

**Statistikdokumentation for
Standardberegnet Lønindeks 2019**

1 Indledning

Det standardberegneede lønindeks belyser udviklingen i den gennemsnitlige timeløn – i en sektor, branche eller arbejdsfunktion – uden påvirkninger fra ændringer i sammensætningen af medarbejdere i grupperne. Indekset er teknisk set et prisindeks. Statistikken er offentliggjort første gang i december 2018 med data tilbage til 2016.

2 Indhold

Lønindeks er en kvartalsvis opgørelse over lønudviklingen som omfatter alle lønmodtagere i Danmark, med undtagelse af elever og unge (under 18 år). Detaljerede indeks og årsstigninger offentliggøres på op til 36 branchegrupper efter branchenomenklaturen DB07 og 10 overordnede arbejdsfunktionsgrupper ifølge DISCO-08..

2.1 Indholdsbeskrivelse

Det standardberegneede lønindeks har til formål at belyse den reelle lønudvikling på arbejdsmarkedet. Med den reelle lønudvikling menes lønudvikling som i højere grad er rensset for eventuelle påvirkninger som følge af ændringer i personalesammensætningen. Dette muliggøres ved at indekset er opbygget som et prisindeks, hvor lønmodtagerne er opdelt i grupper efter bl.a. branche, arbejdsfunktion og alder, og hvor lønudviklingen i de enkelte grupper vejes sammen med faste vægte.

Det standardberegneede lønindeks viser lønudviklingen for virksomheder og organisationer med mindst 10 beskæftigede og hele den offentlige sektor, fordelt på sektor, branche og arbejdsfunktion. Til at måle lønudviklingen anvendes lønbegrebet fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger. Den samlede fortjeneste sættes i princippet i forhold til de præsterede timer.

2.2 Grupperinger og klassifikationer

Det standardberegneede lønindeks offentliggøres på branchegrupper, der følger Danmarks Statistiks 10-, 21- og 36-standardgruppering, jf. [Dansk Branchekode 2007](#). Lønindeks offentliggøres ligeledes på hovedgrupper ifølge [DISCO-08](#), som indsamles og anvendes til bl.a. lønstatistikken i Danmarks Statistik. Sektorafgrænsningen som er anvendt i grupperingen af lønmodtagerne, samt til offentliggørelse, følger sektorklassifikationen [ESA2010](#).

2.3 Sektordækning

Statistikken dækker både sektoren *virksomheder og organisationer* og *offentlig forvaltning og service*.

Sektoren *virksomheder og organisationer* omfatter private og offentlige virksomheder uden for sektoren *offentlig forvaltning og service*. De offentlige virksomheder det refereres til her er offentlige selskaber og selskabslignende virksomheder, der drives på markedsvilkår. Sektoren *offentlig forvaltning og service* omfatter ansatte i staten, kommuner og regioner som producerer ikke-markedsmæssige tjenester, der hovedsageligt finansieres via skatter.

Sektorafgrænsningen som er anvendt i grupperingen af lønmodtagerne, samt til offentliggørelse, følger sektorklassifikationen [ESA2010](#).

2.4 Begreber og definitioner

Branche: En klassifikation af virksomheder inden for et bestemt erhverv.

Feriebetalinger: Løn i forbindelse med ferie.

Præsterede timer: Den præsterede tid er den tid, lønmodtageren har arbejdet inkl. overtimer, men ekskl. ferietimer, fritimer på skæve helligdage og fraværstimer på grund af sygdom, barselsorlov mv.

Samlet fortjeneste: Samlet fortjeneste er fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger.

Samlet fortjeneste pr. præstereret time ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger: Samlet fortjeneste er fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger. Den samlede fortjeneste sættes i forhold til den præsterede tid, som er den tid lønmodtageren har arbejdet inkl. overtimer, men ekskl. ferietimer, fritimer på skæve helligdage og fraværstimer på grund af sygdom, barselsorlov mv.

Samlet pensionsbidrag: Lønmodtagers og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Uregelmæssige betalinger: Uregelmæssige betalinger, såsom fx bonus, lønregulering, kompensation for ikke afholdte feriedage mv.

Virksomhed: Organisation, der udfører økonomisk aktivitet ved fx at producere og sælge varer.

