DANMARKS STATISTIK

Statistikdokumentation for Lønindeks for den private sektor 2015 4. kvartal

Danmarks Statistik
Sejrøgade 11
2100 København Ø

DANMARKS STATISTIK

1 Indledning

Lønindeksene har til formål at belyse lønudviklingen i private og offentlige virksomheder uden for offentlig forvaltning og service (stat, kommuner og regioner), fordelt efter branche. Indekset startede oprindeligt 1. kvartal 1994 under navnet "Lønindeks for den private sektor" og blev igennem tiden publiceret efter Dansk Branchekode 1996 (DB96), Dansk Branchekode 2003 (DB03) samt fra og med 3. kvartal 2008 efter Dansk Branchekode 2007 (DB07). Indekset har i øvrigt erstattet timelønsindekset for industriens arbejdere og månedslønsindekset for industriens funktionærer, der ophørte fra udgangen af 1997.

2 Indhold

Lønindeksene omfatter samtlige lønmodtagere, såvel funktionærer som arbejdere samt elever og unge under 18 år, der er ansat i virksomheder i den private og i den offentlige sektor, der har 10 eller flere beskæftigede. Indekset omfatter hele den private sektor; herunder fx også ansatte i private skoler og på private hospitaler. Dog indgår virksomheder inden for landbrug og fiskeri ikke i lønindeksene. Indeksene offentliggøres brancheopdelt efter branchenomenklaturen DB07 og offentliggøres i en overgangsperiode fra første kvartal 2005 til og med andet kvartal 2008 kun efter 10-grupperingen. Fra og med tredje kvartal 2008 er der offentliggjort detaljerede indeks og årsstigninger på op til 36 branchegrupper.

2.1 Indholdsbeskrivelse

Lønindekset viser udviklingen i en samlet løn pr. time i private og offentlige virksomheder med mindst 10 beskæftigede fordelt på branchegrupper. Lønindeksets lønbegreb er fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger. Den samlede fortjeneste sættes i princippet i forhold til de præsterede timer.

2.2 Grupperinger og klassifikationer

Lønindeksene offentliggøres på branchegrupper, der følger Danmarks Statistiks 10-standardgruppering og 36-standardgruppering, jf. Dansk Branchekode 2007.

2.3 Sektordækning

Sektoren *virksomheder og organisationer* omfatter private og offentlige virksomheder uden for sektoren *offentlig forvaltning og service*.

2.4 Begreber og definitioner

Virksomhed: Organisation, der udfører økonomisk ativitet ved fx at producere og sælge varer.

Præsterede timer for ansættelsesforhold i offentlige og private virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede: Præsterede timer for ansættelsesforhold i offentlige og private virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

Branche: En klassifikation af virksomheder inden for et bestemt erhverv.

Uregelmæssige betalinger: Uregelmæssige betalinger, såsom fx bonus, lønregulering, kompensation for ikke afholdte feriedage mv.

Feriebetalinger: Løn i forbindelse med ferie.

Samlet pensionsbidrag: Lønmodtagers og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Samlet fortjeneste pr. præstereret time ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger: Samlet fortjeneste pr. præstereret time ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger.

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

A-indkomst: A-indkomst er løn og andet pengevederlag, der ydes i ansættelsesforhold.

Lønoplysninger for ansættelsesforhold i offentlige og private virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede: Lønoplysninger for ansættelsesforhold i offentlige og private virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

2.5 Enheder

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

2.6 Population

Ansatte i virksomheder med mere end 10 beskæftigede udenfor offentlig forvaltning og service

2.7 Geografisk dækning

Lønindeksene dækker lønmodtagere ansat på virksomheder, placeret i Danmark.

2.8 Tidsperiode

Første kvartal 2005 til andet kvartal 2014.

2.9 Basisperiode

Første kvartal 2005 er basiskvartalet, hvor indeksværdien således er lig 100.

DANMARKS STATISTIK

2.10 Måleenhed

Måleenheden er indekspoint samt procent.

2.11 Referencetid

En lønperiode i den midterste måned hvert kvartal.

2.12 Hyppighed

Statistikken udkommer kvartalsvist.

