

**Statistikdokumentation for
Lønstruktur 2017**

1 Indledning

Formålet med lønstrukturstatistikken er at give detaljerede oplysninger om lønmodtagernes fortjeneste fordelt efter uddannelse, arbejdsfunktion (stilling), område (region), branche og alder for hele arbejdsmarkedet. Lønstrukturstatistikken er en del af Danmarks Statistiks sammenhængende statistiksystem om løn- og arbejdsomkostninger. Systemet dækker såvel den offentlige forvaltning og service samt 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 en given gruppering.

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 forvaltning og service, dvs. den statslige sektor samt regioner og kommuner. For sektoren *virksomheder og organisationer* indgår alle virksomheder med en beskæftigelse svarende til ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, undtaget branchen *Landbrug, skovbrug og fiskeri*.

2.2 Grupperinger og klassifikationer

- Uddannelse: [DISCED-15](#)
- Arbejdsfunktion i lønstatistikken: [DISCO-08](#)
- Branche: [DB07](#)

2.3 Sektordækning

Statistikken dækker den offentlige forvaltning og service (staten, kommuner og regioner) samt virksomheder og organisationer bortset fra landbrug og fiskeri.

2.4 Begreber og definitioner

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, som lønmodtageren arbejder. Fortjenesten omfatter den samlede indtjening i forbindelse med ansættelsesforholdet, herunder såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle bidrag til pensionsordninger og 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

Standardberegnet månedsfortjeneste: Den standardberegnete månedsfortjeneste udledes af den standardberegnete timefortjeneste ved at opregne til månedsfortjeneste på baggrund af en 37 timers arbejdsuge. Den standardberegnete månedsfortjeneste beregnes således ved at gange den standardberegnete timefortjeneste med 160,33. De enkelte standardiserede lønkomponenter kan opregnes på samme vis, og fratrækkes den standardberegnete månedsfortjeneste, såfremt der ønskes en standardberegnet månedsfortjeneste med færre lønkomponenter.

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 den samlede sum af de enkelte ansættelsesforhold til antal fuldtidsbeskæftigede. Antallet af fuldtidsbeskæftigede angiver udelukkende antallet af fuldtidsbeskæftigede i 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.

2.5 Enheder

Tællingsenheden er det individuelle ansættelsesforhold på en offentlig eller privat virksomhed eller organisation uden for offentlig forvaltning og service med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

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 lønstrukturstatistikken er lønbegreber i kr. pr præstede timer og pr. standardtimer.

2.11 Referencetid

01-01-2017 - 31-12-2017

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.

For virksomheder og organisationer er der 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 lønbureauer og indberettere, der anvender standardsystemer, 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 <https://www.dst.dk/loen>

3 Statistisk behandling

Der indsamles årligt lønoplysninger for hele den offentlige forvaltning og service samt for virksomheder og organisationer med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Den offentlige forvaltning og service betragtes som fuld dækket, imens virksomheder og organisationer opregnes til totalpopulationen af virksomheder og organisationer med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede.

3.1 Kilder

Virksomheder og organisationer: For den del af statistikken, som dækker størstedelen af den private sektor, udgør datagrundlaget indberetninger fra virksomheder og organisationer med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Disse virksomheder og organisationer 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 medlem af disse foreninger.

Den offentlige forvaltning og service: For den del af statistikken, som dækker størstedelen af den offentlige forvaltning og service, stammer datagrundlaget fra de offentlige lønsystemer. For statens vedkommende indberettes fraværsoplysninger af Moderniseringsstyrelsen.

3.2 Indsamlingshyppighed

For virksomheder og organisationer indsamles data en gang om året. Indberetterne bliver bedt om at indsende data for indberetningsperioden, det forgående år, i januar måned. For den offentlige forvaltning og service 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.

- *Virksomheder og organisationer:* 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 lønbureauer og indberettere, der anvender standardsystemer, samt virksomheder, der selv har udviklet et lønsystem. Dem der ikke har et lønsystem skal benytte en regnearksløsning til indberetning.
- *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 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 virksomheder og organisationers lønsystemer, én struktur for statens lønsystemer og én struktur for de kommunale og regionale lønsystemer. Indhold, formater, variabelnavngivninger mv. er afhængig af, hvilket lønsystem virksomheden bruger. Lønsystemer fra virksomheder og organisationer bruges primært af private virksomheder og tilsvarende for de statslige, kommunale og regionale lønsystemer. Dermed minder opdelingen af 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 virksomheder og organisationer: For virksomheder og organisationer 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 virksomheder og organisationer, der ikke er medlem af en 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 regnearksløsning.

