

Statistikudvalget

Statusrapport, 3. kvartal 2024

1. Sammenfatning af statusrapporten, 3. kvartal 2024

Lønudviklingen i den private sektor er taget til siden 2021 og særligt i løbet af 2023. Det skal især ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerprisinflation gennem særligt 2022. Stigningen i forbrugerpriserne siden slutningen af 2021 medførte en nedgang i reallønnen, da lønningerne ikke steg i samme omfang som forbrugerpriserne. Siden begyndelsen af 2023 er reallønnen gradvist blevet genoprettet, hvilket blandt andet afspejler resultaterne af overenskomstforhandlinger for den private sektor i foråret 2023 (OK23) samt, at inflationen er aftaget igen og det seneste år har ligget tæt på eller under 2 pct.

Timefortjenesten for DA-området

I 2. kvartal 2024 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 6,4 pct. i forhold til 2. kvartal 2023 ifølge DA's KonjunkturStatistik. Lønudviklingen er dermed lidt under det overenskomstmæssige referenceforløb.

Løn og medarbejderomkostninger inden for fremstilling

Lønstigningstakten inden for fremstilling i udlandet udgjorde ifølge DA's Internationale Lønstatistik 5,4 pct. i 2. kvartal 2024 målt på årsbasis. Det er 1,2 pct.-point lavere end i Danmark, hvor den var på 6,6 pct. I 2023 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 4,1 pct. i Danmark og med 5,5 pct. i udlandet. I 2023 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,4 pct. i Danmark og 5,0 pct. i udlandet ifølge DA's Internationale Lønstatistik. I 2022 var stigningstakten 4,8 pct. i Danmark og 4,6 pct. i udlandet. De sammenvejede tal for udviklingen i udlandets medarbejderomkostninger dækker dog over betydelige forskelle på tværs af de medregnede lande. På tværs af lande er der også forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var de næsthøjeste (efter Island) blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik i 2023. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivitetsniveauet.

Enhedslønomkostninger og lønkvote relativt til udlandet

Lønkonkurrenceevnen i industrien, målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korregeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forbedret med ca. 51 pct. fra 2005 til 2023. Udviklingen i de indenlandske enhedslønomkostninger dækker over betydelige forskelle på tværs af brancher, herunder særligt den meget høje vækst i medicinalindustrien.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som indregner ændringer i bytteforholdet, er Danmarks lønkonkurrenceevne tilsvarende forbedret gennem en årrække med ca. 51 pct.-point fra 2005 til 2023. Der er tegn på, at det især er udviklingen i nogle få store virksomheder, som står for en betydelig del af den samlede beskæftigelse inden for fremstilling, der ligger bag de seneste års faldende tendens i den indenlandske lønkvote, *jf. fx Økonomisk Redegørelse, august 2022*. Udviklingen i den relative lønkvote er ligesom udviklingen i de relative enhedslønomkostninger påvirket af forskydninger mellem brancher i den danske industri, herunder særligt den høje vækst i medicinalindustrien.

Offentlig lønudvikling ifølge Danmarks Statistiks lønindeks

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 standardberegnete lønindeks på 6,5 pct. i 2. kvartal 2024, mens lønstigningstakterne i kommuner og regioner var på henholdsvis 5,1 pct. og 3,7 pct. Ifølge det implicitte lønindeks var lønstigningstakten i staten 6,6 pct. i 2. kvartal 2024. På det kommunale og regionale område viste det implicitte lønindeks en årlig lønstigningstakt på henholdsvis 5,3 pct. og 4,0 pct. i 2. kvartal 2024.

Realløn

Stigningen i reallønnen på DA-området udgjorde 4,8 pct. i 2. kvartal 2024 målt på årsbasis. De seneste tre kvartaler har stigningen i reallønnen udgjort 4,0 pct. eller mere, og reallønnen på DA-området er blevet gradvist genoprettet efter nedgangen i 2021 og 2022. I 2022 som helhed faldt reallønnen på DA-området med 3,8 pct. og i 2023 steg reallønnen på DA-området med 0,8 pct. med en stigende profil over de fire kvartaler, hvilket kan henføres til, at forskellen mellem lønstigninger og inflation blev forøget, idet inflationen faldt gennem 2023 og de nominelle lønstigningstakter tog til. Udviklingen i de statsansattes realløn var 4,9 pct. i 2. kvartal 2024, mens den for ansatte i kommuner og regioner under ét var 3,4 pct. ifølge det implicitte lønindeks. I 2022 som helhed faldt reallønnen med 4,8 pct. i staten og 4,9 pct. i kommuner og regioner under ét, og i 2023 faldt reallønnen med 1,0 pct. i staten og 0,7 pct. i kommuner og regioner under ét.

Inflation

Inflationen er faldet betydeligt fra toppen på 10,1 pct. i oktober 2022 og har været tæt på eller under 2 pct. siden august 2023. Inflationen er dermed ved at være normaliseret, om end pristigningerne på tjenester stadig er lidt forhøjede i forhold til perioden før 2021, hvor inflationen begyndte at tage fart. Inflationen er også faldet betydeligt i euroområdet, og det seneste år har inflationen – målt ved årsstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP – ligget omkring 2½ pct.

2. Statistikudvalgets kommissorium samt datagrundlag

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 og fusioner af organisationer består udvalget fra 15. december 2022 af Finansministeriet (formand), Økonomiministeriet (sekretariat), Beskæftigelsesministeriet, DA og FH. Siden marts 2011 har en repræsentant fra Nationalbanken deltaget i møderne med status som observatør og analysebidragyder.

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

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2024) og StrukturStatistik (2023).
- Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2024).
- Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2024).
- Danmarks Statistiks kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2024).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2024).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2024).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2024).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (august 2024).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2024 hhv. juli 2024).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2023).

Til at kortlægge og analysere udviklingen i medarbejderomkostninger i Danmark og i udlandet benyttes i denne rapport to lønbegreber: fortjenesten 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. samt refusioner fx i form af dagpenge ved sygdom og barsel.

Redaktionen er afsluttet den 27. september 2024

3. Lønudviklingen i Danmark

Lønstigningen i den private sektor er på tværs af lønstatistikker tiltaget i de seneste omkring tre år, særligt i løbet af 2023. Det skal ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerprisinflation i særligt 2022 og starten af 2023, som blandt andet har afspejlet sig i overenskomstaftalerne på det private område i 2023 (OK23).

DA's KonjunkturStatistik

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 6,4 pct. i 2. kvartal 2024, hvilket er en stigning på 1,4 pct.-point sammenlignet med kvartalet før, *jf. tabel 3.1*. I forhold til 2. kvartal 2023 er det en stigning på 3,0 pct.-point. Lønstigningstakten er taget til siden 3. kvartal 2023, hvilket især skal ses i sammenhæng med de indgåede overenskomstaftaler i foråret 2023 på DA/FH-området (OK23), *jf. senere*. Lønudviklingen i 2. kvartal 2024 kan således blandt andet henføres til overenskomstmæssige forhøjelser af både arbejdsgivers pensionsbidrag og af fritvalgsordningerne. Fra 3. kvartal 2024 vil den aftalte forhøjelse af arbejdsgivers pensionsbidrag ikke længere indgå i lønstigningstakten.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* 7,4 pct. i 2. kvartal 2024, hvilket er 1,6 pct.-point højere end i 1. kvartal 2024. For *funktionærer* var stigningstakten 5,3 pct. i 2. kvartal 2024, hvilket er 1,0 pct.-point højere end i 1. kvartal.

Lønstigningstakten var fortsat højest inden for *bygge og anlæg* med 7,1 pct., mens lønningerne voksede med 6,6 pct. inden for *fremstilling* og med 6,1 pct. inden for *service* i 2. kvartal 2024.

