

Statistikdokumentation for Implicit lønindeks 2024

1 Indledning

Det implicitte lønindeks belyser lønudviklingen beregnet på baggrund af et summarisk længennemsnit af alle medarbejdere inden for samme sektor og branche. Lønindeksene skiftede i efteråret 2018 navn til implicitte lønindeks, i forbindelse med offentliggørelsen af de nye standardberegnedes lønindeks. I det nye indeks tages der højde for personaleforskydninger når lønudviklingen beregnes.

Det implicitte lønindeks går tilbage til 1. kvartal 2005 for den private sektor og 1. kvartal 2007 for de offentlige sektorer.

2 Indhold

Implicitte lønindeks er en kvartalsvis opgørelse af lønudviklingen for alle lønmodtagere i Danmark, inklusiv elever og unge under 18 år. Indeksene fordeles efter brancher, som følger Dansk Branchekode 2007 (DB07), og sektor (SBR).

2.1 Indholdsbeskrivelse

Det implicitte lønindeks viser udviklingen i en samlet løn pr. time i private og offentlige virksomheder med mindst 10 beskæftigede, samt hele den offentlige sektor, fordelt på sektor og branche.

Det implicitte lønindeks er et såkaldt enhedsværdiindeks, hvor lønudviklingen er dannet på baggrund af et summarisk længennemsnit af alle medarbejdere i samme sektor og branche, uafhængigt af medarbejdernes individuelle karakteristika.

Dermed kan ændringer i personalesammensætningen inden for en given kombination af sektor og branche få betydning for den målte lønudvikling.

Ansættelsesforhold i lønstatistikken er defineret relativt snævert, idet et nyt ansættelsesforhold skal genereres, hvis der fx sker skift i arbejdsfunktion, jobstatus, normaltimer om ugen eller ansættelsesform.

Følgende ansættelsesforhold med særlige aflønningsformer er udeladt fra statistikken:

- Medarbejdere der modtager supplerende aflønning fra andre instanser eller som på grund af revalidering eller lignende ikke aflønnes efter de regler som i øvrigt gælder for virksomhedens medarbejdere (fx praktikanter samt fleksjobbere)
- Hjemmearbejdende medarbejdere uden fast arbejdstid, herunder ansatte under familieplejeordninger
- Bestyrelsesmedlemmer og andre der ikke er lønmodtagere, herunder fratrådte medarbejdere hvor disses efterbetalinger administreres via lønsystemet (fx udbetaling af kompensation iht. Konkurrence- eller kundeklausul, løn mv til fritstillede medarbejdere)
- Medarbejdere der beskattes efter særlige regler (fx udstationerede medarbejdere, søfolk i udenrigsfart og kabinepersonale i fly, eller medarbejdere med DIS-overenskomster.
- Ansatte i henhold til forskellige beskæftigelsesordninger for unge og arbejdsløse
- Honorar- og vederlagslønnede
- Beskyttede stillinger i forbindelse med revalidering
- Særlige grupper som værnepligtige, byrådsmedlemmer, valgtilforordnede o.l.

Til at måle lønudviklingen anvendes lønbegrebet *samlet fortjeneste*, der sættes i forhold til de *præsterede timer*.

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

Præsterede timer er betalte arbejdstimer forudsat fast fravær. Normalt vil præsterede timer skulle ekskludere fravær på grund af sygdom, ferie mv. Men der er ikke hensigtsmæssigt, hvis lønindeksene afspejler sygdom, fx effekten af fx en influenzaepidemi. Derfor reduceres timerne i lønindeksene ikke i forhold til sygdom. Ferie fratrækkes generelt ikke, for at undgå påvirkninger i lønudviklingen af forskydninger i ferieafholdelsen. Timelønsindeksene skal derimod fange systematiske ændringer i form af ekstra ferie (fx indførelsen af den 6. ferieuge i den offentlige sektor).

2.2 Grupperinger og klassifikationer

Det implicitte lønindeks offentliggøres på branchegrupper, der følger Danmarks Statistiks 10-, 19- og 36-standardgruppering, jf. [Dansk Branchekode 2007 \(DB07\)](#).

