

Fortsat stabil lønudvikling

I 3. kvartal 2018 var den årlige lønstigningstakt på DA-området 2,5 pct., hvilket er 0,1 pct.-point lavere end kvartalet før. Lønstigningstakten er dermed stabil på et let forhøjet niveau i forhold til perioden fra 2015 til starten af 2018, hvor den var ca. 2¼ pct. Funktionærernes løn steg med 2,5 pct. i 3. kvartal 2018, på linje med det forgående kvartal, mens arbejdernes løn steg med 2,6 pct., hvilket er 0,1 pct.-point lavere end i det foregående kvartal, jf. tabel 1. Lønudviklingen på DA-området lå 0,2 pct.-point over referenceforløbet i 3. kvartal 2018.

Danmarks Statistik offentliggjorde med statistikken for 3. kvartal 2018 et nyt og forbedret lønindeks, som søger at tage hånd om problemet med sammensætningseffekter i det hidtidige indeks. Det nye lønindeks – det standardberegnete lønindeks – indebærer en højere lønudvikling i den private sektor, således at den er ganske tæt på lønudviklingen i DA's opgørelse, mens det hidtidige indeks, det implicitte, fortsat ligger under. Omvendt viser det nye lønindeks en lidt lavere lønudvikling i de offentlige delsektorer, end det hidtidige indeks.

Ifølge Danmarks Statistiks nye lønstatistik steg lønnen for statsansatte 2,7 pct. i 3. kvartal 2018, hvilket er 1,1 pct.-point højere end i 2. kvartal 2018, men på linje med 1. kvartal 2018, jf. tabel 1. Lønstigningstakten tiltog med hhv. 1,3 og 1,4 pct.-point for kommunalt og regionalt ansatte til hhv. 1,4 og 1,5 pct. Den offentlige lønudvikling i 2. kvartal 2018 var dog ekstraordinær lav, da den aftalte lønstigning pr. 1. april først blev udmøntet i juni, og dermed først kommer ind i lønindekset for 3. kvartal 2018.

Tabel 1. Oversigt over lønstigningerne, udvalgte områder

	1. kv. 2017	2. kv. 2017	3. kv. 2017	4. kv. 2017	1. kv. 2018	2. kv. 2018	3. kv. 2018
DA området	----- Årlig ændring i pct. -----						
Arbejdere	2,0	2,4	2,3	2,2	2,3	2,7	2,6
Funktionærer	2,1	2,4	2,4	2,3	2,3	2,5	2,5
Fremstillingssektoren	1,9	2,2	2,0	1,9	2,2	2,5	2,6
I alt	2,1	2,4	2,3	2,2	2,3	2,6	2,5
Det offentlige							
Kommuner	2,7	2,5	2,2	1,4	0,3	0,1	1,4
Regioner	2,5	2,3	2,0	1,4	0,3	0,1	1,5
Staten	1,1	1,6	1,5	1,7	2,8	1,6	2,7
Danske forbrugerpriser	1,0	0,8	1,5	1,3	0,6	1,0	1,1
International lønudvikling	1,9	2,2	2,2	2,4	2,7	3,0	2,7

Anm.: Opgjort efter DB07. Den internationale lønudvikling i fremstillingssektoren er baseret på Nationalbankens vægte til det effektive kronekursindeks. Det offentlige viser lønudviklingen i de offentlige delsektorer ud fra det standardberegnete lønindeks.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik, Danmark Statistik, DA's Internationale Lønstatistik samt egne beregninger.

Inflationen er steget med 0,1 pct.-point, svarende til en stigning i forbrugerpriserne på 1,1 pct. i 3. kvartal 2018. Dette betyder at reallønsfremgangen på DA-området var på 1,4 pct. i 3. kvartal 2018, mens ansatte i kommuner, regioner og staten oplevede en ændring i reallønnen på hhv. 0,3 pct., 0,4 pct. og 1,6 pct. Reallønsfremgangen er for de

offentlige grupper tiltaget fra 2. kvartal 2018 til 3. kvartal, mens den for de privatan-
satte er aftaget en smule over samme periode.

Den danske lønstigningstakt i fremstilling viste en stigning i lønnen på 2,6 pct. i 3. kvartal 2018, hvilket, som i de fire forrige kvartaler, var under lønudviklingen hos vores vigtigste samhandelspartnere, der viste en lønstigningstakt på 2,7 pct. i 3. kvartal.

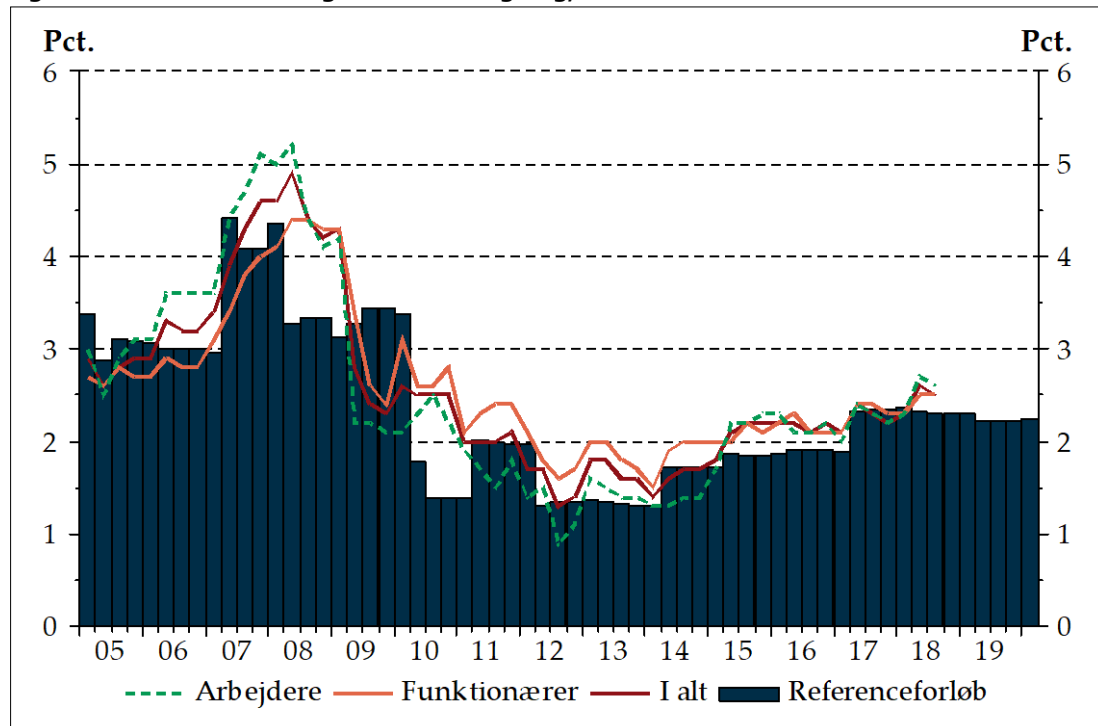
Lønkonkurrenceevnen, målt ved lønudviklingen i fremstilling korrigeret for produktivitet og valutakurs, er, på trods af et mindre fald i 2017, styrket væsentligt siden 2008. Der er ydermere sket en betydelig forbedring af bytteforholdet i industrien over samme periode. Industriens lønkvote steg svagt i 2017 fra det hidtidigt laveste niveau i 2016. Industriens relative lønkvote er steget markant siden 2008. Det skaber et godt grundlag for, at dansk eksport kan komme op i et endnu højere gear, hvilket vil styrke jobskabelsen i hele landet. Dansk konkurrenceevne er dermed samlet set god.

Lønudviklingen på DA-området

På hele DA-området var lønstigningstakten på 2,5 pct. i 3. kvartal 2018. Lønudviklingen lå dermed 0,2 pct.-point over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb.

Mens arbejdernes lønstigningstakt var på 2,6 pct. i 3. kvartal 2018, var funktionærernes lønstigningstakt på 2,5 pct., jf. figur 1.

Figur 1. Referenceforløb og faktisk lønstigning, samlet DA-område



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster i referenceforløbet. Opgørelsen af omkostningerne for de overenskomstbaserede referenceforløb på beregnes som den prognosemæssige omkostningsudvikling og tager udgangspunkt i overenskomsternes omkostningselementer på 13 udvalgte overenskomstområder, hvilket betyder, at fremstillingssektoren vægter

mere i forhold til DA-området samlet set, mens servicesektoren vægter mindre. Dertil vægter timelønnede mere. Stigningerne beregnes som en prognose baseret på de landsdækkende overenskomster. På den enkelte arbejdsplads kan lønudviklingen afvige herfra som følge af lokale forhandlinger mellem ledelse og de ansatte.
 Kilde: DA's KonjunkturStatistik samt egne beregninger.

Pensionsindbetalinger bidrog med 0,3 pct.-point til lønstigningstakten på hele DA-området. Fritvalgsordninger bidrog med 0,6 pct.-point, mens der ikke var et bidrag fra personalegoder på hele DA-området. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde de 1,0 pct.-point i 3. kvartal 2018, *jf. tabel 2*.

