

Statistikudvalget

Statusrapport, 4. kvartal 2020

1. Sammenfatning af statusrapporten, 4. kvartal 2020

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked er tiltaget moderat siden 2014 og har i de seneste to år frem til 1. kvartal 2020 ligget nogenlunde stabilt omkring 2,5 pct. Udviklingen skal blandt andet ses i sammenhæng med stigende beskæftigelse og lav ledighed. Set i forhold til perioden siden 1995 har lønstigningstakterne de seneste år været moderate, hvilket også skal ses i lyset af, at forbrugerprisinflasjonen har været relativt lav i samme periode.

I 2. kvartal 2020 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 1,8 pct. i forhold til 2. kvartal 2019 ifølge DA's KonjunkturStatistik.

Lønudviklingen i 2. kvartal 2020 skal ses i sammenhæng med coronakrisen, der har medført faldende aktivitet og blandt andet påvirket de lokale lønreguleringer i flere tilfælde. Det berører alle opgørelserne af lønudviklingen i den private sektor i 2. kvartal 2020 i både Danmark og udlandet.

Stigningen i reallønnen på DA-området udgjorde 1,7 pct. i 2. kvartal 2020, hvilket svarer til den gennemsnitlige stigning i 2019.

Reallønsstigningerne skal ses i sammenhæng med lav forbrugerprisinflasjon, som har ligget på i gennemsnit 0,8 pct. i 2019 og 0,4 pct. i første halvår 2020.

I 2019 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark og 2,0 pct. i udlandet. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har været højere i Danmark end i udlandet siden 2016, mens det modsatte gjorde sig gældende i perioden 2011-2015. Ifølge DA's Internationale Lønstatistik var niveauet for de danske medarbejderomkostninger i 2019 det næsthøjeste i sammenligning med de øvrige lande i opgørelsen. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet.

Lønkonkurrenceevnen i industrien, målt ved forskellen i stigningen i enhedsløn-omkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forbedret med ca. 26½ pct. fra 2005 til 2019. Fra 2013 til 2015 er lønkonkurrenceevnen ved dette mål forværret med ca. 3¾ pct.-point, mens den fra 2015 til 2019 er forbedret med ca. 12¾ pct.-point.

Udviklingen siden 2005 skal ses i lyset af en samlet forbedring af bytteforholdet, som har styrket den relative værdi af dansk eksport. Opgøres lønkonkurrenceevnen ved den relative lønkvote i industrien, som indregner ændringer i bytteforholdet, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med knap 33 pct.-point fra 2005 til 2019.

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 2,3 pct. i 2. kvartal 2020 og 2,1 pct. ifølge Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. På det kommunale og regionale område viste det implicitte lønindeks en årlig lønstigningstakt på henholdsvis 2,4 pct. og 3,7 pct. i 2. kvartal 2020, mens lønstigningstakten ifølge det standardberegnete indeks var 3,0 pct. i kommuner og 3,4 pct. i regioner. Det standardberegnete lønindeks opgør kun lønstigningstakter siden 4. kvartal 2016 og skal foreløbigt fortolkes med forsigtighed.

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 27. juni 2019 af Finansministeriet (formand), Beskæftigelsesministeriet, DA og FH. Siden marts 2011 har en repræsentant fra Nationalbanken deltaget i møderne med status som observatør og analysebidragsyder. Udvalgets sekretariat varetages af Finansministeriet.

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

- DA's KonjunkturStatistik (2. kvartal 2020) og StrukturStatistik (2019).
- Danmarks Statistiks implicite lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2020).
- Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2020).
- Danmarks Statistiks foreløbige kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2020).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2020).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2020).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (1. kvartal 2020).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (august 2020).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (august 2020).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2019).

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.

Redaktionen er afsluttet den 2. oktober 2020

3. Lønudviklingen i Danmark

Lønudviklingen i den private sektor i 2. kvartal 2020 afspejler resultaterne af forårets overenskomster på det private arbejdsmarked, OK20, såvel som coronakrisen, der har medført faldende aktivitet og i flere tilfælde udmøntet sig i udskydelser af lokale lønreguleringer og -forhandlinger eller midlertidige aftaler om lønnedgang. Det berører alle opgørelserne af lønudviklingen i den private sektor i 2. kvartal 2020.

Det gælder både i forhold til den reelle lønudvikling, men også i forhold til tekniske forhold, der kan påvirke statistikkerne for både den private og offentlige sektor. Danmarks Statistik har således gjort opmærksom på, at de ekstraordinære arbejdsmarkedsforhold som følge af coronasituationen betyder, at såvel det implicite som det standardberegnete lønindeks for 2. kvartal 2020 er behæftet med større usikkerhed end normalt. I DA's konjunkturstatistik for 2. kvartal gøres blandt andet opmærksom på, at coronasituationen har reduceret statistikkens datagrundlag i brancher, hvor mange medarbejdere er ansat med variabelt timetal og ikke har været kaldt på arbejde eller er blevet opsagt.

DA's KonjunkturStatistik

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 1,8 pct. i 2. kvartal 2020, jf. tabel 3.1. I de foregående to år lå den årlige lønstigningstakt nogenlunde stabilt omkring 2,5 pct., hvilket er ca. ¼ pct.-point højere end i perioden 2015-2017, hvor den lå omkring 2,2 pct.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* på 1,8 pct. i 2. kvartal 2020, hvilket er 0,5 pct.-point lavere sammenlignet med 1. kvartal. For *funktionærer* var stigningstakten 1,7 pct. i 2. kvartal 2020, hvilket er 0,9 pct.-point lavere i forhold til 1. kvartal 2020.

