

**Statistikdokumentation for
Lønindeks for offentlig forvaltning og service 2017**

1 Indledning

Lønindeks for offentlig forvaltning og service belyser lønudviklingen i den offentlige sektor (staten, kommuner og regioner) fordelt på hovedbrancher. Lønindeksene omfatter stort set samtlige lønmodtagere, såvel funktionærer som arbejdere, samt elever og unge under 18 år, der er ansat inden for offentlig forvaltning og service. Statistikken viser udviklingen tilbage fra 1. kvartal 1995.

2 Indhold

Indeksene er baseret på lønoplysninger for stort set samtlige ansatte i offentlig forvaltning og service. Indeksene offentliggøres fordelt på 36-standardgrupperingen i Dansk Branchenomenklatur 2007 (DB07), og viser udviklingen i forhold til basisperioden (1. kvartal 2005) og i forhold til samme kvartal året før.

2.1 Indholdsbeskrivelse

Lønindekset for offentlig forvaltning og service viser udviklingen i en samlet løn pr. time i statslige, kommunale og regionale virksomheder og organisationer 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.

Indekset beregnes på basis af totalpopulationen af offentligt ansatte inklusive elever og unge under 18 år. Visse særlige personalegrupper er dog udeladt såsom ansatte i henhold til forskellige beskæftigelsesordninger for unge og arbejdsløse. Endvidere er honorar- og vederlagslønnede og beskyttede stillinger i forbindelse med revalidering udeladt. Herudover er også en række særlige grupper som værnepligtige, byrådsmedlemmer, valgtilfornedede o.l. fjernet.

Når det gælder de statslige lønindeks for 1. og 2. kvartal 2015, kan det oplyses, at data fra Folkekirken ikke har været med i beregningerne da der har været problemer med datakvaliteten. Folkekirken er fra og med 3. kvartal 2015 igen med i beregningerne af det statslige lønindeks.

2.2 Grupperinger og klassifikationer

Til offentliggørelse af lønindeks benyttes branchenomenklaturen Dansk Branchekode 2007 (DB07) som er en dansk branchenomenklatur baseret på EU's nomenklatur (NACE). DB07 er delt op i 10-, 19- og 36-standardgrupperingerne. For nærmere beskrivelse se [DB07](#).

2.3 Sektordækning

Sektoren *offentlig forvaltning og service* omfatter ansatte i staten, kommuner og regioner som producerer ikke-markedsdrevne tjenester, der hovedsageligt finansieres via skatter. Tjenesterne de ansatte yder, stilles således helt eller delvist gratis til rådighed for husholdningerne og virksomhederne (fx daginstitutioner, uddannelse og sygehuse). Det er dog værdt at bemærke, at sektoren *offentlig forvaltning og service* ikke indeholder oplysninger om ansatte i offentlige selskaber og selskabslignende virksomheder, såsom fx DSB, Statens Serum Institut og Movia. Disse selskabslignende virksomheder drives på markedsvilkår, og hører dermed under sektoren *virksomheder og organisationer* som har sit eget lønindeks. Denne opdeling af sektorer er for lønindeksene gældende fra 1. kvartal 2013.

2.4 Begreber og definitioner

A-indkomst: Løn og andet pengevederlag, der ydes i ansættelsesforhold og som er A-skattepligtig indkomst.

Feriebetalinger: Løn i forbindelse med ferie.

Lønoplysninger: En samlebetegnelse for løndata for det enkelte ansættelsesforhold eller på et mere overordnet niveau for en hel gruppe.

Samlet pensionsbidrag: Lønmodtagers og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Uregelmæssige betalinger: Bonus, lønregulering, kompensation for ikke afholdte feriedage mv.

Virksomhed: En organisation der udfører økonomisk aktivitet ved fx at producere og sælge varer.

2.5 Enheder

Tællingsenheden er det individuelle ansættelsesforhold i institutioner inden for offentlig forvaltning og service (stat, kommune eller region).

