

**Statistikdokumentation for
Standardberegnet lønindeks 2026**

1 Indledning

Standardberegnete lønindeks belyser lønudviklingen for lønmodtagere i Danmark, så vidt muligt renset for ændringer i beskæftigelsessammensætningen på arbejdsmarkedet, fx forskydninger af lønmodtagere mellem brancher og/eller arbejdsfunktion. Statistikken anvendes bl.a. til konjunkturovervågning, reguleringer af kontrakter, analyser af lønudviklingen og som input til beregningen af Nationalregnskabet.

Statistikken er udarbejdet siden 2018 med data tilbage til 1. kvartal 2016. Et revideret indeks og tidsserie er udgivet maj 2023 med data tilbage fra 2016.

2 Indhold

Det standardberegnete lønindeks er et kvartalsvist estimat af lønudviklingen for lønmodtagere i Danmark, så vidt muligt renset for ændringer i beskæftigelsessammensætningen, fx forskydninger af lønmodtagere mellem brancher og/eller arbejdsfunktion. Statistikken viser udviklingen i den gennemsnitlige timeløn for lønmodtagere opgjort på sektor, branche (DB07) og hovedarbejdsfunktion (DISCO-08). Hvert kvartal offentliggøres en indekssværdi og en årsstigning.

2.1 Indholdsbeskrivelse

Det standardberegnete lønindeks viser lønudviklingen for lønmodtagere i Danmark, så vidt muligt korrigeret for ændringer i beskæftigelsessammensætningen på arbejdsmarkedet. Betydningen af dette kan illustreres med et eksempel: Betragt en branche, hvor ufaglært arbejdskraft bliver udskiftet med faglært arbejdskraft, der alt andet lige er højere lønnet. Det betyder umiddelbart, at gennemsnitslønningerne i branchen stiger, men i det standardberegnete lønindeks vil denne ændring i beskæftigelsessammensætning ikke i sig selv give anledning til en højere indekssværdi, da lønudviklingen beregnes separat for hver af de to grupper, for derefter at blive vægtet sammen (med faste vægte).

Det standardberegnete lønindeks er konstrueret med inspiration fra prisindeksteori, hvor lønmodtagere, som udfører sammenligneligt arbejde inden for samme branche og sektor grupperes i såkaldte homogene grupper. Disse grupper danner grundlaget for beregning af basisindeks, som afspejler udviklingen i gennemsnitstimelønnen, for hver af de homogene grupper. Basisindeksene sammenvejes herefter til del- og totalindeks (indeks opgjort for sektorer, brancher og hovedarbejdsfunktioner) ved hjælp af faste årlige vægte. Vægtene for hver homogene gruppe er fastsat som gruppens andel af hele populationens samlede årlige lønsum. Indekssværdier for del- og totalindeks kædes til sidst sammen til en hel indeksserie med start i 1. kvartal 2016. Dermed måler indekset udviklingen i timeløn så vidt muligt uden påvirkninger fra ændringer i beskæftigelsessammensætningen på arbejdsmarkedet.

Hvert kvartal offentliggøres en indekssværdi og en årsstigning opdelt på sektorer, branche (DB07) og hovedarbejdsfunktion (efter DISCO-08). Der offentliggøres kun del- og totalindeks, dvs. indeks der viser lønudviklingen på branche-, hovedarbejdsfunktion- og sektorniveau. Dokumentation for variablene, der indgår i indeksberegningen, kan findes på [Danmarks Statistiks hjemmeside](#).

Det standardberegnete lønindeks omfatter ikke lønforhold, hvor en timeløn ikke kan måles (fx lønmodtagere, der ikke har en fast løn, og hvor tidsfaktorer ikke indgår i beregningen af løn) ligesom at lønforhold med specielle aflønningsformer (fx honorar- og vederlagslønnede) heller ikke indgår i indeksberegningen. Unge under 18 år og elever er ligeledes udeladt.

2.2 Grupperinger og klassifikationer

Standardberegnete lønindekse offentliggøres på branchegrupper, der følger [Dansk Branchekode 2007 \(DB07\)](#).

Sektorafrænsningen følger [Sektorklassifikation i det ErhvervsStatistiske Register \(ESR\)](#), der anvendes til at gruppere institutionelle enheder med samme karakteristika.

