DANMARKS STATISTIK

Statistikdokumentation for Lønstruktur 2025

Danmarks Statistik
Sankt Kjelds Plads 11
2100 København Ø

DANMARKS STATISTIK

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. 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.

Lønstrukturstatistikken dækker hele det danske arbejdsmarked og anvender et ensartet begrebsapparat på tværs af sektorer. 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 LØN
- Branche: DB07
- Sektorer: ESR sektorer

2.3 Sektordækning

Statistikken dækker alle ESR sektorer som dansk-registrerede virksomheder kan få tildelt (dvs. alle sektorer eksklusiv udlandet og udenlandsk kontrollerede enheder).

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.

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

Feriebetalinger pr. præsteret time: Feriebetalinger indeholder ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, samt den særlige feriegodtgørelse for de fastlønnede.

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

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

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.

Standardberegnet timefortjeneste: Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til standard timer. Den standardberegnede 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.

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

Feriebetalinger pr. standard time: Feriebetalinger indeholder ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, samt den særlige feriegodtgørelse for de fastlønnede.

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

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

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

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

Standardberegnet månedsfortjeneste: Den standardberegnede månedsfortjeneste udledes af den standardberegnede timefortjeneste ved at opregne til månedsfortjeneste på baggrund af en 37 timers arbejdsuge. Den standardberegnede månedsfortjeneste beregnes således ved at gange den standardberegnede timefortjeneste med 160,33. De enkelte standardiserede lønkomponenter kan opregnes på samme vis, og fratrækkes den standardberegnede 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. Et individuelt ansættelsesforhold er defineret som en persons tilknytning til det samme arbejdssted med de samme ansættelsesvilkår.

2.6 Population

I sektorgruppen *Offentlig forvaltning og service* er alle ansatte omfattet af tællingen, mens datamaterialet for *Virksomheder og organisationer* er alle virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, eksklusiv virksomheder i branchegruppen landbrug og fiskeri. En del ansættelsesforhold udgår dog af lønstrukturstatistikken for begge sektorgrupper. 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 det geografiske Danmark, eksklusiv Grønland, Færøerne og udenlandske virksomheder eller organisationer på dansk grund.

2.8 Tidsperiode

Den nuværende tidsserie dækker perioden fra 2013 og frem.

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

01-01-2024 - 31-12-2024

2.12 Udgivelseshyppighed

Statistikken udkommer årligt.

2.13 Indsamlingshjemmel og EU-regulering

Oplysningerne indsamles i henhold til lov om Danmarks Statistik, jf. lovbekendtgørelse nr. 610 af 30. maj 2018 .

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 gentlemens 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 statistikkens emneside.

Bao Chau Do, tlf. 39 17 32 74, e-mail: bcd@dst.dk og Sam Blanch, tlf. 39 17 31 25, e-mail: slb@dst.dk.

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 fuldt dækket, mens 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 Finans Danmark samt Forsikring & Pension. 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.

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 økonomistyrelsen.

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 *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 og Silkeborg Data.

DANMARKS STATISTIK

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 og Silkeborg Data.

Dataindsamling for virksomheder og organisationer: For virksomheder og organisationer indsamles oplysninger for hele indkomståret i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finans Danmark (FIDA) samt Forsikring & Pension (F&P). 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 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.

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 *Offentlig 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 Danmarks Statistik. 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) og den tilhørende implementeringsmodel (Quality Assurance Framework). Læs mere om disse på siden Kvalitet i officiel statistik.

Kvalitetsstyringen understøttes af fælles principper, retningslinjer og ledelsesmæssigt ansvar for kvalitet i statistiske produkter og processer. Formålet er at sikre en systematisk og ensartet tilgang til kvalitet på tværs af statistikproduktionen.

5.5 Kvalitetssikring

Kvalitetssikring i Danmarks Statistik er integreret i de statistiske produktionsprocesser og sker i overensstemmelse med principperne i Adfærdskodeks for europæiske statistikker. Læs mere på siden Kvalitet i officiel statistik.

