

Statistikudvalget

Statusrapport, 3. kvartal 2025

1. Sammenfatning af statusrapporten, 3. kvartal 2025

Lønudviklingen i den private sektor er taget til de seneste år. Det skal især ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerprisinflation gennem særligt 2022. Stigningen i forbrugerpriserne medførte en nedgang i reallønnen, da lønningerne ikke steg i samme omfang som forbrugerpriserne. Siden 2023 er reallønnen gradvist blevet genoprettet, hvilket blandt andet afspejler resultaterne af overenskomstforhandlinger for den private sektor i foråret 2023 (OK23), og at inflationen er aftaget igen og de seneste omkring to år har ligget tæt på eller under 2 pct. Lønudviklingen er aftaget siden 2024 fra et meget højt niveau, og lønstigningstakterne ligger i 2. kvartal 2025 fortsat på et relativt højt niveau set i forhold til perioden siden finanskrisen. I foråret 2025 er indgået fornyede overenskomstaftaler (OK25), og lønudviklingen i 2. kvartal 2025 indeholder de første udmøntninger herfra.

Timefortjenesten for DA-området

I 2. kvartal 2025 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 3,4 pct. i forhold til 2. kvartal 2024 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 4,2 pct. i 2. kvartal 2025 målt på årsbasis. Det er 0,9 pct.-point højere end i Danmark, hvor den var på 3,3 pct. I 2024 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 5,3 pct. i Danmark og med 5,1 pct. i udlandet. Samme år steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,4 pct. i Danmark og 4,5 pct. i udlandet ifølge DA's Internationale Lønstatistik. I 2023 var stigningstakten også 4,4 pct. i Danmark, mens den var 5,5 pct. i udlandet. På tværs af lande er der forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var de næsthøjeste (efter Island) blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik i 2024. 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. 83 pct. fra 2005 til 2024. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som indregner ændringer i bytteforholdet, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret gennem en årrække med ca. 73 pct.-point fra 2005 til 2024.

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 de relative enhedslønomkostninger og den relative lønkvote dækker over betydelige forskelle på tværs af brancher i den danske industri og forskydninger mellem disse, 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 og i 2024 og 2025 også midlerne fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023). Den årlige lønstigningstakt i staten var ifølge Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks på 1,9 pct. i 2. kvartal 2025, mens lønstigningstakterne i kommuner og regioner var på henholdsvis 5,0 pct. og 6,6 pct.

Realløn

Stigningen i reallønnen på DA-området udgjorde 1,7 pct. i 2. kvartal 2025 målt på årsbasis. For 2024 som helhed steg reallønnen med 3,8 pct., mens den i 2023 steg med 0,8 pct. Det kom efter et fald i reallønnen på 3,8 pct. i 2022. Reallønnen på DA-området er i løbet af 2023 og 2024 gradvist blevet genoprettet efter nedgangen i 2022, og i 2025 er reallønnen steget yderligere. De statsansattes realløn steg 0,2 pct. i 2. kvartal 2025, mens den for ansatte i kommuner steg 3,3 pct. og for ansatte i regioner 4,9 pct. ifølge det standardberegnete lønindeks. I 2022 som helhed faldt reallønnen med 4,8 pct. i staten, mens den faldt med henholdsvis 5,0 pct. i kommuner og 4,6 pct. i regioner ifølge det implicitte lønindeks. I 2023 faldt reallønnen med 1,0 pct. i staten, 0,7 pct. i kommuner og 0,9 pct. i regioner. For 2024 som helhed steg reallønnen i gennemsnit 3,2 pct. i kommuner, 2,6 pct. i regioner og 4,0 pct. på det statslige område.¹

Inflation

Inflationen har holdt sig i ro, og i de seneste 12 måneder har inflationen i gennemsnit været 1,7 pct. Den lave og stabile inflation afspejler både prisudviklingen på varer og tjenester, som overordnet set er på linje med prisudviklingen før perioden med høj inflation. Den overordnede prisudvikling dækker imidlertid over forskelle i prisudviklingen på undergrupper. Inflationen er også faldet betydeligt i euroområdet og har ligget omkring 2 pct. siden maj i år – målt ved årstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP.

¹ Baseret på det implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024.

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 organiseret 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 2025) og StrukturStatistik (2024).
- Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2025).
- Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2025).
- Danmarks Statistiks kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2025).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2025).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2025).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2025).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (august 2025).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2025 hhv. juli 2025).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2024).

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 26. september 2025

3. Lønudviklingen i Danmark

Lønstigningen i den private sektor er på tværs af lønstatistikker aftaget siden 2024 fra det højeste niveau de seneste 25 år, og lønstigningstakterne ligger fortsat på et relativt højt niveau set i forhold til perioden efter finanskrisen. Det følger efter en periode fra 2021, hvor lønstigningstakten tiltog, særligt i løbet af 2023 og begyndelsen af 2024, hvilket skal ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerprisinflasjon i særligt 2022 og starten af 2023, som blandt andet har afspejlet sig i overenskomstaftalerne på det private område i 2023 (OK23). I foråret 2025 er indgået fornyede overenskomstaftaler på det privat område (OK25) på bagkant af, at reallønnen i løbet af 2023 og 2024 gradvist er blevet genoprettet efter perioden med høj inflation.

DA's KonjunkturStatistik

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 3,4 pct. i 2. kvartal 2025, hvilket er et fald på 1,0 pct.-point sammenlignet med kvartalet før, *jf. tabel 3.1*. I forhold til 2. kvartal 2024 er det et fald på 3,0 pct.-point. Lønstigningstakten er aftaget siden 2. kvartal 2024, hvilket især skal ses i sammenhæng med de indgåede overenskomstaftaler i foråret 2025 på DA/FH-området (OK25), *jf. senere*, samt i foråret 2023 (OK23). Årststigningstakten i 2. kvartal 2025 indeholder de første udmøntninger fra OK25, herunder en forhøjelse af arbejdsgivers pensionsbidrag på 1 pct.-point., omvendt er der ikke længere et bidrag til årsstigningstakten fra forøgelsen af fritvalgsbidraget med 2 pct.-point fra marts 2024.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* 3,6 pct. i 2. kvartal 2025, hvilket er 1,3 pct.-point lavere end i 1. kvartal 2025. For *funktionærer* var stigningstakten 3,2 pct. i 2. kvartal 2025, hvilket er 0,6 pct.-point lavere end i 1. kvartal.

Den årlige lønstigningstakt (inkl. genetillæg) var omtrent ens inden for de tre hovedbrancher i 2. kvartal 2025. Lønstigningstakten var højest inden for *bygge og anlæg* med 3,5 pct., mens lønningerne voksede med 3,4 pct. inden for *service* og med 3,3 pct. inden for *fremstilling* i 2. kvartal 2025.

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

	2023				2024				2025	
Pct.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
DA i alt	3,1	3,4	4,9	4,9	5,0	6,4	4,8	4,6	4,4	3,4
- Arbejdere	3,0	3,7	5,4	5,6	5,8	7,4	5,4	5,2	4,9	3,6
- Funktionærer	3,3	3,1	4,3	4,1	4,3	5,3	4,1	4,1	3,8	3,2
- Fremstilling	2,9	3,4	5,0	5,0	5,2	6,6	4,8	4,6	4,4	3,3
- Bygge og anlæg	3,8	3,6	5,4	5,6	5,7	7,1	5,1	4,5	4,3	3,5
- Service	3,1	3,4	4,7	4,6	4,8	6,1	4,7	4,6	4,4	3,4

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Det overenskomstmæssige referenceforløb

I foråret 2025 blev der indgået centrale overenskomster på det private område (OK25), gældende fra 1. marts 2025 til og med 29. februar 2028. De fornyede overenskomster omfatter blandt andet satsstigninger, forhøjelse af arbejdsgivers pensionsbidrag samt forhøjelse af fritvalgsbidraget, *jf. boks 3.1*. Resultaterne fra de nye overenskomster vil indgå i lønudviklingen i perioden fra 2. kvartal 2025 til og med 1. kvartal 2028.

Boks 3.1 Fornyede overenskomster på det private område – OK25

I foråret 2025 er der indgået nye centrale overenskomster på DA/FH-området (OK25). De fornyede overenskomster gælder i en tre-årig periode fra og med 1. marts 2025 til og med 29. februar 2028. Overenskomsterne omfatter direkte ca. 625.000 fuldtidsbeskæftigede, og påvirker også lønudviklingen i den øvrige private sektor samt i den offentlige sektor (via reguleringsordningen).

