

Statistikudvalget

Statusrapport, 4. kvartal 2021

1. Sammenfatning af statusrapporten, 4. kvartal 2021

Lønstigningstakterne på det private arbejdsmarked er tiltaget moderat siden 2014 og var i de to år frem til 1. kvartal 2020 nogenlunde stabile 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 lønstigningerne de seneste år været moderate, hvilket også skal ses i lyset af, at forbrugerprisinflationen har været relativt lav i samme periode.

Lønudviklingen i både Danmark og udlandet har været påvirket af coronakrisen siden 2. kvartal 2020, hvilket gør statistik om lønudviklingen og lønkonkurrenceevnen i 2020 og 2021 usikker. Det skyldes, at opgørelser af medarbejderomkostninger og lønkonkurrenceevne i den private sektor er påvirket af en række forskellige kompensationsordninger i Danmark og udlandet. Derudover har coronakrisen på tværs af lande forårsaget først en nedgang i den økonomiske aktivitet i forbindelse med pandemien og dernæst en stærk fremgang i aktiviteten i forbindelse med genåbning af økonomierne. De markante udsving i den økonomiske aktivitet har også påvirket lønudviklingen.

Timefortjenesten for DA-området

I 2. kvartal 2021 steg timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området med 3,1 pct. i forhold til 2. kvartal 2020 ifølge DA's KonjunkturStatistik. Stigningstakten i 2. kvartal 2021 skal ses i sammenhæng med udviklingen i samme kvartal året før, hvor stigningstakten var forholdsvis lav.

Medarbejderomkostninger inden for fremstilling

I 2020 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 0,7 pct. i Danmark og 1,5 pct. i udlandet. I 2019 var stigningstakterne 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 2020 det højeste sammenlignet med de øvrige lande i opgørelsen. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivitsniveauet.

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 32 pct. fra 2005 til 2020.

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 godt 44 pct.-point fra 2005 til 2020. Det bemærkes, at tallene for 2020 er ekstraordinært usikre som følge af corona.

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 1,0 pct. i 2. kvartal 2021 og 0,6 pct. ifølge Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. På det kommunale og regionale område viste det implicitte lønindeks en årlig lønstigningstakt på henholdsvis 1,2 pct. og 0,1 pct. i 2. kvartal 2021, mens lønstigningstakten ifølge det standardberegnete indeks var 1,4 pct. i kommuner og 0,3 pct. i regioner.

Realløn

Stigningen i reallønnen på DA-området udgjorde 1,4 pct. i 2. kvartal 2021, hvilket er lavere end kvartalet forinden, men svarer omtrent til den gennemsnitlige stigning siden 2013. Udviklingen i reallønnen skal ses i sammenhæng med forbrugerprisinflationen, som er steget betragteligt siden starten af året, og var på 1,6 pct. i 2. kvartal 2021. Udviklingen i inflationen i år afspejler i høj grad det kraftige fald i niveauet for især energipriserne i begyndelsen af coronapandemien.

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 2021) og StrukturStatistik (2020).
- Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2021).
- Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks for den private sektor samt stat, kommuner og regioner (2. kvartal 2021).
- Danmarks Statistiks foreløbige kvartalsvise nationalregnskab (2. kvartal 2021).
- DA's Internationale Lønstatistik (2. kvartal 2021).
- OECD's opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2021).
- Eurostats opgørelse af lønudviklingen (2. kvartal 2021).
- Danmarks Statistiks opgørelse af prisudviklingen (september 2021).
- Eurostat og OECD's opgørelse af prisudviklingen i udlandet (september 2021).
- OECD's årlige opgørelser til beregning af enhedslønomkostninger (2020).

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.

Opgørelserne af såvel lønudviklingen som lønkonkurrenceevnen er behæftet med ekstraordinær usikkerhed i 2020 som følge af coronakrisen 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 og 2021**

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, og fortsat er præget af de usædvanlige forhold, der har været på arbejdsmarkedet. De forskellige opgørelser kan både være påvirket af realøkonomiske forhold afledt af coronakrisen, 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 er påvirket af pandemien bl.a. som følge af nedlukkede brancher. Omfanget af ansættelsesforhold, der er påvirket af dette, var dog større i 2020, end i 2021.

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.

Nationalregnskabets opgørelse af lønindeks, præsterede timer, lønkvoter og enhedslønkomkostninger i 2020 er også påvirket af Covid-19-situationen 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 enhedslønkomkostningerne og lønkvoten. Effekten er tydeligere i nogle brancher end andre som følge af forskelle i anvendelsen af lønkompensationsordningen. Opgørelserne for 2020 og 2021 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 hæftet med større usikkerhed end sædvanligt under Covid-19. I perioder med nedlukninger har 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 9. november 2021**3. Lønudviklingen i Danmark**

Lønudviklingen i den private sektor i 2020 og 2021 afspejler resultaterne af de seneste overenskomster på det private arbejdsmarked, OK20, såvel som coronakrisen, der har medført en periode med lav aktivitet og i flere tilfælde udmøntet sig i udskydelser af lokale lønreguleringer og -forhandlinger eller midlertidige aftaler om lønnedgang i 2020. Det berører fortsat opgørelserne af lønudviklingen. 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, *jf. boks 2.1.*

DA's KonjunkturStatistik

Den årlige stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området udgjorde ifølge DA's KonjunkturStatistik 3,1 pct. i 2. kvartal 2021, *jf. tabel 3.1.*

Opgørelsen af lønudviklingen har været påvirket af coronakrisen siden 2. kvartal 2020, hvor den årlige lønstigningstakt aftog til 1,9 pct., efter at have ligget nogenlunde stabilt omkring 2,5 pct. gennem 2019. Udsvingene i lønstigningstakten gennem coronakrisen skal ses i sammenhæng med, at flere store virksomheder udskød de lokale forhandlinger fra foråret 2020 til efteråret, hvilket rent teknisk trak den årlige lønstigningstakt ned i 2. kvartal 2020 og op i 2. kvartal 2021, da tallene for 2. kvartal 2021 dermed indeholder to lønreguleringer for nogle brancher. Endvidere har genåbningen af samfundet i foråret 2021 haft stor påvirkning for særligt de berørte servicebrancher, hvor genebetalingerne tiltog markant for arbejdere mellem 1. og 2. kvartal 2021.

Fordelt på ansættelsesvilkår var lønstigningstakten for *arbejdere* på 3,2 pct. i 2. kvartal 2021, hvilket er 0,3 pct.-point højere end i 1. kvartal. For *funktionærer* var stigningstakten 3,0 pct. i 2. kvartal 2021, hvilket er 0,9 pct.-point højere i forhold til 1. kvartal 2021.

Lønstigningstakten tiltog inden for alle tre hovederhverv i 2. kvartal 2021. Lønstigningstakten var fortsat højest inden for *bygge og anlæg* med 4,0 pct., mens lønningerne voksede med henholdsvis 3,1 pct. og 2,8 pct. inden for *service* og *fremstilling* i 2. kvartal 2021.

Tabel 3.1

Årlig procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

Pct.	2019				2020				2021	
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.
DA i alt	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	1,9	2,2	2,5	2,5	3,1
- Arbejdere	2,4	2,4	2,5	2,3	2,3	1,9	2,3	2,7	2,9	3,2
- Funktionærer	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	1,8	2,1	2,2	2,1	3,0
- Fremstilling	2,4	2,5	2,6	2,5	2,4	1,7	2,1	2,4	2,3	2,8
- Bygge og anlæg	3,4	3,1	3,2	2,9	2,7	2,2	2,5	3,1	3,9	4,0
- Service	2,3	2,2	2,3	2,3	2,4	1,9	2,2	2,4	2,2	3,1

Kilde: DA's KonjunkturStatistik.

