

Danmarks Statistiks lønudvikling for 1. kvartal 2020

Lønudviklingen for 1. kvartal 2020 er baseret på oplysninger fra februar 2020. Udviklingen er dermed opgjort før både overenskomstfornyelsen og før Corona-krisen.

I den private sektor var lønudviklingen 2,5 pct. i 1. kvartal 2020, i henhold til Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Det er på samme niveau som udviklingen på DA-området, og 0,1 pct. point højere end i 4. kvartal 2019. Den private lønudvikling holdte således det relativt stabile niveau fra 2019 på omkring 2½ pct.

Lønnen for statsansatte steg med 2,4 pct. i 1. kvartal 2020, mens lønstigningstakten for kommunalt og regionalt ansatte var henholdsvis 3,0 pct. og 2,9 pct., jf. tabel 1.

Lønudviklingen for ansatte i kommuner tiltog med 1,2 pct.-point og for de regionalt ansatte tiltog den med 1,4 pct.-point, mens lønstigningstakten aftog med 0,2 pct.-point for ansatte i staten. Udviklingen i de offentlige lønstigningstakter følger fortsat stort set profilen i de aftalte lønstigninger.

Tabel 1. Oversigt over lønstigningerne, udvalgte områder

	3. kvrt. 2018	4. kvrt. 2018	1. kvrt. 2019	2. kvrt. 2019	3. kvrt. 2019	4. kvrt. 2019	1. kvrt. 2020
	----- Årlig ændring i pct. -----						
DA området	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5
Privat sektor	2,5	2,7	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5
Offentlig sektor	1,8	2,5	2,5	3,1	1,9	1,9	2,8
Kommuner	1,4	2,2	2,6	3,1	1,8	1,8	3,0
Regioner	1,5	2,1	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9
Staten	2,9	3,2	2,2	3,0	2,0	2,6	2,4
Forbrugerpriser	0,9	0,8	1,2	0,8	0,4	0,7	0,6

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

Inflationen var 0,6 pct. i 1. kvartal 2020, hvilket er 0,1 pct.-point højere end inflationen i 4. kvartal 2019. Dette betyder, at reallønsfremgangen for ansatte i kommuner var på 2,4 pct., for ansatte i regioner på 2,3 pct., mens den var 1,8 pct. for ansatte i staten. Reallønsfremgangen er således, siden foregående kvartal, steget for ansatte i kommuner og regioner, mens den er faldet med 0,1 pct. point i staten. I den private sektor steg reallønsfremgangen med 0,2 pct. point til et niveau på 1,9 pct.

Tabel 1 viser udviklingen i Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Det standardberegnete indeks tager hånd om problemet med sammensætningseffekter i det hidtidige implicitte lønindeks. Det standardberegnete lønindeks indebærer gennemsnitligt en højere lønudvikling i den private sektor end det implicitte lønindeks, og viser en lønudvikling ganske tæt på opgørelsen for DA-området. Der er mindre forskel på udviklingerne i det standardberegnete lønindeks og det implicitte lønindeks for de offentlige delsektorer, jf. boks 1 på side 3.

Den private lønudvikling

I 1. kvartal 2020 var lønudviklingen i den private sektor 2,5 pct. i henhold til det standardberegnete lønindeks. Det er 0,1 pct. point højere end i 4. kvartal 2019. Inden for den private sektor havde *kultur, fritid og anden service* fortsat den højeste lønstignings-takt på 3,1 pct., mens *information og kommunikation* havde den laveste lønstigningstakt på 2,3 pct. Det implicitte lønindeks viste samlet set en udvikling på 2,2 pct. i 1. kvartal 2020, hvilket er en stigning på 0,2 pct.-point i forhold til 4. kvartal 2019, *jf. tabel 2*.