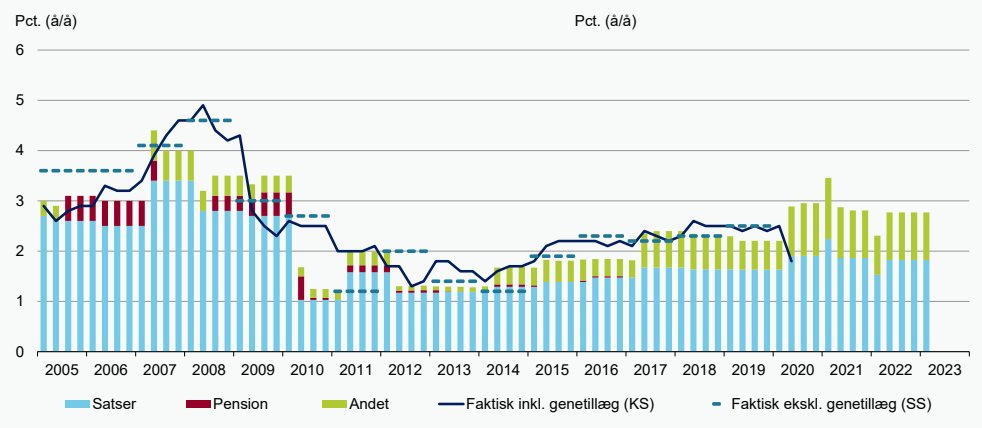
Lønstigningstakten er aftaget inden for alle tre hovederhverv i 2. kvartal 2020. Lønstigningstakten var fortsat højest inden for *bygge og anlæg* med 2,1 pct., mens lønningerne voksede med henholdsvis 1,8 pct. og 1,6 pct. inden for *service og fremstilling* i 2. kvartal 2020.

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

Pct.	2018				2019				2020	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
DA i alt	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	1,8
- Arbejdere	2,3	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,5	2,3	2,3	1,8
- Funktionærer	2,3	2,5	2,5	2,5	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	1,7
- Fremstilling	2,2	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,6	2,5	2,4	1,6
- Bygge og anlæg	2,8	3,3	3,4	3,4	3,4	3,1	3,2	2,9	2,7	2,1
- Service	2,3	2,5	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3	2,3	2,4	1,8

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

I foråret 2020 blev der indgået overenskomster på det private arbejdsmarked, gældende fra 2. kvartal 2020. Det overenskomstmæssige referenceforløb er baseret på en beregningsteknisk antagelse om fuldt procentuelt gennemslag af ændringerne i overenskomsterne på DA/FH-området. Forløbet opgøres som summen af bidrag fra lønsatser, pension og andet (herunder fritvalgsordningen), *jf. figur 3.1*.

Figur 3.1
Overenskomstmæssigt referenceforløb og faktisk lønstigning på DA/FH-området


Anm.: De kvartalsvise stigninger i referenceforløbet er baseret på den midterste månedsobservation i kvartalet, hvilket omtrent svarer til måleperioden i KonjunkturStatistikken. Referenceforløbet består af satsler, pensioner, fritvalgsordninger, genetillæg og andet. Referenceforløbet indeholder Industriens Overenskomst for arbejdere, 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: DA, FH, DA's KonjunkturStatistik (KS) og StrukturStatistik (SS) samt egne beregninger.

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

DA's StrukturStatistik

Ifølge DA's StrukturStatistik er stigningen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. genetillæg for voksne lønmodtagere opgjort til 2,5 pct. i 2019. Det er 0,2 pct.-point højere end i 2018, *jf. tabel 3.2*.

For *arbejdere* steg lønstigningstakten 0,3 pct.-point til 2,4 pct. i 2019, mens den for *funktionærer* aftog med 0,2 pct.-point til 2,6 pct.

Tabel 3.2

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pct.															
DA i alt	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5
- Arbejdere	3,4	3,5	4,4	4,2	2,9	1,3	1,1	1,4	1,1	0,9	1,8	1,8	2,0	2,1	2,4
- Funktionærer	3,8	3,7	3,6	4,2	2,3	3,3	1,7	2,3	1,7	1,7	2,5	2,8	2,5	2,8	2,6
- Fremstilling	3,5	3,5	4,6	4,6	3,8	3,2	1,9	2,4	1,6	1,6	1,9	2,7	2,3	2,3	2,3
- Bygge og anlæg	3,8	4,7	4,6	4,0	1,8	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	2,0	2,3	2,9	2,7	2,2
- Service	3,7	3,3	3,2	4,7	2,6	2,9	0,9	1,8	1,3	1,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,5
Medarbejder-omkostninger	3,7	3,6	4,1	4,5	2,7	2,8	1,3	2,3	1,6	1,1	1,9	2,3	2,2	2,4	2,6

Kilde: DA's StrukturStatistik.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *service* med en fremgang på 2,5 pct. i 2019. Inden for *fremstilling* var lønstigningstakten uændret på 2,3 pct., mens den inden for *bygge og anlæg* aftog med 0,5 pct.-point til 2,2 pct.

I 2019 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken knap 0,1 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde knap 2,6 pct., *jf. tabel 3.3*.

Afvigelserne mellem de to statistikker skyldes blandt andet metodiske forskelle, herunder at StrukturStatistikken har en større følsomhed over for ændringer i arbejdskraftens sammensætning, på trods af at metoderne i begge statistikker søger at minimere bidraget herfra. Derudover indgår de faktiske beløb udbetalt på fritvalgsordningen i StrukturStatistikken, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2019 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker været ens, *jf. tabel 3.3*.

Tabel 3.3

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Gns. 05-19
Pct.																
KonjunkturStatistik	2,9	3,0	4,0	4,7	3,3	2,5	2,0	1,6	1,8	1,7	2,2	2,2	2,4	2,6	2,6	2,6
StrukturStatistik	3,6	3,6	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5	2,6

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

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik.

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

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time steg med 9,3 pct. i 2019, hvilket især var drevet af en stigning i *andre omkostninger*, der blandt andet dækker omkostninger til arbejdstøj, sikkerhedsudstyr, firmaidræt, fester, gaver, kantinetilskud samt frivilligt tegnede medarbejderrelaterede forsikringer.

Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg steg med 2,6 pct. i 2019, hvilket er 0,2 pct.-point mere end i 2018 ifølge StrukturStatistikken. Stigningen i de samlede medarbejderomkostninger i 2019 var dermed 0,1 pct.-point højere end stigningen i timefortjenesten.

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks

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

Den årlige stigning i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor udgjorde 1,7 pct. i 2. kvartal 2020, *jf. tabel 3.4*. Lønstigningstakten i den private sektor har ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks været 1,8 pct. i gennemsnit i perioden fra 1. kvartal 2016 til 4. kvartal 2017 og 2,1 pct. i gennemsnit fra 1. kvartal 2018 til 1. kvartal 2020.

