

Statistikudvalget

Statusrapport, 3. kvartal 2023

1. Sammenfatning af statusrapporten, 3. kvartal 2023

Lønudviklingen i den private sektor tiltog i 2021 og 2022 efter et dyk i 2020. Det skal især ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerprisinflation gennem særligt 2022. Inflationen nåede det højeste niveau siden 1982, da den toppede i efteråret 2022, men er siden faldet markant tilbage i slutningen af 2022 og foreløbigt gennem 2023. Udviklingen i forbrugerpriserne siden slutningen af 2021 har medført en nedgang i reallønnen, da lønningerne ikke er steget i samme omfang som forbrugerpriserne. Resultaterne fra forårets overenskomstforhandlinger for den private sektor (OK2023) peger i retning af, at lønudviklingen vil tiltage yderligere i løbet af den nye to-årige overenskomstperiode.

Statistik for lønudviklingen og lønkonkurrenceevnen for især 2020 og 2021 er behæftet med større usikkerhed end normalt, hvilket blandt andet skyldes, at opgørelser af medarbejderomkostninger i den private sektor både herhjemme og i udlandet har været påvirket af coronapandemien.

Timefortjenesten for DA-området

I 2. kvartal 2023 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 3,4 pct. i forhold til 2. kvartal 2022 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 5,3 pct. i 1. kvartal 2023. Det er 2,4 pct.-point højere end i Danmark hvor den var på 2,9 pct. I 2022 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 3,5 pct. i både Danmark og i udlandet. I 2022 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,8 pct. i Danmark og 4,5 pct. i udlandet ifølge DA's Internationale Lønstatistik. I 2021 var stigningstakten 3,4 pct. i Danmark og 1,8 pct. i udlandet, mens den i 2020 var 0,7 pct. i Danmark og 1,5 pct. i udlandet. I de foregående år (2017-2019) var stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet omtrent ens. 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 forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var de næsthøjeste blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik i 2022, kun overgået af Norge. 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 godt 60 pct. fra 2005 til 2022. Udviklingen i de indenlandske enhedslønomkostninger dækker over betydelige forskelle på tværs af brancher, herunder særligt udviklingen i medicinalindustrien.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som indregner ændringer i bytteforholdet, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret gennem en årrække, svarende til knap 33 pct.-point fra 2005 til 2022. 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*.

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 implicitte lønindeks 2,0 pct. i 2. kvartal 2023. På det kommunale og regionale område viste det implicitte lønindeks en årlig lønstigningstakt på henholdsvis 2,8 pct. og 2,7 pct. i 2. kvartal 2023. Udgivelsen af det standardberegnete lønindeks er blevet genoptaget fra 31. maj 2023 efter at have været sat på pause i forbindelse med et større serviceeftersyn siden starten af 2022. En konstateret fejl i implementeringen af de nye beregningsmetoder betyder, at indekset i forbindelse med udgivelsen for 2. kvartal 2023 igen er blevet revideret, hvilket har medført ændringer i de historiske tal. Ifølge det reviderede standardberegnete lønindeks var lønstigningstakten i staten på 2,2 pct. i 2. kvartal 2023, mens lønstigningstakterne i kommuner og regioner var på henholdsvis 2,9 pct. og 2,4 pct.

Realløn

Reallønsudviklingen på DA-området udgjorde -0,1 pct. i 2. kvartal 2023. Den negative udvikling i reallønnen er dermed mere afdæmpet end i de foregående kvartaler, hvilket især kan tilskrives den aftagende inflation. I 2022 faldt reallønnen på DA-området med 3,8 pct. Udviklingen i de statsansattes realløn var -1,5 pct. i 2. kvartal 2023, mens den for ansatte i kommuner og regioner under ét var -0,7 pct. ifølge det implicitte lønindeks. For 2022 som helhed faldt reallønnen med 4,8 pct. i staten og 4,9 pct. i kommuner og regioner under ét.

Inflation

Inflationen toppede i oktober 2022 på 10,1 pct., men var i august 2023 aftaget til 2,4 pct. Den aftagende inflation skal især ses i sammenhæng med energiprisudviklingen. Hertil kommer, at de store prisstigninger i 2022 efterhånden er faldet ud af årsstigningstakten, hvilket rent mekanisk trækker den opgjorte inflation ned. Det er særligt vareprisinflationen, som har været aftagende, mens tjenestepresinflationen fortsat er høj. I euroområdet var inflationen i august 2023 på 5,3 pct. ifølge det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP.

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 2023) og StrukturStatistik (2022)
- Danmarks Statistiks implicite lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2023).
- Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2023).
- Danmarks Statistiks kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2023).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2023).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2023).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2023).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (august 2023).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2023).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2022).

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 arbejdsgivers uddannelsesbidrag (AUB) mv. samt refusioner fx i form af dagpenge ved sygdom og barsel.

Opgørelserne af såvel lønudviklingen som lønkonkurrenceevnen er behæftet med ekstraordinær usikkerhed i især 2020 og 2021 som følge af coronapandemien og de forskellige kompensationsordninger på tværs af lande.

Redaktionen er afsluttet den 27. september 2023

3. Lønudviklingen i Danmark

Lønudviklingen i den private sektor er på tværs af lønstatistikker tiltaget i de seneste omkring to år. Det skal ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og lav ledighed samt den ekstraordinært høje forbrugerpris-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 2023, hvilket er en stigning på 0,3 pct.-point sammenlignet med kvartalet før, *jf. tabel 3.1*. I forhold til 2. kvartal 2022 er lønstigningstakten i 2. kvartal i år uændret. Lønstigningstakten faldt med 0,5 pct.-point fra 4. kvartal 2022 til 1. kvartal 2023. Den aftagende lønudvikling i 1. kvartal skal ses i lyset af et højt coronafravær i 1. kvartal 2022, som teknisk bidrog til at trække lønstigningstakten op i 2022. Det skyldes, at pensionsbidrag og personalegoder betalt under fravær fortsat indgår i lønbegrebet, selvom løn under sygdom ikke medregnes.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* på 3,7 pct. i 2. kvartal 2023, hvilket er 0,7 pct.-point højere end i 1. kvartal. For *funktionærer* var stigningstakten 3,1 pct. i 2. kvartal 2023, hvilket er 0,2 pct.-point lavere end i 1. kvartal 2023.

Lønstigningstakten var fortsat højest inden for *bygge og anlæg* med 3,6 pct., mens lønningerne voksede med 3,4 pct. inden for både *fremstilling* og *service* i 2. kvartal 2023.

