

Stabil lønudvikling og fortsat reallønsfremgang

I 2. kvartal 2017 var den årlige lønstigningstakt på DA-området 2,4 pct., hvilket er 0,3 pct.-point højere end i kvartalet før. I perioden 2. kvartal 2015 til 1. kvartal 2017 lå lønudviklingen stabilt på 2,1-2,2 pct., hvilket således var lidt lavere end lønstigningstakten i 2. kvartal 2017. Både arbejderne og funktionærernes løn steg med 2,4 pct. pct. i 2. kvartal 2017, jf. tabel 1.

Der har siden 2013 været en relativ stor afvigelse mellem Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen i den private sektor og DA's opgørelse. Afvigelsen fortsatte i 2. kvartal 2017, hvor Danmarks Statistiks opgjorte lønstigninger for den private sektor lå på 1,8 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er 0,6 pct.-point under DA's opgørelse. Gennemsnitligt har forskellen på lønudviklingen i DST og DA været ca. 0,45 pct.-point mellem 1. kvartal 2013 og 2. kvartal 2017.

Ifølge Danmarks Statistik steg lønstigningstakten for statsansatte til 1,7 pct. i 2. kvartal, hvilket er 0,1 pct.-point over de overenskomstbestemte referenceforløb. Lønstigningstakten aftog for kommunalt ansatte til 2,5 pct., mens den for regionalt ansatte steg til 2,7 pct. De faktiske lønstigninger for kommunalt og regionalt ansatte lå henholdsvis 0,3 pct.-point og 0,5 pct.-point over de respektive overenskomstbestemte referenceforløb.

Inflationen er steget lidt, så stigningen i forbrugerpriserne nu er på 0,8 pct. i 2. kvartal 2017. Ansatte på DA-området havde en reallønsfremgang på 1,6 pct. i 2. kvartal 2017, mens ansatte i den offentlige sektor oplevede en ændring i reallønnen på mellem 0,9 pct. og 1,9 pct.

Tabel 1. Oversigt over ændring i lønstigningstakten, udvalgte områder

	4. kvrt. 2015	1. kvrt. 2016	2. kvrt. 2016	3. kvrt. 2016	4. kvrt. 2016	1. kvrt. 2017	2. kvrt. 2017
DA området	----- Årlig ændring i pct. -----						
Arbejdere	2,3	2,3	2,1	2,1	2,2	2,0	2,4
Funktionærer	2,1	2,2	2,3	2,1	2,1	2,1	2,4
Fremstillingssektoren	2,0	2,2	2,2	2,2	2,2	1,9	2,2
I alt	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2	2,1	2,4
Det offentlige							
Kommuner	1,7	2,3	2,0	2,0	2,5	2,9	2,5
Regioner	1,5	2,1	1,6	1,7	2,2	2,6	2,7
Staten	0,8	1,2	1,4	1,4	1,3	1,1	1,7
Danske forbrugerpriser	0,3	0,3	0,1	0,2	0,4	1,0	0,8
International lønudvikling	1,9	1,9	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7

Anm.: Opgjort efter DB07. Den internationale lønudvikling i fremstillingssektoren er baseret på Nationalbankens vægte til det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik, Danmark Statistik, DA's Internationale Lønstatistik samt egne beregninger.

Den danske lønstigningstakt i fremstillingssektoren viste en stigning på 2,2 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er over lønudviklingen hos Danmarks vigtigste samhandelspartnere, som viste en lønstigningstakt på 1,7 pct. Den danske lønudvikling i fremstillingssektoren har dermed været over lønudviklingen i udlandet i over halvandet år. Det skal dog ses i lyset af, at den danske lønudvikling forinden lå under udlandets i over fire år.

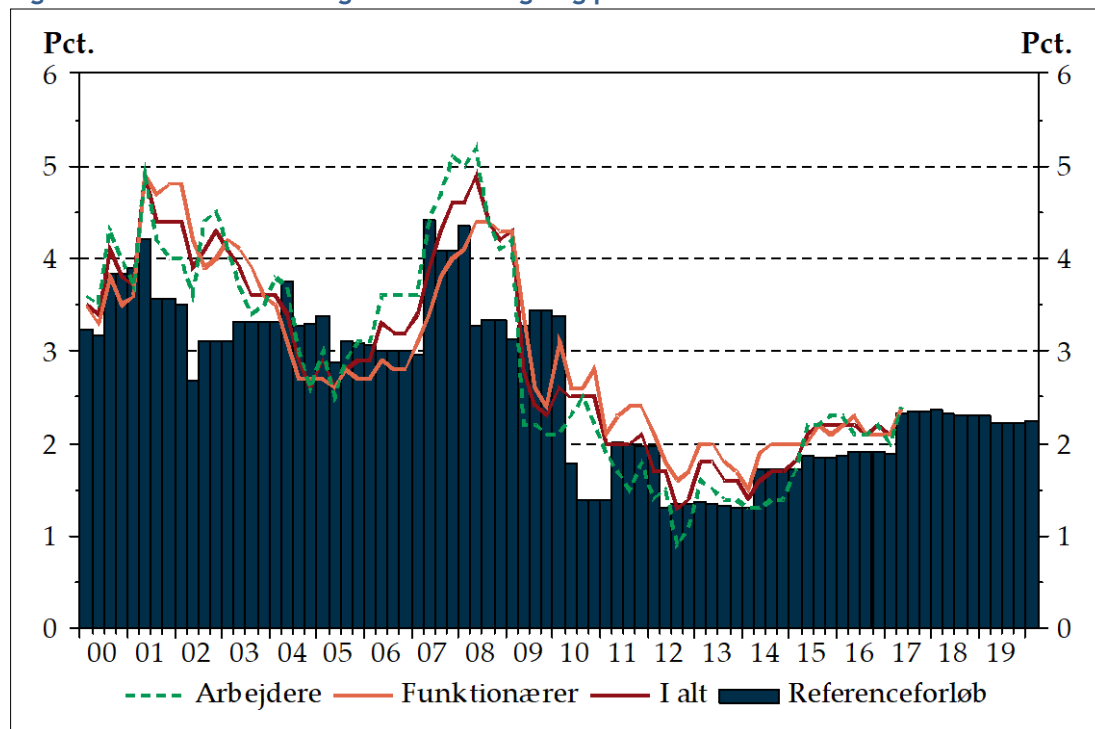
Den danske lønkonkurrenceevne, målt ved lønudviklingen i fremstilling korrigeret for produktivitet og valutakurs, er siden 2008 blevet væsentlig styrket og ligger over niveauet i 2006. Dertil kommer, at der er sket en betydelig forbedring af bytteforholdet i industrien. Industriens lønkvote befinder sig på et historisk lavpunkt, og udviklingen i industriens relative lønkvote har på den baggrund udviklet sig stærkt siden 2008. Det skaber et godt grundlag for, at dansk eksport kan komme op i et endnu højere gear, hvilket vil styrke jobskabelsen i hele landet. Dermed er det overordnede billede, at vi i Danmark har en konkurrencedygtig lønudvikling.

Lønudviklingen og overenskomsterne på LO/DA-området

På hele DA-området var lønstigningstakten på 2,4 pct. i 2. kvartal 2017. Lønudviklingen lå dermed 0,1 pct.-point over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb.

