

Ensartet lønudvikling for alle sektorer

Lønnen for statsansatte steg i 1. kvartal 2019 med 2,1 pct., hvilket er 1 pct.-point lavere end i 4. kvartal 2018, jf. tabel 1. For kommunalt og regionalt ansatte tiltog lønstignings-takten med 0,2 pct.-point, hvilket indebar en lønudvikling i begge delsektorer på 2,3 pct. Udviklingen i de offentlige lønstigningstakter følger i høj grad af profilen i de aftalte lønstigninger. I den private sektor var lønudviklingen 2,4 pct. i henhold til Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Det er 0,3 pct.-point under udviklingen i 4. kvartal 2018, og 0,1 pct.-point under udviklingen på DA-området.

Tabel 1. Oversigt over lønstigningerne, udvalgte områder

	3. kvrt. 2017	4. kvrt. 2017	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019
	----- Årlig ændring i pct. -----						
DA området	2,3	2,2	2,3	2,6	2,5	2,5	2,5
Privat sektor	2,4	2,2	2,5	2,4	2,5	2,7	2,4
Offentlig sektor	2,0	1,5	1,0	0,5	1,7	2,4	2,2
Kommuner	2,2	1,4	0,3	0,1	1,4	2,1	2,3
Regioner	2,0	1,4	0,3	0,1	1,5	2,1	2,3
Staten	1,5	1,7	2,8	1,6	2,7	3,1	2,1
Forbrugerpriser	1,5	1,3	0,6	1,0	0,9	0,8	1,2

Anm.: Lønudviklingen i privat og offentlig sektor er baseret på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.
Kilde: Danmarks Statistik og DA's KonjunkturStatistik.

Inflationen var 1,2 pct. i 1. kvartal 2019, hvilket er 0,4 pct.-point over inflationen i 4. kvartal 2018. Det betyder, at reallønsfremgangen for både ansatte i kommuner og ansatte i regioner var 1,1 pct., mens den var 0,9 pct. for ansatte i staten. Reallønsfremgangen for både private og offentlige lønmodtagere er aftaget fra 4. kvartal 2018 til 1. kvartal 2019.

Tabel 1 viser udviklingen i Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks, som blev offentliggjort første gang med statistikken for 3. kvartal 2018. Det nye og forbedrede indeks tager hånd om problemet med sammensætningseffekter i det hidtidige indeks. Det standardberegnete lønindeks indebærer gennemsnitligt en højere lønudvikling i den private sektor end det hidtidige lønindeks, og viser en lønudvikling ganske tæt på opgørelsen for DA-området. Lønudviklingen baseret på det hidtidige, implicite, indeks ligger gennemsnitligt lavere. Omvendt viser det nye lønindeks gennemsnitligt en lidt lavere lønudvikling i de offentlige delsektorer, end det hidtidige indeks.

Den private lønudvikling

I 1. kvartal 2019 var lønudviklingen i den private sektor 2,4 pct. i henhold til Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Det er 0,3 pct.-point under udviklingen i 4. kvartal 2018. Inden for den private sektor havde hovedbranchen *ejendomshandel og ud-*

lejning den højeste lønstigningstakt på 3,3 pct. Omvendt havde hovedbrancherne *handel og transport* samt *information og kommunikation*, med en lønstigningstakt på 2,2 pct., den laveste lønstigningstakt. Danmarks Statistiks implicitte lønindeks viste samlet set en udvikling på 2,0 pct. i 1. kvartal 2019, jf. tabel 2.