2.13 Indsamlingshjemmel og EU regulering

Lov om Danmarks Statistik § 8. Oplysninger fra den kvartalsvise indsamling af oplysninger om løn og arbejdstimer anvendes desuden til indberetning til EU's forskellige kvartalsvise statistikker om løn- og arbejdsomkostninger. I særdeleshed kan nævnes EU-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 450/2003 af 27. februar 2003 om lønomkostningsindekset.

2.14 Indberetningsbyrde

Det lønstatistiske dataindsamlingssystem er designet til at være et generelt integreret system, der skal kunne levere data til de officielle nationale statistikker samt til EU's og andre internationale organisationers statistikker vedr. løn og arbejdsomkostninger. Ved at lave et system designet til at kunne levere data til forskelligartede statistikker begrænses den samlede indberetningsbyrde. Ved opbygningen af systemet er der lagt vægt på i videst mulig omfang at udnytte administrative data, der allerede findes i virksomhederne, og i videst mulig omfang at anvende de muligheder, moderne it-teknologi giver for effektiv rationel opsamling og indberetning af oplysninger. 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.

2.15 Øvrige oplysninger

Øvrige oplysninger kan fås under emnesiden Løn- og arbejdsomkostninger eller ved henvendelse til Danmarks Statistik.

3 Statistisk behandling

Data indsamles fra en stikprøve af virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og dækker en enkelt lønperiode i den midterste måned i kvartalet. Data gennemgår en fejlsøgning, hvorefter der bliver beregnet en gennemsnitlige timeløn på virksomhedsniveau. Derefter beregnes stigningen i timelønnen fra forrige kvartal ligeledes på virksomhedsniveau. Kun virksomheder der indgår i begge kvartaler er således med i beregningerne. Timelønningerne i stikprøven af virksomheder vægtes herefter op til det samlede antal virksomheder i virksomheder og organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, og der bliver beregnet en samlet timeløn samt stigningen i denne i forhold til det foregående kvartal for de enkelte brancher. Herefter beregnes indekstal og stigningstakter på årsbasis for brancherne. Til sidst beregnes totalindekset og lønstigning på årsbasis for alle brancher under et.

DANMARKS STATISTIK

3.1 Kilder

Kvartalsvis indsamling af oplysninger fra dels en stikprøve på ca. 5000 virksomheder i den private sektor med 10 ansatte eller flere og dels af oplysninger fra offentlige virksomheder uden for offentlig forvaltning og service. Oplysningerne for de private virksomheder indsamles i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Dansk Apotekerforening. For de offentlige virksomheder indsamles data fra Moderniseringsstyrelsen, DSB og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). 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.

3.2 Indsamlingshyppighed

Data indsamles kvartalsvist.

3.3 Indsamlingsmetode

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 enten ved upload via en Web-applikation eller ved at fremsende en krypteret fil via e-mail til en særskilt e-postkasse. 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.

3.4 Datavalidering

De indberettede data fejlsøges/valideres på flere niveauer i produktionsprocessen. Allerede ved modtagelsen af data foretages en grov fejlsøgning af materialet, fx at den indberettede lønperiode svarer til den forventede, at generelle formater overholdes mv. Er det ikke tilfældet, kontaktes indberetteren enten via mail eller telefonisk med anmodning om at rette fejlen og genindberetning. Ved den egentlige statistikproduktion valideres data mere tilbundsgående. Både på niveau for det enkelte ansættelsesforhold, hvor der fx tjekkes for manglende løn- eller timeoplysninger og på virksomhedsniveau, hvor fx gennemsnitslønnen eller antal ansatte, der indgår i data, sammenlignes med det foregående kvartals tilsvarende indberetning.

