

# Statistikudvalget

Statusrapport, 4. kvartal 2022

## 1. Sammenfatning af statusrapporten, 4. kvartal 2022

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked har siden 2017 og frem til coronapandemien ligget stabilt på omkring 2,5. I løbet af 2021 og 2022 er lønstigningstakterne imidlertid steget, hvilket blandt andet skal ses i sammenhæng med udviklingen på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og lav ledighed. Derudover har forbrugerprisinflationen i særligt 2022 været kraftigt tiltagende og har i efteråret 2022 nået det højeste niveau siden 1982.

Lønudviklingen i både Danmark og udlandet har været påvirket af coronapandemien siden 2. kvartal 2020, hvilket især gør statistik om lønudviklingen og lønkonkurrenceevnen i 2020-2022 usikker. Det skyldes blandt andet, at opgørelser af medarbejderomkostninger og lønkonkurrenceevne i den private sektor har været påvirket af en række forskellige kompensationsordninger i Danmark og udlandet. Derudover har markante udsving i den økonomiske aktivitet som følge af nedlukningerne og den efterfølgende genåbning af økonomierne også påvirket lønudviklingen i perioden.

### *Timefortjenesten for DA-området*

I 3. kvartal 2022 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 3,5 pct. i forhold til 3. kvartal 2021 ifølge DA's KonjunkturStatistik. Lønudviklingen lå i perioden fra 2. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021 under det overenskomst-mæssige referenceforløb, mens den siden 2. kvartal 2021 har ligget over referenceforløbet.

### *Medarbejderomkostninger inden for fremstilling*

I 2021 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 3,4 pct. i Danmark og 1,6 pct. i udlandet. I 2020 var stigningstakten 0,7 pct. i Danmark og 1,5 pct. i udlandet, mens de i 2019 var omtrent ens. I de foregående år (2016-2018) var stigningen i medarbejderomkostningerne højere i Danmark end i udlandet, mens det modsatte gjorde sig gældende i perioden 2011-2015. Ifølge DA's Internationale Lønstatistik var niveauet for de danske medarbejderomkostninger i 2021 det næsthøjeste sammenlignet med de øvrige lande i opgørelsen. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivetsniveauet.

### *Enhedslønomkostninger og lønkvote relativt til udlandet*

Lønkonkurrenceevnen i industrien, målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er forbedret med knap 25 pct. fra 2005 til 2021.

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 gennem en årrække, svarende til

knap 23 pct.-point fra 2005 til 2021. Det bemærkes, at tallene for 2020 og 2021 er ekstraordinært usikre som følge af coronapandemien.

#### *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 2,9 pct. i 3. kvartal 2022. På det kommunale og regionale område viste det implicitte lønindeks en årlig lønstigningstakt på henholdsvis 1,8 pct. og 2,5 pct. i 3. kvartal 2022. Udgivelsen af det standardberegnete lønindeks er sat på pause frem til maj 2023, mens det gennemgår et serviceeftersyn. Af den grund findes der ikke opdaterede tal for lønudviklingen ifølge det standardberegnete lønindeks efter 3. kvartal 2021.

#### *Realløn*

Reallønsudviklingen på DA-området udgjorde -5,2 pct. i 3. kvartal 2022, hvilket er et betydeligt fald sammenlignet med perioden siden 2005. Nedgangen i reallønnen skal ses i sammenhæng med forbrugerprisinflationen, som er steget betragteligt siden starten af året, og var på 9,2 pct. i 3. kvartal 2022. Udviklingen med høj inflation afspejler primært udefrakommende forhold, herunder især højere globale energi- og fødevarerpriser og afledte prisstigninger på andre varer og tjenester.

## 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 berunde 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, 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 og Økonomiministeriet.

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

- DA's KonjunkturStatistik (3. kvartal 2022) og StrukturStatistik (2021)
- Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (3. kvartal 2022).
- Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (på pause).
- Danmarks Statistiks kvartalsvise nationalregnskab (3. kvartal 2022).
- DA's Internationale Lønstatistik (3. kvartal 2022).

- OECD's opgørelse af lønudviklingen (3. kvartal 2022).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2022).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (november 2022).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (november 2022).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2021).

Til at kortlægge og analysere udviklingen i medarbejderomkostninger i Danmark og i udlandet benyttes i denne rapport to lønbegreber: fortjenesten pr. præsteret time og samlede medarbejderomkostninger pr. præsteret time. Timefortjenesten afspejler, hvor meget den beskæftigede samlet set får for sit præsterede arbejde inkl. konjunkturbestemte betalinger som fx overtid, mens de samlede medarbejderomkostninger angiver de omkostninger for arbejdsgiveren, der er forbundet med ansættelse af en medarbejder. Forskellen mellem timefortjenesten og de samlede medarbejderomkostninger udgøres af de øvrige medarbejderomkostninger, herunder omkostninger til uddannelse og arbejdsgivernes uddannelsesbidrag (AUB) mv. samt refusioner fx i form af dagpenge ved sygdom og barsel.

Opgørelserne af såvel lønudviklingen som lønkonkurrenceevnen er behæftet med ekstraordinær usikkerhed især 2020-2022 som følge af coronapandemien og de forskellige kompensationsordninger på tværs af lande, *jf. boks 2.1*.

**Boks 2.1****Covid-19 påvirker de statistiske opgørelser af præsterede timer, løn og priser i 2020-2022**

De statistiske opgørelser af lønudviklingen har været påvirket af Covid-19-situationen og de foranstaltninger, der blev sat i værk, siden 2. kvartal 2020. Det påvirker både DA's og DST's opgørelser af lønudviklingen i den private sektor, som i hele perioden har været underlagt større usikkerhed end normalt. De forskellige opgørelser kan både være påvirket af realøkonomiske forhold afledt af Covid-19, fx udskudte lokale lønforhandlinger, men også af opgørelsestekniske forhold, der medfører øget usikkerhed om den opgjorte udvikling, og som for nationalregnskabet ligger ud over den sædvanlige usikkerhed knyttet til opgørelsen. Usikkerheden knytter sig bl.a. til arbejdsgivernes indberetninger vedrørende medarbejdere, der har været påvirket af pandemien bl.a. som følge af nedlukkede brancher.

DST's og DA's timebegreb er som udgangspunkt ikke påvirket af hjemsendelse af medarbejdere under lønkompensationsordningen. Både medarbejdere, der har været hjemsendt med løn uden at kunne arbejde, og medarbejdere, som helt eller delvist har kunnet arbejde hjemmefra indgår med de timer, de har arbejdet eller skulle have arbejdet.

Opgørelsen af medarbejderomkostninger pr. præsteret time i DA's StrukturStatistik er påvirket af brugen af lønkompensationsordningen, afhængigt af, om virksomhedernes øvrige medarbejderomkostninger opgøres inkl. omkostninger til løn til hjemsendte og tilskud fra lønkompensationsordninger. I DA's opgørelse af de samlede medarbejderomkostninger indgår disse omkostninger og tilskud i niveautallene og ikke i stigningstakterne, mens de kan indgå på anden vis i de internationale medarbejderomkostninger.