Sektorafgrænsningen følger [ESR sektorklassifikationen](#), der er i overensstemmelse med ESA2010.

2.3 Sektordækning

Før 2013 var sektorafgrænsningen bestemt af, om indberetningen kom ind via indberetningssystemet til den private lønstatistik, via indberetninger til den statslige lønstatistik eller via indberetninger til lønstatistikken for kommuner og regioner.

Fra og med 1. kvartal 2013 følger sektorafgrænsningen erhvervsregisterets sektorafgrænsning [ESR sektor-klassifikationen](#), der er i overensstemmelse med ESA2010.

Virksomheder og organisationer omfatter her de private virksomheder, de offentlige virksomheder, private nonprofit-organisationer og internationale organisationer og uoplyst sektor.

Offentlig forvaltning og service omfatter i ESR den ikke-markedsmæssige del af den offentlige sektor, dvs. statslig forvaltning og service, regional forvaltning og service, kommunal forvaltning og service samt sociale kasser og fonde.

2.4 Begreber og definitioner

Lønindeks:

Lønomkostninger: Udgifter, som en arbejdsgiver har til arbejdskraft. Lønomkostninger er et begreb, der anvendes på fællesskabsplan, og som i det store og hele stemmer overens med den internationale definition, der er vedtaget af den internationale konference om beskæftigelsesstatistik. Lønomkostninger omfatter aflønning af ansatte i form af lønninger i kontanter eller naturalier, arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger, udgifter til erhvervsuddannelse, andre udgifter, skatter i tilknytning til arbejdskraften, der betragtes som lønomkostninger, minus eventuelle tilskud (Kommissionens Forordning (EF) Nr. 1726/1999 af 27. juli 1999).

2.5 Enheder

Individuelle ansættelsesforhold for lønmodtagere.

2.6 Population

Alle ansættelsesforhold i Danmark.

2.7 Geografisk dækning

Lønmodtagere i Danmarks økonomiske territorie eksklusiv Færøerne og Grønland.

2.8 Tidsperiode

Statistikken dækker tidsperioden fra første kvartal 2005 og frem.

2.9 Basisperiode

Første kvartal 2005=100.

2.10 Måleenhed

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

2.11 Referencetid

De kvartalsvise beregninger tager udgangspunkt i en lønperiode i den midterste måned i hvert kvartal, dvs. februar, maj, august og november.

2.12 Hyppighed

Kvartalsvis.

2.13 Indsamlingshjemmel og EU regulering

Lovhjemmel til dataindsamling findes i § 6 og § 8 i Lov om Danmarks Statistik, jf. lovbekendtgørelse nr. 610 af 30. maj 2018.

Der foreligger ingen forordninger eller guidelines som direkte relaterer sig til det implicitte lønindeks.

Men der foreligger en forordning for Labour Cost Index (LCI) som bliver beregnet på baggrund af de samme data. Leverancerne til Eurostat for LCI opfylder kravene fremsat af EU jf. [Europa-Parlamentets og Rådets forordning \(EF\) nr. 450/2003](#) af 27. februar 2003 om arbejdsomkostningsindekset.

2.14 Indberetningsbyrde

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. ved den seneste opdatering i 2019

2.15 Øvrige oplysninger

Se mere på emnesiden for [Løn](#).

3 Statistisk behandling

Data indsamles fra en stikprøve af virksomheder og organisationer samt hele den offentlige sektor, og dækker en enkelt lønperiode i den midterste måned i kvartalet.

Data valideres ved brug af faste grænser, både på individ og virksomhedsniveau. Der foretages desuden manuelle rettelser ved behov. Kun virksomheder der indgår i begge kvartaler er med i beregningerne.

I beregningen af de mest detaljerede delindeks opregnes data for sektorgruppen virksomheder og organisationer til målpopulationen og det enkelte ansættelsesforhold vægtes med de præsterede timer.

