

**Statistikdokumentation for  
Lønstruktur 2014**

## 1 Indledning

Formålet med lønstrukturstatistikken er at give detaljerede oplysninger om lønmodtagernes fortjeneste fordelt efter arbejdsfunktion (stilling), branche, uddannelse mv. for hele arbejdsmarkedet. Lønstrukturstatistikken er en del af Danmarks Statistiks sammenhængende statistiksystem om løn og arbejdsomkostninger. Systemet dækker såvel den offentlige sektor som sektoren virksomheder og organisationer.

## 2 Indhold

Den årlige lønstruktur har til formål at give oplysninger om lønniveauer og lønnens sammensætning på forskellige lønkomponenter på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked.

Lønstrukturstatistikken dækker hele det danske arbejdsmarked og anvender et ensartet begrebsapparat på tværs af sektorer. Statistikken er ikke umiddelbart velegnet til at belyse lønudviklingen, da ændringen mellem to år, foruden lønstigninger, afspejler ændringer i medarbejdersammensætning som fx til- og afgang af medarbejdere inden for givne grupperinger.

### 2.1 Indholdsbeskrivelse

Den årlige lønstruktur har til formål at give oplysninger om lønniveauer og lønnens sammensætning på forskellige lønkomponenter på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked.

Lønstrukturstatistikken dækker hele det danske arbejdsmarked og anvender et ensartet begrebsapparat på tværs af sektorer. Statistikken er ikke umiddelbart velegnet til at belyse lønudviklingen, da ændringen mellem to år, foruden lønstigninger, afspejler ændringer i medarbejdersammensætning som fx til- og afgang af medarbejdere inden for givne grupperinger.

Lønstrukturen omfatter lønmodtagere på hele arbejdsmarkedet. Statistikken omfatter samtlige virksomheder i den offentlige sektor. For sektoren virksomheder og organisationer er alle virksomheder, uden for landbrug og fiskeri med en beskæftigelse svarende til ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, med i statistikken.

### 2.2 Grupperinger og klassifikationer

- Arbejdsfunktion i lønstatistikken: [Disco](#)
- Branche: [DB07](#)

### 2.3 Sektordækning

Statistikken dækker den offentlige sektor samt den private sektor bortset fra landbrug.

### 2.4 Begreber og definitioner

**Antal fuldtidsbeskæftigede:** Antallet af fuldtidsbeskæftigede i lønstatistikken er opgjort på baggrund af en 37 timers arbejdsuge, og dermed 1924 arbejdstimer pr. år. Antallet af fuldtidsbeskæftigede viser således ikke antallet af ansættelsesforhold, men op-/nedregner den samlede sum af de enkelte ansættelsesforhold til antal fuldtidsbeskæftigede. Antallet af fuldtidsbeskæftigede angiver udelukkende antallet af fuldtidsbeskæftigede blandt de virksomheder, som indgår i lønstatistikken, dvs. de virksomheder som er forpligtet til at indberette til lønstatistikken, og som opretholder en kvalitet som gør dem egnede til at indgå i statistikken. Antallet af fuldtidsbeskæftigede er IKKE anvendelig som beskæftigelsesindikator.

**Basisfortjenesten pr. præsteret time:** Basisfortjenesten, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m. samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegødtgørelse, bruttotræk og

fritvalgsordning.

Basisfortjenesten pr. standardbetalt time: Basisfortjenesten, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m. samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning.

Fortjenesten pr. præsteret time: Fortjeneste pr. præsteret time er fortjenesten sat i forhold til præsteret arbejdstid. Fortjenesten pr. præsteret time fortæller noget om arbejdsgiverens lønomkostninger ved at have en given lønmodtager ansat pr. time, lønmodtageren arbejder. Fortjenesten omfatter den samlede indtjening i forbindelse med ansættelsesforholdet, herunder såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle bidrag til pensionsordninger og indtægter i form af A-skattepligtige personalegoder. 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.

Personalegoder pr. præsteret time : Personalegoder, omfatter kun personalegoder, som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost, logi samt arbejdsgiver betalte sundhedsforsikringer og -behandlinger.

Personalegoder pr. standardbetalt time: Personalegoder, omfatter kun personalegoder, som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost, logi samt arbejdsgiver betalte sundhedsforsikringer og -behandlinger.