Kvalitetssikringen omfatter løbende anvendelse af standardiserede procedurer, dokumentation efter internationale standarder samt interne kontroller i forbindelse med dataindsamling, databehandling og offentliggørelse. Erfaringer fra produktionen anvendes løbende til at identificere behov for justeringer og forbedringer.

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 punktet *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.

DANMARKS STATISTIK

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 referenceårene 2010-2019 blev normalt offentliggjort i efteråret året efter (september–december). Referenceåret 2020 udkom i marts 2022 grundet covid-19 nedlukning. Referenceårene 2021 og 2022 udkom i november året efter, mens 2023 og 2024 udkom i september året efter.

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.

2025

Alle sektorer: Overgang til DB25: Ved tilbage regningen for perioden 2013-2024 kan standardgrupper på forskellige detaljeringsniveauer i enkelte tilfælde få forskellige resultater, alt efter om der er tale om 10- eller 20-grupperingen, selv om brancheindholdet er det samme. Det skyldes, at de indgående grupper kan være aggregeret forskelligt. Forskellene vil typisk være små, men kan være synlige.

Virksomheder og organisationer: I 2025 er frasorteringen som følge af kvalitetsproblemer ved indberetning af opsparet fritvalg og tilsvarende ordninger reduceret sammenlignet med 2024. Dækningen er dermed forbedret, særligt for **timelønnede** i den private sektor, som var berørt af den ekstraordinære frasortering i 2024. Den forbedrede dækning har ændret datagrundlagets sammensætning, hvilket har betydning for de beregnede lønniveauer og løngabet mellem mænd og kvinder, særligt i de samlede opgørelser. Sammenligninger mellem 2024 og 2025 skal derfor foretages med forbehold for, at forskelle mellem årene også afspejler ændret dækning.

Den offentlige sektor: Arbejdet med den nye branchenomenklatur DB25 har givet anledning til nogle rettelser, heriblandt at ca. 800 fultidsbeskæftigede, der før referencesåret 2025 var klassificeret i branchegruppen *Bygge- og anlægsvirksomheder* i *kommunerne*, ikke længere er det. De findes i stedet i branchegruppen *Offentlige administration*.

Beregningen af antallet af SH-dage i den offentlige sektor er ændret, så den nu følger samme metode som i den private sektor. Ændringen har medført et højere beregnet antal SH-dage, hvilket øger de beregnede ferie- og søgnehelligdagsbetalinger og dermed basisfortjenesten.

2024

Lønstrukturstatistik 2024 følger samme metode og systematik som tidligere år. Statistikken er dog tilpasset på to punkter. Den væsentligste ændring består i, at fritvalg indgår i statistikken ved optjening og ikke som hidtil ved udbetaling. Det gælder specielt den private sektor. Dertil kommer, at den tidligere søgnehelligdag, Store Bededag, overgår til at være en almindelig arbejdsdag i 2024.

Alle sektorer: Fra 2024 overgår store bededag, der tidligere var en søgnehelligdag, til at være en almindelig arbejdsdag. Udvidelsen af arbejdstiden og løntillægget på 0,45 pct. af årslønnen for **fastlønnede** som kompensation for den ekstra arbejdsdag indgår i de beregnede lønniveauer 2024. For fastlønnede øges basisfortjeneste pr. standardtime, fordi kompensationen for den ekstra arbejdsdag, der hidtil har indgået i lønstatistikken som en søgnehelligdagsbetaling, fra 2024 indgår i basisfortjenesten. Lønstrukturstatistikkens timelønsbegreb (baseret på standardberegnet timefortjeneste) øges derfor også svarende til kompensationen for store bededag for de fastlønnede. Fortjenesten pr. præsteret time påvirkes ikke af ændringen, da den præsterede arbejdstid øges svarende til kompensationen for Store Bededag.

Virksomheder og organisationer:

I forbindelse med dataindsamlingen er der indført et nyt indberetningsfelt vedrørende opsparet fritvalgsordning og tilsvarende ordninger i den private sektor.