2.5 Enheder

Tællingsenheden er det individuelle ansættelsesforhold.

2.6 Population

Alle lønmodtagere i Danmark med undtagelse af virksomheder og organisationer med færre end 10 fuldtidsbeskæftigede.

2.7 Geografisk dækning

Lønindeksene dækker lønmodtagere ansat på virksomheder, placeret i Danmark.

2.8 Tidsperiode

Første kvartal i tidsserien er 1. kvartal 2016.

2.9 Basisperiode

Det standardberegnete lønindeks opgøres med 2016=100.

2.10 Måleenhed

Indeksværdier og ændring i forhold til samme kvartal sidste år (pct.).

2.11 Referencetid

Det pågældende kvartal.

2.12 Hyppighed

Kvartalsvis.

2.13 Indsamlingshjemmel og EU regulering

Lov om Danmarks Statistik § 6 og § 8. Oplysninger fra den kvartalsvise indsamling af oplysninger om løn og arbejdstimer anvendes desuden til indberetning til EU's forskellige kvartalsvise statistikker om løn- og arbejdsomkostninger. I særdeleshed kan nævnes EU-Parlamentets og Rådets [forordning \(EF\) nr. 450/2003 af 27. februar 2003 om lønomkostningsindekset](#).

2.14 Indberetningsbyrde

Det lønstatistiske dataindsamlingssystem er designet til at være et generelt integreret system, der skal kunne levere data til de officielle nationale statistikker samt til EU's og andre internationale organisationers statistikker vedr. løn og arbejdsomkostninger. Ved at lave et system designet til at kunne levere data til forskelligartede statistikker begrænses den samlede indberetningsbyrde. Ved opbygningen af systemet er der lagt vægt på i videst mulig omfang at udnytte administrative data, der allerede findes i virksomhederne, og i videst mulig omfang at anvende de muligheder, moderne it-teknologi giver for effektiv rationel opsamling og indberetning af oplysninger. Den samlede indberetningsbyrde til lønstatistikken, der omfatter dataindsamlingen til både lønindeks og til de årlige lønstrukturstatistikker, er iflg. AMVAB-undersøgelsen opgjort til 6,3 mio. kr.

2.15 Øvrige oplysninger

[Emneside for lønindeksene](#)

3 Statistisk behandling

Data indsamles fra en stikprøve af virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, samt hele den offentlige sektor, og dækker en enkelt lønperiode i den midterste måned i kvartalet. Data valideres maskinelt både på individniveau og mere aggregeret niveau, men der bliver også foretaget manuelle rettelser. Lønmodtagerne grupperes i første omgang i grupper med andre lønmodtagere der udfører nogenlunde samme arbejde, for hvilke der beregnes basisindeks. Basisindeksene sammenvejes til delindeks med vægte som udskiftes årligt.

3.1 Kilder

For sektoren *virksomheder og organisationer* gælder følgende: Kvartalsvis indsamling af oplysninger fra dels en stikprøve på ca. 5000 virksomheder i den private sektor med 10 ansatte eller flere og dels af oplysninger fra alle offentlige virksomheder uden for *offentlig forvaltning og service*. Oplysningerne for de private virksomheder indsamles i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Dansk Apotekerforening. For de offentlige virksomheder indsamles data fra Moderniseringsstyrelsen, DSB og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Stikprøven af de private virksomheder er stratificeret og udtrukket fra Det Erhvervsstatistiske Register (ESR) efter størrelsesgrupper 10-19, 20-49, 50-99 og mindst 100 fuldtidsbeskæftigede. I sidstnævnte stratum indgår alle virksomheder.

For sektoren *offentlig forvaltning og service* gælder følgende: Data kommer først og fremmest fra de store offentlige lønanvisningssystemer (såsom Statens Lønssystem (SLS) og Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL)), suppleret med et mindre antal private lønbureauer. Fx bliver Folkekirken indberettet via et privat lønservicebureau

3.2 Indsamlingshyppighed

Når det gælder data for *offentlig forvaltning og service* indsamles data for hver måned, selv om det kun er data for den midterste måned i kvartalet der bliver benyttet til at beregne lønindekset. For private virksomheder indsamles data kvartalsvist.