Den kvartalsvise stigningstakt i timefortjenesten (inkl. genetillæg) for hele DA-området var 2,4 pct. i 2. kvartal 2021. Det er omtrent på niveau med samme periode i 2018 og 2019, mens stigningstakten var 0,6 pct.-point lavere i 2. kvartal

2020. Stigningstakten faldt på tværs af arbejdsfunktioner og hovedbrancher i 2. kvartal 2020, jf. tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kvartalsvis procentvis stigning i timefortjenesten (inkl. genetillæg)

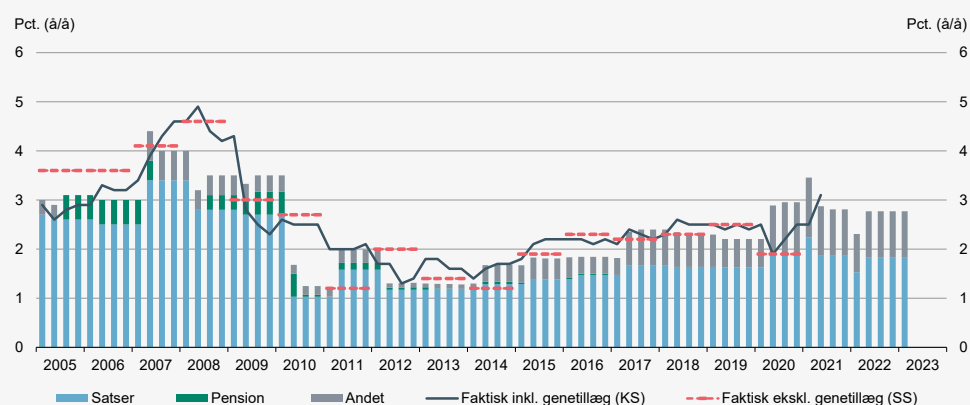
	2. kvartal 2018	2. kvartal 2019	2. kvartal 2020	2. kvartal 2021
Pct.				
DA i alt	2,4	2,3	1,8	2,4
- Arbejdere	2,8	2,8	2,4	2,8
- Funktionærer	1,9	1,9	1,1	2,0
- Fremstilling	2,5	2,6	1,9	2,4
- Bygge og anlæg	2,3	2,1	1,5	1,7
- Service	2,3	2,3	1,8	2,6

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 fritvalsordningen), 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 satser, pensioner, fritvalsordninger, genetillæg og andet. Referenceforløbet indeholder Industriens Overenskomst for arbejdere, Bygge- og anlægsoverenskomsten, Butiksoverenskomsten, Fællesoverenskomsten samt Transport- og logi-stikoverenskomsten. 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 1,9 pct. i 2020. Det er 0,6 pct.-point lavere end i 2019, *jf. tabel 3.3*.

For *arbejdere* aftog lønstigningstakten 0,9 pct.-point til 1,5 pct. i 2020, og for *funktionærer* aftog den med 1,0 pct.-point til 1,6 pct. Den sammenvejede lønstigningstakt overstiger lønstigningstakten for de enkelte ansættelsestyper, hvilket kan henføres til, at arbejderes andel af det samlede antal arbejdsdage faldt i 2020 samtidig med, at arbejdere i gennemsnit har lavere timelønninger end funktionærer. Udviklingen er relateret til coronanedlukningen.

Tabel 3.3

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
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	1,9
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
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	1,6
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
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	2,0
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
Medarbejderomkostninger	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	1,1

Kilde: DA's StrukturStatistik.

På tværs af hovedbrancherne var lønstigningstakten højest inden for *service* med en fremgang på 2,1 pct. i 2020. Inden for *fremstilling* og *bygge og anlæg* aftog lønstigningstakten til henholdsvis 1,7 pct. og 2,0 pct.

I 2020 er lønstigningstakten i StrukturStatistikken ca. 0,5 pct.-point lavere end den gennemsnitlige årsstigningstakt (ekskl. genetillæg) opgjort på basis af den kvartalsvise KonjunkturStatistik, der udgjorde knap 2,4 pct., *jf. tabel 3.4*.

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 2005-2020 har den gennemsnitlige lønstignings-takt i de to statistikker dog været omtrent ens, *jf. tabel 3.4.*

Tabel 3.4**Stigning i timefortjenesten (ekskl. genetillæg) ifølge DA's KonjunkturStatistik og StrukturStatistik**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gns. 2005-20
Pct.															
Konjunktur-Statistik	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	2,4	2,6
Struktur-Statistik	4,1	4,6	3,0	2,7	1,2	2,0	1,4	1,2	1,9	2,3	2,2	2,3	2,5	1,9	2,5

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 omkostningselementer, *jf. boks 3.1.*

De øvrige medarbejderomkostninger pr. time faldt 26 pct. i 2020, når der ikke medregnes omkostninger til hjemsendelse og lønkompensation. Udviklingen var især drevet af en sænkning af AUB-satser samt fald i personaleomkostninger, rekrutteringsomkostninger og udgifter til ekstern uddannelse. Modsat var der en stigning i refusioner (pga. coronarelaterede ændringer i barselsregler, sygedagpenge og uddannelse) og løntilskud.

Opgøres de øvrige medarbejderomkostninger inkl. omkostninger til løn til hjemsendte mv. og lønkompensation, var faldet på 7,0 pct. i 2020. Når der indregnes Covid-19-relaterede omkostninger og lønkompensation i de øvrige medarbejderomkostninger er faldet således mindre, fordi omkostningerne ved hjemsendelse er større end kompensationsbetalingerne.

Virksomhedernes samlede medarbejderomkostninger pr. time ekskl. genetillæg og uden indregning af omkostninger vedrørende hjemsendelser og lønkompensation steg med 1,1 pct. i 2020, hvilket er 1,4 pct.-point mindre end i 2019 ifølge StrukturStatistikken. Stigningen i de samlede medarbejderomkostninger i 2020 var 0,8 pct.-point lavere end stigningen i timefortjenesten.

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

Aftalerne om lønkompensation til private virksomheder, der i 2020 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, og hjemsendelser er derfor indregnet i statistikken over medarbejderomkostninger. I praksis offentliggøres både lønstatistikken og statistikken over medarbejderomkostninger som en del af DA's StrukturStatistik, og i praksis indgår både omkostningerne ved hjemsendelser og tilhørende lønkompensation i begrebet øvrige medarbejderomkostninger. Samlet udgjorde øvrige medarbejderomkostninger pr. time inkl. omkostninger ved hjemsendelser og lønkompensationer 7,96 kr. pr. time i 2020, *jf. tabel a*. Arbejdsgivernes omkostninger ved hjemsendelse var på 3,73 kr. pr. time, og lønkompensationer udgjorde 2,07 kr. pr. time, hvorved omkostningen ved hjemsendelser fratrukket lønkompensationer 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.