2.6 Population

Alle lønmodtagere i staten, regionerne og kommunerne.

2.7 Geografisk dækning

Lønindeksene dækker lønmodtagere som er ansat i statslige, regionale eller kommunale virksomheder eller organisationer inden for offentlig forvaltning og service, som er placeret i Danmark.

2.8 Tidsperiode

Første kvartal 2005 til fjerde kvartal 2017.

2.9 Basisperiode

Første kvartal 2005 er referancekvartalet (basiskvartalet), hvor indeksværdien således er lig med 100.

2.10 Måleenhed

Måleenheden er indeksværdi samt procentvis ændring fra samme kvartal året før. Indeksværdien og den procentvise ændring vises i to forskellige tabeller for de forskellige sektorer i Statistikbanken.

2.11 Referencetid

En lønperiode i den midterste måned hvert kvartal, svarende til månederne februar, maj, august og november.

2.12 Hyppighed

Statistikken udkommer kvartalsvist, ca. 8 uger efter sidste dag i kvartalet som måles.

2.13 Indsamlingshjemmel og EU regulering

Lov om Danmarks Statistik § 6 og § 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

Dataudtrækkene til statistikken foretages i lønanvisningssystemerne. De indberettende institutioner, kommuner og regioner berøres stort set ikke af indberetningen, bortset fra vedligeholdelse af enkelte statistikvariable i lønanvisningssystemet.

2.15 Øvrige oplysninger

Øvrige oplysninger kan fås under emnesiden om [Løn-og arbejdsomkostninger](#) eller ved henvendelse til Danmarks Statistik.

3 Statistisk behandling

Data indsamles for stort set alle offentligt ansatte, og refererer til lønnen i den midterste måned i kvartalet. Data fejlsøges groft inden produktion, men der bliver også frasorteret senere i processen, blandt andet ved beregningen af stigningstakter på virksomhedsniveau. Ved beregningen af gennemsnitstimelønnen i hver gruppe indgår timelønnen i de enkelte ansættelsesforhold med en vægt, der svarer til personens beskæftigelsesgrad.

3.1 Kilder

Data kommer først og fremmest fra de store offentlige lønanvisningssystemer (såsom Statens Lønssystem (SLS) og Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL)), suppleret med et mindre antal private lønbureauer. Fx bliver Folkekirken indberettet via et privat lønservicebureau.

3.2 Indsamlingshyppighed

Data til det offentlige lønindeks indsamles for hver måned, selv om det kun er data for den midterste måned i kvartalet der bliver benyttet til at beregne lønindekset.

3.3 Indsamlingsmetode

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

3.4 Datavalidering

Data bliver fejlsøgt i forhold til en øvre og nedre grænseværdi for den gennemsnitlige timefortjeneste. Grænseværdierne bliver beregnet i starten af året ved at den gennemsnitlige stigning i timefortjenesten fra forrige år anvendes til at fremskrive de gamle grænseværdier. Ansættelsesforhold der ikke overholder grænseværdierne fjernes fra datasættet. Denne validering er nødvendig da den sørger for at ekstreme observationer (outliers) ikke forvrider resultaterne. I tillæg undersøges der senere i processen om der er virksomheder eller brancher med specielt lave/høje stigningstakter eller store personaleforskydninger, og hvad det har af konsekvens at fjerne de pågældende virksomheder fra datasættet. Hvis ikke disse virksomheder fjernes vil indekset muligvis vise forkerte stigningstakter, idet det ikke reflekterer den reelle lønstigning de ansatte oplever, men i stedet ændring i løn som følge af ændringer i antallet og sammensætningen af personale.

3.5 Databehandling

Idet data modtages, valideres data som beskrevet under datavalidering. Timelønnen i de enkelte ansættelsesforhold vejes sammen ved hjælp af beskæftigelsesgrader. Beskæftigelsesgraden angiver lønmodtagerens aftalte arbejdstid i forhold til fuld tid. En fuldtidsansat indgår altså med en vægt på 1, og en person på halv tid indgår med vægten 0,5.