Arbejdernes lønstigningstakt var på 2,4 pct. i 2. kvartal, mens funktionærerne ligeledes havde en lønstigningstakt på 2,4 pct., *jf. figur 1*.

Figur 1. Referenceforløb og faktisk lønstigning på LO/DA-området



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster på LO/DA-området. Opgørelsen af omkostningerne for de overenskomstbaserede referenceforløb på LO/DA-området beregnes som den prognosemæssige omkostningsudvikling og tager udgangspunkt i overenskomsternes omkostningslementer på 13 udvalgte overenskomstområder, hvilket betyder, at fremstillingssektoren vægter mere i forhold til DA-området samlet set, mens servicesektoren vægter mindre. Stigningerne beregnes som en prognose baseret på de landsdækkende overenskomster. På den enkelte arbejdsplads kan lønudviklingen afvige herfra som følge af lokale forhandlinger mellem ledelse og de ansatte.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik samt egne beregninger.

Pensionsindbetalinger bidrog med 0,4 pct.-point til lønstigningstakten på hele DA-området. Fritvalgsordninger bidrog med 0,6 pct.-point, mens der ikke var et bidrag fra personalegoder. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde dermed 0,9 pct.-point i 2. kvartal 2017, jf. tabel 2. Bidraget fra fritvalgsordninger afspejler overenskomstaftalerne, som indeholdt en stigning i bidraget til fritvalgskontoen på 0,3 pct.-point pr. 1. marts 2016¹.

Tabel 2. Lønstigningstakternes sammensætning i hovedbrancher og DA i alt

	1. kvartal 2017				2. kvartal 2017			
	Fremstilling	Bygge- og anlæg	Service-prægede fag	Hele DA	Fremstilling	Bygge- og anlæg	Service-prægede fag	Hele DA
	Pct.				Pct.			
Arbejdere	1,8	2,3	2,0	2,0	2,3	2,7	2,3	2,4
Funktionærer	2,0	2,7	2,1	2,1	2,1	3,1	2,4	2,4
Alle	1,9	2,4	2,1	2,1	2,2	2,8	2,4	2,4
Heraf:	Pct.-point				Pct.-point			
Genetillæg	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	-0,3	-0,1	-0,1
Fritvalgsordninger	0,2	0,2	0,2	0,2	0,6	0,6	0,6	0,6
Personalegoder	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Pension	0,3	0,4	0,3	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4
I alt	0,4	0,6	0,5	0,4	1,1	0,8	1,0	0,9

Anm.: Tabellen angiver årlig ændring i timefortjenesten.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

¹ Fritvalgsordningen er en del af lønpuljen, hvor medarbejderen selv vælger, om beløbet skal gå til løn eller pension, eller i mindre omfang fritid.

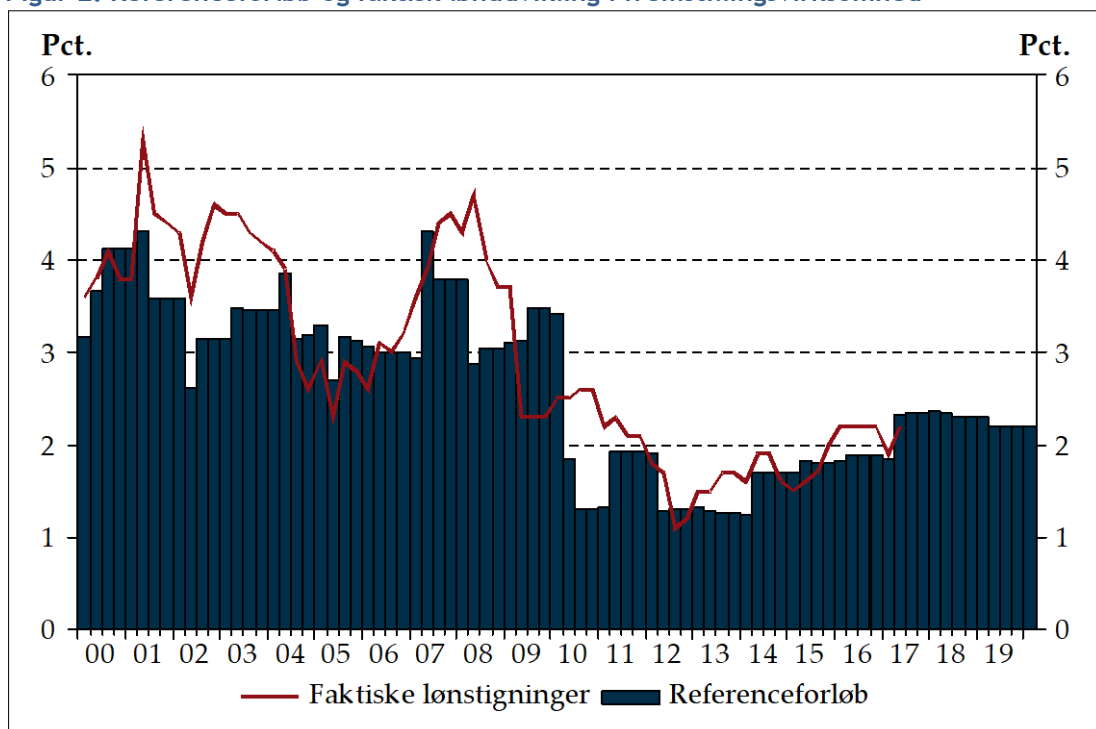
Brancheopdelt lønudvikling i den private sektor

Lønstigningstakten i fremstillingsvirksomhed var på 2,2 pct. i 2. kvartal 2017 og lå dermed 0,1 pct.-point under de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb, *jf. figur 2*. I forhold til 1. kvartal 2017 steg lønstigningstakten med 0,3 pct.-point.

Lønstigningstakten for arbejdere i fremstillingsvirksomhed steg til 2,3 pct. i 2. kvartal, mens den for funktionærer steg til 2,1 pct., *jf. tabel 2*.

Pensionsindbetalinger bidrog med 0,5 pct.-point i 2. kvartal, mens fritvalgsordninger bidrog med 0,6 pct.-point, *jf. tabel 2*.

Figur 2. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i fremstillingsvirksomhed



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter fremstillingsvirksomhed på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster på LO/DA-området.

Tallene for referenceforløbet i fremstillingsvirksomhed er foreløbige.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og egne beregninger.

Den største lønstigning i 2. kvartal 2017 inden for fremstillingsvirksomhed var inden for jern- og metalindustri samt plast- og gummiindustri, hvor lønstigningstakten var på 2,8 pct., mens den mindste lønstigning var inden for træ- og papirindustri, som oplevede en lønstigningstakt på 0,9 pct.