Lønkomponenten ”opsparet fritvalg” erstatter det hidtidige anvendte lønkomponent ”udbetalt fritvalg”. Det betyder, at fritvalg og tilsvarende ordninger indregnes ved optjening og ikke ved udbetaling i lønstruktur 2024. Til og med lønstruktur 2023 blev fritvalg og tilsvarende ordninger indregnet i statistikken på det tidspunkt, hvor det blev udbetalt. Lønkomponenten ”opsparet fritvalg” indgår fortsat i basisfortjenesten og publiceres ikke særskilt. Ændringen medfører en forøgelse af basisfortjenesten og dermed standardfortjenesten og fortjeneste i alt.

Ved implementeringen af opsparet fritvalg i lønstruktur 2024 har det som følge heraf været nødvendigt at frasortere ca. 2 pct. flere observationer end normalt på grund af problemer med kvaliteten af indberetningerne. Dette berører særligt timelønnede i den private sektor. Tal for den private sektor vedr. timelønnede er derfor behæftet med større usikkerhed end normalt. Gennem fejlsøgning og tilbagemelding til virksomheder, forventes det at frasorteringsraten løbende genoprettes.

Offentlig forvaltning og service: I den offentlige sektor blev der indgået nye overenskomster gældende fra 1. april 2024. Desuden var der lønmidler fra trepartsaftalen, som blev udmøntet i 2024. Disse har betydning for tallene i lønstruktur 2024 for den offentlige sektor.

2021

Den statslige sektor: Der er opdaget en fejl i produktionen for referenceåret 2020, som betyder, at datagrundlaget vedr. fravær i *den statslige sektor* er mangelfuld. Fejlen er rettet i referenceår 2020 og bevirker generelt set, at *fraværsbetalinger pr. præsteret time* og *fortjenesten pr. præsteret time* er øget.

Den offentlige sektor: Der er opdaget en fejl i produktionen vedrørende discokoder for de øverste direktører i *den offentlige sektor*. Fejlen er opstået i overgangen til den nye discokode klassifikation disco-08 i 2010. Som følge heraf, har nogle af de øverste direktører ikke indgået i datagrundlaget for lønstrukturstatistikken i *den offentlige sektor*. De påvirkede discokoder omfatter 111100, 111200, 111400, 11200 og 112020. Fejlen er rettet i referenceåret 2021 og bevirke bl.a. en stigning i *den standardberegnede timefortjeneste*, *fortjenesten pr. præsteret time* samt *antal fuldtidsbeskæftigede*. Opretningen af fejlen medfører et databrud mellem 2020 og 2021.

Kommuner og regioner 2021: Grundet sygeplejerskestrejken i sommeren 2021 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 strejken. De uger hvor strejken har fundet sted, er udelukket fra datagrundlaget for de identificerede ansættelsesforhold.

2020

Lønstrukturen i *Virksomheder og Organisationer* er påvirket af ændringer i personalesammensætningen evt. pga. lønnedgang og en mindre ændring i sygefraværsmønstret, som alle er følgevirkninger af COVID-19. Lønstrukturen i den offentlige sektor er også påvirket af en mindre ændring i sygefraværsmønstret som følge af COVID-19.

Virksomheder og organisationer For de timelønnede har der fortsat været udfordringer i forbindelse med overgangen til den nye ferielov om samtidighedsferie mht. feriebetalinger for perioden 1/1 til 31/8 - 2020. Oplysninger vedr. de indefrosne feriepenge er blevet indhentet fra e-indkomstregisteret og er blevet brugt som supplement til lønstrukturstatistikken. Hvis oplysningerne ikke har været mulige at indhente, er der, hvor det har været muligt, blevet imputeret feriepenge med udgangspunkt i den ferieberettigede løn, som er en eksisterende oplysning i virksomheders indberetning til lønstrukturstatistikken.