Lønindekset offentliggøres ligeledes efter arbejdsfunktion på hovedgrupper ifølge [Danmarks Statistiks fagklassifikation \(DISCO-o8\)](#).

2.3 Sektordækning

Statistikken omfatter lønmodtagere i sektorerne virksomheder og organisationer (privat sektor) og den offentlige sektor på kommune, region og statsligt niveau.

2.4 Begreber og definitioner

Homogene grupper: Grupperinger af lønmodtagere, som udfører sammenligneligt arbejde defineret ved variablene sektor, branche (36-grupperingen), arbejdsfunktion (en gruppering i 53 grupper med udgangspunkt i DISCO klassifikationens niveau 3, men som i enkelte tilfælde er niveau 4), og aflønningsform (time- eller fastlønnet).

Timeløn: Timelønnen er beregnet som samlet fortjeneste delt med præsterede timer.

- Samlet fortjeneste er fortjenesten i alt inklusiv såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men eksklusiv betalinger som fx bonusser der udbetales uregelmæssigt, samt feriebetalinger der også falder ujævnt
- Præsterede timer defineres som betalte arbejdstimer forudsat fast fravær (sygdom og ferie)

Individvægt: Vægt der angiver, hvor stor en andel det enkelte lønforhold udgør i forhold til en fuldtidsstilling. Det vil sige at en person, der arbejder fuld tid, vil have vægten 1, mens en person på deltid, vil have en vægt, der er mindre end 1. Vægten opgøres som de præsterede timer (fratrullet evt. overtid for de timelønnede) delt med normaltimer for fuldtidsbeskæftigelse. For de fastlønnede anvendes normaltimer (kontraktlige timer).

Nøglevirksomheder: Nøglevirksomheder defineres årligt for den private sektor, og de udgøres af de 5 pct. største virksomheder i hver branche opgjort ud fra faktisk antal beskæftigede og pseudobeskæftigelsen, der er det antal lønmodtagere, som repræsenteres af den konkrete virksomhed der indgår i stikprøven.

Opregningsvægt: Vægt der sikrer, at lønforhold fra lønmodtagere i den private sektor opregnes til målpopulationen, da indberetninger fra den private sektor stammer fra en stikprøve. Opregningsvægtene er sammensat af en designvægt, der afspejler virksomhedens vægt i stikprøvens strata, samt en korrektionsvægt, der tager højde for non-respons samt frivillige indberetninger.

Lønsumsvægt: Vægt til sammenvejning af basisindeks til del- og totalindeks. Lønsumsvægt er den enkelte homogene gruppes andel af den samlede lønsum beregnet på data fra den årlige lønstatistik (samlet fortjeneste eksklusiv uregelmæssige betalinger).

Basisindeks: Basisindeks er det mest detaljerede niveau i det standardberegnete lønindeks. Basisindekset viser stigningen i gennemsnitstimelønnen for hver homogen gruppe siden referencekvartalet for vægtåret. Basisindeksene offentliggøres ikke.

Del- og totalindeks: Del- og totalindeks består af sammenvejede indeksserier på sektor-, branche- og hovedarbejdsfunktionsniveau. Disse indeks beregnes på baggrund af basisindeksene, der sammenvejes med lønsumsvægte.

Årsstigningen: Angiver stigningen i indeksværdien i ét kvartal i forhold til samme kvartal året før.

2.5 Enheder

Individuelle ansættelsesforhold for lønmodtagere. Hertil bemærkes, at en lønmodtager godt kan indgå flere gange, såfremt denne er registreret med flere ansættelsesforhold.

2.6 Population

Alle ansættelsesforhold i Danmark, eksklusiv elever og unge under 18 år samt lønmodtagere i branchen Landbrug, skovbrug og fiskeri.

2.7 Geografisk dækning

Danmark eksklusiv Færøerne og Grønland.

2.8 Tidsperiode

Statistikken dækker tidsperioden fra 1. kvartal 2016 og frem.

2.9 Basisperiode

Gennemsnittet af indeksværdien for de fire kvartaler i 2016 er indeks=100.

2.10 Måleenhed

Indeks måles i indekspoint. Årstigninger måles i procent.

2.11 Referencetid

Statistikken beskriver lønudviklingen for et givent kvartal.

2.12 Udgivelseshyppighed

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 retningslinjer, som direkte relaterer sig til det standardberegnete lønindeks.