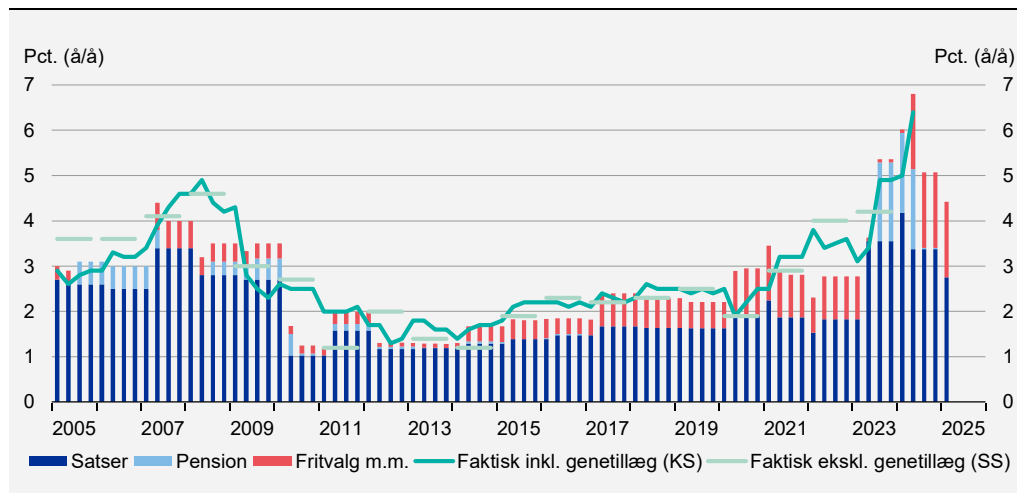
Tabel 3.1 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2022				2023				2024	
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
DA i alt	3,8	3,4	3,5	3,6	3,1	3,4	4,9	4,9	5,0	6,4
- Arbejdere	4,2	3,6	3,7	3,8	3,0	3,7	5,4	5,6	5,8	7,4
- Funktionærer	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,1	4,3	4,1	4,3	5,3
- Fremstilling	3,8	3,2	3,3	3,6	2,9	3,4	5,0	5,0	5,2	6,6
- Bygge og anlæg	4,4	4,4	4,4	4,0	3,8	3,6	5,4	5,6	5,7	7,1
- Service	3,7	3,3	3,4	3,4	3,1	3,4	4,7	4,6	4,8	6,1

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Det overenskomstmæssige referenceforløb

I foråret 2023 blev der indgået centrale overenskomster på det private område, gældende fra 2. kvartal 2023 til og med 1. kvartal 2025 (OK23). 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). Referenceforløbet i indeværende overenskomstperiode (OK23) ligger betydeligt højere end i den foregående overenskomstperiode (OK20), *jf. figur 3.1*. Det skyldes dels højere satsstigninger og dels bidrag fra forhøjelsen af arbejdsgivers pensionsbidrag i 2023 samt stigningen i fritvalgsbidraget fra 2024.

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 består af satser, pensioner, fritvalgsordninger, genetillæg og andet. Referenceforløbet indeholder Industriens Overenskomst, Bygge- og anlægsoverenskomsten, Butiksoverenskomsten, Fællesoverenskomsten samt Transport- og logistikoverenskomsten. Den faktiske lønudvikling gælder hele DA-området og inkluderer dermed ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster i referenceforløbet.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, DA's KonjunkturStatistik (KS) og StrukturStatistik (SS) samt egne beregninger.

På hovedparten af overenskomstområderne fastsættes alene mindstebetalings- og minimalløns-satser 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. Lønudviklingen på DA-området har været under det overenskomstmæssige referenceforløb det seneste års tid.

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik er stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg for voksne lønmodtagere opgjort til 4,2 pct. i 2023. Det er 0,2 pct.-point højere end i 2022, jf. tabel 3.2.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pct.																	
DA i alt	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5	1,9	2,9	4,0	4,2
Arbejdere	4,4	4,2	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9	1,8	1,8	2,0	2,1	2,4	1,5	3,3	4,2	3,8
Funktionærer	3,6	4,2	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7	2,5	2,8	2,5	2,8	2,6	1,6	2,6	3,8	4,0
Fremstilling	4,6	4,6	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6	1,9	2,7	2,3	2,3	2,3	1,7	3,2	4,2	4,6
Bygge og anlæg	4,6	4,0	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	2,0	2,3	2,9	2,7	2,2	2,0	3,5	3,9	4,0
Service	3,2	4,7	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,5	2,1	2,5	3,9	4,0
Medarbejderomkostninger	4,1	4,5	2,7	2,8	1,3	2,3	1,6	1,1	1,9	2,3	2,2	2,4	2,6	1,1	3,1	4,5	4,1

Kilde: DA's StrukturStatistik.

For *arbejdere* aftog lønstigningstakten 0,4 pct.-point til 3,8 pct. i 2023, og for *funktionærer* tiltog den med 0,2 pct.-point til 4,0 pct.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *fremstilling* med en fremgang på 4,6 pct. i 2023. I begge hovedbrancher *bygge og anlæg* og *service* var lønudviklingen på 4,0 pct.

I 2023 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken den samme som den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, *jf. tabel 3.3*.

Det er normalt, at der i nogle år findes afvigelser mellem de to statistikker, hvilket blandt andet skyldes 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. En anden forskel er, at StrukturStatistikken medregner forskelle i løn under sygdom mv. Det markante fravær pga. corona i begyndelsen af 2022 udgør fx den væsentligste årsag til afvigelsen i 2022. Derudover indgår de faktiske beløb udbetalt på fritvalgsordningen i StrukturStatistikken, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2023 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker dog været omtrent ens, *jf. tabel 3.3*.

Tabel 3.3 Stigning i timefortjenesten (ekskl. genetillæg) ifølge DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gns. 2005-23
Pct.															
Konjunktur-Statistik	2,5	2,0	1,6	1,8	1,7	2,2	2,2	2,4	2,6	2,6	2,4	3,0	3,6	4,2	2,8
Struktur-Statistik	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5	1,9	2,9	4,0	4,2	2,7

Anm.: Stigningstakten for de enkelte år ifølge KonjunkturStatistikken er beregnet som et simpelt gennemsnit af årsstigningstakterne for de fire kvartaler i det pågældende år. Gennemsnitlig stigningstakt over perioden 2005-2023 er beregnet som et simpelt gennemsnit af de årlige stigningstakter.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik.

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

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time steg 1,1 pct. fra 2022 til 2023.

Danmarks Statistiks lønindeks

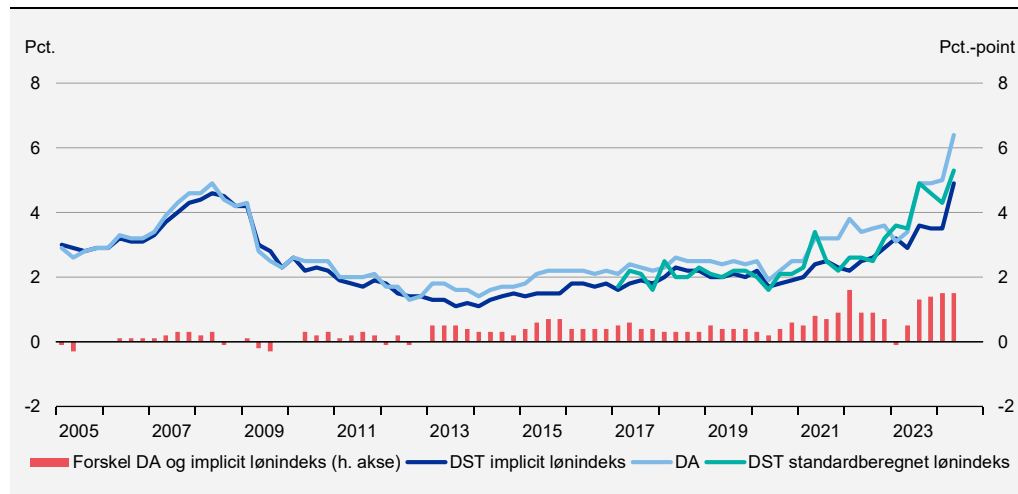
Danmarks Statistik offentliggør kvartalsvise lønindeks for den samlede private sektor samt for staten, kommuner og regioner ifølge to forskellige lønindeks – det implicitte lønindeks og det standardberegne lønindeks. De to lønindeks supplerer hinanden.

Det standardberegne lønindeks tager i højere grad end det implicitte indeks højde for ændringer i arbejdsmarkedets sammensætning ved at inddele og beregne lønudviklingen for homogene grupper. 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.

Opgørelser for de private lønstigninger fra DA's KonjunkturStatistik og DST's implicitte lønindeks har tidligere fulgt hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt højere ifølge DA's KonjunkturStatistik. Det har særligt været tilfældet siden 1. kvartal 2013, hvor lønstigningerne i henhold til DA's KonjunkturStatistik gennemsnitligt har været 0,6 pct.-point højere end DST's implicitte lønindeks, *jf. figur 3.2*. Forskellen har gennemsnitligt været 1,4 pct.-point det seneste år (3. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024).

DA og Danmarks Statistik har tidligere undersøgt de nærmere årsager til, at KonjunkturStatistikken og det implicitte lønindeks ikke giver samme resultater, *jf. Danmarks Statistik (2014)*.¹

Figur 3.2 Private lønstigninger ifølge Danmarks Statistik og Dansk Arbejdsgiverforening



Anm.: Lønstigningstakten ifølge DA i figur 3.2 er inkl. genetillæg.
Kilde: DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistik.