Nationalregnskabs opgørelse af lønindeks, præsterede timer, lønvoter og enhedslønomsætninger har også været påvirket af coronapandemien og herunder lønkompensationsordningen. Ordningen indebærer, at mange lønmodtagere i en periode var hjemsendt med løn uden mulighed for at arbejde. Det betyder, at antallet af præsterede timer pr. beskæftiget faldt kraftigt i 2020, hvilket isoleret set (rent teknisk) trækker op i lønnen opgjort pr. time. Det afspejler sig dermed også i enhedslønomsætningerne og lønvoten. Effekten er tydeligere i nogle brancher end andre som følge af forskelle i anvendelsen af lønkompensationsordningerne. Opgørelserne for 2020-2022 skal derfor tolkes i det lys og med større forbehold end sædvanligt.

Det påvirker ligeledes opgørelserne for udlandet, og derfor er udviklingen i lønkonkurrenceevnen i 2020 og 2021 underlagt ekstraordinær usikkerhed, herunder også som følge af forskelle i kompensationsordninger på tværs af lande.

Opgørelsen af prisudviklingen har også været behæftet med større usikkerhed end sædvanligt under Covid-19. I perioder med nedlukninger var det ikke været muligt at indhente prisobservationer til forbrugerprisindekset for en række brancher, der var lukket ned. I april 2020 var det fx gældende for 27 pct. af prisobservationerne til forbrugerprisindekset.

**Redaktionen er afsluttet den 20. december 2022**

### 3. Lønudviklingen i Danmark

Lønudviklingen i den private sektor siden 2020 afspejler resultaterne af de seneste overenskomster på det private arbejdsmarked, OK20, såvel som coronakrisen, der medførte en periode med lav aktivitet og i flere tilfælde udmøntede sig i udskydelser af lokale lønreguleringer og -forhandlinger eller midlertidige aftaler om lønning i 2020.

DA's KonjunkturStatistik for 3. kvartal viser en årlig stigning i lønomkostningerne på DA-området i 3. kvartal 2022 på 3,5 pct.

#### DA's KonjunkturStatistik

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 3,5 pct. i 3. kvartal 2022, hvilket er en stigning på 0,1 pct.-point sammenlignet med kvartalet før, *jf. tabel 3.1*. Den svagt stigende lønudvikling skal blandt andet ses i lyset af, at bidraget fra genebetalinger er tiltaget med 0,1 pct.-point i 3. kvartal.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* på 3,7 pct. i 3. kvartal 2022, hvilket er 0,1 pct.-point højere end i 2. kvartal. For *funktionærer* var stigningstakten 3,3 pct. i 3. kvartal 2022, hvilket er 0,1 pct.-point højere end i 2. kvartal 2022.

Lønstigningstakten var fortsat højest inden for *bygge og anlæg* med 4,4 pct., mens lønningerne voksede med henholdsvis 3,3 pct. og 3,4 pct. inden for *fremstilling* og *service* i 3. kvartal 2022.

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

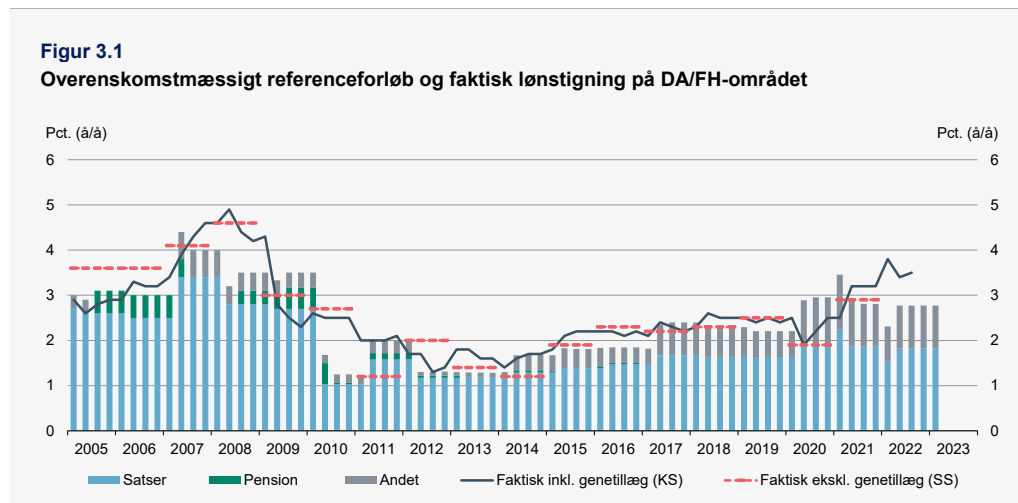
Pct.	2020				2021				2022		
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.
<b>DA i alt</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>
- Arbejdere	2,3	1,9	2,3	2,7	2,9	3,2	3,6	3,6	4,2	3,6	3,7
- Funktionærer	2,6	1,8	2,1	2,2	2,1	3,1	2,7	2,8	3,4	3,2	3,3
- Fremstilling	2,4	1,7	2,1	2,4	2,3	2,9	3,0	3,0	3,8	3,2	3,3
- Bygge og anlæg	2,7	2,2	2,5	3,1	3,9	4,0	4,2	4,4	4,4	4,4	4,4
- Service	2,4	1,9	2,2	2,4	2,2	3,1	3,1	3,1	3,7	3,3	3,4

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

#### Det overenskomstmæssige referenceforløb

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*.



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, 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 2,9 pct. i 2021. Det er 1,0 pct.-point højere end i 2020, *jf. tabel 3.2*.

For *arbejdere* tiltog lønstigningstakten 1,8 pct.-point til 3,3 pct. i 2021, og for *funktionærer* tiltog den med 1,0 pct.-point til 2,6 pct. De aftagende lønstigningstakter i 2020 og de efterfølgende stigninger i 2021 skal især ses i sammenhæng med coronanedlukningen.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *bygge og anlæg* med en fremgang på 3,5 pct. i 2021. Inden for *fremstilling* og *service* tiltog lønstigningstakten til henholdsvis 3,2 pct. og 2,5 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	2020	2021
<b>Pct.</b>																	
<b>DA i alt</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,6</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>	<b>1,2</b>	<b>2,0</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>	<b>2,9</b>
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	1,5	3,3
Funktionær- er	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	1,6	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	1,7	3,2
Bygge og an- læg	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	2,0	3,5
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	2,1	2,5
<b>Medarbejder- omkostnin- ger</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,5</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>	<b>1,1</b>	<b>3,1</b>

Kilde: DA's StrukturStatistik.

I 2021 var lønstigningstakten i StrukturStatistikken 0,1 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde 3,0 pct., *jf. tabel 3.3.*

I de fleste år vil der imidlertid 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. Derudover indgår de faktiske beløb udbetalt på fritvalgsordningen i StrukturStatistikken, mens det i KonjunkturStatistikken er beregnede effekter. Set over perioden 2005-2021 har den gennemsnitlige lønstigningstakt i de to statistikker dog været ens, *jf. tabel 3.3.*

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gns. 2005-21
<b>Pct.</b>															
Konjunktur- Statistik	4,7	3,3	2,5	2,0	1,6	1,8	1,7	2,2	2,2	2,4	2,6	2,6	2,4	3,0	2,6
Struktur- Statistik	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	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 omkostningselementer, *jf. boks 3.1*.