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 som der ikke indberettes fravær for,
- 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 forvaltning og service: 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.

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. Lønstatistikken kan ikke bruges som beskæftigelsesindikator. I stedet henvises man til at benytte beskæftigelsesstatistikker til dette formål.

4.1 Brugerbehov

Brugerne af statistikken spænder bredt fra nationale og internationale organisationer, ministerier, kommuner og regioner til private virksomheder og enkeltpersoner. The structure of earnings statistics cannot be used as an employment indicator. For this purpose one should instead use the employment statistics.

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 og organisationer med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede.

Indberetningerne for den offentlige forvaltning og service sker primært fra de offentlige lønanvisningssystemer, men en lille del af de offentligt ansatte indberettes også via mindre private lønsystemer.

Indberetningerne til virksomheder og organisationer sker for det meste via private lønanvisningssystemer. Andre indberetter direkte til os. Pga. de mange forskellige måder, der anvendes til at indberette til den private lønstruktur, kan kvaliteten være meget forskellig.

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

Den samlede præcision vurderes som værende 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

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 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, beslutes og implementeres.

5.6 Kvalitetsvurdering

Kvaliteten er blevet forbedret med tiden, da Danmarks Statistik løbende forsøger at rette op på usikkerheder ved at anvende direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne eller ved at tage kontakt til 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 have 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 i 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 offentliggøres uden forsinkelser i forhold til det forud annoncerede udgivelsestidspunkt i udgivelseskalenderen.

- Statistikken med referenceåret 2017, udkom september 2018.
- Statistikken med referenceåret 2016, udkom oktober 2017.
- Statistikken med referenceåret 2015, udkom september 2016.
- 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

Statistikken er i sin nuværende form sammenlignelig siden 2013. Sammenligninger mellem lønniveauerne i statistikken skal foretages med forbehold for de strukturændringer, der måtte opstå årene imellem. Alle EU-medlemslande leverer hvert år data til Eurostat og Eurostat offentliggør dernæst 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.

7.1 International sammenlignelighed

Alle EU-medlemslande leverer 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

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.

2017

Automatisk fejlsøgning og tilbagemelding vedr. indberetninger fra Virksomheder og organisationer:

Automatisk og manuel tilbagemelding har bidraget til, at der er flere fuldtidsbeskæftigede med i sektoren Virksomheder og organisationer i lønstrukturstatistikken 2017 sammenlignet med 2016. I virksomheder og organisationer er der en stigning på ca. 35.000 fuldtidsbeskæftigede mellem 2016 og 2017.

Forskydninger mellem sektorerne:

I 2017 har en fortsat privatisering af dele af sektoren offentlig forvaltning og service medført, at en del virksomheder og institutioner er blevet omplaceret til sektoren virksomheder og organisationer i forhold til tidligere år.

Forskydning i arbejdsfunktionsgrupper:

Automatisk og manuel tilbagemelding har bidraget til en kvalitetsforbedring vedr. arbejdsfunktionskoder som medført forskydninger inden for nogle arbejdsfunktionskoder i sektoren virksomheder og organisationer.

I 2014 fik alle de kommunale og regionale lønsystemers brugere mulighed for selv at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Dette giver stadig nogle forskydninger indenfor nogle arbejdsfunktionskoder i 2017.

Ændringer i uddannelsesnomenklaturen: I mellem 2016 og 2017 er der sket ændringer i uddannelsesnomenklaturen. Dette har medført nogle forskydninger mellem uddannelsesgrupper i 2017. Ændringerne påvirker primært sektoren Stat (inklusive sociale kasser og fonde), hvor en større gruppe er blevet flyttet fra hovedgruppen Mellemlange videregående uddannelser til Korte videregående uddannelser.