Afvigelserne skal ses i sammenhæng med 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. Endvidere er der også forskel i statistikkernes dækningsområder.

¹ Danmarks Statistik, *Forskelle mellem Dansk Arbejdsgiverforenings KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor*, 2014.

Danmarks Statistiks indeks omfatter fx den finansielle sektor, der ikke indgår i populationen for DA's KonjunkturStatistik. DA's KonjunkturStatistik måler alene lønudviklingen for virksomheder inden for DA-området. Derudover indgår elever og unge i populationen hos Danmarks Statistik, hvilket de ikke gør i DA's KonjunkturStatistik, mens virksomheder med under 10 ansatte ikke indgår hos Danmarks Statistik.

Det implicitte lønindeks

Den årlige stigning i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor udgjorde 4,9 pct. i 2. kvartal 2024, *jf. tabel 3.4*. Lønstigningstakten i den private sektor har ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks været 2,4 pct. i gennemsnit i perioden fra 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2024.

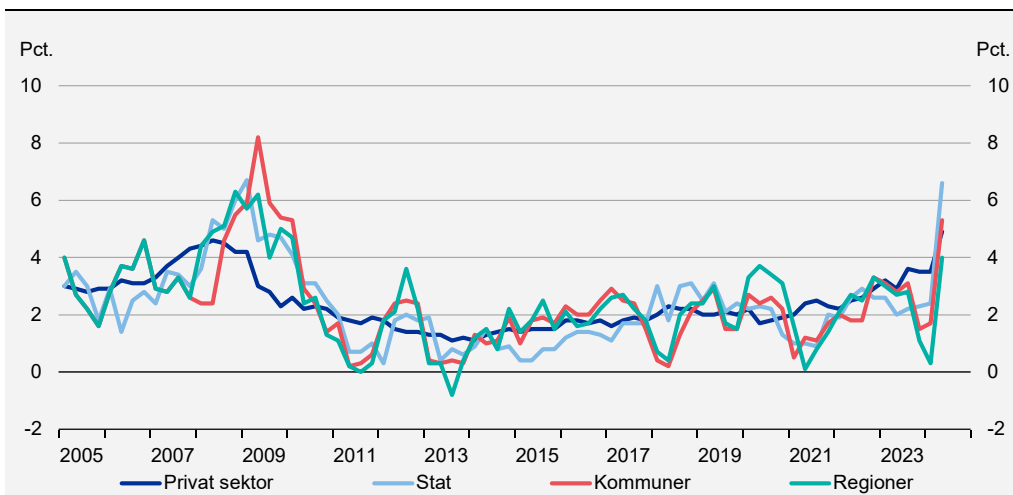
Tabel 3.4 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det implicitte lønindeks

Pct.	2022				2023				2024	
	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.
Privat sektor	2,2	2,5	2,6	2,9	3,2	2,9	3,6	3,5	3,5	4,9
Staten	1,9	2,6	2,9	2,6	2,6	2,0	2,2	2,3	2,4	6,6
Kommuner	2,0	1,8	1,8	3,3	3,1	2,8	3,1	1,5	1,7	5,3
Regioner	2,1	2,7	2,5	3,3	3,0	2,7	2,8	1,1	0,3	4,0

Kilde: Danmarks Statistik.

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.

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



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det standardberegnete lønindeks

Ifølge det standardberegnete lønindeks var den årlige lønstigningstakt i den private sektor 5,3 pct. i 2. kvartal 2024, *jf. tabel 3.5*.

Tabel 3.5 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegnete lønindeks

Pct.	2022				2023				2024	
	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.
Privat sektor	2,6	2,6	2,5	3,2	3,6	3,5	4,9	4,6	4,3	5,3
Staten	1,5	2,5	2,8	2,5	2,7	2,2	2,4	2,2	2,4	6,5
Kommuner	2,0	1,8	1,8	3,3	3,2	2,9	2,9	1,6	1,7	5,1
Regioner	1,9	2,6	1,8	3,2	2,4	2,4	2,5	0,8	-0,1	3,7

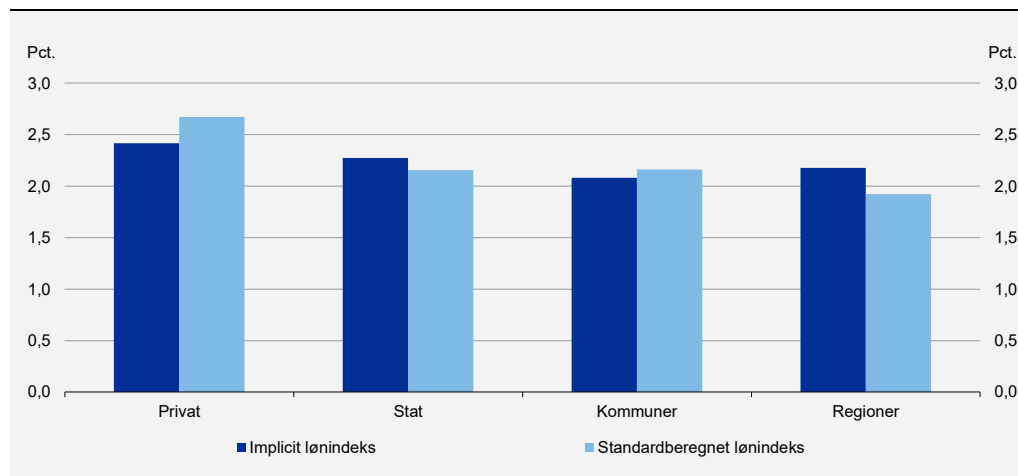
Kilde: Danmarks Statistik.

I den offentlige sektor var lønstigningstakten på 6,5 pct. i staten og henholdsvis 5,1 pct. og 3,7 pct. i kommuner og regioner i 2. kvartal 2024.

For den private sektor er lønstigningstakterne i det standardberegnete lønindeks for perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2024 i gennemsnit 0,4 pct.-point under lønstigningstakterne i DA's KonjunkturStatistik, men over lønstigningstakterne i det implicitte lønindeks. I gennemsnit viser det standardberegnete lønindeks omkring 0,3 pct.-point højere lønstigningstakter end det implicitte lønindeks. Det standardberegnete lønindeks har desuden udvist større udsving over perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2024.

For de offentlige delsektorer er lønstigningstakterne i det standardberegnete lønindeks omtrent på linje med det implicitte lønindeks. For staten er den gennemsnitlige lønstigningstakt 0,1 pct.-point lavere opgjort efter det standardberegnete lønindeks i forhold til det implicitte lønindeks i perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2024. For kommunerne er lønstigningstakten godt 0,1 pct.-point højere i det standardberegnete lønindeks end i det implicitte lønindeks og for regioner 0,3 pct.-point lavere, *jf. figur 3.4*.

Figur 3.4 Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks, 1. kvartal 2017- 2. kvartal 2024



Anm.: Gennemsnitlig lønstigningstakt i perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2024.
Kilde: Danmarks Statistik.

Lønindeks og den overenskomstmæssige lønudvikling i den offentlige sektor

Der er i foråret 2024 indgået nye to-årige overenskomster (OK24) på det offentlige område, der dækker perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026. I overenskomstaftalerne er der aftalt en samlet økonomisk ramme i overenskomstperioden på 8,8 pct. af lønnen for de kommunale, regionale og statslige ansatte. Desuden er det aftalte lønløft i medfør af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) for en række offentligt ansatte udmøntet. Reguleringsordningen er aftalt videreført i både stat, kommuner og regioner. Det er aftalt at holde virkningen af lønløftet i medfør af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* uden for reguleringsordningen. Det er endvidere aftalt, at datagrundlaget for reguleringsordningen ændres for reguleringen i 2025, så reguleringsordningen her baserer sig på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks frem for det implicitte lønindeks. Reguleringerne i 2025 baserer sig på årstigningstakterne fra det standardberegnete lønindeks startende fra 2. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 i kommuner og regioner og på årstigningstakten pr. 3. kvartal 2024 i staten.

Den årlige standardberegnete lønstigningstakt i *staten* var 6,5 pct. i 2. kvartal 2024, *jf. figur 3.5*. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt i det standardberegnete lønindeks og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)² var på omkring 0,1 pct.-point i 2. kvartal 2024.

Reststigningen på det statslige område set over hele OK21-overenskomstperioden var gennemsnitligt 0,4 pct.-point ifølge det implicitte lønindeks. I perioden 2005-2023 var reststigningen gennemsnitligt på 0,6 pct.-point opgjort ved det implicitte lønindeks.