Tabel 2. Lønudvikling i den private sektor iht. Danmarks Statistik

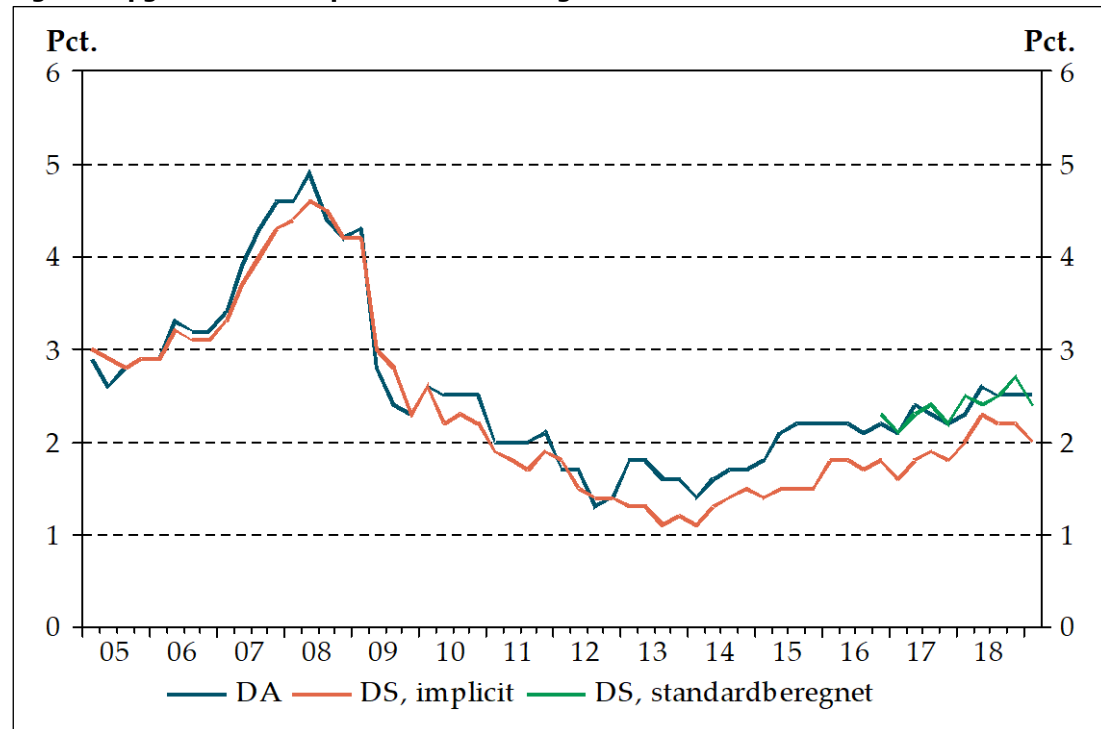
	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2,1	2,2	2,2	2,3	2,3
Bygge og anlæg	3,1	3,4	2,8	3,1	3,1
Handel og transport mv.	2,8	2,8	2,6	2,5	2,2
Information og kommunikation	2,8	2,0	2,4	2,6	2,2
Finansiering og forsikring	2,3	2,0	2,2	2,7	2,5
Ejendoms handel og udlejning	2,3	4,3	3,1	3,0	3,3
Erhvervs service	1,8	1,7	2,5	2,9	2,4
Administration, undervisning og sundhed	3,2	2,6	2,3	3,4	2,3
Kultur, fritid og anden service	2,3	2,7	2,9	3,2	2,7
I alt	2,5	2,4	2,5	2,7	2,4
I alt implicit	2,0	2,3	2,2	2,2	2,0

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

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønudviklingen baseret på det standardberegnete lønindeks for den private sektor udviser ikke en systematisk forskel til lønstigningstakten opgjort for DA-området. Udviklingen i det implicitte lønindeks har derimod ligget under DA's lønudvikling siden 2013, med en gennemsnitlig forskel på godt 0,4 pct.-point. I 1. kvartal 2019 ligger lønudviklingen i det implicitte lønindeks 0,5 pct.-point under DA's lønudvikling, jf. figur 1.

Figur 1. Opgørelser af den private lønudvikling



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 standardberegnete lønudvikling fra 4. kvartal 2016.

Kilde: Danmarks Statistik og DA's Konjunktur Statistik.

Boks 1. Det standardberegneede lønindeks

Danmarks Statistiks nye lønindeks hedder det standardberegneede lønindeks. Det hidtidige indeks hedder nu det implicitte lønindeks og offentliggøres også fortsat.