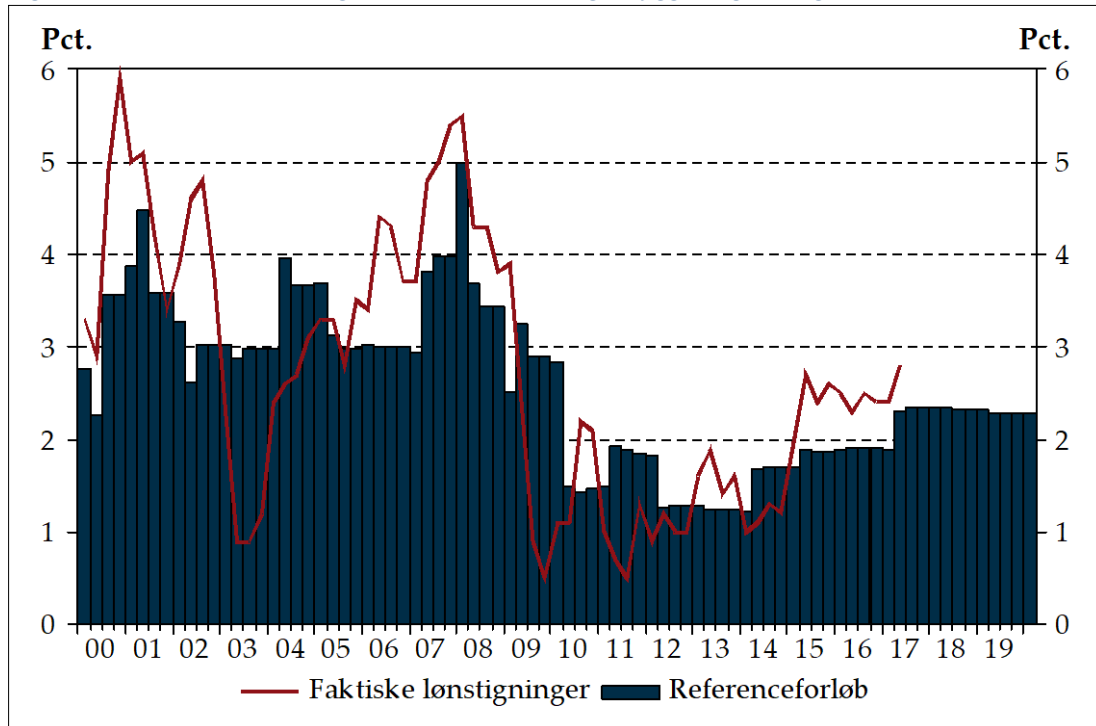
Inden for bygge- og anlægsvirksomhed var den årlige lønstigningstakt 2,8 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er en stigning på 0,4 pct.-point i forhold til 1. kvartal 2016. Den årlige lønstigningstakt var 0,5 pct.-point over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb, *jf. figur 3*.

En del af stigningen skyldes bidrag fra pensionsindbetalingerne, som bidrog med 0,4 pct.-point til lønstigningerne. Fritvalgsordninger og personalegoder bidrog ligeledes

positivt til lønstigningerne, mens genetillæg modsat trak ned i lønstigningstakten. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde 0,8 pct.-point i 1. kvartal, *jf. tabel 2*.

For funktionærer i bygge- og anlægsvirksomhed steg lønstigningstakten til 3,1 pct. i 2. kvartal, mens lønstigningstakten for arbejderne steg til 2,7 pct.

Figur 3. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i bygge- og anlægssektoren



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter bygge- og anlægsvirksomhed på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster på LO/DA-området.

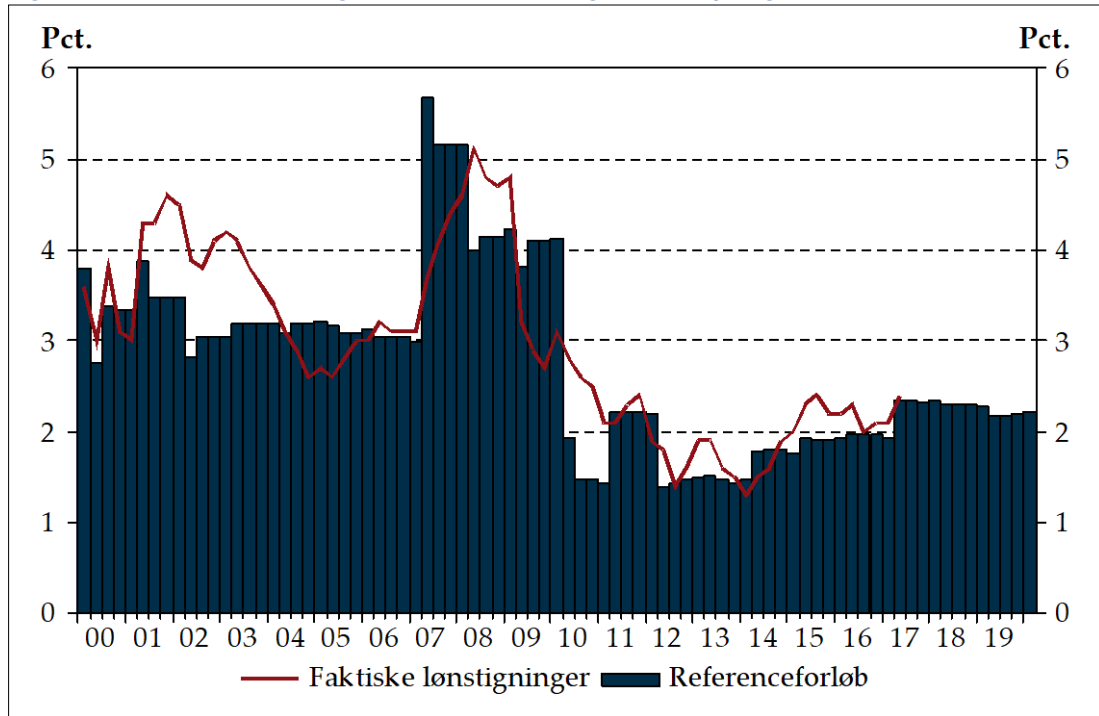
Kilde: DA's KonjunkturStatistik og egne beregninger.

Lønstigningstakten inden for serviceprægede erhverv var 2,4 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er en stigning på 0,3 pct.-point i forhold til 1. kvartal 2017. Lønstigningerne lå dermed 0,1 pct. over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb, *jf. figur 4*. Lønstigningstakten var i 2. kvartal 2,3 pct. for arbejdere og 2,4 pct. for funktionærer.

Pensionsindbetalinger og fritvalgsordninger bidrog begge positivt med hhv. 0,4 pct. og 0,6 pct. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde 1,0 pct. i 2. kvartal 2017, *jf. tabel 2*.

De største lønstigninger i 2. kvartal blandt de serviceprægede erhverv var inden for operationel service, hvor lønstigningstakten var på 3,5 pct. De laveste lønstigninger var inden for ingeniørvirksomhed m.v. med en stigning på 1,3 pct.

Figur 4. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i serviceprægede erhverv



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter de serviceprægede erhverv på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster på LO/DA-området.