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

Kr. pr. time	Offentlige kasser			Aftalebestemte		Uddannelse	Fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsgratiale	Andre omkostninger	I alt ekskl. hjemsendelser og lønkompensation	Hjemsendelser	Lønkompensation	I alt inkl. hjemsendelser og lønkompensation
	Indbetalt	Refunderet	Lovpligtige	Indbetalt	Refunderet							
2019	2,09	3,89	2,12	0,86	0,22	1,25	0,61	5,73	8,55	0	0	8,55
2020	1,98	5,81	2,32	0,94	0,24	1,18	0,80	5,13	6,31	3,73	2,07	7,96
Ændring (2020-2019)	-0,11	1,92	0,20	0,08	0,02	-0,07	0,19	-0,60	-2,24	3,73	2,07	-0,59

Anm.: Omkostninger ved hjemsendelser og lønkompensationer er baseret på foreløbige data, da virksomhederne ikke har slutaftregnet på tidspunktet for udgivelsen af StrukturStatistik 2020.

Kilde: DA's StrukturStatistik 2019 og 2020.

Danmarks Statistiks lønindeks

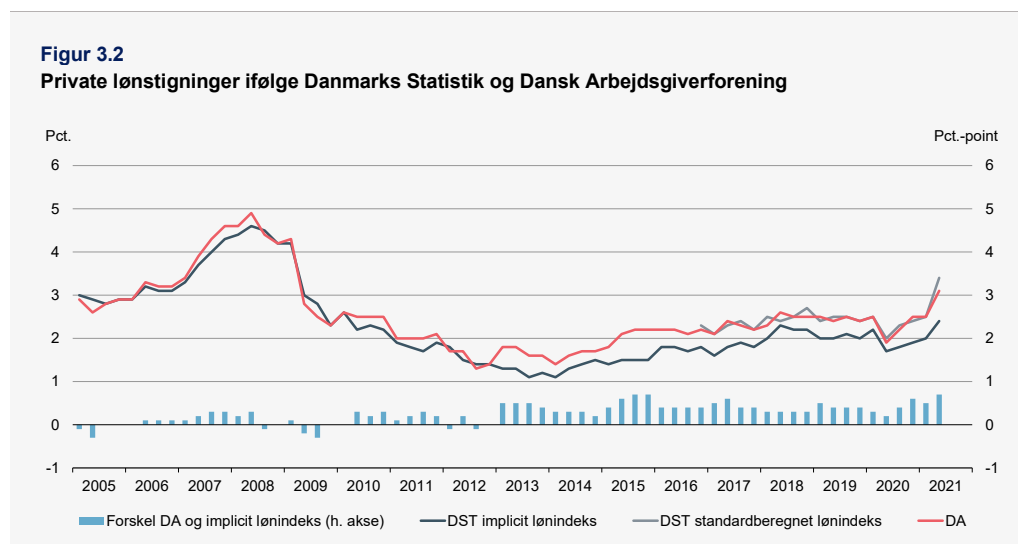
Danmarks Statistik offentliggør kvartalsvise lønindeks for den samlede private sektor samt for staten, kommuner og regioner ifølge to forskellige lønindeks – det implicite lønindeks og det standardberegnete lønindeks. De to lønindeks supplerer hinanden.

Det standardberegnete lønindeks tager i højere grad end det implicite indeks højde for ændringer i arbejdsmarkedets sammensætning ved at inddеле 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 overenskomst-mæssige personalekategorier. Med lønudviklingen opgjort for hver undergruppe er det muligt at opgjøre 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 standardberegne lønindeks er dermed en klar metodemæssig forbedring og 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 omkring 0,4 pct.-point højere end DST's implicitte lønindeks, *jf. figur 3.2*.



Anm.: Lønstigningstakten ifølge DA i figur 3.2 er inkl. genetillæg. Der foreligger kun lønstigningstakter ifølge det standardberegne lønindeks fra 4. kvartal 2016.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og Danmarks Statistik.

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

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 virk-

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

somheder 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 har været tiltagende siden 2. kvartal 2020 og udgjorde 2,4 pct. i 2. kvartal 2021, *jf. tabel 3.5*. 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 2. kvartal 2021.

Tabel 3.5

Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det implicitte lønindeks

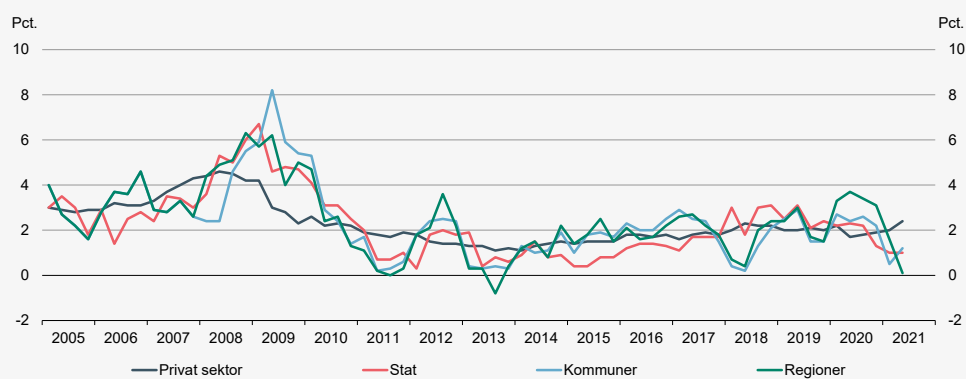
Pct.	2019				2020				2021	
	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	3. kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.
Privat sektor	2,0	2,0	2,1	2,0	2,2	1,7	1,8	1,9	2,0	2,4
Staten	2,5	3,1	2,1	2,4	2,2	2,3	2,2	1,3	1,0	1,0
Kommuner	2,5	2,9	1,5	1,5	2,7	2,4	2,6	2,2	0,5	1,2
Regioner	2,4	3,0	1,7	1,5	3,3	3,7	3,4	3,1	1,6	0,1

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 er der indgået nye treårige offentlige overenskomster (OK21), dækkende perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024. På statens område er der aftalt en økonomisk ramme på 6,75 pct. for den treårige overenskomstperiode, mens der på det kommunale område er aftalt en ramme på 6,54 pct. og på det regionale område på 6,04 pct.² Reguleringsordningerne er 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.

For alle offentlige delsektorer skal lønudviklingen i 2. kvartal 2021 ses i lyset af de nye overenskomstaftaler (OK21). For kommuner og regioner skal lønudviklingen desuden ses i lyset af at nogle grupper som følge af forlængede overenskomstforhandlingsforløb ikke fik reguleret lønnen d. 1. april 2021.

Den årlige implicitte lønstigningstakt i *staten* var 1,0 pct. i 2. kvartal 2021, *jf. figur 3.4*. Forskellen mellem den årlige lønstigningstakt og referenceforløbet (den såkaldte reststigning)³ var på knap 0,2 pct.-point i 2. kvartal 2021 ifølge det implicitte lønindeks. Reststigningen på statens område var på gennemsnitligt godt 0,3 pct.-point i OK18-overenskomstperioden. I perioden 2005-2020 var reststigningen på det statslige område gennemsnitligt på godt 0,6 pct. opgjort ved det implicitte lønindeks.

For *kommunerne* var den årlige implicitte lønstigningstakt 1,2 pct. i 2. kvartal 2021 efter gennemsnitligt at have ligget på 2,5 pct. i 2020, *jf. figur 3.5*. Reststigningen var på knap -0,6 pct.-point i 2. kvartal 2021 opgjort ved det implicitte lønindeks. I OK18-overenskomstperioden var reststigningen gennemsnitligt knap -0,3 pct.-point opgjort ved det implicitte lønindeks.

