Udviklingen skal ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, som har styrket den relative værdi af dansk eksport. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som indregner bytteforholdsforbedringer, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med godt 20 pct. fra 2005 til 2018.

Den generelle udvikling i de offentlige lønninger afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne, herunder udmøntningen af den såkaldte reguleringsordning. Den årlige lønstigningstakt i staten var ifølge Danmarks Statistiks implicite lønindeks 3,1 pct. i 2. kvartal 2019, hvilket er 1,3 pct.-point højere end i samme kvartal sidste år. På det kommunale område var den årlige lønstigningstakt 2,9 pct. i 2. kvartal 2019, mens lønstigningstakten i regionerne udgjorde 3,0 pct. i 2. kvartal 2019. Årsstigningstakterne i 2. kvartal 2019 er påvirket af forsinket udmøntning af de aftalte lønstigninger året før, hvilket trækker lønstigningen op.

## 2. Statistikudvalgets kommissorium samt datagrundlag

I forbindelse med fælleserklæringen fra 1987 blev der nedsat et Statistikudvalg med repræsentanter fra DA, FH, 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 27. juni 2019 af Finansministeriet (formand), Beskæftigelsesministeriet, DA og FH. Siden marts 2011 har en repræsentant fra Nationalbanken deltaget i møderne med status som observatør og analysebidragsyder. Udvalgets sekretariat varetages af Finansministeriet.

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

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2019) og StrukturStatistik (2018).
- Danmarks Statistiks implicite lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2019).
- Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2019).
- Danmarks Statistiks foreløbige kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2019).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2019).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2019).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2019).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (august 2019).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2019).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2018).

Til at kortlægge og analysere udviklingen 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 11. oktober 2019**

### 3. Lønudviklingen i Danmark

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 2,4 pct. i 2. kvartal 2019, jf. tabel 3.1. Det seneste år har den årlige lønstigningstakt ligget nogenlunde stabilt omkring 2,5 pct., hvilket er ca. 1/4 pct.-point højere end i perioden 2015-2017, hvor den lå omkring 2,2 pct. I et historisk perspektiv er lønstigningerne dog fortsat moderate.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* på 2,4 pct. i 2. kvartal 2019, hvilket er 0,3 pct.-point lavere sammenlignet med samme kvartal året før. For *funktionærer* var stigningstakten 2,5 pct. i 2. kvartal 2019, hvilket er uændret i forhold til 2. kvartal 2018.

Lønstigningstakten er aktuelt højest inden for *bygge og anlæg*, om end stigningstakten aftog med 0,3 pct.-point til 3,1 pct. i 2. kvartal 2019. Inden for *fremstilling* og *service* udgjorde lønstigningstakten henholdsvis 2,5 pct. og 2,2 pct. i 2. kvartal 2019.

**Tabel 3.1**

Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

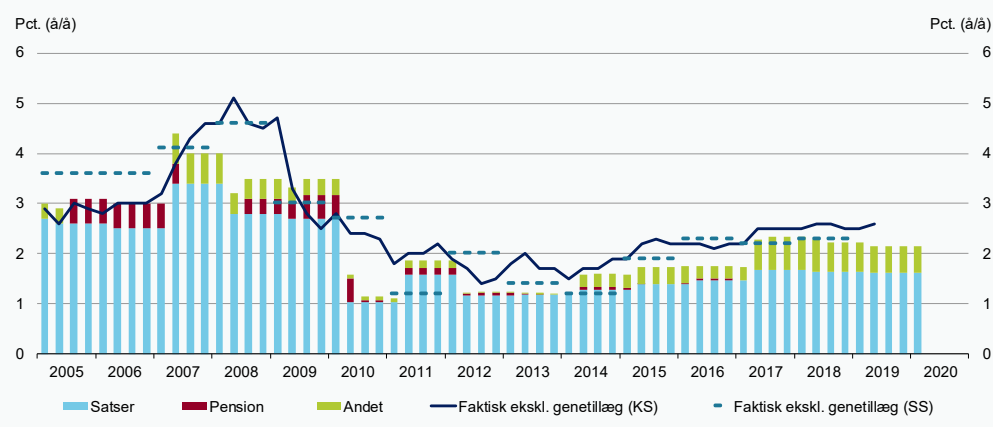
Pct.	2017				2018				2019	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
<b>DA i alt</b>	2,1	2,4	2,3	2,2	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4
- Arbejdere	2,0	2,4	2,3	2,2	2,3	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4
- Funktionærer	2,1	2,4	2,4	2,3	2,3	2,5	2,5	2,5	2,6	2,5
- Fremstilling	1,9	2,2	2,0	1,9	2,2	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5
- Bygge og anlæg	2,4	2,8	2,6	2,7	2,8	3,3	3,4	3,4	3,4	3,1
- Service	2,1	2,4	2,4	2,3	2,3	2,5	2,3	2,2	2,3	2,2

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

I foråret 2017 blev der indgået overenskomster på det private arbejdsmarked, gældende fra 2. kvartal 2017. Det overenskomstmæssige referenceforløb er baseret på en beregningsteknisk antagelse om fuldt procentuelt gennemslag af ændringerne i overenskomsterne på DA/FH-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/FH-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 satsers, 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 og StrukturStatistik.

På hovedparten af overenskomstmråderne fastsættes alene mindstebetalings- og minimumslønssatser 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 kan derfor alene fungere som et 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 2018. Det er 0,1 pct.-point højere end i 2017, jf. tabel 3.2.

For *arbejdere* steg lønstigningstakten 0,1 pct.-point til 2,1 pct. i 2018, mens den for *funktionærer* steg med 0,3 pct.-point til 2,8 pct.

**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	2017	2018
<b>Pct.</b>														
<b>DA i alt</b>	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	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	2,0	2,1
- 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	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	2,3	2,3
- 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	2,9	2,7
- 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	2,0	2,1
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	2,2	2,4

Kilde: DA's StrukturStatistik.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *bygge og anlæg* med en fremgang på 2,7 pct. i 2018. Inden for *fremstilling* var lønstigningstakten uændret på 2,3 pct., mens den inden for *service* steg med 0,1 pct.-point til 2,1 pct.