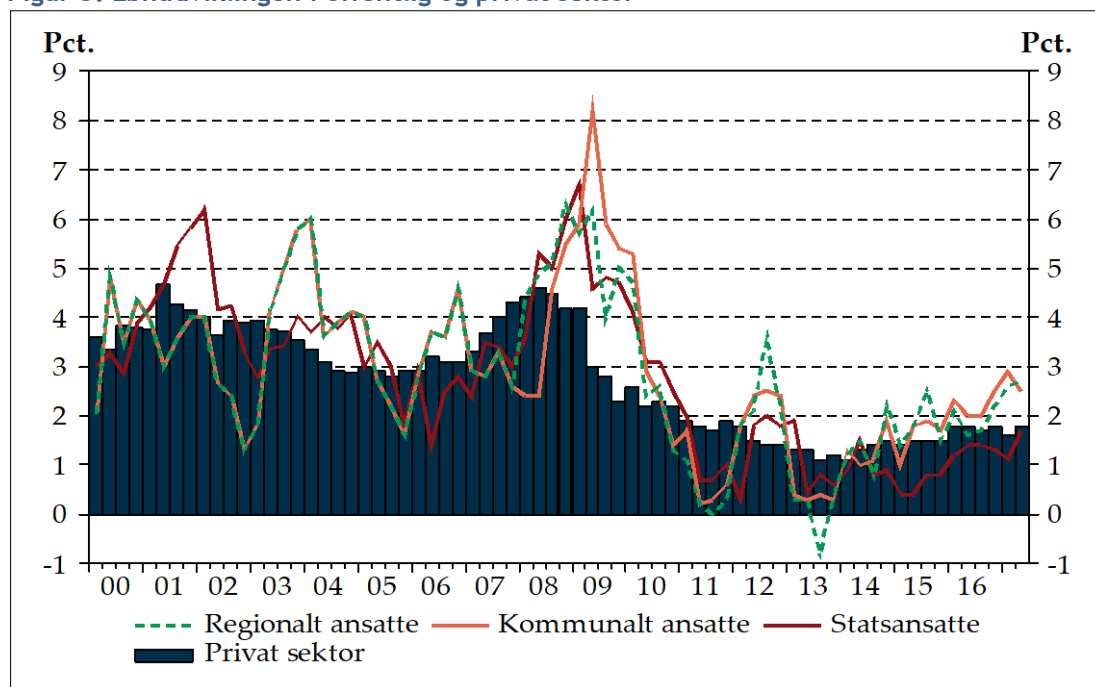
Tallene for referenceforløbet i serviceprægede erhverv er foreløbige.

Kilde: DA's Konjunktur Statistik og egne beregninger.

Lønudviklingen i den offentlige sektor²

Lønstigningstakten for ansatte i staten var 1,7 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket er 0,1 pct.-point under den private sektors lønstigningstakt, som ifølge Danmarks Statistik var 1,8 pct. i 2. kvartal. Lønstigningstakten for ansatte i kommuner var 2,5 pct., mens den for ansatte i regioner var på 2,7 pct., jf. figur 5.

Figur 5. Lønudviklingen i offentlig og privat sektor



Anm.: Figuren er baseret på summariske indeks og er således påvirket af de ansattes fordeling på køn, alder, anciennitet, løntrin, arbejdsfunktion, branche, geografisk område mv. Metoden afviger fra DA's opgørelse og omfatter flere brancher i den private sektor, bl.a. finanssektoren. Til og med 2007 var kommunalt og regionalt lønindeks samlet i et.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den højeste lønstigning i staten i 2. kvartal var inden for forskning og udvikling, hvor lønstigningstakten var 3,0 pct. Inden for kultur og fritid lå lønstigningstakten på 0,4 pct., mens den for både undervisning og statslig administration, forsvar og politi lå på 1,8 pct., jf. tabel 3.

Tabel 3. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i staten

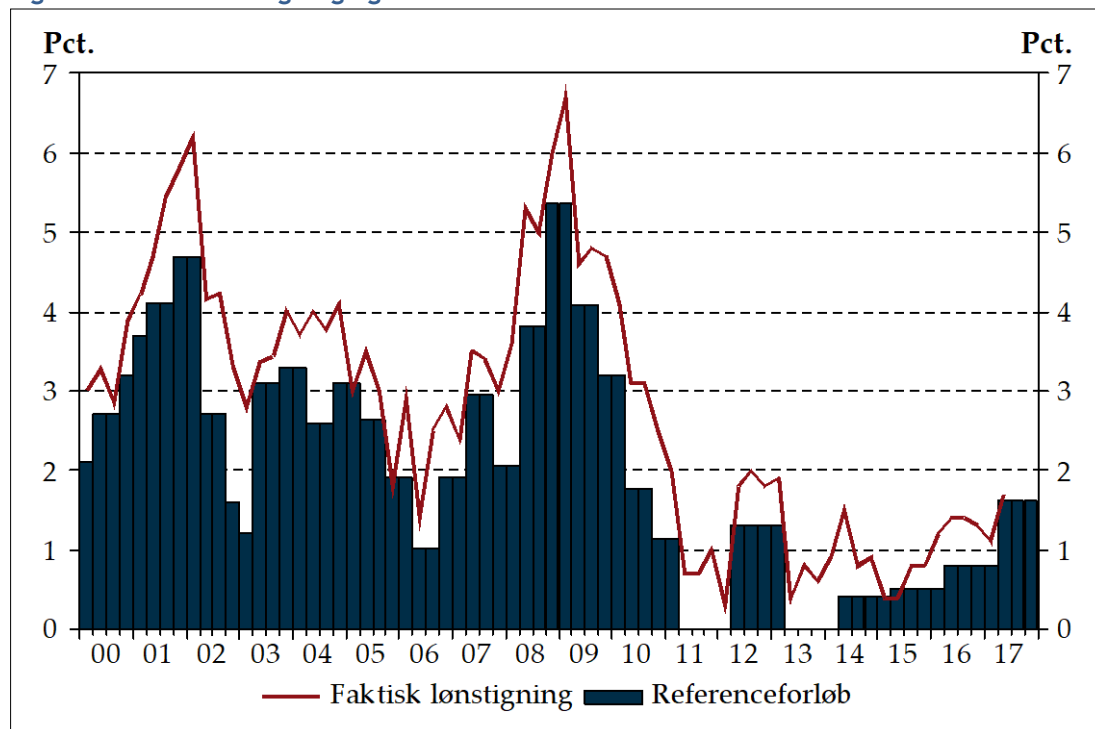
	2 kv. 2016	3 kv. 2016	4 kv. 2016	1 kv. 2017	2 kv. 2017
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Forskning og udvikling	0,7	1,1	1,2	2,6	3,0
Statslig administration, forsvar og politi	2,0	2,1	1,8	1,1	1,8
Undervisning	1,4	1,4	1,4	1,4	1,8
Kultur og fritid	1,5	0,8	0,9	1,9	0,4
I alt	1,4	1,4	1,3	1,1	1,7

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønstigningstakten for statsansatte lå 0,1 pct.-point over referenceforløb i 2. kvartal 2017, som var på 1,6 pct., jf. figur 6.

² I dette afsnit sammenlignes de offentlige lønninger med den private lønudvikling opgjort hos Danmarks Statistik i stedet for DA's, der blev brugt i foregående afsnit. Det skyldes, at Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønstigningstakt indgår i beregningen af de offentlige reguleringsordninger. Som tidligere nævnt, afviger DA's og Danmarks Statistiks opgørelser fra hinanden.

Figur 6. Faktisk lønstigning og referenceforløb i staten



Anm.: Referenceforløbet er defineret som summen af generelle lønstigninger, centrale puljer, udmøntning fra reguleringsordningen, lokal- og chefløn samt feriefri dage. Det er beregnet umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne, og indeholder derfor skøn over resultatet af reguleringsordningen. Det kan afvige fra de faktiske udmøntninger.

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget.