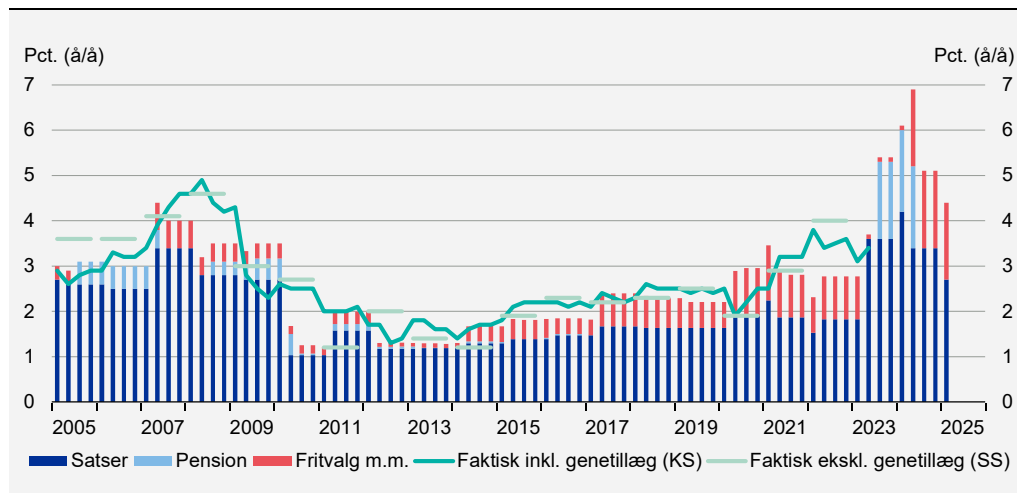
Tabel 3.1 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2021				2022				2023	
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
DA i alt	2,5	3,2	3,2	3,2	3,8	3,4	3,5	3,6	3,1	3,4
- Arbejdere	2,9	3,2	3,6	3,6	4,2	3,6	3,7	3,8	3,0	3,7
- Funktionærer	2,1	3,1	2,7	2,8	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,1
- Fremstilling	2,3	2,9	3,0	3,0	3,8	3,2	3,3	3,6	2,9	3,4
- Bygge og anlæg	3,9	4,0	4,2	4,4	4,4	4,4	4,4	4,0	3,8	3,6
- Service	2,2	3,1	3,1	3,1	3,7	3,3	3,4	3,4	3,1	3,4

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Det overenskomstmæssige referenceforløb

I foråret 2023 blev der indgået centrale overenskomster på det private område, gældende fra 2. kvartal 2023. 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 den nye overenskomstperiode ligger betydeligt højere end i den foregående (OK20) overenskomstperiode, *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 løn-systemers funktionsmåder. Referenceforløbet kan derfor alene fungere som et pejlemærke for den faktiske lønudvikling.

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik er stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg for voksne lønmodtagere opgjort til 4,0 pct. i 2022. Det er 1,1 pct.-point højere end i 2021, jf. tabel 3.2.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pct.																	
DA i alt	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5	1,9	2,9	4,0
Arbejdere	3,5	4,4	4,2	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9	1,8	1,8	2,0	2,1	2,4	1,5	3,3	4,2
Funktionærer	3,7	3,6	4,2	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7	2,5	2,8	2,5	2,8	2,6	1,6	2,6	3,8
Fremstilling	3,5	4,6	4,6	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6	1,9	2,7	2,3	2,3	2,3	1,7	3,2	4,2
Bygge og anlæg	4,7	4,6	4,0	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	2,0	2,3	2,9	2,7	2,2	2,0	3,5	3,9
Service	3,3	3,2	4,7	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,5	2,1	2,5	3,9
Medarbejder omkostninger	3,6	4,1	4,5	2,7	2,8	1,3	2,3	1,6	1,1	1,9	2,3	2,2	2,4	2,6	1,1	3,1	4,5

Kilde: DA's StrukturStatistik.

For *arbejdere* tiltog lønstigningstakten 0,9 pct.-point til 4,2 pct. i 2022, og for *funktionærer* tiltog den med 1,2 pct.-point til 3,8 pct.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *fremstilling* med en fremgang på 4,2 pct. i 2022. Inden for *bygge og anlæg* og *service* var lønudviklingen på 3,9 pct. i begge hovedbrancher.

I 2022 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken 0,4 pct.-point højere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 3,6 pct., *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 den væsentligste årsag til afvigelsen. Derudover indgår de faktiske beløb udbetalt på fritvalgsordningen i StrukturStatistikken, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2022 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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gns. 2005-22
Pct.															
Konjunktur-Statistik	3,3	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	2,7
Struktur-Statistik	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	2,6

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

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik.

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

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time steg 21,0 pct. fra 2021 til 2022, når der ikke medregnes omkostninger til hjemsendelse og lønkompensation.

Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg og uden indregning af omkostninger til hjemsendelser og lønkompensation steg med 4,5 pct. fra 2021 til 2022 ifølge StrukturStatistikken, hvilket er 1,4 pct.-point højere end i 2021. Tallene for ændringerne i medarbejderomkostninger for 2020 og 2021 omfatter hverken arbejdsgivernes omkostninger ved COVID19-hjemsendelser eller betalinger til arbejdsgivere fra lønkompensationsordningen. En fuldt dækkende opgørelse af medarbejderomkostninger for 2020 og 2021 afventer, at slutafregningen af kompensationsordningerne er gennemført.

Danmarks Statistiks lønindeks

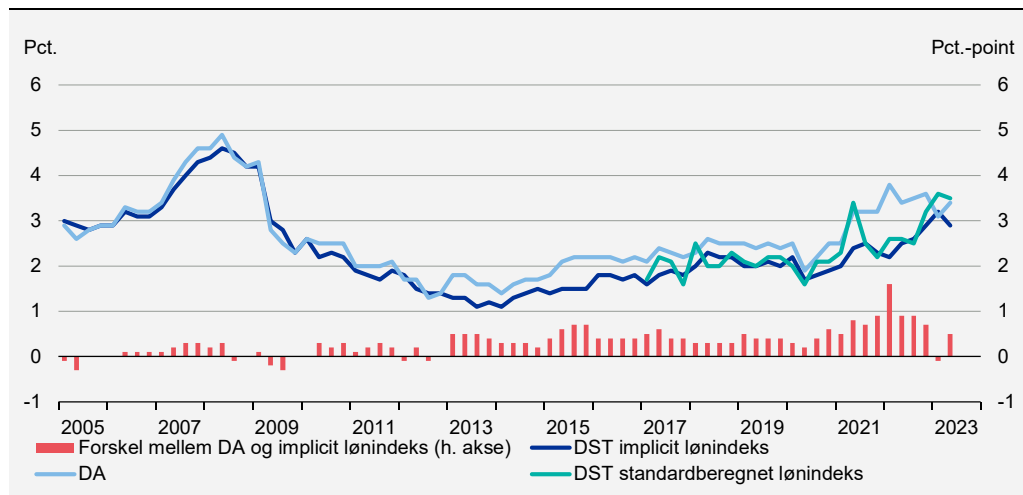
Danmarks Statistik offentliggør kvartalsvise lønindeks for den samlede private sektor samt for staten, kommuner og regioner ifølge to forskellige lønindeks – det implicite lønindeks og det standardberegnete lønindeks. De to lønindeks supplerer hinanden. Udgivelsen af det standardberegnete lønindeks har været sat på pause siden starten af 2022, mens det har gennemgået et serviceeftersyn. Det blev genoptaget i en revideret udgave fra 31. maj 2023, men der er dog sidenhen konstateret fejl i det reviderede standardberegnete lønindeks, hvilket i forbindelse med udgivelsen den 31. august 2023 har medført ændringer i de historiske tal.