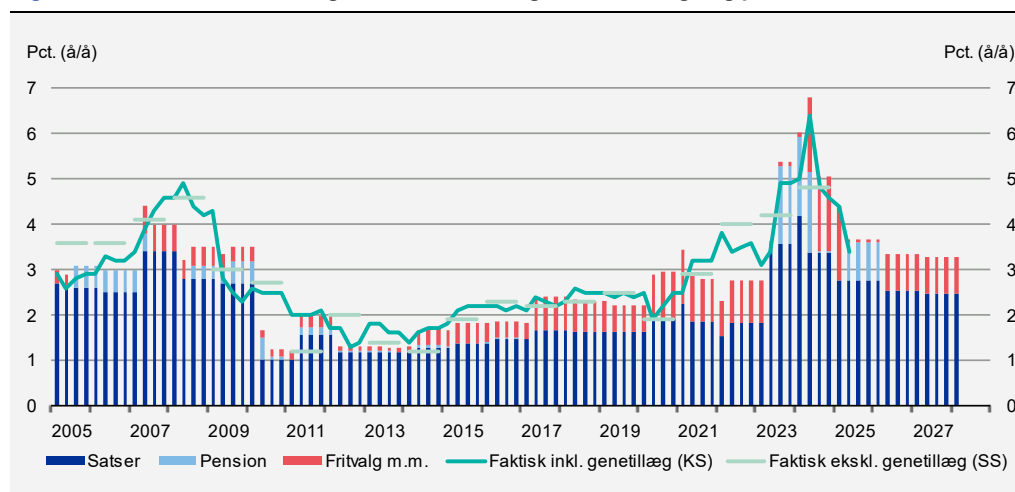
Hovedelementer i de fornyede overenskomster på **minimallønsområdet** er:

- Mindstebetalingssatsen forhøjes med i alt 10,75 kr. over den tre-årige periode. Det svarer til en forhøjelse på fx 7,9 pct. på industriens område. Satsen stiger med 3,75 kr. i 2025 og yderligere med 3,50 kr. i 2026 og 2027. Tillæg for overarbejde stiger med 3,0 pct. i hvert af årene, mens øvrige genebetalinger stiger med 3,5 pct. i hvert af årene. Betalingssatserne til elever og lærlinge stiger med 4,0 pct. i 2025, 3,5 pct. i 2026 og 3,5 pct. i 2027. I 2025 sker regulering af løn, tillæg mv. pr. 1. maj og i 2026 og 2027 pr. 1. marts.
- Arbejdsgivers pensionsbidrag forhøjes fra 1. maj 2025 med 1 pct.-point til 11 pct., så det samlede pensionsbidrag stiger fra 12 pct. til 13 pct.
- Fritvalgsbidraget stiger med i alt 2 pct.-point til i alt 11 pct. af den ferieberettigede løn, heraf 1 pct.-point pr. 1. marts 2026 og yderligere 1 pct.-point pr. 1. marts 2027. Lønmodtagerne kan, inden for nogle aftalte rammer, anvende fritvalgsbidraget til enten betaling ved fravær (fx er der med OK25 givet ret til at afholde barns tredje sygedag samt to årlige børnebørns omsorgsdage betalt via fritvalgsbidraget), højere pensionsindbetalinger eller højere løn.
- Barsel med fuld løn forlænges med to uger, som kan fordeles frit mellem forældrene. For at tage højde for forskellige familieformer udvides barslen endvidere til at omfatte nærtstående samt sociale forældre.
- Perioden med løn under sygdom forlænges med tre uger i nogle overenskomster.

På **normallønsområdet** er der aftalt en forhøjelse af normaltimelønnen med 5,00 kr. pr. 1. marts 2025, 4,75 kr. pr. 1. marts 2026 og 4,50 kr. pr. 1. marts 2027. Herudover indeholder overenskomsterne på området omtrent de samme elementer som på minimallønsområdet, herunder forhøjelserne af arbejdsgivers pensionsbidrag og fritvalgsbidraget, udvidede rettigheder til at anvende fritvalgsbidraget ved betalt fravær, forlænget barsel med fuld løn og forlænget periode med løn under sygdom.

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 fritvalg m.m. Referenceforløbet i indeværende overenskomstperiode (OK25) ligger lavere end i den foregående overenskomstperiode (OK23), men over niveauet i overenskomstperioderne fra 2010 frem til OK23, *jf. figur 3.1*.

På hovedparten af overenskomstområderne fastsættes alene mindstebetalings- og minimallønsatser centralt, mens de faktiske lønreguleringer forhandles lokalt og påvirkes af blandt andet konjunktursituationen og muligheden for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Disse forhold vil være væsentlige kilder til afvigelser mellem den faktiske lønstigningstakt og det beregningstekniske referenceforløb for den private sektor. Hertil kommer de forskellige lønsystemers funktionsmåder. Referenceforløbet kan derfor alene fungere som et pejlemærke for den faktiske lønudvikling. Lønudviklingen på DA-området har været under det overenskomstmæssige referenceforløb de seneste to års tid.

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.

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik er stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg for voksne lønmodtagere opgjort til 4,8 pct. i 2024. Det er 0,6 pct.-point højere end i 2023, jf. tabel 3.2.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pct.																
DA i alt	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	4,8
Arbejdere	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	4,8
Funktionærer	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	4,3
Fremstilling	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	4,8
Bygge og anlæg	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	5,0
Service	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	4,8
Medarbejderomkostninger	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	4,5

Kilde: DA's StrukturStatistik.

For *arbejdere* tiltog lønstigningstakten 1,0 pct.-point til 4,8 pct. i 2024, og for *funktionærer* tiltog den med 0,3 pct.-point til 4,3 pct.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *bygge og anlæg* med en fremgang på 5,0 pct. i 2024. I begge hovedbrancher *fremstilling* og *service* var lønudviklingen på 4,8 pct.

I 2024 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken 0,5 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, jf. tabel 3.3. Den væsentligste årsag til afvigelsen i 2024 er, at der med OK23 blev aftalt en forøgelse af arbejdsgivers pensionsbidrag pr. juni 2023, kombineret med at lønudviklingen beregnes på forskellige måder i de to statistikker.²

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 StrukturStatistikens stigningstakter, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2024 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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gns. 2005-2024
Pct.															
Konjunktur-Statistik	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	5,3	2,9
Struktur-Statistik	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	4,8	2,8

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 2005-2024 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. Udviklingen i de samlede medarbejderomkostninger i 2024 var 4,5 pct., hvilket er 0,3 pct.-point mindre end udviklingen i den gennemsnitlige timefortjeneste.

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time faldt 8,6 pct. fra 2023 til 2024, når ændringen opgøres på samme vis som stigningstakterne i StrukturStatistikken.

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

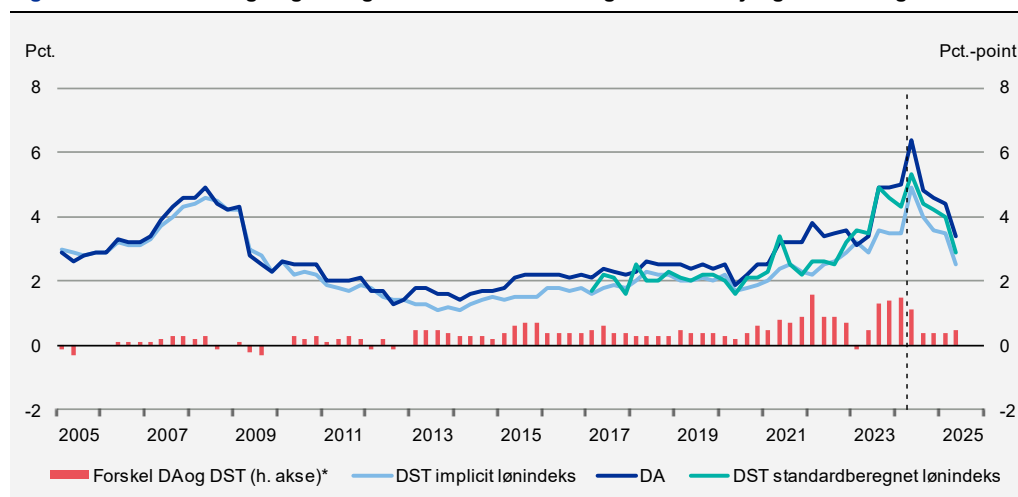
² Med OK23 blev fx aftalt en omfordeling på 2 pct.-point fra lønmodtagers til arbejdsgivers pensionsbidrag med virkning fra den 1. juni 2023. Det løfter den gennemsnitlige timefortjeneste for året 2023 mere i StrukturStatistikken end i KonjunkturStatistikken, idet det i StrukturStatistikken har en effekt i 7/12 af året, mens det i KonjunkturStatistikken har en effekt i 6/12 af året (da målepunktet for beregningen af stigningstakten i KonjunkturStatistik er den midterste måned i et kvartal og dermed har omfordelingen effekt fra 3. kvartal 2023 i KonjunkturStatistikken).

standardberegnete lønindeks.³ Danmarks Statistik har besluttet at lukke det implicitte lønindeks, og sidste offentliggørelse vil være for 4. kvartal 2025.