3.1 Kilder

For sektorgruppen *virksomheder og organisationer* er der kvartalsvis indsamling af oplysninger fra dels en stikprøve på ca. 5.000 virksomheder i den private sektor med 10 ansatte eller flere og dels af oplysninger fra alle offentlige virksomheder uden for offentlig forvaltning og service. Der indsamles ikke oplysninger for virksomheder inden for landbrug og fiskeri.

Der indsamles oplysninger fra de private virksomheder i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Dansk Apotekerforening.

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 de offentlige virksomheder indsamles data fra Økonomistyrelsen, DSB og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

For sektorgruppen *offentlig forvaltning og service* kommer data 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

For *virksomheder og organisationer* indsamles data kvartalsvist, for den midterste måned i hvert kvartal.

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.

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 lønsystem, 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 implicitte lønindeks.

Første proces udføres på individniveau og er identisk på tværs af sektorer. 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, som foretages på virksomhedsniveau, gøres forskelligt afhængigt om data tilhører sektoren *virksomheder og organisationer* eller *offentlig forvaltning og service*.

For sektoren *virksomheder og organisationer* gøres følgende:

Først sorteres arbejdssteder fra som ikke optræder både i indeværende og forrige kvartal. Derefter fjernes virksomheder med en stigning i den gennemsnitlige timeløn mellem de to kvartaler som ligger uden for intervallet -10 og 10 pct. Det samme gøres for virksomheder med en ændring i antal ansatte uden for intervallet -25 og 25 pct. Derefter gennemgås store virksomheder som grundet ovenstående regler falder fra.

I enkelte tilfælde behandles fejlbehæftede store virksomheder manuelt med henblik på at beholde dem i data.

For sektoren *offentlig forvaltning og service* gøres følgende:

Organisationer eller virksomheder med en stigning i den gennemsnitlige timeløn mellem de to kvartaler som ligger uden for intervallet -5 og 5 pct., enten fjernes eller undersøges nærmere.

Derudover gøres følgende for alle sektorer: I tillæg undersøges der senere i processen om der er virksomheder eller brancher med specielt lave/høje stigningstakter eller store personaleforskydninger, og hvad det har af konsekvens at fjerne de pågældende virksomheder fra datasættet.

Hvis ikke disse virksomheder fjernes vil indekset muligvis vise forkerte stigningstakter, idet det ikke reflekterer den reelle lønstigning de ansatte oplever, men i stedet ændring i løn som følge af ændringer i antallet og sammensætningen af personale

3.5 Databehandling

Beregning af basisindeks

Basisindeks er i det implicitte lønindeks det samme som det mest detaljerede delindeks (36-branchegruppering i DBO7), som der offentliggøres på. Basisindeks beregnes som den gennemsnitlige løn pr. præsteret time inden for en sektor og branchegruppe i et kvartal sat i forhold til den gennemsnitlige løn pr. præsteret time inden for branchegruppen kvartalet før. Lønnen i den midterste måned i et kvartal anvendes som proxy for måneden.

Data for lønmodtagere i *virksomheder og organisationer* er opregnet, da kildedata er baseret på en stikprøve. Data for *virksomheder og organisationer* opregnes til målpopulationen på baggrund af det aktuelle antal fuldtidsbeskæftigede i erhvervsregisteret opdelt på grupper ud fra virksomhedsstørrelse (henholdsvis 10-19, 20-49, 50-99 og 100+). Vægten er antallet af fuldtidsbeskæftigede inden for de fire størrelsesstrata i kvartalet ifølge erhvervsregisteret.

Inden for *offentlig forvaltning og service* anvendes ingen opregningsvægte (eller alle har vægten 1), idet datagrundlaget er fuldt dækkende og der således her ikke er tale om en stikprøve.

Basisindeksene (som er det samme som de mest detaljerede delindeks) beregnes som forholdet mellem det summariske løngennemsnit i den aktuelle og foregående periode.

For alle sektorer gælder det, at der dannes indekssværdier ved at kæde kvartalsstigningen for det enkelte basisindeks/delindeks på foregående kvartals indekssværdi.