3.3 Indsamlingsmetode

For sektoren *virksomheder og organisationer* gælder følgende:

De indsamlede data består udelukkende af udtræk fra de indberettende virksomheders og organisationers IT-systemer til lønadministration af deres ansatte på individniveau. For hovedpartens vedkommende er der tale om system-til-system indberetninger, hvor fx lønsystemerne indberetter data for deres kunder (virksomheder og organisationer) via store masseforsendelser direkte til Danmarks Statistik. Virksomheder og organisationer, som har deres eget selvudviklede lønssystem, indberetter deres data selv ved upload via en webapplikation. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) indsamler data fra deres egne medlemsvirksomheder og indberetter til Danmarks Statistik via en særlig system-til-system løsning. Det er obligatorisk i henhold til Lov om Danmarks Statistik at indberette oplysningerne, og undladelse meldes til Politiet og straffes med bøde.

For sektoren *offentlig forvaltning og service* gælder følgende:

Hovedparten af datamaterialet leveres som udtræk fra de store offentlige lønanvisningssystemer via system-til-system-løsninger. For statens ansatte leveres data fra Moderniseringsstyrelsen, Forsvaret samt Silkeborg Data. For kommunalt og regionalt ansatte leveres data hovedsageligt fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Dertil kommer dataindberetninger fra nogle mindre private lønbureauer, ligeledes via system-til-system-løsninger.

3.4 Datavalidering

Der er primært tale om to valideringsprocesser for udarbejdelsen af det standardberegne lønindeks. Første proces udføres på individniveau, og er forskellig afhængig af om observationen hører ind under sektoren *virksomheder og organisationer* eller *offentlig forvaltning og service*. For observationer i *virksomheder og organisationer* gøres følgende:

1. Observationerne grupperes efter arbejdsfunktion (hovedgrupper i DISCO-o8), aflønningsform og to aldersgrupper. Allerede her sorteres unge (dem under 18 år) og elever fra.
2. Der identificeres ekstremer ved hjælp af Hidioglou-Berthelot metoden (HB-metoden) som køres på de individuelle timelønninger. HB-metoden er en statistisk fejlsøgningsprocedure som benytter interkvartilsafstande til at identificere outliers.
3. Observationer som identificeres som ekstremer sorteres fra.

For observationer i *offentlig forvaltning og service* gælder følgende:

Data bliver fejlsøgt i forhold til en øvre og nedre grænseværdi for den gennemsnitlige timefortjeneste. Grænseværdierne bliver beregnet i starten af året ved at den gennemsnitlige stigning i timefortjenesten fra forrige år anvendes til at fremskrive de gamle grænseværdier. Ansættelsesforhold der ikke overholder grænseværdierne fjernes fra datasættet.

Denne første valideringsproces er nødvendig da den sørger for at ekstreme observationer (outliers) ikke forvrider resultaterne, og normaliserer fordelingen af timelønninger i de enkelte grupper.

Næste valideringsproces gøres kun for data tilhørende sektoren *virksomheder og organisationer*. Først sorteres arbejdssteder fra som ikke ligger inden for det samme basisindeks i både primo og ultimo kvartalet. Derefter benyttes HB-metoden til at identificere outliers, men denne gang foretages fejlsøgningen på kvartalsstigninger for kombinationen af det juridiske nummer, arbejdsstedsnummer, branche (36-gruppering), aflønningsform og størrelsesgruppe (samme størrelsesgruppe som virksomheden stratificeres efter i udvælgelsen til stikprøven).

Sidste valideringsproces udføres også for at udelukke ekstreme observationer. Men den bidrager samtidig også til at det er nogenlunde de samme type jobs som indgår i både primo og ultimo kvartal. Hvilket reducerer sandsynligheden for strukturelle påvirkninger.

3.5 Databehandling

Basisindeks Lønmodtagerne opdeles i grupper efter følgende variable: 1. Sektor. 2. Branche (36-gruppering i DBo7). 3. Arbejdsfunktion (50 grupper som er dannet med udgangspunkt i DISCO-08). 4. To aldersgrupper som varierer efter hoved-arbejdsfunktion. 5. Aflønningsform (hvorvidt lønmodtageren er fastlønnet/timelønnet).