Tabel 2. Lønstigningstakternes sammensætning i hovedbrancher og DA i alt

	2. kvartal 2018				3. kvartal 2018			
	Fremstilling	Bygge- og anlæg	Service-prægede fag	Hele DA	Fremstilling	Bygge- og anlæg	Service-prægede fag	Hele DA
	----- Pct. -----							
Arbejdere	2,6	3,4	2,5	2,7	2,9	3,3	2,2	2,6
Funktionærer	2,4	3,3	2,4	2,5	2,2	3,6	2,5	2,5
Alle	2,5	3,3	2,5	2,6	2,6	3,4	2,3	2,5
Heraf:	----- Pct.-point -----							
Genetillæg	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
Fritvalgsordninger	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Personalegoder	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Pension	0,4	0,5	0,2	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3
I alt	1,0	1,3	0,9	1,0	1,0	1,4	0,9	1,0

Anm.: Tabellen angiver årlig ændring i timefortjenesten. Bidraget fra pension afspejler bl.a., at pensionsbetalinger øges med lønnen.

Kilde: DA.

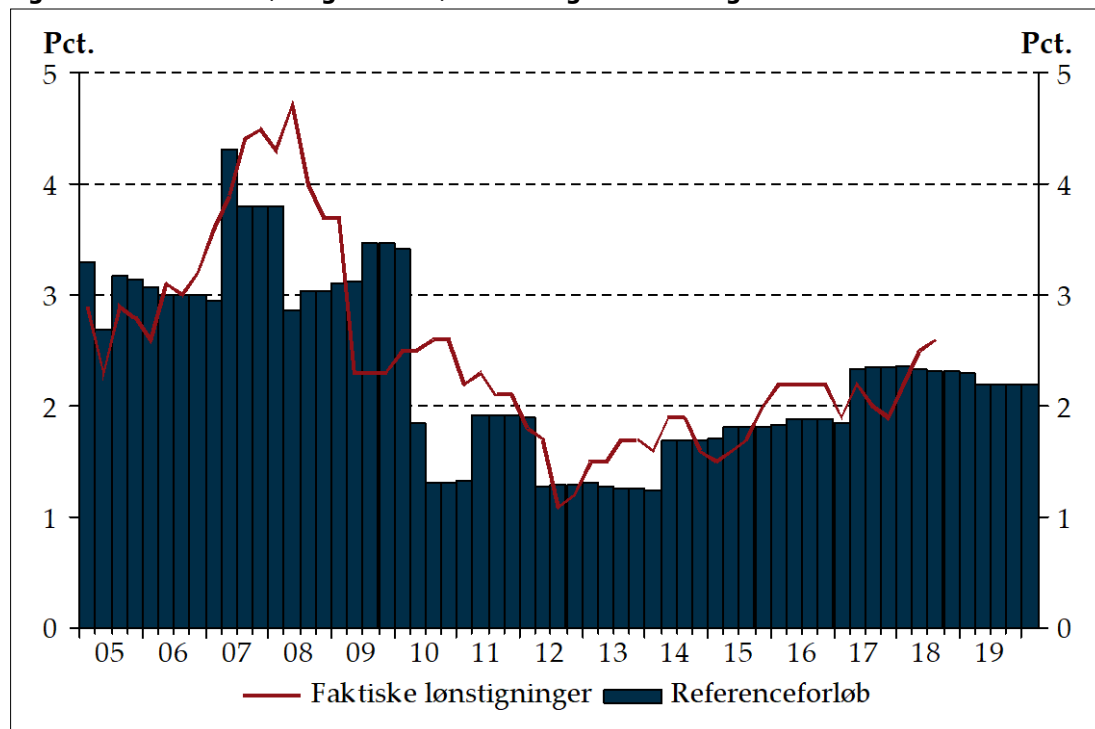
Brancheopdelt lønudvikling på DA-området

Lønstigningstakten i fremstillingsvirksomhed var på 2,6 pct. i 3. kvartal 2018. Dermed lå lønstigningstakten i fremstillingsvirksomhed i 3. kvartal 2018 0,3 pct.-point over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb. I 2. kvartal 2018 lå lønstigningstakten i fremstilling over referenceforløbe med 0,4 pct.-point. Dette er dog første gang siden 4. kvartal 2016, at lønstigningstakten ligger over referenceforløbet, *jf. figur 2*. I forhold til 2. kvartal 2018 steg lønstigningstakten med 0,1 pct.-point.

Lønstigningstakten for arbejdere i fremstillingsvirksomhed var 2,9 pct. i 3. kvartal, mens den for funktionærer var 2,2 pct. Lønstigningstakten er således steget med 0,3 pct.-point for arbejdere inden for fremstilling, mens den er faldet med 0,2 pct.-point for funktionærer inden for samme sektor, *jf. tabel 2*.

Pensionsindbetalinger i fremstillingsvirksomhed bidrog med 0,3 pct.-point i 3. kvartal, mens fritvalgsordninger bidrog med 0,6 pct.-point og genetillæg bidrog med 0,1 pct.-point, *jf. tabel 2*.

Figur 2. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i fremstillingsvirksomhed



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter fremstillingsvirksomhed på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster i referenceforløbet. Referenceforløbet er baseret på Industriens Overenskomst, Træ- og møbeloverenskomsten og Slagterioverenskomsten.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og egne beregninger.

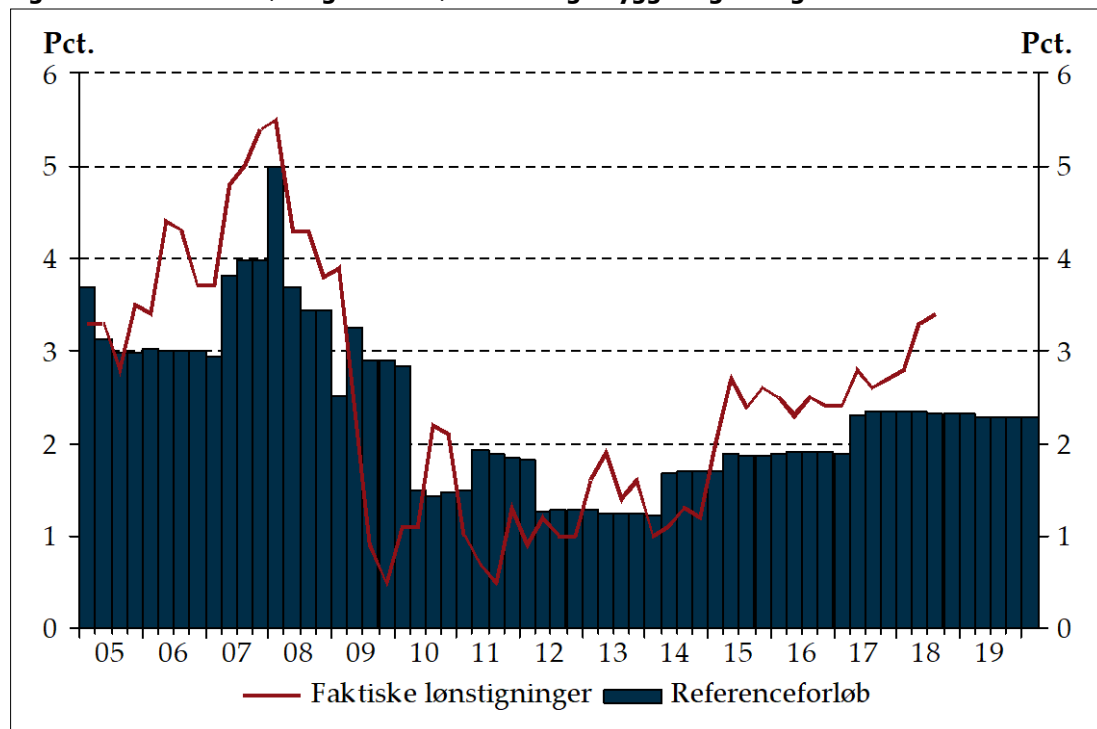
Den største lønstigning i 3. kvartal 2018 inden for fremstillingsvirksomhed var inden for slagterierne, hvor den årlige lønstigningstakt var på 3,4 pct. Dette er dog efter at slagterierne havde den laveste lønstigningstakt ind for fremstillingsvirksomhed i 2. kvartal 2018, hvor lønstigningstakten var på 1,2 pct. Den mindste lønstigning inden for fremstillingsvirksomhed i 3. kvartal 2018 var inden for medicinalindustrien, som oplevede en lønstigningstakt på 1,7 pct.

Inden for bygge- og anlægsvirksomhed var den årlige lønstigningstakt 3,4 pct. i 3. kvartal 2018, hvilket er en stigning på 0,1 pct.-point i forhold til 2. kvartal 2018. Den årlige lønstigningstakt var 1,1 pct.-point over de aftalte omkostningsstigninger i det overenskomstbaserede referenceforløb, *jf. figur 3*.