Aggregering og beregning af del- og totalindeks

Delindeks er aggregerede indeksserier som i de fleste tilfælde offentliggøres. I de implicitte lønindeks er de mest detaljerede delindeks også det niveau beregningerne er foretaget på (4 sektorer og 36-branchegruppering).

Der findes kun totalindeks opdelt på sektorer (helt aggregeret niveau).

For sektoren **virksomheder og organisationer* gøres følgende: Aggregeringer fra de mest detaljerede delindeks på 36-branchegrupperingen til 21- eller 10-gruppering og indekset for hele sektoren beregnes efterfølgende ved at vægte delindeksene med antal fuldtidsbeskæftigede. De faste vægte udskiftes en gang om året i forbindelse med beregningen af 1. kvartal.

For sektoren *virksomheder og organisationer* anvendes vægte på baggrund af antal fuldtidsbeskæftigede fra erhvervsregisteret fra året før referenceperioden. Disse vægte holdes konstant ved beregning af alle fire kvartaler inden for et år. Disse vægte er i de implicitte indeks alene opdelt på sektor og 36-branchegrupperingen. Den faste vægt anvendes ved beregning af del- og totalindeks. I det implicitte lønindeks anvendes der ikke faste vægte til beregning af del- og totalindeks vedrørende sektorerne inden for *offentlig forvaltning og service*.

For sektorerne under *offentlig forvaltning og service* gøres følgende: Der beregnes totalindeks for hele sektoren på samme måde som basisindeks, hvor indekset beregnes som forholdet mellem det summariske løngennemsnit, i den aktuelle og foregående periode.

3.6 Korrektion

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

4 Relevans

Det implicitte lønindeks er et såkaldt summarisk enhedsværdiindeks, hvor lønudviklingen er dannet på baggrund af et summarisk længennemsnit af alle medarbejdere i samme branche. Det indebærer, at lønnen til dels afspejler ændringer i personalesammensætningen i en given branche. Private virksomheder samt ministerier mv udgør de centrale brugere. Indeksene anvendes især i forbindelse med forskellige prisregulering af kontrakter, samt reguleringsordningen i de offentlige overenskomster. Det implicitte lønindeks er det der kommer tættest på at være sammenligneligt med det europæiske LCI.

4.1 Brugerbehov

De to lønindeks, det standardberegnete og det implicitte lønindeks, følges og bruges af mange brugere, både nationalt og internationalt. De største og mest centrale brugere er lønmodtager organisationer, ministerier og styrelser, som bl.a. bruger indeksene til analyse af konjunkturer, lønpres, internationale sammenligninger osv.

Lønindeksene anvendes især i forbindelse med forskellige kontraktreguleringer. Derudover anvendes lønindeksene i reguleringen af lønnen for offentligt ansatte, ved overenskomstforhandlinger mv. Derudover udgør også journalister en vigtig brugergruppe.

4.2 Brugertilfredshed

Brugertilfredsheden blandt de største og vigtigste brugere bliver løbende afdækket i forbindelse med de halvårslige kontaktudvalgsmøder for løn- og fraværstatistik. Dagsorden, referat og bilag fra disse møder kan hentes på hjemmesiden for Kontaktudvalg for løn og fraværstatistik.

4.3 Fuldstændighed af data

Der foreligger ingen forordninger eller guidelines som direkte relaterer sig til det implicitte lønindeks for *virksomheder og organisationer*.

Statistikken er dog baseret på det samme datagrundlag som indsamles og bruges til at beregne det kvartalsvise arbejdsomkostningsindeks, som leveres til Eurostat hvert kvartal (Labour Cost Index, LCI).

Det betyder, at der fx ikke indsamles data for virksomheder inden for branchen landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri (se afsnit *Kilder*).

Der er brancher, der ikke offentliggøres pga. diskretionering, dels som følge af at der er tale om en stikprøveundersøgelse eller fordi den specifikke aktivitet ikke forekommer i Danmark. Det gælder fx branchegrupperne B råstofindvinding og E vandforsyning og renovation.