Grupperne danner udgangspunkt for basisindeksene, som udgør det mest detaljerede niveau og er det første trin i beregningen af det standardberegnete lønindeks. De enkelte basisindeks består af lønmodtagere som udfører arbejde af forholdsvis samme karakter, til nogenlunde samme kvalitet og i nogenlunde samme kvantitet.

Basisindeksene beregnes som forholdet mellem gennemsnitstimelønnen i den aktuelle og foregående periode, hvor gennemsnitstimelønnen beregnes som det vægtede aritmetiske gennemsnit af timelønnen for alle lønmodtagere i et basisindeks. Vægten som anvendes er de præsterede timer, fratrukket evt. overtid. Derudover lægges der et loft på hvor mange timer det enkelte ansættelsesforhold må vægte med, hvor loftet er det der anses for at være fuldtidsbeskæftigelsen, som er forskellig afhængig af aflønningsform. For fastlønnede er loftet 160,33 timer, mens det er 139 timer for timelønnede. Dette gøres for at stabilisere det underliggende vægtgrundlag, hvilket også bidrager til mere stabile og robuste resultater på overordnet niveau. Timelønnen for den enkelte lønmodtager udgøres af fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger. Den samlede fortjeneste sættes i princippet i forhold til de præsterede timer, hvor der dog i praksis ikke fratrækkes evt. indberettet sygefravær.

Lønmodtagere i *virksomheder og organisationer* tillægges en yderligere vægt, som repræsenterer opregningen i forbindelse med at disse data er indsamlet fra en stikprøve. Opregningen tager både højde for stikprøvedesignet ved at der dannes designvægte, og beskæftigelsen i den opdaterede ESR-population.

Aggregering og beregning af del- og totalindeks Delindeks og totalindeks betegner de aggregerede indeks, som er de indeks der, for så vidt angår det standardberegnete lønindeks, offentliggøres på. Delindeks og totalindeks beregnes som et vægtet gennemsnit af de underliggende basisindeks. Vægtene udskiftes en gang om året i forbindelse med beregningen af 3. kvartal, eftersom det først er her vægtgrundlaget fra sidste års lønstrukturstatistik er tilgængelig. Vægten er lønsummen, som beregnes som fortjenesten pr. præsteret time, eksklusive uregelmæssige betalinger, ganget med de præsterede timer.

Kædning af aggregerede indeks Når vægtene opdateres, startes der på en ny indeksberegning, men hvor der kædes på de gamle indeks, for at få en sammenhængende serie. I det standardberegnete lønindeks foretages kædningen i praksis på de aggregerede indeksserier, dvs. del- og totalindeks.

3.6 Korrektion

Der laves ikke korrektioner af data udover hvad der allerede er beskrevet under datavalidering og databehandling.

4 Relevans

Det standardberegnete lønindeks adskiller sig fra det implicitte lønindeks, ved at det kommer tættere på at måle den egentlige eller reelle udvikling i gennemsnitstimelønnen, ved i langt mindre grad at være påvirket af underliggende strukturelle effekter, forårsaget af mængde- og kvalitetsændringer af lønmodtagerne. Måden dette er opnået på er, ved at der er anvendt specifikke metoder og design til opbygning af indekset, som bidrager til at reducere både kendte og ukendte strukturelle ændringers indflydelse på lønudviklingen. Statistikken er dermed især relevant for private virksomheder og organisationer, samt ministerier og andre offentlige institutioner, som vil have en indikator for den reelle lønudvikling til analyser, kontraktreguleringer osv.

4.1 Brugerbehov

De to lønindeks, det standardberegnete og det implicitte lønindeks, følges og bruges af flere typer af eksterne brugere. De største og vigtigste brugere er organisationer, ministerier og styrelser, som bl.a. bruger indekserne til analyse af konjunkturer, lønpres, internationale sammenligninger osv. Derudover bliver lønindeksene også benyttet til forskellige kontraktreguleringer, heriblandt reguleringsordningen som bruges til at regulere lønnen til de offentligt ansatte.

Andre vigtige brugere af statistikken er private virksomheder, som bruger lønindeksene til især kontraktreguleringer. Derudover udgør også journalister en vigtig brugergruppe.