En del af stigningen inden for bygge- og anlægsvirksomhed skyldes bidrag fra pensionsindbetalingerne, som bidrog med 0,5 pct.-point til lønstigningerne. Fritvalgsordninger bidrog med 0,6 pct.-point til lønstigningerne, mens genetillæg bidrog med 0,2 pct.-point og personalegoder bidrog med 0,1 pct.-point i lønstigningstakten. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde 1,4 pct.-point i 3. kvartal, *jf. tabel 2*.

For funktionærer i bygge- og anlægsvirksomhed steg lønstigningstakten med 0,3 pct.-point til 3,6 pct. i 3. kvartal, mens lønstigningstakten for arbejderne faldt med 0,1 pct.-point til 3,3 pct., *jf. tabel 2*.

Figur 3. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i bygge- og anlægssektoren

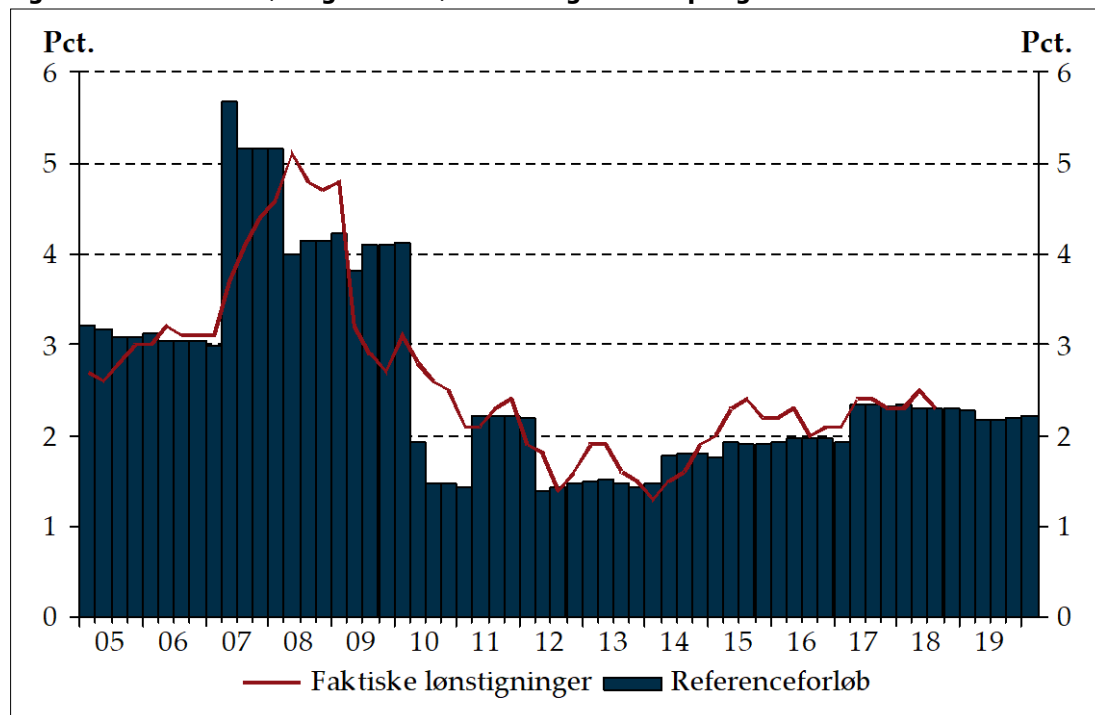


Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter bygge- og anlægsvirksomhed på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster i referenceforløbet. Referenceforløbet er baseret på Bygge- og anlægs-overenskomsten, Bygningsoverenskomsten, Maleroverenskomsten, Elektrikeroverenskomsten og VVS-overenskomsten.

Kilde: DA's KonjunkturStatistik og egne beregninger.

Lønningerne steg 2,3 pct. inden for serviceprægede erhverv i 3. kvartal 2018, hvilket er et fald på 0,2 pct.-point i forhold til 2. kvartal 2018. Dermed er lønstigningstakten på linje lønudviklingen for de serviceprægede erhverv i 4. kvartal 2017 og 1. kvartal 2018. Lønstigningen lå på det samme som referenceforløbet i 3.kvartal 2018, *jf. figur 4*. Lønstigningstakten var i 3. kvartal 2,2 pct. for arbejdere, mens den for funktionærer var 2,5 pct.

Figur 4. Referenceforløb og faktisk lønudvikling i serviceprægede erhverv



Anm.: Den faktiske lønstigning omfatter de serviceprægede erhverv på hele DA-området, det vil sige inkl. ansatte, der ikke er omfattet af overenskomster i referenceforløbet. Referenceforløbet er baseret på Transport- og logistikoverenskomsten, Fællesoverenskomsten på transportområdet, Serviceoverenskomsten og Butikoverenskomsten.

Kilde: DA's Konjunktur Statistik og egne beregninger.

Pensionsindbetalinger og fritvalgsordninger bidrog begge positivt med hhv. 0,3 pct. og 0,6 pct. Det samlede bidrag fra genetillægsbetalinger, fritvalgsordninger, personalegoder og pensionsindbetalinger udgjorde således 0,9 pct. i 3. kvartal 2018, *jf. tabel 2*. Bidraget fra genetillægsbetalinger faldt med 0,1 pct.-point fra 2. til 3. kvartal 2018. Dette blev dog udvejet af at bidraget fra pensionsindbetalinger over samme periode steg med 0,1 pct.-point.

De største lønstigninger i 3. kvartal blandt de serviceprægede erhverv var, ligesom kvartalet før, inden for persontransport, hvor lønstigningstakten var på 3,3 pct., hvilket var det samme som lønstigningstakten kvartalet før. Den næststørste lønstigning blandt serviceprægede erhverv var inden for telekommunikation, som havde en lønstigningstakst på 3,2 pct. i 3. kvartal. De laveste lønstigninger var inden for vikarbureauer og arbejdsformidling, de liberale erhverv samt andre serviceprægede erhverv, som alle havde en stigning på 1,6 pct.

Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks

Danmarks Statistik offentliggjorde d. 17. december 2018 et nyt lønindeks, kaldet det standardberegneede lønindeks. Det hidtidige indeks hedder nu det implicitte lønindeks og offentliggøres også fortsat.

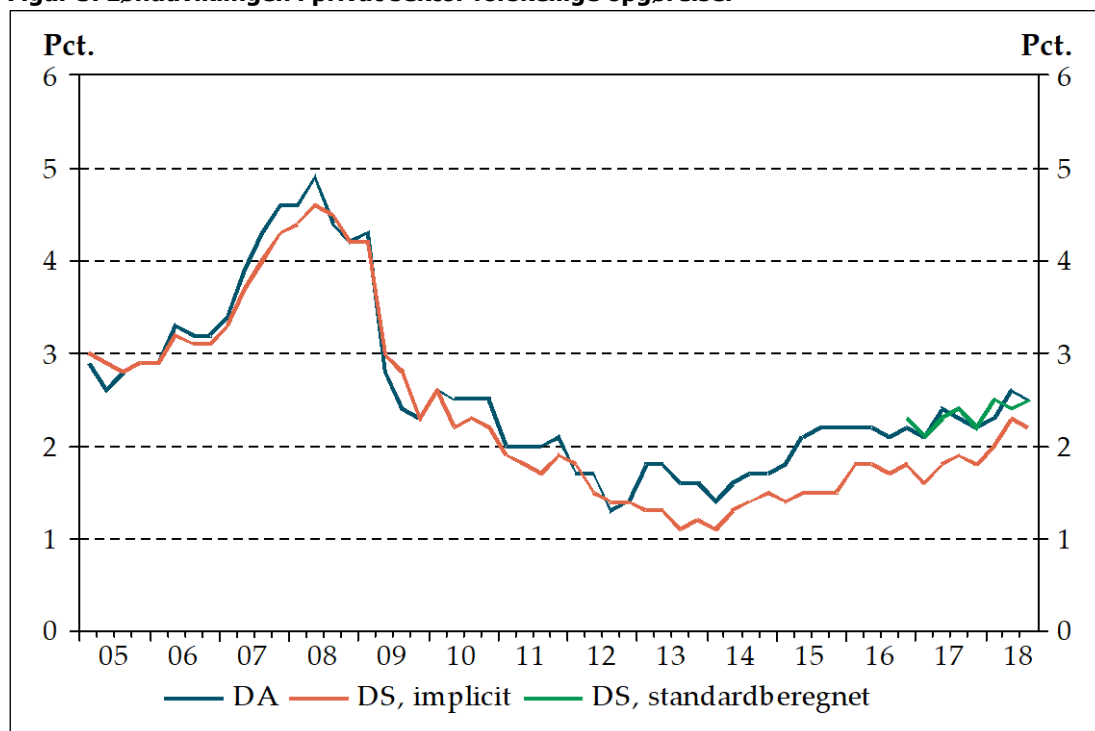
Det standardberegnete lønindeks løser et problem i Danmarks Statistiks hidtidige lønindeks. I det hidtidige, implicitte, lønindeks blev udviklingen beregnet på gennemsnit af hele populationen, og skift i medarbejdersammensætningen kan dermed påvirke lønudviklingen. Fx vil et skift i retning af flere højtlønnede på bekostning af færre lavtlønnede i sig selv øge gennemsnitslønnen, også uden at den højtlønnede gruppe eller den lavtlønnede gruppe oplever en stigning i lønnen. Det standardberegnete lønindeks er baseret på gennemsnit for ensartede medarbejdergrupper, der så vægtes sammen til et nyt lønindeks. Det betyder, at eventuelle sammensætningseffekter ikke får lov at slå igennem på lønstigningen. Det er dermed et mere retvisende billede på lønudviklingen for lønmodtagerne i de enkelte sektorer.