Tabel 3.4

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

Pct.	2018				2019				2020	
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
Privat sektor	2,0	2,3	2,2	2,2	2,0	2,0	2,1	2,0	2,2	1,7
Stat	3,0	1,8	3,0	3,1	2,5	3,1	2,1	2,4	2,2	2,3
Kommuner	0,4	0,2	1,3	2,1	2,5	2,9	1,5	1,5	2,7	2,4
Regioner	0,7	0,4	2,0	2,4	2,4	3,0	1,7	1,5	3,3	3,7

Kilde: Danmarks Statistik.

Opgørelser for de private lønstigninger fra DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistiks implicitte lønindeks har tidligere fulgt hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt lavere i Danmarks Statistiks opgørelse. Det har været særligt tydeligt siden 1. kvartal 2013, hvor den gennemsnitlige årsstigningstakt til og med 2. kvartal 2020 var 1,7 pct. ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, mens den var 2,1 pct. ifølge DA's KonjunkturStatistik.

Afviselserne skal ses i sammenhæng med forskelle i datagrundlaget og de beregningsmetoder, der knytter sig til anvendelsen. Desuden adskiller resultaterne sig også på grund af forskelle i lønbegreber, idet DA måler lønnen pr. præsteret time, mens Danmarks Statistik opgør lønnen pr. betalt time. Endelig er der også forskel i statistikernes dækningsområder. Danmarks Statistiks implicitte lønindeks omfatter fx den finansielle sektor, der ikke indgår i populationen for DA's KonjunkturStatistik, som alene måler lønudviklingen for virksomheder inden for DA-området. Derudover indgår elever og unge i populationen hos Danmarks Statistik.

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks

Danmarks Statistik offentliggør også det standardberegnete lønindeks, som dækker den private sektor, staten, kommuner og regioner. Det standardberegnete lønindeks og det implicitte lønindeks supplerer hinanden.

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

Ifølge Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks steg lønningerne i den private sektor med 2,0 pct. i 2. kvartal 2020, hvilket er 0,5 pct.-point lavere end kvartalet før. Lønstigningstakten var højere i kommuner og regioner, hvor den steg med henholdsvis 3,0 og 3,4 pct., mens lønnen steg 2,1 pct. i staten i 2. kvartal, *jf. tabel 3.5 og figur 3.2.*

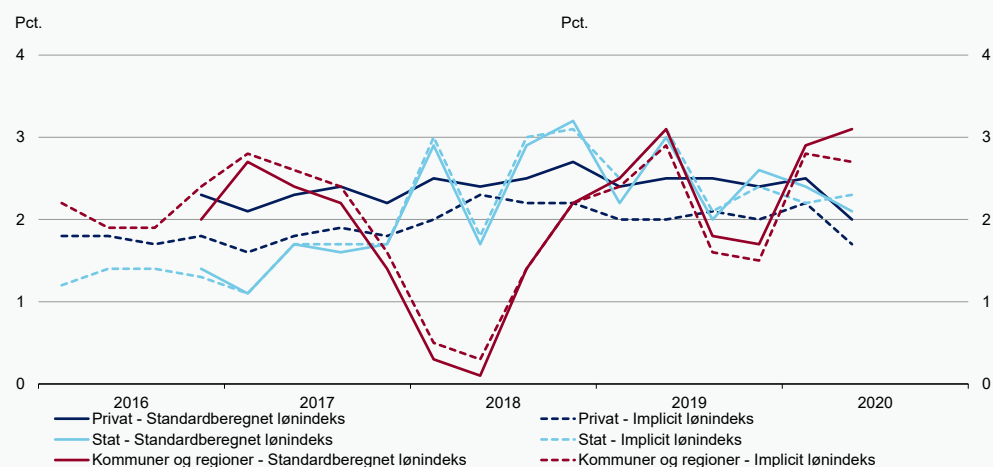
Tabel 3.5

Arlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegnete lønindeks

Pct.	2018				2019				2020	
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
Privat sektor	2,5	2,4	2,5	2,7	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5	2,0
Staten	2,9	1,7	2,9	3,2	2,2	3,0	2,0	2,6	2,4	2,1
Kommuner	0,3	0,1	1,4	2,2	2,6	3,1	1,8	1,8	3,0	3,0
Regioner	0,3	0,0	1,5	2,1	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9	3,4

Kilde: Danmarks Statistik.

Indekset skal foreløbigt fortolkes med forsigtighed. Det skal blandt andet ses i lyset af, at der foreløbigt kun foreligger data for lønstigningstakter fra 4. kvartal 2016, og endvidere er der foretaget nye metodevalg, hvis datamæssige konsekvenser bør belyses nærmere.

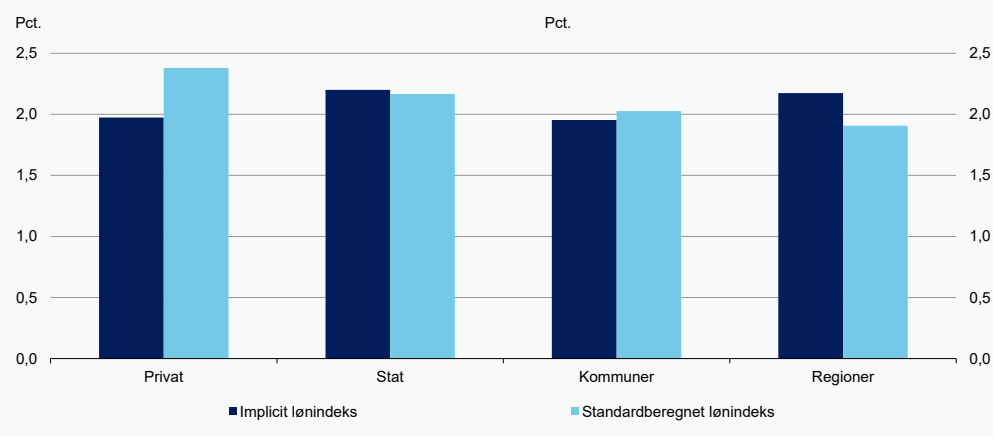
Figur 3.2**Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks**

Kilde: Danmarks Statistik.