Det implicitte lønindeks var indtil 2024 grundlag for reguleringsordningen i de offentlige overenskomster, men som en del af OK24 på det offentlige område blev det aftalt at ændre reguleringerne 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 fra 2. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 i kommuner og regioner og på årstigningstakter i 3. kvartal 2024 i staten.

Opgørelser for de private lønstigninger fra DA's KonjunkturStatistik og DST's standardberegnete lønindeks har overordnet set fulgt hinanden. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er højere ifølge DA's KonjunkturStatistik. Sammenlignes DA's KonjunkturStatistik og DST's standardberegnete lønindeks over hele perioden 1. kvartal 2017 til og med 2. kvartal 2025, er stigningstakterne gennemsnitligt 0,4 pct.-point højere ifølge DA's KonjunkturStatistik. I 2. kvartal 2025 var forskellen 0,5 pct.-point, *jf. figur 3.2*.

Figur 3.2 Private lønstigninger ifølge Danmarks Statistik og Dansk Arbejdsgiverforening



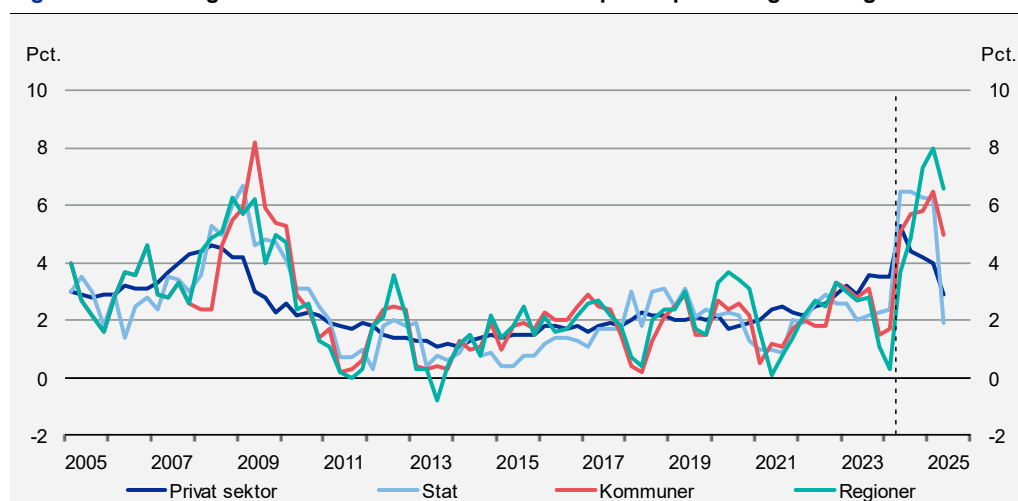
Anm.: Lønstigningstakten ifølge DA i figur 3.2 er inkl. genetillæg.

*) Den lodrette, stiplede linje markerer et databrud, da forskel i lønstigningstakt mellem DA og DST frem til og med 1. kvartal 2024 er vist som forskellen mellem DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks implicitte lønindeks og fra 2. kvartal 2024 forskellen mellem DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistik.

Den offentlige lønudvikling har været præget af relativt store udsving, *jf. figur 3.3*. Det afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne og i 2024 og 2025 også midlerne fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023).

³ Det standardberegnete lønindeks tager i højere grad end det implicitte indeks højde for ændringer i arbejdsmarkedets sammensætning ved at inddrage 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.

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

Anm.: Den lodrette, stiplede linje markerer et databrud, da der i figuren er vist udviklingen i det implicitte lønindeks frem til og med 1. kvartal 2024 og udviklingen i det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 og frem.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ifølge Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks var den årlige lønstigningstakt i den private sektor 2,9 pct. i 2. kvartal 2025, *jf. tabel 3.4*.

Tabel 3.4 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegnete lønindeks

	2023				2024				2025	
Pct.	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.
Privat sektor	3,6	3,5	4,9	4,6	4,3	5,3	4,4	4,2	4,0	2,9
Staten	2,7	2,2	2,4	2,2	2,3	6,5	6,5	6,3	6,2	1,9
Kommuner	3,2	2,9	2,9	1,6	1,7	5,1	5,7	5,8	6,5	5,0
Regioner	2,4	2,4	2,5	0,8	-0,1	3,7	4,9	7,3	8,0	6,6

Kilde: Danmarks Statistik.

I den offentlige sektor var lønstigningstakten på 1,9 pct. i staten og henholdsvis 5,0 pct. og 6,6 pct. i kommuner og regioner i 2. kvartal 2025.

Lønindeks og den overenskomstmæssige lønudvikling i den offentlige sektor

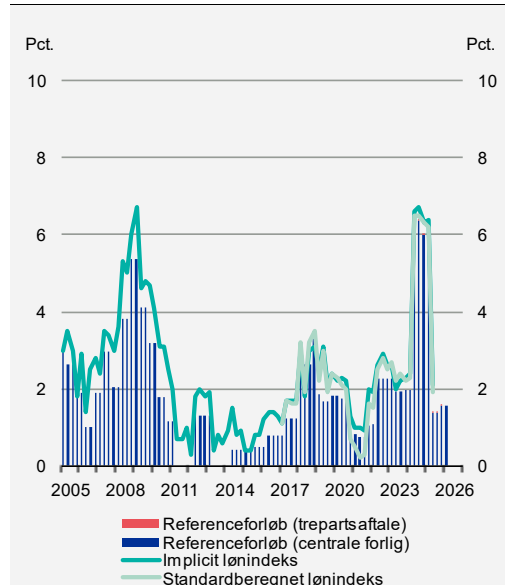
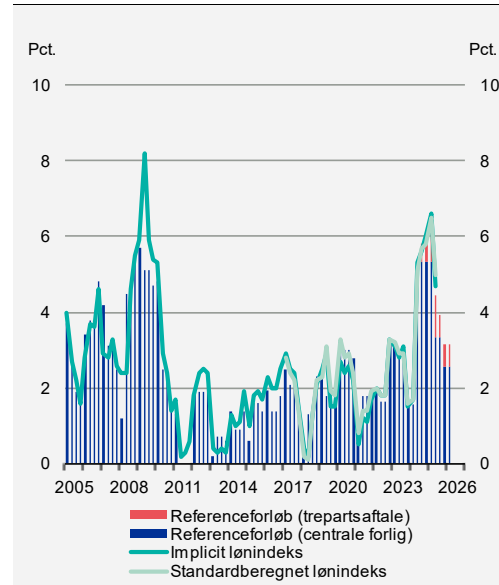
Der blev i foråret 2024 indgået to-årige overenskomster (OK24) på det offentlige område, der dækker perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026. I overenskomstaftalerne er der aftalt en samlet økonomisk ramme i overenskomstperioden på 8,8 pct. af lønnen for de kommunale, regionale og statslige ansatte. Desuden er det aftalte lønløft i medfør af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) for en række offentligt ansatte udmøntet. En del af midlerne udmøntes først som en del af OK26-forligene i kommunerne og regionerne. Reguleringsordningen er aftalt videreført.⁴

⁴ Det er aftalt at holde virkningen af lønløftet i medfør af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* (december 2023) uden for reguleringsordningen. Det er endvidere aftalt at basere reguleringsordningen på det standardberegnete lønindeks i 2025, *jf. tidligere*.