De nye tal viser et noget andet billede af lønudviklingen i sektorerne, end det hidtidige. De private lønstigninger er således højere med det nye lønindeks, mens lønudviklingen i den offentlige sektor er lidt lavere, når man ser på gennemsnittet over de 8 kvartaler, der er data for.

Den private lønudvikling er gennemsnitligt ca. 0,4 pct.-point højere med det standardberegnete lønindeks end med det implicitte, når man ser over hele den 2-årige periode, der er data for, *jf. tabel 3*. Den private lønudvikling er dermed stort set på niveau med udviklingen på DA-området.

Siden 2013 har lønudviklingen i den private sektor opgjort ved Danmarks Statistiks implicitte lønindeks ligget relativt meget under DA's lønudvikling. Den gennemsnitlige forskel har været godt 0,4 pct.-point. Også i 3. kvartal 2018 ligger lønudviklingen i det implicitte lønindeks 0,3 pct.-point under DA's lønudvikling. Med det standardberegnete lønindeks er der ikke en markant og systematisk forskel, *jf. figur 5*.

Figur 5. Lønudviklingen i privat sektor forskellige opgørelser



Anm.: *DS implicit* er baseret på summariske indeks og er således påvirket af de ansattes fordeling på køn, alder, anciennitet, løntrin, arbejdsfunktion, branche, geografisk område mv. *DS standardberegnet* og DA's lønudvikling i mindre grad påvirket af sammensætningseffekter. Der er kun data for den standardberegne lønudvikling fra 4. kvartal 2016.

Kilde: Danmarks Statistik og DA's Konjunktur Statistik.

I forhold til de offentlige delsektorer er den gennemsnitlige lønudvikling opgjort ved det standardberegne lønindeks lidt lavere end ved det implicitte lønindeks. Således er den statslige og den kommunale lønudvikling gennemsnitligt omkring 0,1 pct.-point lavere, mens den regionale lønudvikling er gennemsnitligt 0,3 pct.-point lavere, jf. tabel 3.

Tabel 3. Lønstigninger med det standardberegne og implicitte lønindeks

	4. kvrt. 2016	1. kvrt. 2017	2. kvrt. 2017	3. kvrt. 2017	4. kvrt. 2017	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	Gns.
Standardberegnet	----- Årlig ændring i pct. -----								
Privat sektor	2,3	2,1	2,3	2,4	2,2	2,5	2,4	2,5	2,3
Kommuner	2,1	2,7	2,5	2,2	1,4	0,3	0,1	1,4	1,6
Regioner	1,9	2,5	2,3	2,0	1,4	0,3	0,1	1,5	1,5
Staten	1,4	1,1	1,6	1,5	1,7	2,8	1,6	2,7	1,8
Implicit									
Privat sektor	1,8	1,6	1,8	1,9	1,8	2,0	2,3	2,2	1,9
Kommuner	2,5	2,9	2,5	2,4	1,5	0,4	0,2	1,3	1,7
Regioner	2,2	2,6	2,7	2,2	1,8	0,7	0,4	2,0	1,8
Staten	1,3	1,1	1,7	1,7	1,7	3,0	1,8	3,0	1,9

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lønudviklingen i den offentlige sektor¹

Lønstigningstakten, fra det standardberegneede lønindeks, for ansatte i staten steg fra 1,6 pct. i 2. kvartal 2018 til 2,7 pct. i 3. kvartal, mens lønstigningstakten fra det implicitte lønindeks steg fra 1,8 pct. til 3,0 pct. Den højeste lønstigning i staten i 3. kvartal var inden for forskning og udvikling, hvor lønstigningstakten fra det standardberegneede lønindeks var 3,3 pct. Den laveste lønstigning var inden for undervisning, hvor lønstigningstakten fra det standardberegneede lønindeks var på 2,7 pct. For statslig administration, forsvar og politi var den tilsvarende lønstigningstakt på 3,0 pct., mens den for kultur og fritid var på 2,9 pct. *jf. tabel 4.*

Tabel 4. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i staten

	3. kvrt. 2017	4. kvrt. 2017	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Forskning og udvikling	2,3	2,1	3,2	2,5	3,3
Statslig administration, forsvar og politi	1,4	1,6	3,1	1,8	3,0
Undervisning	1,6	1,7	2,8	1,5	2,7
Kultur og fritid	1,8	1,7	2,0	2,4	2,9
I alt, standardberegnet	1,5	1,7	2,8	1,6	2,7
I alt, implicit	1,7	1,7	3,0	1,8	3,0

Anm.: De enkelte brancher og *I alt, standardberegnet* viser den årlige ændring i det standardberegneede lønindeks, mens *I alt implicit* viser ændringen i det implicitte lønindeks.

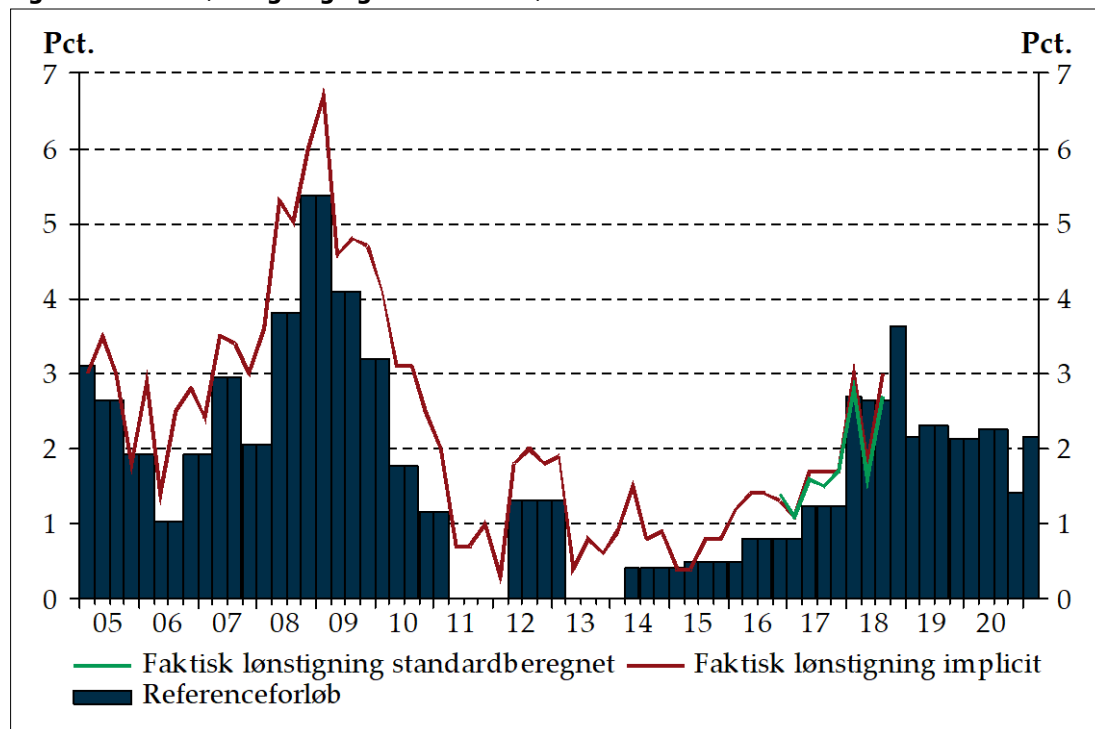
Kilde: Danmarks Statistik.

Alle tre delsektorer i den offentlige sektor går fra at ligge væsentligt under deres referenceforløb i 2. kvartal 2018 til at ligge en del tættere på i 3. kvartal. Årsagen til dette er bl.a., at resultaterne fra overenskomstforhandlingerne i foråret 2018 først indgår i lønstigningstakten fra 3. kvartal 2018 pga. af de langvarige forhandlinger. Dette udbygges i afsnittet De offentlige overenskomstforhandlinger 2018.

Den store forøgelse af lønstigningstaksten i staten fra 4. kvartal 2017 til 1. kvartal 2018 er afspejlet i profilen for de aftalte lønstigninger i referenceforløbet. Lønstigningstakten, fra det standardberegneede lønindeks, for de statsansatte var 2,7 pct. i 3. kvartal 2018, hvilket er 0,1 pct.-point over referenceforløbet. Lønstigningstaksten fra det implicitte lønindeks for statsansatte, som var 3,0 pct. i 3. kvartal 2018, lå 0,4 pct.-point over referenceforløbet, *jf. figur 6.*

¹ I dette afsnit sammenlignes de offentlige lønninger med den private lønudvikling opgjort hos Danmarks Statistik. Det skyldes, at Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønstigningstakt indgår i beregningen af de offentlige reguleringsordninger.