Det standardberegneede lønindeks løser et problem i det implicitte lønindeks, hvor udviklingen beregnes på gennemsnit af hele populationen. 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 standardberegneede 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.

Det standardberegneede indeks viser et noget andet billede af lønudviklingen i sektorerne, end det implicitte. 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 offentliggjorte kvartaler.

Den private lønudvikling er gennemsnitligt ca. 0,4 pct.-point højere med det standardberegneede lønindeks end med det implicitte, når man ser på perioden siden 4. kvartal 2016, jf. tabel A. Den private lønudvikling er dermed stort set på niveau med udviklingen på DA-området.

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

Tabel A. Lønstigninger med det standardberegneede og implicitte lønindeks

	2. kv. 2018	3. kv. 2018	4. kv. 2018	1. kv. 2019	Gns. siden 4. kv. 2016
Standardberegnet	----- Årlig ændring i pct. -----				
Privat sektor	2,4	2,5	2,7	2,4	2,4
Kommuner	0,1	1,4	2,1	2,3	1,7
Regioner	0,1	1,5	2,1	2,3	1,6
Staten	1,6	2,7	3,1	2,1	2,0
Implicit					
Privat sektor	2,3	2,2	2,2	2,0	2,0
Kommuner	0,2	1,3	2,1	2,5	1,8
Regioner	0,4	2,0	2,4	2,4	1,9
Staten	1,8	3,0	3,1	2,5	2,1

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lønudviklingen i den offentlige sektor

Lønstigningstakten på baggrund af det standardberegneede lønindeks for ansatte i staten aftog fra 3,1 pct. i 4. kvartal 2018 til 2,1 pct. i 1. kvartal 2019, mens lønstigningstakten baseret på det implicitte lønindeks faldt fra 3,1 pct. til 2,5 pct. De to indeks giver således anledning til en forskel på 0,4 pct.-point i lønstigningstakten for statsansatte i 1. kvartal 2019. Den højeste branchevise lønstigning i staten i 1. kvartal var 2,2 pct. inden for *undervisning*. Der er dermed første kvartal siden 4. kvartal 2016, at *forskning og udvikling* ikke har den højeste lønstigningstakt inden for staten. Den laveste lønudvikling var inden for *kultur, fritid og anden service*, hvor lønnen steg med 0,9 pct., svarende til 1,4 pct.-point under udviklingen i 4. kvartal 2018, jf. tabel 3.