Feriebetalinger pr. præsteret time: Feriebetalinger, som indeholder ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, men ikke den særlige feriegodtgørelse, som opgøres separat.

Uregelmæssige betalinger pr. præsteret time: Uregelmæssige betalinger, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

Uregelmæssige betalinger pr. standardbetalt time: Uregelmæssige betalinger, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

Genetillæg pr. præsteret time : Genetillæg, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg.

Genetillæg pr. standardbetalt time: Genetillæg, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg, men ikke overtidstillæg.

Overtidstillæg pr. præsteret time: Overtidstillæg, overtidstillægget og ikke den samlede overtidsbetaling.

Pension pr. præsteret time: Pensionsbidrag - både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag, herunder ATP.

Pensionsbidrag pr. standardbetalt time: Pensionsbidrag - både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag, herunder ATP.

Fraværsbetaling pr. præsteret time: Fraværsbetaling, løn og andre betalinger i forbindelse med fravær, herunder betalinger for sygedage, feriedage, særlige feriedage, omsorgsdag osv.

Særlig feriegodtgørelse pr. præsteret time: Særlig feriegodtgørelse (kun for fastlønnede).

Særlig feriegodtgørelse pr. standardbetalt time: Særlig feriegodtgørelse (kun for fastlønnede).

Standardberegnet timefortjeneste : Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer. Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet

hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Standardfortjenesten er således fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær.

## **2.5 Enheder**

Enhederne i Lønstrukturstatistikken er virksomheder og offentlige institutioner, hvor hver virksomhed er bestemt ved den juridiske enhed og underliggende arbejdssteder.

## **2.6 Population**

I den statslige og kommunale sektor er alle ansatte omfattet af tællingen, mens datamaterialet for den private sektor er virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

En del ansættelsesforhold udgår dog af lønstrukturstatistikken for alle tre sektorer. Det drejer sig blandt andet om ansættelsesforhold af meget kort varighed, ganske få ugentlige timer, særlige personalekategorier, eller hvor det ikke er muligt at afgøre antallet af mulige arbejdstimer.

## **2.7 Geografisk dækning**

Statistikken dækker hele Danmark.

## **2.8 Tidsperiode**

Den nuværende tidsserie dækker perioden fra 2013.

## **2.9 Basisperiode**

Ikke relevant for denne statistik.

## **2.10 Måleenhed**

Måleenheden i lønstruktur er lønbegreber i kr. pr præstede timer og pr. standard timer.

## **2.11 Referencetid**

01-01-2014 - 31-12-2014

## **2.12 Hyppighed**

Statistikken udkommer årligt.

## 2.13 Indsamlingshjemmel og EU regulering

Oplysningerne indsamles i henhold til lov om Danmarks Statistik, jf. lovbekendtgørelse nr. 599 af 22. juni 2000.

De indsamlede oplysninger danner grundlag for EU's lønstrukturundersøgelse kaldet SES (Structure of Earnings Survey) og EU's arbejdsomkostningsundersøgelse kaldet LCS (Labour Cost Survey). Begge undersøgelser leveres med 4 års mellemrum, SES' en første gang for året 2002 og LCS' en første gang for året 2000. Det juridiske grundlag for disse to undersøgelser er *RÅDETS FORORDNING (EF) Nr. 530/1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer*. Herudover leveres årlige ajourføringer af begge undersøgelser i henhold til en såkaldt gentlemen's agreement.

## 2.14 Indberetningsbyrde

Undersøgelsen er tilrettelagt, så der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i virksomhedernes egne lønsystemer.

Den private sektor: Det er i indsamlingen forsøgt at udnytte de muligheder som IT giver for pålidelig og rationel dataindsamling. I den forbindelse er der udviklet en *Standard for Elektronisk Statistik Indberetning*, som benyttes af løn-bureauer og indberettere der anvender standardssystemer, samt virksomheder der selv har udviklet et lønsystem. Langt størstedelen af respondenterne benytter et elektronisk system til indberetning. Den administrative byrde for lønstatistik for den private sektor var 5,33 mio. kr. i 2010.