Som nævnt var den årlige lønstigningstakt i *staten* 1,9 pct. i 2. kvartal 2025 ifølge det standardberegnete lønindeks, jf. figur 3.4. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt i det standardberegnete lønindeks og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)⁵ var på omkring 0,5 pct.-point i 2. kvartal 2025. Reststigningen i den aktuelle overenskomstperiode har indtil nu været gennemsnitligt ca. 0,2 pct.-point efter det standardberegnete lønindeks. Reststigningen på det statslige område set over hele OK21-overenskomstperioden var gennemsnitligt 0,4 pct.-point ifølge det implicitte lønindeks, som reguleringsordningen var baseret på i hele denne periode. I perioden 2005-2024 var reststigningen gennemsnitligt på 0,6 pct.-point opgjort ved det implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og ved det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 og frem.

For *kommunerne* var den årlige lønstigningstakt 5,0 pct. i 2. kvartal 2025 efter det standardberegnete lønindeks, jf. figur 3.5. Reststigningen var på 0,5 pct.-point i 2. kvartal 2025 opgjort ved det standardberegnete lønindeks. Reststigningen i den aktuelle overenskomstperiode har indtil nu været gennemsnitligt ca. 0,0 pct.-point efter det standardberegnete lønindeks. I OK21-overenskomstperioden var reststigningen -0,1 pct.-point i gennemsnit opgjort ved det implicitte lønindeks.

⁵ 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 lønbegreb, som anvendes i Danmarks Statistiks lønindeks.

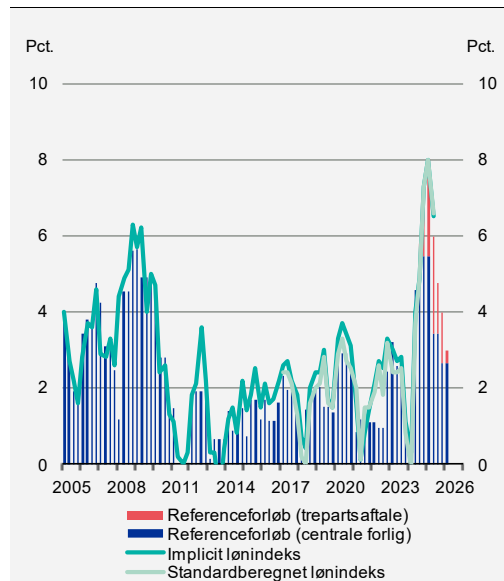
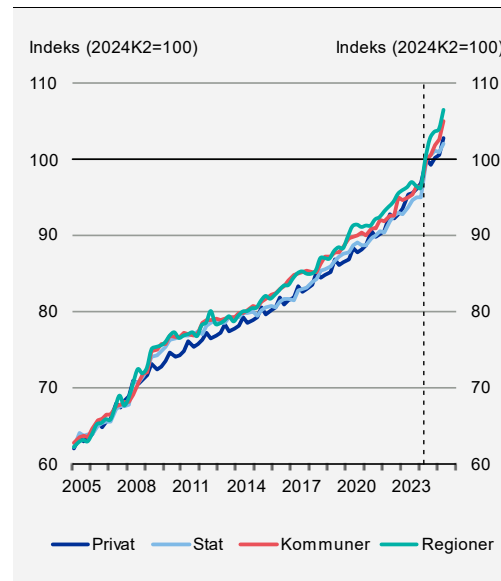
Figur 3.4 Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i staten**Figur 3.5** Lønudvikling ifølge lønindeks og referenceforløb i kommunerne

Anm.: Referenceforløbet i figur 3.4 er baseret på den samlede aftalte overenskomststramme i staten (Finansministeriet og Skatteministeriet/CFU), mens figur 3.5 er baseret på aftalerne på det kommunale område (KL/Forhandlingsfællesskabet). Referenceforløbet er baseret på lønstigningstakterne frem til 1. kvartal 2026, inklusiv udmøntningen fra reguleringsordningen. 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, og 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 tredje kvartal i 2024 og første kvartal i 2025. Hermed flugter periodiseringen med de kommunale og regionale parterers håndtering af trepartsmidlerne i reguleringsordningen. En andel af trepartsmidlerne i 2026 er udmøntet ifm. OK24, mens de resterende trepartsmidler i 2026 til bæredygtig og fleksibel løndannelse først udmøntes ifm. OK26. Trepartsmidlerne aftalt ved OK24 er indsat pr. 1. kvartal 2026 i referenceforløbet. 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 trådte 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.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det standardberegnete lønindeks 6,6 pct. i 2. kvartal 2025, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på omkring 0,6 pct.-point i 2. kvartal 2025 opgjort ved det standardberegnete lønindeks, mens den i den aktuelle overenskomstperiode indtil nu har været gennemsnitligt ca. -0,1 pct.-point. Reststigningen set over OK21-perioden har været på gennemsnitligt 0,3 pct.-point, opgjort ved det implicitte lønindeks.

I perioden 2005-2024 var reststigningen i kommuner og regioner gennemsnitligt henholdsvis 0,1 pct.-point og 0,2 pct.-point, opgjort ved det implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og ved det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 og frem.

Figur 3.6 Lønudvikling og referenceforløb i regioner**Figur 3.7** Danmarks Statistiks lønindeks på det private og offentlige område

Anm.: I figur 3.6 er referenceforløbet baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)/Forhandlingsfællesskabet. Referenceforløbet er baseret på lønstigningstakterne frem til 1. kvartal 2026, inklusiv udmøntningen fra reguleringsordningen. Referenceforløbet på det offentlige arbejdsgiverområde (stat, kommuner og regioner) indeholder både de lønstigninger, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2024, og de lønstigninger, der blev aftalt med *Trepartsaf-tale om løn og arbejdsvilkår* i december 2023. For kommuner og regioner er trepartsmidlerne indsat, så de har virkning fra tredje kvartal i 2024 og første kvartal i 2025. Hermed flugter periodiseringen med de kommunale og regionale parter's håndtering af trepartsmidlerne i reguleringsordningen. En andel af trepartsmidlerne i 2026 er udmøntet ifm. OK24, mens de resterende trepartsmidler i 2026 til bæredygtig og fleksibel løndannelse først udmøntes ifm. OK26. Trepartsmidlerne aftalt ved OK24 er indsat pr. 1. kvartal 2026 i referenceforløbet. 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 trådte i kraft pr. 1. april 2024. I staten har trepartsmidlerne virkning pr. hhv. 1. april 2024 og 1. januar 2025. Virkningen af trepartsaf-talen 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. I figur 3.7 markerer den lodrette, stiplede linje et databrud, da der i figuren er vist Danmarks Statistiks implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024. Herefter vises udviklingen i det standardberegnete lønindeks. Før 2007 er for kommuner hhv. regioner anvendt det implicitte lønindeks for regioner og kommuner set under et. Det sammensatte indeks er reindekseret til 2024K2=100.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

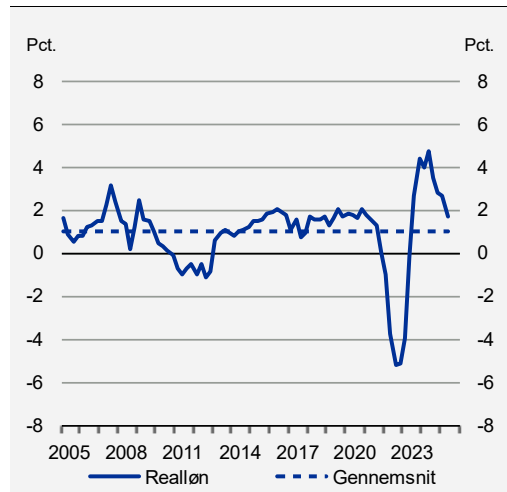
Der kan forekomme væsentlige forskelle mellem de opgjorte kvartalsvise lønstigningstakter for offentligt ansatte og privatansatte. Set over en længere årrække er de offentlige og private lønninger vokset i omtrent samme tempo, *jf. figur 3.7*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen. I den private sektor ligger de lokale lønreguleringer typisk i 2. kvartal, hvilket afspejles i lønindeksets kvartalsvise profil.