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

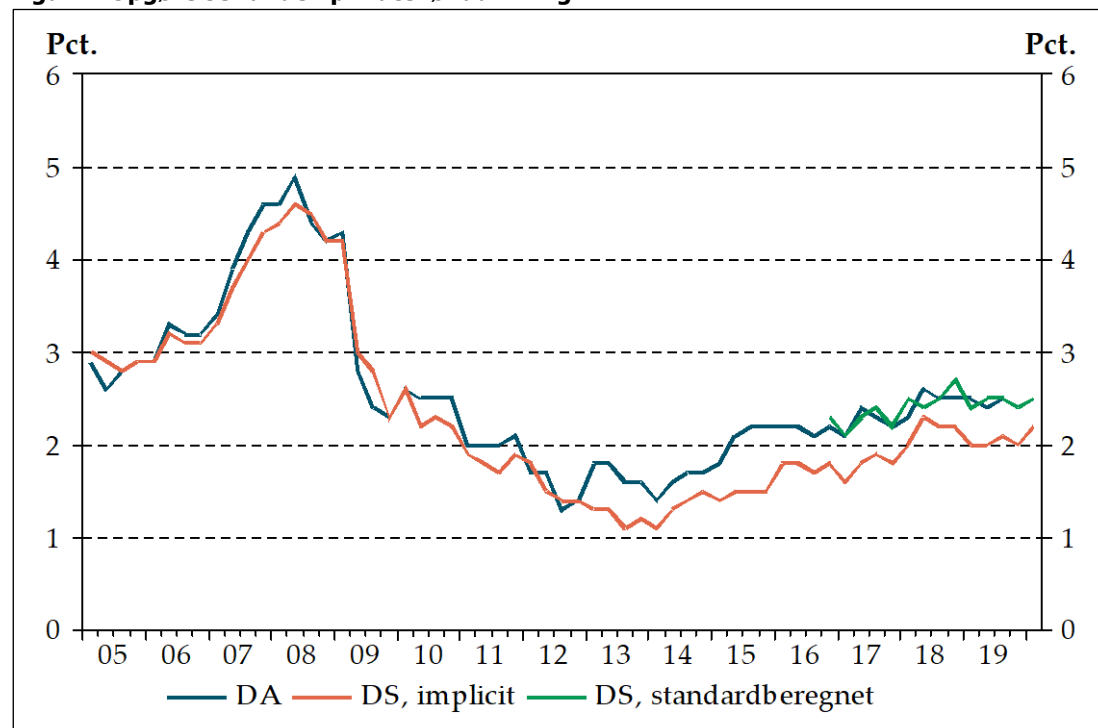
	1. kvrt. 2019	2. kvrt. 2019	3. kvrt. 2019	4. kvrt. 2019	1. kvrt. 2020
	<i>Årlig ændring i pct.</i>				
Industri, råstofvindning og forsyningsvirksomhed	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7
Bygge og anlæg	3,2	2,7	3,5	2,7	2,7
Handel og transport mv.	2,2	2,0	2,1	2,1	2,4
Information og kommunikation	2,2	2,8	2,6	2,3	2,3
Finansiering og forsikring	2,5	2,9	2,9	2,5	2,4
Ejendomshandel og udlejning	3,3	2,4	1,8	2,5	2,5
Erhvervsservice	2,4	2,6	2,5	2,1	2,6
Administration, undervisning og sundhed	2,3	3,2	2,5	2,2	2,6
Kultur, fritid og anden service	2,8	2,9	2,9	2,9	3,1
I alt	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5
I alt implicit	2,0	2,0	2,1	2,0	2,2

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. Danmarks Statistik har revideret lønstigningstakterne, *jf. Nyt fra Danmarks Statistik nr. 314 af 1. november 2019*. Det påvirker hovedsageligt tallene for 2. kvartal 2019.

Kilde: Danmarks Statistik.

Der er ikke systematisk forskel på stigningen i det standardberegnete lønindeks for den private sektor og lønudviklingen på DA-området. Udviklingen i det implicitte lønindeks har derimod ligget under DA's lønudvikling siden 2013, med en gennemsnitlig forskel på 0,4 pct.-point. I 1. kvartal 2020 var forskellen 0,3 pct.-point, *jf. figur 1*.

Figur 1. Opgørelser af den private lønudvikling



Kilde: Danmarks Statistik og DA's Konjunktur Statistik.

Boks 1. Det standardberegnete lønindeks

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks blev offentliggjort første gang med statistikken for 3. kvartal 2018. Det hidtidige indeks hedder det implicitte lønindeks og offentliggøres fortsat.