Lønstigningstakten for ansatte i kommunerne var 2,5 pct. i 2. kvartal 2017, hvilket var 0,4 pct.-point lavere end i 1. kvartal. De højeste lønstigninger i kommunerne var inden for sociale institutioner, hvor lønstigningerne var på 3,2 pct., mens de laveste var inden for undervisning, hvor lønstigningerne var på 1,5 pct., jf. tabel 4.

Tabel 4. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i kommuner

	2 kv. 2016	3 kv. 2016	4 kv. 2016	1 kv. 2017	2 kv. 2017
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	1,6	1,7	1,4	2,2	2,1
Administration	1,0	1,3	1,5	2,8	2,6
Undervisning	1,7	1,6	2,0	2,0	1,5
Sundhedsvæsen	1,9	1,6	2,2	2,2	2,2
Sociale institutioner	2,1	2,1	2,9	3,5	3,2
Kultur og fritid	1,7	1,7	2,0	3,3	2,7
I alt	2,0	2,0	2,5	2,9	2,5

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønstigningstakten for ansatte i regionerne tiltog med 0,1 pct.-point til 2,7 pct. i 2. kvartal 2017. Lønstigningstakten for sociale institutioner var 4,3 pct., mens den inden for sundhedsvæsenet og administration var på henholdsvis 2,5 pct. og 2,6 pct., jf. tabel 5.

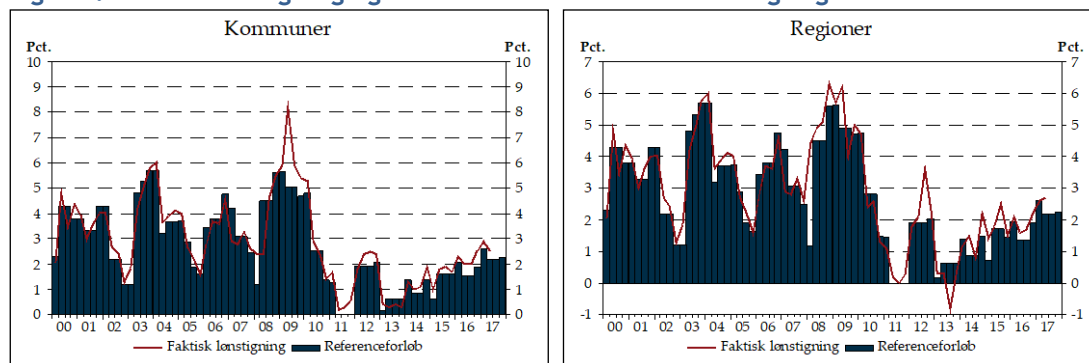
Tabel 5. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i regioner

	2 kvrt. 2016	3 kvrt. 2016	4 kvrt. 2016	1 kvrt. 2017	2 kvrt. 2017
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Administration	2,4	2,3	2,4	2,6	2,6
Sundhedsvæsen	1,7	1,6	2,2	2,5	2,5
Sociale institutioner	0,9	1,8	2,2	1,9	4,3
I alt	1,6	1,7	2,2	2,6	2,7

Kilde: Danmarks Statistik.

For regionalt ansatte lå lønstigningstakten 0,5 pct.-point over omkostningsstigningerne i det overenskomstbaserede referenceforløb, som var på 2,2 pct. i 2. kvartal 2017, jf. figur 8. Lønstigningstakten for kommunalt ansatte lå 0,3 pct.-point over referenceforløbet, som i 2. kvartal også var på 2,2 pct. i 2. kvartal 2017, jf. figur 7.

Figur 7. Faktisk lønstigning og referenceforløb i kommuner og regioner



Anm.: Referenceforløbet er defineret som summen af generelle lønstigninger, centrale puljer, udmøntning fra reguleringsordningen, lokal- og chefløn samt feriefridage. Det er beregnet umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne, og indeholder derfor skøn over resultatet af reguleringsordningen. Det kan derfor afvige fra de faktiske udmøntninger i årene. Regionale lønindeks er udskilt fra 2008.

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget.

Udmøntningen af reguleringsordningerne

En central del af de offentlige overenskomster er de reguleringsordninger, der skal sikre en mere ligelig lønudvikling for privatansatte og offentligt ansatte. Der er en reguleringsordning for staten, en for regionerne og en for kommunerne. Ved overenskomstfornyelserne i foråret 2015 blev der desuden indført et såkaldt privatlønsværn, og endvidere blev det aftalt at suspendere en eventuel positiv udmøntning af reguleringsordningen i 2016.

Kort sagt betyder reguleringsordningerne, at der gennemføres en lønregulering, hvis lønstigningerne på det offentlige arbejdsmarked adskiller sig fra lønstigningerne på det private. Hvis lønnen på det private område eksempelvis stiger med 1 pct.-point mere end de kommunale lønninger, udløses en ekstraordinær lønstigning på 0,8 pct.-point til de kommunalt ansatte. Hvis den private lønstigning er 1 pct.-point lavere end den kommunale lønudvikling, træder privatlønsværnet i kraft og udmønter forskellen 100 pct., det vil sige, den ekstraordinære lønregulering bliver -1 pct.-point.

Den private lønudvikling i Danmarks Statistiks opgørelse har overrasket negativt i forhold til overenskomstparternes forventning ved overenskomstfornyelsen. Dertil

kommer, at den kommunale og regionale lønudvikling har været højere end de overenskomstbaserede omkostningsstigninger. Begge dele er også tilfældet for 2. kvartal 2017. Omvendt har lønudviklingen på statens område været lidt under forventningen ved overenskomstfornyelsen.

Den kommunale reguleringsordning udmøntes den 1. oktober i året og baseres på udviklingen i fire kvartaler. Samlet har reguleringsordningen udmøntet med -0,61 pct. i overenskomstperioden, hvilket er ca. 1,2 pct. mindre end forventningen ved overenskomstindgåelsen. Privatlønsværet blev aktiveret både i 2016 og 2017.

Udmøntningerne fra den regionale reguleringsordning falder ligeledes i oktober i året og baseres også på udviklingen over fire kvartaler. Samlet har reguleringsordningen dermed udmøntet med -0,88 pct. i overenskomstperioden, hvilket er knap 1,5 pct. mindre end forventningen ved overenskomstindgåelsen. Privatlønsværet blev aktiveret i alle tre år af overenskomstperioden.

Udmøntningen af den statslige reguleringsordning sker typisk den 1. april i året og baseres på lønudviklingen for 3. kvartal året før. Hidtil har udmøntningen samlet udgjort 0,46 pct., hvilket er ca. halvdelen af forventningen. Privatlønsværet er ikke trådt i kraft på statens område. Næste udmøntning af den statslige reguleringsordning beregnes på baggrund af lønstigningerne i 3. kvartal 2017. Er den beregnede udmøntning negativ træder privatlønsværet i kraft allerede i forbindelse med den aftalte lønregulering d. 1. december 2017; er den positiv indgår den i reguleringsordningen i den kommende overenskomstperiode. Reststigningen i forhold til referenceforløbet været noget lavere end forventningen på 0,7 pct. igennem hele overenskomstperioden. Det var også tilfældet i 2. kvartal 2017, hvor reststigningen var 0,1 pct. Gennemsnitligt har reststigningen været ca. 0,4 pct. i indeværende overenskomstperiode.