5 Præcision og pålidelighed

For offentlig forvaltning og service er statistikken baseret på data for stort set alle lønmodtagere. For virksomheder og organisationer er der to faktorer der kan påvirke præcisionen, usikkerhed i forbindelse med stikprøven til statistikken, samt problemer med kompletheden i de indberettede data.

Dette er et indeks hvor den samlede løn og timer tæller i hver gruppe (fx branche). Dermed vil ændringer i personalesammensætningen have betydning for den målte lønudvikling.

Der offentliggøres som udgangspunkt kun endelige tal for, men der forekommer revisioner af de sæsonkorrigerede tal.

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 fejlopsætninger i virksomhedernes lønsystemer, som i sidste ende genererer data til lønindeksene.

Det kan fx være at løndata mangler en opdeling i enkelte relevante løndele, 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 stort set alle i målpopulationen.

I 2. kvartal 2020 gælder der en større usikkerhed for tallene vedrørende *Hoteller og restauranter* og *Kultur og fritid*. Dette skyldes at personalebevægelserne har været så markante mellem 1. og 2. kvartal 2020 at det har været nødvendigt at bortcensurere flere virksomheder i disse brancher end normalt. Ved ikke at fjerne disse virksomheder, ville lønstigningen blive overvurderet, da andelen timelønnede ville falde drastisk i forhold til fastlønnede, og dermed ville fastlønnede med deres højere løn få en større vægt ved beregning af branchens gennemsnit i 2. kvartal. Ingen af brancherne er store nok til at den forringede præcision kan have betydning for totalen for sektoren *virksomheder og organisationer*.

5.2 Stikprøveusikkerhed

For sektorgruppen *virksomheder og organisationer* indsamles data på baggrund af en stikprøve. Stikprøveusikkerheden er dog ikke opgjort på nuværende tidspunkt, men vil være påvirket af andelen af mindre virksomheder 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.

Sektorgruppen *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.

5.3 Anden usikkerhed

For sektorgruppen *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 sektorgruppen *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 ([DISCO-o8](#)). 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 standardberegne 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, besluttet 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 sektorgruppen *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 lønindekse. 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

Der offentliggøres som udgangspunkt kun endelige tal for denne statistik. Der kan forekomme revisioner af de sæsonkorrigerede tal, som hænger sammen med, at længere tidsserier og historik kan ændre parametrene der anvendes til sæsonkorrektur, hvilket også gør sig gældende tilbage i tid. Det anbefales derfor at man ved kontraktreguleringer osv. anvender ikke-sæsonkorrigerede tal, da disse forbliver de samme over tid.

6 Aktualitet og punktlighed

Implicitte lønindeks udgives ca. 60 dage efter referencekvartalets udløb sammen med standardberegnete lønindeks. Statistikken offentliggøres uden forsinkelser i forhold til det forud annoncerede udgivelsestidspunkt i udgivelseskalenderen.

6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer udgives ca. 60 dage efter referencekvartalets udløb, hvor både de ikke-sæsonkorrigerede og sæsonkorrigerede tal offentliggøres. Eventuelle ændringer af de sæsonkorrigerede tal, sker i forbindelse med offentliggørelse af de efterfølgende kvartaler.

6.2 Publikationspunktlighed

Statistikken offentliggøres uden forsinkelser i forhold til det forud annoncerede udgivelsestidspunkt i udgivelseskalendareren.

Offentliggørelsen af implicitte lønindeks for 3. kvartal 2018 blev ekstraordinært udskudt 17 dage, da det blev besluttet at de implicitte lønindeks skulle offentliggøres samtidig med de standardberegnete lønindeks.

7 Sammenlignelighed

Det implicitte lønindeks har en tidsserie startende i 1. kvartal 2005, men for enkelte sektorer eksisterer der også sammenlignelige lønindeks længere tilbage i tid. Det implicitte lønindeks beror på de samme data som det standardberegnete lønindeks, men der er væsentlige metodeforskelle, der gør, at de to lønindeks kun delvis kan bruges til sammenligning.