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time steg 11,6 pct. fra 2020 til 2021, når der ikke medregnes omkostninger til hjemsendelse og lønkompensation. DA har endnu ikke opgjort de endelige øvrige medarbejderomkostninger inkl. omkostninger ved hjemsendelse og lønkompensation for 2020 og 2021, da fristen for virksomhedernes slutafregning er sat til den 30. oktober 2022. Udviklingen i øvrige omkostninger ekskl. hjemsendelser og kompensationer var især drevet af en stigning i *andre omkostninger*, der både omfatter virksomhedernes betalinger for arbejdstøj, værnemidler og personalefester. Refusioner fra offentlige kasser knyttet til fx syge- og barselsfravær steg i 2020 og fastholdt det høje niveau i 2021, som følge af corona-relaterede ændringer i lovgivning om syge- og barselsdagpenge.

Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg og uden indregning af omkostninger til hjemsendelser og lønkompensation steg med 3,1 pct. fra 2020 til 2021 ifølge StrukturStatistikken, hvilket er 2,0 pct.-point højere end i 2020.

**Boks 3.1****Hjemsendelser og lønkompensation i øvrige medarbejderomkostninger**

Aftalerne om lønkompensation til private virksomheder, der i 2020 og 2021 valgte at hjemsende medarbejdere har betydet, at de hjemsendte medarbejdere fortsat har været aflønnet med, hvad der svarer til sædvanlig løn under hjemsendelser. Staten har refunderet virksomheder, som har søgt kompensationsordningerne, for en stor del af deres lønomkostninger.

Hjemsendelserne har ikke haft direkte betydning for lønnen eller den fortjeneste, som lønmodtager modtager for sit arbejde, og derfor har DA valgt ikke at belyse hjemsendelser i lønstatistikken. Til gengæld har hjemsendelserne væsentlig betydning for arbejdsgivers omkostninger ved at have medarbejdere, da virksomhederne har udbetalt mere i løn, pension osv., end lønkomensationerne har dækket, for timer, hvor de hjemsendte medarbejdere ikke har udført arbejde. Hjemsendelserne er foreløbigt indregnet i statistikken over medarbejderomkostninger for 2020 baseret på oplysninger fra Erhvervsstyrelsen og virksomhedernes indberetninger om tabte arbejdstimer til statistikken over øvrige medarbejderomkostninger. Når virksomhederne har slutfregnet for sidste del af 2020 og hjemsendelser i 2021 (med frist den 30. oktober 2022), vil DA opgøre endelige tal for de samlede medarbejderomkostninger for 2020 og 2021.

Samlet udgjorde øvrige medarbejderomkostninger pr. time inklusive omkostninger ved hjemsendelser og lønkomensationer 7,96 kr. pr. time i 2020, *jf. tabel a*. Arbejdsgivernes omkostninger ved hjemsendelse var på 3,73 kr. pr. time og lønkomensationer udgjorde 2,07 kr. pr. time, hvorved omkostningen ved hjemsendelser fratrukket lønkomensationer kan opgøres til 1,66 kr. pr. præsteret time for voksne lønmodtagere. Til trods for de ekstra omkostninger for arbejdsgiverne grundet hjemsendelser falder de øvrige medarbejderomkostninger alligevel 0,59 kr. pr. time fra 2019 til 2020, idet øvrige medarbejderomkostninger var 8,55 kr. pr. time i 2019.

Refusioner fra offentlige kasser (ekskl. lønkomensation) er kun reduceret beskedent fra 2020 til 2021. Refusionerne steg fra 3,89 kr. pr. time i 2019 til 5,81 kr. i 2020. Stigningen fra 2019 til 2020 og til 2021 hænger sammen med midlertidige ændringer i lovgivning om sygedagpenge og barselsregler relateret til epidemien.

**Tabel a****Sammensætning af øvrige medarbejderomkostninger for voksne i 2019, 2020 og 2021**

Kr. pr. time	Offentlige kasser			Aftalebestemte		Uddannelse	Fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsgratiale	Andre omkostninger	I alt ekskl. hjemsendelser og lønkomensation	Hjemsendelser	Lønkomensation	I alt inkl. hjemsendelser og lønkomensation
	Indbetalt	Refunderet	Lovpligtige	Indbetalt	Refunderet							
2019	2,09	3,89	2,12	0,86	0,22	1,25	0,61	5,73	<b>8,55</b>	-	-	-
2020	1,98	5,81	2,32	0,94	0,24	1,18	0,80	5,13	<b>6,31</b>	3,73	2,07	<b>7,96</b>
2021	2,06	5,78	2,30	0,95	0,24	1,26	0,71	5,79	<b>7,04</b>	-	-	-
Ændring (2020-2019)	-0,11	1,92	0,20	0,08	0,02	-0,07	0,19	-0,60	<b>-2,24</b>	-	-	-
Ændring (2021-2020)	0,08	-0,03	-0,02	0,01	0,00	0,08	-0,09	0,66	<b>0,73</b>	-	-	-

Anm.: Omkostninger ved hjemsendelser og lønkomensationer er baseret på foreløbige data, da virksomhederne først slutfregner den 30. oktober 2022. Offentlige kasser er ekskl. lønkomensation.

Kilde: DA's StrukturStatistik 2019, 2020 og 2021.

**Danmarks Statistiks lønindeks**

Danmarks Statistik offentliggør kvartalsvise lønindeks for den samlede private sektor samt for staten, kommuner og regioner ifølge to forskellige lønindeks – det implicitte lønindeks og det standardberegnete lønindeks. De to lønindeks supplerer hinanden. Udgivelsen af det standardberegnete lønindeks er sat på pause indtil

maj 2023, mens det gennemgår et serviceeftersyn, *jf. nedenfor*. Den seneste opgørelse af det standardberegnete lønindeks er dermed fra 3. kvartal 2021.

Det standardberegnete lønindeks tager i højere grad end det implicitte indeks højde for ændringer i arbejdsmarkedets sammensætning ved at inddele og beregne lønudviklingen for homogene grupper. Med lønudviklingen opgjort for hver undergruppe er det muligt at opgøre en sammenvejet lønudvikling ved at holde den enkelte gruppes vægt i det samlede lønindeks uændret. Ved at benytte faste vægte sikres det, at forskydninger i beskæftigelsen fra en undergruppe til en anden ikke påvirker opgørelsen af lønudviklingen.

Det standardberegnete lønindeks er dermed en klar metodemæssig forbedring, og de indtil videre publicerede tal stemmer i højere grad overens med DA's KonjunkturStatistik, *jf. figur 3.2*.

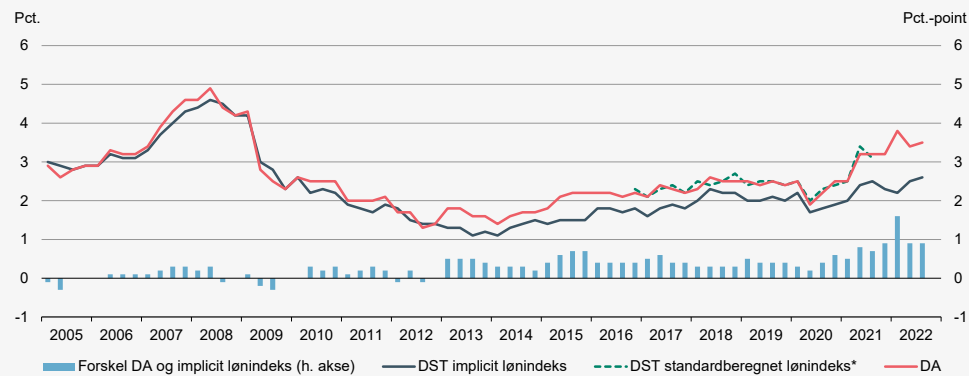
Opgørelser for de private lønstigninger fra DA's KonjunkturStatistik og DST's implicitte lønindeks har tidligere fulgt hinanden forholdsvis tæt. Der er dog en tendens til, at stigningstakterne er lidt højere ifølge DA's KonjunkturStatistik. Det har særligt været tilfældet siden 1. kvartal 2013, hvor lønstigningerne i henhold til DA's KonjunkturStatistik gennemsnitligt har været 0,5 pct.-point højere end DST's implicitte lønindeks, *jf. figur 3.2*. Forskellen har gennemsnitligt været ca. 1 pct.-point det seneste år.