Det standardberegnete 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 standardberegnete lønindeks er baseret på gennemsnit for ensartede medarbejdergrupper, der så vægtes sammen til et nyt lønindeks. Det betyder, at eventuelle sammensætnings effekter ikke får lov at slå igennem på lønstigningen. Det er dermed et mere retvisende billede på lønudviklingen for lønmodtagerne i de enkelte sektorer.

Det standardberegnete 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 hovedsageligt 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 standardberegnete 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 standardberegnete lønindeks samlet set lidt lavere end ved det implicitte lønindeks. Således er den regionale lønudvikling gennemsnitligt 0,3 pct.-point lavere, mens den statslige lønudvikling er omtrent på niveau med den implicitte lønudvikling og den kommunale lønudvikling er 0,1 pct. point højere, jf. tabel A.

Tabel A. Lønstigninger med det standardberegnete og implicitte lønindeks

	2. kv. 2019	3. kv. 2019	4. kv. 2019	1. kv. 2020	Gns. siden 4. kv. 2016
Standardberegnet	----- Årlig ændring i pct. -----				
Privat sektor	2,5	2,5	2,4	2,5	2,4
Kommuner	3,1	1,8	1,8	3,0	2,0
Regioner	3,0	1,8	1,5	2,9	1,8
Staten	3,0	2,0	2,6	2,4	2,2
Implicit					
Privat sektor	2,0	2,1	2,0	2,2	2,0
Kommuner	2,9	1,5	1,5	2,7	1,9
Regioner	3,0	1,7	1,5	3,3	2,1
Staten	3,1	2,1	2,4	2,2	2,2

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Lønudviklingen i den offentlige sektor

Profilen for de faktiske lønstigninger i de offentlige delsektorer afspejler i høj grad profilen for de aftalte lønstigninger.¹

Lønstigningstakten på baggrund af det standardberegnete lønindeks for ansatte i staten aftog fra 2,6 pct. i 4. kvartal 2019 til 2,4 pct. i 1. kvartal 2020, og lønstigningstakten baseret på det implicitte lønindeks aftog parallelt fra 2,4 pct. til 2,2 pct. Forskellen mellem lønstigningstakterne for de to indeks er således fortsat på 0,2 pct.-point i 1. kvartal 2020. Den højeste branchevise lønstigning i staten var, ligesom i 2019, inden for *kultur, fritid og anden service*, hvor lønstigningstakten lå på 4,3 pct. i 1. kvartal 2020. Den laveste lønudvikling var, også ligesom i 2019, inden for *forskning og udvikling*, hvor lønnen steg med 1,2 pct. i 1. kvartal 2020, jf. tabel 3.

¹ Lønudviklingen i 2. kvartal 2018 var dog ekstraordinært lav, og lønudviklingen i 2. kvartal 2019 var ekstraordinært høj, eftersom den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018 først kom med tilbagevirkende kraft i juni måned. Det skyldes den sene afslutning af overenskomstforhandlingerne.