Tabel 3. Lønudvikling i staten

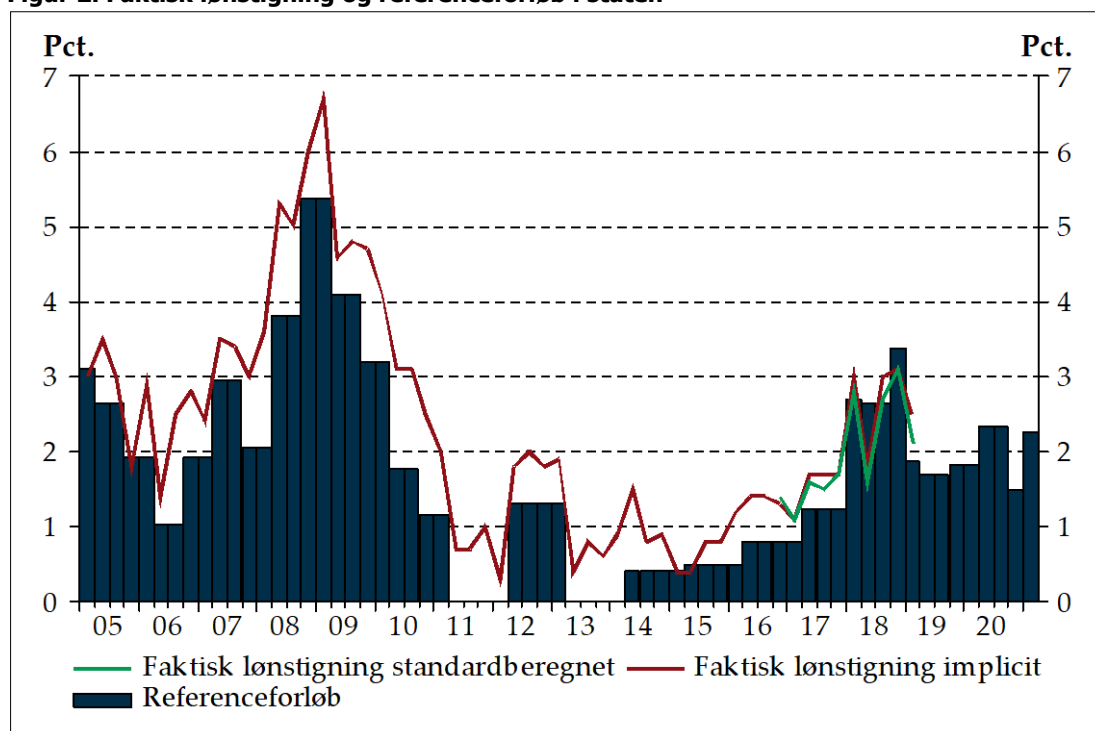
	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Forskning og udvikling	3,2	2,5	3,3	3,4	1,8
Administration, forsvar og politi	3,1	1,8	3,0	3,3	2,1
Undervisning	2,8	1,5	2,7	3,1	2,2
Kultur, fritid og anden service	1,9	2,3	2,2	2,2	0,9
I alt	2,8	1,6	2,7	3,1	2,1
I alt implicit	3,0	1,8	3,0	3,1	2,5

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

Kilde: Danmarks Statistik.

Profilen for de faktiske lønstigninger i de offentlige delsektorer afspejler i høj grad profilen for de aftalte lønstigninger. Dog var lønudviklingen i 2. kvartal 2018 væsentligt lavere end referenceforløbene, hvilket skyldes det langvarige forhandlingsforløb ved overenskomstfornyelserne i foråret 2018, hvor de aftalte lønstigning pr. 1. april 2018 først kom med tilbagevirkende kraft i juni.

For den statslige lønudvikling er der desuden typisk en vis positiv reststigning. I 1. kvartal 2019 lå den faktiske standardberegne lønudvikling 0,2 pct.-point over referenceforløbet, mens den faktiske implicitte lønudvikling lå 0,6 pct.-point over referenceforløbet, jf. figur 2.

Figur 2. 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. Omkostningsvirkningen ved et ikke-lønregulerende element af aftalen er ikke en del af referenceforløbet, men indgår i beregningen af reguleringsordningen.

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 baseret på det standardberegne lønindeks for kommunalt ansatte tiltog fra 2,1 pct. i 4. kvartal 2018 til 2,3 pct. i 1. kvartal 2019, mens lønstigningen

baseret på det implicitte lønindeks steg fra 2,1 pct. til 2,5 pct. De to indeks viser dermed en forskel på 0,2 pct.-point i lønstigningstakten for kommunerne i 1. kvartal 2019. Den højeste branchevise lønstigning i kommunerne i 1. kvartal var i *administration*, hvor lønnen steg med 2,7 pct., mens den laveste lønstigning på 2,1 pct. var inden for *sociale institutioner*. *Sociale institutioner* har haft den laveste lønstigningstakt inden for kommunerne i alle kvartalerne siden 1. kvartal 2018. De øvrige brancher så lønstigninger mellem 2,3 og 2,5 pct. i 1. kvartal 2019, jf. tabel 4.