2016

Forbedret automatisk fejlsøgnings- og fejlbehandlingsprocedure på to niveauer vedr. indberetninger fra Virksomheder og organisationer:

Der er blevet udviklet en forbedret automatisk datavalideringsprocedure, der på tværs af oplysninger pr. hvert enkelt ansættelsesforhold har givet mulighed for imputering ift. manglende eller urealistiske oplysninger.

Der er desuden blevet udviklet et automatisk tilbagemeldingssystem hvilket har bidraget til en forbedring af kvaliteten af indberetninger fra virksomheder, der efterfølgende har valgt at rette op i deres lønsystem og lave genindberetninger. Dette vil også påvirke kvaliteten fremover.

Ovenstående fejlsøgningsprocedure i forbindelse med almindelig tilbagemelding har bidraget til, at sektoren Virksomheder og organisationer i lønstrukturstatistikken 2016 er baseret på omkring 75.000 flere fuldtidsbeskæftigede sammenlignet med 2015.

Forskydninger mellem sektorerne: I 2016 er der foretaget en større gennemgang af virksomheders og institutioners produktionsenheder ift. sektorplacering. Dette har medført at en del produktionsenheder er blevet omplaceret til en anden sektor i forhold til tidligere år.

Forskydning i arbejdsfunktionsgrupper: I 2014 fik alle de kommunale og regionale lønsystemers brugere mulighed for selv at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Dette giver stadig nogle forskydninger indenfor nogle arbejdsfunktionsgrupper i 2016.

2015

Ny uddannelsesnomenklatur: I 2015 overgik Danmarks Statistiks uddannelsesstatistik til en ny klassifikation, som benævnes DISCED-15. Denne nye klassifikation erstatter Forspalte1 og DUN. På grund af den nye uddannelsesklassifikation bliver uddannelsesstabellen LONS10 ikke længere

opdateret med nyt data. Den nye uddannelsesstabel med DISCED-15 hedder LONS11. Herfra kan man trække tabeller fra 2015 og frem. DISCED-15 fungerer både som anvendeligt klassifikationsystem på tværs af statistikproducerende myndigheder inden for uddannelsessektoren i Danmark, og sikrer samtidig en konverterbar og forbedret mulighed for sammenligning mellem dansk national og international statistik repræsenteret ved det internationale klassifikationssystem ISCED2011, som er udviklet af UNESCO i samråd med bl.a. OECD og EU. For mere information se under [Ny uddannelsesklassifikation \(DISCED-15\)](#)

Den særlige feriegodtgørelsen: Der er i forbindelse med offentliggørelsen d. 16. september 2016 udført revisioner af måden, hvorpå feriebetalingerne i statistikken for 2009-2014 bliver beregnet, dog uden at have påvirkning på resten af lønelementerne. Fremover indeholder feriebetaling pr. præsteret time også den særlige feriegodtgørelse pr. præsteret time (kun fastlønnede), og dermed viser feriebetaling pr. præsteret time den samlede feriebetaling samtidigt med, at den særlige feriegodtgørelses vises særskilt. Tidligere blev den særlige feriegodtgørelse pr. præsteret time fratrukket feriebetaling pr. præsteret time. Ændringen gør det muligt at sammenligne time- og fastlønnedes feriebetaling, samtidigt med at det er muligt at se, hvor meget af feriebetalingerne, som er den særlige feriegodtgørelse for de fastlønnede. Rettelsen gælder for alle sektorer og er fortaget på alle tabeller i lønstrukturstatistikken.

Forskydning i arbejdsfunktionsgrupper: I 2014 fik alle de kommunale og regionale lønsystemers brugere mulighed for selv at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Dette giver stadig nogle forskydninger indenfor nogle arbejdsfunktionsgrupper i 2015.

Ph.d.-studerende i staten: I 2015 er kvaliteten af det indberettede fravær for ph.d.-studerende blevet forbedret. Hermed er kvalitet af ph.d.-studerendes fravær i lønstrukturstatistikken på lige fod med andre lønmodtagere. Dette har endvidere øget antallet af fuldtidsbeskæftigede under arbejdsfunktionshovedgruppe 2 (DISCO-08) i sektoren Stat (inklusive sociale kasser og fonde). Det gælder hovedsageligt arbejdsfunktionsovergruppen 23 (undervisningen og pædagogisk arbejde). Ph.d.-studerendes løn er generelt lavere end andre indenfor samme gruppe, og det påvirker derfor længennemsnittene.