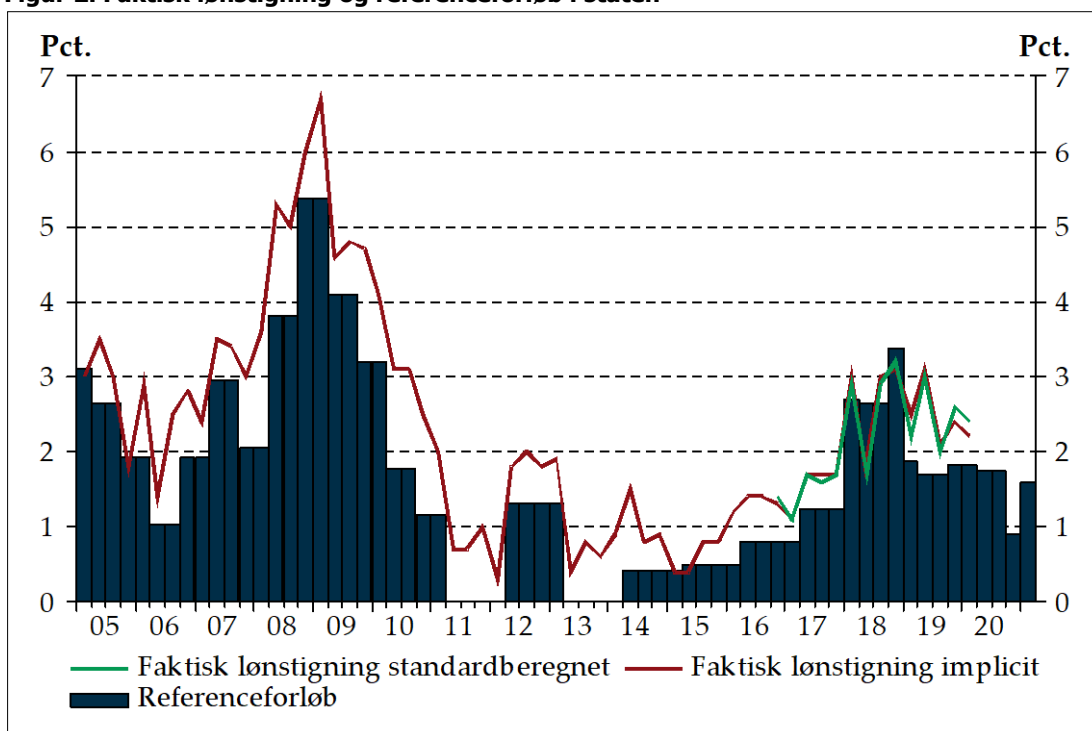
Tabel 3. Lønudvikling i staten

	1. kvrt. 2019	2. kvrt. 2019	3. kvrt. 2019	4. kvrt. 2019	1. kvrt. 2020
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Forskning og udvikling	1,8	1,4	0,9	1,7	1,2
Administration, forsvar og politi	2,1	3,3	1,9	2,2	2,7
Undervisning	2,4	3,0	2,2	2,4	2,1
Kultur, fritid og anden service	2,7	3,6	2,9	5,7	4,3
I alt	2,2	3,0	2,0	2,6	2,4
I alt implicit	2,5	3,1	2,1	2,4	2,2

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.

For den statslige lønudvikling er der typisk en vis positiv reststigning, dvs. at den faktiske lønudvikling overstiger referenceforløbet. I 1. kvartal 2020 lå den standardberegne lønudvikling 0,6 pct.-point over referenceforløbet, mens den implicitte lønudvikling lå 0,4 pct.-point over, 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, og lønudviklingen i 2. kvartal 2019 er ekstraordinært høj, da den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018 først kom med tilbagevirkende kraft i juni måned. Det skyldes den sene afslutning af overenskomstforhandlingerne. Der er desuden forsinkelse i udmøntningen af midler, som skulle have været udmøntet 1. oktober 2018.

Kilde: Danmarks Statistik og Statistikudvalget samt egne beregninger.

For kommunalt ansatte tiltog både lønstigningstakten baseret på det standardberegne og på det implicitte lønindeks med 1,2 pct.-point i 1. kvartal 2020. Således lå lønstigningstakten for det standardberegne lønindeks i 1. kvartal 2020 på 3,0 pct., mens den for det implicitte lønindeks lå på 2,7 pct. Den højeste branchevise lønstigning i kommunerne i 1. kvartal var inden for *sundhedsvæsen*, hvor lønnen steg med 3,7 pct., mens den laveste lønstigning på 2,8 pct. var inden for *administration*, jf. tabel 4.