## 2.15 Øvrige oplysninger

Yderligere oplysninger om lønstatistikken kan findes på [dst.dk/loen](http://dst.dk/loen)

## 3 Statistisk behandling

Der indsamles årligt lønoplysninger for hele den offentlige sektor samt for virksomheder i den private sektor på 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Den offentlige sektor betragtes som fuld dækket, mens virksomheder i den private sektor opregnes til totalpopulationen af virksomheder med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede.

### 3.1 Kilder

Den private sektor (virksomheder og organisationer): For den del af statistikken som dækker størstedelen af den private sektor er datagrundlaget indberetninger fra virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Disse virksomheder indberetter årligt oplysninger om hver enkelt lønmodtagers løn- og ansættelsesforhold for det pågældende kalenderår. Datamaterialet indsamles i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Foreningerne indsamler oplysningerne fra deres medlemsvirksomheder og stiller dem til rådighed for Danmarks Statistik. Danmarks Statistik indsamler selv oplysningerne fra virksomheder og organisationer, der ikke er medlemmer af en af disse foreninger. Den offentlige sektor: For den del af statistikken som dækker størstedelen af den offentlige sektor stammer datagrundlaget fra de offentlige lønsystemer. For statens vedkommende indberettes fraværsoplysninger af Moderniseringsstyrelsen.

### 3.2 Indsamlingshyppighed

For den private sektor indsamles data en gang om året. Indberetterne bliver bedt om at indsende data for indberetningsperioden, det forgående år, i januar måned. For den offentlige sektor indsamles data på månedsbasis.

### 3.3 Indsamlingsmetode

Undersøgelsen er tilrettelagt, så der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i virksomhedernes egne lønsystemer.

- *Den private sektor:* Det er i indsamlingen forsøgt at udnytte de muligheder som IT giver for pålidelig og rationel dataindsamling. I den forbindelse er der udviklet en Standard for Elektronisk Statistik Indberetning, som benyttes af løn-bureauer og indberettere der anvender standardsystemer, samt virksomheder der selv har udviklet et lønsystem.
- *Dataindsamling for kommuner og regioner:* Datamaterialet for størstedelen af de kommunale og regionale virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indsamles i samarbejde med Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) fra lønsystemerne KMD og Silkeborg Data.
- *Dataindsamling for staten:* Datamaterialet for størstedelen af de statslige virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indberettes til Danmarks Statistik af Statens Løn System (SLS), forsvaret, DSB, KMD og Silkeborg Data.

### 3.4 Datavalidering

Det indsendte materiale underkastes en kontrol for fejl. I denne kontrol ses både på de enkelte ansættelsesforhold i indberetningen men også en samlet vurdering af virksomheden i forhold til tidligere perioder. Hvis der er væsentlige ændringer i indberetningen i forhold til forgående år retter vi henvendelse til virksomheden om korrektheden af det indsendte materiale. Det må antages at ikke alle fejl i indberetningerne opdages i forbindelse med fejlsøgningen, hvorfor statistikken kan være behæftet med en vis usikkerhed i forbindelse med fejlindberetning. Usikkerheden knytter sig især til opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Specielt indberetning af betalt fravær kan være mangelfuld. Derudover kan der være der være fejl i periodeafgrænsningen, hvilket har stor betydning for beregningen af såvel præsteret som aftalt arbejdstid. Kvaliteten af data forsøges dog konstant forbedret gennem tilbagemelding til virksomhederne, samt gennem opdatering og forbedring af produktionssystemerne.

### 3.5 Databehandling

Indberetningen til Danmarks Statistiks lønstruktur følger overordnet set tre forskellige strukturer: én struktur for den private sektors lønsystemer, én struktur for statens lønsystemer og én struktur for kommunale og regionale lønsystemer. Indhold, formater, variabelnavngivninger mv. er afhængig af, hvilket lønsystem virksomheden bruger. Lønsystemer fra den private sektor bruges primært af private virksomheder og tilsvarende for de statslige, kommunale og regionale lønsystemer. Dermed minder opdelingen på lønsystemer i høj grad om den måde, som sektorerne er defineret på.