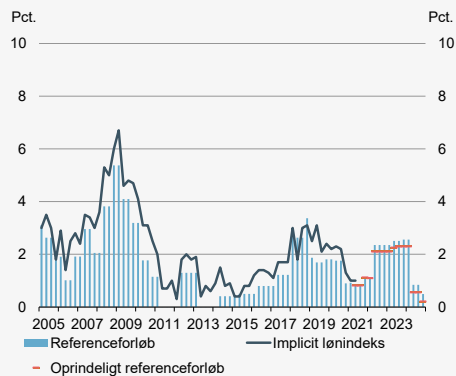
I *regionerne* var lønstigningstakten ifølge det implicitte lønindeks 0,1 pct. i 2. kvartal 2021 efter at have vokset med i gennemsnit 3,4 pct. i 2020, *jf. figur 3.6*. Reststigningen var på -1,1 pct.-point i 2. kvartal 2021, mens den i OK18-overenskomstperioden har været godt 0,4 pct.-point i gennemsnit.

Reststigningen på det kommunale og regionale område var gennemsnitligt på henholdsvis 0,1 pct.-point og 0,2 pct.-point i perioden 2005-2020 opgjort ved de implicitte indeks.

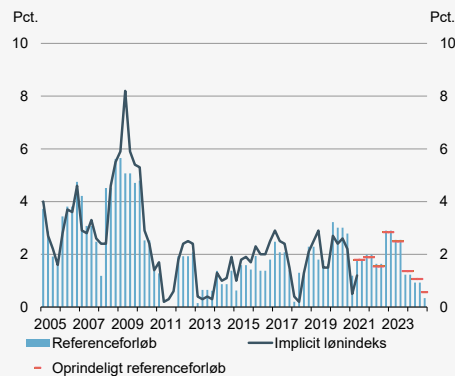
² Inkl. antaget reststigning på samlet 1,5 pct. i staten og 0,6 pct. i kommuner og regioner for den treårige OK-periode.

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.

Figur 3.4
Lønudvikling ifølge det implicitte lønindeks og referenceforløb i staten



Figur 3.5
Lønudvikling ifølge det implicitte lønindeks og referenceforløb i kommunerne

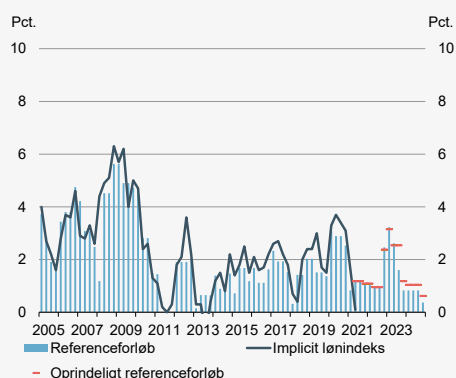


Anm.: Referenceforløbet i figur 3.4 er baseret på den samlede aftalte overenskomstramme i staten (Finansministeriet og Skatteministeriet/CFU), mens figur 3.5 er baseret på aftalerne på det kommunale område (KL/Forhandlingsfællesskabet). Referenceforløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 2. kvartal 2021 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2021. De oprindelige referenceforløb er baseret på de forventede reststigninger og udmøntninger af reguleringsordningen på aftaletidspunktet (OK21).

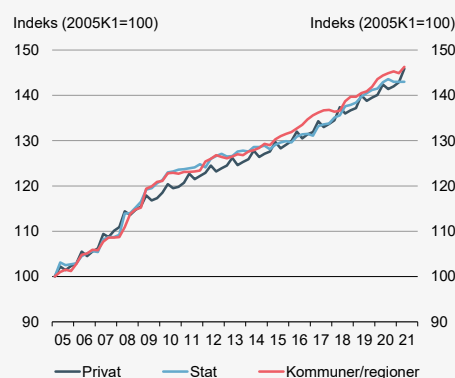
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

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 3.7*. Det skyldes blandt andet reguleringsordningen.

Figur 3.6
Implicit lønudvikling og referenceforløb i regioner



Figur 3.7
Danmarks Statistiks implicitte lønindeks på det private og offentlige område



Anm.: Referenceforløbet er baseret på overenskomstaftalerne mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) /Forhandlingsfællesskabet. Referenceforløb er baseret på lønstigningstakterne frem til 2. kvartal 2021 og opdaterede lønskøn i Økonomisk Redegørelse, august 2021. Det oprindelige referenceforløb 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.

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.

Det standardberegneede lønindeks

Ifølge Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks steg lønningerne i den private sektor med 3,4 pct. i 2. kvartal 2021, hvilket er 0,9 pct.-point højere end kvartalet før. Lønstigningstakten var lavere i kommuner, regioner og staten, hvor den steg med henholdsvis 1,4 pct., 0,3 pct., og 0,6 pct. i 2. kvartal, *jf. tabel 3.6*.

Opgøres forskellen mellem den årlige lønstigningstakt ifølge det standardberegneede lønindeks og referenceforløbet i OK21-overenskomstperioden, udgjorde reststigningen på statens område godt -0,1 pct.-point i 2. kvartal 2021, mens reststigningen udgjorde gennemsnitligt knap 0,3 pct.-point i OK18-overenskomstperioden.

På det kommunale område udgjorde reststigningen -0,4 pct.-point i 2. kvartal 2021 og 0,0 pct.-point gennemsnitlig i OK18-perioden. Reststigningen på det regionale område udgjorde -0,9 pct.-point i 2. kvartal 2021 og godt 0,2 pct.-point i OK18-perioden.

Tabel 3.6

Årlig procentvis stigning i timefortjenesten ifølge det standardberegneede 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.
Privat sektor	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5	2,0	2,3	2,4	2,5	3,4
Staten	2,2	3,0	2,0	2,6	2,4	2,1	2,2	1,0	0,5	0,6
Kommuner	2,6	3,1	1,8	1,8	3,0	3,0	3,1	2,6	1,0	1,4
Regioner	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9	3,4	3,1	2,9	1,9	0,3

Kilde: Danmarks Statistik.

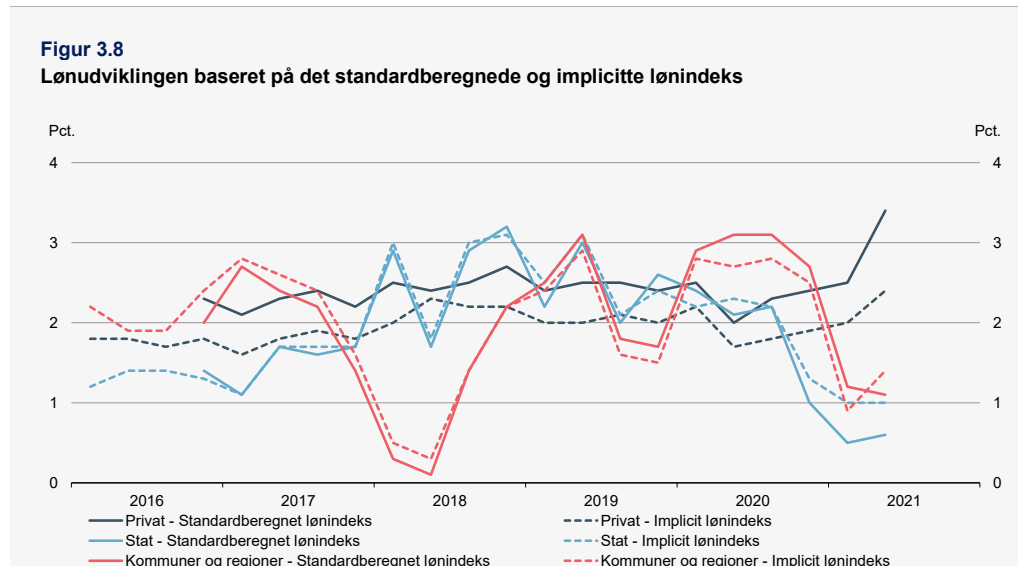
På det private område peger Danmarks Statistik på, at forskellen mellem det standardberegneede og implicitte lønindeks hovedsageligt kan tilskrives forskelle i datavalideringskriterierne.⁴ Danmarks Statistik har udført en analyse af metoderne for datavalidering og valgt at fastholde metoden i det standardberegneede lønindeks.⁵

Samtidig har Danmarks Statistik igangsat en række yderligere analyser af forskellene mellem det implicitte og standardberegneede lønindeks, herunder sammenligneligheden af lønudviklingen på tværs af sektorer. Arbejdet forventes afsluttet i

⁴ Oplæg af Danmarks Statistik, *Forskelle imellem DST's standardberegneede og implicitte lønindeks*, for Statistikudvalget den 28. januar 2019.