Tabel 4. Lønudvikling i kommunerne

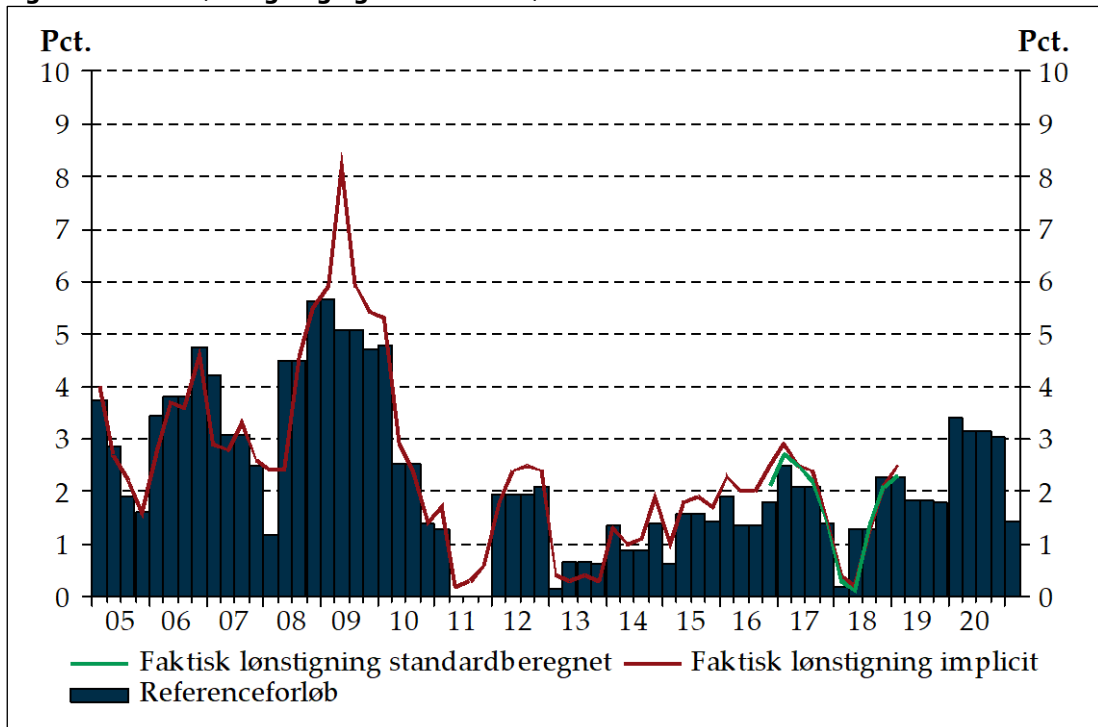
	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	0,2	0,2	1,5	2,2	2,5
Administration	1,0	0,7	1,8	2,4	2,7
Undervisning	0,2	0,2	1,5	2,4	2,3
Sundhedsvæsen	0,4	0,1	1,5	2,3	2,3
Sociale institutioner	0,2	-0,1	1,1	1,9	2,1
Kultur og fritid	0,4	0,4	1,4	2,6	2,5
I alt	0,3	0,1	1,4	2,1	2,3
I alt implicit	0,4	0,2	1,3	2,1	2,5

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

Kilde: Danmarks Statistik.

Den faktiske standardberegnete lønudvikling i kommunerne var lig referenceforløbet i 1. kvartal 2019, mens den implicitte lønudvikling lå 0,2 pct.-point over referenceforløbet, jf. figur 3.

Figur 3. 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.

Lønudviklingen for ansatte i regionerne baseret på standardberegnete lønindeks tiltog fra 2,1 pct. i 4. kvartal 2018 til 2,3 pct. i 1. kvartal 2019, mens udviklingen baseret på det implicitte lønindeks lå uændret på 2,4 pct. Den største lønstigning i regionerne i 1. kvartal 2019 var inden for *administration*. Den laveste regionale lønstigning i 1. kvartal var inden for *sociale institutioner* med 1,8 pct. *Sundhedsvæsen*, som udgør hovedbranchen for de regionalt ansatte, havde en lønudvikling på 2,3 pct., jf. tabel 5.