Selvom de indberettede oplysninger er relativt ens mellem sektorerne, eksisterer der visse forskelle. Nogle komponenter indberettes mere detaljeret i den ene sektor frem for de andre. Derfor er der skabt konsistens mellem indhold, variabelnavne og variabeldefinitioner mellem sektorerne i forbindelse med udarbejdelse af lønstrukturen.

*Dataindsamling for kommuner og regioner:* Datamaterialet for størstedelen af de kommunale og

regionale virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indsamles i samarbejde med Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) fra lønsystemerne KMD og Silkeborg Data.

*Dataindsamling for staten:* Datamaterialet for størstedelen af de statslige virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indberettes til Danmarks Statistik af Statens Løn System (SLS), forsvaret, DSB, KMD og Silkeborg Data.

*Dataindsamling for private virksomheder:* For virksomheder i den private sektor indsamles oplysninger for hele indkomståret i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Foreningerne indsamler oplysningerne fra deres medlemsvirksomheder og stiller dem til rådighed for Danmarks Statistik. Danmarks Statistik indsamler selv oplysninger fra private virksomheder, der ikke er medlem af én af disse foreninger.

Dataindsamlingen for virksomheder i den private sektor er tilrettelagt, så der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i virksomhedernes egne lønsystemer. For virksomheder, der ikke benytter et lønsystem til indberetningen, har Danmarks Statistik udarbejdet en blanket på [virk.dk](http://virk.dk). Alternativt kan indberetningen foretages på papirblanketter.

*Virksomheder:* Statistikken omfatter samtlige virksomheder i offentlig forvaltning og service. Alle virksomheder i sektoren virksomheder og organisationer, med en beskæftigelse svarende til ti eller flere fuldtidsbeskæftigede uden for landbrug og fiskeri, er med i statistikken.

Kun ansættelsesforhold med et bestemt omfang Statistikken omfatter kun lønmodtagere, der er omfattet af loven om ansættelses-beviser. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Der skal være tale om en lønmodtager.
- Ansættelsesforholdet skal være mere end én måned.

*Kun lønmodtagere på normale vilkår:* Statistikken omfatter kun lønmodtagere ansat på normale vilkår. Følgende indgår derfor ikke i statistikken:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende.
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnet.
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under det internationale skibsregister.
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler.
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler. (Danskere beskæftiget i udlandet, som aflønnes og beskattes efter de normale regler i Danmark, er derimod med i statistikken).

*Yderligere afgrænsning i offentlig forvaltning og service:* I datamaterialet for den overvejende del af sektoren offentlig forvaltning og service ses bort fra:

- Fleks- og skånejobbere,
- vederlagslønnede,
- værnepligtige,
- ph.d.-studerende,
- visse timelærere,
- studentermedhjælpere,
- valgtilforordnede,
- byrådsmedlemmer, samt
- enkelte andre.

*Fleksjob i virksomheder og organisationer:* Den overvejende andel af ansatte i fleksjob på normale vilkår indgår i statistikken for virksomheder og organisationer. Dette påvirker ikke timelønnen, da

de netop er ansat på normale vilkår. Det er ikke muligt at udskille disse via indberetningerne til statistikken.

Der er stor forskel på dækningsgraden i de forskellige brancher i sektoren virksomheder og organisationer. Derfor er der foretaget en vægtning af ansættelsesforholdene. Virksomhederne grupperes efter branche og størrelse på baggrund af oplysninger fra det erhvervsstatistiske register. For hver enkelt branche og størrelsesgruppe findes dækningsgraden og på baggrund af denne udregnes en vægt, der herefter tildeles hvert ansættelsesforhold i den pågældende gruppe. Vægtene anvendes til opregning mod hele målgruppen for at få en repræsentativ og fuldt dækkende statistik.

*Dækning i den offentlige sektor:* Selvom dækningen i offentlig forvaltning og service er noget højere end i virksomheder og organisationer, er der også her indberetninger, som pga. kvaliteten ikke benyttes i statistikken. Der foretages ingen vægtning af ansættelsesforholdene i offentlig forvaltning og service, primært fordi bortfaldet er begrænset.

Usikkerheden knytter sig især til opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Specielt indberetning af betalt fravær kan være mangelfuld. Derudover kan der være der være fejl i periodeafgrænsningen, hvilket har stor betydning for beregningen af såvel præsteret som aftalt arbejdstid. Kvaliteten af data forsøges dog konstant forbedret gennem tilbagemelding til virksomhederne, samt gennem opdatering og forbedring af produktionssystemerne.