⁵ Danmarks Statistik, *Analyse af forskellige metoder til identifikation af outliers i lønstigningstakterne i det standardberegneede lønindeks*, 2020.

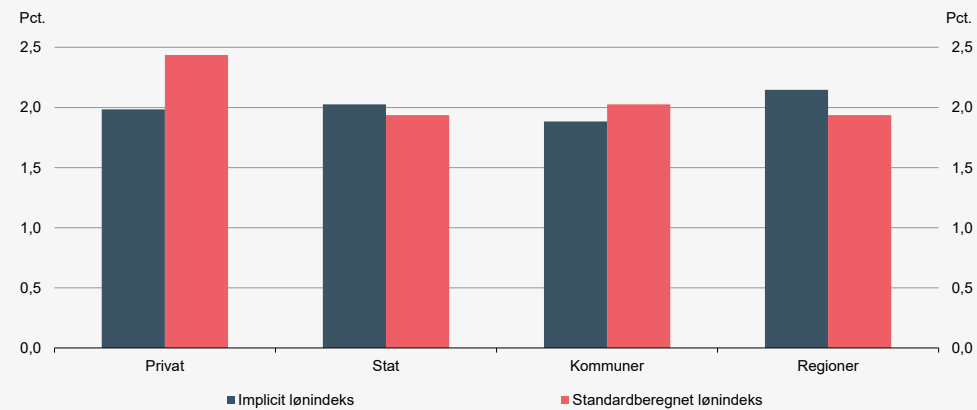
sommeren 2022. Der pågår således fortsat et arbejde med at evaluere det standardberegnete lønindeks.



Kilde: Danmark 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 knap 0,5 pct.-point højere lønstigningstakter sammenlignet med det implicitte lønindeks, *jf. figur 3.8*. I 2. kvartal 2021 var forskellen mellem de to indeks for den private sektor dog 1 pct.-point, hvilket er den største forskel indtil nu.

For kommunerne og staten er lønstigningstakterne i det standardberegnete lønindeks i gennemsnit på linje med det implicitte lønindeks, idet stigningstakterne er 0,1 pct.-point højere henholdsvis lavere. For staten har de seneste kvartaler dog udvist en relativt stor forskel, idet lønudviklingen i det implicitte indeks er omkring $\frac{1}{2}$ pct.-point højere end i det standardberegnete, *jf. figur 3.8*. For regionerne er lønstigningstakterne i gennemsnit 0,2 pct.-point lavere i det standardberegnete lønindeks end i det implicitte indeks, *jf. figur 3.9*.

Figur 3.9**Lønudviklingen baseret på det standardberegnete og implicitte lønindeks, 4. kvartal 2016-2. kvartal 2021**

Anm.: Gennemsnitlig lønstigningstakt i perioden 4. kvartal 2016-2. kvartal 2021.

Kilde: Danmarks Statistik.

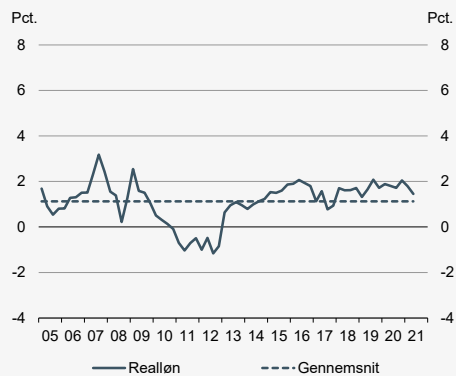
Reallønsudviklingen i Danmark

Reallønsfremgangen på DA-området var 1,4 pct. i 2. kvartal 2021, *jf. figur 3.10*. Det er 0,3 pct.-point lavere end kvartalet forinden og skyldes især, at højere forbrugerpris-inflation trækker ned, mens højere lønstigningstakter omvendt trækker op. Reallønsfremgangen i 2. kvartal er imidlertid fortsat over gennemsnittet siden 2005 på 1,1 pct., men omtrent på niveau med den gennemsnitlige stigning siden 2013.

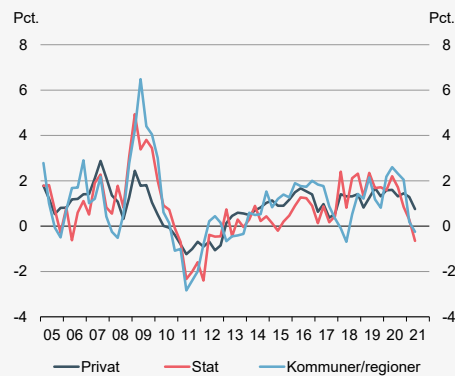
Baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét -0,2 pct. i 2. kvartal 2021, mens stigningstakten i de statsansattes realløn var -0,6 pct. i samme periode, *jf. figur 3.11*. I 2020 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit 2,3 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønnen steg 1,6 pct. på det statslige område ifølge det implicitte indeks.

Opgjort på baggrund af Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks var den årlige stigningstakt i reallønnen for ansatte i kommuner og regioner under ét -0,5 pct. i 2. kvartal 2021, mens de statsansattes realløn faldt med 1,0 pct. I 2020 udgjorde den årlige stigning i reallønnen i gennemsnit 2,5 pct. i kommuner og regioner under ét, mens reallønnen steg 1,5 pct. på det statslige område ifølge det standardberegnete indeks.

Figur 3.10
Udviklingen i reallønnen baseret på DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks



Figur 3.11
Udviklingen i reallønnen baseret på DST's implicitte lønindeks og forbrugerprisindeks



Anm.: I figur 3.10 er reallønnen på DA-området beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg fra DA's KonjunkturStatistik og DST's forbrugerprisindeks. I figur 3.11 er reallønnen beregnet ud fra DST's kvartalsvise implicitte lønindeks og forbrugerprisindeks.

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

Der kan forekomme væsentlige udsving i de kvartalsvise årsstigningstakter for reallønnen blandt andet som følge af overenskomstprofilerne, efterreguleringer og volatile poster i forbrugerprisindekset. Derfor skal ændringer i reallønnen fra kvartal til kvartal fortolkes med varsomhed. På kortere sigt påvirkes reallønsudviklingen desuden af konjunkturerne. På længere sigt er reallønsfremgangen især bestemt af udviklingen i produktiviteten.