Det er aftalt at holde virkningen af lønløftet i medfør af *Trepartsaf-tale om løn og arbejdsvilkår* uden for reguleringsordningen, hvilket skaber en situation, hvor de offentlige lønstigninger indeholder et ekstra tillæg i forhold til den private lønudvikling, svarende til isolerede lønforbedringer på i alt 1,7 pct. i 2026. Det skaber en forskydning af lønniveauer mellem den offentlige og private sektor sfa. *Trepartsaf-tale om løn og arbejdsvilkår*.

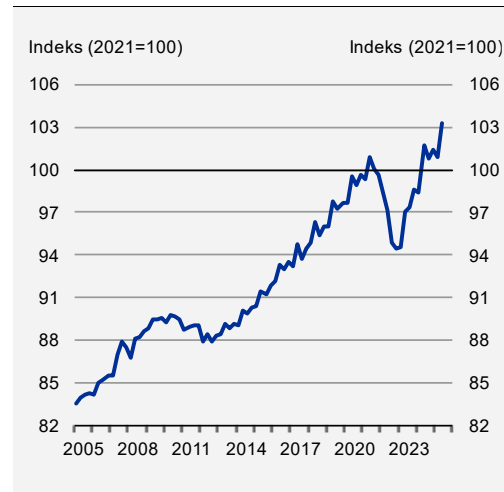
Reallønsudviklingen i Danmark

Årstillønnen i reallønnen på DA-området var 1,7 pct. i 2. kvartal 2025, *jf. figur 3.8*. Det er 1,0 pct.-point lavere end kvartalet forinden, hvilket især skyldes en lavere nominal årslønstigningstakt. For 2024 som helhed steg reallønnen med 3,8 pct., mens den for 2023 som helhed steg 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. Reallønnen på DA-området er blevet gradvist genoprettet siden 2023 efter nedgangen i 2022, *jf. figur 3.9*. I perioden 2005-2021 steg reallønnen med 1,1 pct. om året i gennemsnit. Reallønnen er i gennemsnit steget med 1,0 pct. om året siden 2005.

Figur 3.8 Udviklingen i reallønnen baseret på DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks



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



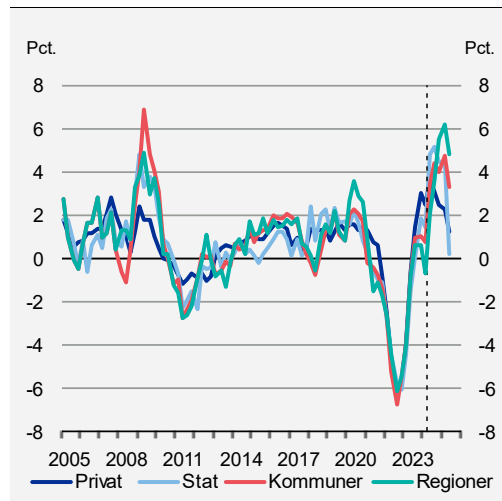
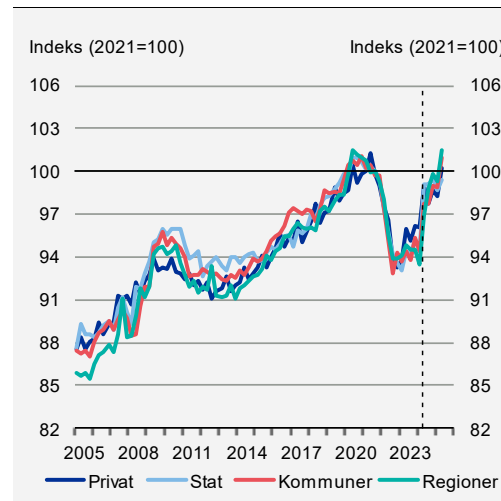
Anm.: I begge figurer er reallønnen på DA-området beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg fra DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks forbrugerprisindeks. I figur 3.8 er anvendt kvartalsvise årsstigningstakter, mens der i figur 3.9 er anvendt kvartalsvise stigningstakter.

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

Baseret på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner på henholdsvis 3,3 pct. og 4,9 pct. i 2. kvartal 2025, mens stigningstakten i de statsansattes realløn var 0,2 pct. i samme periode, *jf. figur 3.10*. For 2024 som helhed udgjorde den årlige reallønsvækst i gennemsnit 3,2 pct. i kommuner, 2,6 pct. i regioner og 4,0 pct. på det statslige område baseret på det implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 og frem. I 2022 og 2023 udgjorde den årlige ændring i reallønnen ifølge det implicitte indeks i gennemsnit hhv. -5,0 pct. og -0,7 pct. i kommuner, -4,6 pct. og -0,9 pct. i regioner, 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 2,9 pct. i 2024 baseret på det implicitte lønindeks til og med 1. kvartal 2024 og det standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 og frem. I 2022 og 2023 var udviklingen i reallønnen henholdsvis -4,7 pct. og 0,0 pct. ifølge det implicitte indeks.

Se også *figur 3.11*.

Figur 3.10 Udviklingen i reallønnen baseret på DST's lønindeks og forbrugerprisindeks**Figur 3.11** Indekseret udvikling i reallønnen baseret på DST's lønindeks og forbrugerprisindeks

Anm.: I begge figurer markerer den lodrette, stiplede linje et databrud. Reallønnen er således beregnet ud fra Danmarks Statistiks kvartalsvise implicitte lønindeks frem til og med 1. kvartal 2024 henholdsvis det kvartalsvise standardberegnete lønindeks fra 2. kvartal 2024 samt Danmarks Statistiks forbrugerprisindeks. I figur 3.10 er for kommuner hhv. regioner før 2008 anvendt kvartalsvise årsstigningstakter fra det implicitte lønindeks for kommuner og regioner set under et, mens der i figur 3.11 for kommuner hhv. regioner før 2007 er anvendt det implicitte lønindeks for regioner og kommuner set under et.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

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.

Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD steg den danske realløn inden for fremstillingsvirksomhed med 3,3 pct. i 2024, mens den steg i det samlede udland med 2,4 pct., jf. tabel 3.5. Forskellen på omtrent 0,9 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsvækst kan især tilskrives en ca. 1,3 pct.-point højere inflation i udlandet ifølge de nationale forbrugerprisindeks, mens de nominelle lønstigninger for det samlede udland var ca. 0,4 pct.-point højere end i Danmark.

Tabel 3.5 Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

Pct. (å/å)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gns. 08-24
Udlandet	0,6	1,2	1,8	1,2	0,6	1,0	1,2	1,0	-0,4	-3,2	-0,8	2,4	0,6
Danmark	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,7	0,8	-4,8	0,5	3,3	0,7

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

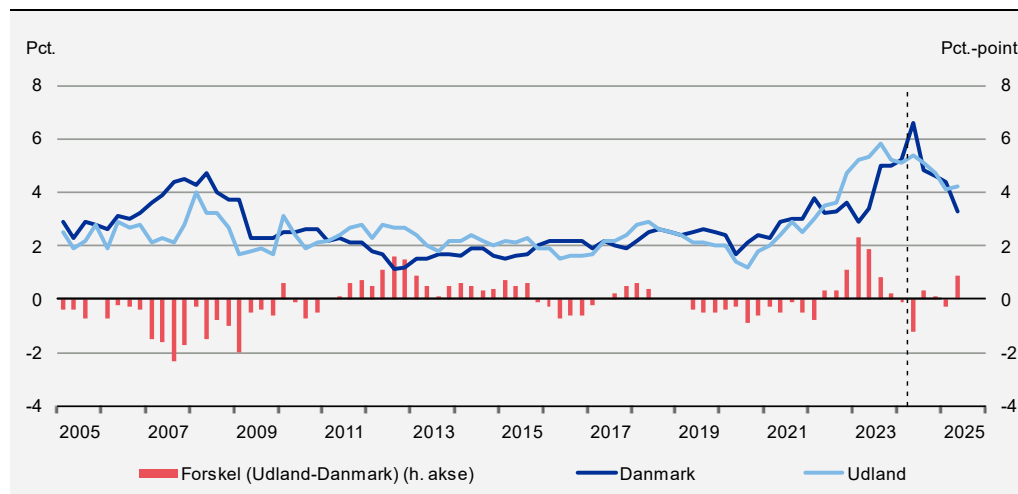
Kilde: OECD og egne beregninger.