Figur 6. Faktisk lønstigning og referenceforløb i staten



Anm.: Referenceforløbet er defineret som summen af generelle lønstigninger, centrale puljer, udmøntning fra reguleringsordningen, lokal- og chefløn samt feriefridage.

Lønudviklingen i 2. kvartal 2018 er ekstraordinært lav, da den aftalte lønstigning pr. 1. april først kom med tilbagevirkende kraft i juni måned. Det skyldes den sene afslutning af overenskomstforhandlingerne.

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget samt egne beregninger.

Lønstigningstakten, fra det standardberegneede lønindeks, for ansatte i kommunerne steg fra 0,1 pct. i 2. kvartal 2018 til 1,4 pct. i 3. kvartal, mens lønstigningstakten fra det implicitte lønindeks steg fra 0,2 pct. til 1,3 pct.

Den højeste lønstigning i kommunerne i 3. kvartal 2018 var inden for administration, hvor lønstigningstakten, fra det standardberegneede lønindeks, var på 1,8 pct., mens den laveste lønstigningstakt var inden for sociale institutioner, der havde lønstigningstakt på 1,1 pct. De øvrige brancher i kommunerne havde en lønstigningstakt på 1,5 pct., med undtagelse af kultur og fritid som havde en lønstigningstakt på 1,4 pct., jf. tabel 5.

Tabel 5. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i kommuner

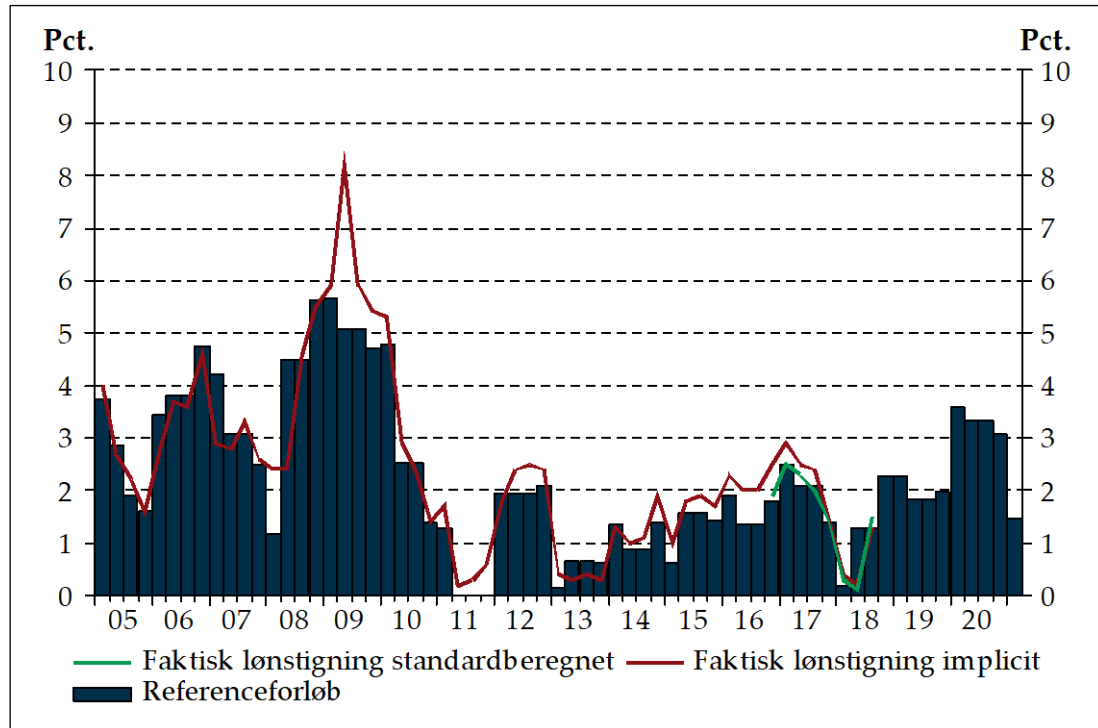
	3. kvrt. 2017	4. kvrt. 2017	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	2,3	1,6	0,2	0,2	1,5
Administration	2,5	2,2	1,0	0,7	1,8
Undervisning	2,1	1,3	0,2	0,2	1,5
Sundhedsvæsen	2,0	1,1	0,4	0,1	1,5
Sociale institutioner	2,3	1,3	0,2	-0,1	1,1
Kultur og fritid	2,5	1,4	0,4	0,4	1,4
I alt, standardberegnet	2,2	1,4	0,3	0,1	1,4
I alt, implicit	2,4	1,5	0,4	0,2	1,3

Anm.: De enkelte brancher og *I alt, standardberegnet* viser den årlige ændring i det standardberegneede lønindeks, mens *I alt, implicit* viser ændringen i det implicitte lønindeks.

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønstigningstakten, fra det standardberegne lønindeks, for ansatte i kommunerne var i 3. kvartal 2018 0,2 pct.-point højere end referenceforløbet, mens lønstigningstakten fra det implicitte lønindeks var på samme niveau som referenceforløbet, jf. figur 7.

Figur 7. Faktisk lønstigning og referenceforløb i kommuner



Anm.: Referenceforløbet er defineret som summen af generelle lønstigninger, centrale puljer, udmøntning fra reguleringsordningen, lokal- og chefløn samt feriefridage. Regionale lønindeks er udskilt fra 2008. Lønudviklingen i 2. kvartal 2018 er ekstraordinært lav, da den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018 først kom med tilbagevirkende kraft i juni måned. Det skyldes den sene afslutning af overenskomstforhandlingerne.
 Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget samt egne beregninger.

Lønstigningstakten, fra det standardberegne lønindeks, for ansatte i regionerne steg fra 0,1 pct. i 2. kvartal 2018 til 1,5 pct. i 3. kvartal 2018, mens lønstigningstakten fra det implicitte lønindeks steg fra 0,4 pct. til 2,0 pct. Den største lønstigning i regionerne i 3. kvartal 2018 var inden for rengøring og anden operationel service, hvor lønstigningstakten fra det standardberegne lønindeks var på 1,9 pct. Denne branche har dog også haft en negativ lønstigningstakt inden for regionerne i de to foregående kvartaler. Den laveste lønstigning blandt de ansatte i regionerne i 3. kvartal var inden for undervisning, hvor lønstigningstakten var 0,6 pct. Administration og sundhedsvæsen havde begge en lønstigningstakt på 1,5 pct., mens sociale institutioner havde en lønstigningstakt på 1,4 pct., jf. tabel 6.

Tabel 6. Årlig stigning i den gennemsnitlige timefortjeneste i regioner

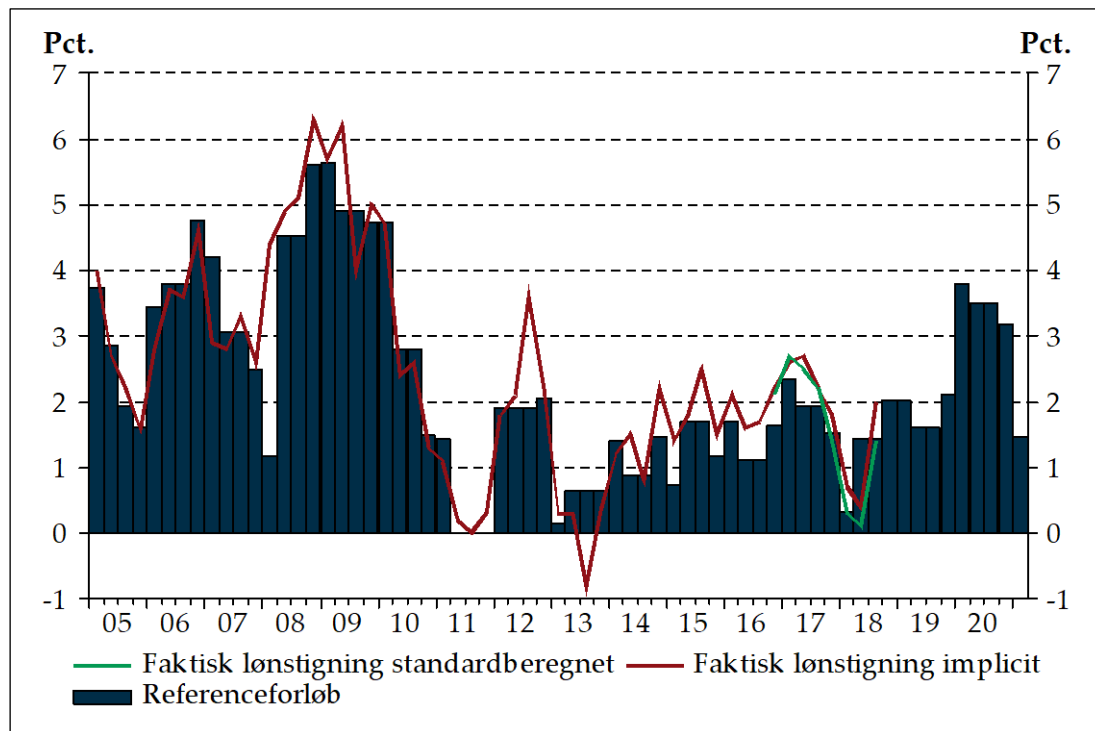
	3. kvrt. 2017	4. kvrt. 2017	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	1,6	0,3	-0,5	-0,8	1,9
Administration	1,9	0,8	0,3	0,3	1,5
Undervisning	2,3	1,5	0,1	0,5	0,6
Sundhedsvæsen	2,0	1,4	0,2	0,0	1,5
Sociale institutioner	2,3	2,1	0,8	0,4	1,4
I alt, standardberegnet	2,0	1,4	0,3	0,1	1,5
I alt implicit	2,2	1,8	0,7	0,4	2,0

Anm.: De enkelte brancher og *I alt, standardberegnet* angiver den årlige ændring i det standardberegnete lønindeks, mens *I alt, implicit* angiver ændringen i det implicitte lønindeks.