Tabel 5. Lønudviklingen i regioner

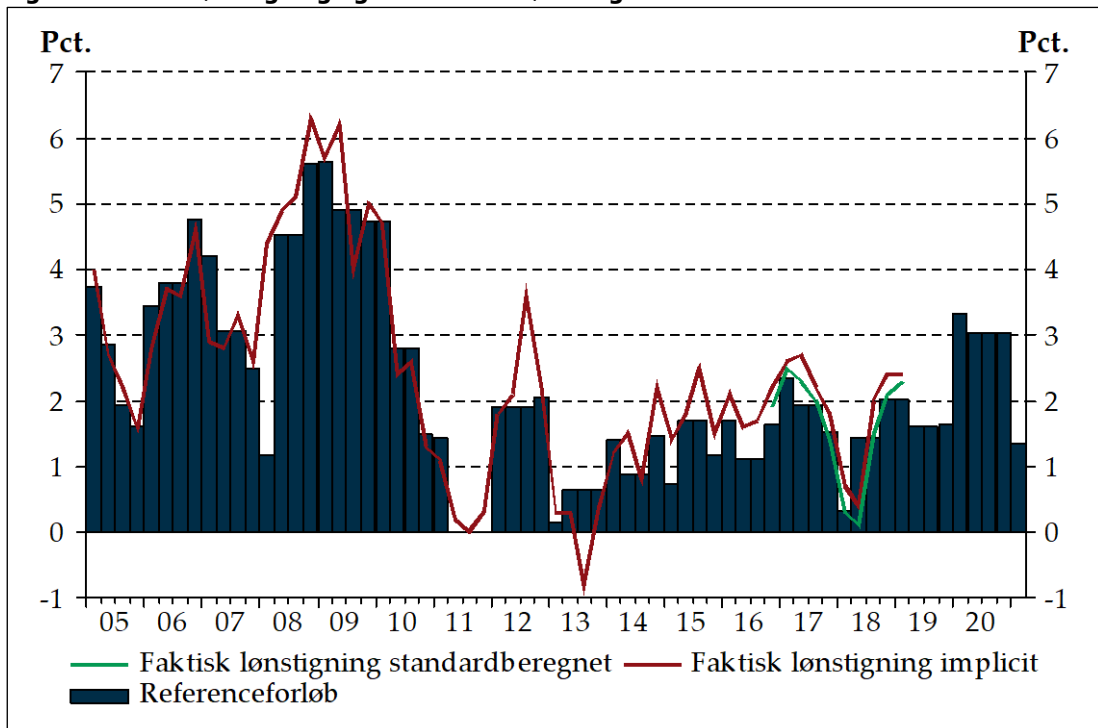
	1. kvrt. 2018	2. kvrt. 2018	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	-0,5	-0,8	1,9	2,6	2,4
Administration	0,3	0,3	1,5	3,0	2,7
Undervisning	0,1	0,5	0,6	1,8	1,9
Sundhedsvæsen	0,2	0,0	1,5	2,1	2,3
Sociale institutioner	0,8	0,4	1,4	1,7	1,8
I alt	0,3	0,1	1,5	2,1	2,3
I alt implicit	0,7	0,4	2,0	2,4	2,4

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

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønudviklingen i regionerne lå i 1. kvartal 2019 0,3 pct.-point over referenceforløbet, i henhold til det standardberegnete indeks, mens det implicitte indeks gav anledning til en lønudvikling 0,4 pct.-point over referenceforløbet, jf. figur 4.

Figur 4. Faktisk lønstigning og referenceforløb i regioner



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

Den kommunale reguleringsordning udmøntes den 1. oktober i året og baseres på udviklingen i fire kvartaler. Med offentliggørelsen af lønudviklingen for 1. kvartal 2019 kan udmøntning af reguleringsordningen for 2019 beregnes til 0,01 pct. Den aftalte stigning i de kommunale lønninger 1. oktober 2019 er 1,00 pct., og den samlede lønstigning pr. 1. oktober 2019 bliver da 1,01 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 2019 er opgjort til -0,21 pct. Den aftalte lønstigning på det regionale område er ligeledes 1,00 pct., hvorved den samlede lønstigning i regionerne bliver 0,79 pct. den 1. oktober 2019.