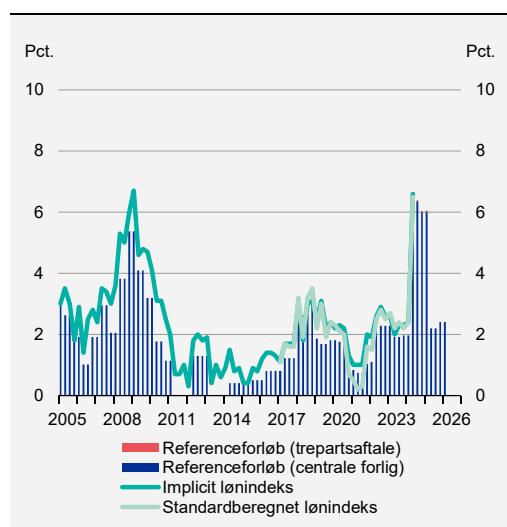
For *kommunerne* var den årlige standardberegnete lønstigningstakt 5,1 pct. i 2. kvartal 2024, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på -0,7 pct.-point i 2. kvartal 2024 opgjort ved det standardberegnete lønindeks. I 2023 udgjorde den gennemsnitlige implicitte lønstigningstakt 2,6 pct. I OK21-

² 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. For så vidt angår OK24, indeholder referenceforløbene dog både de lønstigninger, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2024, samt de lønstigninger, der blev aftalt med *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* i december 2023. Dertil indgår udmøntninger fra reguleringsordningerne i referenceforløbene. 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 og i 2025 på det standardberegnete lønindeks. Referenceforløbene afviger fra det løn-begreb, som anvendes i Danmarks Statistiks lønindeks.

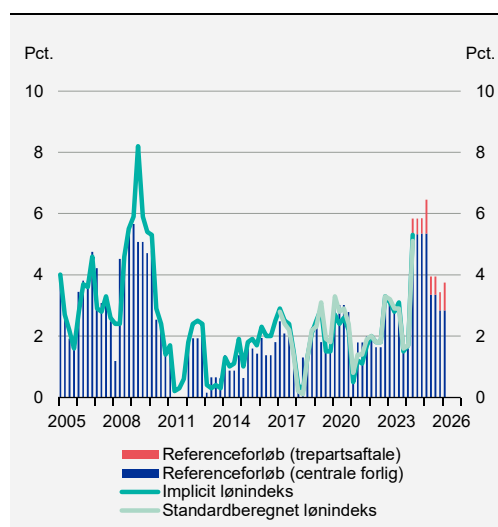
overenskomstperioden har reststigningen været -0,1 pct.-point i gennemsnit opgjort ved det implicitte lønindeks, mens den i perioden 2005-2023 gennemsnitligt var 0,1 pct.-point.

Lønstigningstakten i *kommunerne* i 2. kvartal 2024 skal blandt andet ses i lyset af følgende forhold. På det kommunale område er der pr. 1. april 2024 aftalt en samlet lønstigning på 4,04 pct., hvoraf 4,00 pct. er generelle lønstigninger, sammenholdt med fx en samlet lønstigning på det statslige område på 6,0 pct., hvoraf 4,83 pct. er generelle lønstigninger og 1,06 pct. er den endeligt opgjorte udmøntning fra den statslige reguleringsordning. Samtidig indgår udbetalingerne af de kommunale trepartsmidler ikke i opgørelsen af lønudviklingen for 2. kvartal 2024, men vil først påvirke lønudviklingen fra og med 3. kvartal 2024.

Figur 3.5 Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i staten



Figur 3.6 Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i kommunerne



Anm.: Referenceforløbet i figur 3.5 er baseret på den samlede aftalte overenskomstramme i staten (Finansministeriet og Skatteministeriet/CFU), mens figur 3.6 er baseret på aftalerne på det kommunale område (KL/Forhandlingsfællesskabet). Referenceforløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 1. kvartal 2024 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2024. Referenceforløbet på det offentlige arbejdsgiverområde (stat, kommuner og regioner) for så vidt angår OK24, indeholder både de lønstigninger, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2024, samt de lønstigninger, der blev aftalt med *Treparts-aftale om løn og arbejdsvilkår* i december 2023. For kommuner og regioner er trepartsmidlerne indsat, så de har virkning fra 1. april i 2024 og 1. januar i 2025 og 2026. Det bemærkes, at trepartsmidlerne i 2024 har budgetvirkning med tilbagevirkende kraft til 1. januar 2024, selvom deres udmøntning blev aftalt i forbindelse med OK24, som træder i kraft pr. 1. april 2024. I staten har trepartsmidlerne virkning pr. hhv. 1. april 2024 og 1. januar 2025. Virkningen af trepartsaftalen holdes uden for reguleringsordningen. Den faktiske lønudvikling kan afvige fra referenceforløbet af flere årsager, herunder ændringer i beskæftigelses-sammensætningen samt efterimplementering af aftaleelementer med tilbagevirkende kraft mv.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det standardberegnete lønindeks 3,7 pct. i 2. kvartal 2024, jf. figur 3.7. Reststigningen var på omkring -2,1 pct.-point i 2. kvartal 2024 opgjort ved det standardberegnete lønindeks. I 2023 udgjorde den gennemsnitlige implicitte lønstignings-takt 2,4 pct. Reststigningen set over OK21-perioden har været på gennemsnitligt 0,3 pct.-point, opgjort ved det implicitte lønindeks. Set over perioden 2005-2023 var den gennemsnitligt på 0,3 pct.-point ved det implicitte lønindeks.

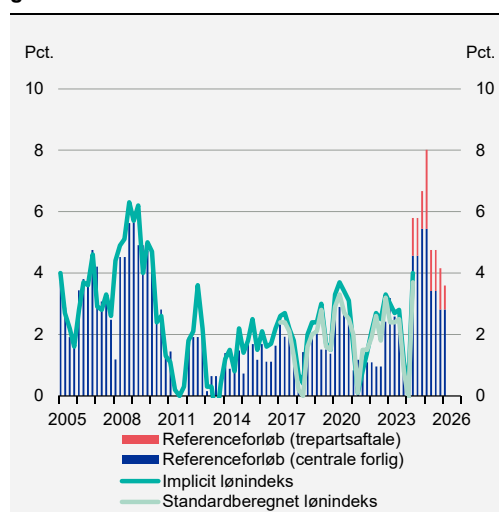
Lønstigningstakten i *regionerne* i 2. kvartal 2024 skal blandt andet ses i lyset af følgende forhold. Den regionale reguleringsordning udmøntede negativt i oktober 2023, på grund af relativt høje regionale lønstigninger i 2022, på bagkanten af coronapandemien. Endvidere blev der pr. 1. april 2024 udmøntet generelle lønstigninger på det regionale område på 4,00 pct., sammenholdt med fx 4,83 pct. på det statslige område (6,0 pct. inkl. den statslige reguleringsordning og de statslige midler til andre formål, som også udmøntedes pr. 1. april). Herudover er udbetalingerne af de regionale trepartsmidler, som skulle have indgået i opgørelsen af lønnen for 2. kvartal 2024, af tekniske grunde blevet forsinkede, og derfor vil de først påvirke lønudviklingen i 3.

kvartal 2024. Endvidere har der været et mærkbart fald i udbetaling af særydelser, herunder udbetaling af frivilligt ekstraarbejde, hvilket trækker den regionale lønudvikling ned.

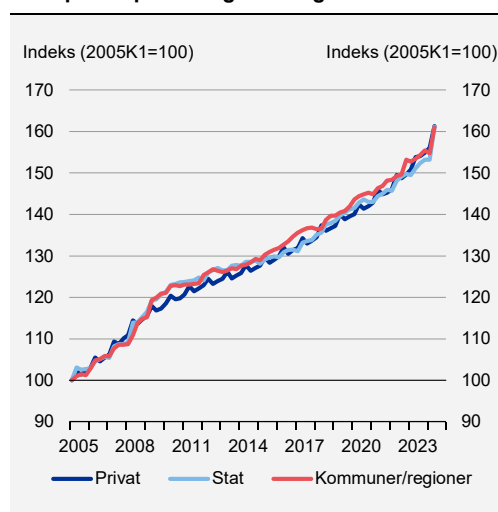
Der kan forekomme væsentlige forskelle mellem de opgjorte lønstigningstakter for offentligt ansatte og privatansatte. Set over en længere årrække er de offentlige og private lønninger vokset i omtrent samme tempo i henhold til det implicitte lønindeks, *jf. figur 3.8*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen.