I 2018 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken ca. 0,3 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 2,6 pct., *jf. tabel 3.3*.

Afvigelserne mellem 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 herfra. Derudover indgår de faktiske beløb udbetalt på fritvalgsordningen i StrukturStatistikken, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2018 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker været ens, *jf. tabel 3.3*.

**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	2017	2018	Gns. 05-18
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	2,4	2,6	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	2,2	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.

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

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time steg med 3,1 pct. i 2018, hvilket især var drevet af en stigning i lovpligtige medarbejderomkostninger. De lovpligtige omkostninger omfatter blandt andet arbejdsskadeforsikring, erhvervs sygdomssikring og ATP-finansieringsbidrag.

Stigningen i virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg steg fra 2,2 pct. i 2017 til 2,4 pct. i 2018 ifølge StrukturStatistikken. Det betyder, at stigningen i 2018 i de samlede medarbejderomkostninger var 0,1 pct.-point højere end stigningen i timefortjenesten.

### Danmarks Statistiks implicitte lønindeks

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

Den årlige stigning i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor udgjorde 2,0 pct. i 2. kvartal 2019, *jf. tabel 3.4*. Lønstigningstakten i den private sektor har ifølge Danmarks Statistik ligget på omkring 2 pct. siden 1. kvartal 2016.

**Tabel 3.4****Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg) ifølge det implicitte lønindeks**

Pct.	2017				2018				2019	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
Privat sektor	1,6	1,8	1,9	1,8	2,0	2,3	2,2	2,2	2,0	2,0
Stat	1,1	1,7	1,7	1,7	3,0	1,8	3,0	3,1	2,5	3,1
Kommuner	2,9	2,5	2,4	1,5	0,4	0,2	1,3	2,1	2,5	2,9
Regioner	2,6	2,7	2,2	1,8	0,7	0,4	2,0	2,4	2,4	3,0

Kilde: Danmarks Statistik.

Opgørelser for de private lønstigninger fra DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks implicitte lønindeks har tidligere fulgt hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt lavere i Danmarks Statistiks opgørelse. Det har været særligt tydeligt siden 1. kvartal 2013, hvor den gennemsnitlige årsstigningstakt til og med 2. kvartal 2019 var 1,7 pct. ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, mens den var 2,1 pct. ifølge DA's KonjunkturStatistik.

Afvigelserne skal ses i sammenhæng med forskelle i 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 implicitte lønindeks omfatter fx den finansielle sektor, der ikke indgår i populationen for DA's KonjunkturStatistik, som alene måler lønudviklingen for virksomheder inden for DA-området. Derudover indgår elever og unge i populationen hos Danmarks Statistik.

**Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks**

Danmarks Statistik offentliggjorde i december 2018 et nyt, standardberegnet lønindeks, som dækker den private sektor, staten, kommuner og regioner. Det nye, standardberegnete lønindeks og det hidtidige, implicitte lønindeks supplerer hinanden.

Det nye lønindeks tager i højere grad end det implicitte indeks højde for ændringer i arbejdsmarkedets sammensætning ved at inddele og beregne lønudviklingen for homogene grupper. Overordnet set inddeles de beskæftigede efter branche, om man er time- eller fastlønnet, ens arbejdsfunktion og to aldersgrupper afhængigt af arbejdsfunktion. Offentligt ansatte inddeles yderligere efter overenskomstmæssige personalekategorier. Med lønudviklingen opgjort for hver undergruppe er det muligt at opgøre en sammenvejet lønudvikling ved at holde den enkelte gruppes vægt i det samlede lønindeks uændret. Ved at benytte faste vægte sikres det, at forskydninger i beskæftigelsen fra en undergruppe til en anden ikke påvirker opgørelsen af lønudviklingen. Det standardberegnete lønindeks er dermed en klar metodemæssig forbedring og stemmer i højere grad overens med Dansk Arbejdsgiverforenings KonjunkturStatistik.

Ifølge Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks steg lønningerne i den private sektor med 2,5 pct. i 2. kvartal 2019, hvilket er 0,1 pct.-point højere end kvartalet før, *jf. tabel 3.5*. Lønstigningstakten var højere i staten, kommuner og regioner, hvor den steg med ca. 3 pct. i 2. kvartal. Det skal dog ses i lyset af, at lønstigningstakterne i 2. kvartal 2018 var påvirket af, at de aftalte lønstigninger pr. 1. april 2018 først blev udmøntet i juni, mens Danmarks Statistik opgør 2. kvartal på baggrund af tal for maj. Som følge heraf bliver lønstigningstakten i 2. kvartal samtidig overvurderet.

**Tabel 3.5**

**Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegne lønindeks**

Pct.	2017				2018				2019	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
Privat sektor	2,1	2,3	2,4	2,2	2,5	2,4	2,5	2,7	2,4	2,5
Staten	1,1	1,6	1,5	1,7	2,8	1,6	2,7	3,1	2,1	2,8
Kommuner	2,7	2,5	2,2	1,4	0,3	0,1	1,4	2,1	2,3	3,1
Regioner	2,5	2,3	2,0	1,4	0,3	0,1	1,5	2,1	2,3	2,9

Kilde: Danmarks Statistik.