For den private sektor er de hidtil offentliggjorte lønstigningstakter i det standardberegnete lønindeks i gennemsnit på niveau med lønstigningstakterne i DA's KonjunkturStatistik, og det standardberegnete lønindeks viser i gennemsnit 0,4 pct.-point højere lønstigningstakter sammenlignet med det implicitte lønindeks, *jf. figur 3.3*.

På det private område peger Danmarks Statistik på, at forskellen mellem det standardberegnete og implicitte lønindeks hovedsageligt kan tilskrives forskelle i datavalideringskriterierne.¹

For staten og kommunerne er lønstigningstakterne i det standardberegnete lønindeks i gennemsnit på linje med det implicitte lønindeks, mens lønstigningstakterne i regionerne ligger omtrent 0,3 pct.-point lavere i det standardberegnete lønindeks end i det implicitte indeks.

Figur 3.3**Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks, 4. kvartal 2016-2. kvartal 2020**

Anm.: Gennemsnitlig lønstigningstakt i perioden 4. kvartal 2016-2. kvartal 2020.

Kilde: Danmarks Statistik.

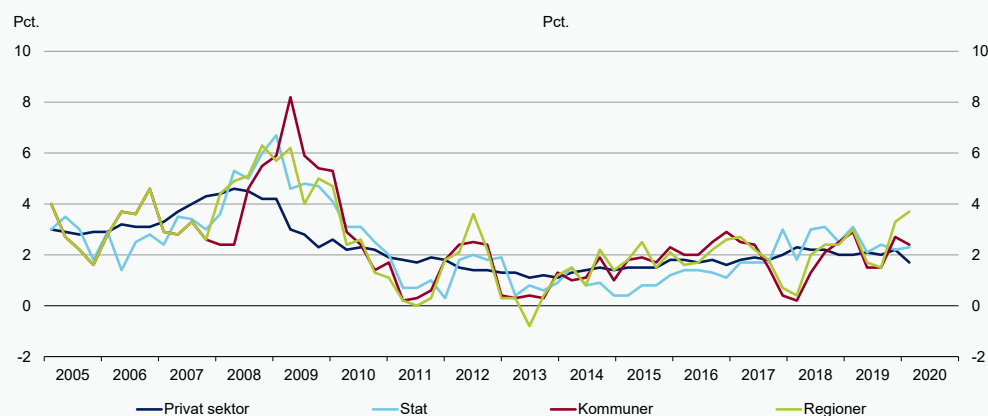
¹ Oplæg af Danmarks Statistik, *Forskelle imellem DST's standardberegnete og implicitte lønindeks*, for Statistikudvalget den 28. januar 2019.

Den faktiske og overenskomstmæssige lønudvikling i den offentlige sektor

Den offentlige lønudvikling, opgjort ved det implicitte lønindeks, har været præget af relativt store udsving i de seneste år, *jf. figur 3.4*. Det afspejler i høj grad profilen i overenskomsterne.

Figur 3.4

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



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

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

Den årlige implicitte lønstigningstakt i *staten* var 2,3 pct. i 2. kvartal 2020, *jf. figur 3.5*. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)³ var på godt 0,5 pct.-point i 2. kvartal 2020 ifølge det implicitte lønindeks. Det standardberegnete lønindeks viser en forskel på godt 0,3 pct.-point. Reststigningen på statens område har indtil nu været gennemsnitlig knap 0,4 pct.-point i indeværende overenskomstperiode (dvs. 2. kvartal 2018 til 2. kvartal 2020) opgjort ved det implicitte lønindeks og godt 0,3 pct.-point opgjort ved det standardberegnete indeks.

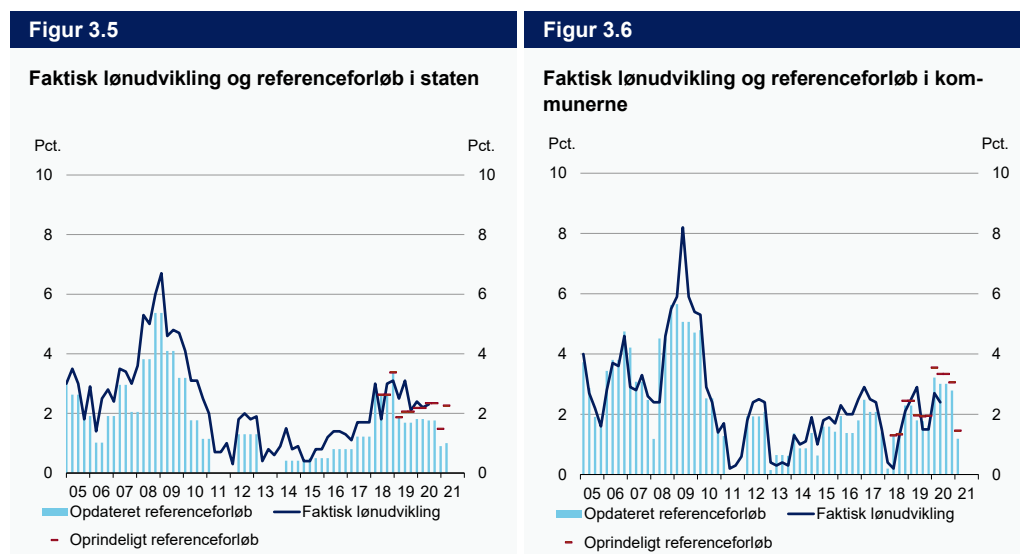
I perioden 2005-2019 var reststigningen på det statslige område gennemsnitligt på godt 0,6 pct. opgjort ved det implicitte lønindeks.

For *kommunerne* var den årlige implicitte lønstigningstakt 2,4 pct. i 2. kvartal 2020 efter gennemsnitligt at have ligget på 2,1 pct. i 2019, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på -0,6 pct.-point i 2. kvartal 2020 opgjort ved det implicitte lønindeks og på 0,0 pct.-point opgjort ved det standardberegnete indeks. I indeværende overenskomstperiode

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

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

har reststigningen været på gennemsnitligt -0,2 pct.-point opgjort ved det implicitte lønindeks og på godt 0,0 pct. opgjort ved det standardberegne lønindeks.