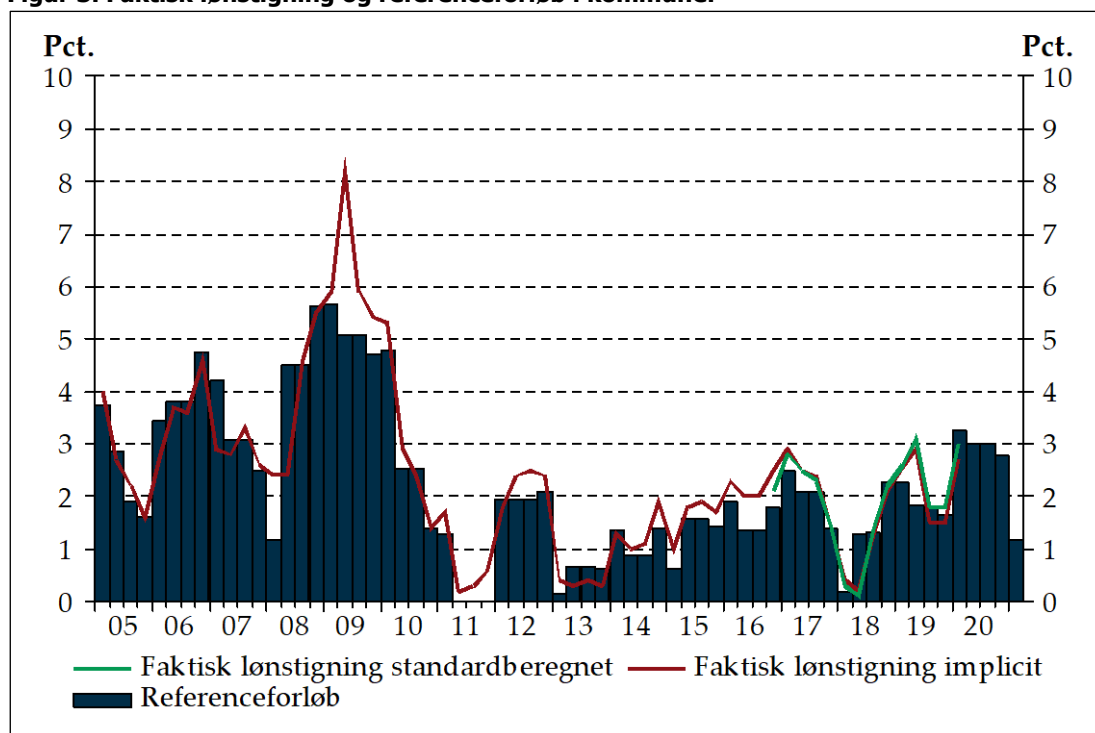
Tabel 4. Lønudvikling i kommunerne

	1. kvrt. 2019	2. kvrt. 2019	3. kvrt. 2019	4. kvrt. 2019	1. kvrt. 2020
	----- Årlig ændring i pct -----				
Rengøring og anden operationel service	2,5	3,1	1,7	1,6	3,2
Administration	2,7	3,1	1,8	1,6	2,8
Undervisning	2,3	2,7	1,5	1,4	3,0
Sundhedsvæsen	2,3	3,3	2,3	2,0	3,7
Sociale institutioner	2,8	3,4	1,9	2,0	2,9
Kultur og fritid	2,6	3,2	1,5	1,6	3,2
I alt	2,6	3,1	1,8	1,8	3,0
I alt implicit	2,5	2,9	1,5	1,5	2,7

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.

I 1. kvartal 2020 lå den standardberegnete lønudvikling for kommunalt ansatte 0,3 pct.-point under referenceforløbet, mens den implicitte lønudvikling lå 0,6 pct.-point under, 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, og lønudviklingen i 2. kvartal 2019 er ekstraordinært høj, 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 1,5 pct. i 4. kvartal 2019 til 2,9 pct. i 1. kvartal 2020. Lønudviklingen baseret på det implicitte lønindeks tiltog ligeså fra 1,5 pct. til 3,3 pct. i samme periode. Den største lønstigning i regionerne i 1. kvartal 2020 var på 3,4 pct. og fandt sted inden for *sociale institutioner*. Det er således første kvartal siden 2. kvartal 2018 at *sociale institutioner* ikke har den laveste lønstigningstakt i regionerne. *Rengøring og anden operationel service*

havde derimod den laveste lønstigningstakt på 2,2 pct. *Sundhedsvæsen*, som udgør hovedbranchen for de regionalt ansatte, havde en lønudvikling på 2,9 pct., jf. tabel 5.