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

Figur 3.7 Lønudvikling og referenceforløb i regioner



Figur 3.8 Danmarks Statistiks implicitte lønindeks på det private og offentlige område



Anm.: I figur 3.7 er referenceforløbet baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)/Forhandlingsfællesskabet. Referenceforløbet er baseret på lønstigningstakterne frem til 1. kvartal 2024 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2024. Referenceforløbet på det offentlige arbejdsgiverområde (stat, kommuner og regioner) indeholder både de lønstigninger, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2024, samt de lønstigninger, der blev aftalt med *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* i december 2023. For kommuner og regioner er trepartsmidlerne indsat, så de har virkning fra 1. april i 2024 og 1. januar i 2025 og 2026. Det bemærkes, at trepartsmidlerne i 2024 har budgetvirkning med tilbagevirkende kraft til 1. januar 2024, selvom deres udmøntning blev aftalt i forbindelse med OK24, som træder i kraft pr. 1. april 2024. I staten har trepartsmidlerne virkning pr. hhv. 1. april 2024 og 1. januar 2025. Virkningen af trepartsaftalen holdes uden for reguleringsordningen. Den faktiske lønudvikling kan afvige fra referenceforløbet af flere årsager, herunder ændringer i beskæftigelsessammensætningen samt efterimplementering af aftaleelementer med tilbagevirkende kraft mv. Implicit lønindeks for regionerne før 2007 er tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Reallønsudviklingen i Danmark

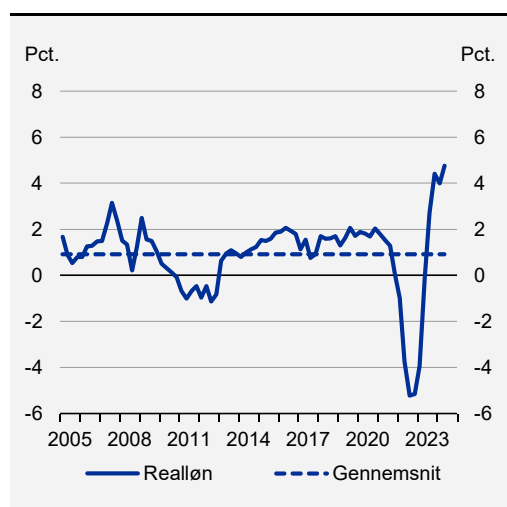
Stigningen i reallønnen på DA-området var 4,8 pct. i 2. kvartal 2024, *jf. figur 3.9*. Det er 0,8 pct.-point højere end kvartalet forinden. De seneste tre kvartaler har stigningen i reallønnen udgjort 4,0 pct. eller mere. For 2023 som helhed steg reallønnen med 0,8 pct., når DA's Konjunkturstatistik lægges til grund for lønudviklingen. Det kom efter et fald i reallønnen på 3,8 pct. i 2022. Væksten i reallønnen var stigende over de fire kvartaler i 2023, hvilket kan henføres til, at inflationen faldt gennem 2023, og at de nominelle lønstigningstakter er taget til. Reallønnen på DA-området er blevet gradvist genoprettet efter nedgangen i 2021 og 2022. I perioden 2005-2021 steg reallønnen med 1,1 pct. om året i gennemsnit. Reallønnen er i gennemsnit steget med 0,9 pct. om året siden 2005.

Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét 3,4 pct. i 2. kvartal 2024, mens stigningstakten i de statsansattes realløn var 4,9 pct. i samme periode, *jf. figur 3.10*. I 2022 og 2023 udgjorde den

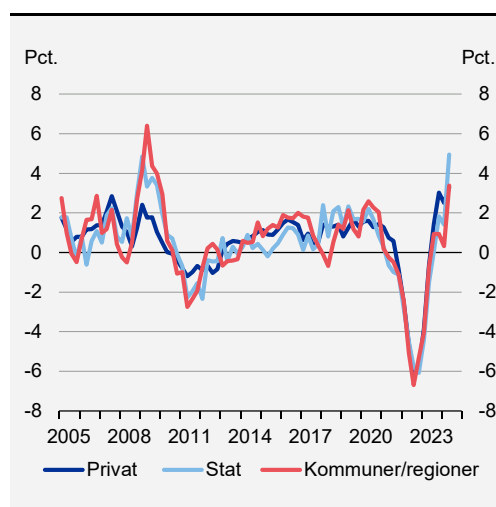
årlige ændring i reallønnen i gennemsnit hhv. -4,9 pct. og -0,7 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønsudviklingen var -4,8 pct. i 2022 og -1,0 pct. i 2023 på det statslige område. I den private sektor var udviklingen i reallønnen på -4,7 pct. i 2022 og 0,0 pct. i 2023 ifølge det implicitte indeks.

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.

Figur 3.9 Udviklingen i reallønnen baseret på DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks



Figur 3.10 Udviklingen i reallønnen baseret på DST's implicitte lønindeks og forbrugerprisindeks



Anm.: I figur 3.9 er reallønnen på DA-området beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg fra DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks forbrugerprisindeks. I figur 3.10 er reallønnen beregnet ud fra Danmarks Statistiks kvartalsvise implicitte lønindeks samt Danmarks Statistiks forbrugerprisindeks.

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

Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD steg den danske realløn inden for fremstillingsvirksomhed med 0,5 pct. i 2023, mens den faldt i det samlede udland med 0,7 pct., *jf. tabel 3.6*. Forskellen på omtrent 1,2 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsvækst kan især tilskrives en ca. 2,8 pct.-point højere inflation i udlandet ifølge de nationale forbrugerprisindeks, mens de nominelle lønstigninger for det samlede udland var ca. 1,5 pct.-point højere end i Danmark.

Tabel 3.6 Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

Pct. (å/å)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gns. 08-23
Udlandet	0,4	0,6	1,3	1,8	1,2	0,6	1,0	1,1	0,9	-0,4	-3,6	-0,7	0,4
Danmark	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,7	0,8	-4,8	0,5	0,5

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

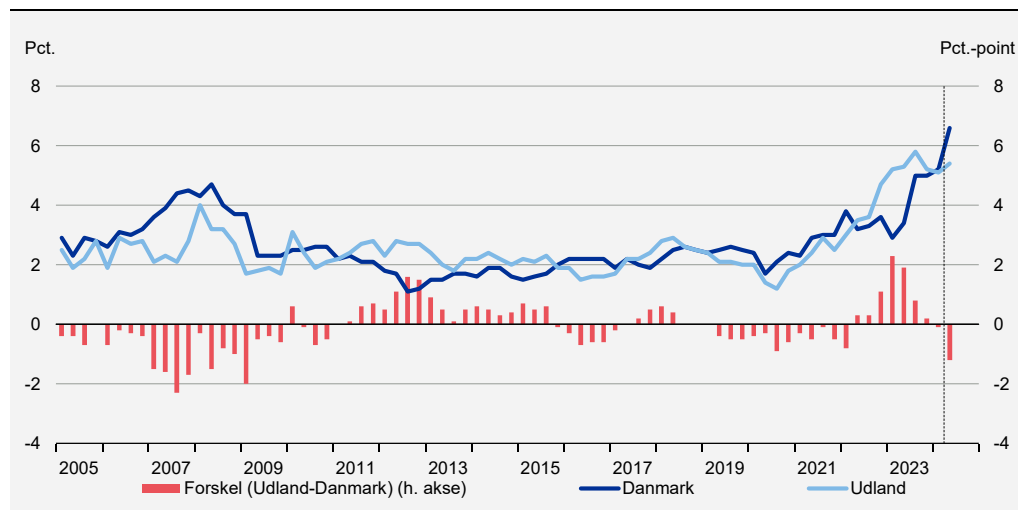
Kilde: OECD og egne beregninger.

4. Udvikling i løn og medarbejderomkostninger i Danmark og udlandet

I sammenligningen mellem Danmark og udlandet er det de samlede medarbejderomkostninger, der er det relevante grundlag. Det skyldes bl.a. forskel i strukturen af medarbejderomkostningerne mellem landene, hvor der fx er forskel i omfanget af arbejdskraftrelaterede bidrag, som betales af arbejdsgiverne til staten. Lønnen udgør en væsentlig andel af de samlede medarbejderomkostninger, men andelen varierer mellem lande.