Lønindekset beregnes som et summarisk enhedsværdiindeks, der viser udviklingen i gennemsnitstimelønnen i populationen. Dette betyder, at indeksene vil være påvirket af de ændringer, der sker fra kvartal til kvartal i de ansattes fordeling på køn, alder, anciennitet, løntrin, arbejdsfunktion, branche, geografisk område mv. Timelønindekset er kvartalsvist kædet, dvs. indekset er baseret på kvartalsvise stigninger i gennemsnitstimelønnen for alle ansatte på identiske institutioner og virksomheder i de to kvartaler, der sammenlignes. Ved at gange de kvartalsvise stigninger sammen beregnes årsstigningstakter.

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. Dette gælder dog kun for de store virksomheder eller organisationer.

4 Relevans

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

4.1 Brugerbehov

Kommuner og regioner, private virksomheder og organisationer 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 overenskomstforhandlinger mv.

4.2 Brugertilfredshed

Med udgangspunkt i antal opslag på <https://www.dst.dk> og i <https://www.statistikbanken.dk> og andre mere direkte forespørgsler er brugertilfredsheden med lønindeksene høj. Diskussioner af mere metodisk karakter føres to gange årligt i Kontaktudvalget for løn- og fraværstatistik, hvor de mest centrale brugere er repræsenterede, og hvor fokus på lønindeksene ligeledes er særdeles høj.

4.3 Fuldstændighed af data

Der foreligger ingen forordninger eller guidelines som direkte relaterer sig til lønindeks for offentlig forvaltning og service. Men der foreligger [forordninger for Labour Cost Index \(LCI\)](#) som rent metodisk ligger tæt op ad de nationale lønindeks, samt bliver beregnet på baggrund af samme data. Leverancerne til Eurostat for LCI opfylder kravene i forordningerne, som de er fremsat af EU.

5 Præcision og pålidelighed

Da det offentlige lønindeks er baseret på lønoplysninger for stort set samtlige offentligt ansatte, samt at indberetningerne sker fra de offentlige lønanvisningssystemer, er præcisionen og pålideligheden af statistikken god. Man skal alligevel være opmærksom på, at lønindeksene er dannet på baggrund af summariske løngennemsnit, hvilket kan betyde, at ændringer i personalesammensætningen påvirker den målte lønudvikling. Danmarks Statistik er ved at udvikle et nyt lønindeks, der tager højde for dette, og som ifølge planen offentliggøres første gang ultimo 2018.

5.1 Samlet præcision

Indeksene er hovedsageligt baseret på et totaludtræk for alle offentligt ansatte i såvel staten som kommuner og regioner. Indberetningerne sker således primært fra de offentlige lønanvisningssystemer, men en lille del af de offentligt ansatte indberettes også fra mindre private lønsystemer. Den samlede præcision er derfor svært høj idet der benyttes et pålideligt og velfungerende system for indberetning, og fordi indekset omfatter mere eller mindre alle i målpopulationen.

5.2 Stikprøveusikkerhed

Lønindeks for offentlig forvaltning og service er ikke baseret på en stikprøve, men indeholder oplysninger for stort set alle i totalpopulationen. Der er derfor ingen stikprøveusikkerhed knyttet til statistikken.

5.3 Anden usikkerhed

Der kan være en mindre usikkerhed knyttet til afgrænsningen af de enkelte løn- og timebegreber i dataindberetningen. I forbindelse med at kommuner/institutioner overgår til nye lønsystemer har der også været tale om en del overgangsproblemer i form af fejl i indberetningerne. Disse spørgsmål drøftes løbende med de indberettende lønanvisningssystemer.