Internationalt kan det implicitte lønindeks sammenlignes med labour cost index som indsamles og publiceres af Eurostat for alle EU-lande.

7.1 International sammenlignelighed

Det implicitte lønindeks kan først og fremmest sammenlignes med labour cost index som er indeks som måler udviklingen i arbejdsomkostninger over tid, og som indsamles og offentliggøres af Eurostat for alle EU-lande. Den primære forskel er, at det implicitte lønindeks ikke dækker øvrige arbejdsomkostninger såsom bidrag til offentlige kasser, uddannelsesomkostninger, frivillige personaleomkostninger mv.

Derudover indeholder fortjenesten anvendt i labour cost index uregelmæssige betalinger, hvilket ikke er tilfælde med det implicitte lønindeks. Der henvises til EU-forordning om labour cost index.

7.2 Sammenlignelighed over tid

For at beskrive sammenlignelighed over tid, er det nødvendigt at opdele beskrivelserne efter hvorvidt de gælder for sektoren *virksomheder og organisationer* eller sektorerne inden for *offentlig forvaltning og service*.

Virksomheder og organisationer

Det implicitte lønindeks for *virksomheder og organisationer* har siden 1. kvartal 2013 erstattet lønindeks for den private sektor som sidste gang blev offentliggjort i 4. kvartal 2013. Forskellen har at gøre med afgrænsningen af sektorerne, som i lønstatistikken blev ændret i 2013 (se afsnit Sektor). Det betyder at der en lille forskel i hvilke virksomheder som indgår i Lønindeks for virksomheder og organisationer sammenlignet med Lønindeks for den private sektor.

Derudover, er de to indeksserier fuldt ud sammenlignelige. I Statistikbanktabellerne ILON12 og ILON15 er de to serier kædet sammen, så der (på trods af et databrud i 1. kvartal 2013) er en sammenhængende serie tilbage til 2005.

Ud over den ændrede sektorafrænsning skyldes de største brud i lønindekset for den private sektor ændringer i branche nomenklatur. På delbrancher vil serierne ikke være helt sammenlignelige mellem de forskellige branchenomenklaturer. Imidlertid er totalindekset for alle brancher under et (Erhverv/Branche i alt) fuldt ud sammenlignelige. Det gør at Erhverv i alt i ILON12 og ILON15 kan sammenlignes med Erhverv i alt i ILON2X og 3X som går helt tilbage til 1994.

For ILON12 og ILON15 gælder det, at der i 3. kvartal 2008 var et skift i branchenomenklaturen anvendt for delbrancherne, fra [Dansk Branchekode 2003 (DB03)] (<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/db07?id=a76ad226-6725-48fe-a990-aec844e64046>) til [Dansk Branchekode 2007 \(DB07\)](#).

Lønindekset for den private sektor startede 1. kvartal 1994 i statistikbanktabellerne ILON2X og ILON3X. Indtil 1. kvartal 1996 blev der offentliggjort delindeks for 9 branchegrupper. Fra 1. kvartal 1996 blev indekset udvidet til 27 branchegrupper. Indeksene blev dengang brancheopdelt efter branchenomenklaturen [DB93](#), og offentliggjort mest detaljeret efter dennes 27-gruppering. Lønindekset omfattede samtlige lønmodtagere, såvel funktionærer som arbejdere samt elever og unge under 18 år, der var ansat i virksomheder i den private sektor med mindst 10 beskæftigede.

Effekten af feriefridage og børnefridage er ad hoc blevet indregnet i indeksene fra og med 2. kvartal 1998.

De gamle serier er mest detaljeret beskrevet i de tidligere [Statistiske Efterretninger](#).

Lønindekset for den private sektor erstattede timelønsindekset for industriens arbejdere og månedslønsindekset for industriens funktionærer, der ophørte fra udgangen af 1997 (ILON1 og ILON6). Såvel metode som indberetningssystem, data, population og begreber blev ved overgangen til lønstatistikken fundamentalt ændret og er derfor generelt usammenlignelige.