Anm.: I begge figurer er den faktiske lønudvikling baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Referenceforløbet i figur 3.5 er baseret på den samlede aftalte overenskomststramme i staten (Finansministeriet/CFU), mens figur 3.6 er baseret på aftalerne på det kommunale område (Kommunernes Landsforening (KL)/Forhandlingsfællesskabet). Det oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet. Forskellen mellem det opdaterede og det oprindelige referenceforløb skyldes, at der siden indgåelsen af overenskomsten i foråret 2018 er offentliggjort faktiske lønstigningstakter frem til 2. kvartal 2020, mens skønnet for lønudviklingen på det private område er opdateret i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*, august 2020. Begge dele påvirker den forventede udmøntning fra reguleringsordningen. I visse kvartaler kan referenceforløbene være højere end den faktisk målte lønudvikling, fx hvis de aftalte lønstigninger implementeres senere end den midterste måned i kvartalet, hvor Danmarks Statistik opgør lønniveauer. Det var eksempelvis tilfældet for stat og kommuner i 2. kvartal 2018, hvor aftalte lønstigninger i april 2018 først blev udmøntet i juni 2018. Tilsvarende gør sig gældende for staten i 4. kvartal 2018, hvor en række midler skulle have været udmøntet 1. oktober 2018, men først blev udmøntet inden sommerferien 2019 som følge af en forsinket proces med de enkelte organisationsaftaler.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det implicitte lønindeks 3,7 pct. i 2. kvartal 2020 efter at have vokset med i gennemsnit 2,2 pct. i 2019, *jf. figur 3.7*. Reststigningen var 0,8 pct.-point i 2. kvartal 2020 opgjort ved det implicitte lønindeks og 0,5 pct.-point opgjort ved det standardberegne indeks, mens den i indværende overenskomstperiode har været knap 0,4 pct.-point ifølge det implicitte indeks og godt 0,1 pct.-point ifølge det standardberegne indeks.

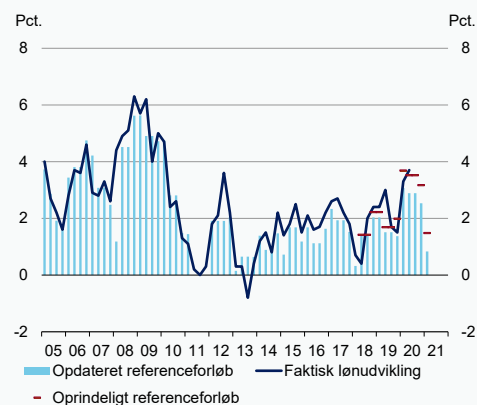
Reststigningen på det kommunale og regionale område var gennemsnitligt på 0,2 pct. i perioden 2005-2019 opgjort ved de implicitte indeks.

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, *jf. figur 3.8*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen.

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

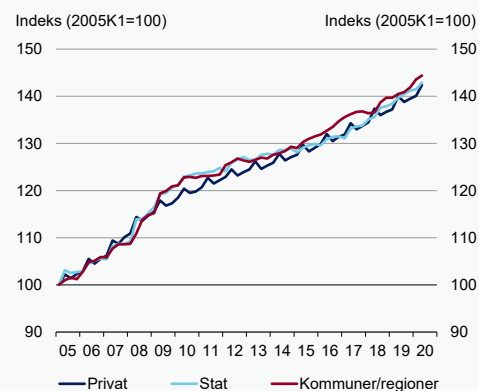
Figur 3.7

Faktisk lønudvikling og referenceforløb i regioner



Figur 3.8

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks på det private og offentlige område



Anm.: I figur 3.7 er den faktiske lønudvikling baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Referenceforløbet er baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)/FOA og Organisationerne i OAO-K samt RLTN/Forhandlingsfællesskabet. Det oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet. Forskellen mellem det opdaterede og det statiske referenceforløb skyldes, at der siden indgåelsen af overenskomsten i foråret 2018 er udkommet faktiske lønstigningstakter, frem til 2. kvartal 2020, mens skønnet for lønudviklingen på det private område er opdateret i forbindelse med *Økonomisk Redegørelse*, august 2020. Begge dele påvirker den forventede udmøntning fra reguleringsordningen. I visse kvartaler kan referenceforløbene være højere end den faktisk målte lønudvikling, fx hvis de aftalte lønstigninger implementeres senere end den midterste måned i kvartalet, hvor Danmarks Statistik opgør lønniveauer. Det var eksempelvis tilfældet for regionerne i 2. kvartal 2018, hvor aftalte lønstigninger i april 2018 først blev udmøntet i juni 2018. I figur 3.8 er lønindekset for regionerne før 2007 tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

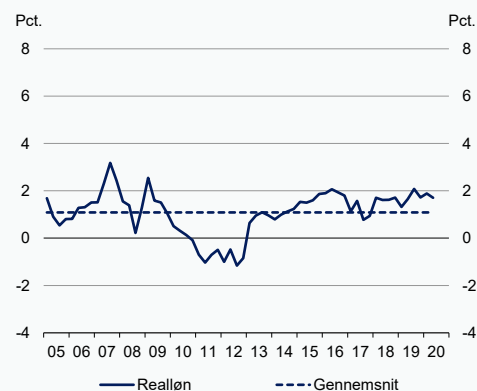
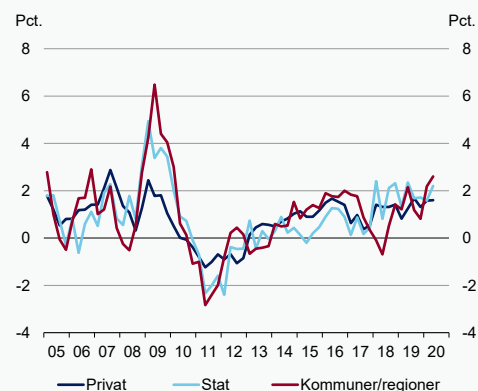
Reallønsudviklingen i Danmark

Reallønsfremgangen på DA-området var 1,7 pct. i 2. kvartal 2020, *jf. figur 3.9*. Det er 0,2 pct.-point lavere end kvartalet forinden og skyldes en lavere lønstigningstakt, mens lavere inflation trækker modsat. Reallønsfremgangen i 2. kvartal svarer til gennemsnittet for 2019. Siden starten af 2013 har stigningen i reallønnen i gennemsnit ligget på godt 1,4 pct. Reallønnen er i gennemsnit steget med 1,1 pct. i perioden 1. kvartal 2005 til 2. kvartal 2020.

Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét 2,6 pct. i 2. kvartal 2020, mens de statsansattes realløn steg med 2,2 pct. i samme periode, *jf. figur 3.10*. I 2019 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit 1,3 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønnen steg 1,8 pct. på det statslige område ifølge det implicitte indeks.

Baseret på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét 3,0 pct. i 2. kvartal 2020, mens de statsansattes realløn steg med 2,0 pct. i samme periode. I 2019 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit 1,5 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønnen steg 1,7 pct. på det statslige område ifølge det standardberegnete 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 DST's 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 steg den danske realløn med 1,6 pct. i 2019, mens reallønsfremgangen i det samlede udland udgjorde 1,0 pct., *jf. tabel 3.6*. Forskellen på 0,6 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsfremgang kan tilskrives en 0,8 pct.-point højere inflation i udlandet, mens lønningerne omvendt voksede 0,2 pct.-point hurtigere end i Danmark.

Tabel 3.6
Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Gns. 05-19
Pct. (å/å)																
Udlandet	0,7	0,6	1,0	0,1	1,4	1,3	-0,2	0,5	0,6	1,3	1,7	1,2	0,6	1,0	1,0	0,9
Danmark	1,9	1,2	2,3	0,8	1,6	0,2	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,1

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

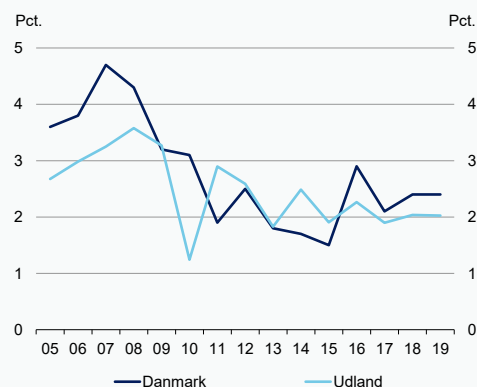
Kilde: OECD og egne beregninger.

4. Udvikling i løn og medarbejderomkostninger i udlandet

I 2019 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark, mens de steg med 2,0 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har siden 2016 været højere i Danmark end i udlandet, *jf. figur 4.1*.

Figur 4.1

De samlede medarbejderomkostninger i Danmark og udlandet, fremstillingsvirksomhed



Tabel 4.1

Skøn for stigning i medarbejderomkostninger i udlandet, hele økonomien

	2020	2021
Pct.-vis stigning i forhold til året før		
EU-Kommissionen	0,0	2,5

Anm.: I figur 4.1 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Japan indgår ikke i 2018 og 2019, mens Nederlandene ikke indgår i 2019, pga. manglende data. I tabel 4.1 anvendes EU-Kommissionens skøn for *nominal compensation per employee in total economy*. I både figur 4.1 og tabel 4.1 er lønstigningstakterne sammenvejet med vægtene fra det effektive kronekursindeks. I tabel 4.1 omfatter *udlandet* 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. Der forelægges ikke skøn for medarbejderomkostninger i OECD's Economic Outlook juni 2020, hvorfor OECD ikke er medtaget i tabel 4.1.

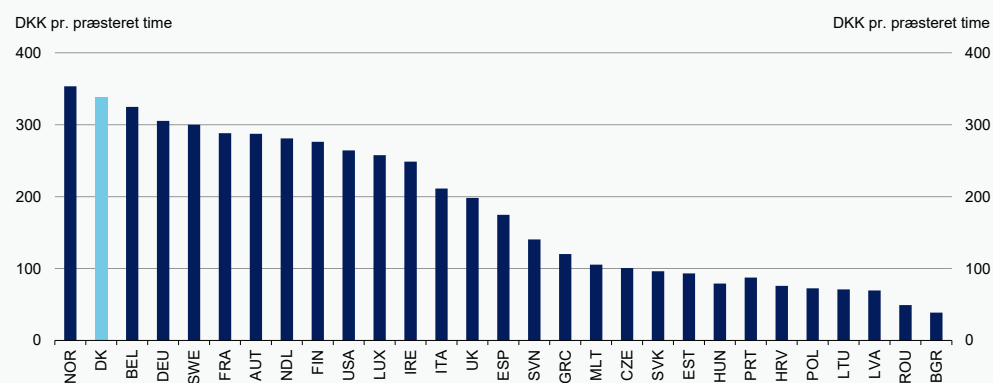
Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens forårsprognose, maj 2020 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2020) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at være uændret i 2020 og vokse med 2,5 pct. i 2021, når lønstigningstakterne vægtes med det effektive kronekursindeks, *jf. tabel 4.1*.

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

Figur 4.2

Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed i 2019



Anm.: 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. 2018-tal for Nederlandene, da der endnu ikke er offentligt tal for 2019.

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 lønvote, som desuden indregner eventuelle ændringer af bytteforholdet.⁴

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedslønomkostningerne og lønvoten er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og henholdsvis real og nominel bruttoværditilvækst). Anvendelsen af nationalregnskabstal indebærer, at den målte lønkonkurrenceevne kan revideres efterfølgende – og i visse tilfælde blive revideret forholdsvis markant. Derudover offentliggøres nationalregnskabet senere i nogle lande end andre. Det betyder, at datagrundlaget for 2019 fortsat ikke er lige så fyldestgørende som i de øvrige år. Samlet set skal bevægelserne i den målte lønkonkurrenceevne ved disse begreber – navnlig år-til-år-bevægelser – derfor fortolkes med en vis forsigtighed.