Det standardberegnete lønindeks tager i højere grad end det implicite 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 sammenvejede 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 implicite 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 0,5 pct.-point højere end DST's implicite lønindeks, *jf. figur 3.2*. Forskellen har gennemsnitligt været 0,4 pct.-point det seneste år.

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

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

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 statistikernes dækningsområder. 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, mens virksomheder med under 10 ansatte ikke indgår.

Det implicitte lønindeks

Den årlige stigning i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor udgjorde 2,9 pct. i 2. kvartal 2023, *jf. tabel 3.4*. Lønstigningstakten i den private sektor har ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks været 2,1 pct. i gennemsnit i perioden fra 1. kvartal 2016 til 2. kvartal 2023.

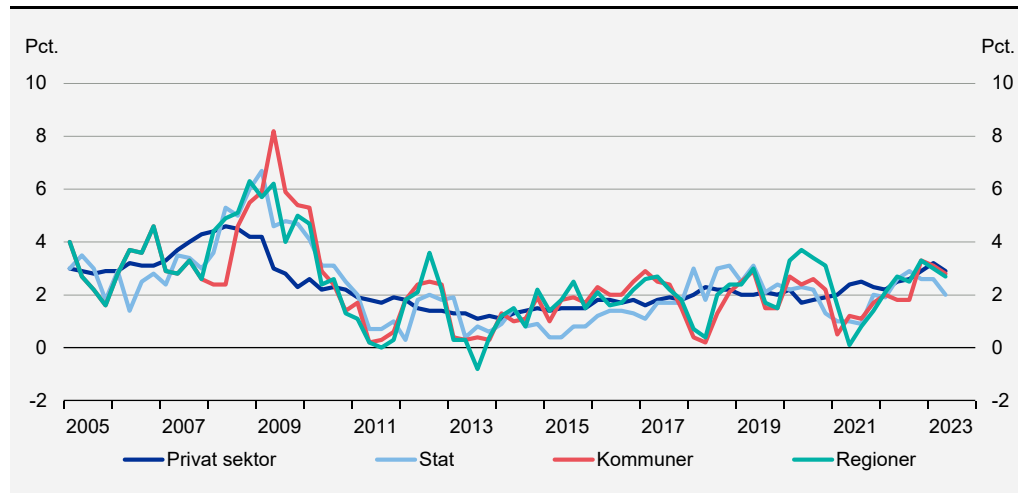
Tabel 3.4 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det implicitte lønindeks

Pct.	2021				2022				2023	
	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.	3. kvt.	4. kvt.	1. kvt.	2. kvt.
Privat sektor	2,0	2,4	2,5	2,3	2,2	2,5	2,6	2,9	3,2	2,9
Staten	1,0	1,0	0,9	2,0	1,9	2,6	2,9	2,6	2,6	2,0
Kommuner	0,5	1,2	1,1	1,7	2,0	1,8	1,8	3,3	3,1	2,8
Regioner	1,6	0,1	0,8	1,4	2,1	2,7	2,5	3,3	3,0	2,7

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.

Den implicitte og overenskomstmæssige lønudvikling i den offentlige sektor

Den indeværende overenskomstperiode for de offentlige overenskomster (OK21) udløber den 31. marts 2024. Der forhandles derfor nye offentlige overenskomster i foråret 2024.

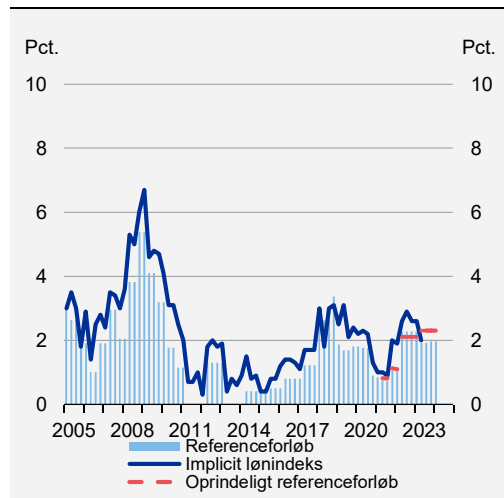
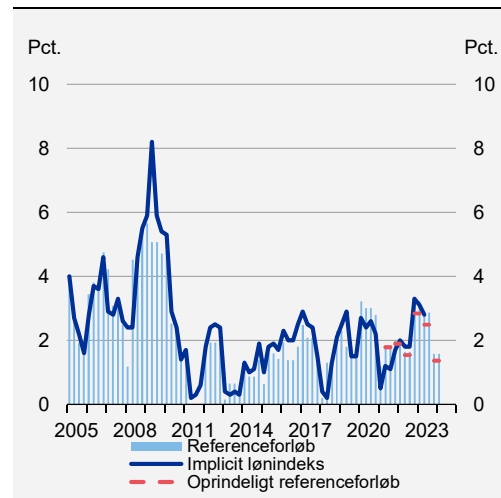
Reguleringsordningen for staten blev i OK21-perioden udmøntet 1. april 2022 og 2023, mens den i kommuner og regioner udmøntes 1. oktober i årene 2021-2023.

Den årlige implicitte lønstigningstakt i *staten* var 2,0 pct. i 2. kvartal 2023, *jf. figur 3.4*. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)² var på omkring 0,1 pct.-point i 2. kvartal 2023 ifølge det implicitte lønindeks. Reststigningen i den aktuelle overenskomstperiode har indtil nu været gennemsnitligt 0,5 pct.-point. I perioden 2005-2022 var reststigningen på det statslige område gennemsnitligt på godt 0,6 pct. opgjort ved det implicitte lønindeks.

For *kommunerne* var den årlige implicitte lønstigningstakt 2,8 pct. i 2. kvartal 2023 efter gennemsnitligt at have ligget på 2,2 pct. i 2022, *jf. figur 3.5*. Reststigningen var på knap -0,1 pct.-point i 2. kvartal 2023 opgjort ved det implicitte lønindeks. I indeværende overenskomstperioden har reststigningen været -0,2 pct.-point i gennemsnit.