Tabel 6. Generelle lønstigninger og reguleringsordningen, 2015-2017

Kommuner	2015		2016			2017		I alt
	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. okt.	
Generelle lønstigninger mv.	0,99	0,35	0,50	0,02	1,00	1,20	0,80	4,86
Organisationsforhandlinger				0,40				0,40
Reguleringsordning		0,11			-0,12		-0,60	-0,61
I alt	0,99	0,46	0,50	0,42	0,88	1,20	0,20	5,65
I alt - år		1,45		1,80		1,40		5,65
Regioner	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. okt.	I alt
Generelle lønstigninger mv.	0,99	0,35	0,50	0,02	1,00	1,20	0,80	4,86
Organisationsforhandlinger				0,40				0,40
Reguleringsordning		-0,13			-0,27		-0,48	-0,88
I alt	0,99	0,22	0,50	0,42	0,73	1,20	0,32	4,38
I alt - år		1,21		1,65		1,52		4,38
Stat	1. apr.			1. apr.		1. apr.	1. dec.	I alt
Generelle lønstigninger mv.	0,27			0,80		1,00	1,50	3,57
Reguleringsordning	0,23			-		0,23		0,46
I alt	0,50			0,80		1,23	1,50	4,03
<i>Reststigning</i>		0,30		0,60			0,70	1,60
Samlet lønudvikling		0,80		1,40		3,43		5,63

Anm.: Generelle lønstigninger mv. inkluderer bl.a. omkostningsstigninger ved fædrebarsel og ATP-stigninger. Udmøntningen af reguleringsordningerne for alle del-sektorer er beregnet. Reststigning og samlet lønudvikling på statens område i 2015 og 2016 er beregnet med udgangspunkt i 3. kvartal, mens værdien i 2017 er skønnet. På baggrund af skøn for den private lønudvikling i Økonomisk Redegørelse, maj 2017 forventes ikke en udmøntning af privatlønsværet på statens område d. 1. december 2017.

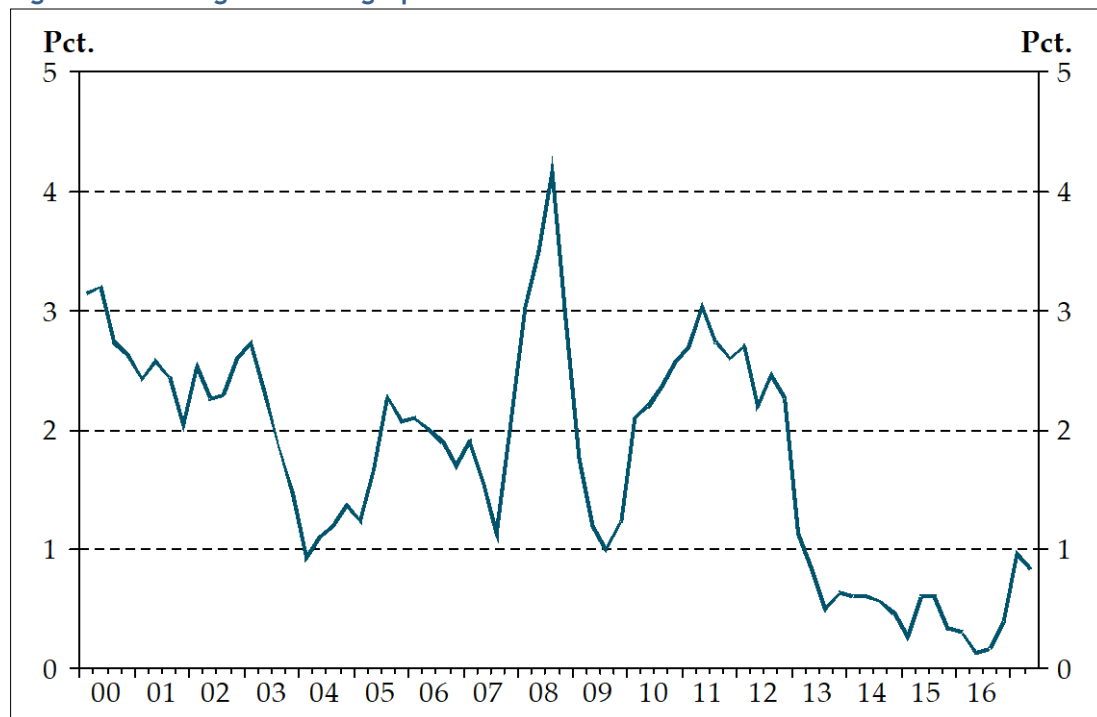
Kilder: Forlig mellem Finansministeriet og CFU, forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, www.forhandlingsfaellesskabet.dk, OAO samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

Udviklingen i reallønnen

Reallønnen angiver, hvor meget den faktiske lønstigning overstiger inflationen. Den er dermed et mål for den reelle forbedring i købekraft som følge af lønstigninger.

I 2. kvartal 2017 lå inflationen på 0,8 pct., jf. figur 8. Lønstigninger for privatansatte på DA-området og den fortsat lave vækst i forbrugerpriserne gjorde, at den årlige ændring i reallønnen for privatansatte var 1,6 pct. i 2. kvartal 2017.

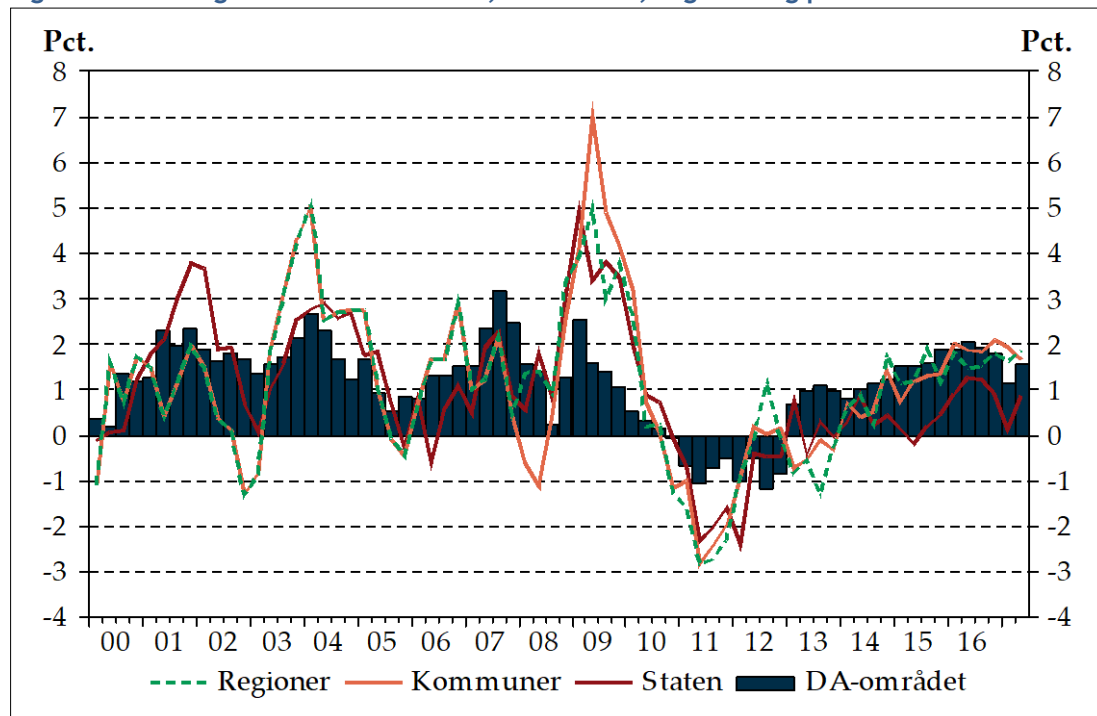
Figur 8. Udviklingen i forbrugerpriserne



Kilde: Danmarks Statistik.