### **3.6 Korrektion**

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

## **4 Relevans**

Brugerne af statistikken spænder bredt fra nationale og internationale organisationer, ministerier, kommuner og regioner til private virksomheder og enkeltpersoner.

### **4.1 Brugerbehov**

Brugerne af statistikken spænder bredt fra nationale og internationale organisationer, ministerier, kommuner og regioner til private virksomheder og enkeltpersoner.

### **4.2 Brugertilfredshed**

Der er ikke gennemført brugertilfredshedsundersøgelser.

### **4.3 Fuldstændighed af data**

Data opfylder alle krav fra forordninger og guidelines der relaterer sig til EU-afleveringer.



## 5 Præcision og pålidelighed

Usikkerheden knytter sig især til opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Specielt indberetning af betalt fravær kan være mangelfuld. Derudover kan der være fejl i periodeafgrænsningen, hvilket har stor betydning for beregningen af såvel præsteret som aftalt arbejdstid. Kvaliteten af data forsøges dog konstant forbedret gennem tilbagemelding til virksomhederne, samt gennem opdatering og forbedring af produktionssystemerne. Der foreligger ingen usikkerhedsberegninger.

### 5.1 Samlet præcision

Lønstruktur er baseret på et totaludtræk for alle offentligt ansatte i såvel staten, kommuner og regioner, samt alle ansatte i private virksomheder med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede.

Indberetningerne til den offentlige sektor sker primært fra de offentlige lønanvisningssystemer, men en lille del af de offentligt ansatte indberettes også fra mindre private lønsystemer.

Indberetningerne til den private sektor sker en stor del via private lønanvisningssystemer, andre indberetter direkte til os. Pga. de mange forskellige måder som der anvendes til at indberette til den private lønstruktur, kan kvaliteten være meget forskellige.

Kvaliteten er blevet forbedret med tiden, da Danmarks Statistik løbende har forsøgt at rette op på usikkerheder selv ved at anvende de direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne, eller ved at tage kontakt med de enkelte virksomheder for at få dem til at forbedre det der bliver indberettet.

Den samlede præcision vurderes som værende svært høj idet der benyttes et pålideligt og velfungerende system for indberetning, og fordi lønstrukturen omfatter mere eller mindre alle i målpopulationen.

### 5.2 Stikprøveusikkerhed

Ikke relevant for denne statistik.

### 5.3 Anden usikkerhed

Usikkerheden knytter sig især til opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Specielt indberetning af betalt fravær kan være mangelfuld. Derudover kan der være der være fejl i periodeafgrænsningen, hvilket har stor betydning for beregningen af såvel præsteret som aftalt arbejdstid. Kvaliteten af data forsøges dog konstant forbedret gennem tilbagemelding til virksomhederne, samt gennem opdatering og forbedring af produktionssystemerne.

### 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, besluttet og implementeres.

## 5.6 Kvalitetsvurdering

Overordnet vurderes kvaliteten af lønstrukturen til at være god. Kvaliteten er blevet forbedret med tiden da Danmarks Statistik løbende har forsøgt at rette op på usikkerheder selv ved at anvende de direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne, eller ved at tage kontakt med de enkelte virksomheder for at få dem til at forbedre det der bliver indberettet. I et vist omfang er der alligevel mindre usikkerheder i indberetningerne som kan ha en påvirkning på kvaliteten. Se mere om dette under 5.3. Anden usikkerhed.

## 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

Der offentliggøres kun endelige tal.

## 6 Aktualitet og punktlighed

Lønstrukturstatistikken offentliggøres på baggrund af indberetninger, der refererer til hele året. Statistikken offentliggøres årligt og ultimo september året efter referenceåret. Statistikken publiceres under normale omstændigheder uden forsinkelse i forhold til det annoncerede tidspunkt.

### 6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Lønstatistikken offentliggøres årligt og inden udgangen af året efter referenceåret.