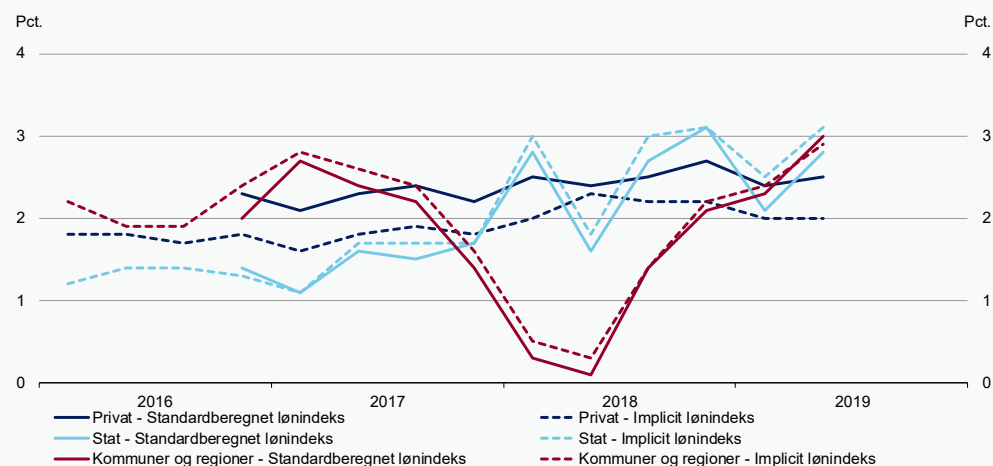
Indekset skal foreløbigt fortolkes med forsigtighed. Det skal blandt andet ses i lyset af, at der foreløbigt kun foreligger data for lønstigningstakter fra 4. kvartal 2016, og endvidere er der foretaget nye metodevalg, hvis datamæssige konsekvenser bør afdækkes yderligere. For den private sektor er lønstigningstakterne i det standardberegne lønindeks i gennemsnit på niveau med lønstigningstakterne i DA's KonjunkturStatistik, og det standardberegne lønindeks viser i gennemsnit 0,4 pct.-point højere lønstigningstakter sammenlignet med det implicitte lønindeks, *jf. figur 3.2*.

På det private område peger Danmarks Statistik på, at forskellen mellem det standardberegne og implicitte lønindeks hovedsageligt kan tilskrives forskelle i datavalideringskriterierne.<sup>1</sup>

For de offentlige delsektorer er lønstigningstakterne i det standardberegne lønindeks omvendt 0,1-0,3 pct.-point lavere end det implicitte.

**Figur 3.2**

**Lønudviklingen baseret på det standardberegne og implicitte lønindeks**



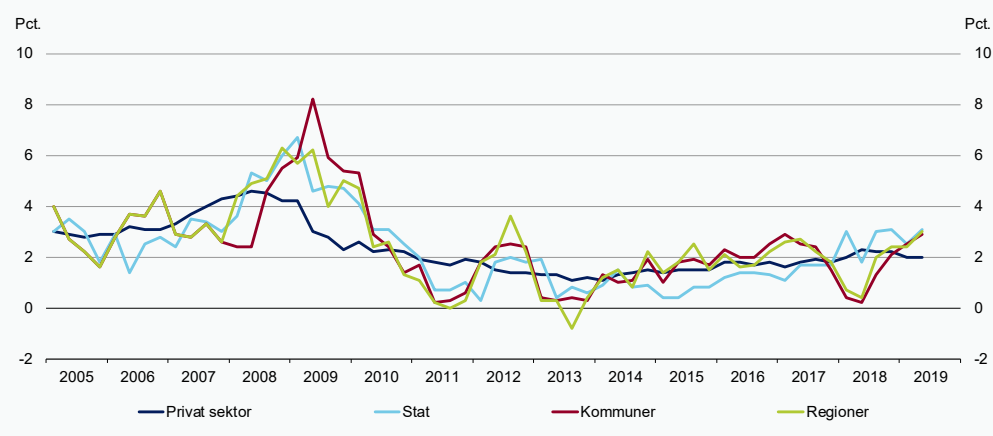
Kilde: Danmarks Statistik.

### Den faktiske og overenskomstmæssige lønudvikling i den offentlige sektor

Den offentlige lønudvikling, opgjort ved det implicitte lønindeks, har været præget af relativt store udsving i de seneste år, *jf. figur 3.3*. Det afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne.

<sup>1</sup> Oplæg af Danmarks Statistik, *Forskelle imellem DST's standardberegne og implicitte lønindeks*, for Statistikudvalget den 28. januar 2019.



**Figur 3.3****Udviklingen i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks på det private og offentlige område**

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I foråret 2018 blev der indgået treårige overenskomster (OK18) på det offentlige område, som dækker 1. april 2018 til 31. marts 2021. Fælles for aftalerne på de kommunale, regionale og statslige områder er en samlet økonomisk ramme på 8,1 pct.<sup>2</sup> over perioden, samt at reguleringsordningen vender tilbage til den symmetriske form fra OK13, hvor 80 pct. af forskellen mellem den private og offentlige lønudvikling udlignes, uanset om forskellen er positiv eller negativ. I staten udmøntes reguleringsordningen 1. april i årene 2018-2020 samt 1. februar 2021. I kommunerne og regionerne udmøntes reguleringsordningen 1. oktober i årene 2018-2020.

For alle offentlige delsektorer skal lønudviklingen i 2. kvartal 2019 ses i lyset af, at udmøntningen af de aftalte lønstigninger pr. 1. april 2018 blev forsinket, hvilket trak lønstigningstakten i 2. kvartal 2018 ned. Det påvirker også årsstigningstakten for den faktiske lønudvikling i 2. kvartal 2019, som således bliver overvurderet. Det gælder også det standardberegnete lønindeks.

Den årlige implicitte lønstigningstakt i *staten* var 3,1 pct. i 2. kvartal 2019, *jf. figur 3.4*.

<sup>2</sup> Den samlede økonomiske ramme er inkl. skøn for reststigning på henholdsvis tre gange 0,5 pct. i staten og tre gange 0,2 pct. i kommuner og regioner, samt skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen på aftaletidspunktet.