Lønstigningstakten inden for fremstilling i udlandet udgjorde ifølge DA's Internationale Lønstatistik 5,4 pct. i 2. kvartal 2024. Det er 1,2 pct.-point lavere end i Danmark, hvor den var på 6,6 pct., *jf. figur 4.1*. I 2023 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 5,5 pct. i udlandet, hvilket er 1,4 pct.-point højere end i Danmark, hvor lønningerne steg med 4,1 pct.³

Figur 4.1 Lønudvikling inden for fremstillingsvirksomhed

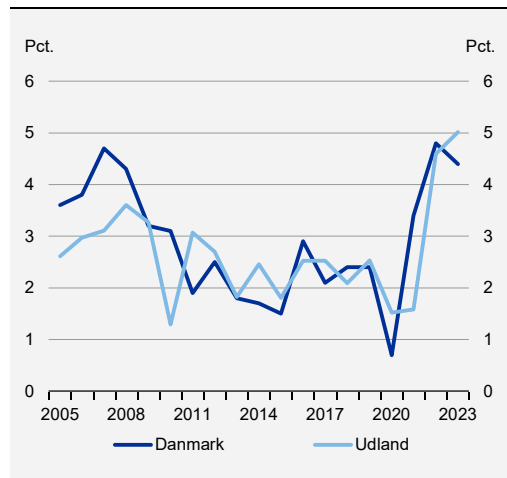


Anm.: Procentvis ændring i forhold til året før. Danske lønstigninger er opgjort efter international definition. Der er databrud mellem 1. kvartal 2024 og 2. kvartal 2024. Vægtene fra det effektive kronekursindeks fra 2014 er således anvendt for det sammenvæjede udland i DA's Internationale Lønstatistik frem til og med 1. kvartal 2024, mens det effektive kronekursindeks fra 2019 anvendes fra 2. kvartal 2024. Udlandet omfatter endvidere følgende lande frem til og med 1. kvartal 2024: Tyskland, Sverige, USA, Storbritannien, Frankrig, Nederlandene, Italien, Belgien, Japan, Norge, Polen, Spanien og Finland. Fra 2. kvartal 2024 omfatter udlandet yderligere Grækenland, Portugal, Ungarn, Østrig, Tjekkiet, Irland og Island.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

I 2023 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,4 pct. i Danmark, mens de steg med 5,0 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Medarbejderomkostningerne steg dermed mere i udlandet end i Danmark, *jf. figur 4.2*. I 2022 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 4,8 pct. i Danmark og 4,6 pct. i udlandet.

³ Fra og med 2. kvartal 2024 er vægtgrundlaget for den udenlandske lønstigningstakt i DA's internationale lønstatistik udvidet med syv nye lande. Der indgår derfor flere lande i den udenlandske lønstigningstakt for 2. kvartal 2024 end de foregående kvartaler samt for hele året 2023 og de foregående år. De 13 hidtidige lande dækker 71,8 pct. af Danmarks samhandel med udlandet, ifølge Nationalbankens vægte i det seneste effektive kronekursindeks for 2019. De 7 nye lande dækker yderligere 6,4 pct. af samhandlen, hvormed de 20 lande samlet dækker 78,2 pct. af Danmarks samhandel med udlandet. Derudover anvendes ved sammenvæjning fra 2. kvartal 2024 vægtene i Nationalbankens effektive kronekursindeks for 2019, hvor vægtene for 2014 anvendes fra 1. kvartal 2015 frem til 1. kvartal 2024.

Figur 4.2 De samlede medarbejderomkostninger i Danmark og udlandet, fremstillingsvirksomhed**Tabel 4.1** Skøn for stigning i medarbejderomkostninger i udlandet, hele økonomien

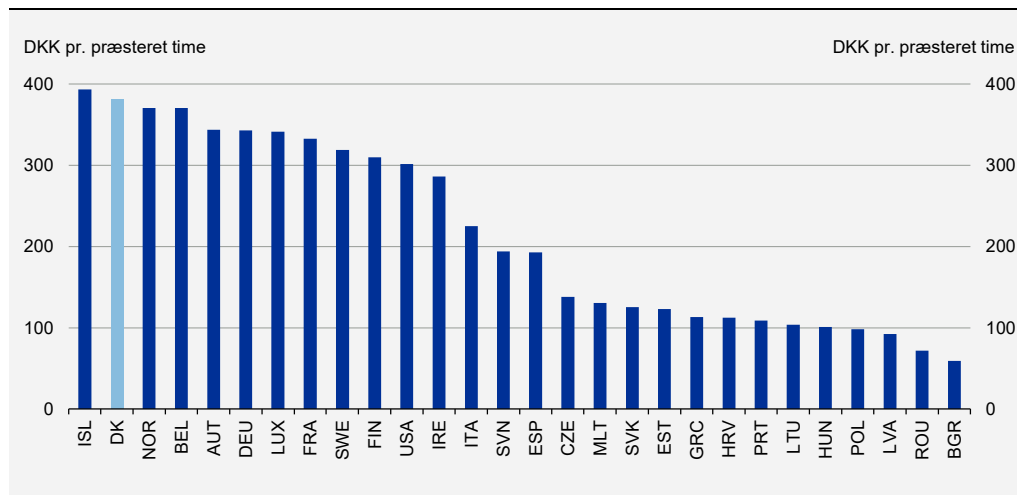
	2024	2025
Pct.-vis stigning ift. året før		
EU-Kommissionen	4,5	3,4
OECD	4,3	3,5

Anm.: I figur 4.2 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Udlandet omfatter følgende lande: Tyskland, Sverige, USA, Storbritannien (frem til 2019), Frankrig, Nederlandene, Italien, Belgien, Japan (frem til 2017), Norge, Polen, Spanien og Finland. Lønstigningstakterne er sammenvæjet med vægtene fra det effektive kronkursindeks. I tabel 4.1 anvendes EU-Kommissionens skøn for nominal compensation per employee in total economy. For OECD's skøn er der anvendt compensation rate in total economy. Lønstigningstakterne er tilsvarende sammenvæjet med vægtene fra det effektive kronkursindeks. Udlandet omfatter følgende lande: Tyskland, Sverige, USA, Storbritannien, Frankrig, Nederlandene, Italien, Belgien, Japan, Norge, Polen, Spanien, Finland, Schweiz, Østrig, Irland, Sydkorea, Tjekkiet, Ungarn, Canada, Portugal, Australien, Grækenland og Island. EU-kommissionens skøn for 2024 og 2025 omfatter ikke Sydkorea, Canada og Australien.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens forårsprognose, maj 2024, OECD Economic Outlook 115, maj 2024 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2024) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at stige 4,5 pct. i 2024 og 3,4 pct. i 2025, når lønstigningstakterne sammenvæjes med vægtene fra det effektive kronkursindeks. I OECD's Economic Outlook (maj 2024) er de tilsvarende skøn 4,3 pct. i 2024 samt 3,5 pct. i 2025, *jf. tabel 4.1*.

På tværs af lande er der forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var de næsthøjeste blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik i 2023, kun overgået af Island, *jf. figur 4.3*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet i de enkelte lande.

Figur 4.3 Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed i 2023

Anm.: Japan, Storbritannien og Nederlandene er ikke medtaget, da der ikke er tal for 2023. Medarbejderomkostningerne for EU-landene (bortset fra Danmark) baserer sig direkte på Eurostats Labour Cost Levels, mens de for USA baserer sig på Employer Costs for Employee Compensation.

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 korrigeret 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 lønkvote, som desuden indregner eventuelle ændringer af bytteforholdet.⁴

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedslønomkostningerne og lønkvoten 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 2023 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 lønkvoter og enhedslønomkostninger. Der har generelt været en stigende tendens i denne type af handel over en længere årrække. 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 dansk-ejede virksomhed, mens lønsummen, der afholdes i udlandet, ikke indgår i lønsummen i det danske nationalregnskab. Det trækker isoleret set lønkvoten og enhedslønomkostningerne i

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

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

Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet i industrien blev forværret med omkring 0,2 pct.-point i 2022 og forbedret med omkring 0,6 pct.-point i 2023, *jf. tabel 5.1*.

Lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, er blevet forringet med 0,2 pct.-point om året i gennemsnit i perioden 2005-2023.

Tabel 5.1 Forskel i medarbejderomkostninger pr. time

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gns. 05-23
Pct.-point																	
Forskel (Udland-Danmark)	-0,7	0,1	-1,8	1,2	0,2	0,0	0,8	0,3	-0,4	0,4	-0,3	0,1	0,8	-1,8	-0,2	0,6	-0,2

Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på DA's Internationale Lønstatistik for industrien. Opgørelsen af udland omfatter ikke Japan fra 2018 og Storbritannien fra 2020.

Kilde: DA's International Lønstatistik og egne beregninger.

Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korregeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabsdata steget i 2023. Lønkonkurrenceevnen er dermed forbedret hvert år siden 2016, bortset fra i 2020, *jf. figur 5.1*. Enhedslønomkostningerne er faldet i Danmark i 2023,⁵ mens de er steget i udlandet, hvilket isoleret set har forbedret de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. Den effektive kronekurs steg i mindre omfang hvilket isoleret trækker i den modsatte retning.

Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger er i disse år i høj grad påvirket af forskydninger på tværs af brancher inden for den danske industri og skal særligt ses i sammenhæng med udviklingen inden for medicinalindustrien. I 2022 og 2023 var der en meget høj vækst i den danske medicinalindustri, hvor BVT voksede med hhv. 37 pct. og 28 pct. Dermed bidrog medicinalindustrien med 11 pct.-point af den samlede reale BVT-vækst i industrien på 9 pct. i 2022, mens de øvrige brancher under ét bidrog negativt til væksten. I 2023 bidrog medicinalindustrien med 10 pct.-point af den samlede reale BVT-vækst på 11 pct. Samtidig er de samlede præsterede timer i medicinalindustrien steget fra at udgøre 5 pct. af de samlede præsterede timer i industrien i 2005 til at udgøre 11 pct. i 2023. Da enhedslønomkostningerne er lavere i medicinalindustrien end i industrien som helhed har denne brancheforskydning bidraget væsentligt til faldet i industriens enhedslønomkostninger. Set over hele perioden fra 2005 til 2023 er enhedslønomkostningerne i den danske industri således faldet med 20 pct., mens de er steget 6 pct., når der ses bort fra medicinalindustrien.

Udviklingen i den danske medicinalindustri bidrager dermed isoleret set til en forbedring af de relative enhedslønomkostninger. Det er ikke opgjort, i hvilket omfang forskydninger mellem brancher inden for industrien i andre lande påvirker udviklingen i enhedslønomkostningerne i

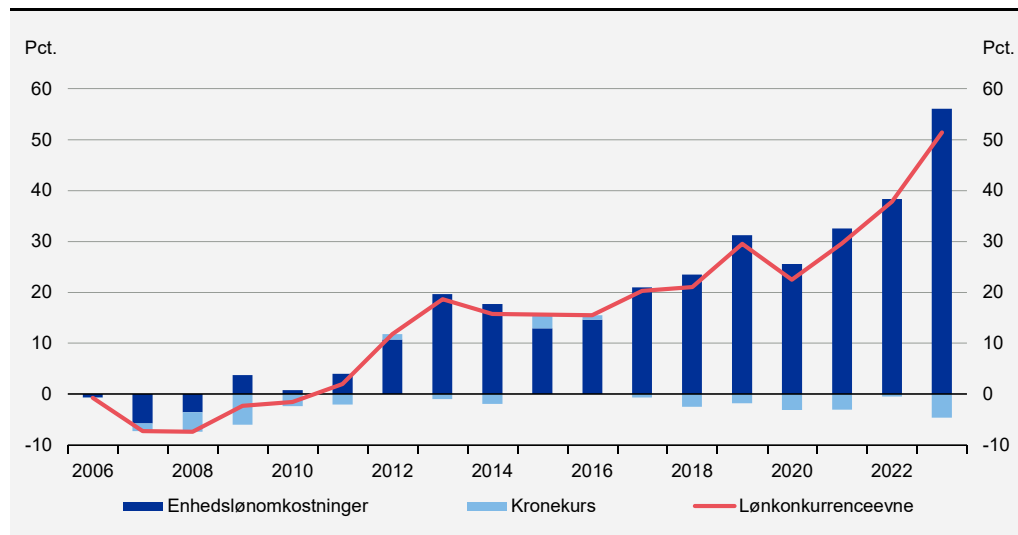
⁵ Danmarks Statistik offentliggjorde den 28. juni 2024 en hovedrevision af nationalregnskabet. Dermed er nationalregnskabet ikke kun genberegnet for de foreløbige år (aktuelt 2021 og frem) samt for det nyeste endelige år (2020), men også for alle forudgående år tilbage til 1966. Også i nogle af de øvrige lande, som indgår i opgørelsen af lønkonkurrenceevnen, er der gennemført en hovedrevision. Med den danske hovedrevision er enhedslønomkostningerne i den danske industri set over perioden fra 2005 til 2023 faldet ca. 6 pct.-point mindre end opgjort før hovedrevisionen, hvilket isoleret set betyder, at lønkonkurrenceevnen opgjort ved de relative enhedslønomkostninger korregeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forbedret mindre end tidligere opgjort.

udlandet, herunder hvordan enkelte brancher eller store virksomheder inden for industrien i andre lande påvirker udviklingen. Den samlede påvirkning heraf på lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønoms-kostninger, er dermed ikke opgjort.

Lønkonkurrenceevnen blev forværret fra 2005 til 2008 med ca. 7 pct.-point, mens den fra 2008 til 2013 blev forbedret med ca. 26 pct.-point. Fra 2013 til 2014 blev lønkonkurrenceevnen forværret med ca. 3 pct.-point og var omtrent uændret frem til 2016. Fra 2016 til 2023 er den forbedret med ca. 36 pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønoms-kostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med ca. 51 pct. i 2023 i forhold til 2005.

Figur 5.1 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 kronekurs. 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.

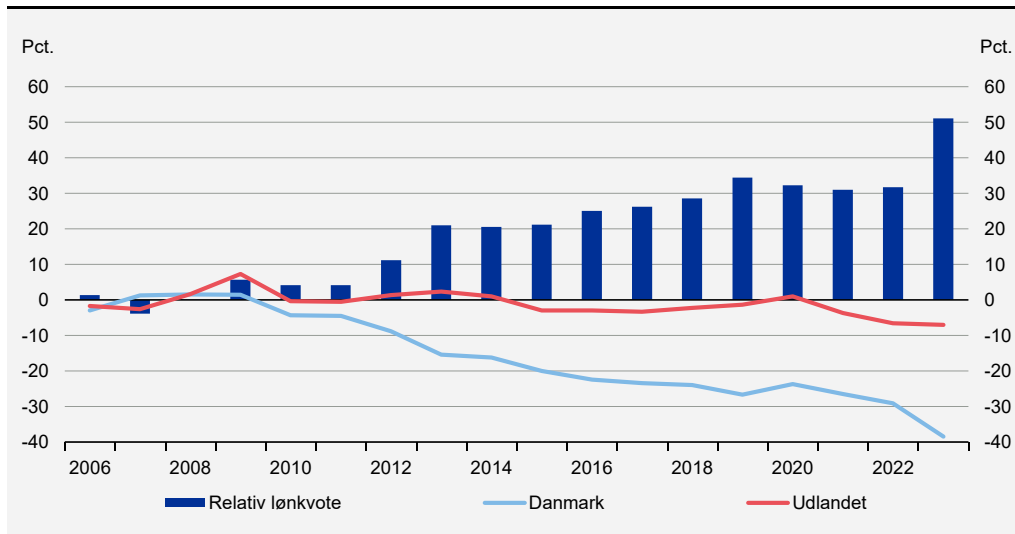
Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den relative lønvote

Udviklingen i de relative medarbejderoms-kostninger og de relative enhedslønoms-kostninger skal desuden ses i lyset af en samlet forbedring af bytteforholdet siden 2005, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. De foreløbige tal for 2023 viser en væsentlig forbedring af lønkonkurrenceevnen opgjort ved den relative lønvote. Med dette mål er lønkonkurrenceevnen samlet set styrket med ca. 51 pct. fra 2005 til 2023, jf. figur 5.2, ligesom ved opgørelsen efter enhedslønoms-kostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs.⁶

⁶ Med hovedrevision af nationalregnskabet er lønvoten i den danske industri set over perioden fra 2005 til 2023 faldet ca. 10 pct.-point mere end opgjort før hovedrevisionen, hvilket isoleret set betyder, at lønkonkurrenceevnen opgjort ved den relative lønvote, er forbedret mere end tidligere opgjort.

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



Anm.: Den relative lønkvote opgøres som forholdet mellem nominal lønsum og nominal værditilvækst (BVT). 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.

Der er tegn på, at det især er udviklingen i nogle få store virksomheder, som står for en betydelig del af den samlede beskæftigelse inden for fremstilling, der ligger bag de seneste års faldende tendens i den indenlandske lønkvote, *jf. Økonomisk Redegørelse, august 2022*. Analysen omhandler Danmark, og det er i analysen ikke afdækket, i hvilket omfang det er tilfældet i de øvrige lande.

Udviklingen i den relative lønkvote er ligesom udviklingen i de relative enhedslønomsomkostninger påvirket af forskydninger mellem brancher i den danske industri, herunder især den høje vækst i medicinalindustrien. Set over hele perioden siden 2005 er lønkvoten i den danske industri faldet ca. 38 pct. i 2023 i forhold til 2005, mens den er faldet ca. 23 pct., når der ses bort fra medicinalindustrien. Det er ikke opgjort, i hvilket omfang forskydninger mellem brancher inden for industrien i andre lande påvirker udviklingen i lønkvoten i udlandet, herunder hvordan enkelte brancher eller store virksomheder inden for industrien i andre lande påvirker udviklingen. Den samlede påvirkning heraf på lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i den relative lønkvote, er dermed ikke opgjort.