Den årlige ændring i reallønnen for ansatte i staten var 0,9 pct. i 2. kvartal 2017, mens den for ansatte i kommunerne og regionerne var på henholdsvis 1,7 pct. og 1,9 pct., jf. figur 9.

Figur 9. Udviklingen i reallønnen i stat, kommuner, regioner og på DA-området



Anm.: Først fra 2008 skelnes der mellem lønudviklingen for ansatte i kommunerne og for ansatte i regionerne.

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

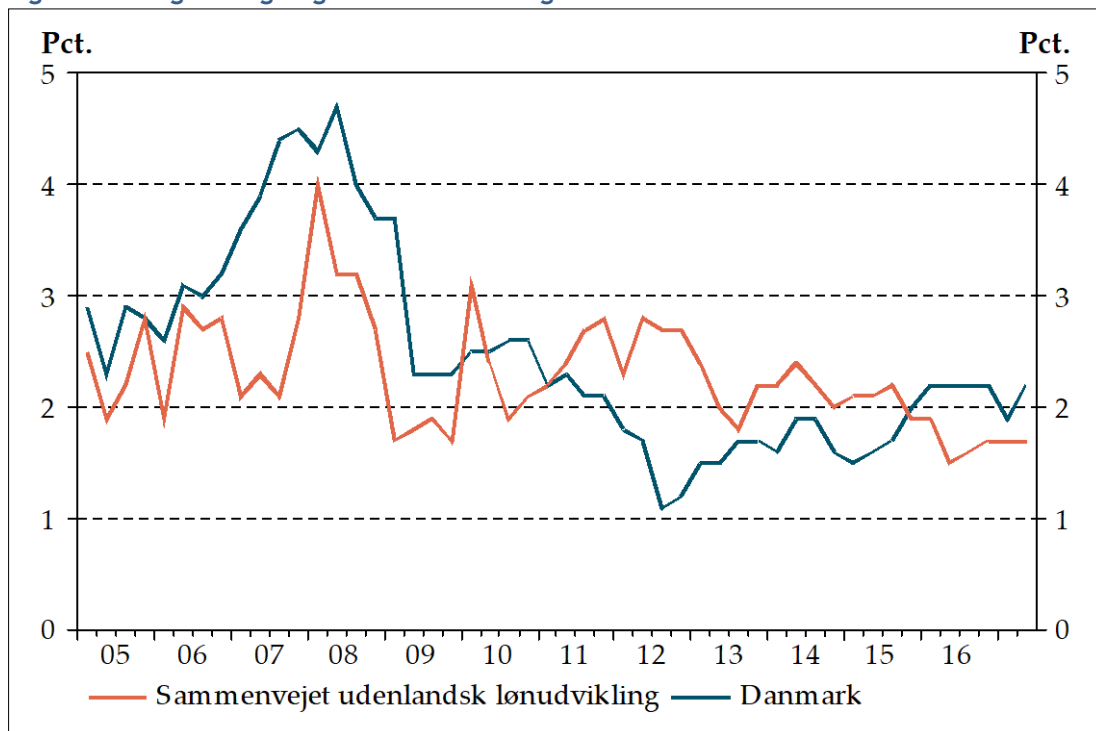
Lønudviklingen hos vores vigtigste samhandelspartnere

Det vægtede gennemsnit af den seneste offentliggjorte lønudvikling i fremstillingssektoren hos Danmarks vigtigste samhandelspartnere viste en lønstigningstakt på 1,7 pct. i 2. kvartal 2017. Dermed var den udenlandske lønudvikling 0,5 pct.-point lavere, end den danske som var på 2,2 pct. i fremstillingssektoren, jf. figur 10. Siden 4. kvartal 2015 har den danske lønudvikling i fremstillingssektoren ligget over udlandets. Det skal dog ses i lyset af, at den danske lønudvikling forinden i godt 4 år i træk havde ligget under udlandets.

Ved første offentliggørelse af den vægtede udenlandske lønstigningstakt i et givet kvartal indgår en del af landene med lønudviklingen fra kvartalet før på grund af sene offentliggørelsestidspunkter. Eksempelvis Tyskland, som vægter meget i beregningen. Det indebærer, at der ofte sker revisioner af den udenlandske lønudvikling ved anden offentliggørelse af tallet.

Der er ikke tegn på, at den foreløbige opgørelse af den internationale lønudvikling systematisk op- eller nedjusteres ved anden offentliggørelse. Men det er ikke unormalt med korrektioner på mellem 0,3-0,5 pct.-point i det enkelte kvartal³. Generelt har der i 2016 været en tendens til, at den internationale lønudvikling er blevet opjusteret, når der kom endelige tal for alle lande. For 1. kvartal 2017 blev lønudviklingen nedjusteret med 0,1 pct.-point.

Figur 10. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren



³ Siden 2012 har korrektionerne af den sammenvejede udenlandske lønudvikling mere eller mindre udlignet hinanden, så der er ikke en tendens til, at lønudviklingen systematisk over-/undervurderes. Siden 2012 har der ikke været så store korrektioner, at konklusionen om, hvorvidt den danske lønudvikling lå under/over den internationale lønudvikling blev ændret.

Anm.: Der er forskel på, hvor hurtigt de enkelte lande offentliggør lønstatistik. Lønstigningstakterne i figuren er baseret på den seneste tilgængelige observation. Vægtene til beregning af det samlede udland er fra det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

Af de lønstigningstakter, som DA har offentliggjort for 2. kvartal 2017, stod USA for den største lønstigning i udlandet, hvor lønnen steg med 2,1 pct. I den modsatte ende var der en lønstigningstakt på 0,4 pct. i fremstillingssektoren i Finland, *jf. tabel 7.*

Tabel 7. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren

	Seneste observation	Pct.
Polen	1 kv. 2017	4,2
Tyskland	1 kv. 2017	2,2
Danmark	2 kv. 2017	2,2
USA	2 kv. 2017	2,1
Italien	1 kv. 2017	1,8
Danmark (arbejdere)	2 kv. 2017	1,8
Sammenvejet lønudvikling	2 kv. 2017	1,7
Sverige	2 kv. 2017	1,6
Belgien	1 kv. 2017	1,5
Japan	2 kv. 2017	1,4
Storbritannien	2 kv. 2017	1,3
Frankrig	1 kv. 2017	1,3
Spanien	1 kv. 2017	0,6
Holland	1 kv. 2017	0,5
Norge	2 kv. 2017	0,5
Finland	2 kv. 2017	0,4

Anm.: Der er forskel på, hvor hurtigt de enkelte lande offentliggør lønstatistik. Lønstigningstakterne i tabellen er baseret på den seneste tilgængelige observation. Vægtene til beregning af det samlede udland er fra det effektive kronekursindeks. Opgørelsen af den hollandske lønudvikling er et 4-kvartalers glidende gennemsnit.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

Blandt de øvrige nordiske lande havde Sverige en årlig lønstigningstakt på 1,6 pct. i 2. kvartal 2017, mens Norge havde en lønstigningstakt på 0,5 pct. Ifølge norsk LO trækkes dette ned af uregelmæssige tillæg, mens væksten i aftalt løn var på 2 pct. Norsk LO giver udtryk for, at der fortsat er stor usikkerhed omkring periodisering, arbejdstid og beskæftigelse efter overgangen til at bruge data fra den elektroniske indrapportering af lønsummer i 2015.