2019

Overgangen til samtidighedsferie:

Virksomheder og organisationer: For de timelønnede er der i forbindelse med overgangen til den nye ferielov om samtidighedsferie været udfordringer mht. feriebetalinger for perioden 1/9 til 31/12 - 2019. Under overgangsordningen har virksomhederne haft mulighed for enten at beholde feriepengene i virksomheden eller indbetale de indefrosne feriepenge til en ny feriefond. De indefrosne feriepenge (både for fast- og timelønnede) skal indberettes til Skattestyrelsen. Fra eindkomstregisteret har der været muligt at indhente oplysninger vedr. de indefrosne feriepenge for de timelønnede, som er blevet brugt som supplement til lønstrukturstatistikken. Hvis virksomheder ikke har udbetalt feriepengene til feriekonto, eller ifølge eindkomstregisteret ikke har indbetalt de indefrosne feriepenge til feriefonden, så har der ikke været muligt indhente oplysningerne. I disse tilfælde er der, hvor der har været muligt, blevet imputeret feriepenge med udgangspunkt i den ferieberettigede løn, som er en eksisterende oplysning i virksomheders indberetning til lønstrukturstatistikken. For de fastlønnede har der ikke været udfordringer i forbindelse med overgangsordningen, da der i den nuværende metode indregnes ferietimer (ret til ferie) og ferietillæg/særlig feriegodtgørelse ved optjeningstidspunktet, så her er samtidighedsferie allerede implementeret.
Staten: For de statsligt ansatte beregnes ferietimer og ferietillæg/særlig feriegodtgørelse løbende

ved optjeningstidspunktet, så også her er samtidighedsferien allerede implementeret.
Kommuner og regioner: Danmarks Statistik fik en særleverance fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor med de indefrosne feriepenge for kommuner og regioner, der er brugt til at justere de indberettede feriepenge. Disse oplysninger blev anvendt i stedet for at hente oplysningerne fra eindkomst.

Automatisk og manuel tilbagemelding for Virksomheder og organisationer:

Automatisk og manuel tilbagemelding har bidraget til, at der er flere fuldtidsbeskæftigede med i lønstrukturstatistikken 2019 sammenlignet med 2018.
I den forbindelse er der bl.a. flere elever med, der skyldes indberetningsmæssige kvalitetsforbedringer.
Et stor lønbureau har forbedret kvaliteten mht. hvad der bliver registreret som normal arbejdstid for de fastlønnede. Specifikt har det påvirket hvordan timelønningerne er blevet beregnet for lønmodtagere, der ikke arbejder fuldtid for virksomheder som indberettet via den pågældende lønbureau.
I 2019 er branchen E *Vandforsyning og renovation* påvirket af, at nogle få virksomheders indberetninger har været fejlbehæftet, og derfor ikke kan bruges til statistik. Dette har især haft betydning for antallet af fuldtidsbeskæftigede blandt de timelønnede i branchen.

Staten:

Der er sket kvalitetsforbedringer i indberetningen af disco-08 på det statslige område. I data for 2019 er det især sket inden for juridisk arbejde, samfundsvidenskabeligt arbejde samt almindeligt kontorarbejde.

Kommuner og regioner:

I 2014 fik alle de kommunale og regionale lønsystemers brugere mulighed for selv at indsætte arbejdsfunktionskoder på deres medarbejdere. Dette giver stadig nogle forskydninger inden for nogle arbejdsfunktionsgrupper i 2019.
På regioner er der i 2019 foretaget en gennemgang af institutionernes brancher, hvilket giver nogle forskydninger i en del af brancherne. I de berørte brancher påvirkes alle lønkomponenterne og antal fuldtidsbeskæftigede.

2018

Nye pensionsbidragssatser for tjenestemænd:

Der er fra og med Lønstruktur 2018 blevet indarbejdet nye pensionsbidragssatser for tjenestemænd i alle sektorerne. Dette påvirker mest *Statslig forvaltning og service* og *Sociale kasser og fonde*, hvor der er flest tjenestemænd ansat. Sektorgrupperne *Virksomheder og organisationer*, *Kommunal forvaltning og service* og *Regional forvaltning og service* påvirkes minimalt, da der er i disse sektorer meget få tjenestemænd ansat.