Tabel 5. Lønudviklingen i regioner

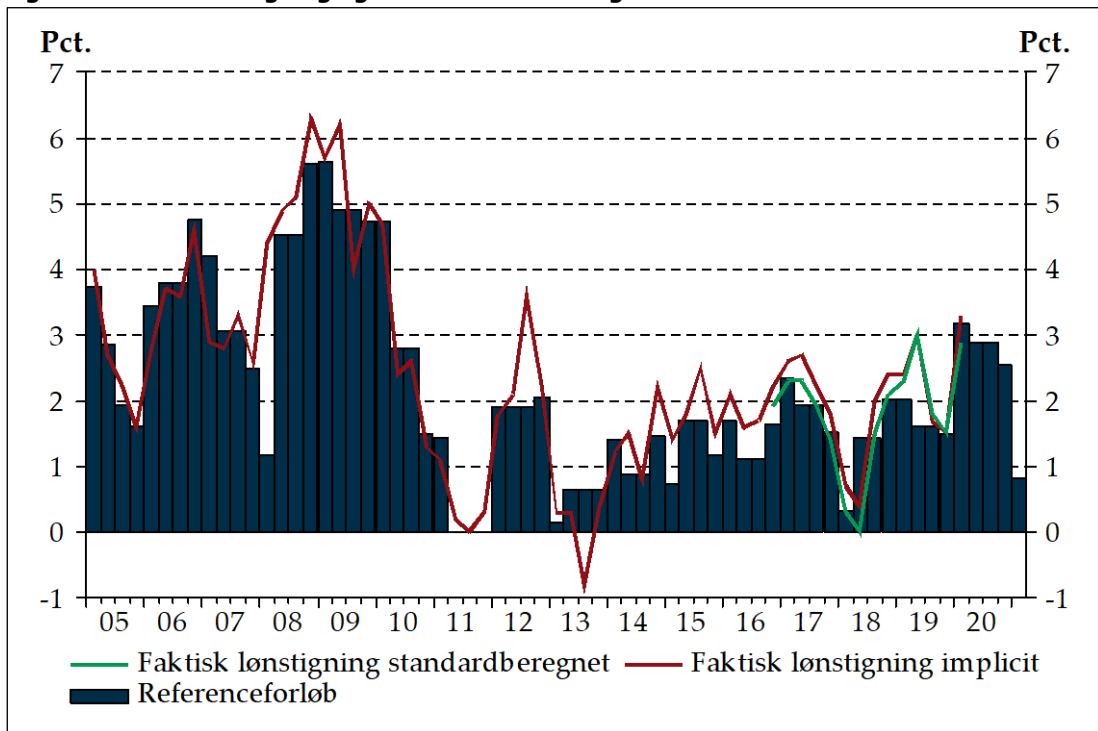
	1. kvrt. 2019	2. kvrt. 2019	3. kvrt. 2019	4. kvrt. 2019	1. kvrt. 2020
	----- Årlig ændring i pct. -----				
Rengøring og anden operationel service	2,9	3,1	1,4	1,5	2,2
Administration	2,6	3,0	1,9	1,8	2,5
Sundhedsvæsen	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9
Sociale institutioner	1,8	2,2	1,2	1,4	3,4
I alt	2,3	3,0	1,8	1,5	2,9
I alt implicit	2,4	3,0	1,7	1,5	3,3

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

Kilde: Danmarks Statistik.

I 1. kvartal 2020 lå den standardberegne lønudvikling 0,3 pct.-point under referenceløbet, mens den implicite lønudvikling lå 0,1 pct.-point over, jf. figur 4.

Figur 4. Faktisk lønstigning og referenceløb i regioner



Anm.: Referenceløbet 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, og lønudviklingen i 2. kvartal 2019 er ekstraordinært høj, 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 denne overenskomstperiode har den private lønudvikling opgjort ved dette indeks været lavere, end var forventet ved overenskomstfornyelsen i foråret 2018. Bl.a. derfor er de beregnede udmøntninger af reguleringsordningerne i 2018-20 lavere, end forventningen ved overenskomstindgåelsen. Det er sandsynligt, at det også vil være tilfældet ved den kommende statslige udmøntning i februar 2021.

Den kommunale reguleringsordning udmøntes den 1. oktober i året og baseres på udviklingen i fire kvartaler. Med offentliggørelsen af 1. kvartal 2020 kan udmøntningen for 2020 opgøres til 0,09 pct. Den aftalte stigning i de kommunale lønninger 1. oktober 2020 er 0,70 pct., og den samlede lønstigning pr. 1. oktober 2020 bliver dermed 0,79 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 pr. 1. oktober 2020 er opgjort til -0,27 pct. Den aftalte lønstigning på det regionale område er ligeledes 0,70 pct., hvorved den samlede lønstigning i regionerne bliver 0,43 pct. den 1. oktober 2020.