I tillæg er der en vis usikkerhed i forbindelse med den korrekte branche- og sektorplacering af en del af de offentligt ansatte, der i princippet opnås ved at koble lønindberetningerne med Danmarks Statistiks Erhvervsstatistiske Register (ESR). Det skyldes til dels kvalitetsproblemer med de indberettede produktionsenhedsnumre i lønindberetningerne og dels, at en række ansatte i kommuner og regioner placeres branchemæssigt på råd- og regionshusene, på trods af, at disse personalegrupper reelt ikke arbejder i administrative funktioner. Danmarks Statistik forsøger løbende at rette op på disse usikkerheder mest muligt ved anvendelse af de direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne i form af eksempelvis brugernumre, arbejdsfunktionskoder m.v.

Der kan ikke angives tal for usikkerheden.

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

Overordnet vurderes kvaliteten af det offentlige lønindeks at være svært god. Data indberettes hovedsageligt via de offentlige lønanvisningssystemer, og indeholder relativt få fejl og mangler. Kvaliteten er blevet forbedret med tiden da Danmarks Statistik løbende har forsøgt at rette op på usikkerheder selv ved at anvende de direkte tilgængelige systemadministrative oplysninger i lønindberetningerne, eller ved at tage kontakt med de enkelte virksomheder for at få dem til selv at forbedre det der bliver indberettet. I et vidst omfang er der alligevel mindre usikkerheder i indberetningerne som kan ha en påvirkning på kvaliteten. For eksempel har der været problemer med at placere de ansatte inden for rigtig branche og sektor som, til dels, skyldes kvalitetsproblemer med de indberettede produktionsenhedsnumre i lønindberetningerne. Se mere om dette under 5.3. Anden usikkerhed.

Det nuværende lønindeks er dog et såkaldt enhedsværdiindeks, hvor lønudviklingen er dannet på baggrund af et summarisk løngennemsnit af alle medarbejdere i samme branche, uafhængigt af medarbejdernes individuelle karakteristika. Dermed kan ændringer i personalesammensætningen i en given branche få betydning for den målte lønudvikling. Danmarks Statistik er ved at udvikle et nyt lønindeks, hvor medarbejdere opdeles i grupper efter fx arbejdsfunktion og anciennitet, og hvor lønudviklingen i de enkelte grupper vejes sammen med faste vægte. På den måde bliver den målte lønudvikling ikke i samme grad påvirket af sammensætningsændringer på arbejdsmarkedet. Det nye lønindeks forventes offentliggjort ultimo 2018.

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 er ingen praksis for revision af tidligere offentliggjorte tal.

6 Aktualitet og punktlighed

Lønindeksene udkommer ca. 45 dage efter udløb af referencekvartalet. Punktligheden er høj, og der har ikke været forsinkelser af nogen art i adskillige år.

6.1 Udgivelsestid for foreløbige og endelige tal

Indekset udkommer kvartalsvist ca. 8 uger efter referencekvartalet. Lønindekset offentliggøres altid som endelige tal.

6.2 Publikationspunktlighed

Punktligheden er høj og forsinkelser i offentliggørelsen af de endelige tal forekommer ikke.

7 Sammenlignelighed

Indeksene er løbende blevet kvalitetsforbedret. Ved opretningen af større fejl er der så vidt muligt rettet helt tilbage fra indeksets start (1. kvartal 1995). Fra 1. kvartal 2013 og frem er den nye sektorafrænsning implementeret. 1. kvartal 2013 udgør således et egentligt databrud i lønindeksene. Det offentlige lønindeks er sammenligneligt med det tilsvarende indeks for virksomheder og organisationer. Internationalt kan lønindekset i et vist omfang sammenlignes med andre lands lønindeks for den offentlige sektor.