Reallønsudviklingen i udlandet

Ifølge tal fra OECD steg den danske realløn med 1,7 pct. i 2020, mens reallønsfremgangen i det samlede udland udgjorde knap 0,6 pct., jf. tabel 3.7. Forskellen på knap 1,2 pct.-point mellem den danske og den udenlandske reallønsfremgang kan tilskrives en 0,4 pct.-point højere inflation i udlandet, mens lønningerne omvendt voksede ca. 0,7 pct.-point hurtigere i Danmark.

Tabel 3.7
Udviklingen i realløn inden for fremstillingsvirksomhed

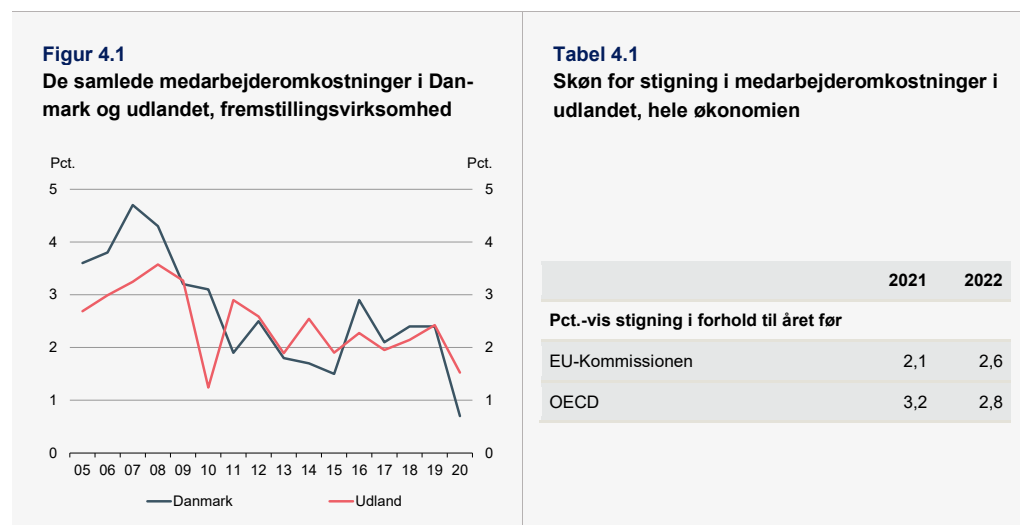
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gns. 06-20
Pct. (å/å)																
Udlandet	0,6	1,0	0,1	1,4	1,3	-0,2	0,5	0,6	1,3	1,7	1,2	0,6	1,0	1,0	0,6	0,9
Danmark	1,2	2,3	0,8	1,6	0,2	-0,5	-0,6	0,8	0,8	1,3	2,0	1,0	1,5	1,6	1,7	1,0

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

Kilde: OECD og egne beregninger.

4. Udvikling i løn og medarbejderomkostninger i udlandet

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



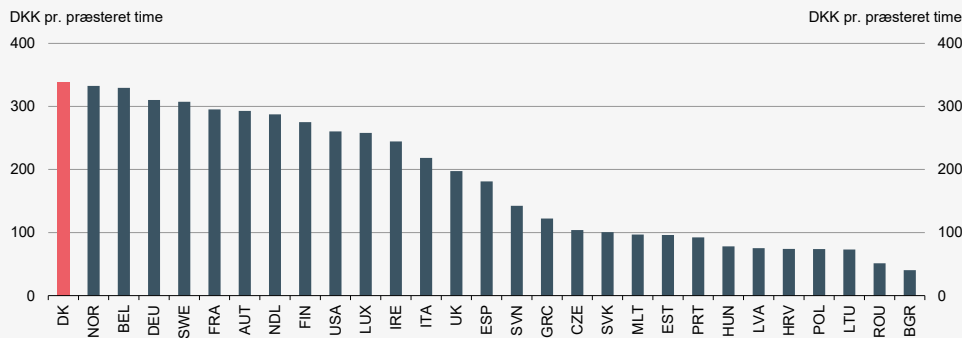
Anm.: I figur 4.1 anvendes tal fra DA's Internationale Lønstatistik. Opgørelsen af udlandet på baggrund af DA's Internationale Lønstatistik omfatter ikke Japan for 2018-2020 og Storbritannien for 2020. I tabel 4.1 anvendes EU-Kommissionens skøn for nominal compensation per employee in total economy. 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 forårsprognose, maj 2021, OECD Economic Outlook 109, maj 2021 og egne beregninger.

I EU-Kommissionens forårsprognose (maj 2021) skønnes medarbejderomkostningerne i udlandet at stige 2,1 pct. og 2,6 pct. i henholdsvis 2021 og 2022, når lønstigningstakterne vægtes med det effektive kronekursindeks. I OECD's Economic Outlook (maj 2021) er de tilsvarende skøn 3,2 pct. i 2021 og 2,8 pct. i 2022, *jf. tabel 4.1*.

På tværs af lande er der forskel i niveauet for medarbejderomkostningerne. De danske medarbejderomkostninger inden for fremstilling var de højeste blandt landene i DA's Internationale Lønstatistik i 2020, *jf. figur 4.2*. Niveauet for medarbejderomkostningerne afhænger i høj grad af produktivitetensniveauet i de enkelte lande.

Figur 4.2
Medarbejderomkostninger i fremstillingsvirksomhed i 2020



Anm.: 2020-niveauer, dog 2019 for Storbritannien og Nederlandene, da der endnu ikke er tal for 2020. 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 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.⁶

Det bemærkes, at medarbejderomkostningerne er baseret på lønstatistik, mens enhedsløn-omkostningerne og lønvoten er baseret på nationalregnskabstal (forholdet mellem lønsum og henholdsvis real og nominal 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 2020 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.

⁶ Bytteforholdsforbedringer indebærer, at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de varer og tjenester, som Danmark importerer.

Opgørelserne af lønkonkurrenceevnen i 2020 er behæftet med større usikkerhed end normalt, bl.a. som følge af de forskellige kompensationsordninger, der er indført på tværs af lande med henblik på at fastholde lønmodtagere i beskæftigelse under coronakrisen.

Der skal endvidere tages forbehold for, at handel uden for Danmarks grænser kan påvirke opgørelser af blandt andet lønkvoter og enhedslønomkostninger. Der har generelt været en stigende tendens i denne type af handel over en længere årrække. Det kan fx være varer solgt i udlandet efter forarbejdning i udlandet (hvor den danske virksomhed stadig ejer råvarerne). Når forarbejdningen sker på en danskejet fabrik i udlandet, tilfalder en del af værditilvæksten den danskejede virksomhed, mens lønsummen, der afholdes i udlandet, ikke indgår i lønsummen i det danske nationalregnskab. Det trækker isoleret set lønkvoten og enhedslønomkostningerne i Danmark ned, mens produktivitetens niveau trækkes op. Det er imidlertid ikke muligt at opgøre den samlede påvirkning heraf på de forskellige mål for lønkonkurrenceevnen.

Udvikling i medarbejderomkostningerne

Medarbejderomkostningerne i udlandet steg foreløbigt med 1,5 pct. i 2020 (baseret på de lande, der er offentliggjort tal for), mens de steg 0,7 pct. i Danmark. I 2019 steg de samlede medarbejderomkostninger inden for fremstilling med 2,4 pct. i både Danmark og i udlandet. Lønkonkurrenceevnen målt ved forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet var således omtrent uændret i 2019 og forbedret med 0,8 pct.-point i 2020., *jf. figur 5.1.*

Stigningen i medarbejderomkostningerne i fremstilling var højere i udlandet end i Danmark i 2020, mens det i 2016-2018 var omvendt. Lønkonkurrenceevnen, opgjort som forskellen i stigningen i medarbejderomkostningerne i Danmark og udlandet, er blevet forringet med 0,2 pct.-point om året i gennemsnit i perioden 2005-2020.