I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det implicitte lønindeks 2,7 pct. i 2. kvartal 2023, hvilket er på linje med den gennemsnitlige stigningstakt i 2022, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på omkring 0,1 pct.-point i 2. kvartal 2023, mens den set over OK21-perioden indtil videre har været på gennemsnitligt 0,4 pct.-point.

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. Dertil indgår udmøntninger fra reguleringsordningerne. Referenceforløbene opdateres løbende, dels når Danmark Statistik offentliggør nye oplysninger for den faktiske lønudvikling i både den private og den offentlige sektor, og dels når der kommer ændrede skøn for den private lønudvikling i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*. I begge tilfælde vil referenceforløbene ændres som følge af ændrede skøn for reguleringsordningen. De faktiske udmøntninger af reguleringsordningerne er baseret på det implicitte lønindeks. Referenceforløbene afviger fra det lønbegreb, som anvendes i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks.

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

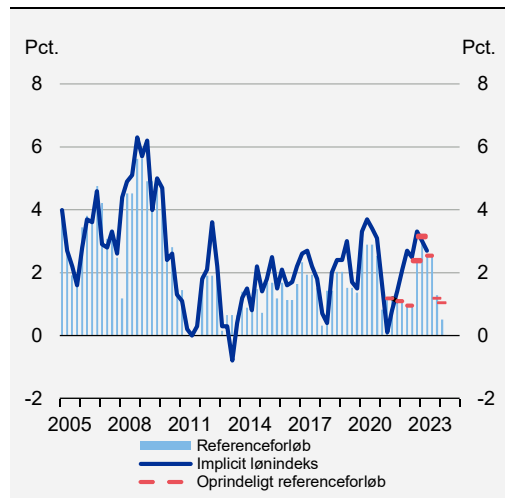
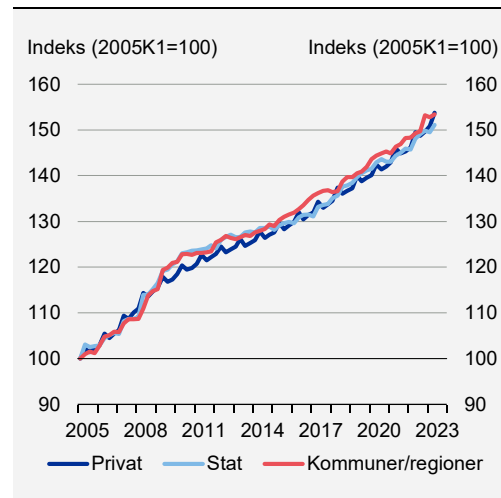
Anm.: Referenceforløbet i figur 3.4 er baseret på den samlede aftalte overenskomstramme i staten (Finansministeriet og Skatteministeriet/CFU), mens figur 3.5 er baseret på aftalerne på det kommunale område (KL/Forhandlingsfællesskabet). Referenceforløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 2. kvartal 2023 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2023. De oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet (OK21).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Reststigningen på det kommunale og regionale område var gennemsnitligt på henholdsvis 0,1 pct.-point og 0,2 pct.-point i perioden 2005-2022 opgjort ved de implicitte indeks.

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 3.7*. 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 3.6 Implicit lønudvikling og referenceforløb i regioner**Figur 3.7** Danmarks Statistiks implicitte lønindeks på det private og offentlige område

Anm.: Referenceforløbet er baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) /Forhandlingsfællesskabet. Referenceforløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 2. kvartal 2023 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2023. Det oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet (OK21). I figur 3.7 er lønindekset for regionerne før 2007 tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det standardberegne lønindeks

Udgivelsen af det standardberegne lønindeks er blevet genoptaget fra 31. maj 2023, efter det har været sat på pause siden starten af 2022 i forbindelse med, at det har gennemgået et større serviceeftersyn. Der er dog sidenhen blevet konstateret fejl i det reviderede indeks, som er blevet udbedret i forbindelse med udgivelsen den 31. august 2023. Opdateringen har medført ændringer i de historiske tal sammenlignet med den første udgave af det reviderede indeks. Den årlige lønstigningstakt i den private sektor var 3,5 pct. i 2. kvartal ifølge det standardberegne lønindeks, jf. tabel 3.5.

Tabel 3.5 Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegne lønindeks

Pct.	2021				2022				2023	
	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.	3.kvt.	4.kvt.	1.kvt.	2.kvt.
Privat sektor	2,3	3,4	2,5	2,2	2,6	2,6	2,5	3,2	3,6	3,5
Staten	0,5	0,2	0,3	1,6	1,5	2,5	2,8	2,5	2,7	2,2
Regioner	2,0	0,1	1,5	1,5	1,9	2,6	1,8	3,2	2,4	2,4
Kommuner	0,8	1,4	1,4	1,9	2,0	1,8	1,8	3,3	3,2	2,9

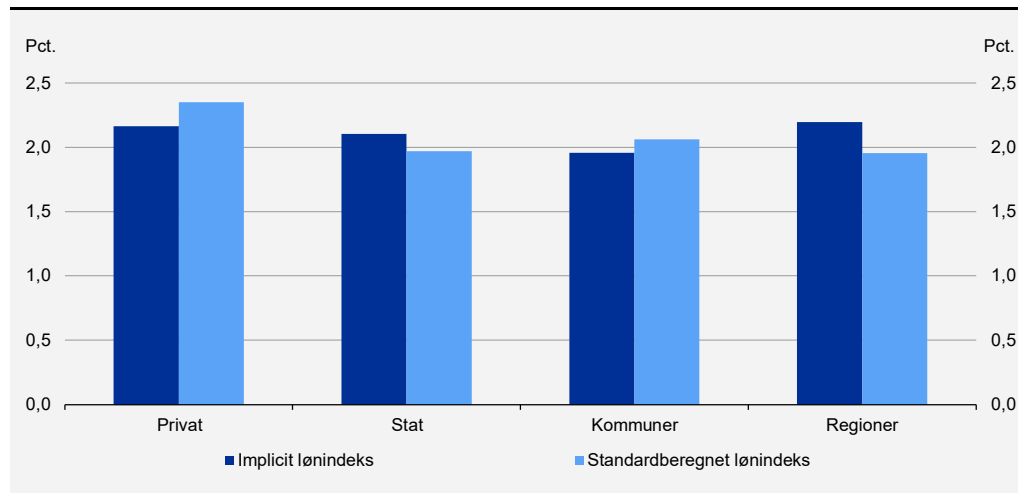
Kilde: Danmarks Statistik.