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 2020 blev opgjort til -0,56 pct.², og med en aftalt lønstigning på 1,46 pct. blev den samlede lønstigning 0,90 pct., jf. tabel 7. Den statslige reguleringsordning udmønter igen i februar 2021 baseret på lønudviklingen i 3. kvartal 2020.

² Den statslige lønudvikling, der indgår i reguleringsordningen er en særkørsel, og kan dermed afvige lidt fra de officielle lønstigningstakter for staten. Særkørslen viser en statslig lønudvikling på 2,2 pct. i 3. kvartal 2019, hvilket er 0,1 pct.-point mere end den statslige lønudvikling iht. Danmarks Statistiks implicitte lønindeks.

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 ¹⁾	0,65					0,68
Reguleringsordning		-0,14		0,01			0,09	-0,04
I alt	1,10	1,19	0,65	1,01	1,60	0,40	0,79	6,74
Reststigning	0,0		-0,3			0,20		-0,10
Samlet lønudvikling	2,29		1,36			2,99		6,64
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			-0,27	-0,11
I alt	1,10	0,93	0,69	0,79	1,70	0,40	0,43	6,04
Reststigning	0,4		0,1			0,20		0,70
Samlet lønudvikling	2,43		1,58			2,73		6,74
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		-0,56	0,10	-0,48	
I alt	1,13	1,03	0,95	0,86	0,90	0,78	5,65	
Reststigning	0,4		0,5		0,50		1,40	
Samlet lønudvikling	2,56		2,31		2,18		7,05	

Note 1): Udmøntet i august 2018.

Anm.: Puljer mv. inkluderer bl.a. organisationspuljer og rekrutteringspuljer. Udmøntningerne af reguleringsordningerne for 2018, 2019 og 2020 er beregnet og kan dermed afvige fra overenskomstparternes skøn. Udmøntningen i staten i februar 2021 er overenskomstparternes skøn ved aftaleindgåelsen. Reststigningerne for 2018 og 2019 er baseret på grundlaget for beregningen af reguleringsordningen året efter, dvs. for staten er den beregnet på baggrund af lønudviklingen for 3. kvartal, mens den for kommuner og regioner er beregnet på baggrund af den implicite lønudvikling i perioden 2. kv. året før til 1. kv. i året. Der er korrigeret for forsinkelsen i 2. kv. 2018. De øvrige reststigninger er overenskomstparternes skøn ved aftaleindgåelsen.

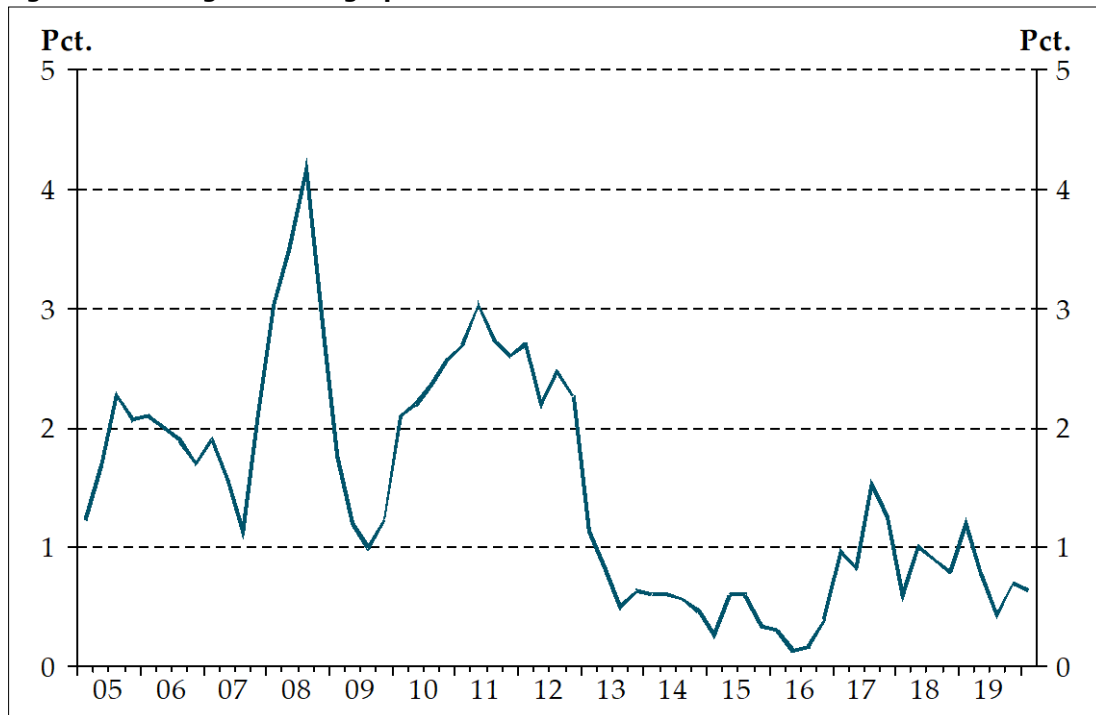
Kilder: Forlig mellem innovationsministeren og CFU, forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet samt Danmarks Statistik og egne beregninger.