DANMARKS STATISTIK

3.5 Databehandling

De kvartalsvise stigningstakter (basisindeksene) i lønindeksene beregnes som den gennemsnitlige løn pr. præsteret time inden for en branchegruppe i et kvartal sat i forhold til den gennemsnitlige løn pr. præsteret time inden for branchegruppen kvartalet før. Da der imidlertid er tale om en stikprøveundersøgelse med stratificeret udvælgelse er første led i beregningen af basisindeksene at beregne en korrekt timeløn for de enkelte brancher for de to kvartaler. Den gennemsnitlige timeløn for en given branchegruppe beregnes som et vejet gennemsnit af timelønnen inden for de enkelte størrelsesgrupper, henholdsvis 10-19, 20-49, 50-99 og 100+ beskæftigede. Data fra virksomheder, der ikke godkendes i fejlsøgningsprocessen, kasseres uden forsøg på korrektion af/ imputering for de fejlbehæftede data. I beregningerne indgår således kun virksomheder, der har indberettet valide data i begge på hinanden følgende kvartaler.Ud fra de herved beregnede timelønninger i de enkelte branchestørrelsesstrata beregnes den gennemsnitlige branchetimeløn for de to kvartaler ved at vægte med antallet af fuldtidsbeskæftigede inden for de fire størrelsesstrata i det aktuelle kvartal. Efter beregningen af de gennemsnitlige branchetimelønninger for det aktuelle og det foregående kvartal beregnes basisindeksene som forholdet imellem det aktuelle kvartals gennemsnitstimeløn og det foregående kvartals gennemsnitstimeløn. Delindeks for de enkelte branchegrupper beregnes derefter ved at kæde de beregnede kvartalsvise basisindeks til de tilsvarende indeksværdier for det foregående kvartal.

Aggregeringer fra de mest detaljerede delindeks på 36-branchegrupperingen til 21- eller 10-gruppering og indekset for hele den private sektor beregnes efterfølgende ved at vægte delindeksene med antal fuldtidsbeskæftigede i virksomheder og organisationer med flere end 10 fuldtidsbeskæftigede.

3.6 Korrektion

I beregningen af de kvartalsvise basisindeks indgår kun data fra virksomheder, der har indberettet både i primo- og ultimokvartalet. Det betyder i praksis at indberetninger fra virksomheder, der kasseres som følge af kvalitetsproblemer i det aktuelle kvartal, normalt først indgår i beregningen af basisindeks igen tidligst to kvartaler senere.

4 Relevans

Private virksomheder og organisationer - herunder internationale - samt ministerier og andre offentlige institutioner udgør de centrale brugere af lønindeksene. Lønindeksene anvendes især i forbindelse med forskellige kontraktreguleringer. Derudover anvendes lønindeksene i reguleringen af lønnen for offentligt ansatte, ved overenskomstforhandlinger mv.

4.1 Brugerbehov

Private virksomheder og organisationer - herunder internationale - samt ministerier og andre offentlige institutioner. Lønindeksene anvendes især i forbindelse med forskellige kontraktreguleringer. Derudover anvendes lønindeksene i reguleringen af lønnen for offentligt ansatte, ved overenskomsforhandlinger mv.

DANMARKS STATISTIK

4.2 Brugertilfredshed

Der foreligger ikke egentlige brugertilfredshedsundersøgelser af lønindeksene. Med udgangspunkt i antal opslag på www.dst.dk og i www.statistikbanken.dk og andre mere direkte forespørgsler, vurderes brugertilfredsheden med lønindeksene dog at være relativt høj. Det gælder i hvert fald omfanget af deres anvendelse. Diskussioner af mere metodisk karakter føres to gange årligt i Kontaktudvalget for løn- og fraværsstatistik, hvor de mest centrale brugerrepræsentanter er repræsenterede, og hvor fokus på lønindeksene og kvaliteten af dem ligeledes er særdeles høj.

4.3 Fuldstændighed af data

Der foreligger ingen specifik EU-forordning eller anden guideline for *Lønindeks for virksomheder og organisationer* omkring fuldstændigheden af data, men dækningen er i overensstemmelse med nationalregnskabsdefinitionen for sektoren *virksomheder og organisationer* uden for *offentlig forvaltning og service*. Der offentliggøres dels som følge af at der er tale om en stikprøveundersøgelse og dels som følge af datakvaliteten ikke lønindeks for de mindste branchegrupper. Det gælder fx branchegrupperne B råstofindvinding og E vandforsyning og renovation.

5 Præcision og pålidelighed

Den samlede præcision og pålidelighed påvirkes især af to faktorer. For det første er der tale om en stikprøveundersøgelse, og der er således en vis usikkerhed af lønindeksene 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 lønindeksene. Det kan fx være at løndata mangler en dekomponerring 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.

5.1 Samlet præcision

Generelt vurderes det at pålideligheden af lønindekset som følge af dels virksomhedsstikprøvens samlede størrelse og dels fejlsøgningsprocessen er rimelig god. Det gælder især mht. den beregnede lønudvikling i *virksomheder og organisationer* med mindst 10 beskæftigede samlet set og for de største branchegrupper. For de mindre brancher er pålideligheden derimod klart mere usikker.