I den offentlige sektor var lønstigningstakten på 2,2 pct. i staten og henholdsvis 2,9 pct. og 2,4 pct. i kommuner og regioner i 2. kvartal 2023.

For den private sektor er lønstigningstakter i det reviderede standardberegne lønindeks for perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2023 i gennemsnit 0,3 pct.-point under lønstigningstakterne i DA's KonjunkturStatistik, men over stigningstakterne i det implicitte lønindeks. I gennemsnit viser det standardberegne lønindeks omkring 0,2 pct.-point højere lønstigningstakter end det implicitte lønindeks. Det standardberegne lønindeks har desuden udvist større udsving over perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2023.

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 2023. For kommunerne er lønstigningstakten godt 0,1 pct.-point højere i det standardberegnete lønindeks end i det implicitte lønindeks og for regioner 0,2 pct.-point lavere, *jf. figur 3.8*.

Figur 3.8 Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks, 1. kvartal 2017-2. kvartal 2023



Anm.: Gennemsnitlig lønstigningstakt i perioden 1. kvartal 2017 til 2. kvartal 2023.
Kilde: Danmarks Statistik.

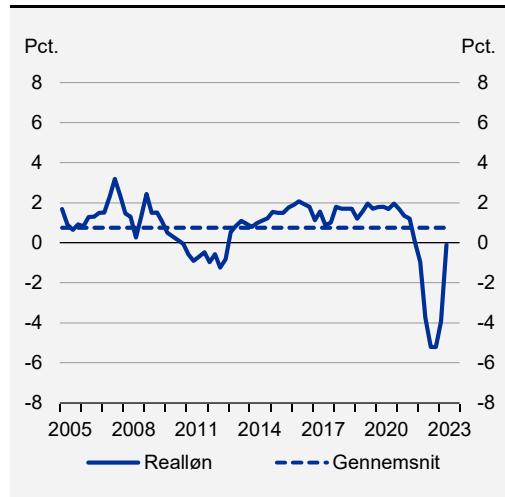
Reallønsudviklingen i Danmark

Udviklingen i reallønnen på DA-området var -0,1 pct. i 2. kvartal 2023, *jf. figur 3.9*. Det er 3,8 pct.-point højere end kvartalet forinden, hvilket især skyldes den hastigt aftagende forbrugerprisinflation. For 2022 som helhed var reallønsudviklingen på -3,8 pct. ifølge DA's Konjunkturstatistik. Reallønnen er i gennemsnit steget med 0,8 pct. om året siden 2005. I perioden 2005-2021 steg reallønnen med 1,1 pct. om året i gennemsnit.

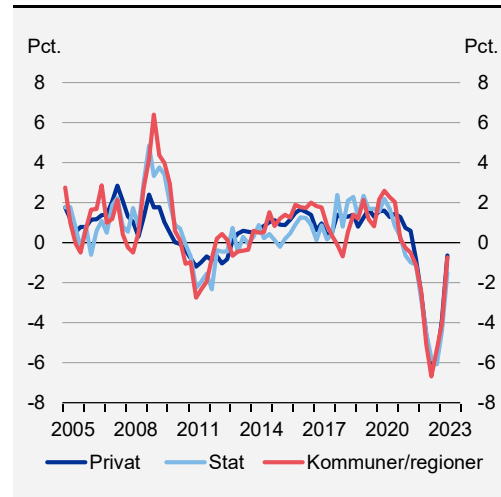
Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét -0,7 pct. i 2. kvartal 2023, mens stigningstakten i de statsansattes realløn var -1,5 pct. i samme periode, *jf. figur 3.10*. I 2022 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit -4,9 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønsvæksten var på -4,8 pct. på det statslige område. I den private sektor var udviklingen i reallønnen på -4,7 pct. 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 DST's kvartalsvise implicitte lønindeks og forbrugerprisindeks.

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

Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD faldt den danske realløn med 4,8 pct. i 2022, mens reallønstilbagegangen i det samlede udland udgjorde 3,5 pct., jf. tabel 3.6. Forskellen på omtrent 1,4 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsvækst kan især tilskrives en 1,5 pct.-point højere fremgang i de nominelle lønninger i udlandet, mens inflationen for det samlede udland ifølge de nationale forbrugerprisindeks var ca. 0,1 pct. højere i udlandet i forhold til Danmark.

Tabel 3.6 Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

Pct. (å/å)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gns. 08-22
Udlandet	0,0	0,4	0,6	1,3	1,8	1,2	0,6	1,0	1,1	1,0	-0,1	-3,5	0,5
Danmark	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,7	0,8	-4,8	0,5

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

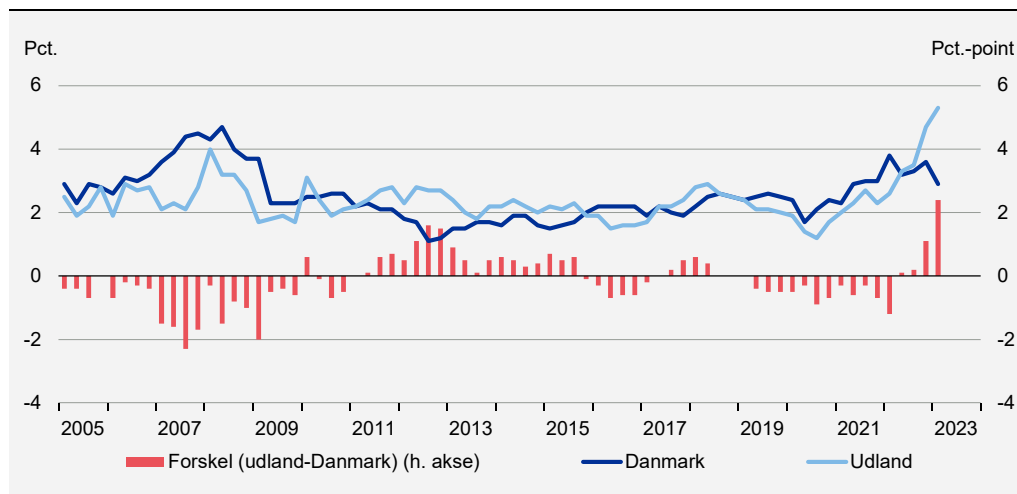
Kilde: OECD og egne beregninger.

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 5,3 pct. i 1. kvartal 2023. Det er 2,4 pct.-point højere end i Danmark, hvor den var på 2,9 pct., jf. figur 4.1. I 2022 som helhed steg lønningerne inden for fremstilling med 3,5 pct. i udlandet, hvilket er det samme som i Danmark.