Der foreligger dog en forordning for Labour Cost Index (LCI), som bliver beregnet på baggrund af de samme data. LCI er et indeks, der viser den kortsigtede udvikling i arbejdsomkostningerne (samlede omkostninger ved at ansætte arbejdskraft) og som derfor adskiller sig fra det standardberegnete lønindeks, som kun belyser lønaspektet.

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 ifølge AMVAB-undersøgelsen (Aktivitetsbaseret måling af virksomhedernes administrative byrder) opgjort til 6,3 mio. kr. ved den seneste opgørelse i 2019.

2.15 Øvrige oplysninger

Øvrige oplysninger kan findes på emnesiden om [Løn](#) eller fås ved henvendelse til Danmarks Statistik.

3 Statistisk behandling

Data til denne statistik indsamles kvartalsvist. For den offentlige sektor indsamles alle lønforhold, mens der for den private sektor indsamles lønforhold via en stikprøve af virksomheder. De indsamlede data gennemgår validering på aggregeret niveau (for nøglevirksomheder i den private sektor) og på individniveau gennem en kombination af valideringsregler for timelønnen for det enkelte lønforhold. Timelønnen vurderes ud fra sektor, branche, hovedarbejdsfunktion og aflønningsform. Når data er valideret beregnes basisindeks for hver homogene gruppe, som herefter aggregeres til del- og totalindeks på sektor-, branche- eller hovedarbejdsfunktionsniveau.

3.1 Kilder

Oplysninger fra de private virksomheder indsamles direkte fra virksomhederne selv eller gennem deres lønbureauer. For medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finans Danmark, Forsikring & Pension (F&P) og Dansk Apotekerforening indberettes data samlet fra de respektive foreninger.

Indberetninger fra offentlige virksomheder kommer først og fremmest fra de store offentlige lønanvisningssystemer (såsom Statens Lønssystem og Kommunerne og Regionernes Løndatakontor) suppleret med et antal private lønbureauer. Fx bliver lønforhold for Folkekirken indberettet via et privat lønssystem.

Data, som indsamles til den årlige lønstrukturstatistik, anvendes til beregning af lønsumsvægtene i det standardberegnete lønindeks.

Danmarks Statistiks ErhvervsStatistiske register (ESR) bruges til at bestemme sektor, branche og antal beskæftigede.

Lønindberetningerne indsamles for midterste måned hvert kvartal. Specifikt skal lønindberetningen indeholde følgende uge:

- For 1. kvartal skal lønperioden indeholde uge 7
- For 2. kvartal skal lønperioden indeholde uge 20
- For 3. kvartal skal lønperioden indeholde uge 33
- For 4. kvartal skal lønperioden indeholde uge 46

Det betyder, at der fx for 1. kvartal for månedslønnede skal indberettes for februar måned, mens der for 14-dages lønnede kun skal indberettes for uge 6 og 7 eller for uge 7 og 8.

3.2 Indsamlingshyppighed

Data indsamles kvartalsvist.

3.3 Indsamlingsmetode

For indberetninger fra **den private sektor** gælder følgende:

De indsamlede data består udelukkende af udtræk fra virksomhedernes 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 (de private virksomheder) direkte til Danmarks Statistik.

Private virksomheder, som har deres eget lønsystem, indberetter selv deres data til Danmarks Statistik. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) Finans Danmark og Forsikring & Pension (F&P) indsamler data fra deres egne medlemsvirksomheder og indberetter til Danmarks Statistik via en særlig system-til-system løsning.

For indberetninger fra **den offentlige sektor** gælder følgende:

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

3.4 Datavalidering

Inden indeksene beregnes gennemgår datagrundlaget en valideringsproces med det formål at frasortere indberetninger, der vurderes at være fejlbehæftede.

Indledningsvist renses data for logiske fejl og inkonsistenser i indberetningerne. Dette gøres ved, at data i første omgang gennemgår en automatisk kontrol, der blandt andet sikrer, at der kan beregnes en timeløn korrekt.

For at sikre, at et enkelt lønforhold ikke vægter med mere, end hvad der svarer til en fuldtidsstilling, anvendes et loft for alle indberetninger for hvor mange timer, det enkelte lønforhold må vægte med. Loftet er det der anses for at være fuldtidsbeskæftigelsen. For fastlønnede trunkeres antal timer ved 160,3 timer pr. måned og for timelønnede ved 139,1 timer pr. måned.