2014

Ændringer i virksomheder og organisationer: For virksomheder og organisationer er der indført to nye indberetningsfelter for medarbejder og arbejdsgiver bidrag til aldersopsparinger o.l. ordninger. De to felter indeholder lønmodtagerens og arbejdsgivers bidrag før skat til arbejdsgiveradministrerede aldersopsparinger o.l. ordninger, der er uden bortseelsesret.

Ændringer i uddannelsesnomenklaturen: Imellem 2013 og 2014 har der været en del ændringer i uddannelsesnomenklaturen. Dette har medført nogle forskydninger mellem de berørte uddannelsesgrupper i 2014, herunder en forholdsvis stor uddannelsesgruppe i sektoren Stat (inklusive sociale kasser og fonde).

Arbejdsfunktionskoder i den kommunale sektor: I 2014 gav alle kommunale lønsystemer deres brugere mulighed for selv at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Tidligere er lønklassen blevet anvendt for den enkelte medarbejder. Dette har medført nogle forskydninger indenfor nogle af arbejdsfunktionsgrupperne i 2014.

2013

Ændret sektorafgrænsning i 2013: Lønstrukturen 2013 er den første publikation der er i overensstemmelse med den nye europæiske nationalregnskabsmanual ESA2010. På grund af dette er navngivningen af sektorerne ændret så den private sektor er blevet til virksomheder og organisationer, og statslig-, kommunal- og regional sektor, er blevet til offentlig forvaltning og service. Ud over den ændrede navngivning, er der med sektorafgrænsningen også sket nogle indholdsmæssige forandringer. For mere information 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. Dette har medført, at de uger, hvor lockouten fandt sted, er udelukket fra datagrundlaget for de identificerede ansættelsesforhold.

Personalegoder: Med virkning fra 1. januar 2013 indeholder personalegoder kun værdien af fri bil, fri telefon, kost og logi samt arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer og -behandlinger.

2012

Ændring af multimedier: 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

Multimedier som personalegode: I 2010 blev multimedier indkorporeret i lønstrukturstatistikken som en del af personalegoder.

DISCO-08 som ny fagklassifikation: For første gang er opdelingen af lønmodtagerne efter arbejdsfunktioner foretaget i henhold til 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. 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.

Den 6. ferieuge: 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 blev foretaget i 2010. Oprettningen indebærer et højere fraværsniveau, hvilket medvirker til en højere fortjeneste pr. præsteret time i 2010.

Den særlige feriegodtgørelse: Den særlige feriegodtgørelse er som grundsats blevet ændret fra 1,5 pct. i 2009 til 1,95 pct. i 2010, hvilket har medvirket til et højere niveau for ferie-søgnelighedsbetalinger. For visse lønmodtagergrupper benyttes en sats, som er højere end grundsatsen. I modsætning til tidligere år blev der taget højde for dette fra 2010, hvilket har medvirket yderligere til, at niveauet for ferie- og søgnelighedsbetalingerne steg i 2010.

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) offentliggør lønsstatistik for de kommunale og regionale sektorer, som bygger på det 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 [KRLs hjemmeside](#).

Moderniseringsstyrelsen offentliggør lønstatistik for den statslige sektor, som bygger på det samme datagrundlag, som Danmarks Statistiks lønstatistik for denne sektor. De lønbegreber, som Moderniseringsstyrelsen anvender, er helt anderledes end dem, som Danmarks Statistik anvender, og kan derfor ikke sammenlignes. For mere information se [Moderniseringsstyrelsens hjemmeside](#).

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finansektorens Arbejdsgiverforening (FA) offentliggør lønstatistik for deres medlemsvirksomheder. Datagrundlaget for disse to statistikker indgår i Danmarks Statistiks lønstatistik for virksomheder og organisationer sammen med resten af den del, som Danmarks Statistik selv indsamler. For mere information se [Dansk Arbejdsgiverforenings hjemmeside](#) og [Finansektorens Arbejdsgiverforenings hjemmeside](#).