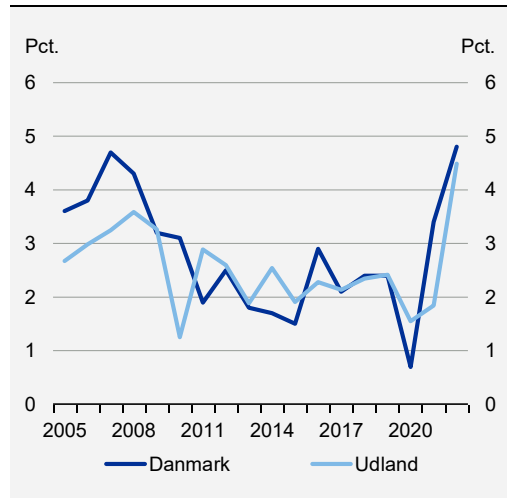
Figur 4.1 Lønudvikling inden for fremstillingsvirksomhed



Anm.: Procentvis ændring i forhold til året før. Vægtene fra det effektive kronekursindeks fra 2014 anvendes for det sammenvæjede udland i DA's Internationale Lønstatistik. Danske lønstigninger er opgjort efter international definition. På grund af mangelfuld vægtgrundlag for de internationale lønstigninger er lønudviklingen i 2. kvartal 2023 udeladt af figuren.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

I 2022 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 4,8 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 mere i Danmark end i udlandet, jf. figur 4.2. I 2021 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 3,4 pct. i Danmark og 1,8 pct. i udlandet. De opgjorte medarbejderomkostninger er dog særligt usikre i 2020 og 2021 grundet coronapandemien. Tallene for medarbejderomkostninger for 2020 og 2021 i Danmark omfatter ikke omkostninger for arbejdsgiverne ved hjemsendelser lige som lønkomensation heller ikke indgår.

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

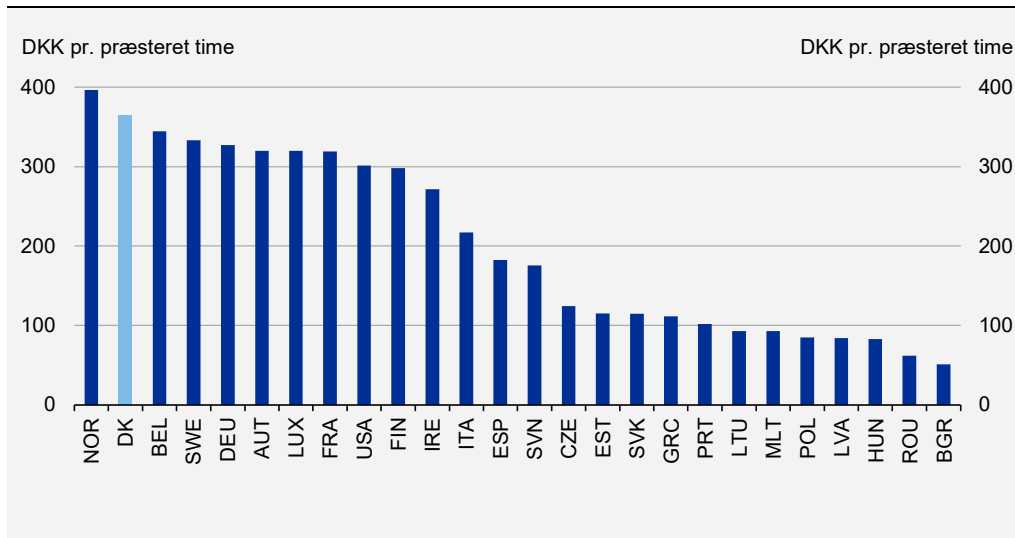
	2023	2024
Pct.-vis stigning ift. til året før		
EU-Kommissionen	5,4	4,2
OECD	5,4	4,3

Anm.: I figur 4.2 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Opgørelsen af udlandet på baggrund af DA's Internationale Lønstatistik omfatter ikke Japan fra 2018 og Storbritannien fra 2020. 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, Tjekkiet, Ungarn, Canada, Portugal, Australien, Grækenland og Island. EU-kommissionens skøn for 2023 og 2024 omfatter ikke Canada og Australien.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens forårsprognose, maj 2023, OECD Economic Outlook 113, juni 2023 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2023) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at stige 5,4 pct. i 2023 og 4,2 pct. i 2024, når lønstigningstakterne sammenvæjes med vægtene fra det effektive kronekursindeks. I OECD's Economic Outlook (juni 2023) er de tilsvarende skøn 5,4 pct. i 2023 samt 4,3 pct. i 2024, *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 2022, kun overgået af Norge, *jf. figur 4.3*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet i de enkelte lande.

Figur 4.3 Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed i 2022

Anm.: Japan, Storbritannien, Nederlandene og Kroatien er ikke medtaget, da seneste tal er fra henholdsvis 2017, 2019, 2021 og 2021. 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.³

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 2022 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 danskejede virksomhed, mens lønsummen, der afholdes i udlandet, ikke indgår i lønsummen i det 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.

³ Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

Udvikling i medarbejderomkostningerne

Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet i industrien blev forværret med omkring 1,6 pct.-point i 2021 og 0,3 pct.-point i 2022, *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 2005-2022.

Det bemærkes, at opgørelsen af de øvrige medarbejderomkostninger, der indgår i tallet for de danske medarbejderomkostninger i denne sammenhæng, ikke inkluderer arbejdsgiveres omkostninger ved hjemsendelser eller kompensationsbetalinger fra lønkompressionsordningen. Omkostningerne til lignende ordninger kan indgå på anden vis i de internationale medarbejderomkostninger afhængigt af, hvordan landene har håndteret pandemien. Det kan påvirke sammenligneligheden på tværs af lande for perioden 2020-2022.

Tabel 5.1 Forskel i medarbejderomkostninger pr. time

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gns. 05-22
Pct.-point																	
Forskel (Udland-Danmark)	-1,5	-0,7	0,1	-1,9	1,0	0,1	0,1	0,8	0,4	-0,6	0,0	-0,1	0,0	0,8	-1,6	-0,3	-0,2

Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på DA's Internationale Lønstatistik for industrien. Japan og Storbritannien indgår p.t. ikke i beregningen.

Kilde: DA's International Lønstatistik og egne beregninger.

Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal steget i 2022. Lønkonkurrenceevnen er dermed forbedret hvert år siden 2015, *jf. figur 5.1*. Der er betydelig usikkerhed om opgørelsen for 2022, men foreløbigt viser tallene, at enhedslønomkostningerne er faldet betydeligt mere i Danmark end i udlandet, hvilket isoleret set har forbedret de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. Den effektive kronekurs var omtrent uændret.