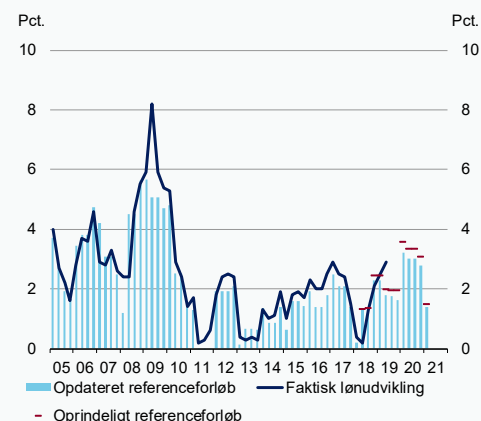
Figur 3.4

## Faktisk lønudvikling og referenceforløb i staten



Figur 3.5

## Faktisk lønudvikling og referenceforløb i kommunerne



Anm.: I begge figurer er den faktiske lønudvikling baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Referenceforløbet i figur 3.4 er baseret på den samlede aftalte overenskomststramme i staten (Finansministeriet/CFU), mens figur 3.5 er baseret på aftalerne på det kommunale område (Kommunernes Landsforening (KL)/Forhandlingsfællesskabet). Det oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet. Forskellen mellem det opdaterede og det oprindelige referenceforløb skyldes, at der siden indgåelsen af overenskomsten i foråret 2018 er offentliggjort faktiske lønstigningstakter frem til 2. kvartal 2019, mens skønnet for lønudviklingen på det private område er opdateret i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*, august 2019. Begge dele påvirker den forventede udmøntning fra reguleringsordningen. I visse kvartaler kan referenceforløbene være højere end den faktiske målte lønudvikling, fx hvis de aftalte lønstigninger implementeres senere end den midterste måned i kvartalet, hvor Danmarks Statistik opgør lønniveauer. Det var eksempelvis tilfældet for stat og kommuner i 2. kvartal 2018, hvor aftalte lønstigninger i april 2018 først blev udmøntet i juni 2018. Tilsvarende gør sig gældende for staten i 4. kvartal 2018, hvor en række midler skulle have været udmøntet 1. oktober 2018, men først er blevet udmøntet inden sommerferien 2019 som følge af en forsinket proces med de enkelte organisationsaftaler.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I *staten* var forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)<sup>3</sup> på 1,4 pct.-point i 2. kvartal 2019. Reststigningen på statens område har indtil nu været gennemsnitlig 0,3 pct.-point i indeværende overenskomstperiode (dvs. 2. kvartal 2018 til 2. kvartal 2019).

I perioden 2005-2018 har reststigningen på det statslige område gennemsnitligt været på 0,6 pct.

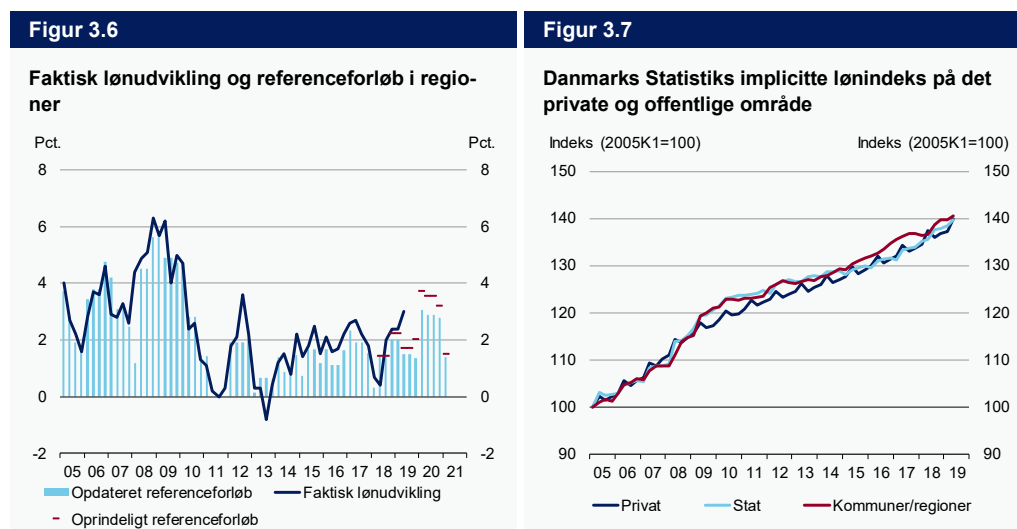
For *kommunerne* var den årlige implicitte lønstigningstakt 2,9 pct. i 2. kvartal 2019 efter gennemsnitligt at have ligget på 1,7 pct. i andet halvår 2018, *jf. figur 3.5*. Reststigningen var 1,1 pct.-point i 2. kvartal 2019, mens den i indeværende overenskomstperiode har været 0 pct.-point.

I *regionerne* var lønstigningstakten 3,0 pct. i 2. kvartal 2019 efter at have vokset i gennemsnit med 2,2 pct. i andet halvår 2018, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var 1,5 pct.-point i 2. kvartal 2019, mens den i indeværende overenskomstperiode har været 0,4 pct.-point.

På både det kommunale og regionale område skyldes de høje reststigninger i 2. kvartal 2019 – ligesom på det statslige område – den forsinkede udmøntning af de aftalte lønstigninger pr. 1. april 2018.

<sup>3</sup> Det bemærkes, at referenceforløbene på det offentlige område udelukkende omfatter de generelle lønreguleringer, puljer mv., som indgår i overenskomstaftalerne på henholdsvis det statslige, kommunale og regionale område. Referenceforløbene opdateres løbende, dels når Danmark Statistik offentliggør nye oplysninger for den faktiske lønudvikling i både den private og den offentlige sektor, og dels når der kommer ændrede skøn for den private lønudvikling i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*. I begge tilfælde vil referenceforløbene ændres, som følge af ændrede skøn for reguleringsordningen. De faktiske udmøntninger af reguleringsordningerne er baseret på det implicitte lønindeks. Referenceforløbene afviger fra det lønbegreb, som anvendes i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks.

Reststigningen på det kommunale og regionale område har gennemsnitligt været på 0,2 pct. i perioden 2005-2018.