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønstigningstakten, fra det standardberegnete lønindeks, for ansatte i regionerne lå i 3. kvartal 2018 på omkring det samme niveau som referenceforløbet, mens lønstigningstakten fra det implicitte lønindeks var 0,6 pct.-point over referenceforløbet, jf. figur 8.

Figur 8. Faktisk lønstigning og referenceforløb i regioner



Anm.: Referenceforløbet er defineret som summen af generelle lønstigninger, centrale puljer, udmøntning fra reguleringsordningen, lokal- og chefløn samt feriefriklage. Regionale lønindeks er udskilt fra 2008.

Lønudviklingen i 2. kvartal 2018 er ekstraordinært lav, da den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018 først kom med tilbagevirkende kraft i juni måned. Det skyldes den sene afslutning af overenskomstforhandlingerne.

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget samt egne beregninger.

Udmøntningen af reguleringsordningerne

En vigtig del af de offentlige overenskomster er de reguleringsordninger, der skal sikre en mere parallel lønudvikling for privatansatte og offentligt ansatte. Der er en reguleringsordning for staten, en for regionerne og en for kommunerne. Reguleringsordningerne er med overenskomstfornyelserne i 2018 igen symmetrisk.

Kort sagt betyder reguleringsordningerne, at der gennemføres en lønregulering, hvis lønstigningerne på det offentlige arbejdsmarked adskiller sig fra lønstigningerne på det private. Hvis lønnen på det private område eksempelvis stiger med 1 pct.-point mere end de kommunale lønninger, udløses en ekstraordinær lønstigning på 0,8 pct.-point til de kommunalt ansatte. Omvendt hvis de kommunale lønstigninger er højere end de private.

Reguleringsordningerne er aktuelt baseret på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. I den seneste overenskomstperiode lå den private lønudvikling opgjort ved dette indeks lavere end var forventet ved overenskomstfornyelsen i 2015. Det samme har været tilfældet i 2018.

Den kommunale reguleringsordning udmøntes den 1. oktober i året og baseres på udviklingen i fire kvartaler. Udmøntning af reguleringsordningen for 2018 blev opgjort til -0,14 pct. Den aftalte stigning i de kommunale lønninger var 1,33 pct., hvoraf 0,03 pct.-point vedrører puljer, og den samlede lønstigning pr. 1. oktober 2018 blev da 1,19 pct.

Udmøntningerne fra den regionale reguleringsordning falder også i oktober i året og baseres på fire kvartalers udvikling i den regionale lønudvikling, hvorfor udmøntningerne afviger fra de kommunale. Udmøntningen af den regionale reguleringsordning for 2018 blev opgjort til -0,27 pct. Den aftalte lønstigning på det regionale område var 1,20 pct., hvorved den samlede lønstigning i regionerne var 0,93 pct. den 1. oktober 2018.

Udmøntningen af den statslige reguleringsordning sker den 1. april i året og baseres på udviklingen i de private og de statslige lønninger for 3. kvartal året før. Udmøntningen pr. 1. april 2019 bliver -0,35 pct., *jf. tabel 7.*

Tabel 7. Generelle lønstigninger og reguleringsordningen, 2018-2021

Kommuner	2018		2019		2020/2021			I alt
	1. apr.	1. okt.	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. apr.	1. okt.	
	----- <i>pct.</i> -----							
Generelle lønstigninger mv.	1,10	1,30		1,00	1,60	0,40	0,70	6,10
Puljer mv.		0,03	0,65					0,68
Reguleringsordning		-0,14		0,34			0,36	0,56
I alt	1,10	1,19	0,65	1,34	1,60	0,40	1,06	7,34
Reststigning		0,20		0,20		0,20		0,60
Samlet lønudvikling	2,49		2,19			3,26		7,94
Regioner	1. apr.	1. okt.	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. apr.	1. okt.	I alt
	----- <i>pct.</i> -----							
Generelle lønstigninger	1,10	1,20		1,00	1,70	0,40	0,70	6,10
Puljer mv.			0,69					0,69
Reguleringsordning		-0,27		0,42			0,37	0,52
I alt	1,10	0,93	0,69	1,42	1,70	0,40	1,07	7,31
Reststigning		0,20		0,20		0,20		0,60
Samlet lønudvikling	2,23		2,31			3,37		7,91
Stat	1. apr.	1. okt.	1. apr.	1. okt.	1. apr. 2020	1. feb. 2021		I alt
	----- <i>pct.</i> -----							
Generelle lønstigninger mv.	0,80	0,50	1,30	0,86	1,46	0,68		5,60
Puljer og andre formål		0,53						0,53
Reguleringsordning	0,33		-0,35		0,02	0,10		0,10
I alt	1,13	1,03	0,95	0,86	1,48	0,78		6,23
Reststigning		0,4		0,50		0,50		1,40
Samlet lønudvikling	2,56		2,31		2,76			7,63

Anm.: Puljer mv. inkluderer bl.a. organisationspuljer og rekrutteringspuljer. Udmøntningerne af alle reguleringsordningerne for 2018 og for staten i 2019 er beregnet og kan dermed afvige fra overenskomstparternes skøn. De øvrige udmøntninger af reguleringsordningerne er baseret på skøn for udviklingen i lønningerne i den private sektor og de offentlige del-sektorer ved overenskomstindgåelsen. Reststigningerne er skønnet af overenskomstparterne ved indgåelse af forligene, bortset fra staten i 2018, hvor den er beregnet på baggrund af 3. kvartal 2018.

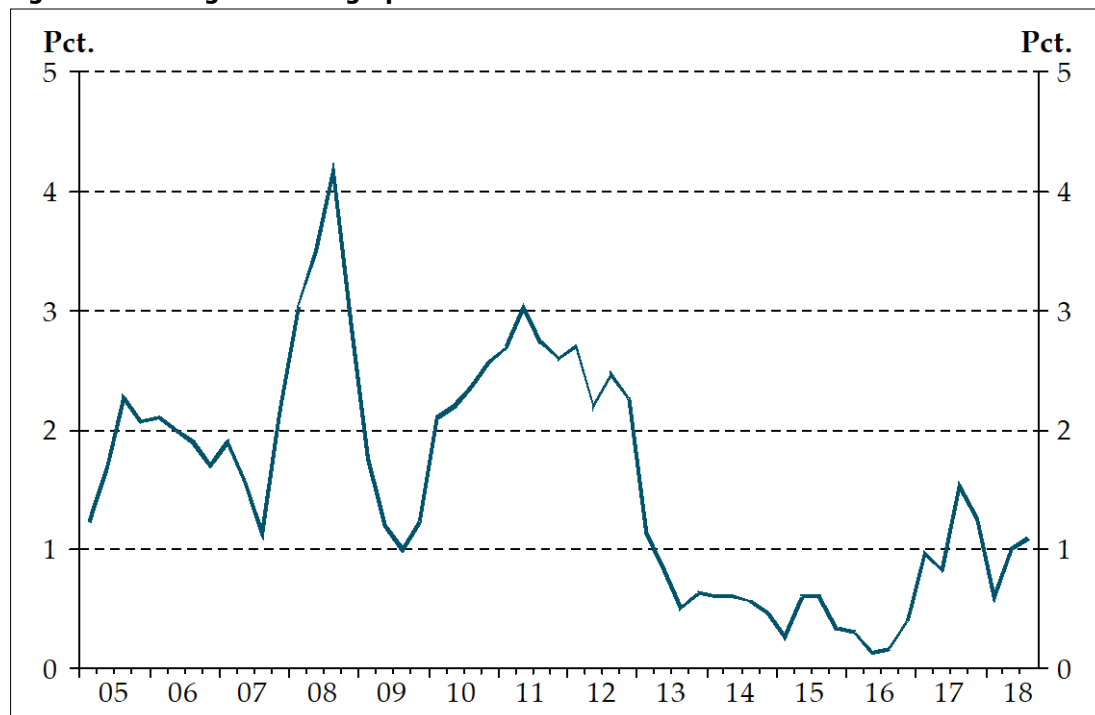
Kilder: Forlig mellem innovationsministeren og CFU, forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

Udviklingen i reallønnen

Reallønnen angiver, hvor meget lønstigningen overstiger inflationen. Den er dermed et mål for den reelle forbedring i købekraft som følge af lønudviklingen.