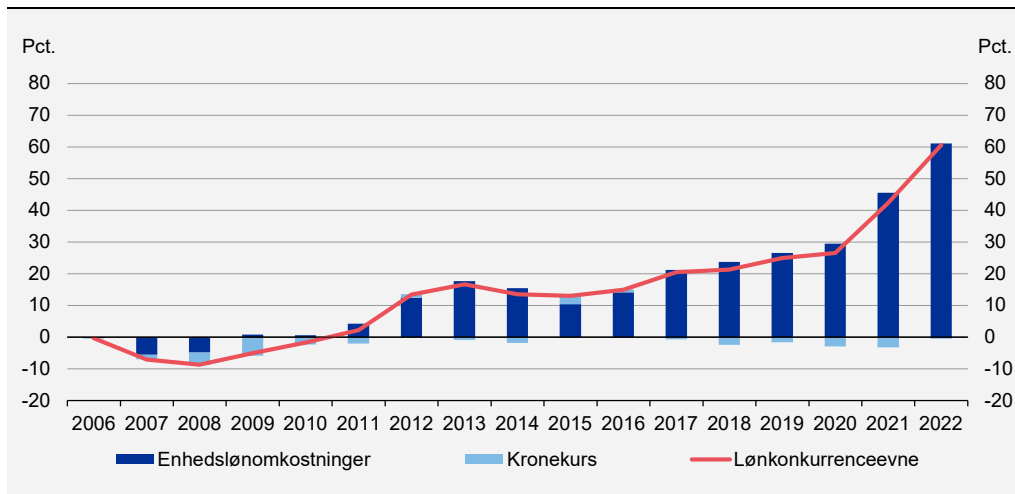
Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien i Danmark i 2022 skal ses i sammenhæng med en ekstraordinært stor vækst i medicinalindustriens BVT, som steg med knap 50 pct. i 2022. Dermed bidrog medicinalindustrien med 14,7 pct.-point af den samlede reale BVT-vækst i industrien på 17,3 pct. i 2022.⁴ Det har således også påvirket opgørelsen af de relative enhedslønomkostninger i 2022.

Lønkonkurrenceevnen blev forværret fra 2006 til 2008 med knap 9 pct.-point, mens den fra 2008 til 2013 blev forbedret med godt 25 pct.-point. I perioden fra 2013 til 2015 blev lønkonkurrenceevnen forværret med knap 4 pct.-point, mens den fra 2015 til 2022 er forbedret med knap 48 pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med godt 60 pct. i 2022 i forhold til 2005.

⁴ Beregnet ud fra et særudtræk af ikke-offentliggjorte tal fra Danmarks Statistik, som er behæftet med større usikkerhed end offentliggjorte tal.

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



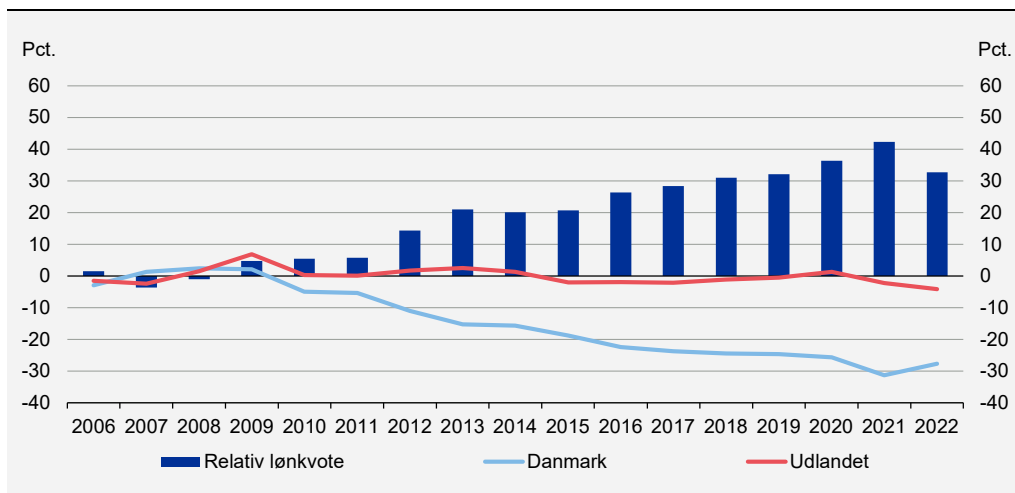
Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønomkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronekurs. Enhedslønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som 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 lønkvote

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. De foreløbige tal for 2022 viser en forværring af lønkonkurrenceevnen opgjort ved den relative lønkvote i 2022. Med dette mål er lønkonkurrenceevnen dog samlet set styrket med knap 33 pct. fra 2005 til 2022, *jf. figur 5.2*.

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. 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.

6. Prisudviklingen i Danmark

Inflationen har haft en faldende tendens siden oktober sidste år og lå på 2,4 pct. i august 2023, *jf. figur 6.1*. Faldet i inflationen skyldes en faldende prisstigningstakt på varer, idet priser på tjenesteydelser fortsat vokser forholdsvis meget og uden klare tegn på en vending. Varepris-inflationen er således aftaget fra 15,9 pct. i oktober 2022 til minus 0,5 pct. i august 2023, mens tjenestepriisinflationen har haft en opadgående tendens efter coronapandemien og var på 5,2 pct. i august 2023.

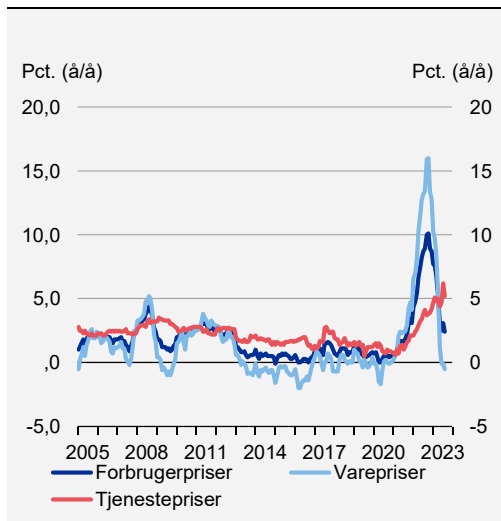
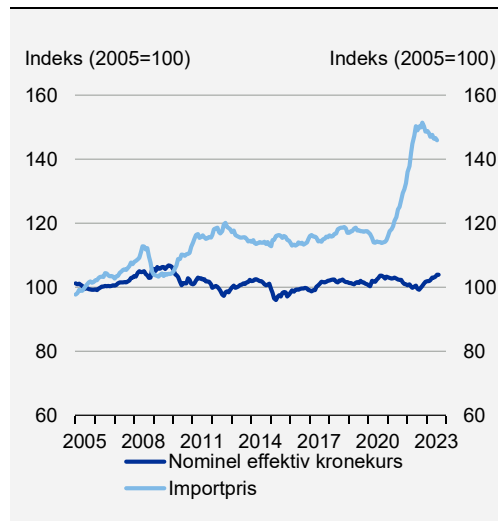
Den faldende tendens i inflationen skal især ses i sammenhæng med udviklingen i energipriser. Priserne på energi i forbrugerprisindekset, dvs. priserne på elektricitet, opvarmning og brændstof til køretøjer, er faldet mærkbart og har i de seneste måneder ligget lavere end i den tilsvarende måned året før. I august lå forbrugerpriserne på elektricitet, gas og brændstof således henholdsvis 32,9 pct., 50,4 pct. og 5,0 pct. under priserne i samme måned året før. Derved har prisudviklingen på energi trukket inflationen ned.