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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>9)</sup>Danmarks Statistik har besluttet at sætte udgivelsen af det standardberegnete lønindeks på pause frem til maj 2023 pga. konstaterede fejl i opgørelsen vedr. 3. kvartal 2021 for den private sektor og mulige uhensigtsmæssigheder i Danmarks Statistiks produktionssystem. I samme omgang giver Danmarks Statistik de anvendte metoder og procedurer et serviceeftersyn. Danmarks Statistik har efterfølgende korrigeret opgørelsen for 3. kvartal 2021.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistik.

Afvigelserne skal ses i sammenhæng med forskelle i anvendelsen af datagrundlaget og de beregningsmetoder, der knytter sig til anvendelsen. Desuden adskiller resultaterne sig også på grund af forskelle i lønbegreber, idet DA måler lønnen pr. præsteret time, mens Danmarks Statistik opgør lønnen pr. betalt time. Endvidere er der også forskel i statistikkernes dækningsområder. 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***

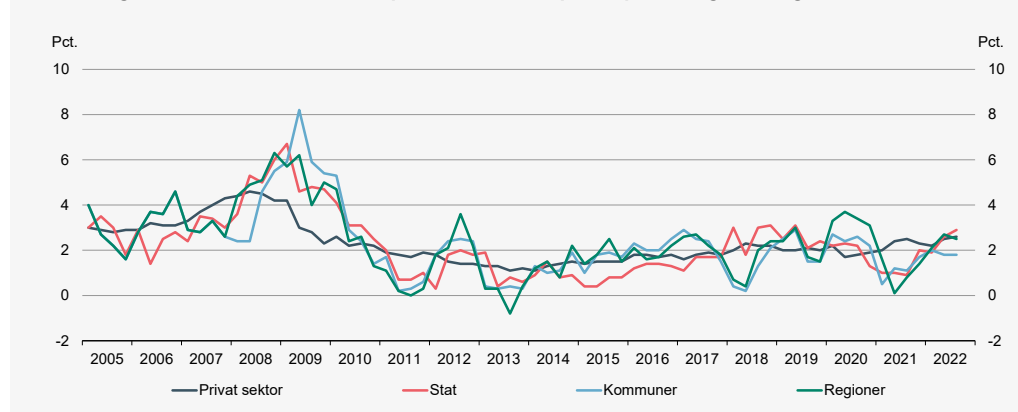
Den årlige stigning i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor udgjorde 2,6 pct. i 3. kvartal 2022, *jf. tabel 3.4*. Lønstigningstakten i den private sektor har ifølge Danmarks Statistiks implicitte lønindeks været 2,0 pct. i gennemsnit i perioden fra 1. kvartal 2016 til 3. kvartal 2022.

**Tabel 3.4****Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det implicitte lønindeks**

Pct.	2020				2021				2022		
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.
Privat sektor	2,2	1,7	1,8	1,9	2,0	2,4	2,5	2,3	2,2	2,5	2,6
Staten	2,2	2,3	2,2	1,3	1,0	1,0	0,9	2,0	1,9	2,6	2,9
Kommuner	2,7	2,4	2,6	2,2	0,5	1,2	1,1	1,7	2,0	1,8	1,8
Regioner	3,3	3,7	3,4	3,1	1,6	0,1	0,8	1,4	2,1	2,7	2,5

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

I foråret 2021 blev der indgået nye treårige offentlige overenskomster (OK21), dækkende perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024. På statens område blev der aftalt en økonomisk ramme på 6,75 pct. for den treårige overenskomstperiode, mens der på det kommunale område blev aftalt en ramme på 6,54 pct. og på det regionale område på 6,04 pct.<sup>2</sup> Reguleringsordningerne blev videreført med overenskomstfornyelsen. Reguleringsordningen for staten udmøntes 1. april i årene 2022 og 2023, mens udmøntningen i kommuner og regioner sker 1. oktober i årene 2021-2023.

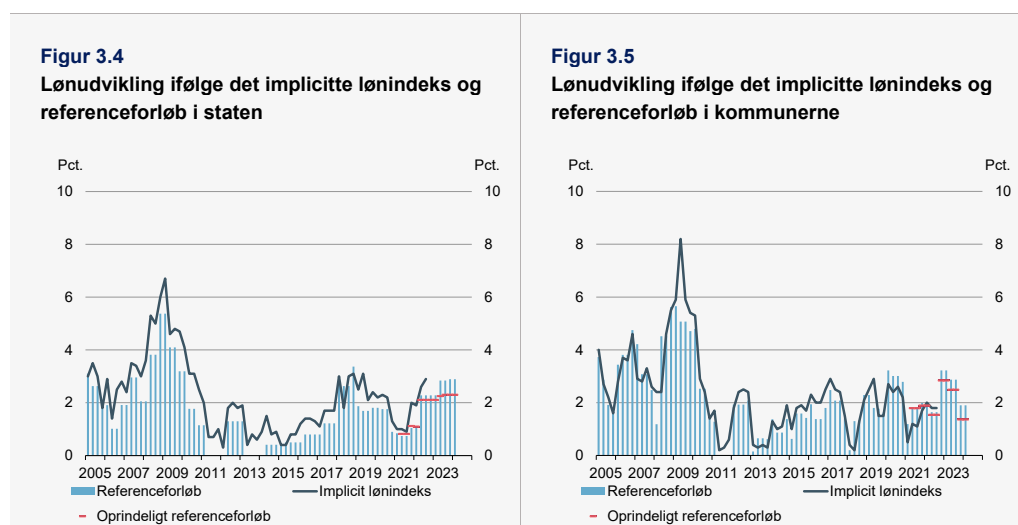
<sup>2</sup> Heri indgår en forudsat reststigning på samlet 1,5 pct. i staten og 0,6 pct. i kommuner og regioner for den treårige OK-periode.

Den årlige implicitte lønstigningstakt i *staten* var 2,9 pct. i 3. kvartal 2022, *jf. figur 3.4*. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)<sup>3</sup> var på godt 0,6 pct.-point i 3. kvartal 2022 ifølge det implicitte lønindeks. Reststigningen på statens område var på gennemsnitligt knap 0,4 pct.-point i OK18-overenskomstperioden. I perioden 2005-2021 var reststigningen på det statslige område gennemsnitligt på godt 0,6 pct. opgjort ved det implicitte lønindeks.

For *kommunerne* var den årlige implicitte lønstigningstakt 1,8 pct. i 3. kvartal 2022 efter gennemsnitligt at have ligget på 1,1 pct. i 2021, *jf. figur 3.5*. Reststigningen var på knap 0,2 pct.-point i 3. kvartal 2022 opgjort ved det implicitte lønindeks.