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 4,2 pct. i 2. kvartal 2025. Det er 0,9 pct.-point højere end i Danmark, hvor den var på 3,3 pct., *jf. figur 4.1*. I 2024 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 5,1 pct. i udlandet og med 5,3 pct. i Danmark.⁶

Figur 4.1 Lønudvikling inden for fremstillingsvirksomhed



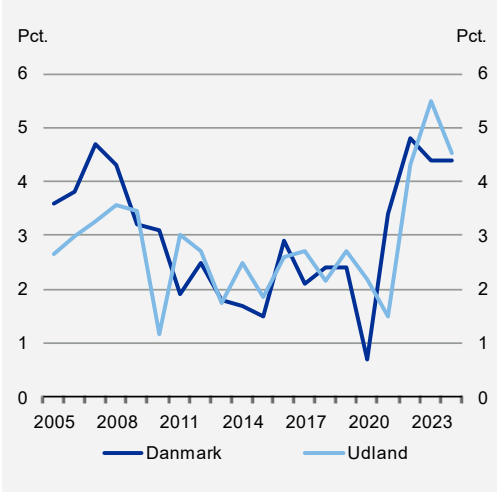
Anm.: Procentvis ændring i forhold til året før. Danske lønstigninger er opgjort efter international definition. Der er databrud mellem 1. kvartal 2024 og 2. kvartal 2024. Vægtene fra det effektive kronekursindeks fra 2014 er således anvendt for det sammenvejede udland i DA's Internationale Lønstatistik frem til og med 1. kvartal 2024, mens det effektive kronekursindeks fra 2019 anvendes fra 2. kvartal 2024. Udlandet omfatter 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. I 2. kvartal 2025 er alene offentliggjort tal for 7 lande i udlandet, svarende til 63 pct. af vægtgrundlaget. Hvis et land ikke har offentliggjort tal for et givent kvartal, anvendes det seneste offentliggjorte tal i beregningen af det sammenvejede udland. Revisionen fra første til anden offentliggørelse af den internationale lønstatistik har gennemsnitligt været 0,2 pct.-point siden 1. kvartal 2019.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

I 2024 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,4 pct. i Danmark, mens de steg med 4,5 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Medarbejderomkostningerne steg dermed omtrent lige meget i udlandet og i Danmark, *jf. figur 4.2*. I 2023 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,4 pct. i Danmark og 5,5 pct. i udlandet.

⁶ 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 alle de foregående kvartaler. 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 sammenvejning 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

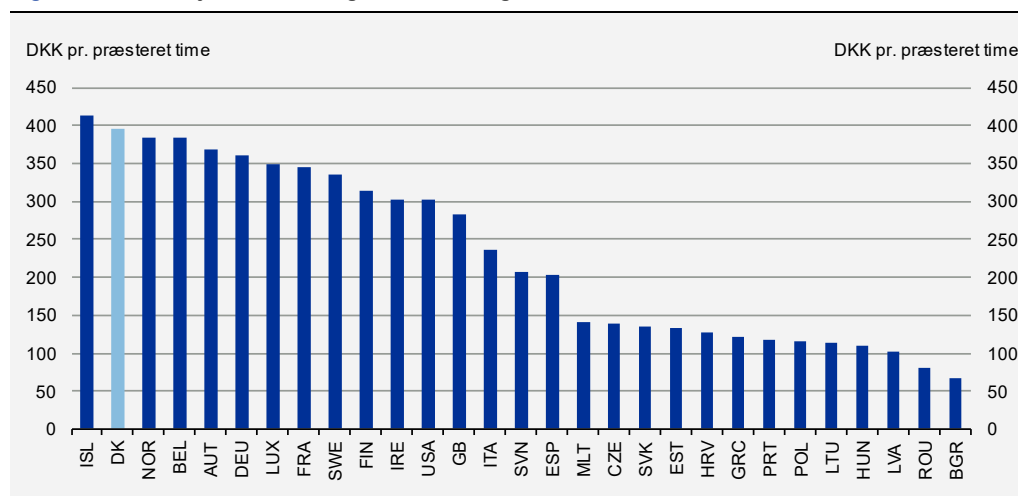
	2025	2026
Pct.-vis stigning ift. året før		
EU-Kommissionen	3,8	3,1
OECD	3,9	3,2

Anm.: I figur 4.2 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Udlandet omfatter følgende lande: Tyskland, Sverige, USA, Storbritannien, Frankrig, Nederlandene, Italien, Belgien, Japan (frem til 2022), Norge, Polen, Spanien, Finland, Grækenland, Portugal, Ungarn, Østrig, Tjekkiet, Irland og Island (fra 2009). Lønstigningstakterne er sammenvæjet med vægtene fra det effektive kronekursindeks. 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 kronekursindeks. 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 2025 og 2026 omfatter ikke Sydkorea, Canada og Australien.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens forårsprognose, maj 2025, OECD Economic Outlook 117, juni 2025 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2025) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at stige 3,8 pct. i 2025 og 3,1 pct. i 2026, når lønstigningstakterne sammenvæjes med vægtene fra det effektive kronekursindeks. I OECD's Economic Outlook (juni 2025) er de tilsvarende skøn 3,9 pct. i 2025 og 3,2 pct. i 2026, *jf. tabel 4.1*.

På tværs af lande er der forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var i 2024 de næsthøjeste blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik efter 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 2024

Anm.: Japan og Nederlandene er ikke medtaget, da der ikke er tal for 2024. 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 og for Storbritannien på Average labour compensation per hour worked fra ONS.gov.uk. For Danmark baserer de sig på StrukturStatistikken.

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.⁷

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, fx med revisionen i juni 2025.⁸ Derudover offentliggøres nationalregnskabet senere i nogle lande end andre. Det betyder, at datagrundlaget for 2024 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 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

⁷ Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

⁸ Den 30. juni 2025 offentliggjorde Danmarks Statistik en revision af nationalregnskabet, hvor årene 2021-2024 er blevet genberegnet. I 2024 er real BNP for hele økonomien nedjusteret med ca. 4 pct., mens real BVT er nedjusteret med ca. 3 pct. sammenlignet med den foregående opgørelse. I løbende priser er nedjusteringerne i BNP og BVT dog noget mindre, og de er begge nedjusteret med ca. 1. pct. i 2024. Medicinalindustriens reale BVT er nedjusteret i 2021, omtrent uændret i 2022 og opjusteret i 2023 og i 2024, mens nominelt BVT er nedjusteret i 2021 og 2022 og opjusteret i 2023 og i 2024.

danske nationalregnskab. Det trækker isoleret set lønkvoten og enhedslønomkostningerne i Danmark ned, mens produktivitsniveauet 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 forbedret med omkring 1,1 pct.-point i 2023 og med omkring 0,1 pct.-point i 2024, jf. tabel 5.1.

Lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, er blevet forringet med 0,1 pct.-point om året i gennemsnit i perioden 2005-2024.

Tabel 5.1 Forskel i medarbejderomkostninger pr. time

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gns. 05-24
Pct.-point																	
Forskel (Udland-Danmark)	0,3	-1,9	1,1	0,2	0,0	0,8	0,4	-0,3	0,6	-0,3	0,3	1,5	-1,9	-0,5	1,1	0,1	-0,1

Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på DA's Internationale Lønstatistik for fremstillingsvirksomhed. Se omfattede lande i anmærkning til figur 4.2.
Kilde: DA's International Lønstatistik og egne beregninger.