Inflationen holdes fortsat oppe af prisudviklingen på fødevarer og tjenesteydelser. De globale priser på uforarbejdede fødevarer har ifølge verdensprisindekset fra FN's fødevarer- og landbrugsorganisation FAO har haft en faldende tendens siden foråret 2022, uden at det er slået igennem på forbrugerpriserne herhjemme. Fødevarerpriserne er ud over råvarepriserne dog også bestemt af omkostningerne til fragt, forarbejdning, marketing, distribution mv. Disse omkostninger vil være med til at holde priserne på fødevarer oppe, og det er ikke givet, at fødevarerpriserne skal falde til deres tidligere niveau.

Den samlede forbrugerprisudvikling er som nævnt i stigende grad drevet af prisudviklingen på tjenesteydelser. Det gælder blandt andet for restauranter, der på grund af højere priser på fødevarer har sat deres priser op. Prisudviklingen på tjenesteydelser bidrager til en forholdsvis høj kerneinflation, der måler forbrugerprisinflationen renset for energi og ikke-forarbejdede fødevarer. Priser på tjenesteydelser følger i en vis grad lønudviklingen, *jf. fx Økonomisk Redegørelse, maj 2023*.

Hertil kommer, at der kan være en vis træghed i prisændringer. Træghed i pristilpasning kan blandt andet skyldes, at virksomheder ofte vil være afventende med at ændre deres salgspriser, herunder som følge af priskontrakter. Dette bidrog i første omgang også til, at kerneinflationen ikke steg i samme takt som forbrugerpriserne under ét. Den seneste udvikling betyder, at kerneinflationen siden april har oversteget den samlede forbrugerprisudvikling. Kerneinflationen er aftaget fra 6,7 pct. i februar 2023 til 4,2 pct. i august 2023.

Den nominelle effektive kronekurs har haft en stigende tendens det seneste år, *jf. figur 6.2*. Stigningen skal især ses i sammenhæng med en styrkelse af euroen over for den amerikanske dollar – og dermed den danske krone qua fastkurspolitikken. Samtidig er der sket en svækkelse af svenske og norske kroner.

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

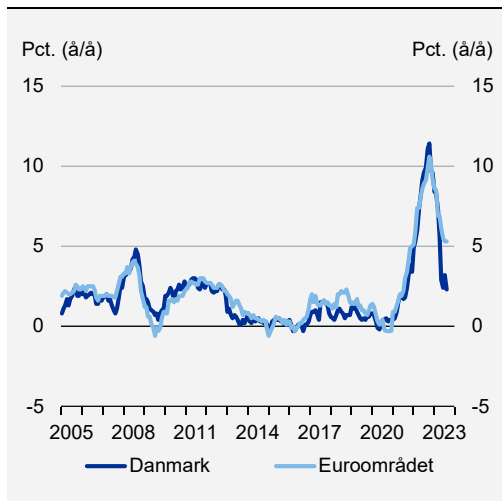
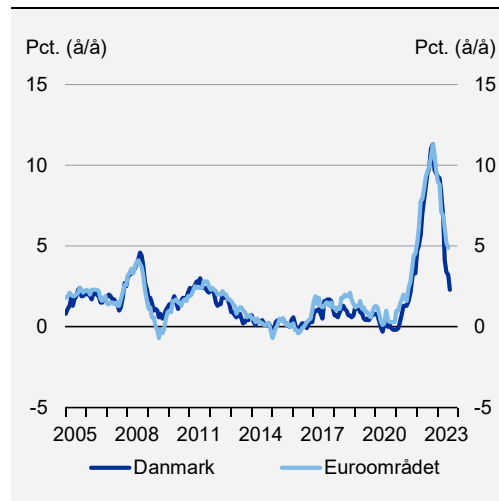
Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

Over tid har der været en vis sammenhæng mellem udviklingen i importpriser og valutakurser. Styrkelsen af kronkursen vil isoleret set trække i retning af billigere import, hvilke vil være med til at dæmpe inflationen.

I *Økonomisk Redegørelse*, august 2023 er det forventningen, at inflationen og kerneinflationen fortsat vil være forhøjet i 2023 og 2024, men aftagende. På årsniveau ventes inflationen at aftage fra 7,7 pct. i 2022 til 3,8 pct. i 2023 og 3,0 pct. i 2024.

7. Prisudviklingen i euroområdet

Inflationen er faldet betydeligt i både euroområdet og Danmark siden sidste efterår. Forbrugerprisinflationen – målt ved årstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP – toppede i oktober 2022 og var faldet til 5,3 pct. i euroområdet og 2,3 pct. i Danmark i august, *jf. figur 7.1*. Den danske inflation var dermed 3,0 pct.-point under inflationen i euroområdet i august. Faldet i inflationen afspejler i høj grad, at energipriserne er faldet. Den fortsat forhøjede inflation skal især ses i sammenhæng med prisudviklingen på tjenesteydelser. Samtidig er årstigningstakten på fødevarer stadig forholdsvis stor, men aftagende.

Figur 7.1 Forbrugerprisinfation**Figur 7.2 Forbrugerprisinfation 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 også været tilfældet i perioden med først kraftigt tiltagende inflation og efterfølgende betydeligt aftagende inflation. Forskelle i inflationsudviklingen kan blandt andet tilskrives afgiftsændringer. Forbrugerprisinfation med fastholdte skatter og afgifter er således mere sammenfaldende, men stadig med et større fald i inflationen i Danmark end i euroområdet siden toppen i oktober sidste år, *jf. figur 7.2*.

Den midlertidige nedsættelse af elafgiften i Danmark til EU's minimumsats, der var i kraft i første halvår 2023, har således bidraget til et særskilt fald i den danske inflation fra at have været lidt højere end i euroområdet i andet halvår 2022 til at være lavere i første halvår 2023.

I EU-Kommissionens sommerprognose fra september 2023 skønnes en inflationstakt for euroområdet på henholdsvis 5,6 pct. og 2,9 pct. i 2023 og 2024. Prognosen indeholder ikke nye skøn for Danmark, men i maj blev den danske inflation skønnet til henholdsvis 4,3 pct. og 2,6 pct. i 2023 og 2024.