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

Automatisk og manuel tilbagemelding har bidraget til, at der er flere fuldtidsbeskæftigede med i lønstrukturstatistikken 2018 sammenlignet med 2017.

Forskydning i arbejdsfunktionsgrupper:

Automatisk og manuel tilbagemelding har bidraget til en kvalitetsforbedring vedr. arbejdsfunktionskoder som medført forskydninger inden for nogle arbejdsfunktionskoder i sektorgruppen *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 arbejdsfunktionsgrupper i 2018.

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 sektorgruppen *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 (inklusiv 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. manglede 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 uddannelsestabellen LONS10 ikke længere opdateret med nyt data. Den nye uddannelsestabel med DISCED-15 hedder LONS11. Herfra kan man trække tabeller fra 2015 og frem. DISCED-15 fungerer både som anvendeligt klassifikationssystem 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 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 feriebetalinger pr. præsteret time også den særlige feriegodtgørelse pr. præsteret time (kun fastlønnede), og dermed viser feriebetalinger pr. præsteret time den samlede feriebetaling samtidigt med, at den særlige feriegodtgørelses vises særskilt. Tidligere blev den særlige feriegodtgørelse pr. præsteret time fratrukket feriebetalinger pr. præsteret time. Ændringen gør det muligt at sammenligne time- og fastlønnedes feriebetalinger, 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 (inklusiv 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 løngennemsnittene.

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 forholdsvist stor uddannelsesgruppe i sektoren Stat (inklusiv 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 medførte 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. jaunuar 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]https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-08-i-loenstatistikken).

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. Opretningen 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-søgnehelligdagsbetalinger. 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 søgnehelligdagsbetalingerne steg i 2010.

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) offentliggør lønstatistik 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 KRL's hjemmeside.

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

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finans Danmark (FIDA) samt Forsikring & Pension (F&P) offentliggør lønstatistik for deres medlemsvirksomheder. Datagrundlaget for disse 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 Finans Danmarks hjemmeside samt Forsikring & Pensions hjemmeside.

7.4 Sammenhæng – 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 I Statistikbanken offentliggøres tallene under emnet Lønstruktur. Derudover indgår statistikken i publikationen Lønstatistik - metoder og nye begreber fra 2011. Se mere på statistikkens emneside.

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

Statistikken udgives i Nyt fra Danmarks Statistik.

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 ophørte i 2016. Derudover indgik udvalgte tabeller i Statistisk Årbog, der ophørte i 2017.

8.6 Statistikbanken

Statistikken offentliggøres i Statistikbanken under emnet Løn 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
- LONS7010: Løn efter branche (DB25 10-gruppering), sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- LONS7020: Løn efter branche (DB25 20-gruppering), sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- LONS50: Løn efter alder, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter, køn og tid
- LONS8010: Fortjeneste pr. præsteret time efter branche (DB25 10-gruppering), alder, lønkomponenter, køn og tid
- LONS8020: Fortjeneste pr. præsteret time efter branche (DB25 20-gruppering), alder, lønkomponenter, køn og tid

Pånær 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 statistikkens 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

Statistikkens 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

Dokumentation vedrørende kvalitetsstyring og kvalitetssikring i Danmarks Statistik foreligger i form af fælles retningslinjer og vejledninger, der beskriver principper og procedurer for statistikproduktionen. Disse omfatter blandt andet beskrivelser af kvalitetsprincipper, dokumentationskrav og standarder for metadata. Relevante aspekter er beskrevet i de øvrige kvalitetsfelter i denne statistikdokumentation.

9 Administrative oplysninger

Administrativt er statistikken placeret i kontoret Arbejde og Indkomst, Personstatistik. Kontaktpersonen for statistikken er Bao Chau Do, tlf.: 30 62 50 74 og e-mail: BCD@dst.dk.