Derudover er pålideligheden af delindeks for visse branchegrupper på 36- og 21-grupperingsniveau i perioden fra første kvartal 2005 til andet kvartal 2008 generelt behæftet med en vis usikkerhed, der skyldes den anvendte omkonverteringsmetode af historiske indeksserier ved overgangen fra Dansk Branchekode 2003 (DB03) til Dansk Branchekode 2007 (DB07).

5.2 Stikprøveusikkerhed

Ikke opgjort på nuværende tidspunkt.

5.3 Anden usikkerhed

Anden usikkerhed i lønindeksene skyldes især 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. Der er ikke tale om bevidst underrapportering men snarere fejl, der skyldes forkert opsætning af virksomhedernes lønsystemer og som kan være ganske svære at gennemskue ude hos virksomhederne selv. Samtidig er det ikke nødvendigvis muligt at afsløre fejl i data under fejlsøgningsprocessen ved statistikproduktionen, da det ikke er givet på forhånd, at der nødvendigvis skal være udbetalinger i den betragtede lønperiode af den karakter.

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, besluttes og implementeres.

5.6 Kvalitetsvurdering

Der foreligger p.t. ingen samlet kvalitetsmåling. Stikprøven er imildlertid 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. Samtidig sikrer fejlsøgningsprocessen, at både den samlede målte lønudvikling og lønudviklingen for de største branchegrupper viser robuste resultater. Det vurderes på den baggrund at den overordnede kvalitet af lønindeksene er relativt god.

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 for ukorrigerede indeksserier samt årsstigningstakter. Der forekommer løbende revisioner i de sæsonkorrigerede indeks.

DANMARKS STATISTIK

6 Aktualitet og punktlighed

Lønindeksene udkommer ca. 60 dage efter udløb af referencekvartalet. Punktligheden er særdeles høj, og der har ikke været tale om forsinkelser af nogen art i adskillige år.

6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Lønindeksene offentliggøres altid som endelige tal. Der publiceres således ikke foreløbige tal på noget tidspunkt.

6.2 Publikationspunktlighed

Punktligheden er som nævnt høj, og forsinkelser i offentliggørelsen af de endelige tal forekommer i praksis stort set ikke.

7 Sammenlignelighed

Lønindeks for virksomheder og organisationer afløser *Lønindeks for den private sektor*, som blev afsluttet i fjerde kvartal 2013. Sammenligneligheden af disse to indeks er meget høj og beror alene på at sektorafgrænsningen for de to statistikker er en smule forskellig, idet der udover private virksomheder også indgår offentlige selskaber, der ikke er en del af statslig eller kommunal/regional forvaltning og service. Fx indgår DSB, der er et statsligt selskab, i *Lønindeks for virksomheder og organisationer*, men indgik ikke i *Lønindeks for den private sektor*. Der er databrud i første kvartal 2013, da indeksværdier før det tidspunkt fuldstændig svarer til *Lønindeks for den private sektor*.

7.1 International sammenlignelighed

Det private lønindeks kan til dels sammenlignes med andre lønindeks internationalt. Man skal dog være opmærksom på, at der er stor variation i brug af metode mellem landene, og at lønindeksene derfor sjældent er 100 procent sammenlignelige.

7.2 Sammenlignelighed over tid

På nær et enkelt databrud i første kvartal 2013, hvor efter sektorafgrænsningen af lønindekset følger nationalregnskabets afgrænsning af sektoren virksomheder og organisationerer, er *Lønindeks for virksomheder og organisationer* næsten fuldt ud sammenlignelig med det i fjerde kvartal 2013 afsluttede *Lønindeks for den private sektor* tilbage til første kvartal 2005. Lønindeks for den private sektor før første kvartal 2005 følger den gamle branchenomenklatur DB2003, og delbrancherne er ikke helt sammenlignelige med delbrancherne iflg. DB2007. Imidlertid er totalindekset for alle brancher under et (Erhverv i alt) fuldt ud sammenlignelig for DB2003 og DB2007.

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Der findes en tilsvarende statistik for den offentlige sektor.

7.4 Intern konsistens

Da lønindeksene beregnes af en enkelt type datakilde, er der fuld intern konsistens i lønindeksene.