4.2 Brugertilfredshed

Det standardberegnete lønindeks er blevet udviklet som et resultat af efterspørgsel fra flere brugere i [Kontaktudvalg for løn og fraværsstatistik](#), hvor de mest centrale brugere er repræsenterede. Størstedelen af kontaktudvalget har desuden været med i følgegruppen til projektet hvor statistikken blev udviklet, og havde på denne måde mulighed for at bidrage med input igennem hele processen. Dette har været med til at bidrage til, at statistikken opfylder de brugerbehov der er blandt de største brugere.

Brugertilfredsheden blandt disse brugere bliver løbende afdækket i forbindelse med de halvårslige kontaktudvalgsmøder for løn- og fraværsstatistik. Dagsorden, referat og bilag fra disse møder kan hentes på hjemmesiden for [Kontaktudvalg for løn og fraværsstatistik](#). Der foreligger indtil videre ikke egentlige brugertilfredshedsundersøgelser af det standardberegnete lønindeks.

4.3 Fuldstændighed af data

Der foreligger ingen specifik EU-forordning eller anden guideline for udarbejdelse af det standardberegnete lønindeks. Statistikken er dog baseret på det samme datagrundlag som indsamles og bruges til at beregne det kvartalsvise lønomkostningsindeks, som leveres til Eurostat hvert kvartal. Det betyder at der fx ikke indsamles data for virksomheder med mindre end 10 beskæftigede, samt for branchen *landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri*. På samme måde som det implicitte lønindeks, er der enkelte brancher, især når det gælder 36-grupperingen for brancher, som af diskretionerinhensyn, ikke bliver offentliggjort i Statistikbanken.

5 Præcision og pålidelighed

For de offentlige sektorer er statistikken baseret på data for stort set alle lønmodtagere. For *virksomheder og organisationer* er der to faktorer der kan påvirke præcisionen, nemlig usikkerhed i forbindelse med stikprøven til statistikken, samt at der kan være problemer med kompletheden i de indberettede data fra virksomheden. I forhold til pålidelighed foretages der ikke revisioner af tallene, de offentliggjorte tal er som regel endelige.

5.1 Samlet præcision

Stikprøven for *virksomheder og organisationer* er udtrukket på en måde, der sikrer, at en høj andel af de samlede antal ansatte i målpopulationen rent faktisk indgår i den samlede stikprøve af virksomheder og organisationer med mindst 10 beskæftigede. Fx indgår alle virksomheder med mere end 100 beskæftigede i statistikken. Dette gør at præcisionen i de brancher, hvor der er en større andel store virksomheder, vurderes at ligge tættere op ad den sande værdi. For brancher med en større andel mindre virksomheder er usikkerheden større. Men det vides ikke i hvilken retning denne usikkerhed eventuelt påvirker præcisionen.

For private virksomheder er der også en usikkerhed forbundet med kompletheden i de indberettede data, der typisk kan henføres til fejlsætninger i virksomhedernes lønsystemer, som i sidste ende genererer data til lønindeksene. Det kan fx være at løndata mangler en dekomponering i enkelte relevante løndelev, der kan påvirke en beregnet lønudvikling, men at disse mangler ikke nødvendigvis kan afsløres under fejlsøgningsprocessen. Fx kan en underrapportering af omfanget af uregelmæssige betalinger resultere i en overvurdering af den målte lønudvikling, da disse faktisk ikke bør indgå i det anvendte lønbegreb. Men generelt sikrer fejlsøgningsprocessen, at både den samlede målte lønudvikling og lønudviklingen for de største branchegrupper viser robuste resultater.

For sektoren *offentlig forvaltning og service* som indeholder både stat, kommuner og regioner, er præcisionen særdeles høj da der her er tale om totaludtræk fra de offentlige lønanvisningssystemer, hvor der kun i meget sjældne tilfælde forekommer fejl. Indeksene for de offentligt ansatte er dermed baseret på data for mere eller mindre alle i målpopulationen.

5.2 Stikprøveusikkerhed

Sektoren *offentlig forvaltning og service* er ikke baseret på en stikprøve, men indeholder oplysninger for stort set alle i totalpopulationen. Der er derfor ingen stikprøveusikkerhed knyttet til statistikken.

For sektoren *virksomheder og organisationer* indsamles data på baggrund af en stikprøve. Stikprøveusikkerheden er dog ikke opgjort på nuværende tidspunkt. Men da alle større virksomheder (med 100 eller flere beskæftigede) er med i stikprøven og kvaliteten af deres indberetninger normalt er god, gælder usikkerheden først og fremmest de små og mellemstore virksomheder. Brancher med en større andel af mindre virksomheder vil dermed være mest behæftet med denne usikkerhed.