For den private sektor sker både en initial validering på aggregeret niveau (virksomhedsniveau defineret ved CVR-nummer) og individniveau (det enkelte lønforhold), mens initialvalideringen for de øvrige sektorer kun sker på individniveau. I den private sektor valideres data først på et aggregeret niveau for såkaldte nøglevirksomheder.

Nøglevirksomheder, hvor gennemsnitstimelønnen stiger eller falder med mere end 50 pct. i forhold til forrige kvartal, frasorteres. Det samme gør sig gældende ved ændringer i beskæftigelsessammensætningerne. Nøglevirksomheder med en forskydning i antal beskæftigede på mere end 50 pct. i forhold til forrige kvartal frasorteres. Dermed korrigeres for nøglevirksomheder med store udsving i indberetningerne, som potentielt kan have indflydelse på indekset på udgivelsesniveau.

Efterfølgende valideres timelønningerne for de enkelte lønforhold i alle sektorer. Valideringen sker ved at lønforholdene grupperes efter sektor, branche (36-gruppering), arbejdsfunktion (hovedgrupper i DISCO-08) og aflønningsform.

Der identificeres ekstremer inden for den givne gruppering for de individuelle timelønninger ved hjælp af en statistisk fejlsøgningsprocedure som benytter interkvartilsafstande til at identificere outliers (Tukey-metoden). De observationer, som karakteriseres som ekstremer, frasorteres. Formålet med denne valideringsproces er at sikre, at de udgivne indeks ikke er uforholdsmæssigt påvirket af enkelte ekstreme observationer (outliers).

Endeligt bliver data fejlsøgt i forhold til en øvre og nedre grænseværdi for timelønnen. Dette skyldes, at der kan være timelønninger, som ikke betragtes som værende outliers (baseret på Tukey-metoden), men som alligevel må vurderes som værende urealistisk høje eller lave. Således fjernes også individuelle lønforhold med timelønninger over 5.000 kr. eller under 50 kr.

3.5 Databehandling

Lønforhold, hvor der ikke kan opgøres en timeløn, er udeladt af indeksets datagrundlag – dette omfatter også lønforhold med specielle aflønningsformer. Indekset reflekterer således ikke:

- Medarbejdere, der ikke har en fast løn, og hvor tidsfaktorer ikke indgår i beregningen af løn (fx taxachauffører, provisionsaflønnede tjenere eller bladbude, der aflønnes efter skiftende ruter og antal uddelte blade)
- Medarbejdere, hvor andre tidsfaktorer end præsterede timer indgår i lønberegningen (fx daglønnede eksportchauffører)
- 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 og lignende

Lønmodtagere, som er ansat i virksomheder i branchen Landbrug, skovbrug og fiskeri, indgår ikke i indeksberegningen. For den private sektor indsamles der ikke lønforhold fra virksomheder med under 10 ansatte.

Det standardberegnete lønindeks opgøres i et hierarkisk system, hvor de indsamlede (validerede) løndata først inddeles i homogene grupper, som er det mest detaljerede niveau for grupperingen af lønmodtagere. Hvert lønforhold tildeles derefter en individvægt, som tager højde for lønforholdets andel af en fuldtidsbeskæftigelse.

Lønmodtagere i den private sektor tildeles yderligere en opregningsvægt. Opregningsvægten sikrer, at den udtrukne stikprøve opregnes til målpopulationen ved både at tage højde for stikprøvedesignet, frivillige indberetninger samt manglende indberetninger.

Herefter beregnes basisindeks for hver homogen gruppe som forholdet mellem gennemsnitstimelønnen i det aktuelle og foregående kvartal, hvor gennemsnitstimelønnen beregnes som det vægtede aritmetiske gennemsnit af timelønnen for alle lønmodtagere i de enkelte homogene grupper. Lønforhold som hører til virksomheder i stikprøven vægtes både med individvægte og opregningsvægte, mens de resterende lønforhold kun vægtes med de individuelle vægte.