7.1 International sammenlignelighed

Det offentlige lønindeks kan til dels sammenlignes med andre lønindeks internationalt som også gælder for den offentlige sektor. 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

Lønindeks for offentlig forvaltning og service afløser Lønindeks for den offentlige sektor, som blev afsluttet i fjerde kvartal 2013. Sammenligneligheden af disse to indeks er meget høj. Forskellen beror alene på at sektorafrænsningen for de to statistikker er en smule forskellig, idet der ikke længere indgår offentlige selskaber, såsom fx DSB, der nu indgår i Lønindeks for virksomheder og organisationer. Det samme gælder en række kommunale forsyningsselskaber. I forbindelse med den nye sektorafrænsning blev indekstal revideret tilbage til første kvartal 2013, der således udgør et mindre databrud. Indekstal før første kvartal 2013 er således identiske for Lønindeks for offentlig forvaltning og service og Lønindeks for den offentlige sektor.

Indeksene er løbende blevet kvalitetsforbedret. Ved opretningen af større fejl er der så vidt muligt rettet helt tilbage fra indeksets start (1. kvartal 1995).

7.3 Sammenhæng med anden statistik

Indekset er sammenligneligt med det tilsvarende lønindeks for virksomheder og organisationer.

7.4 Intern konsistens

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

8 Tilgængelighed

De nyeste tal offentliggøres kvartalsvist i Nyt fra Danmarks Statistik og på emnesiden [Løn- og arbejdsomkostninger](#). Endvidere offentliggøres indekset også i Statistisk Årbog og Statistisk Tiårsoversigt. Indekset findes også i mere detaljeret form i [Statistikbanken](#).

8.1 Udgivelseskalender

Udgivelsestidspunktet fremgår af udgivelseskalenderen. Datoen bekræftes i ugerne forinden.

8.2 Udgivelseskalender - adgang

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

8.3 Udgivelsespolitik - brugeroplysning

Statistikker offentliggøres altid kl. 08:00 på dagen, der er annonceret i udgivelseskalender. Ingen uden for Danmarks Statistik ser statistikken før offentliggørelsestidspunktet.

8.4 NYT/Pressemeddelelse

De nyeste tal offentliggøres kvartalsvist i Nyt fra Danmarks Statistik og på emnesiden [Løn- og arbejdsomkostninger](#).

8.5 Publikationer

Lønindeks for offentlig forvaltning og service præsenteres både i Statistisk Tiårsoversigt og i Statistisk Årbog.

8.6 Statistikbanken

Lønindeks og årsstigningstakter foreligger på [Statistikbanken](#). De aktuelle serier er ILON22, ILON25, ILON32, ILON35, ILON42 og ILON52 mens de historiske serier er ILON4, ILON5, ILON55, ILON7, ILON8, ILON88, ILON4X, ILON5X, ILON7X og ILON8X.

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. Imødekommen af eventuelle ønsker til serviceopgaver beror 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.

8.8 Anden tilgængelighed

Datagrundlaget for lønindekset anvendes i opgørelsen af de danske tal for det europæiske arbejdsomkostningsindeks (Labour Cost Index LCI).

8.9 Diskretioneringspolitik

Lønindekset følger Danmarks Statistiks [datafortrolighedspolitik](#).

8.10 Diskretionering og databehandling

I udarbejdelsen af det offentlige lønindeks, følges Danmarks Statistiks [datafortrolighedspolitik](#).

8.11 Reference til metodedokumenter

Der henvises 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 detaljeret 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 Hege Susanne Hauglund, tlf. 39 17 34 23, e-mail: hsu@dst.dk

9.1 Organisation

Danmarks Statistik

9.2 Kontor, afdeling

Privatøkonomi og Velfærd, Personstatistik

9.3 Kontaktpersonens navn

Hege Susanne Hauglund

9.4 Kontaktpersonens funktion

Statistikansvarlig

9.5 Adresse

Sejrøgade 11, 2100 København Ø

9.6 E-mailadresse

hsu@dst.dk

9.7 Telefonnummer

39 17 34 23

9.8 Faxnummer

39 17 39 99