Offentlig forvaltning og service

Det implicite lønindekset for *offentlig forvaltning og service* (ILON22, ILON25, ILON32, ILON35, ILON42 og ILON52) afløser Lønindekset for den offentlige sektor (ILON4, ILON5, ILON6, ILON7 og ILON8), som blev afsluttet i fjerde kvartal 2013. Der er stor overensstemmelse mellem de to indeks, idet forskellen alene beror på en forskellig sektorafrænsning (se afsnit *Sektor*). Efter 2013 indgår offentlige selskaber (fx DSB og en række kommunale forsyningsselskaber) som en del af *virksomheder og organisationer*.

I forbindelse med den nye sektorafrænsning blev indekstal revideret tilbage til første kvartal 2013, der således udgør et mindre databrud. Indekstal for første kvartal 2013 er således identiske for det implicite lønindekset for offentlig forvaltning og service og Lønindekset for den offentlige sektor.

Ud over den ændrede sektorafrænsning skyldes de største brud i lønindekset for den offentlige sektor ændringer i branche nomenklatur. På delbrancher vil serierne ikke være helt sammenlignelige mellem de forskellige branchenomenklaturer. Imidlertid er totalindekset for alle brancher under et (Erhverv i alt) fuldt ud sammenlignelige. Basisåret for indeksene er dog revideret med flere års mellemrum.

Lønindekset for den offentlige sektor blev etableret ultimo 1998 og viste udviklingen tilbage fra 1. kvartal 1995. De første statistikbanktabeller for perioden 1996 - 2008 er tilgængelige i statistikbanktabellerne ILON4X, ILON5X, ILON7X og ILON8X. Indeksene er løbende blevet kvalitetsforbedret. Fra og med 1999 er virkningerne på den gennemsnitlige timeløn som følge af de første særlige feriedage indberegnet.

De gamle serier er mest detaljeret beskrevet i de tidligere [Statistiske Efterretninger](#).

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.

Indekset er baseret på samme datagrundlag som det implicitte lønindeks, dog med en anden population (se Kilder).

Der er også metodeforskelle mellem de implicitte lønindeks og det standardberegnete lønindeks som resulterer i populationsforskelle, først og fremmest på grund af den lagt mere detaljerede opdeling i de standardberegnete lønindeks:

I de implicitte lønindeks anvendes faste valideringsgrænser for timelønnen, der skal justeres manuelt fra gang til gang og gælder for alle brancher og sektorer. I de implicitte lønindeks indgår data fra virksomheden ikke, hvis den gennemsnitlige timeløn stiger mere eller falder mere end 10 pct. fra forrige kvartal til indeværende kvartal, og antallet af ansættelsesforhold i virksomheden må højst ændres +/- 25 pct. I de implicitte lønindeks kan manuelle korrektioner medføre bortvalidering af store virksomheder, afhængig af den konkrete problemstilling. I de standardberegnete lønindeks benyttes HB-metoden til validering, hvor de enkelte ekstreme værdier bliver fjernet (datastyret). Med HB-metoden beregnes interkvartil-afstande ($Q_3 - Q_1$) for timelønnen i de enkelte homogene grupper og afstanden fra den individuelle timeløn i ansættelsesforholdet til nærmeste kvartal for den homogene gruppe sat i forhold til ($Q_3 - Q_1$) bestemmes. Ved fejlsøgningen accepteres individuelle timelønninger hvis de ligger inden for 2 gange interkvartilafstanden. Timelønninger på under eller over denne grænse indgår ikke. Det medfører også, at grænserne for timelønniveauet automatisk ændres i forhold til konjunkturudsving. For at kunne indgå i de homogene grupper er det nødvendigt at DISCO-koderne er udfyldt og valide på minimum 3-cifret niveau. I de standardberegnete lønindeks fejlsøges data på det individuelle ansættelsesforhold. Manuelle korrektioner på store virksomheder fra de implicitte lønindeks gentages i det standardberegnete lønindeks for at sikre datamæssig konsistens.