Efterfølgende sammenvejes de detaljerede basisindeks til del- og totalindeks på baggrund af lønsumsvægte for hver homogene gruppe. Lønsumsvægtene fastholdes i fire kvartaler, og de er baseret på datagrundlaget for lønstrukturstatistikken og sikrer, at de offentliggjorte del- og totalindeks afspejler populationen. Samtidig sikrer denne vægt, at den målte lønudvikling ikke påvirkes af ændringer i antallet af lønmodtagere i de homogene grupper.

Lønsumsvægtene udskiftes en gang om året i forbindelse med beregningen af 3. kvartal, eftersom det først er her vægtgrundlaget fra sidste års lønstrukturstatistik er tilgængelig. Ændrede sammensætninger i populationen, dvs. en ændret fordeling af den samlede lønsum, vil afspejle sig i ændrede lønsumsvægte. En ændret sammensætning af beskæftigelsen inden for en bestemt branche vil derfor blive afspejlet i indekset, når basisindeksene vægtes sammen med ændrede lønsumsvægte.

Når hele indeksserien skal beregnes, så beregnes først indeks 100 som gennemsnittet af de første fire kvartaler. Derefter beregnes den samlede indeksserie ved at kæde alle delindeks for vægtåret på ultimo kvartalet for forrige vægtår. I det standardberegnete lønindeks foretages kædningen kun på de aggregerede indeksserier (del- og totalindeks).

3.6 Korrektion

For at korrigere for effekten af frivalgsordninger benyttes en metode, hvor indberettede indbetalte fritvalgsbidrag inkluderes i timelønsbegrebet, mens udbetalinger fra fritvalgskontoen, som typisk er uregelmæssige betalinger ekskluderes.

Data valideres, således at negative bidrag neutraliseres og ekstraordinært høje bidrag justeres via et loft over bidragene i data. Dette loft korrigerer også for, at løndele, der vedrører SøgneHelligdage (SH) og FerieFridage (FF), ikke medregnes i timelønsberegningen. Loftet justeres med udviklingen af grundsatsen for fritvalgsbidrag i Industriens overenskomst. I 2. kvartal 2026 er grundsatsen for fritvalgsbidrag 10 pct. af den ferieberettigede løn. I 2. kvartal 2027 vil grundsatsen forventeligt stige til 11 pct. i Industriens overenskomst, og dermed vil loftet ligeledes blive justeret til 11 pct. i timelønsberegningen i 2027.

4 Relevans

Det standardberegnete lønindeks er relevant for private virksomheder og organisationer samt ministerier og andre offentlige institutioner, som grundlag for analyse af konjunkturer, internationale sammenligninger mv. 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. Statistikkens grunddata og resultater anvendes også på andre statistikområder i Danmarks Statistik, fx som input til udarbejdelse af nationalregnskabet.

4.1 Brugerbehov

Det standardberegnete lønindeks anvendes til at tage højde for ændringer i lønnen i andre økonomiske tidsserier af både eksterne såvel som interne brugere.

De primære brugere af indeksene er fagpersoner og analytikere (fx medarbejdere i lønmodtagerorganisationer, ministerier og styrelser), hvor indeksene bl.a. indgår i analyser som økonomiske nøgletal og konjunkturindikatorer til brug for vurderinger af den samfundsøkonomiske udvikling og til internationale sammenligninger.

Lønindeksene anvendes især i forbindelse med forskellige kontraktreguleringer. Derudover anvendes lønindeksene i reguleringen af lønnen for offentligt ansatte, ved overenskomstforhandlinger mv. Endvidere anvendes indeksene som input til nationalregnskabets fastprisberegninger med henblik på at belyse den realøkonomiske udvikling i Danmark inden for forskellige sektorer.

4.2 Brugertilfredshed

Det standardberegnete lønindeks er blevet udviklet som et resultat af efterspørgsel fra flere brugere, herunder trepartsstatistikudvalget.

[Ekspertudvalget for løn- og fraværstatistik](#), hvor de mest centrale brugere er repræsenteret, følger nøje udviklingen på statistikområdet, og kommer løbende med input til statistikproduktet.

Brugertilfredsheden blandt disse brugere bliver løbende afdækket i forbindelse med de halvårige udvalgsmøder i ekspertudvalget, der blandt andet består af interessenter fra arbejdsmarkedets parter og centrale ministerier og styrelser.

4.3 Fuldstændighed af data

Ikke relevant for denne statistik, da den ikke er underlagt forordningsbestemte krav.