DANMARKS STATISTIK

8 Tilgængelighed

Lønindeks for virksomheder og organisationer offentliggøres i Nyt fra Danmarks Statistik. I Statistikbanken foreligger indeks i tabellen ILON12 og årsstigningstakter i tabellen ILON15. Endvidere foreligger indeksene på emnesiden for Løn- og abejdsomkostninger.

8.1 Udgivelseskalender

Udgivelsestidspunktet fremgår af udgivelseskalenderen. Datoen bekræftes i ugerne forinden.

8.2 Udgivelseskalender - adgang

Udgivelseskalenderen kan findes på følgende link: Udgivelseskalender.

8.3 Udgivelsespolitik - brugeroplysning

Statistikker offentliggøres altid kl. 09:00 på dagen, der er annonceret i udgivelseskalender. Ingen uden for Danmarks Statistik ser statistikken før offentliggørelsestidspunktet. Temapublikationer mv. kan offentliggøres på andre tidspunkter af dagen. Rigsstatistikeren kan beslutte, at sådanne publikationer kan udleveres før udgivelsestidspunktet, fx til interessenter og pressen.

8.4 NYT/Pressemeddelelse

Lønindeks for virksomheder og organisationer offentliggøres i Nyt fra Danmarks Statistik, og artiklerne findes på emnesiden om Løn- og arbejdsomkostninger.

8.5 Publikationer

Lønindeks for virksomheder og organisationer præsenteres både i Statistisk Tiårsoversigt og i Statistisk Årbog.

8.6 Statistikbanken

Lønindeks og årsstigningstakter foreligger på [Statistikbanken] (http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920 i tabellerne ILON12 og ILON15) i tabellerne ILON12 og ILON15.

8.7 Adgang til mikrodata

Der stilles ikke mikrodata til rådighed for forskere. Datagrundlaget foreligger dog på individniveau, og der er principielt mulighed for at få udført serviceopgaver mod betaling. Man skal dog være opmærksom på at der er tale om en stikprøveundersøgelse, der sætter grænser for detaljeringsgraden af disse serviceopgaver. Man skal derudover være opmærksom på at datamaterialet kun er fejlsøgt på et niveau, der akkurat svarer til de delbrancher, der rent faktisk offentliggøres. På den baggrund beror imødekommelse af eventuelle ønsker til serviceopgaver altid på en konkret vurdering foretaget af Danmarks Statistik, under hensyntagen til dels det nødvendige ressourceforbrug forbundet med opgavens udførelse og dels kvaliteten af det datamateriale, der ligger til grund for en ønsket serviceopgave.

DANMARKS STATISTIK

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

Udarbejdelsen af lønindeksene følger generelt Danmarks Statistiks datafortrolighedspolitik. Derudover offentliggøres ikke lønindeks for de mindste branchegrupper, som fx råstofindvinding og vandforsyning og renovation.

8.10 Diskretionering og databehandling

Ikke relevant for lønindekserne.

8.11 Reference til metodedokumenter

Den anvendte metode er senest beskrevet i *Løn- og indkomststatistik 2002:8* (Statistikservice). Dog er der sidenhen indført ny basisperiode 1. kvartal 2005=100. Der henvises desuden til publikationen Indeksberegninger i Danmarks Statistik for en omfattende metodebeskrivelse.

8.12 Dokumentation af kvalitetssikring

Resultater fra vurdering af beskrivelse af produkter og udvalgte processer foreligger i deltajeret form for hver statistik samt summarisk i rapporter til arbejdsgruppen for kvalitet.

9 Administrative oplysninger

Administrativt er statistikken placeret i kontoret Privatøkonomi og Velfærd. Den statistikansvarlige er Uwe Pedersen, tlf. 37 17 34 24, e-mail: uwp@dst.dk

9.1 Organisation

Danmarks Statistik

9.2 Kontor, afdeling

Privatøkonomi og Velfærd, Personstatistik

9.3 Kontaktpersonens navn

Uwe Pedersen

9.4 Kontaktpersonens funktion

Statistikansvarlig

9.5 Adresse

Sejrøgade 11, 2100 København Ø

9.6 E-mailadresse

uwp@dst.dk

9.7 Telefonnummer

39 17 34 24

9.8 Faxnummer

39 17 39 99