Enhedslønomkostninger

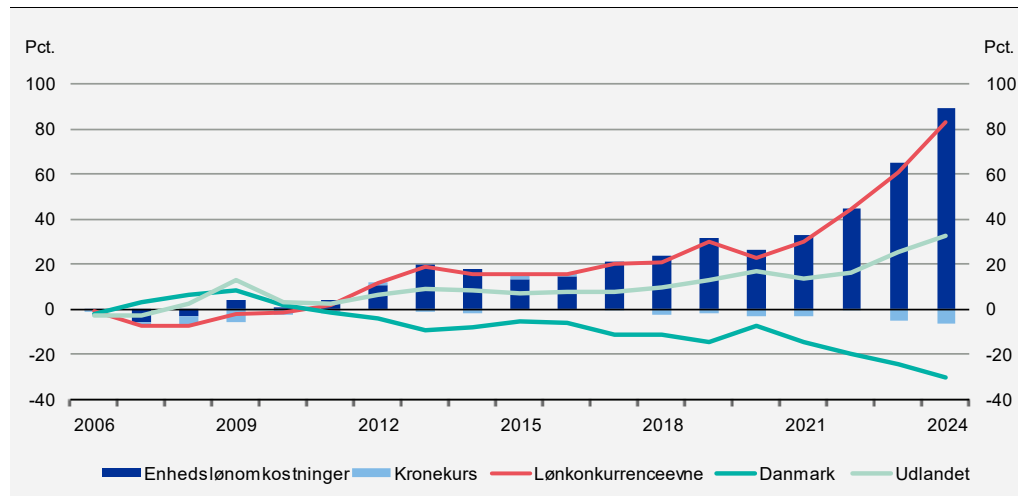
Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korregeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal steget i 2024, jf. figur 5.1. Enhedslønomkostningerne er faldet i Danmark i 2024, mens de er steget i udlandet, hvilket isoleret set har forbedret de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. Den effektive kronekurs steg i 2024 i begrænset omfang, hvilket isoleret trækker i den modsatte retning. Set over perioden 2005 til 2024 er enhedslønomkostningerne i den danske fremstillingsindustri faldet med ca. 30 pct., mens enhedslønomkostningerne i udlandet er steget med ca. 32 pct.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korregeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med ca. 83 pct. i 2024 i forhold til 2005, heraf alene 53 pct.-point fra 2021 til 2024.

Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger er i disse år i høj grad påvirket af forskydninger på tværs af underbrancher inden for den danske industri og skal særligt ses i sammenhæng med udviklingen inden for medicinalindustrien. Medicinalindustriens andel af industriens samlede nominelle BVT er steget fra at udgøre 28 pct. i 2021 til 46 pct. i 2024. Samtidig er de samlede præsterede timer i medicinalindustrien steget fra at udgøre 9 pct. af de samlede præsterede timer i industrien i 2021 til at udgøre 13 pct. i 2024. 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 2024 er enhedslønomkostningerne i den danske industri således faldet med 30 pct., mens de er steget 9 pct., hvis der ses bort fra medicinalindustrien.

Udviklingen i den danske medicinalindustri bidrager 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 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 enhedslønomkostninger, er dermed ikke opgjort.

Figur 5.1 Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger for industrien set i forhold til 2005-niveauet



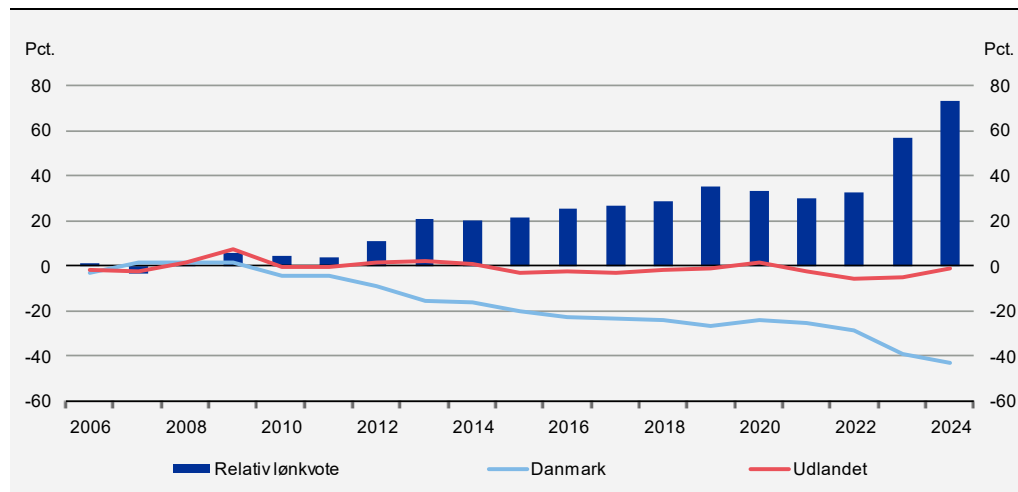
Anm.: Udviklingen i lønkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønomkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronekurs. Enhedslønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som basisår. Ved udregningen af enhedslønomkostningerne 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 medarbejderomkostninger og de relative enhedslønomkostninger skal desuden ses i lyset af en samlet forbedring af bytteforholdet siden 2005, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. Den danske lønvote er faldet med ca. 43 pct. fra 2005 til 2024, mens den udenlandske er omtrent uændret. Lønkurrenceevnen opgjort ved den relative lønvote er samlet set styrket med ca. 73 pct. fra 2005 til 2024, heraf 43 pct.-point alene fra 2021 til 2024, jf. figur 5.2.

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



Anm.: Den relative lønvote opgøres som forholdet mellem nominal lønsum og nominal værditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som basisår. Ved udregning af lønvoten 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. fx 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 enhedslønomkostninger påvirket af forskydninger mellem underbrancher 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. 43 pct. i 2024 i forhold til 2005, mens den er faldet ca. 18 pct., hvis 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.

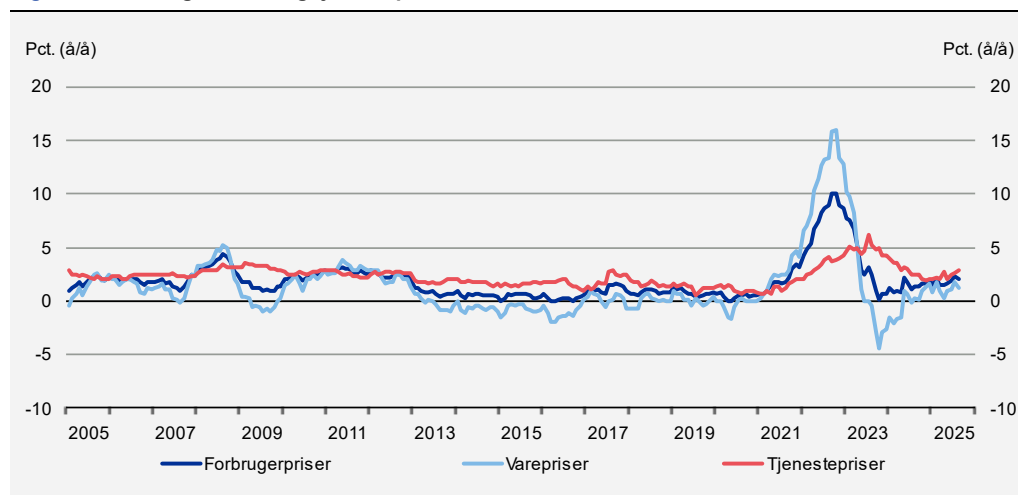
6. Prisudviklingen i Danmark

Inflationen har holdt sig i ro, og årsstigningstakten har i gennemsnit været 1,7 pct. de seneste 12 måneder, *jf. figur 6.1*. I august 2025 faldt inflationen til 2,0 pct. efter en lidt højere stigningstakt på 2,3 pct. i juli, der især var resultatet af en stigning i priserne på pakkerejser.

Den lave og stabile inflation afspejler både prisudviklingen på varer og tjenester, som overordnet set er på linje med prisudviklingen før perioden med høj inflation. Desuden ligger inflationen tæt på ECB's inflationsmålsætning på 2 pct., der i kraft af fastkurspolitikken også er retningssigende for inflationen i Danmark på mellemlangt sigt.

Den overordnede prisudvikling dækker over forskelle i prisudviklingen på undergrupper. Varepriserne holdes især oppe af prisstigninger på fødevarer, mens prisfald på blandt andet biler trækker ned. For tjenesterne trækker boligbenyttelse op.