I OK18-overenskomstperioden var reststigningen gennemsnitligt knap -0,3 pct.-point opgjort ved det implicitte lønindeks.

I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det implicitte lønindeks 2,5 pct. i 3. kvartal 2022 efter at have vokset med i gennemsnit 1,0 pct. i 2021, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på knap 1,6 pct.-point i 3. kvartal 2022 mens den i OK18-overenskomstperioden har været godt 0,4 pct.-point i gennemsnit.



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 2022 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2022. De oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet (OK21).

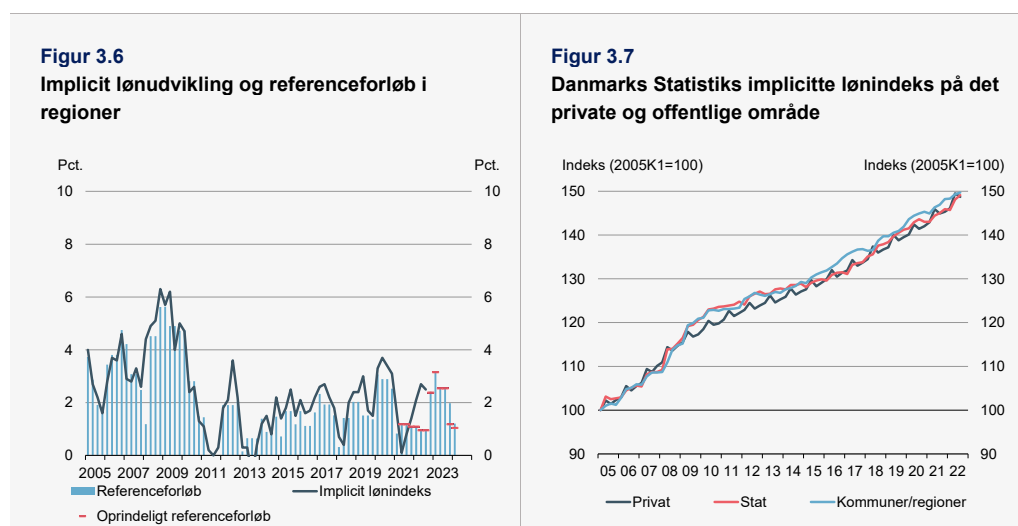
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

<sup>3</sup> 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.

Reststigningen på det kommunale og regionale område var gennemsnitligt på henholdsvis 0,1 pct.-point og 0,2 pct.-point i perioden 2005-2021 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 det private. I den private sektor ligger de lokale lønreguleringer typisk i 2. kvartal, hvilket afspejles i lønindeksets kvartalsvise profil.



Anm.: Referencerløbet er baseret på overenskomstfalterne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) /Forhandlingsfællesskabet. Referencerløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 2. kvartal 2022 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2022. Det oprindelige referencerløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet(OK21). I figur 3.7 er lønindekset for regionerne for 2007 tilbageført svarende til lønindekset for kommunerne.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

### ***Det standardberegne lønindeks***

Der findes ikke tal for udviklingen i Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks for 2. kvartal 2022, da Danmarks Statistik har valgt at sætte indekset på pause, mens det gennemgår et serviceeftersyn. Udviklingen frem til og med 3. kvartal 2021 fremgår af tabel 3.5.



**Tabel 3.5****Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegne lønindeks**

Pct.	2019				2020				2021		
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.
Privat sektor	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5	2,0	2,3	2,4	2,5	3,4	3,1
Staten	2,2	3,0	2,0	2,6	2,4	2,1	2,2	1,0	0,5	0,6	0,5
Kommuner	2,6	3,1	1,8	1,8	3,0	3,0	3,1	2,6	1,0	1,4	1,5
Regioner	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9	3,4	3,1	2,9	1,9	0,3	1,1

Anm.: Danmarks Statistik har besluttet at sætte udgivelsen af det standardberegne lønindeks på pause frem til slutningen af november pga. konstaterede fejl i opgørelsen vedr. 3. kvartal 2021 for den private sektor og mulige uhensigtsmæssigheder i Danmarks Statistiks produktionssystem. I samme omgang giver Danmarks Statistik de anvendte metoder og procedurer et serviceeftersyn. Danmarks Statistik har efterfølgende korrigeret opgørelsen for 3. kvartal 2021.

Kilde: Danmarks Statistik.

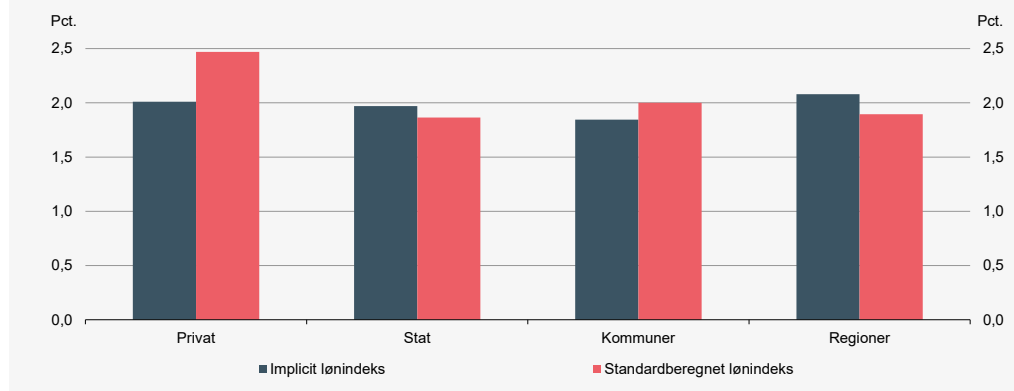
På det private område peger Danmarks Statistik på, at forskellen mellem det standardberegne og implicitte lønindeks hovedsageligt kan tilskrives forskelle i data-valideringskriterierne.<sup>4</sup>

Danmarks Statistik har besluttet at sætte udgivelsen af det standardberegne lønindeks på pause frem til maj 2023. Det skyldes, at der blev konstateret fejl i opgørelsen vedr. 3. kvartal 2021 for den private sektor, og at der er konstateret mulige uhensigtsmæssigheder i Danmarks Statistiks produktionssystem. I samme omgang giver Danmarks Statistik de anvendte metoder og procedurer et serviceeftersyn. Danmarks Statistik har efterfølgende korrigeret opgørelsen for 3. kvartal 2021.

For den private sektor er de hidtil offentliggjorte lønstigningstakter i det standardberegne lønindeks for perioden 4. kvartal 2016 til 3. kvartal 2021 i gennemsnit på niveau med lønstigningstakterne i DA's KonjunkturStatistik, og det standardberegne lønindeks viser i gennemsnit knap 0,5 pct.-point højere lønstigningstakter sammenlignet med det implicitte lønindeks.

For kommunerne og staten var lønstigningstakterne i det standardberegne lønindeks for perioden 4. kvartal 2016 til 3. kvartal 2021 i gennemsnit henholdsvis 0,2 pct. højere og 0,1 pct. lavere end i det implicitte indeks. For regionerne er lønstigningstakterne for perioden 4. kvartal 2016 til 3. kvartal 2021 i gennemsnit 0,2 pct.-point lavere i det standardberegne lønindeks end i det implicitte indeks, *jf. figur 3.8*.