I 3. kvartal 2018 lå inflationen på 1,1 pct., jf. figur 9, hvilket var en stigning på 0,1 pct.-point i forhold til 2. kvartal.

Figur 9. Udviklingen i forbrugerpriserne

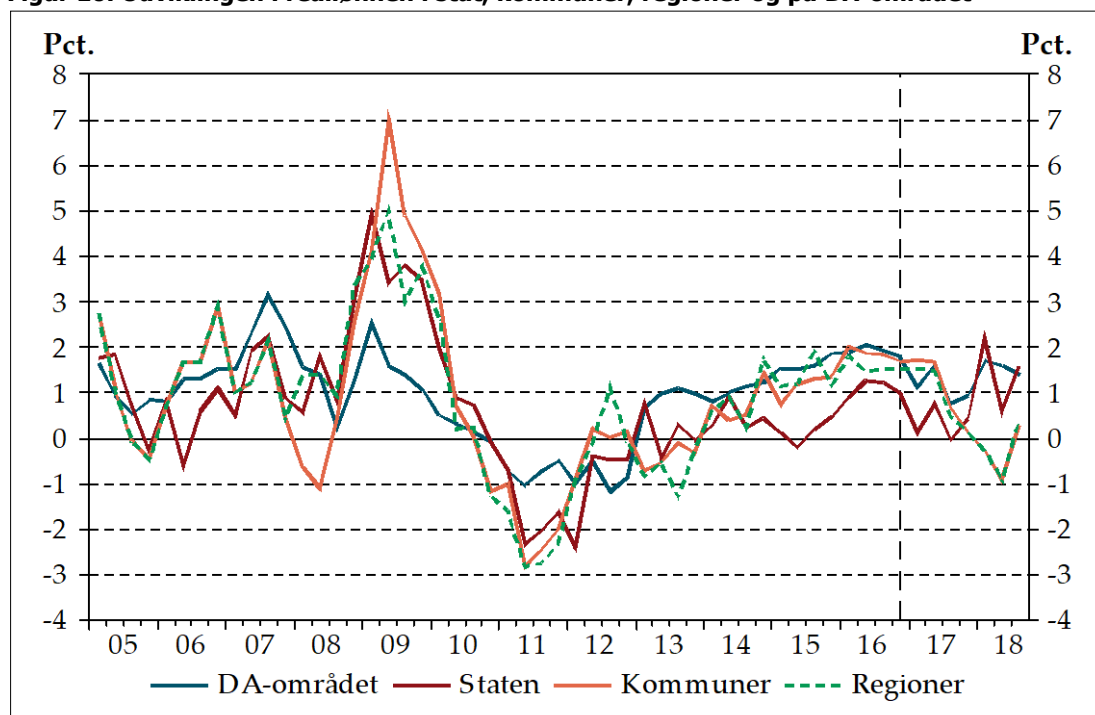


Kilde: Danmarks Statistik.

De privatansatte på DA-området havde i 3. kvartal 2018 en stigning i reallønnen på 1,4 pct., hvilket er et fald på 0,2 pct.-point i forhold til reallønsstigningen i forrige kvartal, jf. figur 10.

Den årlige ændring i reallønnen for ansatte i staten, udregnet fra det standardberegne lønindeks, var 1,6 pct. i 3. kvartal 2018, mens den for ansatte i kommunerne og regionerne var på henholdsvis 0,3 pct. og 0,4 pct., jf. figur 10.

Figur 10. Udviklingen i reallønnen i stat, kommuner, regioner og på DA-området



Anm.: Først fra 2008 skelnes mellem lønudviklingen for ansatte i kommunerne og for ansatte i regionerne. Den lodrette stiplede linje ved 4. kvartal 2016 indikerer, at *Staten, Kommuner og Regioner* skifter til at vise udviklingen i det standardberegnete lønindeks.

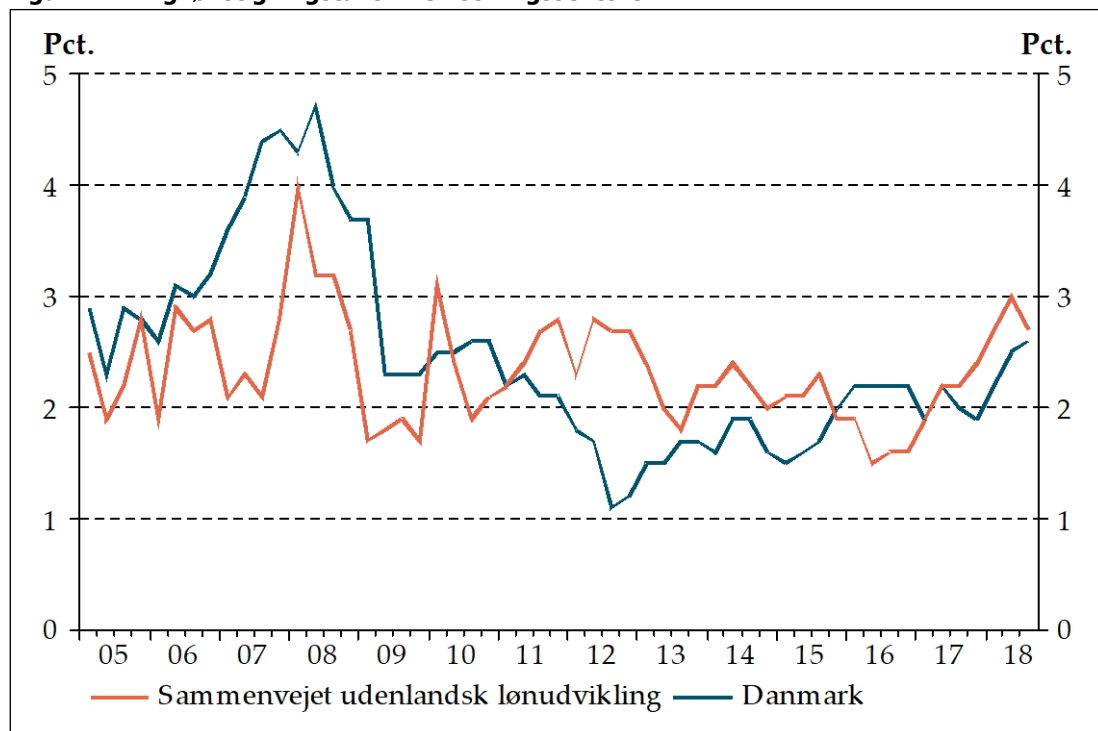
Kilde: Danmarks Statistik, DA's KonjunkturStatistik og egne beregninger.

Lønudviklingen hos vores vigtigste samhandelspartnere

Det vægtede gennemsnit af den seneste offentliggjorte lønudvikling i fremstillingssektoren hos Danmarks vigtigste samhandelspartnere viste en lønstigningstakt på 2,7 pct. i 3. kvartal 2018. Dermed var den udenlandske lønudvikling 0,1 pct.-point højere end den danske, som var på 2,6 pct. i fremstillingssektoren, jf. figur 11. Den danske lønudvikling i fremstillingssektoren har ligget under udlandets siden 2. kvartal 2017. Den danske lønudvikling lå også under den udenlandske i perioden fra 2011 til 2015, hvorefter den lå over den udenlandske i 2016.

Ved første offentliggørelse af den vægtede udenlandske lønstigningstakt i et givet kvartal indgår en del af landene med lønudviklingen fra kvartalet før på grund af sene offentliggørelsestidspunkter. Eksempelvis Tyskland, som vægter meget i beregningen. Det indebærer, at der ofte sker revisioner af den udenlandske lønudvikling ved anden offentliggørelse af tallet. 2. kvartal 2018 er således opjusteret med 0,3 pct.-point siden første offentliggørelse.

Figur 11. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren



Anm.: Der er forskel på, hvor hurtigt de enkelte lande offentliggør lønstatistik. Den udenlandske lønudvikling i figuren er baseret på den seneste tilgængelige observation. Det er ikke unormalt med korrektioner på mellem 0,3-0,5 pct.-point mellem første og anden offentliggørelse af det enkelte kvartal. Vægtene til beregning af det samlede udland er fra det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

Af de lønstigningstakter, som DA har offentliggjort for 3. kvartal 2018, stod Sverige og Norge, som begge havde en lønstigningstakt på 2,4 pct., for de største lønstigninger

i udlandet. Den danske lønstigningstakt i fremstillingssektoren for 3. kvartal 2018 er således 0,2 pct.-point højere end de højeste udenlandske lønstigningstakter, der endnu er blevet offentliggjort kvartalet. I den modsatte ende havde Japan en lønstigningstakt i fremstillingssektoren på 1,2 pct., hvilket er den laveste af de offentliggjorte lønstigningstakter for 3. kvartal, *jf. tabel 8*.