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 2020 lå inflationen på 0,6 pct., hvilket var et fald på 0,1 pct.-point i forhold til 4. kvartal 2019, jf. figur 5.

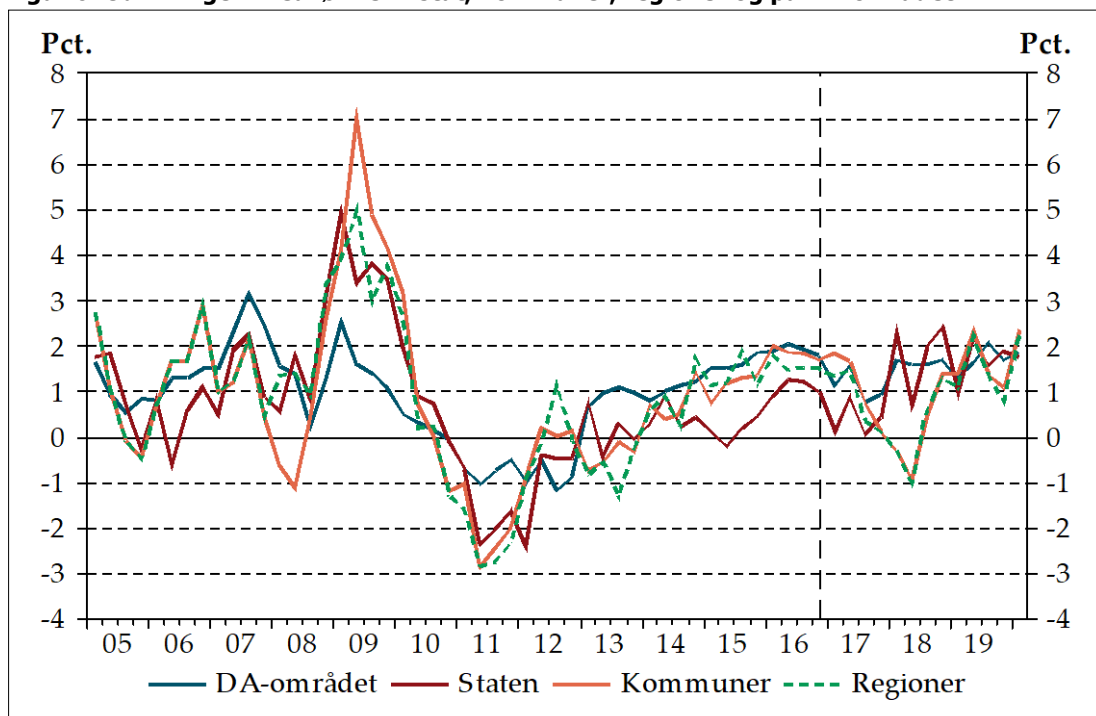
Figur 5. Udviklingen i forbrugerpriserne



Kilde: Danmarks Statistik.

De privatansatte på DA-området havde i 1. kvartal 2020 en stigning i reallønnen på 1,9 pct., hvilket var 0,2 pct.-point højere end i forrige kvartal. Reallønsudviklingen for statsansatte var 1,8 pct. i 1. kvartal 2020, hvilket var 0,1 pct.-point lavere end i 4. kvartal 2019. Reallønsudviklingen for ansatte i kommuner var 2,4 og i regioner 2,3 pct. i 1. kvartal 2020, hvilket er hhv. 1,3 og 1,5 pct.-point højere end i 4. kvartal 2019, 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.