<sup>4</sup> Oplæg af Danmarks Statistik, *Forskelle imellem DST's standardberegne og implicitte lønindeks*, for Statistikudvalget den 28. januar 2019.

**Figur 3.8****Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks, 4. kvartal 2016-3. kvartal 2021**

Anm.: Gennemsnitlig lønstigningstakt i perioden 4. kvartal 2016-3. kvartal 2021.

Kilde: Danmarks Statistik.

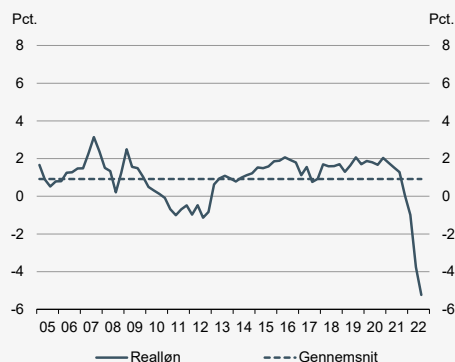
### Reallønsudviklingen i Danmark

Udviklingen i reallønnen på DA-området var -5,2 pct. i 3. kvartal 2022, *jf. figur 3.9*. Det er 1,4 pct.-point lavere end kvartalet forinden, hvilket især skyldes den ekstraordinært høje forbrugerpris-inflation. Til trods for at højere lønstigningstakter bidrager til at trække reallønnen op, udgør faldet i 3. kvartal den største nedgang i reallønnen set i perioden siden 2005. Reallønnen er i gennemsnit steget med 0,9 pct. om året siden 2005.

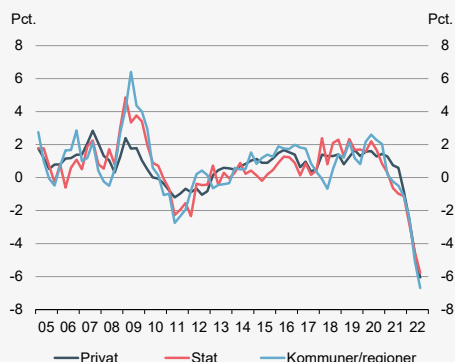
Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét -6,7 pct. i 3. kvartal 2022, mens stigningstakten i de statsansattes realløn var -5,8 pct. i samme periode, *jf. figur 3.10*. I 2021 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit -0,4 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønsvæksten var på -0,6 pct. på det statslige område 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 forbrugerprisindexet. Derfor skal ændringer i reallønnen fra kvartal til kvartal fortolkes med varsomhed. På kortere sigt påvirkes reallønsudviklingen desuden af konjunkturerne. På længere sigt er reallønsvæksten 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 0,8 pct. i 2021, mens reallønsfremgangen i det samlede udland udgjorde -0,1 pct., *jf. tabel 3.6*. Forskellen på omfrent 0,9 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsvækst kan især tilskrives en 1,0 pct.-point højere inflation i udlandet, mens lønningerne voksede knap 0,1 pct.-point hurtigere i Danmark.

**Tabel 3.6**  
Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

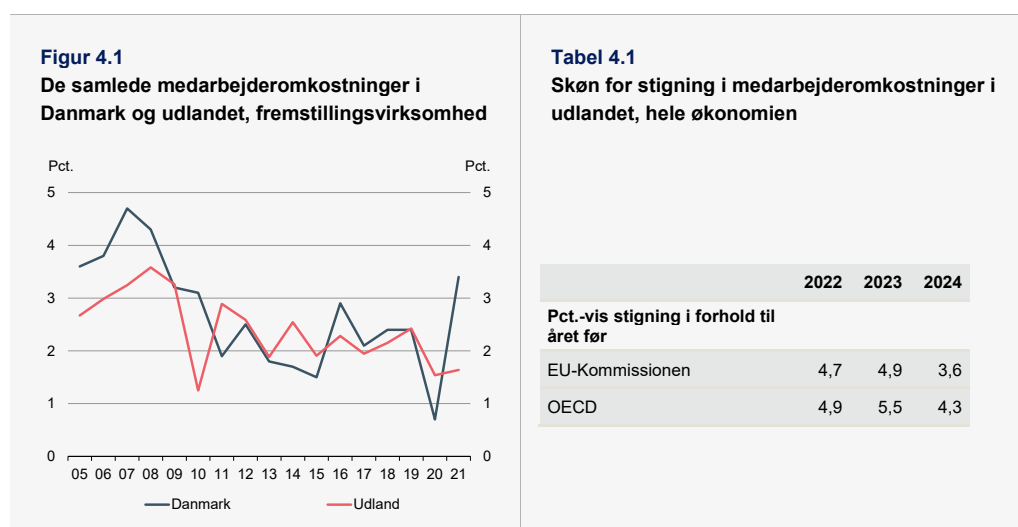
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gns. 07-21
<b>Pct. (å/å)</b>																
Udlandet	1,1	0,2	1,3	0,9	0,0	0,4	0,6	1,3	1,8	1,2	0,6	1,0	1,1	0,9	-0,1	0,8
Danmark	2,3	0,8	1,5	0,2	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,7	0,8	1,0

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

Kilde: OECD og egne beregninger.

## 4. Udvikling i løn og medarbejderomkostninger i udlandet

I 2021 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 3,4 pct. i Danmark, mens de steg med 1,6 pct. i udlandet opgjort på baggrund af tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Medarbejderomkostningerne steg dermed mere i Danmark end i udlandet, *jf. figur 4.1*. I 2020 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for industrien med 0,7 pct. i Danmark og 1,5 pct. i udlandet. Udviklingen i medarbejderomkostningerne i 2020 og 2021 i Danmark og udlandet er påvirket af forskelle i indregningen af støtteordninger og hjemsendelser i forbindelse med coronapandemien og skal således fortolkes med forsigtighed.



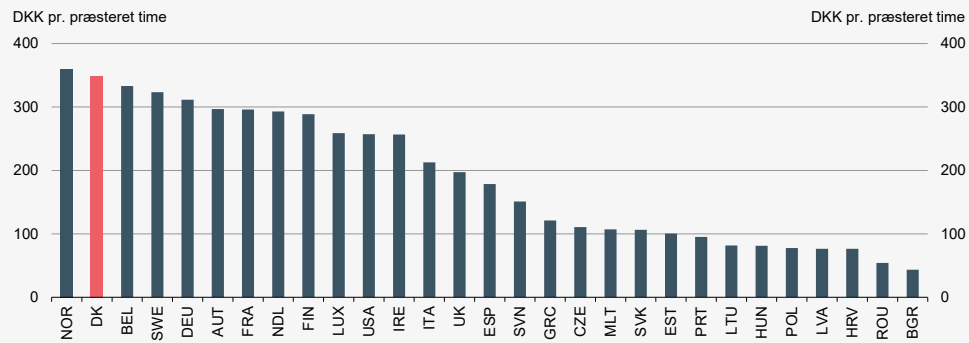
Anm.: I figur 4.1 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Opgørelsen af udlandet på baggrund af DA's Internationale Lønstatistik omfatter ikke Japan for 2018-2021 og Storbritannien for 2020-2021. I tabel 4.1 anvendes EU-Kommissionens skøn for nominal compensation per employee in total economy. For OECD's skøn er der anvendt compensation rate in total economy. I både figur 4.1 og tabel 4.1 er lønstigningstakterne sammenvæjet 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.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik, EU-Kommissionens efterårsprognose, november 2022, OECD Economic Outlook 112, november 2022 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens efterårsprognose (november 2022) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at stige 4,7 pct. i 2022, 4,9 pct. i 2023 og 3,6 pct. i 2024, når lønstigningstakterne vægtes med det effektive kronekursindeks. I OECD's Economic Outlook (november 2022) er de tilsvarende skøn 4,9 pct. i 2022, 5,5 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 2021, kun overgået af Norge, *jf. figur 4.2*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivtetsniveauet i de enkelte lande.