6. Prisudviklingen i Danmark

Inflationen er faldet betydeligt fra toppen på 10,1 pct. i oktober 2022 og har været tæt på eller under 2 pct. siden august 2023, *jf. figur 6.1*. Inflationen er dermed ved at være normaliseret, om end prisstigningerne på tjenester stadig er lidt forhøjede i forhold til perioden før 2021, hvor inflationen begyndte at tage fart.

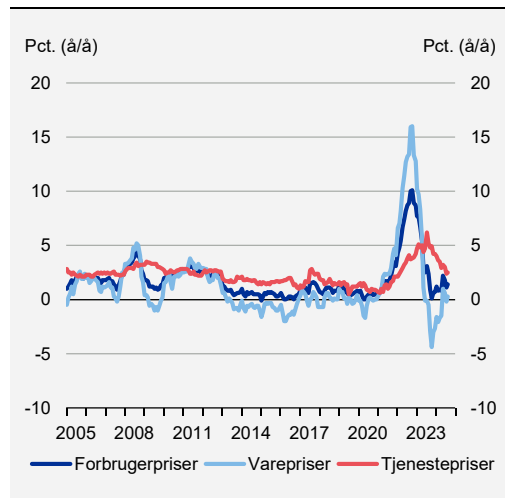
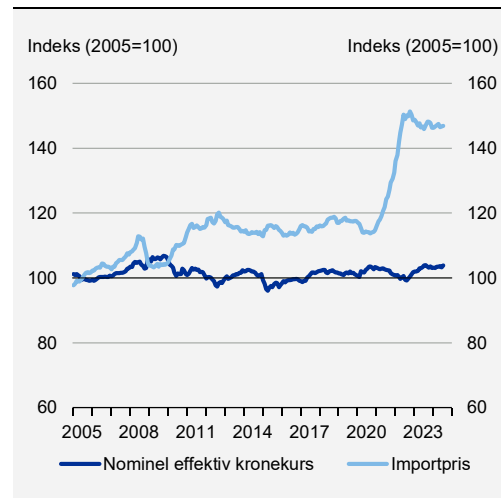
Prisen på tjenesteydelser steg ikke i samme tempo som priserne på varer i 2022, men fortsatte med at tiltage i en længere periode. Prisstigningstakten toppede i juli 2023. Stigningen i tjenestepriserne afspejler blandt andet forskydninger i efterspørgslen efter coronapandemien samt stigende fødevarepriser, der også har påvirket prisudviklingen inden for hoteller og restauranter. Priser på tjenesteydelser følger i en vis grad lønudviklingen, *jf. fx Økonomisk Redegørelse, maj 2023*. Årsstigningen på tjenester er fortsat aftagende og nærmer sig stigningstakten i årene før 2021.

Energipriserne har fået mindre betydning for den samlede udvikling i forbrugerpriserne. Den direkte virkning af elektricitet, gas og brændstof på forbrugerpriserne trak igennem 2023 og ind i 2024 inflationen ned, men det negative bidrag er blevet mindre, og siden maj har der været et lille positivt bidrag fra energi til den samlede udvikling i forbrugerpriserne.

Efter at priserne på varer i det meste af 2023 og i starten af 2024 faldt på årsniveau, har årsstigningen de seneste måneder været omkring nul og på linje med vareprisudviklingen i årene før 2021.

Den aftagende prisudvikling på tjenesteydelser kommer til udtryk i kerneinflation, der måler forbrugerprisinflationen renset for energi og ikke-forarbejdede fødevarer. Kerneinflationen er således aftaget fra 6,7 pct. i februar 2023 til at ligge under 2 pct. siden februar i år.

Den nominelle effektive kronekurs har været på et omtrent uændret niveau siden starten af 2023, *jf. figur 6.2*. Det uændrede niveau afspejler blandt andet en omtrent uændret dollarkurs i denne periode. Også kurserne på den svenske krone og norske krone har det seneste år været omtrent uændret efter en periode med faldende tendens. Over tid har der været en vis sammenhæng mellem udviklingen i importpriser og valutakurser, om end sammenhængen særligt de senere år ikke har været meget tydelig. Importpriserne har dog også ligget på et omtrent uændret niveau det seneste år.

Figur 6.1 Forbrugerpriser, vare- og tjenesteinflation**Figur 6.2** Importpriser og kronekurs

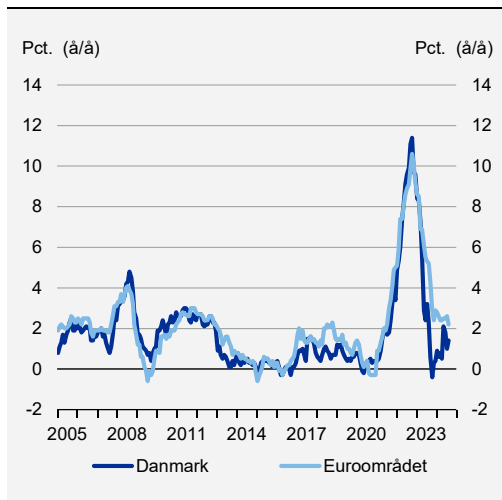
Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

I *Økonomisk Redegørelse, august 2024* skønnes inflationen at ligge omkring 2 pct. på årnsniveau i 2024 og 2025. Det er forventningen, at inflationen vil stige fra 1,4 pct. i august og midlertidigt komme til at ligge mellem 2 og 3 pct. i sidste del af 2024, da blandt andet faldene i fødevarerpriser sidste efterår ikke længere vil påvirke den opgjorte inflation. Samtidig vil prisudviklingen på tjenesteydelser, der blandt andet er bestemt af lønudviklingen, være med til at holde inflationen oppe især i 2024. På årnsniveau ventes forbrugerpriserne at vokse med 1,8 pct. i 2024 og 2,0 pct. 2025.

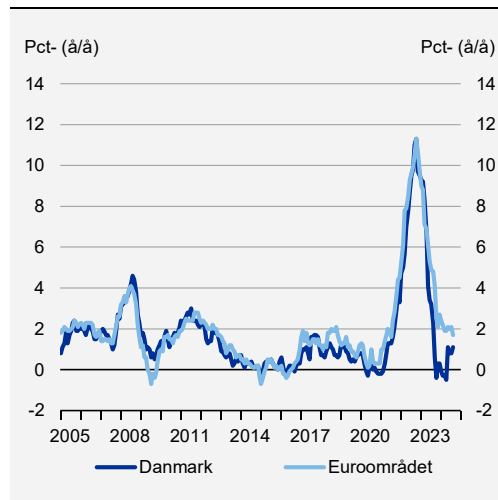
7. Prisudviklingen i euroområdet

Inflationen er faldet betydeligt i både euroområdet og Danmark, siden den toppede i oktober 2022. Det seneste år har inflationen – målt ved årstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP – ligget omkring 2½ pct. i euroområdet, mens den i Danmark har været under 1 pct. i de fleste måneder i den samme periode, *jf. figur 7.1*. Inflationen holdes især oppe af prisudviklingen på tjenesteydelser.

Figur 7.1 Forbrugerprisinflation



Figur 7.2 Forbrugerprisinflation med fastholdte skatter og afgifter



Anm.: I forbrugerprisindekset med fastholdte skatter og afgifter (HICP-CT) fastholdes vare- og tjenestetilknyttede skatter og afgifter som fx moms.

Kilde: Eurostat og egne beregninger.

Der er normalt en parallel udvikling mellem inflationen i Danmark og euroområdet. Det har i høj grad også været tilfældet i perioden med først kraftigt tiltagende inflation og efterfølgende betydeligt aftagende inflation. Inflationen steg dog lidt mere i Danmark frem til oktober 2022 og er også efterfølgende faldet mere. Det skal blandt andet ses i sammenhæng med et hurtigere gennemslag af energiprisændringer.

Forskelle i inflationsudviklingen kan endvidere blandt andet tilskrives afgiftsændringer. Eksempelvis trak den midlertidige lempelse af elafgiften i Danmark rent mekanisk inflationen ned med omkring 1 pct.-point i første halvår af 2023, hvor lempelsen var i kraft, mens den modsat trak inflationen op med omkring 1 pct.-point i samme periode året efter. Forbrugerprisinflationen med fastholdte skatter og afgifter viser imidlertid også et større fald i inflationen i Danmark end i euroområdet siden toppen i oktober 2022, jf. figur 7.2.

I EU-Kommissionens forårsprognose fra maj 2024 skønnes en inflationstakt for euroområdet på henholdsvis 2,5 pct. og 2,1 pct. i 2024 og 2025, mens den danske inflation er skønnet til henholdsvis 2,0 pct. og 1,9 pct. i 2024 og 2025.