### 6.2 Publikationspunktlighed

- Statistikken med referenceåret 2014, udkom september 2015.
- Statistikken med referenceåret 2013, udkom december 2014.
- Statistikken med referenceåret 2012, udkom oktober 2013.
- Statistikken med referenceåret 2011, udkom oktober 2012.
- Statistikken med referenceåret 2010, udkom december 2011.

## 7 Sammenlignelighed

Fra alle EU's medlemslande leveres hvert år data til Eurostat, Eurostat offentliggør dernæst statistikken 'Structure of Earnings Survey' (SES). Der er mellem landenes statistikbureauer skabt konsistens mellem begreber og metoder, sådan at tallene kan bruges til sammenligning af landenes lønniveauer.

Sammenligninger mellem lønniveauerne i statistikkerne kan foretages, med forbehold for de strukturændringer der måtte opstå årene imellem. Eksempelvis brancheforskydninger, men også den almindeligt forekommende forskydning af arbejdsstyrkens sammensætning har stor påvirkning for sammenligning over tid.

### 7.1 International sammenlignelighed

Fra alle EU's medlemslande leveres hvert år data til Eurostat, som på baggrund heraf offentliggør statistikken 'Structure of Earnings Survey' (SES). Der er mellem landenes statistikbureauer skabt konsistens mellem begreber og metoder, således at tallene kan bruges til sammenligning af landenes lønniveauer imellem.

### 7.2 Sammenlignelighed over tid

#### 2014

*2014 Ændringer i 2014* : Der er indført 2 nye indberetningsfelter for Virksomheder og organisationer Medarbejder og Arbejdsgiver bidrag til aldersopsparinger o.l. ordninger. Felterne indeholder lønmodtagerens og arbejdsgivers bidrag før skat til arbejdsgiveradministrerede aldersopsparinger o.l. ordninger, der er uden bortseelsesret.

Imellem 2013 og 2014 er der mange ændringer i uddannelses nomenklaturen Dette giver nogle forskydninger mellem nogle uddannelsesgrupper i 2014.

Nu har alle kommunale lønsystemer givet deres brugere mulighed for selv, at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Tidligere har vi anvendt lønklassen for den enkelte medarbejder. Dette giver forskydninger indenfor nogle arbejdsfunktionsgrupper i 2014.

*Ændret sektorafgrænsning i 2013*: Med denne offentliggørelse præsenteres lønstrukturen for første gang i overensstemmelse med den nye europæiske nationalregnskabsmanual ESA2010. Navngivningen af sektorerne er ændret så privat sektor er blevet til Virksomheder og organisationer, og statslig-, kommunal- og regional sektor, til Offentlig forvaltning og service for henholdsvis stat, kommuner og regioner. Ud over ændret navngivning, sker der med sektorafgrænsningen også nogle indholdsmæssige forandringer, (se Nyt fra Danmarks Statistik 2014 nr. 270 [Nyt](#) og Nyt fra Danmarks Statistik 2014 nr. 321 [Nyt](#)).

*Kommuner 2013*: Grundet lockout af visse læregrupper i foråret 2013 har kvaliteten af de månedlige lønindberetninger ikke været tilfredsstillende for disse grupper. Danmarks Statistik har forsøgt at identificere de ansættelsesforhold, som har været omfattet af lockouten. De uger hvor lockouten har fundet sted, er udelukket fra datagrundlaget for de identificerede ansættelsesforhold. Fra alle EU's medlemslande leveres hvert år data til Eurostat, som på baggrund heraf offentliggør statistikken 'Structure of Earnings Survey' (SES). Der er mellem landenes statistikbureauer skabt konsistens mellem begreber og metoder, således at tallene kan bruges til sammenligning af landenes lønniveauer imellem.

Sammenligninger mellem lønniveauerne i statistikkerne kan foretages, med forbehold for de strukturændringer der måtte opstå årene imellem. Eksempelvis brancheforskydninger, men også

den almindeligt forekommende forskydning af arbejdsstyrkens sammensætning har stor påvirkning for sammenligning over tid.

Specifikke ændringer:

- *2013*: Med virkning fra 1. januar 2013 indeholder personalegoder kun værdien af fri bil, fri telefon, kost og logi samt arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer og -behandlinger.
- *2012*: Med virkning fra 1. januar 2012 blev multimedieskatten afskaffet. I stedet blev der indført nye regler vedr. værdien af fri telefon, computer og internet.
- *2010*: I 2010 og 2011 indgik multimedier i personalegoder.