Tabel 8. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren

	Forrige observation	Pct.	Seneste observation	Pct.	Forskel, pct.-point
Polen	1. kv. 2018	8,2	2. kv. 2018	8,2	0,0
Holland	1. kv. 2018	4,3	2. kv. 2018	3,6	-0,7
Tyskland	1. kv. 2018	2,6	2. kv. 2018	3,2	0,6
Danmark (arbejdere)	2. kv. 2018	2,6	3. kv. 2018	2,9	0,3
Sammenevjet lønudvikling	2. kv. 2018	3,0	3. kv. 2018	2,7	-0,3
Danmark	2. kv. 2018	2,5	3. kv. 2018	2,6	0,1
Sverige	2. kv. 2018	3,0	3. kv. 2018	2,4	-0,6
Belgien	1. kv. 2018	2,2	2. kv. 2018	2,4	0,2
Norge	2. kv. 2018	2,7	3. kv. 2018	2,4	-0,3
Storbritannien	2. kv. 2018	2,5	3. kv. 2018	2,1	-0,4
Finland	2. kv. 2018	2,0	3. kv. 2018	2,1	0,1
USA	2. kv. 2018	2,9	3. kv. 2018	1,9	-1,0
Italien	1. kv. 2018	0,1	2. kv. 2018	1,8	1,7
Frankrig	1. kv. 2018	1,5	2. kv. 2018	1,6	0,1
Japan	2. kv. 2018	2,7	3. kv. 2018	1,2	-1,5
Spanien	1. kv. 2018	0,2	2. kv. 2018	0,6	0,4

Anm.: Der er forskel på, hvor hurtigt de enkelte lande offentliggør lønstatistik. Lønstigningstakterne i tabellen er baseret på den seneste tilgængelige observation. Vægtene til beregning af det samlede udland er fra det effektive kronekursindeks. Opgørelsen af den hollandske lønudvikling er et 4-kvartalers glidende gennemsnit.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

I knap halvdelen af de lande, som indgår i den internationale lønudvikling, har lønudviklingen været tiltagende siden den seneste offentliggørelse, så billedet er lidt blandet. Lønudviklingen i Italien og Tyskland er således tiltaget med hhv. 1,7 og 0,6 pct.-point. Omvendt er lønudviklingen i Japan og USA aftaget med henholdsvis 1,5 og 1,0 pct.-point.

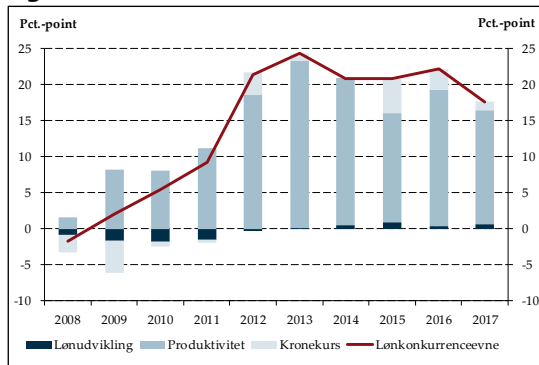
Udviklingen i lønkonkurrenceevnen

Lønkonkurrenceevnen kan belyse, hvorvidt den nuværende lønudvikling er holdbar fremadrettet. Et højt lønniveau og høje lønstigninger er således kun problematisk, hvis det giver anledning til tab af job. Hvis et land kan opretholde et højt lønniveau samtidig med en lav arbejdsløshed, er man bedre stillet end i andre lande. Det må formodes, at eventuelle forringelser af konkurrenceevnen, som skete for mere end 10 år siden vil være slået fuldt igennem i dansk eksport og import, og derfor ikke vil give anledning til tab af arbejdspladser fremadrettet. FH ser af denne grund alene på udviklingen de seneste 10 år.

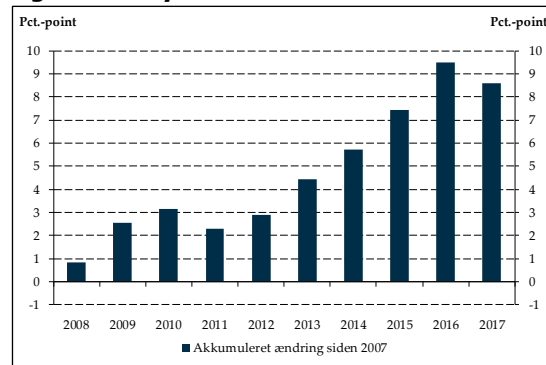
Lønkonkurrenceevnen kan med et snævert begreb måles ved de relative enhedsløn-omkostninger, der er sammensat af udviklingen i produktiviteten og lønnen, og som endvidere korrigeres for udviklingen i kronekursen.

Fra 2007 er dette mål for dansk lønkonkurrenceevne, på trods af en mindre nedgang i 2017, blevet markant forbedret med 17,6 pct.-point, *jf. figur 12a*. Det skyldes primært højere produktivitetsvækst sammenlignet med udlandet.

Figur 12a. Lønkonkurrenceevne



Figur 12b. Bytteforhold for industrivarer



Anm.: Lønkonkurrenceevne er opgjort ved de relative enhedsløn-omkostninger. Figureerne viser den akkumulerede udvikling de seneste 10 år, dvs. siden 2007.

Kilde: Danmarks Statistik, *Økonomisk Redegørelse*, december 2018, DA på baggrund af Eurostat og egne beregninger.

En dybere forståelse af lønkonkurrenceevnen bør også tage højde for udviklingen i bytteforholdet. Siden 2008 er danske virksomheders eksportpriser vokset mere end importpriserne, hvilket har forbedret bytteforholdet. Dog forværredes bytteforholdet, ligesom lønkonkurrenceevnen, sig en smule i 2017, *jf. figur 12b*. Bytteforholdsforbedringer afspejler til dels, at virksomhedernes indtjening er blevet løftet, hvilket forbedrer deres profitmuligheder og dermed øger tilskyndelsen til at producere i Danmark.

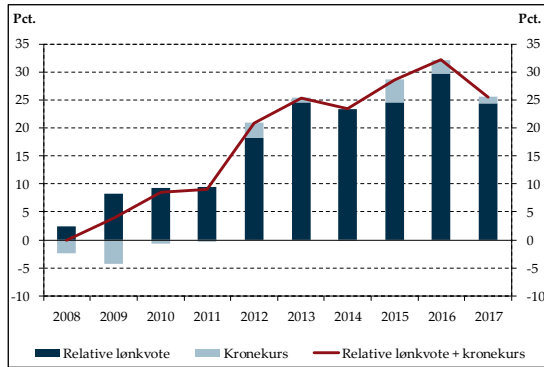
Et andet mål for den danske lønkonkurrenceevne, som samtidig tager højde for bytteforholdsændringer, er udviklingen i den relative lønkvote. Den relative lønkvote er defineret som udlandets lønkvote i forhold til den danske lønkvote. Et fald i den relative lønkvote betyder, at den samlede nominelle lønsum i forhold til nominel bruttoværditilvækst stiger mere i Danmark end i udlandet, hvilket betyder, at lønkonkurrenceevnen forværres.

Fra 2007 til 2013 steg den relative lønkvote som følge af, at den danske lønkvote faldt mere end udlandets. Den relative lønkvote korrigeret for kronekursen har siden 2012 været mellem 20 og 35 pct. bedre end i 2007, *jf. figur 13a*.

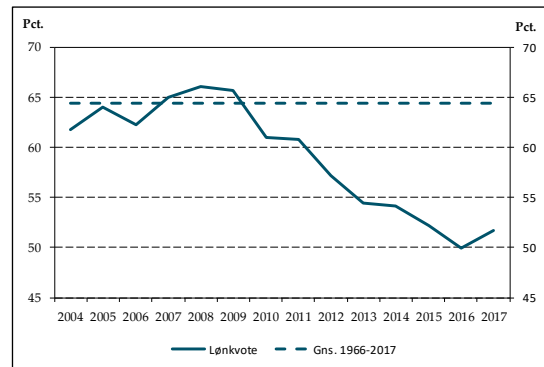
Den danske lønkvote er faldet fra 66,1 pct. i 2008 til omkring 51,7 pct. i 2017, *jf. figur 13b*. I et langsigtet perspektiv har lønkvoten gennemsnitligt været på 64,5 pct. siden 1966. Lønkvoten bliver dog påvirket i nedadgående retning på grund af ændringer i nationalregnskabsmetode. Det sker blandt andet igennem en anderledes håndtering af forskning og udvikling og gennem større bidrag til bruttoværditilvæksten gennem

udenrigshandlen. Det skal derfor tages med forbehold, at lønkvoten er faldet så kraftigt siden 2008. Samlet set har Danmark dog grundlæggende en god lønkonkurrenceevne.

Figur 13a. Lønkonkurrenceevne, relativ lønkvote i industrien



Figur 13b. Lønkvote i industrien, Danmark



Anm.: *Figur 13a* viser den akkumulerede udvikling de seneste 10 år. Den relative lønkvote er beregnet på baggrund af oplysninger fra Økonomi og Indenrigsministeriet.

Kilde: Danmarks Statistik, Økonomi og Indenrigsministeriet, Danmarks Nationalbank og egne beregninger.