5.3 Anden usikkerhed

For sektoren *virksomheder og organisationer*:

For private virksomheder kan der ske underrapportering af visse delkomponenter for de ansattes samlede løn. Det kan fx være uregelmæssige betalinger, fx bonus og efterreguleringer, der ikke indberettes korrekt i data fra virksomhedernes lønsystemer og dermed utilsigtet påvirker den beregnede lønudvikling. Det formodes ikke, at der er tale om bevidst underrapportering, men snarere fejl, der skyldes forkert opsætning af virksomhedernes lønsystemer og som kan være ganske svære at gennemskue hos virksomhederne selv. Samtidig er det ikke nødvendigvis muligt at afsløre fejl i data under fejlsøgningsprocessen i forbindelse med statistikproduktionen, da det ikke er givet på forhånd, at der nødvendigvis skal være udbetalinger i den betragtede lønperiode af den pågældende karakter.

For sektoren *offentlig forvaltning og service*:

Der kan være en mindre usikkerhed knyttet til afgrænsningen af de enkelte løn- og timebegreber i dataindberetningen. I forbindelse med at kommuner/institutioner overgår til nye lønsystemer har der også været tale om en del overgangsproblemer i form af fejl i indberetningerne. Disse spørgsmål drøftes løbende med de indberettende lønanvisningssystemer.

Der er en vis usikkerhed i forbindelse med den korrekte branche- og sektorplacering af en del af de offentligt ansatte, der i princippet opnås ved at koble lønindberetningerne med Danmarks Statistiks Erhvervsstatistiske Register (ESR). Det skyldes til dels kvalitetsproblemer med de indberettede produktionsenhedsnumre i lønindberetningerne og dels, at en række ansatte i kommuner og regioner placeres branchemæssigt på råd- og regionshusene, på trods af, at disse personalegrupper reelt ikke arbejder i administrative funktioner. Danmarks Statistik forsøger løbende at rette op på disse usikkerheder mest muligt ved anvendelse af de direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne i form af eksempelvis brugernumre, arbejdsfunktionskoder m.v.

For alle sektorer gælder det at der er noget usikkerhed knyttet til oplysningen om lønmodtagernes arbejdsfunktionskode. Denne oplysning kan være svær at validere, da der er tale om detaljeret information om hvad den enkelte lønmodtager arbejder med. Variablen har dog flere detaljeringsniveauer, og da det standardberegnete lønindeks kun bruger det 3-cifrede niveau (der er i alt 6 cifre), reduceres usikkerheden.

Der kan ikke angives tal for den samlede usikkerhed.

5.4 Kvalitetsstyring

Danmarks Statistik følger anbefalinger vedrørende organisering og styring af kvalitet, der er givet i Adfærdskodeks for europæiske statistikker (Code of Practice, CoP) og den tilhørende implementeringsmodel Quality Assurance Framework (QAF). Læs mere om disse på [Adfærdskodeks for europæiske statistikker](#). Der er etableret en arbejdsgruppe for kvalitet og en central kvalitetssikringsfunktion, der løbende gennemfører tjek af produkter og processer.

5.5 Kvalitetssikring

Danmarks Statistik følger principperne i Adfærdskodeks for europæiske statistikker (Code of Practice, CoP) og bruger den tilhørende implementeringsmodel Quality Assurance Framework (QAF) ved implementeringen af disse principper. Dette indebærer løbende decentrale og centrale tjek af produkter og processer på baggrund af dokumentation, der følger internationale standarder. Den centrale kvalitetssikringsfunktion rapporterer til arbejdsgruppen for Kvalitet. Rapporteringen indeholder blandt andet forslag til forbedringer, som vurderes, beslutes og implementeres.