Anm.: I figur 3.6 er den faktiske lønudvikling baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Referenceforløbet er baseret på overenskomststafalterne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)/FOA og Organisationerne i OAO-K samt RLTN/Forhandlingsfællesskabet. Det oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet. Forskellen mellem det opdaterede og det statiske referenceforløb skyldes, at der siden indgåelsen af overenskomsten i foråret 2018 er udkommet faktiske lønstigningstakter, frem til 2. kvartal 2019, mens skønnet for lønudviklingen på det private område er opdateret i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*, august 2019. Begge dele påvirker den forventede udmøntning fra reguleringsordningen. I visse kvartaler kan referenceforløbene være højere end den faktisk målte lønudvikling, fx hvis de aftalte lønstigninger implementeres senere end den midterste måned i kvartalet, hvor Danmarks Statistik opgør lønniveauer. Det var eksempelvis tilfældet for regionerne i 2. kvartal 2018, hvor aftalte lønstigninger i april 2018 først blev udmøntet i juni 2018. I figur 3.7 er lønindekset for regionerne før 2007 tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

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 er de offentlige og private lønninger vokset i omtrent samme tempo, *jf. figur 3.7*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen.

Set siden 2005 er lønindekset for kommuner og regioner således steget i samme omfang som lønindekset for det private. I den private sektor ligger de lokale lønreguleringer typisk i 2. kvartal, hvilket afspejles i lønindeksets kvartalsvise profil.

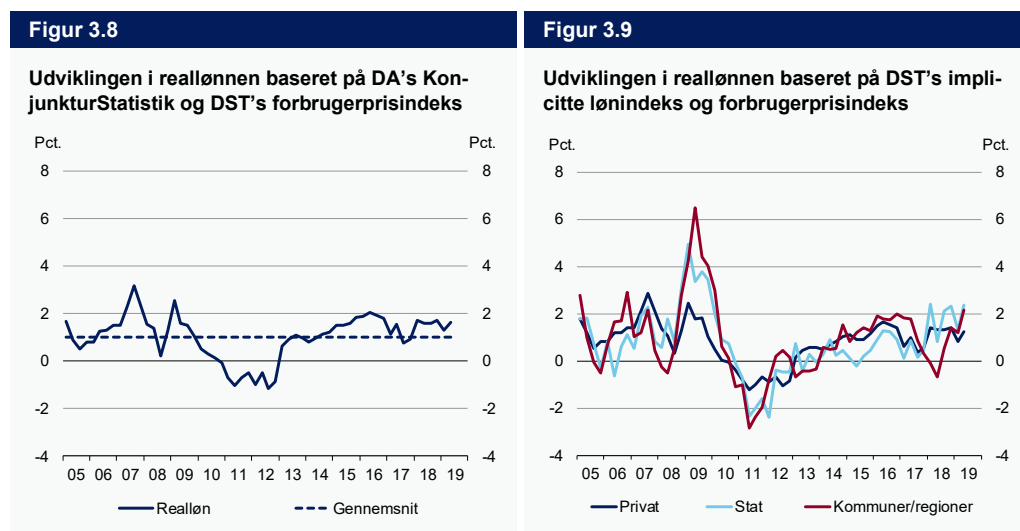
### Reallønsudviklingen i Danmark

Reallønsfremgangen var 1,7 pct. i 2. kvartal 2019 på DA-området. Det svarer til gennemsnittet for 2018, *jf. figur 3.8*. Det er især lavere forbrugerpris-inflation, som trækker reallønsfremgangen op i 2. kvartal. Siden vendingen på arbejdsmarkedet i starten af 2013 har stigningen i reallønnen i gennemsnit ligget på knap 1,4 pct. Reallønnen er i gennemsnit steget med 1 pct. i perioden 1. kvartal 2005 til 2. kvartal 2019.

Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét 2,2 pct. i 2. kvartal 2019, mens de statsansattes realløn steg med 2,4 pct. i samme periode, *jf. figur 3.9*. Reallønsfremgangen skal ses i sammenhæng med de høje nominelle lønstigningstakter i 2. kvartal 2019, *jf. foregående afsnit*. I andet halvår 2018 udgjorde den årlige stigning i reallønnen til sammenligning i gennemsnit 1,0 pct. i kommuner og regioner, mens reallønnen steg 2,2 pct. på det statslige område.

Der kan forekomme væsentlige 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 kortere sigt påvirkes reallønsudviklingen desuden af konjunkturerne. På længere sigt er reallønsfremgangen især bestemt af udviklingen i produktiviteten.



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 implícitte lønindeks og forbrugerprisindeks.

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

#### Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD steg den danske realløn med 1,5 pct. i 2018, mens reallønsfremgangen i det samlede udland udgjorde 1,0 pct., *jf. tabel 3.4*. Forskellen på 0,5 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsfremgang kan tilskrives højere inflation i udlandet (1,1 pct.-point), mens lønningerne i udlandet omvendt voksede 0,6 pct.-point hurtigere end i Danmark.

**Tabel 3.4**

**Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gns. 05-18
<b>Pct. (å/å)</b>															
Udlandet	0,7	0,6	1,0	0,1	1,4	1,3	-0,2	0,5	0,6	1,3	1,7	1,2	0,6	1,0	0,9
Danmark	1,9	1,2	2,3	0,8	1,6	0,2	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,0

Anm.: Ved sammenvejning er anvendt vægtene fra det effektive kronekursindeks.

Kilde: OECD og egne beregninger.

## 4. Udvikling i løn og medarbejderomkostninger i udlandet

I 2018 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark, mens de steg med 2,1 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har siden 2016 været højere i Danmark end i udlandet, *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

	2019	2020
<b>Pct.-vis stigning i forhold til året før</b>		
EU-Kommissionen	2,9	2,9
OECD	2,8	3,0

Anm.: I figur 4.1 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Japan indgår ikke i 2017 og 2018, mens Holland heller ikke indgår i 2018, pga. manglende data. I tabel 4.1 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*. I både figur 4.1 og tabel 4.1 er lønstigningstakterne sammenvejet med vægtene fra det effektive kronkursindeks. I tabel 4.1 omfatter *udlandet* følgende lande: Tyskland, Sverige, USA, Storbritannien, Frankrig, Holland, Italien, Belgien, Japan, Norge, Polen, Spanien, Finland, Schweiz, Østrig, Irland, Sydkorea, Tjekkiet, Ungarn, Canada, Portugal, Australien, Grækenland og Island.