I de implicitte lønindeks aggregeres umiddelbart til arbejdssteds- og virksomhedsniveau, og virksomheden/arbejdsstedet skal være repræsenteret i både forrige kvartal og indeværende kvartal, når stigningstakter beregnes. I de standardberegnete lønindeks skal arbejdsstedet være repræsenteret i den pågældende homogene gruppe i forrige og indeværende kvartal, for at kunne beregne lønstigningstakten.

I de implicitte lønindeks anvendes faste vægte fra lønstrukturstatistikken opdelt på 4 sektorer og 36 -branchegrupper. I de standardberegnete lønindeks anvendes lønstrukturen med faste vægte opdelt på detaljerede homogene grupper. Grupper, der ikke findes i vægtgrundlaget fra lønstrukturstatistikken indgår ikke i beregningerne.

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

Implicitte lønindeks offentliggøres kvartalsvist i en samlet Nyt fra Danmarks statistik om [Lønindeks](#), sammen med Standardberegnete lønindeks. I Statistikbanken offentliggøres tallene under [Implicit lønindeks](#). Se mere på emnesiden om [Indkomst og løn](#).

8.1 Udgivelseskalender

Udgivelsestidspunktet fremgår af udgivelseskalenderen. Datoen bekræftes i ugerne forinden.

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.

8.2 Udgivelseskalender - adgang

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

8.4 NYT/Pressemeddelelse

Det implicitte lønindeks offentliggøres alene som tabeller i statistikbanken. Standardberegnete lønindeks offentliggøres offentliggøres i [Nyt fra Danmarks Statistik](#).

8.5 Publikationer

Implicit lønindeks for virksomheder og organisationer indgår i Statistisk Tiårsoversigt og indtil 2017 i Statistisk Årbog.

8.6 Statistikbanken

Statistikken offentliggøres i Statistikbanken under [Implicit lønindeks](#) i følgende tabeller:

Virksomheder og organisationer

- [ILON12](#): Implicit lønindeks for virksomheder og organisationer efter branche og sæsonkorrigering
- [ILON15](#): Årlig ændring i timefortjenesten for virksomheder og organisationer efter branche

Offentlig forvaltning og service

- [ILON22](#): Implicit lønindeks for den statslige sektor efter branche (DB07)
- [ILON25](#): Årlig procentvis ændring i timefortjenesten for statsansatte efter branche (DB07)
- [ILON32](#): Implicit lønindeks for kommuner og regioner efter branche (DB07)
- [ILON35](#): Årlig procentvis ændring i timefortjenesten for ansatte i kommuner og regioner efter branche (DB07)
- [ILON42](#): Implicit lønindeks og ændring i timefortjenesten for kommuner efter enhed og branche (DB07)
- [ILON52](#): Implicit lønindeks og ændring i timefortjenesten for regioner efter enhed og branche (DB07)

8.7 Adgang til mikrodata

Mikrodata til beregning af de implicitte lønindeks er ikke stillet til rådighed på individniveau.

Derimod har mikrodata til beregning af de standardberegne lønindeks (fra og med 1. kvartal 2016) ligget tilgængeligt som grunddata, som man kan søge om adgang til via [Forskningsservice](#).

8.8 Anden tilgængelighed

Datagrundlaget anvendes også i beregningen af De standardberegne lønindeks, dog med undtagelse af unge under 18 år samt elever og lærlinge. 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

[Datafortrolighedspolitik](#) i Danmarks Statistik følges.

8.10 Diskretionering og databehandling

Der er brancher, der ikke offentliggøres pga. diskretionering, eller fordi den specifikke aktivitet ikke forekommer i Danmark. Det gælder fx branchegrupperne B råstofindvinding og E vandforsyning og renovation.

8.11 Reference til metodedokumenter

Der henvises til publikationen [Indeksregninger i Danmarks Statistik](#) for en omfattende metodebeskrivelse.

Dog er der siden publikationens offentliggørelse ændret branchenomenklatur til [DB07](#).

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 Arbejde og Indkomst, Personstatistik. Kontaktpersonen for statistikken er Eva Borg, tlf: 24 78 53 57 og e-mail: EVB@dst.dk.