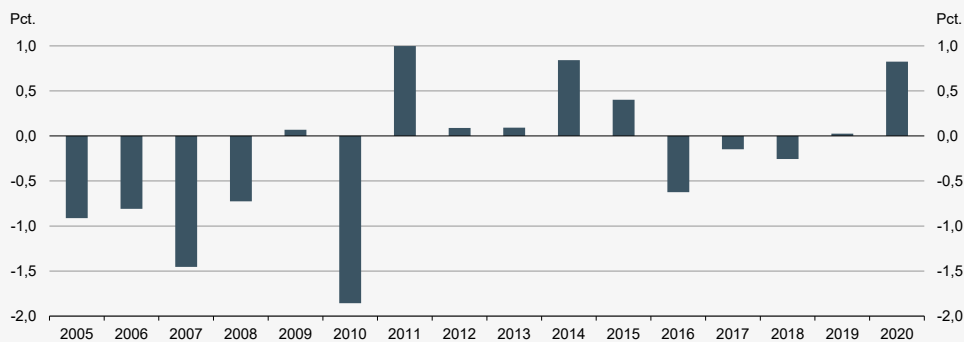
Det bemærkes, at opgørelsen af de øvrige medarbejderomkostninger, der indgår i tallet for de danske medarbejderomkostninger i denne sammenhæng, ikke inkluderer arbejdsgivers omkostninger ved hjemsendelser eller kompensationsbetalinger fra lønkompensationsordningen. Omkostningerne til lignende ordninger kan indgå på anden vis i de internationale medarbejderomkostninger afhængigt af, hvordan landene har håndteret pandemien.

Opgørelsen af udviklingen i medarbejderomkostningerne for Danmarks største samhandelspartnere er overvejende baseret på tal fra Eurostats Labour Cost Levels (LCL). LCL revideres løbende, både i forbindelse med reviderede kvartalstal til Eurostats Labour Cost Index (LCI) og udgivelsen af den bredere dækkende Labour Cost Survey. Eurostat bemærker i de seneste LCI-udgivelser, at de aktuelle kvartalstal for udviklingen i medarbejderomkostningerne især for så vidt angår

”non-wage-komponenten” er påvirkede af de forskellige måder landene har håndteret pandemien på. Eurostat bemærker også, at der er lande, hvor hjælpepakkerne er udformet som direkte støtte til borgerne.

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 beregningen for 2018-2020 og Storbritannien i 2020, da der ikke foreligger tal herfor.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik og egne beregninger.

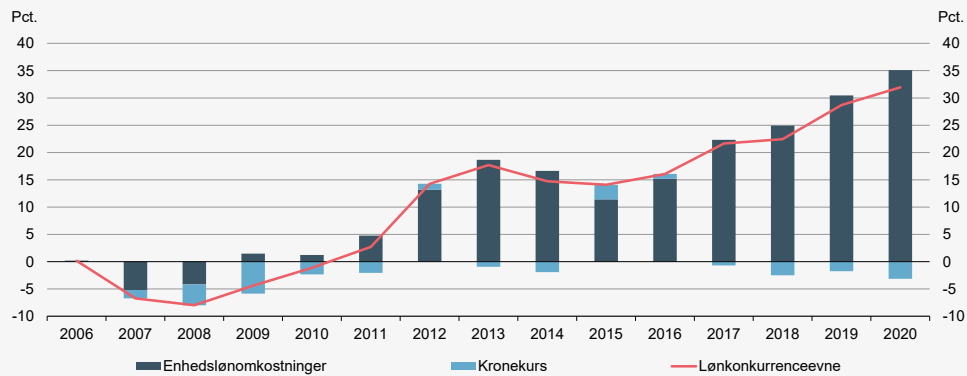
Enhedslønomkostninger

Lønkonkurrenceevnen, målt ved udviklingen i de relative enhedslønomkostninger i industrien korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er ifølge de foreløbige nationalregnskabstal forbedret hvert år siden 2015, *jf. figur 5.2*. Der er betydelig usikkerhed om opgørelsen for 2020, men foreløbigt viser tallene, at enhedslønomkostningerne er steget mindre i Danmark end i udlandet, hvilket isoleret set styrkede de danske virksomheders lønkonkurrenceevne. I modsat retning trak imidlertid en styrket effektiv kronekurs.

Lønkonkurrenceevnen blev forværret fra 2006 til 2008 med ca. 8 pct.-point, mens den fra 2008 til 2013 blev forbedret med knap 26 pct.-point. I perioden fra 2013 til 2015 er lønkonkurrenceevnen forværret med knap 4 pct.-point, mens den fra 2015 til 2020 er forbedret med knap 18 pct.-point.

Opgøres lønkonkurrenceevnen ved enhedslønomkostningerne korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs, er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med 32 pct. i 2020 i forhold til 2005.

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



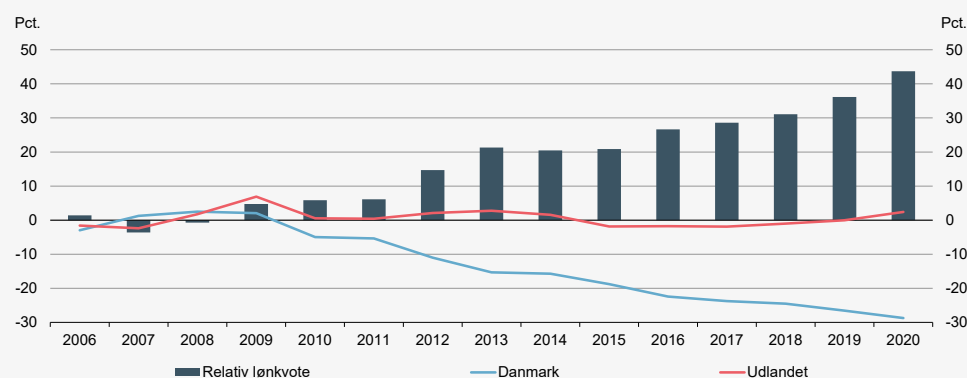
Anm.: Udviklingen i lønkonkurrenceevnen er målt ved de relative enhedslønomkostninger i industrien mellem Danmark og udlandet korrigeret for den effektive kronkurs. Enhedslønomkostningerne beregnes som forholdet mellem nominal lønsum og real bruttoværditilvækst (BVT). Udviklingen beregnes med 2005 som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

Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den relative lønvote

Udviklingen i de relative medarbejderomkostninger og de relative enhedslønomkostninger skal desuden ses i lyset af en samlet forbedring af bytteforholdet siden 2005, der har styrket den relative værdi af dansk eksport. Siden 2014 er den relative lønvote forbedret hvert år, og de foreløbige tal for 2020 viser, at udviklingen fortsatte. Opgjort ved dette mål er lønkonkurrenceevnen således styrket med knap 44 pct. fra 2005 til 2020, 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.