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 var -0,35 pct., og med en aftalt lønstigning på 1,30 pct. blev den samlede lønstigning 0,95 pct., *jf. tabel 6.*

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.	
Generelle lønstigninger mv.	1,10	1,30	pct.		1,60	0,40	0,70	6,10
Puljer mv.		0,03	0,65					0,68
Reguleringsordning		-0,14		0,01			0,36	0,23
I alt	1,10	1,19	0,65	1,01	1,60	0,40	1,06	7,01
Reststigning		0,0		0,20		0,20		0,40
Samlet lønudvikling	2,29		1,86		3,26			7,41
Regioner	1. apr.	1. okt.	1. apr.	1. okt.	1. jan.	1. apr.	1. okt.	I alt
Generelle lønstigninger	1,10	1,20	pct.		1,70	0,40	0,70	6,10
Puljer mv.			0,69					0,69
Reguleringsordning		-0,27		-0,21			0,37	-0,11
I alt	1,10	0,93	0,69	0,79	1,70	0,40	1,07	6,68
Reststigning		0,4		0,20		0,20		0,80
Samlet lønudvikling	2,43		1,68		3,37			7,48
Stat	1. apr.	1. okt.	1. apr.	1. okt.	1. apr. 2020	1. feb. 2021	I alt	
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 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 for 2018 er baseret på beregningen af reguleringsordningen året efter, dvs. for staten er den beregnet på baggrund af data bag den implicitte lønudvikling for 3. kvartal 2018, mens den for kommuner og regioner er beregnet på baggrund af den implicitte lønudvikling i perioden 2. kvartal 2018 til 1. kvartal 2019. De øvrige reststigninger er overenskomstparternes skøn.

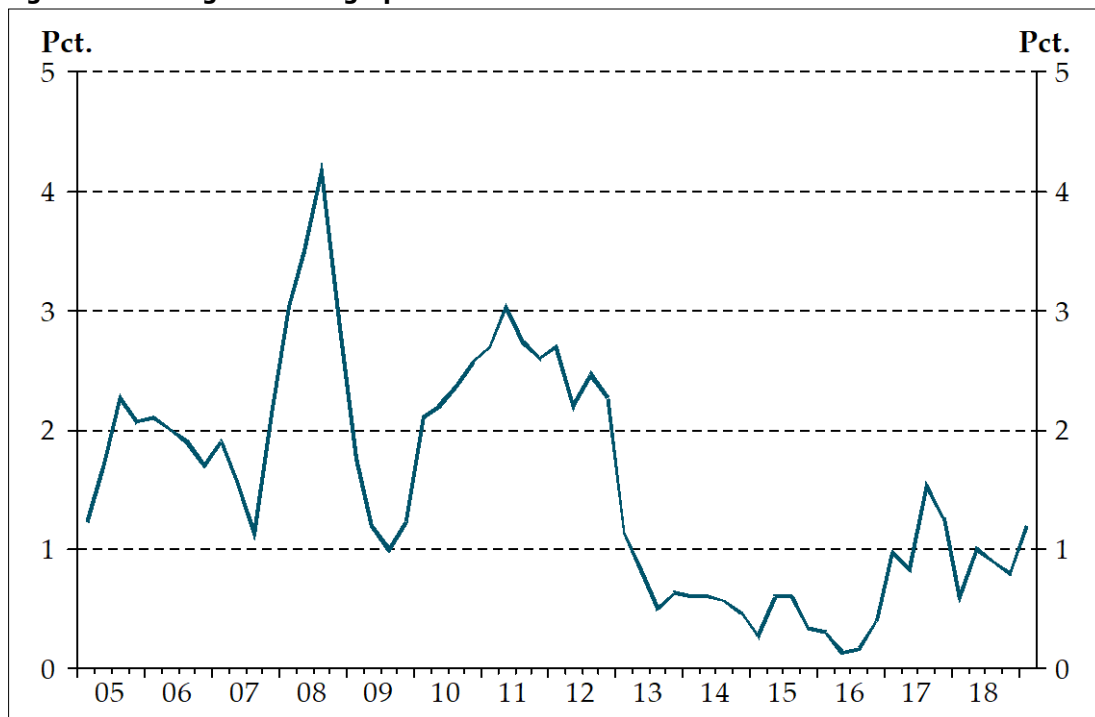
Kilder: Forlig mellem innovationsministeren og CFU, forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