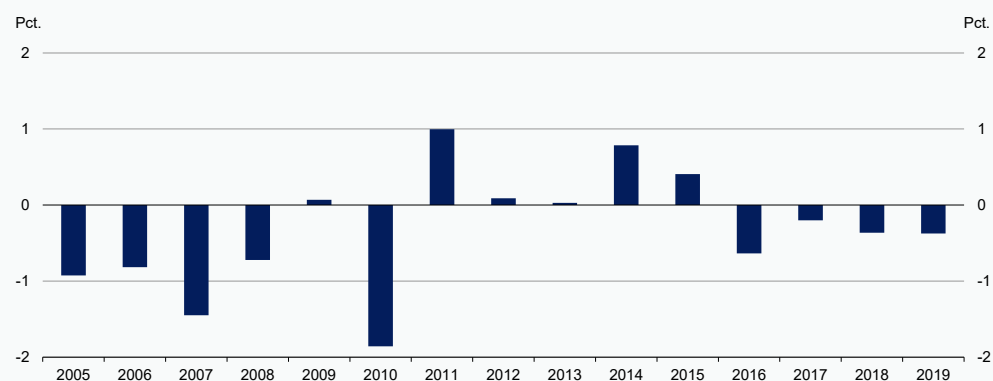
Der skal endvidere tages forbehold for, at handel uden for Danmarks grænser kan påvirke opgørelser af blandt andet lønvoter og enhedslønomkostninger. Der er sket en kraftig stigning i den danske vareeksport, der ikke krydser Danmarks grænser. Det kan fx være varer solgt i udlandet efter forarbejdning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

Udvikling i medarbejderomkostningerne

I 2019 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i Danmark og 2,0 pct. i udlandet. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev således forværret med 0,4 pct.-point i 2019, *jf. figur 5.1*. Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling har siden 2016 været højere i Danmark end i udlandet.

Lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, er blevet forringet med 0,3 pct.-point om året i gennemsnit i perioden 2005-2019.

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

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

Anm.: Udviklingen i udenlandske medarbejderomkostninger fratrukket udviklingen i danske medarbejderomkostninger. Japan indgår ikke i 2018 og 2019, mens Nederlandene ikke indgår i 2019, pga. manglende data.

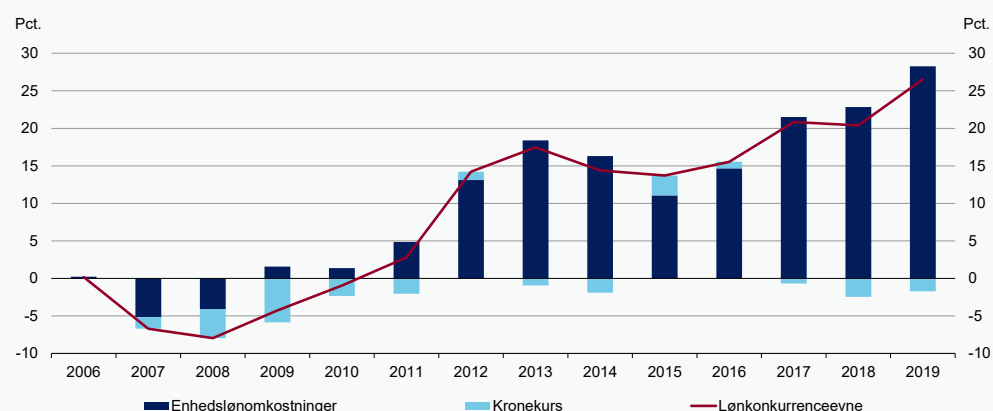
Kilde: DA's Internationale Lønstatistik og egne beregninger.

Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal steget med knap 6¹/₄ pct.-point i 2019 set i forhold til året før, *jf. figur 5.2*. Sammenholdt med 2018 steg enhedslønomkostningerne mindre i Danmark end i udlandet i 2019, hvilket isoleret set styrkede de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. I modsat retning trak imidlertid en styrket effektiv kronekurs.

Set over en længere tidsperiode blev lønkonkurrenceevnen forværret fra 2005 til 2008 med ca. 8 pct.-point, mens den fra 2008 til 2013 blev forbedret med ca. 25¹/₂ pct.-point. I perioden fra 2013 til 2015 er lønkonkurrenceevnen forværret med ca. 3³/₄ pct.-point, mens den fra 2015 til 2019 er forbedret med ca. 12³/₄ pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med ca. 26¹/₂ pct.-point i 2019 i forhold til 2005.

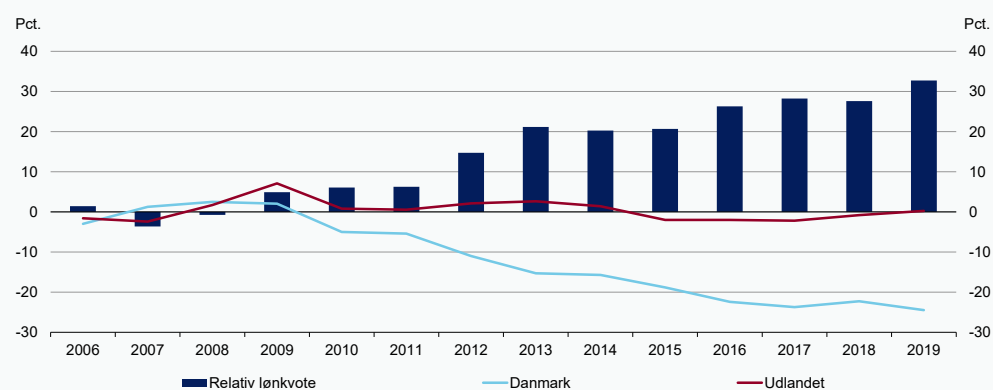
Figur 5.2**Udviklingen i de relative enhedslønoms-kostninger for industrien set i forhold til 2005-niveaue**

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

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den relative lønkvote

Udviklingen i de relative medarbejderoms-kostninger og de relative enheds-lønoms-kostninger skal desuden ses i lyset af en samlet forbedring af bytteforholdet siden 2005, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. I 2019 blev den relative lønkvote, som indregner bytteforholdsforbedringer, forbedret med knap 5¹/₄ pct.-point, jf. figur 5.3. Sammenlignet med 2005 er den relative lønkvote styrket med knap 33 pct. i 2019.