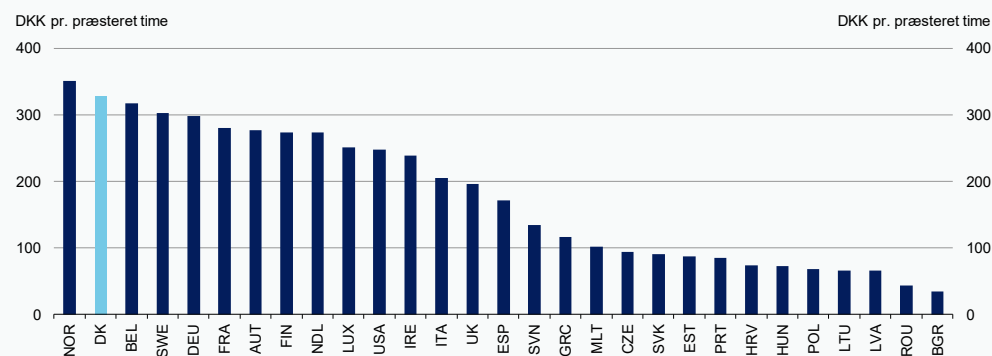
Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens sommerprognose (interim), juli 2019, OECD Economic Outlook, maj 2019 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens interim sommerprognose (juli 2019) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at vokse med 2,9 pct. i både 2019 og 2020. OECD (maj 2019) skønner omtrent samme vækst i begge år, *jf. tabel 4.1*.

På tværs af lande er der forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling er det næsthøjeste blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik, kun overgået af Norge og på niveau med Belgien og Sverige, *jf. figur 4.2*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivitetens niveau i de enkelte lande.

Figur 4.2

## Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed, 2018



Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på fremskrivninger af niveauer fra Eurostats Labour Cost Survey, LCS, ved brug af Eurostats Labour Cost Index. LCS udarbejdes hvert fjerde år, senest for året 2016. Da produktionstiden for LCS er på 1½ år, er niveauerne for 2018 (og 2017 for så vidt angår tallet for Holland) revideret i forhold til tidligere.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

## 5. Lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen kan belyses ved hjælp af en række forskellige mål. Den mest enkle opgørelse er forskellen i udviklingen i medarbejderomkostningerne mellem Danmark og udlandet. Et andet mål er stigningen i de såkaldte enhedslønomkostninger korregeret for udviklingen i det effektive kronekursindeks, hvor der også tages højde for forskelle i produktivitetsudviklingen i henholdsvis Danmark og udlandet. Et tredje mål for lønkonkurrenceevnen er udviklingen i den relative lønvote, som desuden indregner eventuelle ændringer af bytteforholdet.<sup>4</sup>

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedslønomkostningerne og lønvoten er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og henholdsvis real og nominel bruttoværditilvækst). Anvendelsen af nationalregnskabstal indebærer, at den målte lønkonkurrenceevne kan revideres efterfølgende – og i visse tilfælde blive revideret forholdsvis markant. Derudover offentliggøres nationalregnskabet senere i nogle lande end andre. Det betyder, at datagrundlaget for 2018 fortsat ikke er lige så fyldestgørende som i de øvrige år. Samlet set skal bevægelserne i den målte lønkonkurrenceevne ved disse begreber – navnlig år-til-år-bevægelser – derfor fortolkes med en vis forsigtighed.

Der skal endvidere tages forbehold for, at handel uden for Danmarks grænser kan påvirke opgørelser af blandt andet lønvoter og enhedslønomkostninger. Der er sket en kraftig stigning i den danske vareeksport, der ikke krydser Danmarks grænser. Det kan fx være varer solgt i udlandet efter forarbejdning i udlandet (hvor den danske virksomhed stadig ejer råvarerne). Når forarbejdningen sker på en danskejet fabrik i udlandet, tilfalder en del af værditilvæksten den danskejede virksomhed, mens lønsummen, der afholdes i udlandet, ikke indgår i det danske nationalregnskab. Det trækker isoleret set lønvoten og enhedslønomkostningerne i Danmark ned, mens produktivetsniveauet trækkes op. Det er imidlertid ikke muligt at opgøre den samlede påvirkning heraf på de forskellige mål for lønkonkurrenceevnen.

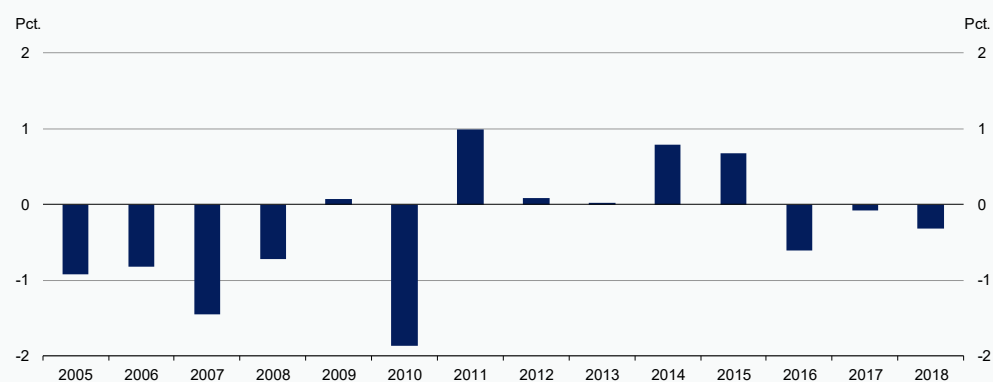
### Udvikling i medarbejderomkostningerne

I 2018 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark og 2,1 pct. i udlandet. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forværret med 0,3 pct.-point i 2018, *jf. figur 5.1*. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har siden 2016 været højere i Danmark end i udlandet.

Lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, er blevet forringet med 0,2 pct.-point om året siden 2005.

---

<sup>4</sup> Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

**Figur 5.1****Udviklingen i medarbejderomkostninger pr. time i Danmark og udlandet i fremstillingsvirksomhed**

Anm.: Japan indgår ikke i 2017 og 2018, mens Holland heller ikke indgår i 2018, pga. manglende data.

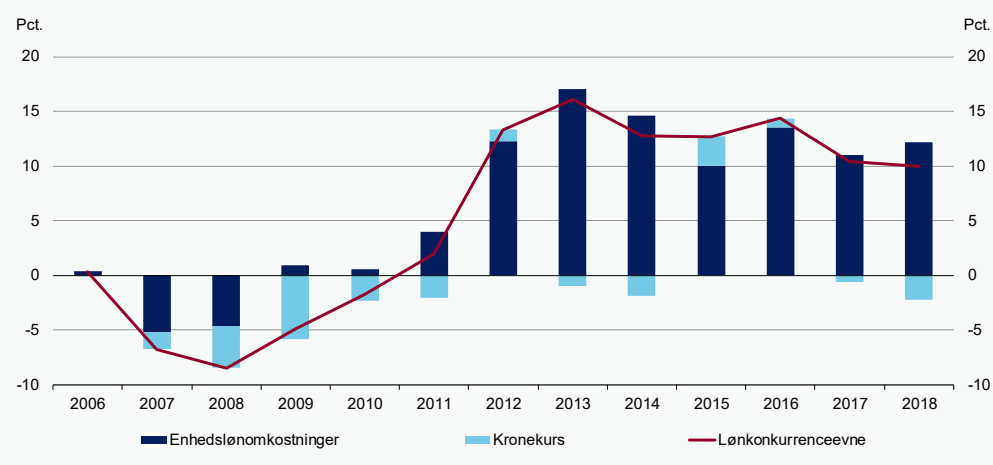
Kilde: DA's Internationale Lønstatistik og egne beregninger.

**Enhedslønomkostninger**

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal stort set uændret i 2018 set i forhold til året før, *jf. figur 5.2*. Sammenholdt med 2017 steg enhedslønomkostningerne mindre i Danmark end i udlandet i 2018, hvilket isoleret set styrkede de danske virksomheders konkurrencekraft. I modsat retning trak imidlertid en styrket effektiv kronekurs.

Set over en længere tidsperiode blev lønkonkurrenceevnen forværret fra 2005 til 2008 med ca. 8½ pct.-point, mens den fra 2008 til 2013 blev forbedret knap 25 pct.-point. I perioden fra 2013 til 2018 er lønkonkurrenceevnen forværret med ca. 6 pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med ca. 10 pct. i 2018 i forhold til 2005.

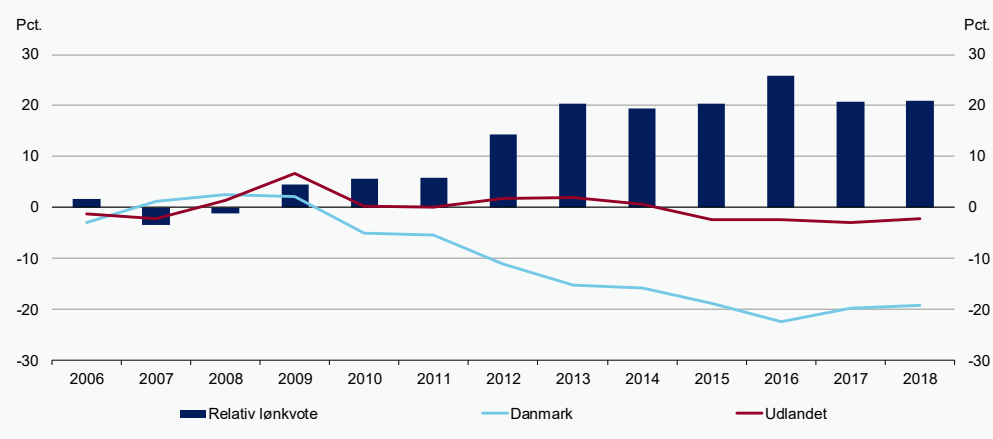
**Figur 5.2****Udviklingen i de relative enhedslønoms-kostninger for industrien set i forhold til 2005-niveauet**

Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønoms-kostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronkurs. Enhedslønoms-kostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som basisår. Ved udregningen af enhedslønoms-kostningerne tages der højde for, at selvstændige bidrager til BVT, men ikke aflønnes af lønsummen.

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Den relative lønkvote**

Udviklingen i de relative medarbejderoms-kostninger og de relative enhedslønoms-kostninger skal desuden ses i lyset af en samtidig forbedring af bytteforholdet, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. I 2018 blev den relative lønkvote, som indregner bytteforholdsforbedringer, stort set uændret, *jf. figur 5.3*. Sammenlignet med 2005 var den relative lønkvote styrket med godt 20 pct. i 2018. Fra 2005 til 2013 er den relative lønkvote styrket med godt 20 pct., mens den fra 2013 til 2018 har været omtrent uændret.