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 1. kvartal 2019 lå inflationen på 1,2 pct., hvilket var en stigning på 0,4 pct.-point i forhold til 4. kvartal 2018, jf. figur 5.

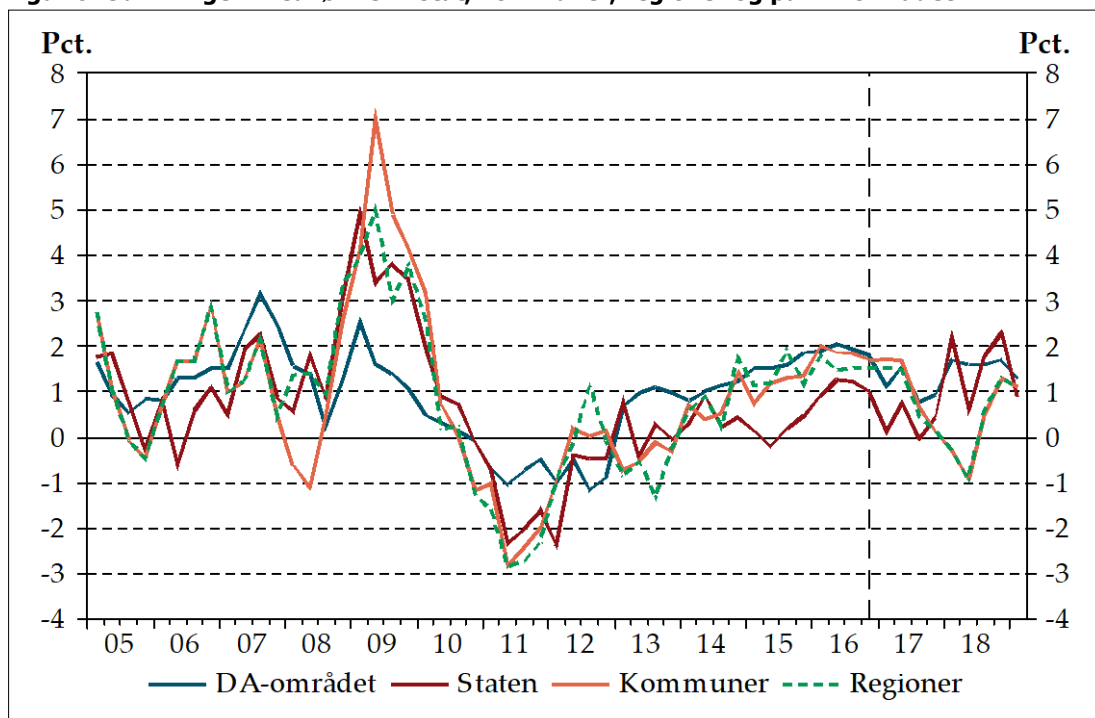
Figur 5. Udviklingen i forbrugerpriserne



Kilde: Danmarks Statistik.

De privatansatte på DA-området havde i 1. kvartal 2019 en stigning i reallønnen på 1,3 pct., hvilket var 0,4 pct.-point lavere end i forrige kvartal. Reallønsudviklingen for statsansatte var 0,9 pct. i 1. kvartal 2019, hvilket var 0,7 pct.-point under 4. kvartal 2018. Reallønsudviklingen for ansatte i både kommuner og regioner var på 1,1 pct. i 1. kvartal 2019, dvs. 0,2 pct.-point lavere end i forrige kvartal, *jf. figur 6*.

Figur 6. 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 standardberegne lønindeks.

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