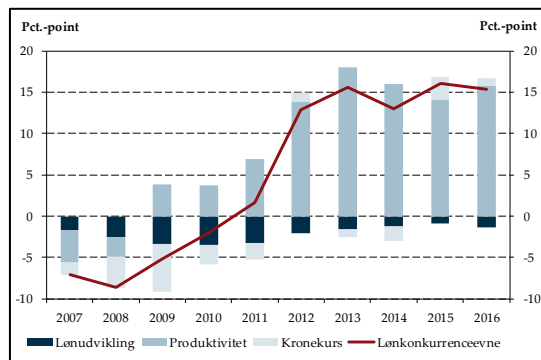
Udviklingen i lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen kan belyse, hvorvidt den nuværende lønudvikling er holdbar fremadrettet. Et højt lønniveau og høje lønstigninger er således kun problematisk, hvis det giver anledning til tab af job. Hvis et land kan opretholde et højt lønniveau samtidig med en lav arbejdsløshed, er man bedre stillet end i andre lande. Mange analyser af konkurrenceevnen tager udgangspunkt i en længere tidsperiode, fx helt tilbage i 1995 eller 2000. Det må imidlertid formodes, at forringelser af konkurrenceevnen i 1990'erne og starten af 2000'erne vil være slået fuldt igennem i dansk eksport og import, og derfor ikke vil give anledning til tab af arbejdspladser fremadrettet. LO har af denne grund alene set på udviklingen siden 2006.

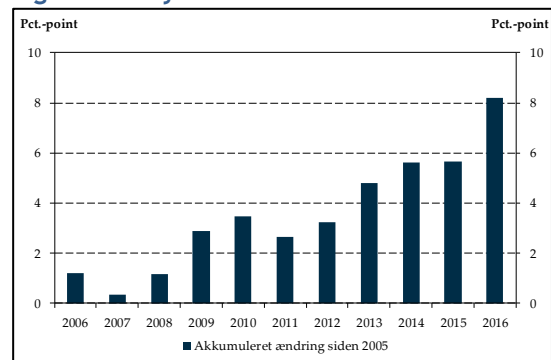
Lønkonkurrenceevnen kan med et snævert begreb måles ved de relative enhedsløn-omkostninger, der er sammensat af udviklingen i produktiviteten og lønnen, og som endvidere korrigeres for udviklingen i kronekursen.

Fra 2008 og frem er dette mål for dansk lønkonkurrenceevne blevet markant forbedret med ca. 24 pct.-point. Det skyldes primært en højere produktivitet, sammenlignet med udlandet. Siden 2012 har den årlige udvikling i lønkonkurrenceevnen svinget omkring et niveau på 13-17 pct.-point. I 2016 blev lønkonkurrenceevnen forværret en smule, hvilket især skyldtes en styrket kronekurs, *jf. figur 11a*.

Figur 11a. Udviklingen i lønkonkurrenceevnen



Figur 11b. Bytteforholdet for industrivarer



Anm.: Figurerne viser den akkumulerede udvikling siden 2005.

Kilde: Danmarks Statistik, *Økonomisk Redegørelse maj 2017*, DA på vegne af Eurostat og egne beregninger.

En dybere forståelse af lønkonkurrenceevnen bør også tage højde for udviklingen i bytteforholdet. Siden 2005, hvor de danske enhedsløn-omkostninger i fremstillingsvirksomhed har udviklet sig langsommere end udlandets, er danske virksomheders eksportpriser vokset mere end importpriserne. Bytteforholdet steg ret markant i 2016, *jf. figur 11b*. Bytteforholdsforbedringer afspejler til dels, at virksomhedernes indtjening er blevet løftet, hvilket forbedrer deres profitmuligheder og dermed øger tilskyndelsen til at producere i Danmark.

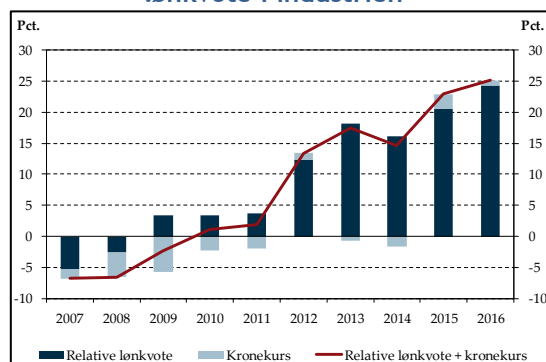
Et andet mål for den danske lønkonkurrenceevne, som samtidig tager højde for bytteforholdsændringer, er udviklingen i den relative lønkvote. Den relative lønkvote er defineret som udlandets lønkvote i forhold til den danske lønkvote. Et fald i den relative lønkvote betyder, at den samlede nominelle lønsum i forhold til nominelt BVT stiger mere i Danmark end i udlandet, hvilket betyder, at lønkonkurrenceevnen forværres.

Den relative lønkvote korrigeret for kronekursen har, bortset fra et lille fald i 2014, været stigende siden 2008, *jf. figur 12a*. Stigningen i den relative lønkvote skyldes, at den danske lønkvote er faldet mere end udlandets.

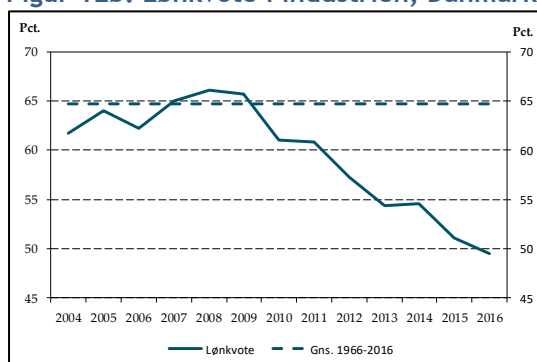
Den danske lønkvote er faldet fra knap 66 pct. i 2009 til knap 50 pct. i 2016, *jf. figur 12b*. Set i et langsigtet historisk perspektiv er lønkvoten gennemsnitlig 65 pct. Det nuværende niveau er dermed historisk lavt.

Dermed giver udviklingen i den relative lønkvote det samme billede som udviklingen i de relative enhedslønsomkostninger, nemlig at Danmark grundlæggende har en sund lønkonkurrenceevne.

Figur 12a. Lønkonkurrenceevne, relative lønkvote i industrien



Figur 12b. Lønkvote i industrien, Danmark



Anm.: Lønkvote er defineret som den nominelle lønsum i forhold til den nominelle bruttoværditilvækst. Figur 12a viser den akkumulerede udvikling siden 2007. For de lande, hvor der endnu ikke er offentliggjort tal for 2016, er lønkvoten sat lig niveauet i 2015. Disse lande fylder 17 pct. i det effektive kronekursindeks for 2016. Tallene er opdateret med seneste nationalregnskab.

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