**Figur 4.2**  
**Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed i 2021**



Anm.: 2021-niveauer, dog 2019 for Storbritannien og 2020 for Nederlandene, da der ikke findes nyere tal. Japan er ikke medtaget, da de seneste tal er for 2017. 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 enhedsløn-omkostninger korrigeret for udviklingen i det effektive kronkursindeks, 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.<sup>5</sup>

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedsløn-omkostningerne 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 2021 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 enhedsløn-omkostninger. 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 dansk-ejet 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 enhedsløn-omkostningerne i Danmark ned, mens produktivitsniveauet trækkes op. Det er imidlertid ikke muligt at opgøre den samlede påvirkning heraf på de forskellige mål for lønkonkurrenceevnen.

### Udvikling i medarbejderomkostningerne

Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet blev forbedret med omkring 0,8 pct. i 2020 og forværret med knap 1,8 pct. i 2021, *jf. tabel 5.1*.

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 2005-2021.

---

<sup>5</sup> Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

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 lønkompensationsordningen. Omkostningerne til lignende ordninger kan indgå på anden vis i de internationale medarbejderomkostninger afhængigt af, hvordan landene har håndteret pandemien.

**Tabel 5.1**  
**Forskel i medarbejderomkostninger pr. time**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gns. 05-21
<b>Pct.-point</b>																		
Forskel (Udland-Danmark)	-0,9	-0,8	-1,5	-0,7	0,1	-1,9	1,0	0,1	0,1	0,8	0,4	-0,6	-0,2	-0,2	0,0	0,8	-1,8	-0,3

Anm.: Medarbejderomkostningerne er baseret på DA's Internationale Lønstatistik. Japan indgår ikke i beregningen for 2018-2020 og Storbritannien i 2020, da der ikke foreligger tal herfor.

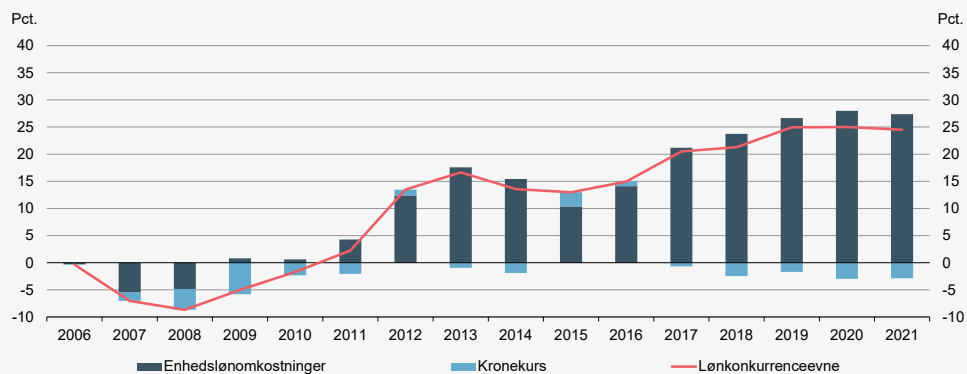
Kilde: DA's International Lønstatistik og egne beregninger.

### Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal faldet i 2021 efter at være steget hvert år i perioden 2015-2020, *jf. figur 5.2*. Der er betydelig usikkerhed om opgørelsen for 2021, men foreløbigt viser tallene, at enhedslønomkostningerne er faldet mindre i Danmark end i udlandet, hvilket isoleret set forværrede de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. Den effektive kronekurs var omtrent uændret.

Lønkonkurrenceevnen blev forværret fra 2006 til 2008 med godt 8 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 2021 er forbedret med knap 12 pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med knap 25 pct. i 2021 i forhold til 2005.

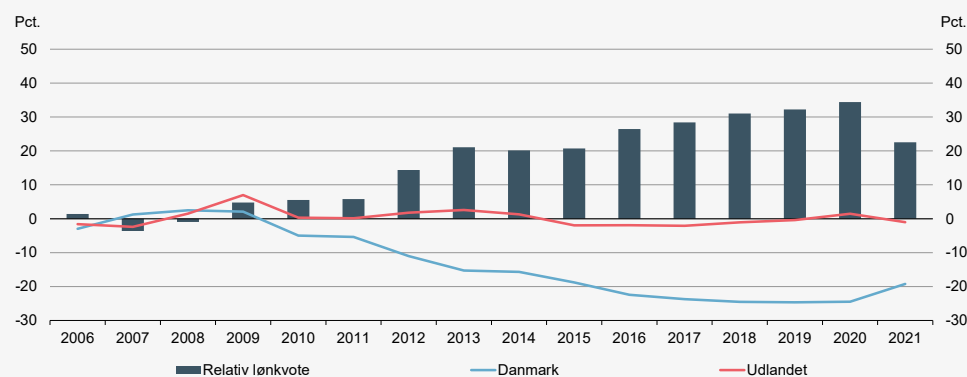
**Figur 5.2****Udviklingen i de relative enhedslønomkostninger for industrien set i forhold til 2005-niveauet**

Anm.: Udviklingen i lønkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønomkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronkurs. Enheds-lønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som basisår. Ved udregningen af enheds-lønomkostningerne tages der højde for, at selvstændige bidrager til BVT, men ikke aflønnes af lønsummen. Japan, Sydkorea og New Zealand indgår ikke i beregningen for 2021, da der ikke foreligger tal herfor.

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Den relative lønvote

Udviklingen i de relative medarbejderomkostninger og de relative enheds-lønomkostninger 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 2021 viser imidlertid en forværring af den relative lønvote for første gang siden 2014. Opgjort ved dette mål er lønkurrenceevnen dog styrket med knap 23 pct. fra 2005 til 2021, *jf. figur 5.3*.

**Figur 5.3****Udvikling i lønvoten i Danmark og udlandet samt den relative lønvote for industrien set i forhold til 2005-niveauet**

Anm.: Ved udregning af lønvoten tages der højde for, at selvstændige bidrager til BVT, men ikke aflønnes af lønsummen. Japan, Sydkorea og New Zealand indgår ikke i beregningen for 2021, da der ikke foreligger tal herfor.