5 Præcision og pålidelighed

Statistikens præcision er større for lønmodtagere i de offentlige sektorer end for lønmodtagere i den private sektor. Dette skyldes, at datagrundlaget for lønmodtagere i de offentlige sektorer (stort set) udgøres af samtlige lønforhold, mens lønudviklingen for lønmodtagere i den private sektor er estimeret ud fra en stikprøve af virksomheder. For sidstnævnte påvirkes præcisionen af stikprøveusikkerhed, komplementheden af de indberettede oplysninger samt manglende indberetninger. Påvirkningen på indekset er ukendt.

5.1 Samlet præcision

For lønmodtagere i den private sektor er stikprøven udtrukket, så en høj andel af det samlede antal lønmodtagere i målpopulationen er direkte repræsenteret. Fx indgår alle virksomheder med mere end 100 fuldtidsbeskæftigede i statistikken. Dette gør, at præcisionen i de brancher, hvor der er en større andel af store virksomheder, vurderes at have en lavere usikkerhed.

For brancher med en større andel mindre virksomheder er usikkerheden højere. Lønmodtagere i virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede indgår ikke i datagrundlaget. Det kan derfor ikke afvises, at lønmodtagere i disse virksomheder har en anden lønudvikling end, hvad der belyses af statistikken.

For at øge præcisionen er det standardberegnete lønindeks afgrænset til ikke at omfatte elever og unge under 18 år samt tilfælde, hvor det kan være vanskeligt at beregne en timeløn (fx honorar- og vederlagslønnede).

5.2 Stikprøveusikkerhed

Der er ikke beregnet stikprøveusikkerhed.

5.3 Anden usikkerhed

For lønoplysninger indberettet af private virksomheder er der en usikkerhed forbundet med komplementet i de indberettede data. Det kan typisk henføres til fejlopgættelser i virksomhedernes lønsystemer, som i sidste ende genererer data til lønindeksene. Det kan fx ske, at løndata mangler en opdeling i enkelte relevante lønde, således at der sker en underrapportering af omfanget af uregelmæssige betalinger, der ikke indgår i det anvendte timelønsbegreb. Omfanget er ukendt.

Der er en vis usikkerhed i forbindelse med placering i branche og sektor for en del af de offentligt ansatte, der i princippet opnås ved at koble lønindberetningerne med Danmarks Statistiks Erhvervsstatistiske Register (ESR). Det skyldes, at en række lønmodtagere i kommuner og regioner placeres branchemæssigt på råd- og regionshusene på trods af, at disse personalegrupper reelt ikke arbejder i administrative funktioner.

I den private sektor er der en usikkerhed forbundet med, at der hvert kvartal i gennemsnit er ca. 10 pct. af virksomhederne i stikprøven, der ikke indberetter eller som frasorteres pga. mangelfulde indberetninger. Et bortfald af denne størrelsesorden kan bidrage til skævhed i beregningen af indekset, selvom effekten forsøges imødegået gennem kalibrering. Størrelsesordenen af et eventuelt bias som følge af non-respons er ukendt.

En sidste usikkerhed relaterer sig til lønmodtagere i virksomheder med under 10 fuldtidsbeskæftigede. Virksomheder med under 10 fuldtidsbeskæftigede indgår ikke i stikprøven for den private sektor pga. indberetningsbyrden. Det kan derfor ikke afvises, at lønmodtagere i disse virksomheder har en anden lønudvikling end hvad der belyses af statistikken.

Desuden kan der være en usikkerhed ved, at det ikke er muligt at korrigere for den del af lønudviklingen, der er drevet af øgede kompetencer eller erfaring.

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

Samlet set vurderes det standardberegnete lønindeks at være repræsentativt for lønudviklingen for lønmodtagere i Danmark. Vurderingen er blandt andet baseret på, at datagrundlaget er meget omfattende, idet det omfatter (stort set) samtlige lønforhold i den offentlige sektor. For den private sektor udgøres datagrundlaget af samtlige lønforhold fra en repræsentativ stikprøve af virksomheder, hvor specielt alle virksomheder med mere end 100 ansatte indgår.