5.6 Kvalitetsvurdering

Den samlede præcision og pålidelighed påvirkes især af to faktorer. For det første er der tale om en stikprøveundersøgelse for sektoren *virksomheder og organisationer*, og der er således en vis usikkerhed af lønindekset forbundet hermed. For det andet er der en usikkerhed forbundet med kompletheden i de indberettede data fra virksomhederne, der typisk kan henføres til fejlopsætninger i virksomhedernes lønsystemer, som i sidste ende genererer data til lønindeksene. Begge disse faktorer kan have en betydning for præcisionen og pålideligheden af statistikken. Ikke desto mindre udføres der hvert kvartal en gennemgående fejlsøgning af data som i sidste ende sikrer pålidelighed i de offentliggjorte tal.

5.7 Revisionspolitik

Danmarks Statistik foretager revisioner i offentliggjorte tal i overensstemmelse med [Danmarks Statistiks revisionspolitik](#). De fælles procedurer og principper i revisionspolitikken er for nogle statistikker suppleret med en specifik revisionspraksis.

5.8 Praksis for revisioner

De indekxsværdier og årsstigninger som offentliggøres i statistikbanktabellen er endelige.

6 Aktualitet og punktlighed

Udgivelsestiden er ca. 60 dage efter udløb af referencekvartalet. Her udkommer det standardberegnete lønindeks samtidig med det implicitte lønindeks. Punktligheden er høj, og der har ikke været tale om forsinkelser af nogen art når det gælder offentliggørelsen af det implicitte lønindeks i adskillige år.

6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Udgivelsestiden er ca. 60 dage efter udløb af referencekvartalet. Første udgivelse er den eneste udgivelse, da tallene for det standardberegnete lønindeks er endelige ved første offentliggørelse.

6.2 Publikationspunktlighed

Punktligheden er høj, og der har ikke været tale om forsinkelser af nogen art når det gælder offentliggørelsen af det implicitte lønindeks i adskillige år.

7 Sammenlignelighed

Det standardberegnete lønindeks har en tidsserie startende i 1. kvartal 2016 og blev første gang offentliggjort i december 2018. Indekset er baseret på samme datagrundlag som det implicitte lønindeks, dog med en anden population. Derudover er der rent metodisk store forskelle mellem de to indeks. Der eksisterer enkelte andre statistikker i udlandet som delvis kan sammenlignes med det standardberegnete lønindeks. Det internationalt anvendte navn for disse indeks er Labour Price Index.

7.1 International sammenlignelighed

Der er umiddelbart ikke nogen andre lande der producerer et lønindeks som er opbygget på præcis samme måde som det standardberegnete lønindeks. Der er dog lande der har løn- eller arbejdsomkostningsindeks med nogenlunde samme formål og metode. Her kan især nævnes [Employment Cost Index \(USA\)](#) og [Wage Price Index \(Australien\)](#). Begge disse statistikker blev brugt som inspiration ved udvikling af det standardberegnete lønindeks. Internationalt omtales standardberegnete lønindeks som et Labour Price Index, men der eksisterer p.t. ikke en international definition. På [OECD's hjemmeside](#) er der alligevel lavet en beskrivelse som opsummerer de vigtigste metodiske og indholdsmæssige principper.

7.2 Sammenlignelighed over tid

Indekset går kun tilbage til 1. kvartal 2016.

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Der er ret stor sammenhæng mellem det standardberegnete og det implicitte lønindeks, men når det gælder både metode og populationsafgrænsning er der alligevel væsentlige forskelle mellem de to indeks. Det implicitte lønindeks er et såkaldt enhedsværdiindeks, hvor lønudviklingen er dannet på baggrund af et summarisk løngennemsnit af alle medarbejdere i samme branche, uafhængigt af medarbejdernes individuelle karakteristika. Dermed kan ændringer i personalesammensætningen i en given branche få betydning for den målte lønudvikling. Det standardberegnete lønindeks er opbygget som et prisindeks, hvor lønmodtagerne opdeles i grupper efter bl.a. arbejdsfunktion og alder, og hvor lønudviklingen i de enkelte grupper vejes sammen med faste vægte. På denne måde bliver den målte lønudvikling ikke i samme grad påvirket af sammensætningsændringer på arbejdsmarkedet. Derudover er der en populationsforskel mellem de to indeks, idet unge (dem under 18 år) og elever er med i det implicitte lønindeks men ikke det standardberegnete lønindeks. Forskellene er nærmere beskrevet i [metoderapporten til det standardberegnete lønindeks](#).