*Ny fagklassifikation*: Opdelingen af lønmodtagerne på arbejdsfunktioner er foretaget efter fagklassifikationen DISCO-08, som er den danske version af den internationale fagklassifikation ISCO-08. DISCO-08 er en revideret udgave af den tidligere anvendte fagklassifikation DISCO-løn. Det er således første gang DISCO-08 bruges i lønstrukturstatistikken. Læs mere om DISCO på [Disco](#). Der findes ikke en entydig konverteringsnøgle mellem DISCO-løn og DISCO-08. Løn fordelt på arbejdsfunktioner er derfor ikke sammenlignelige tilbage i tid.

*Region og kommuner*: Nye oplysninger om udbetaling af den 6. ferieuge har i indberetningerne for 2010 synliggjort en markant underrapportering vedr. afholdelse af den 6. ferieuge. De nye oplysninger ligger til grund for den opretning af fraværet som er foretaget i 2010. Oprettningen indebærer et højere fraværsniveau, hvilket medvirker til et højere niveau for fortjeneste pr. præsteret time i 2010.

*Region og kommuner*: Den særlige feriegodtgørelse er som grundsats ændret fra 1,5 pct. i 2009 til 1,95 pct. i 2010, hvilket medvirker til et højere niveau for ferie- søgnehellidagsbetalinger. For visse lønmodtagergrupper benyttes en sats som er højere end grundsatsen. I modsætning til tidligere år, bliver der taget højde for dette fra 2010, hvilket medvirker yderligere til, at niveauet for ferie- og søgnehellidagsbetalingerne er højere i 2010.

### 7.3 Sammenhæng med anden statistik

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) offentliggør en lønsstatistik for de kommunale og regionale sektorer, som bygger på samme datagrundlag, som indgår i Danmarks statistiks lønstatistik for disse sektorer. Der er dog forskellige afgrænsninger af populationer og begreber samt visse metodeforskelle, som gør at resultaterne ikke er sammenlignelige. For mere information se [www.krl.dk](http://www.krl.dk)

Moderniseringsstyrelsen offentliggør en lønstatistik for den statslige sektor, som bygger på samme datagrundlag som Danmarks Statistiks lønstatistik for denne sektor. Det som moderniseringsstyrelsen beregner er nogle helt andre lønbegreber og kan ikke sammenlignes med det som Danmarks statistik beregner. For mere information se [www.modst.dk](http://www.modst.dk)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) offentliggør en lønstatistik for deres medlemsvirksomheder. Datagrundlaget for disse to statistikker indgår i Danmarks Statistiks lønstatistik for den private sektor sammen med den del af stikprøven som Danmarks Statistik selv indsamler. For mere information se [www.da.dk](http://www.da.dk) eller [www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

### 7.4 Intern konsistens

Ikke relevant for denne statistik.

## 8 Tilgængelighed

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor(KRL) offentliggør en lønsstatistik for de kommunale og regionale sektorer, som bygger på samme datagrundlag, som indgår i Danmarks statistiks lønstatistik for disse sektorer. Der er dog forskellige afgrænsninger af populationer og begreber samt visse metodeforskelle, som gør at resultaterne ikke er sammenlignelige. For mere information se [www.krl.dk](http://www.krl.dk)

Moderniseringsstyrelsen offentliggør en lønstatistik for den statslige sektor, som bygger på samme datagrundlag som Danmarks Statistiks lønstatistik for denne sektor. Det som moderniseringsstyrelsen beregner er nogle helt andre lønbegreber og kan ikke sammenlignes med det som Danmarks statistik beregner. For mere information se [www.modst.dk](http://www.modst.dk)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) offentliggør en lønstatistik for deres medlemsvirksomheder. Datagrundlaget for disse to statistikker indgår i Danmarks Statistiks lønstatistik for den private sektor sammen med den del af stikprøven som Danmarks Statistik selv indsamler. For mere information se [www.da.dk](http://www.da.dk) eller [www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

### 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

Resultaterne offentliggøres i Nyt fra Danmarks statistik.