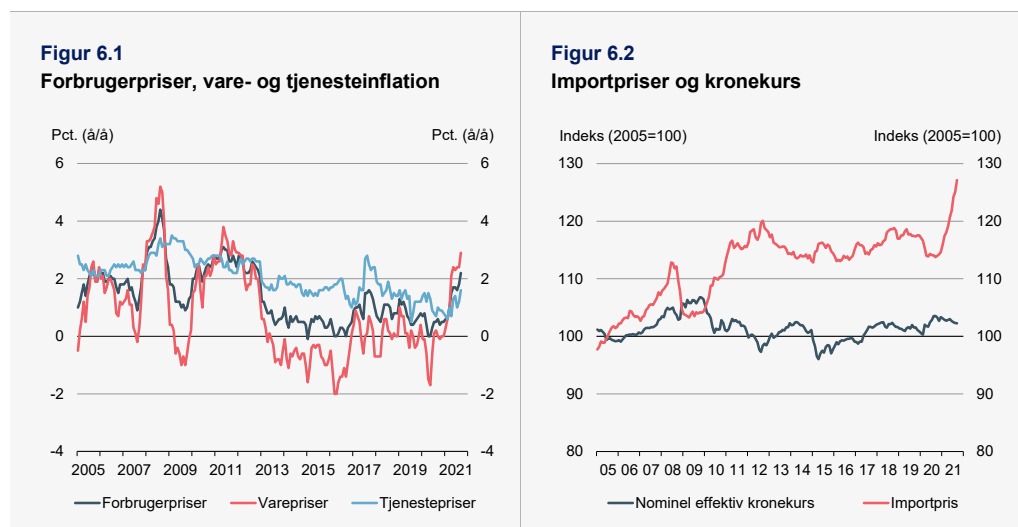
Kilde: OECD, Danmarks Statistik og egne beregninger.

6. Prisudviklingen i Danmark

Inflationen er steget betragteligt siden årets begyndelse og tiltog især i forårsmånederne, jf. figur 6.1. I september steg forbrugerpriserne med 2,2 pct., hvilket er den højeste prisstigningstakt siden november 2012. Underliggende er inflationen fortsat afdæmpet.

Udviklingen afspejler i høj grad det kraftige fald i niveauet for især energipriser i begyndelsen af coronapandemien. Der er efterfølgende sket en betydelig stigning i energipriserne. Det højere niveau i forhold til for 12 måneder siden kommer derved til udtryk i en forholdsvis høj inflation (basiseffekt). Stigningen i inflationen i år modsvarer således i høj grad et tilsvarende stort fald i inflationen i begyndelsen af pandemien i foråret 2020.

Danmarks Statistik har fra juli 2021 igen kunnet opgøre forbrugerprisindekset baseret på faktisk observerede priser på tværs af alle brancher, mens det i en periode under coronakrisen har været nødvendigt at estimere priser for nedlukkede brancher. Derved er den større usikkerhed i opgørelsen af forbrugerprisindekset under coronapandemien faldet bort. Der vil dog fortsat være usikkerhed knyttet til inflationen, der beregnes i forhold til prisniveau for 12 måneder siden.



Kilde: Danmarks Statistik og Danmarks Nationalbank.

Stigningen i inflationen skyldes især stigende varepriser, der er påvirket af udviklingen i energipriserne. Energipriserne var i foråret tilbage på niveauet før coronapandemien og er siden steget yderligere. Prisudviklingen er endvidere påvirket af afgiftsstigninger på tobak pr. 1. april 2020, som med forsinkelse er slået igennem på varepriserne i den resterende del af 2020 og vil være med til at holde inflationen oppe i 2021. I september var årsstigningstakten på varer 2,9 pct.

Tjenestepriserne er også steget siden årsskiftet, og tjenesteprisinflationsen ligger nu over niveauet fra før pandemien. Tjenestepriserne steg med 1,6 pct. i september. Det skal ses i forhold til en stigningstakt på omkring 1½ pct. før coronapandemien.

Den underliggende inflation er fortsat afdæmpet. Det kommer til udtryk i kerneinflationen, der viser prisudviklingen ekskl. energi og ikke-forarbejdede fødevarer, og som havde en årsstigning på 1,3 pct. i september.

Den nominelle effektive kronekurs er styrket under coronapandemien, *jf. figur 6.2*. Det dækker især over en svækkelse af 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, at olieprisen er steget.

I *Økonomisk Redegørelse*, august 2021 skønnes forbrugerprisinflationsen på årsniveau at tiltage fra 0,4 pct. i 2020 til henholdsvis 1,3 pct. i 2021 og 1,5 pct. i 2022, efterhånden som mængden af ledig kapacitet falder. Dermed skønnes inflationen også at nærme sig det historiske gennemsnit på knap 1,8 pct. i perioden 1990-2020. Der er dog fortsat tale om en forholdsvis afdæmpet prisudvikling. Siden udarbejdelsen af skøn til *Økonomisk Redegørelse*, august 2021, er energipriserne steget yderligere. Det trækker isoleret set i retning af, at forbrugerprisinflationsen på årsniveau vil blive større end skønnet fra august.

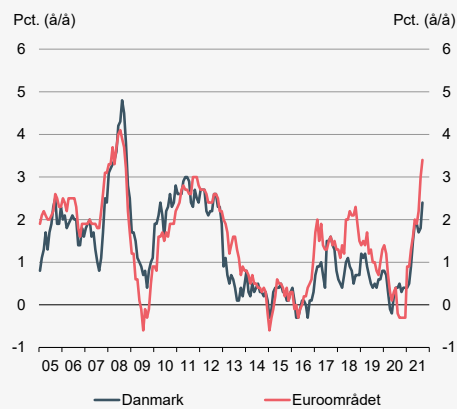
7. Prisudviklingen i euroområdet

Forbrugerprisinflationsen (målt ved årsstigningstakten i det harmoniserede forbrugerprisindeks HICP) udgjorde 3,4 pct. i euroområdet og 2,4 i Danmark i september, *jf. figur 7.1*. Inflationen er steget forholdsvis meget både i euroområdet og i Danmark siden årsskiftet. Udviklingen afspejler i høj grad det kraftige fald i niveauet for især energipriser i begyndelsen af coronapandemien. Der er efterfølgende sket en betydelig stigning i energipriserne. Det højere niveau i forhold til for 12 måneder siden kommer derved til udtryk i en forholdsvis høj inflation (basiseffekt). Endvidere har stigende råvare- og fragtpriiser bidraget til højere forbrugerpriser i løbet af 2021.

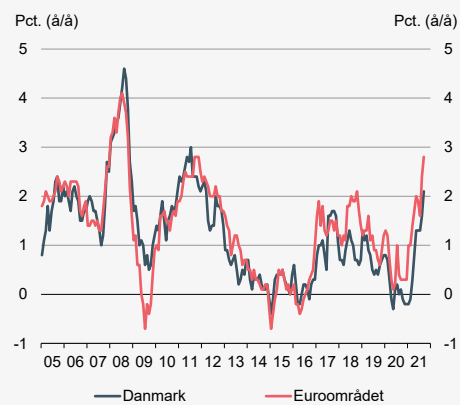
I løbet af 2021 har inflationen udviklet sig forholdsvis ens i euroområdet og Danmark, efter en længere periode fra medio 2016 frem til 2021, hvor inflationen i Danmark overordnet set var lidt lavere end i euroområdet.

Inflationsudviklingen målt med fastholdte skatter og afgifter viser en større prisstigningstakt i euroområdet. Således steg forbrugerprisindekset med fastholdte skatter og afgifter med 2,8 pct. i euroområdet i september i forhold til året før, mens der var en stigning på 2,1 pct. i Danmark, *jf. figur 7.2*.

Figur 7.1
Forbrugerprisinflation



Figur 7.2
Forbrugerprisinflation med fastholdte skatter og afgifter



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

Kilde: Eurostat og egne beregninger.