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

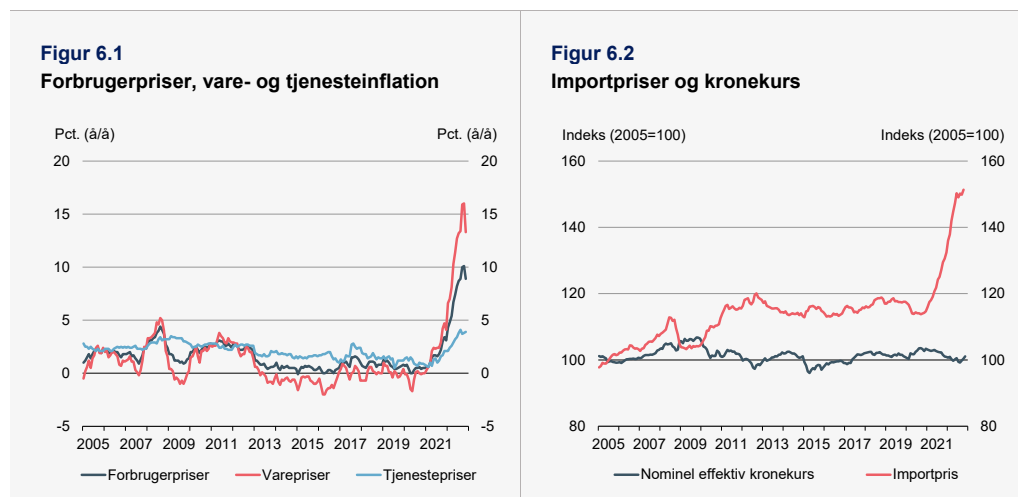


## 6. Prisudviklingen i Danmark

Inflationen er de seneste år tiltaget betragteligt, *jf. figur 6.1*. I oktober nåede inflationen 10,1 pct., hvilket er den højeste prisstigningstakt siden november 1982. I november 2022 faldt inflationen for første gang siden december 2021 til 8,9 pct. Inflationen er dermed fortsat høj, og i et historisk perspektiv er der kun set væsentlig højere inflation i forbindelse med verdenskrigene, ved udbruddet til Korea-krigen i 1950 og under oliekriserne i 1970'erne.

Allerede i efteråret 2021 var inflationen på vej op på tværs af lande, blandt andet som følge af stor efterspørgsel efter genåbning af økonomierne og forsyningsvanskeligheder. Inflationen tiltog imidlertid yderligere i forbindelse med Ruslands invasion af Ukraine, der har sendt dønninger gennem verdensøkonomien blandt andet som følge af energiprisstigninger.

Den høje inflation skal således især ses i sammenhæng med det seneste års prisstigninger på el, gas og brændstof, men også prisstigninger på blandt andet fødevarer, byggematerialer og boligudstyr, nye biler, på restauranter og hoteller samt transport bidrager til den høje inflation. Overordnet set var prisen på varer steget med 13,3 pct. i november 2022 sammenlignet med samme måned året før, mens prisen på tjenester var steget med 3,9 pct. i november 2022 i forhold til samme måned året før.



Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

Prisstigninger på andre varer kommer til udtryk i, at kerneinflationen, som måler forbrugerprisinflationen rensat for energi og ikke-forarbejdede fødevarer, var steget til 6,0 pct. i november. Stigningen i kerneinflationen er blandt andet et tegn på, at stigende produktionsomkostninger som følge af højere energipriser overvælttes i forbrugerpriserne. Derved afspejler kerneinflationen også indirekte udviklingen i energipriserne og giver aktuelt ikke et præcist billede af den underliggende prisudvikling.

Den nominelle effektive kronekurs har det seneste år haft en faldende tendens, *jf. figur 6.2*. Faldet skal især ses i sammenhæng med en svækkelse af euroen og dermed også den danske krone over for den amerikanske dollar. Over tid har der været en vis sammenhæng mellem udviklingen i importpriser og valutakurser. Den seneste stigning i importpriserne skal imidlertid ses i sammenhæng med stigningen i olieprisen, og der har på den baggrund været en afkobling i den hidtidige sammenhæng.

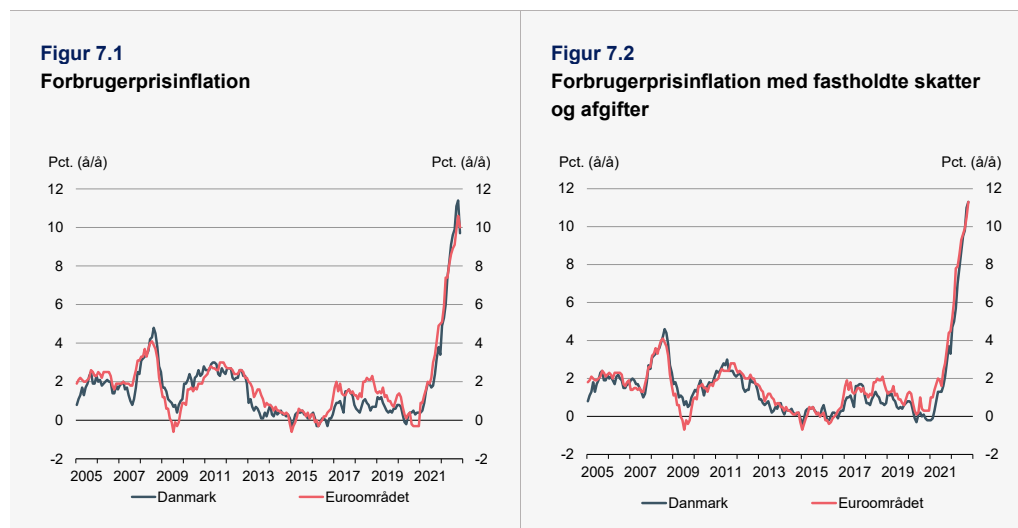
I *Økonomisk Redegørelse*, august 2022 skønnes inflationen at ligge på et højt niveau i 2022 og et forhøjet niveau næste år. Inflationen skønnes på den baggrund på årsniveau at falde fra 7,3 pct. i 2022 til 3,3 pct. i 2023.

Siden udarbejdelsen af *Økonomisk Redegørelse, august 2022* er inflationen steget yderligere. Forbrugerpriserne foreligger til og med november 2022. I årets første 11 måneder er forbrugerpriserne steget med 7,6 pct. i forhold til samme periode året før. Samtidig er tilførslen af gas via Nord Stream 1 blevet lukket som følge af sabotage på rørledningerne. Et fuldt stop for gas fra Rusland kan føre til større prisstigninger end ventet.

## 7. Prisudviklingen i euroområdet

Inflationen er tiltaget markant i både euroområdet og Danmark siden starten af 2021. Forbrugerprisinflationen – målt ved årstigningstakten i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks HICP – var 10,0 pct. i euroområdet i november 2022, mens den var 9,7 pct. i Danmark, *jf. figur 7.1*. Der er normalt en parallel udvikling mellem inflationen i Danmark og euroområdet. Det har også været tilfældet i perioden med kraftigt tiltagende inflation.

Udviklingen afspejler i høj grad udviklingen i energipriser og de globale fødevarerpriser. Hertil kommer afledte effekter af stigende produktionsomkostninger og omkostninger til fragt, der med forsinkelse overvælttes i forbrugerpriserne.



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.

Forskelle i inflationsudviklingen kan blandt andet tilskrives afgiftsændringer. I Danmark har inflationen været påvirket af afgiftsstigninger på tobak pr. 1. januar 2022. Det kommer til udtryk i, at forbrugerprisindekset med fastholdte skatter og afgifter har udviklet sig lidt mere afdæmpet end det samlede forbrugerprisindeks.

Omvendt har afgiften på brændstof fx været nedsat i sommermånederne i Tyskland, hvilket har været med til at holde inflationen nede i euroområdet. Ses der på inflationen med fastholdte skatter og afgifter, har inflationen i Danmark været omtrent sammenfaldende med inflationen i euroområdet, *jf. figur 7.2*.