Figur 5.3**Udvikling i lønkvoten i Danmark og udlandet samt den relative lønkvote for industrien set i forhold til 2005-niveaue**

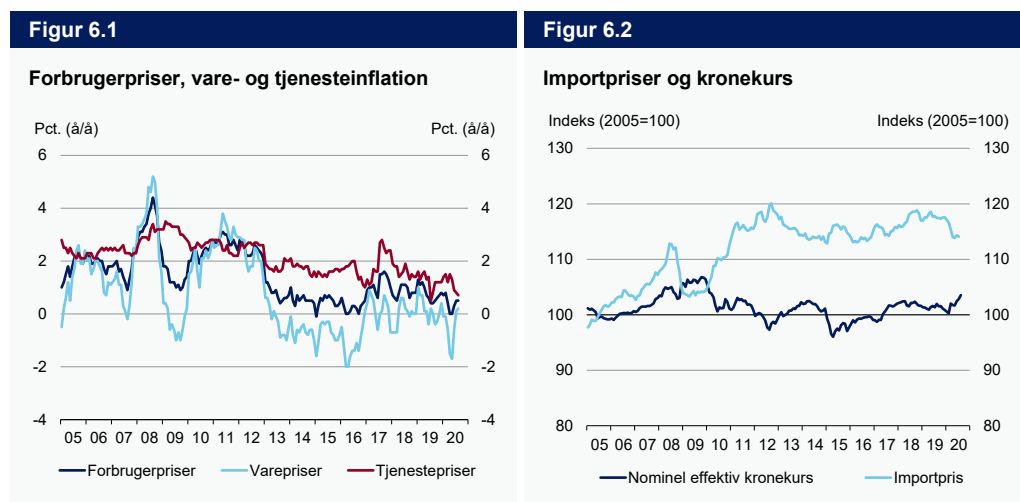
Anm.: Ved udregning af lønkvoten tages der højde for, at selvstændige bidrager til BVT, men ikke aflønnes af lønsummen.

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

6. Prisudviklingen i Danmark

Forbrugerpris-inflationen har haft en stigende tendens i de seneste måneder efter en periode med en prisstigningstakt på 0 pct. i april og maj. I august var forbrugerpris-inflationen på 0,5 pct., jf. figur 6.1.

Opgørelsen af inflationen er fortsat behæftet med større usikkerhed end normalt. Danmarks Statistik angiver, at det i august ikke var muligt at indhente 2,4 pct. af prisobservationerne, herunder i brancher, som var lukket ned. Bortfaldet er imidlertid faldet noget i forhold til de seneste måneder.



Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

Stigningen i inflationen afspejler primært, at energipriserne stiger igen efter et betydeligt fald tidligere på året som følge af olieprisudviklingen. Energipriserne slår blandt andet gennem højere omkostninger til transport igennem på varepriserne, der i juli steg for første gang siden årsskiftet. Desuden er varepriserne blandt andet påvirket af stigende cigaretpriser som følge af afgiftsstigningen pr. 1. april.

Tjenesteprisinflationen er faldet svagt siden foråret. Det skal blandt andet ses i sammenhæng med lavere priser på hotelovernatninger samt sommerpakken, som har givet lavere priser på entrébilletter hen over sommeren.

Den underliggende inflation er højere, end stigningen i forbrugerprisindekset umiddelbart giver udtryk for. Kerneinflationen, der angiver prisudviklingen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer, har udviklet sig mere stabilt. Kerneinflationen var således 0,9 pct. i august. Kerneinflationen har derved været i underkanten af 1 pct. det seneste år.

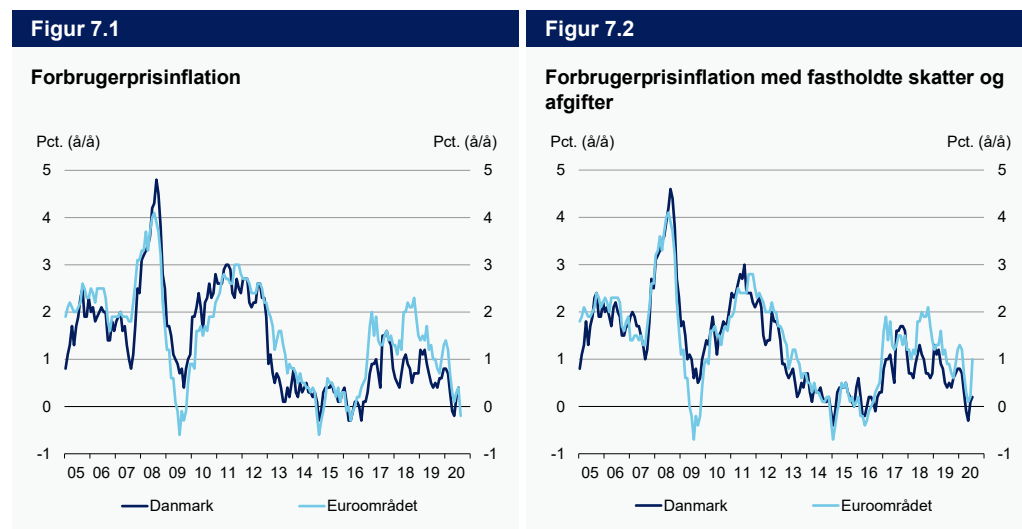
Den nominelle effektive kronkurs er styrket lidt i løbet af i år, hvilket især skal ses i sammenhæng med en styrkelse af den danske krone i forhold til amerikanske dollar og britiske pund. Kursudviklingen har bidraget til fald i importpriserne. Det store fald i importpriserne skal dog ses i sammenhæng med faldet i olieprisen, *jf. figur 6.2*.

I *Økonomisk Redegørelse*, august 2020 skønnes en forbrugerprisinflation på henholdsvis 0,3 pct. i 2020 og 1,2 pct. i 2021. Der ventes således en vis genopretning af prisudviklingen næste år, men set i et historisk perspektiv er der fortsat tale om forholdsvis afdæmpet prisudvikling.

7. Prisudviklingen i euroområdet

Forbrugerprisinflationen (målt ved årsstigningstakten i det harmoniserede forbrugerprisindeks HICP) udgjorde 0,4 pct. i både euroområdet og i Danmark i juli, *jf. figur 7.1*. Forskellen i inflationsudviklingen er derved blevet udlignet efter en periode siden

medio 2016, hvor inflationen i Danmark overordnet set har været lidt lavere end i euroområdet siden medio 2016. Inflationen i euroområdet faldt imidlertid til minus 0,2 pct. i august.



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.

Inflationsudviklingen målt med fastholdte skatter og afgifter viser en større prisstigningstakt i euroområdet. Således steg forbrugerprisindekset med fastholdte skatter og afgifter med 1,0 pct. i euroområdet i juli, mens der var en stigning på 0,2 pct. i Danmark, *jf. figur 7.2*.