Figur 6.1 Forbruger, vare- og tjenestepreisinflation

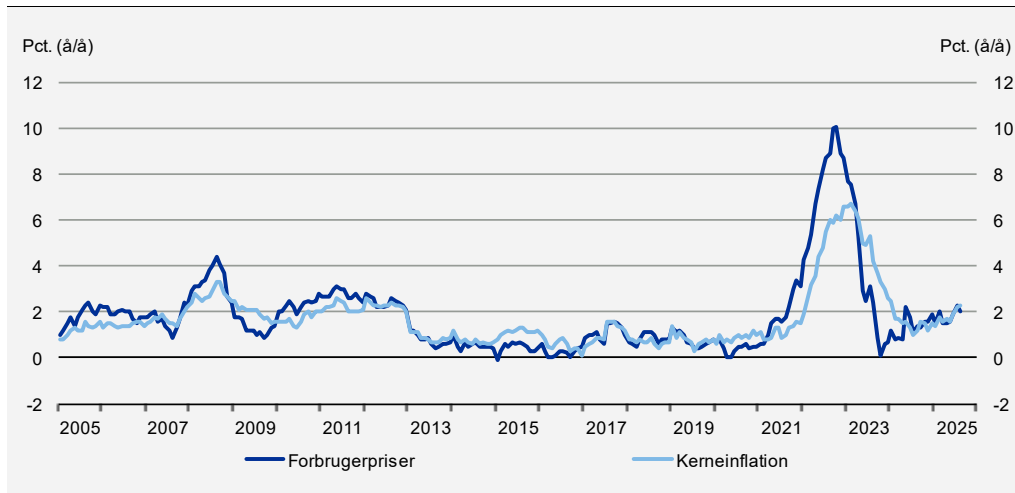


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Kerneinflationen, der måler forbrugerpreisinflationen renset for energi og ikke-forarbejdede fødevarer, ligger tæt på den faktiske inflation, *jf. figur 6.2*. Energipriserne og fødevarerpriserne er i løbet af 2025 gået i forskellig retning og påvirker udviklingen i forbrugerpriserne med modsat fortegn. Siden sidste halvdel af 2024 har kerneinflationen og stigningstakten i forbrugerpriserne

været omtrent ens. I august 2025 var kerneinflationen på 2,3 pct., mens forbrugerpriserne voksede med 2,0 pct.

Figur 6.2 Forbrugerpris- og kerneinflation

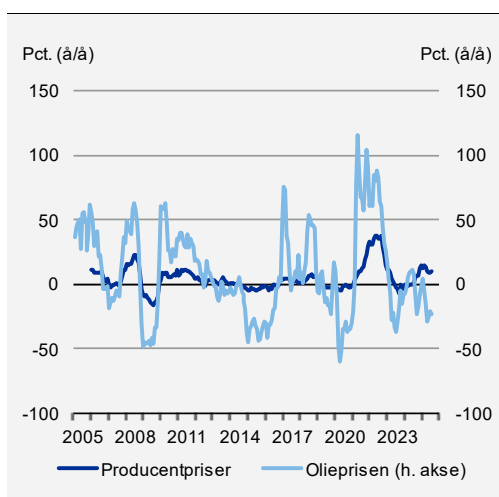


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

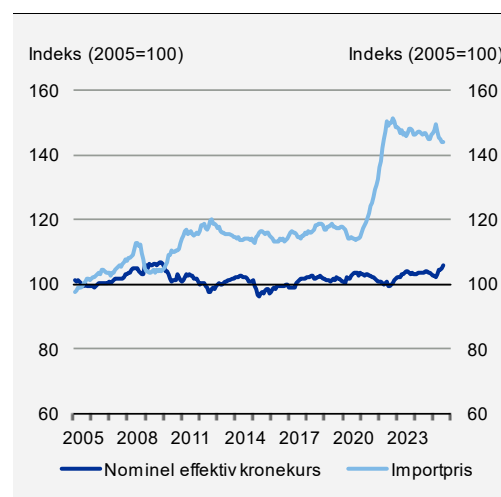
Normalt vil der på kort sigt ikke være fuldt gennemslag fra udsving i energipriser til producentpriser. Det kommer eksempelvis til udtryk i, at udsvingene i producentpriser er mindre end udsvingene i olieprisen, *jf. figur 6.3*. Den faldende tendens i olieprisen siden slutningen af 2023 afspejles i, at stigningstakten i producentpriser er bremsset op og aftaget en smule i de seneste måneder. Producentpriserne slår igennem på forbrugerpriserne med en vis forsinkelse, da der normalt er en vis tidsforskydning i vendepunkterne for de forskellige prisindeks.

Den nominelle effektive kronekurs har i første del af 2025 haft en stigende tendens, *jf. figur 6.4*. Stigningen skal ses i sammenhæng med faldet i dollarkursen. Udviklingen kommer også til udtryk i en faldende tendens i importpriserne

Figur 6.3 Producent- og oliepriser



Figur 6.4 Importpriser og kronekurs



Kilde: Macrobond, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I *Økonomisk Redegørelse*, august 2025 skønnes inflationen fortsat at være lav med en årsstigningstakt på 1,7 pct. i 2025 og 0,9 pct. i 2026. Den meget lave inflation i 2026 afspejler særligt

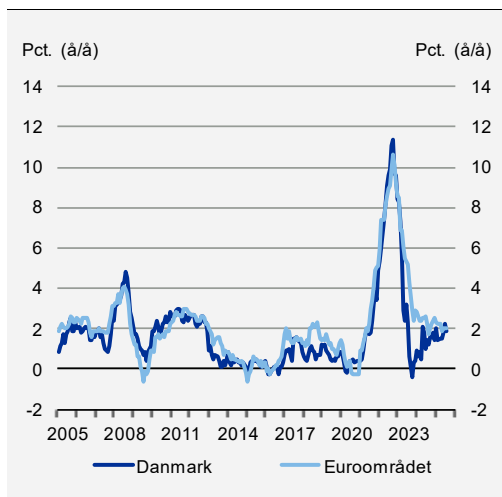
nedsættelsen af elafgiften til EU's minimumssats.⁹ Samtidig vil afgiftsnedsættelser på kaffe og chokolade samt afskaffelsen af moms på bøger også føre til lavere forbrugerpriser.

7. Prisudviklingen i euroområdet

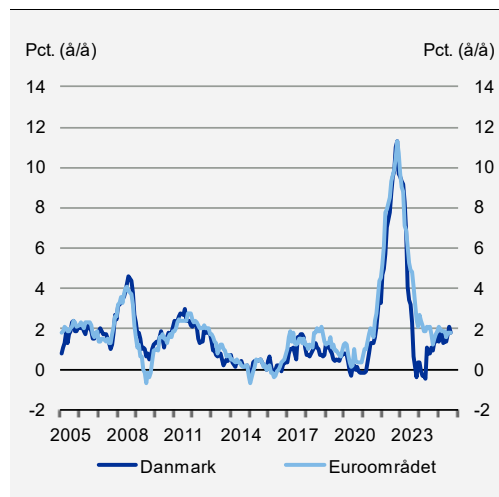
Efter en periode med aftagende inflation har inflationen i euroområdet – målt ved årsstignings-takten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP – ligget omkring 2 pct. siden maj i år, *jf. figur 7.1*. Dermed er inflationen også i overensstemmelse med ECB's inflationsmålsætning på 2 pct. på mellemlangt sigt.

Den aftagende inflation i euroområdet har bidraget til en udligning af inflationsforskellen mellem euroområdet og Danmark. I august var inflationen i Danmark målt ved årsstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP på 1,9 pct. og lidt lavere end 2,0 pct. i euroområdet.

Figur 7.1 Forbrugerprisinflation



Figur 7.2 Forbrugerprisinflation med fastholdte skatter og afgifter



Anm.: I figur 7.2 som viser 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 faldt også efterfølgende hurtigere. 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*. Forskellen er lige som for den faktiske inflation blevet udlignet fra den anden halvdel af 2024.

⁹ Inflationen (årsstigningen i forbrugerpriser) opgøres inkl. afgifter. Nedsættelse af afgifter vil derfor rent mekanisk reducere inflationen i det år, hvor nedsættelsen sker. Lempelsen af elafgiften til EU's minimumssats vurderes alene at mindske inflationen med 0,8 pct.-point i 2026.

Prisudviklingen på undergrupper har i Danmark og euroområdet de seneste år også været forholdsvis parallel. Det gælder blandt andet en afdæmpet prisudvikling på energi og en stigende tendens i prisudviklingen på fødevarer og ikke-alkoholiske drikkevarer.

I EU-Kommissionens forårsprognose fra maj 2025 skønnes en inflationstakt for euroområdet på henholdsvis 2,3 pct. og 1,9 pct. i 2025 og 2026, mens den danske inflation er skønnet til henholdsvis 1,6 pct. og 1,5 pct. i 2025 og 2026.