Der kan være varierende kvalitet i de forskellige lønelementer, som indberettes til Danmarks Statistik. Eksempelvis kan der være forskel på virksomhedernes brug af [DISCO-koder](#), hvilket kan påvirke datakvaliteten, og som er vanskeligt at korrigere for, da den sande DISCO-kode ikke er kendt. Typisk vil fejl i DISCO-koder ikke påvirke det standardberegnete lønindeks i væsentligt omfang, da der formodes at være tale om fejl inden for samme hoveddiscofunktion, som er det niveau, der offentliggøres på.

De indberettede lønninger vil derimod ofte være af høj kvalitet. Dette skyldes blandt andet, at de undergår et indirekte valideringstjek, idet den enkelte lønmodtager ofte selv vil reagere, såfremt lønudbetalingen er forkert. For de øvrige lønelementer såsom antal timer (og derigennem den beregnede timeløn) vil atypiske indberetninger ofte blive opdaget og efterfølgende håndteret i valideringsprocessen.

Samtidig kan manglende indberetninger fra virksomheder ligeledes påvirke kvaliteten af det standardberegnete lønindeks.

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. Der foretages kun revisioner, når der findes fejl i offentliggjorte tal.

I februar 2022 blev det standardberegnete lønindeks sat på pause med henblik på at gennemføre et omfattende serviceeftersyn. Som følge af serviceeftersynet blev metoden til beregning af indekset revideret, og hele statistikken er efterfølgende genberegnet. Tal offentliggjort før februar 2022 er således ikke længere relevante.

6 Aktualitet og punktlighed

Standardberegnet lønindeks udgives to måneder efter referencekvartalets udløb. Statistikken offentliggøres typisk uden forsinkelser i forhold til planlagte udgivelsestider.

6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Det standardberegnete lønindeks udgives to måneder efter referencekvartalets udløb. Der offentliggøres kun endelige tal.

6.2 Publikationspunktlighed

Statistikken offentliggøres uden forsinkelser i forhold til det forud annoncerede udgivelsestidspunkt i [udgivelseskalendareren](#).

I februar 2022 blev statistikken sat på pause, og der blev igangsat et omfattende serviceeftersyn. Som følge heraf blev metoden til beregning af lønindekset revideret. Denne offentliggørelse indeholder derfor indeksværdier og årstigninger for hele perioden 1. kvartal 2016 til og med 1. kvartal 2023. Det betyder, at serien indeholder reviderede værdier for perioden 1. kvartal 2016 til og med 3. kvartal 2021 samt ikke tidligere offentliggjorte indeksværdier og årstigninger for perioden fra 4. kvartal 2021 til 1. kvartal 2023.

7 Sammenlignelighed

Det standardberegne lønindeks har en tidsserie startende i 1. kvartal 2016, og det blev første gang offentliggjort i december 2018. Der eksisterer enkelte statistikker i udlandet, som delvist kan sammenlignes med det standardberegne lønindeks.

7.1 International sammenlignelighed

Der er umiddelbart ikke andre lande, der producerer et lønindeks på samme måde som det standardberegne lønindeks. Der er dog lande, der har løn- eller arbejdsomkostningsindeks med nogenlunde samme formål og opbygning. Her kan nævnes Employment Cost Index (USA) og Wage Price Index (Australien).

Begge indeks blev brugt som inspiration ved udvikling af det standardberegne lønindeks, men da data indsamles på en anden måde, kan det standardberegne lønindeks ikke direkte sammenlignes med disse indeks.

7.2 Sammenlignelighed over tid

Indekset går tilbage til 1. kvartal 2016. I forbindelse med udgivelsen af lønindeks for 2. kvartal 2026 har Danmarks Statistik indarbejdet en ny metode til inkludering af fritvalgsbidrag i timelønsbegrebet, som bruges til at beregne lønudviklingen.

Fritvalgsordninger har eksisteret i en række år på det private arbejdsmarked, og over årene er ordningerne blevet udvidet til at udgøre en væsentlig del af lønnen.

I perioder, der ligger før 2. kvartal 2026, har Danmarks Statistik foretaget en makrokorrektur via en beregnet effekt af fritvalgsordningerne, som er lagt til lønudviklingen i beregningen af 2. kvartal, hvor der oftest er sket forhøjelse i fritvalgsbidrag i henhold til overenskomsterne. Denne korrektion er foretaget for den del af datagrundlaget, som stammer fra Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder. Der har ikke på samme vis været korrigeret for effekten af fritvalg på den del af løndata, som stammer fra virksomheder, som ikke er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), da der ikke har været datamateriale til at understøtte en sådan beregning.