### 8.5 Publikationer

Statistikens mest detaljerede dokumentation findes i publikationsserien Løn (Statistisk Efterretning) samt publikationen Lønstatistik - metode og nye begreber. Udvalgte tabeller indgår i Statistisk Årbog.

### 8.6 Statistikbanken

Alle tal offentliggøres i [Statistikbanken](#) hvor følgende tabeller kan findes: LONS10-LONS50, tabellerne er fordelt på hhv. uddannelse, arbejdsfunktion, region, branche og alder. Tabellerne findes fra 2013 og frem opdelt på ny sektorafgrænsning, der følger den nye europæiske nationalregnskabsmanual ESA2010.

### **8.7 Adgang til mikrodata**

Oplysningerne ligger på individniveau og kan benyttes til mere detaljerede opgørelser evt. i kombination med oplysninger fra andre statistikker. Mikrodata stilles til rådighed for forskere via Danmarks Statistiks forskerordning i anonymiseret form.

### **8.8 Anden tilgængelighed**

Ikke relevant for denne statistik.

### **8.9 Diskreteringspolitik**

I udarbejdelsen af Lønstrukturstatistikken følges Danmarks statistiks Datafortrolighedspolitik. DST's datafortrolighedspolitik: [Datafortrolighedspolitik](#). Derudover offentliggøres der ikke resultater hvor cellen dækker mindre en 50 fuldtidsbeskæftigede og 3 virksomheder da resultatet vurderes for usikkert.

### **8.10 Diskreterings og databehandling**

I forbindelse med udgivelsen af Lønstruktur 2011 indførte Danmarks Statistik en regel om ikke at tillade statistik vedr. lønstrukturen 2011 i statistikbanken var baseret på et materiale der udgjorde mindre end 50 fuldtidsbeskæftigede og 3 virksomheder. Dette var en skærpelse i forhold til lønstrukturstatistikken 2010, hvor kravet var minimum 50 ansættelsesforhold. Diskreterings blev ligeledes tilføjet årene 2009 og 2010 i statistikbanken, hvorfor data for en række grupper som tidligere var tilgængelig, ikke længere er det. Derudover skal ansættelsesforholdene i de enkelte celler af diskreteringshensyn repræsentere mindst tre virksomheder før de offentliggøres, dog ikke når der er tale om offentlige virksomheder.

Diskreteringskravene som blev indført i forbindelse med Lønstruktur 2011 er stadigvæk gældende.

Ovenstående diskreteringskrav stilles ikke i de opgaver som udføres for eksterne kunder til lønstatistikken. Derimod stilles et fortrolighedskrav. Af diskreteringshensyn viser Danmarks Statistik således ikke indholdet i celler, hvor færre end 3 ansættelsesforhold og 3 virksomheder er repræsenteret.

### **8.11 Reference til metodedokumenter**

Statistikens mest detaljerede dokumentation findes i publikationsserien Løn (Statistisk Efterretning) samt publikationen Lønstatistik - metode og nye begreber.

### **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. De statistikansvarlige er Charlotte Wind von Bennigsen, tlf. 39 17 30 47, e-mail: [cwb@dst.dk](mailto:cwb@dst.dk), Cathrine Pagh Nielsen, tlf. 39 17 34 09, e-mail: [cnn@dst.dk](mailto:cnn@dst.dk) og Christian Törnfeldt, tlf. 39 17 34 47, e-mail: [cht@dst.dk](mailto:cht@dst.dk)

### **9.1 Organisation**

Danmarks Statistik

### **9.2 Kontor, afdeling**

Privatøkonomi og Velfærd, Personstatistik

### **9.3 Kontaktpersonens navn**

Charlotte Wind von Bennigsen, Cathrine Pagh Nielsen og Christian Törnfeldt

### **9.4 Kontaktpersonens funktion**

Statistikansvarlig

### **9.5 Adresse**

Sejrøgade 11, 2100 København Ø

### **9.6 E-mailadresse**

[cwb@dst.dk](mailto:cwb@dst.dk), [cnn@dst.dk](mailto:cnn@dst.dk) og [cht@dst.dk](mailto:cht@dst.dk)

### **9.7 Telefonnummer**

39 17 3047, 39 17 34 09 og 39 17 34 47

### **9.8 Faxnummer**

39 17 39 99