**Figur 5.3****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.

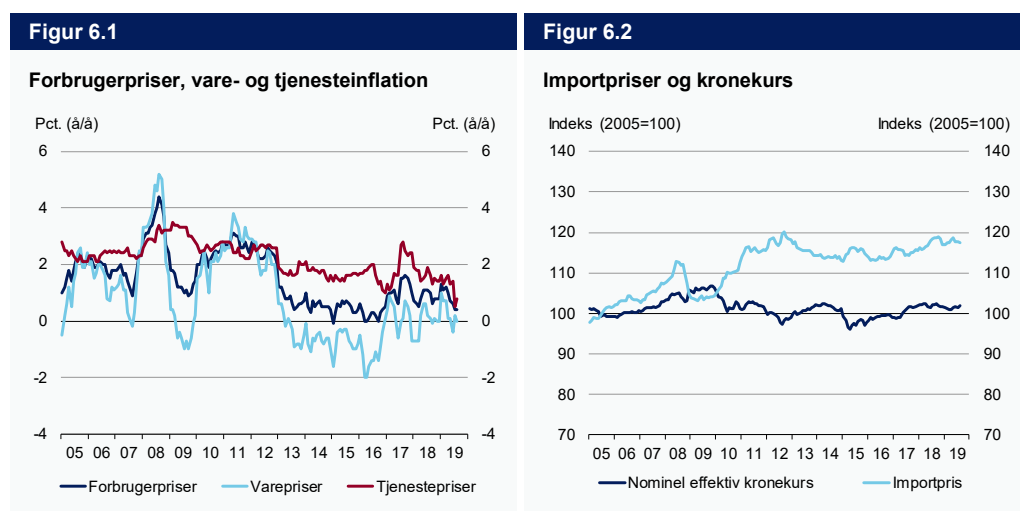
Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

**6. Prisudviklingen i Danmark**

Forbrugerprisinflationen har været lav de seneste år, hvor den overordnet set har ligget under 1 pct. siden 2013. Forbrugerprisinflationen tiltog kortvarigt i begyndelsen af



2019 til over 1 pct. fra et lavt niveau på i gennemsnit 0,8 pct. i 2018. Inflationen er imidlertid aftaget igen og var i august faldet til 0,4 pct. fra 1,3 pct. i januar, *jf. figur 6.1.*



Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

I juli trak et markant fald i tjenesteprisinflationen ned i forbrugerpriserne. Faldet skal ses i sammenhæng med prisudviklingen på leje af sommerhuse. Prisen på sommerhusleje stiger normalt i sommermånederne. Det har også været tilfældet i år, men stigningen til og med august har været mindre sammenlignet med sidste år. Hertil kommer, at en ændret vægt i forbrugerprisindekset betyder, at prisstigninger på sommerhusleje slår mindre igennem på den samlede prisudvikling end sidste år.

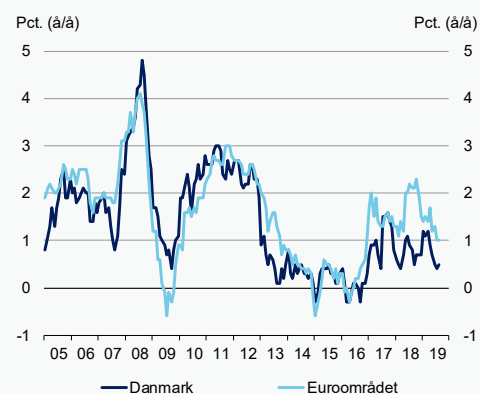
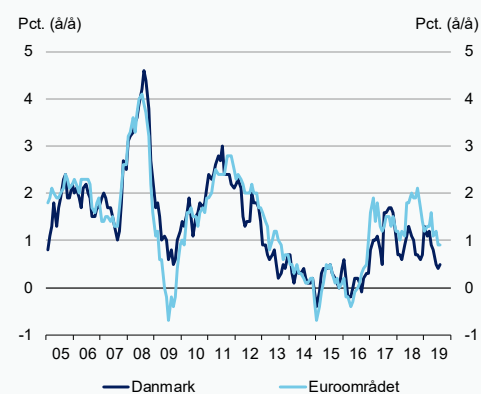
I *Økonomisk Redegørelse*, august 2019 skønnedes en forbrugerprisinflation på henholdsvis 1,0 pct. i 2019 og 1,4 pct. i 2020. Skønnene er baseret på observationer til og med juli 2019. Set i et historisk perspektiv er der tale om forholdsvis moderate stigningstakter. Den fremadrettede udvikling i oliepriserne udgør et væsentligt usikkerhedsmoment i skønnene for forbrugerpriserne.

Kerneinflationen, der angiver prisudviklingen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer, har ligesom forbrugerprisinflationen udvist en faldende tendens siden årsskiftet. Kerneinflationen steg imidlertid til 0,6 pct. i august, hvilket er 0,2 pct.-point højere end forbrugerprisinflationen.

De seneste års stigende tendens i den nominelle effektive kronkurs ophørte i 2018, og den effektive kronkurs har det seneste år ligget på et omtrent uændret niveau, *jf. figur 6.2.* Udviklingen i den effektive kronkurs afspejler kronens værdi over for særligt svenske kroner, amerikanske dollar og britiske pund. Den omtrent uændrede kronkurs dækker over en lille stigning i kursen på amerikanske dollar, mens kursen på svenske kroner er faldet. Valutakursudviklingen afspejles i et vist omfang i importpriserne, der havde en stigende tendens frem til 2018, men herefter har udviklet sig mere afdæmpet.

## 7. Prisudviklingen i euroområdet

Forbrugerprisinflationen (målt ved årsstigningstakten i det harmoniserede forbrugerprisindeks HICP) udgjorde i august 1,0 pct. i euroområdet, mens den udgjorde 0,5 pct. i Danmark, *jf. figur 7.1.* Overordnet set har inflationen i Danmark været lavere end i euroområdet siden medio 2016.

**Figur 7.1****Forbrugerprisinflationen i euroområdet og Danmark****Figur 7.2****Forbrugerprisinflationen i euroområdet og Danmark med fastholdte skatter og afgifter**

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

Fastholdes skatter og afgifter, har forskellen i prisstigningstakten mellem Danmark og euroområdet været omtrent den samme. Således steg forbrugerprisindekset med fastholdte skatter og afgifter med 0,9 pct. i august i euroområdet, mens stigningen udgjorde 0,5 pct. i Danmark, *jf. figur 7.2*.

fm.dk