Fra 2024 har det været obligatorisk at indberette beløb indbetalt på ansattes fritvalgskonti, og fra 2026 er datakvaliteten af indberetningerne tilstrækkelig god til, at det er muligt at inkludere denne løndel i timelønsbegrebet. Det betyder, at fra 2. kvartal 2026 indgår fritvalgsbidraget på mikroniveau i timelønsberegningen, som bruges til at beregne lønudviklingen. Implementeringen af den nye metode betyder en mere komplet dækning, da fritvalgsindberetninger fra både virksomheder, der indberetter via DA, og virksomheder, hvor løndata indsamles af Danmarks Statistik, indgår i datagrundlaget. Dette vil give en mere præcis beregning af lønudviklingen.

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Frem til og med fjerde kvartal 2025 udgav Danmarks Statistik [det implicitte lønindeks](#) parallelt med det standardberegnete lønindeks. De to lønindeks er beslægtede, da det implicitte lønindeks var baseret på det samme datagrundlag og anvendte det samme løn- og timebegreb til beregning af lønudviklingen som i det standardberegnete lønindeks.

De to indeks adskiller sig dog fra hinanden ved, at det implicitte lønindeks var et såkaldt enhedsværdiindeks, hvor lønudviklingen var dannet på baggrund af et summarisk løngennemsnit af alle medarbejdere i samme branche, uafhængigt af medarbejdernes individuelle karakteristika. Dermed kunne ændringer i beskæftigelsessammensætningen i en given branche få betydning for den målte lønudvikling i det implicitte indeks.

Det standardberegnete lønindeks er opbygget med inspiration fra prisindeksteori, hvor lønmodtagerne opdeles i homogene grupper efter bl.a. arbejdsfunktion og aflønningsform, 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 ændringer i beskæftigelsessammensætningen på arbejdsmarkedet. Derudover adskilte det implicitte lønindeks sig også fra det standardberegnete ved at have en anden populationsafgrænsning, da elever og unge under 18 år indgik i det implicitte lønindeks men ikke i det standardberegnete. Samtidig er der også forskel på valideringsreglerne og vægtgrundlaget anvendt i de to indeks.

Det implicitte lønindeks er nedlagt og vil derfor ikke længere blive opdateret med nye perioder. Statistikbanktabellerne med det implicitte lønindeks er tilgængelige i statistikbanken under arkiverede tabeller.

Det standardberegnete lønindeks anvendes som input til nationalregnskabs fastprisberegninger med henblik på at belyse den realøkonomiske udvikling i Danmark inden for forskellige brancher.

7.4 Sammenhæng – intern konsistens

Der benyttes samme begreber på tværs af sektorer og brancher, og bortset fra en udvidet validering af indberetninger fra nøglevirksomheder i den private sektor er de metodiske valg ens også ens på tværs af sektorer og brancher.

8 Tilgængelighed

Statistikken udgives i [Nyt fra Danmarks Statistik](#). I Statistikbanken offentliggøres standardberegnete lønindeks under emnet [Løn](#). Endvidere foreligger indeksene på emnesiden [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

Standardberegnet lønindeks offentliggøres i [Nyt fra Danmarks Statistik](#).

8.5 Publikationer

Statistikken indgår ikke i nogen publikationer fra Danmarks Statistik.

8.6 Statistikbanken

Statistikken offentliggøres i Statistikbanken under [Løn](#) i tabellerne:

- [SBLON1](#): Standardberegnet lønindeks efter branche (DBO7), sektor og enhed
- [SBLON2](#): Standardberegnet lønindeks efter arbejdsfunktion, sektor og enhed

8.7 Adgang til mikrodata

Forskere og andre analytikere fra autoriserede forskningsinstitutioner kan få adgang til statistikens mikrodata gennem [Danmarks Datavindue](#).

8.8 Anden tilgængelighed

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

Statistikken følger Danmarks Statistiks [Datafortrolighedspolitik](#).

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 branchegruppen B Råstofindvinding.

8.11 Reference til metodedokumenter

[Det standardberegnete lønindeks. Metode efter serviceeftersyn 2022-2023](#)

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.