Når der alligevel står at der er stor sammenhæng mellem de to lønindeks, handler det om at de begge bl.a. er baseret på det samme datagrundlag (dog med populationsforskelle), samt at der bruges det samme løn- og timebegreb til beregning af lønudviklingen.

7.4 Intern konsistens

Der er intern konsistens mellem indhold, variabelnavne og variabeldefinitioner mellem sektorerne i udarbejdelse af det standardberegnete lønindeks. Selvom de indberettede oplysninger er relativt ens mellem sektorerne, eksisterer der dog visse forskelle. Nogle komponenter indberettes mere detaljeret i den ene sektor sammenlignet med de andre.

8 Tilgængelighed

Det standardberegne lønindeks offentliggøres i [Nyt fra Danmarks Statistik](#) sammen med det implicitte lønindeks. I Statistikbanken foreligger indeks og årsstigninger fordelt på branche og sektor i tabellen [SBLON1](#) og hoveddisco og sektor i [SBLON2](#). Endvidere foreligger indeksene på emnesiden for [Løn- og arbejdsomkostninger](#).

8.1 Udgivelseskalender

Udgivelsestidspunktet fremgår af udgivelseskalenderen. Datoen bekræftes i ugerne forinden.

8.2 Udgivelseskalender - adgang

Udgivelseskalenderen kan findes på følgende link: [Udgivelseskalender](#).

8.3 Udgivelsespolitik - brugeroplysning

Statistikker offentliggøres altid kl. 08:00 på dagen, der er annonceret i udgivelseskalender. Ingen uden for Danmarks Statistik ser statistikken før offentliggørelsestidspunktet.

8.4 NYT/Pressemeddelelse

Det standardberegne lønindeks offentliggøres i [Nyt fra Danmarks Statistik](#) sammen med det implicitte lønindeks.

8.5 Publikationer

Statistikken indgår p.t. ikke i nogen publikationer.

8.6 Statistikbanken

Statistikken offentliggøres i Statistikbanken i tabellerne:

- [SBLON1](#): Standardberegnet lønindeks (2016=100) efter branche (DB07), sektor og enhed
- [SBLON2](#): Standardberegnet lønindeks (2016=100) efter arbejdsfunktion, sektor og enhed

8.7 Adgang til mikrodata

Der er planer om at stille mikrodata til rådighed i løbet af året 2019.

8.8 Anden tilgængelighed

Det standardberegne lønindeks er dannet på baggrund af det samme datagrundlag som det implicitte lønindeks. En del af datagrundlaget anvendes også i opgørelsen af arbejdsomkostningsdelen for Danmarks Statistisk kvartalsvise Byggeomkostningsindeks. Derudover anvendes datagrundlaget i opgørelsen af de danske tal for det europæiske arbejdsomkostningsindeks (Labour Cost Index LCI).

8.9 Diskretioneringspolitik

Udarbejdelsen af lønindeksene følger generelt Danmarks Statistiks [datafortrolighedspolitik](#).

8.10 Diskretionering og databehandling

Lønindeks for de mindste branchegrupper offentliggøres ikke, som fx råstofindvinding og vandforsyning og renovation. Dette gælder især inden for *offentlig forvaltning og service* hvor flere brancher ikke kan offentliggøres som følge af diskretioneringshensyn.

8.11 Reference til metodedokumenter

[Det standardberegnete lønindeks metodebeskrivelse](#)

8.12 Dokumentation af kvalitetssikring

Resultater fra vurdering af beskrivelse af produkter og udvalgte processer foreligger i detaljeret form for hver statistik samt summarisk i rapporter til arbejdsgruppen for kvalitet.

9 Administrative oplysninger

Administrativt er statistikken placeret i kontoret Privatøkonomi og Velfærd. Den statistikansvarlige er Uwe Pedersen, tlf. 39 17 34 24, e-mail uwp@dst.dk.

9.1 Organisation

Danmarks Statistik

9.2 Kontor, afdeling

Privatøkonomi og Velfærd, Personstatistik.

9.3 Kontaktpersonens navn

Hege Susanne Hauglund

9.4 Kontaktpersonens funktion

Statistikansvarlig

9.5 Adresse

Sejrøgade 11, 2100 København Ø

9.6 E-mailadresse

hsu@dst.dk

9.7 Telefonnummer

39 17 34 23

9.8 Faxnummer

39 17 39 99