7.4 Intern konsistens

Der er intern konsistens mellem indhold, variabelnavne og variabeldefinitioner mellem sektorerne i udarbejdelse af lønstrukturen. 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

Statistikken udgives årligt i [Nyt fra Danmarks Statistik](#) og udvalgte tal indgår i [Statistisk Årbog](#). I Statistikbanken offentliggøres tallene under emnet [Lønstruktur](#). Derudover indgår statistikken i publikationen [Lønstatistik - metoder og nye begreber](#) fra 2011. Se mere på statistikken [emneside](#).

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

Statistikken udgives i [Nyt fra Danmarks Statistik](#) i *Lønstruktur*.

8.5 Publikationer

Statistikken indgår i publikationen [Lønstatistik - metoder og nye begreber](#) fra 2011. Statistikken er tillige beskrevet i [Statistiske Efterretninger](#), i serien [Lønstruktur](#), der udgik i 2016. Derudover indgår udvalgte tabeller i [Statistisk Årbog](#).

8.6 Statistikbanken

Statistikken offentliggøres i Statistikbanken under emnet [Lønstruktur](#) i følgende tabeller:

- [LONS11](#): Løn efter uddannelse, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- [LONS20](#): Løn efter arbejdsfunktion, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- [LONS30](#): Løn efter område, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- [LONS40](#): Løn efter branche (DB07), sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- [LONS50](#): Løn efter alder, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid

På nær [LONS11](#), opgøres de fire andre tabeller fra 2013 og frem, opdelt på ny sektorafgrænsning, der følger den nye europæiske nationalregnskabsmanual [ESA2010](#). [LONS11](#) opgøres i henhold til [DISCED-15](#) og har 2015 som det første år.

8.7 Adgang til mikrodata

Oplysningerne ligger på individniveau og kan benyttes til mere detaljerede opgørelser evt. i kombination med oplysninger fra andre statistikker. Forskere og andre analytikere fra autoriserede forskningsinstitutioner, kan få adgang til statistikens anonymiserede mikrodata gennem Danmarks Statistiks [Forskerordning](#).

8.8 Anden tilgængelighed

Alle EU-medlemslande leverer hvert år data til Eurostat, som på baggrund heraf offentliggør statistikken [Structure of Earnings Survey \(SES\)](#).

8.9 Diskretioneringspolitik

[Datafortrolighedspolitik](#) i Danmarks Statistik.

8.10 Diskretionering og databehandling

Siden udgivelsen af Lønstruktur 2011, diskretioneres der mod beregninger, der udgør mindre end 50 fuldtidsbeskæftigede og 3 virksomheder bortset fra offentlige virksomheder. Dette er en skærpelse i forhold til lønstrukturstatistikken 2010, hvor kravet var minimum 50 ansættelsesforhold. Diskretionering er sidenhen ligeledes blevet tilføjet årene 2009 og 2010 i statistikbanken, hvorfor data for en række grupper, som tidligere var tilgængeligt, ikke længere er det.

8.11 Reference til metodedokumenter

Statistikens metoder er beskrevet i publikationen [Lønstatistik - metoder og nye begreber](#) fra 2011. Statistikken er tillige beskrevet i [Statistiske Efterretninger](#), i serien [Lønstruktur](#), der udgik i 2016.

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 lønstrukturstatistikken placeret i kontoret Privatøkonomi og Velfærd. De statistikansvarlige er Carina Murray Elm, tlf. 39 17 33 85, e-mail: cme@dst.dk, Charlotte Wind von Bennigsen, tlf. 39 17 30 47, e-mail: cwb@dst.dk, og Christian Törnfeldt, tlf. 39 17 34 47, e-mail: cht@dst.dk.

9.1 Organisation

Danmarks Statistik

9.2 Kontor, afdeling

Privatøkonomi og Velfærd, Personstatistik

9.3 Kontaktpersonens navn

Charlotte Wind von Bennigsen, Carina Murray Elm og Christian Törnfeldt

9.4 Kontaktpersonens funktion

Statistikansvarlig

9.5 Adresse

Sejrøgade 11, 2100 København Ø

9.6 E-mailadresse

cwb@dst.dk, cme@dst.dk og cht@dst.dk

9.7 Telefonnummer

39 17 30 47 (Charlotte Wind von Bennigsen), 39 17 33 85 (Carina Murray Elm) eller 39 17 34 47 (Christian Törnfeldt)

9.8 Faxnummer

39 17 39 99